

2005년 2 월

박사학위논문

엘리트 스포츠 지도교사의 직무스트레스와
심리적 변인이 직무태도에 미치는 영향

조선대학교 대학원

체 육 학 과

한 영 일

엘리트 스포츠 지도교사의 직무스트레스와
심리적 변인이 직무태도에 미치는 영향

Influence of Job Stress and Psychological Variables of
Elite Sports Instructors on Their Job Attitude

2005년 2 월

조선대학교 대학원

체 육 학 과

한 영 일

엘리트 스포츠 지도교사의 직무스트레스와 심리적 변인이 직무태도에 미치는 영향

지도교수 : 박 준 희

이 논문을 이학박사학위신청 논문으로 제출함.

2004 년 10 월

조선대학교 대학원

체 육 학 과

한 영 일

한영일의 박사학위논문을 인준함

위원장	교수	인
위원	교수	인
위원	교수	인
위원	교수	인
위원	교수	인

2004년 12 월

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT	vii
I. 서 론	1
A. 연구의 필요성	1
B. 연구 목적	4
C. 연구문제	5
D. 관계 변인	6
E. 연구 제한점	6
II. 이론적 배경	7
A. 직무스트레스	7
1. 스트레스의 개념	7
2. 직무스트레스의 개념	9
3. 직무스트레스의 발생원인	10
4. 직무스트레스의 요인	12
B. 심리적 특성	19
1. 심리적 특성의 정의	19
2. 직무효능감	20
3. 자아존중감	22

4. 사회적 지원	24
C. 직무태도의 특성	29
1. 직무만족	31
2. 조직몰입	33
3. 이직성향	35
III. 연구방법	38
A. 조사대상	38
B. 조사도구	40
1. 예비조사	40
2. 설문지의 구성	41
3. 설문지의 타당도와 신뢰도 검사	43
C. 조사절차 및 자료처리	48
1. 조사절차	48
2. 자료처리방법	49
IV. 연구결과	50
A. 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스 요인, 심리적 요인, 직무태도 요인의 비교	50
B. 직무스트레스, 심리적 변인 그리고 직무태도간의 상관관계	61
C. 직무스트레스 요인, 심리적요인 그리고 직무태도 요인간의 구조모형분석	63
1. 모형의 설정	63

2. 모형의 적합도 검정	64
3. 구조방정식의 추정	66
V. 논의	69
VI. 결론 및 제언	73
참고문헌	75
부 록	89

표 차 례

표 1. 직무스트레스의 원인	11
표 2. 직무스트레스의 요인	12
표 3. 조사대상자의 일반적인 특성	40
표 4. 설문지의 구성지표 및 내용	43
표 5. 직무스트레스 요인 문항에 대한 설명 및 충분산	44
표 6. 직무스트레스 요인 문항의 회전된 인자적재 행렬	45
표 7. 심리적요인 문항에 대한 설명된 충분산	46
표 8. 심리적요인 문항의 회전된 인자적재 행렬	46
표 9. 직무태도요인 문항에 대한 설명된 충분산	47
표 10. 직무태도요인 문항의 회전된 인자적재 행렬	47
표 11. 설문지의 하위요인별 신뢰도 검증결과	48
표 12. 연령에 따른 직무스트레스 요인의 비교	51
표 13. 연령에 따른 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교	51
표 14. 지도경력에 따른 직무스트레스 요인의 비교	53
표 15. 지도경력에 따른 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교	54
표 16. 지도종목에 따른 직무스트레스, 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교 ..	55
표 17. 학력에 따른 직무스트레스 요인의 비교	57
표 18. 학력에 따른 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교	68
표 19. 성적에 따른 직무스트레스 요인의 비교	59

표 20. 성적에 따른 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교	60
표 21. 직무스트레스와 직무태도간의 상관계수	62
표 22. 심리적 변인과 직무태도간의 상관계수	62
표 23. 측정 외생변수	63
표 24. 측정 내생변수	63
표 25. 잠재변수	64
표 26. 적합도 통계량	64
표 27. 추정된 경로계수	66
표 28. 인과효과의 분석	67

그림 차례

그림1. 관계변인	6
그림2. 피터(Peter)의 직무스트레스 모형	13
그림3. 파커(Parker)와 데코투스(Decotus)의 직무스트레스 모형	14
그림4. 핸드릭스(Handrix)의 직무스트레스 구조모형	15
그림5. 앤더슨(Anderson)과 헬리겔(Hellriegel)의 모형	16
그림6. 직무스트레스의 주요요인	18
그림7. 연구절차	39
그림8. 경로모형	65
그림9. 추정된 경로모형	68

ABSTRACT

Influence of Job Stress and Psychological Variables of Elite Sports Instructors on Their Job Attitude

Han, Young-II

Advisor : Prof. Park, Jun-Hee. Ph.D

Department of Physical Education

Graduate School of Chosun University

This study examines the influences of job stress and psychological variables of sports instructors on their job attitude and aims at providing basic materials to be applied to seed improvements of their job attitude. To achieve these goals, it first analyzed the relationship between job stress, psychological variables and job attitude according to demographical characteristics, second, correlations between sub-factors of job stress, psychological variables and job attitude and third, structure models of causal relationships between job stress, psychological variables and job attitude of sports instructors.

This study selected physical education teachers coaching sports team at elementary, middle and high school as of July of 2004 as the population. Sampling was done by using cluster random sampling method and total 780 subjects were sampled. 742 responses excluding unfaithful answers or omitted answers had t-test, one-way ANOVA, correlation analysis and covariance

analysis using statistical program SPSS 10.1 and AMOS 5.0 and then the following conclusions are obtained.

First, there were statistically significant differences in job stress factors (compensation system, athletes's troubles and guidance of athletes) ($p < .001$), psychological variables (job efficiency, social support) and job attitude (job satisfaction, shift) depending on demographical characteristics like age. There was statistically significant differences in job stress factors (personal relationship, communication, athletes' troubles and guidance of athletes), psychological variables (job efficiency, social support) and job attitude (shift) in instruction career. Coaching items showed significant difference only in job stress factors (athletes' troubles) and no differences in psychological variables and job attitude. Education showed statistically significant difference in job stress factors such as job characteristics, personal relationship, athletes' troubles, guidance of athletes and performance and in job attitude (shift). Finally, sports team's performance within one year of instruction by sports instructors showed statistically significant differences in job stress factors (job characteristics, athletes' troubles, physical environment and guidance of athletes), psychological variables (job efficiency) and job attitude (shift).

Second, according to correlations between job stress, psychological variables and job attitude of sports instructors, the highest significant correlations were shown in compensation system-job satisfaction, followed by guidance of athletes-shift, involvement in organization-job performance. Correlations between psychological sub-factors and job attitude of sports instructors were highest in self-respect-job performance, followed by job efficiency-job performance and self-respect-involvement in organization.

Third, as a result of positive analysis of structure model of sports instructors, job stress had the significant influence on sub-factors of job attitude such as shift and psychological variables and psychological variables such as job performance and involvement in organization, but other factors excluding these had no influence.

I. 서론

A. 연구의 필요성

현대사회는 급속한 발전과 더불어 전문화, 조직화, 다양화되었고 변화하는 환경속에서 복잡화되고 매스미디어 홍수현상을 볼 수 있게 되었다. 특히 이러한 현상은 경제성장과 맞물려 더욱 가속화되어 개인에게 많은 장점을 주었지만 엄청나게 빠르게 변해가는 사회 환경속에서 내면적으로 상반되는 욕구들의 갈등 같은 원인으로 스트레스라는 주요 과제를 남기는 원인으로 작용했다. 특히 현대사회가 조직화, 전문화 사회이며 조직에 몸담고 있는 사람들에게 있어서 직무적 스트레스는 주요 관심의 대상이 되었다.

조직이란 직무를 분할하고 각종 직무에 관련된 책임과 권한을 명확하게 하고 모든 조직간에 상관관계를 합리적으로 규정함에 따라 인간과 업무를 결합시키는 과정이며 기획이 잘 진행되도록 주위 조건을 잘 조성해 주는 기능으로 책임 분담이나 협조를 말한다. 또 조직이란 목표 지향적이며 인간의 복잡한 집합체로서 합리성을 추구하고 한정된 특정 목표를 가지며, 체제로서 파악되며 환경과 끊임없이 상호작용을 하고 보편성을 가지며 보다 큰 사회 체제 속에 통합되어 있으며 그리고 각 구성원의 존재와는 별개의 실체이다(김동준, 1999).

그러나 오늘날 거대화되고 전문화, 다원화된 조직사회에서 일어나고 있는 성과지상주의는 오로지 조직의 목표만을 강조함으로써 인간의 존엄성이나 인간관계의 상실시대를 맞이하고 있고 특히 조직목표달성을 위한 업무부담 및 인간관계 등 조직환경으로부터 받는 직무스트레스는 개인의 건강은 물론 조직의 목표 달성에도 지장을 초래하고 있다(김태근, 2002). 또한 이용식(1997)은 조직의 구성원에 대한 효율적 관리 없이는 조직의 목표달성이 어려울 뿐만 아니라 조직의 존립문제도 제기되며 과중한 업무로 스트

레스가 누적되며 이것은 곧 직무에 대한 불만족과 생사에 대한 오차율이 증가하고 조직구성원간의 갈등을 유발하여 이직 혹은 사직과 직결된다고 하였다.

특히 개방적 사회체제로 환경과의 끊임없는 상호작용을 통해 효과적인 목표달성을 추구하는 학교조직의 중심인 교사들에게도 직무스트레스는 주요 과제임에 틀림없고 우리나라 교사들은 자신의 지위나 역할에 대한 불확실한 제도적 기준, 열악한 근무환경, 처우개선 문제 등 여러 가지 현안 문제를 안고 있고 역할을 수행하는 과정에서 적지 않은 갈등과 직무스트레스를 느끼고 있다. 특히 운동부 담당교사는 타교사들에 비해 학급담임, 운동부 코치, 특별활동 담당교사, 체육부장, 훈육지도 등과 같은 업무까지 겸임하게 되어 수업교재 준비나, 개인 연구활동 시간이 적어 업무가 과중한 편이다(김옥태, 1999). 따라서 직무스트레스의 감소는 개인에게는 건강을 회복하고 조직에게는 업무성과를 높혀 조직목표달성을 극대화 할 수 있는 방안이라 할 수 있다.

직무스트레스의 연구는 1960년대에 이르러 산업심리학 분야에 그 개념이 도입된 이래, 조직사회학, 경영학, 행정학 분야에서 직무스트레스에 대한 정의 및 원인에 관한 연구와 그 대응기제를 규명하기 위하여 많은 연구가 진행되어 왔다(Beer, 1984; Ivancevich & Matteson, 1987; Lazarus & Launier, 1978; McGrath, 1976).

교사의 직무스트레스와 관련된 연구는 직무스트레스가 학교조직에 미치는 부정적인 영향에 관한 여러 연구(Abdel-Halin, 1981; Anderson & Iwanicki, 1984; Becker, 1960; Kelloway & Barling, 1990; Sutton & Huberty, 1984)가 대부분을 차지하고 있고 이들의 연구 결과는 교사의 스트레스가 직무만족을 저하시키고 이직율을 높인다는 것을 규명한 것이다. 따라서 직무스트레스가 직무만족, 직무성과, 이직성향, 즉 직무태도에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 보고하고 있고 조직에서는 조직의 목표달성과 효율적인 관리를 위하여 직무태도 향상에 관심을 가져왔다.

직무태도란, 조직원이 자신의 직무에 대해 가지고 있는 감정적 반응성향, 인지적 평가성향 및 특정방향의 행위성향이라고 간단하게 정의할 수 있다. 그리고 이를 확대 해석하면 직무태도에는 직무에 대한 감정적 반응인 만족정도, 인지적 평가가 포함되는 조직몰입정도, 그리고 행위로 표출되지 않는 않았지만 그럴 가능성이 있는 이직성향 등이

포함된다고 할 수 있다. 왜냐하면 태도는 감정, 인지, 행위의 세 가지 형태로 표출되는데 직무만족과 조직몰입, 직무성과 이직성향은 태동의 세 요인과 맥을 같이 하기 때문이다(도순남, 1999). 따라서 직무태도와 직무스트레스는 밀접한 관계를 가지고 있고 이러한 직무스트레스에 직접적으로 영향을 줄 수 있는 것이 심리적 특성 같은 조절 변수이다. 직무스트레스는 조절 변수들의 작용에 의하여 변화될 수 있다는 연구들에서(김동준, 1999; 김정준, 2000; 조홍태, 2003; 도순남, 1999; Altmaier & Velzen, 1987; Murphy, 1987; Wallston, 1983) 이것은 직무특성상 교사가 경험하는 스트레스는 매우 다양하며 이와 같은 직무스트레스 정도는 다양한 개인적, 환경적 배경변인과 조절변수에 따라 다를 수 있음을 보고하고 있다.

특히 도순남(1999)은 교사의 직무스트레스 이외에 교사의 교직수행에 중요한 영향을 미치는 것으로 교사의 심리적 특성인 직무효능감, 자아존중감, 사회적 지원과 인구통계학적 특성을 중요과제로 삼았고 Jick(1985)과 Wallston(1983)등은 사회적 지원, 행동특성, 능력, 대처기술, 생활문제나 가정문제와 같은 조직 외적인 변수 등이 직무스트레스와 영향이 있다고 보고하였다.

이와 같은 선행연구들을 종합하면 교사들이 자신의 교직생활과 직무적 역할을 수행하기 위하여 가장 영향을 받는 요인은 직무스트레스이며 또한 조절변수 즉 직무효능감, 자아존중감, 사회적 지원, 인구통계학적 특성이라고 볼 수 있다. 그러나 지금까지의 선행연구에서 대부분은 이러한 조절변수들을 제외하고 단순히 직무적 스트레스와 직무역할 즉 태도, 유효성, 효과성과의 관계를 규명하는데 그쳤다. 또한 조절변수를 포함한 연구도 직무스트레스와 조절변수와의 관계를 규명하였을 뿐 조절변수가 직무태도에 미치는 영향을 포함하지 못하였다. 따라서 직무스트레스와 조절변수 직무태도와의 관계를 다각적으로 연구할 필요성이 있는 것이다.

본 연구의 대상과 주제는 운동부, 즉 엘리트 스포츠를 지도하는 체육교사이다. 체육교사는 일반교사가 겪고 있는 스트레스 이외에 교과활동이 실내보다는 실외에서 이루어짐에 따른 신체적 부담과 교과지도 이외의 생활지도 업무 부담, 그리고 정규수업시간 이외의 운동지도를 위한 시간부담 등 부가적 스트레스 상황에 노출되고 있다(이창

희, 2001). 따라서 같은 학교에서 근무를 하더라도 일반교사와 체육교사의 조직활동과 스트레스를 똑 같이 보는 것은 무리가 있기에 체육교사의 직무스트레스를 분석하기 위하여 연구가 진행되었다.

체육교사를 대상으로 한 선행연구(김동준, 1999; 김정준, 2000; 이창희, 2001; 우명식, 1999; 조홍태, 2003; 한상묵, 1999)에서 체육교사의 직무스트레스와 직무와의 관계를 규명하였으나 이들 연구는 체육교사를 하나의 단일 조직으로 분석하였다. 그러나 일반교사와 체육교사를 하나의 같은 단일 조직교사로 보는 것은 무리가 있듯이 체육교사 중에도 운동부를 지도하지 않는 교사와 운동부를 지도하는 교사의 조직적 역할에는 분명히 차이점이 있다고 판단된다. 운동부를 지도하는 교사는 다른 체육교사 보다 역할이 과중 되며 선수지도, 입상성적, 학부모와 대응 등의 추가적 스트레스가 발생하며 이러한 원인들이 그들의 직무태도에 가장 직접적인 영향을 주기 때문이다.

교육의 효과와 성패는 교사에게 달려있고 교육과정에서 가장 중요한 위치에 있는 교사의 직무스트레스와 직무태도는 학생을 지도하는 교육여건상 교사의 능력발휘에 크게 영향을 미친다고 할 수 있다. 특히 교사가 현장에서 운동부, 즉 엘리트 스포츠 선수를 지도하고 있는 체육교사라면 더욱더 중요하리라 사료된다. 그러나 이러한 연구는 부족한 것도 사실이다.

따라서 본 연구는 체육교사 중 엘리트 스포츠 선수를 지도하면서 시간적 부담 및 선수관리 등으로 추가적 스트레스를 받는 체육교사를 대상으로 이들의 직무스트레스와 직무태도와의 관계를 규명하고 이들 변인에 밀접한 관계가 있는 심리적 변인의 영향력을 분석하여 스트레스를 감소하고 직무적 능력을 향상하는데 본 연구의 필요성이 있다.

B. 연구 목적

현대사회의 특징인 조직사회에서 조직의 목표와 효율적 관리를 위해서 구성원의 직

무스트레스에 대한 관심이 집중되고 있다. 특히 교사라는 직업은 다른 조직과 달리 학생지도, 학교업무 등의 다변적인 역할을 행함으로서 이들의 직무스트레스에 관한 연구가 활발히 진행되었다. 그러나 이러한 일반교사와 체육교사를 동일한 조직으로 보기에 는 무리가 따르는데 그러한 이유는 신체활동이라는 특성이 있기 때문이다. 특히 체육 교사 중 운동부를 지도하는 엘리트 스포츠 지도교사는 다양한 직무스트레스를 경험하게 된다. 이들은 학교 교과목 수업 이외에 선수지도라는 특수성을 띠며 본인의 업무중 에 가장 중요한 부분을 차지하기 때문이다. 따라서 본 연구는 지금까지 교사들을 동일 집단으로 구성하여 직무스트레스를 분석한 획일적 연구에서 벗어나 선수들을 지도하는 체육교사를 대상으로 이들의 직무스트레스의 주 변수를 찾아내고 심리적 역할과 직무 태도 분석을 통하여 선수를 지도하는 체육교사들의 스트레스 수준을 감소시키고 직무 능력을 향상시켜 학교라는 조직의 구성원으로서의 역할을 강조하는데 목적이 있다.

C. 연구문제

엘리트 스포츠 지도자 즉, 운동선수를 지도하는 체육교사들의 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도와의 관계를 분석하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 1) 인구통계학적 특성에 따라 직무스트레스는 차이가 있는가?
- 2) 인구통계학적 특성에 따라 심리적 변인은 차이가 있는가?
- 3) 인구통계학적 특성에 따라 직무태도는 차이가 있는가?
- 4) 직무스트레스는 직무태도에 영향을 미치는가?
- 5) 심리적 변인은 직무태도에 영향을 미치는가?
- 6) 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도와는 인과관계가 있는가?

D. 관계 변인

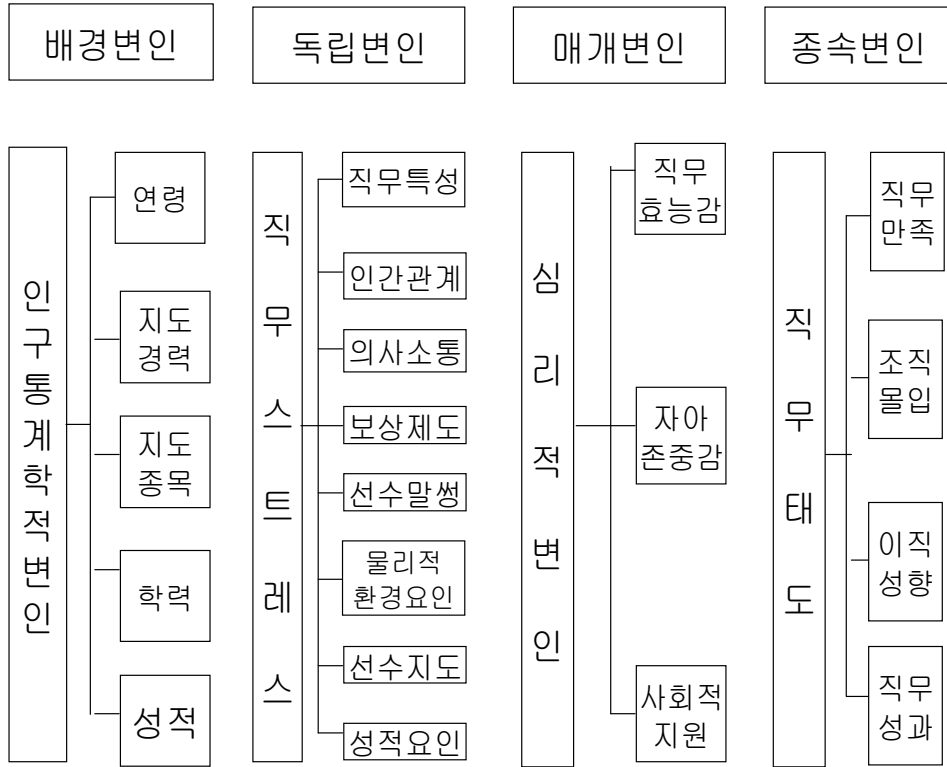


그림 1. 관계 변인

E. 연구 제한점

교사들의 직무적 스트레스를 분석하는 것은 교사의 다양한 역할 과중성 때문에 측정하는데 있어서 많은 어려움이 따른다. 특히 이러한 직무스트레스에 영향을 주는 변인으로 그 집단의 특성, 즉 근무하는 학교의 풍토, 분위기, 상사의 리더쉽 등이 있는데 본 연구에서는 이러한 변인을 통제하지 못하였기에 본 연구의 결과를 일반화시키는 것은 제한이 있다.

II. 이론적배경

A. 직무스트레스

1. 스트레스의 개념

a. 스트레스의 개념

스트레스라는 용어는 14세기경에 처음 사용되었으며 곤경, 곤란, 역경, 고통이라는 의미를 가지고 있었다. 이러한 스트레스의 어원은 “강하게 잡아끌다(draw tight)”라는 의미를 가지고 있었던 라틴어의 "stringere"였으며, 이후 strint, strest, straisse 등으로 쓰이다가 14세기말경에 stress라는 단어로 정착되었다(이완구에서 재인용 1994).

스트레스에 대한 연구는 여러 학문 분야에서 시도되었는데 예를 들면 의학, 내분비학, 심리학, 사회학, 행동과학 등이 그것이며, 그들 나름대로의 관점을 가지고 스트레스의 개념을 정의하고 있다. 즉 스트레스의 개념은 생리학적 관점, 사회심리학적 관점, 행동과학적 관점에 따라 달라진다.

첫째, 생리학적 관점에서의 스트레스에 대한 연구는 19세기 중반 프랑스에서 시작되었지만 실질적인 연구는 미국의 Cannon(1914)에 의하여 이루어졌다. 그는 스트레스를 “유기체에 해가 되는 감정 상태”라고 정의하였다. 또한 스트레스 연구의 개척자라고 할 수 있는 Selye(1956)은 스트레스를 “어떤 요구에 대한 보편적인 신체적 반응”이라고 정의하였다. 이렇게 스트레스를 생리학적으로 연구한 학자들은 스트레스가 발생하는 과정을 스트레스 요인→반응→신체의 변화로 구분하고 있다(Beehr, 1976). 과정은 다른 말로 표현하면 스트레스를 개인이 위협에 대처하려는 적응 과정으로 생각하는 것이다.

Selye(1979)는 Beehr(1981)의 연구를 발전시켜 반응과 신체의 변화 과정을 일반적으

로 신드롬이라고 명명하고 스트레스가 신체부위에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 보고하였다. 한편 Mason(1975)은 스트레스 요인이 다를 경우 내분비계가 각각 다른 형태의 반응을 보인다는 결과를 발표하였다.

둘째, 사회심리학적 관점에서의 스트레스에 대한 연구는 Fleming(1974)에 의하여 시작되었으며, McGrath(1976)가 스트레스를 “대인간의 행위에서 발생하는 갈등과 좌절”로 규정하고 이것을 스트레스의 사회심리학적 관점이라고 명명하면서 발전하였다.

Lazzrus(1978)는 스트레스의 생리학적 관점인 “자극에 대한 개인의 반응”과 관련하여 상황이 달라지면 각 개인은 스트레스에 대한 반응 패턴이 달라지므로 스트레스에 대한 일반 모형을 제시할 수 없으며 상황에 따른 특정 모형만을 제시할 수밖에 없다고 주장하였다. 또한 그는 스트레스를 외부에 환경적 요인이나 반응에 의하여 일어나는 것으로 보았으며, 스트레스는 객관적인 요구와 유기체의 반응능력간의 불균형이 아니라 지각된 요구와 반응능력간의 불균형 때문에 발생한다고 주장하였다.

스트레스에 대한 사회심리학적 관점의 중요한 시사점은 스트레스에 영향을 주는 외부적 환경이 어떠한 간에 인간이 자신에게 부여된 환경을 어떻게 인식하고 있으며 그것을 극복할 능력이 있는가 하는 것이다. 즉 누구에게는 스트레스가 될 수 있지만 다른 누구에게는 스트레스가 아닐 수 있다는 것이다. 예를 들면 인간관계가 좋은 상급자가 자신을 질책하는 것이 인간관계가 나쁜 상급자가 자신을 질책하는 것보다 스트레스를 덜받게 된다. .

셋째, 행동과학적 관점에서의 스트레스는 환경의 자극을 받은 인간의 욕구와 기술 및 능력이 불일치할 때 발생한다(McGrath, 1970). 다시 말해 인간이 외부에서 행동을 요구받거나 기회를 제공받을 때 스트레스가 발생한다는 것이다.

행동과학자들은 스트레스가 조직구성원의 행동, 성과, 건강에 어떠한 영향을 미치며 어떻게 영향을 미치는가에 대하여 연구하였다. 또한 이러한 스트레스가 집단행동, 동기부여, 지도성, 집단간의 갈등, 의사소통, 의사결정, 직무설계, 조직변화와 같은 변인에 어느 정도 영향을 미치는가를 실증적으로 연구하였다. 그리고 이러한 연구를 통하여 행동과학자들은 스트레스가 조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하려고 하

였다. 이러한 연구들을 통하여 행동과학자들은 스트레스가 정신적 긴장을 유발하지 않는 경우가 있으며, 스트레스는 반드시 해로운 것이 아니며 사람에게 유익할 수도 있다는 사실을 밝혀냈다.

2. 직무스트레스의 개념

직무스트레스의 개념은 자극, 반응, 환경, 특성, 개인속성, 개인과 환경에 미치는 환경적 특성으로 정의하고 있으며(박진경, 1994), Selye(1956)는 직무스트레스를 특정 요구에 대한 일반적인 신체적 반응으로 규정하고 있다. 또한 직무 스트레스는 생리학, 의학, 심리학 등의 분야에서 연구하던 것이 산업심리학, 행동과학, 기업경영학과 같은 분야에서 조직적인 차원으로 연구하기 시작하면서 나타난 개념이다(이용식, 1997). 직무스트레스의 개념에 대한 여러 학자들의 견해를 살펴보면 다음과 같다.

Beehr(1984)는 직무스트레스를 직무자체 또는 작업환경의 어떤 특성이 종업원들에게 해로운 결과를 초래하는 과정으로 정의하고 있다. 또한 Ivancevich와 Matteson(1987)은 직무스트레스를 개인 차이 및 심리적 과정에 의해 조절된 적응 반응이며, 개인에게 과도한 심리적 신체적 요구를 하는 외부 환경이나 상황 또는 사건의 결과로 정의하고 있다. 그리고 Parker와 DeCotrs(1983)는 직무스트레스를 작업환경에서 지각된 조건이나 사건의 결과로서 특정 개인이 느끼는 역기능적 의식 또는 감정으로 정의하고 있다.

이렇듯 학자마다 직무스트레스에 관하여 다양한 정의를 하고 있지만 모든 차원을 포괄하는 일관된 정의는 아직까지 없는 실정이다. 그러나 학자들의 정의를 세심히 분석해 보면, 직무스트레스의 개념에서 개인적 차원과 환경적 차원의 부적합 내지는 역할의 부적합이라는 개념이 내재되어 있다(Parasuraman, 1984). 따라서 직무스트레스는 직무스트레스 요인이 개인에게 부적합하게 인지된 정도로 파악할 수 있다. 여기서 직무스트레스 요인이란 조직 내에서 개인의 직무수행에 영향을 미치는 직무요구 제약 및 직무관련 사건이나 상황을 의미한다.

또한 Ivancevich와 Matteson(1980)는 직무스트레스를 자극개념(stimulus definition),

반응개념(response definition), 그리고 자극-반응개념(stimulus-response definition)의 세 가지 범주로 구분하여 정의하고 있다. 세 가지 직무스트레스에 대한 개념분류의 의미를 살펴보면 ①자극개념: 특정개인을 긴장에 빠지게 하는 힘 또는 자극을 스트레스로 간주한다. 이는 물리학에서 압력-변형(deformation)을 초래하는 것과 같은 역할로 설명할 수 있다. ②반응개념: 환경적 요인에 의하여 나타나는 개인의 심리적·생리적 반응을 의미한다. 즉 스트레스 상태에서 발생하는 특정 반응 또는 반응군(response class)을 스트레스로 보는 관점이다. ③자극-반응개념: 직무 스트레스를 환경 자극 요인과 특이적 반응(ideosyncratic nature of the response)의 상호 작용 결과로 규정하고, 직무스트레스를 개인과 환경의 상호작용에서 발생하는 것으로 보고있는 관점이다.

3. 직무스트레스의 발생원인

스트레스는 비록 개인적인 경험이지만, 특히 조직생활에서 여러 개인들은 집단의 스트레스원(stressor)으로 작용할 수 있다. 어느 특정 개인에게는 영향을 조금 주거나 또는 전혀 주지 않지만 전체 조직인 들에게는 중요한 스트레스원으로 작용할 수 있는 변인도 있다(이완구, 1994). 직장은 개인이 하루의 중요한 시간의 전부를 보내기 때문에 직장은 어떤 의미에서는 가정보다 더 중요한 곳이다. 그러나 직장이 각 개인에게 주는 긍정적 의미 뒤에는 부정적 의미가 도사리고 있다. 과중한 업무부담, 동료와의 치열한 경쟁, 상사와의 불화 등은 많은 직장인이 호소하는 여러 가지 고통 중의 일부이다. 이 중 직장인에게 가장 많은 해를 줄 수 있는 요소로 스트레스를 지적할 수 있다.

스트레스란 환경의 요구에 적응해 가는 과정이라고 할 수 있다. 환경의 요구가 그것을 충족시킬 수 있는 사람의 능력을 초과할 때 스트레스가 증가하게 된다. 인간의 삶을 통해 만일 요구되는 사항도 거의 없고 도전이나 흥분마저 없다면 신체적으로 아무런 변화도 일어나지 않을 것이다. 그러나 이와 반대로 만일 요구사항이 너무 많게 되면 불면, 맥박수 증가, 위통, 혹은 투통 등과 같은 신체적인 변화가 일어나게 된다. 이러한 스트레스에 대한 반응은 사람마다 각기 다르게 나타나며, 스트레스의 주요한 원

인 중의 하나는 자신은 물론 다른 사람의 기대를 충족시키지 못했을 때이다(임번장 등, 1992).

직무스트레스를 일으키는 요인은 수없이 많고 또 연구자들의 관점에 따라 그 분류방식도 매우 다양하다. Beehr(1979)는 직무스트레스 원인을 환경적요인과 개인적요인, 과정 요인으로 구분하였고, Ivancevich 와 Matteson(1980)은 생리적 환경요인, 개인수준 요인, 집단요인, 조직요인, 조직외적요인 등으로 구분하였고, Schuler(1980)는 조직특성

<표 1>. 직무스트레스의 원인

주요 스트레스원	세부 스트레스원
물리적 환경관련 스트레스원	조명, 잡음, 온도, 음파 및 진동, 공기오염, 사무실설계, 사회적 밀도등
조직관련 스트레스원	직업요건, 조직구조, 집단 응집성, 조직풍투, 집단간의 갈등 등
직무관련스트레스원	과제특성, 기술, 역할갈등, 역할 모호성, 의사결정참여 등
개인관련 스트레스원	능력 및 경험, 욕구 및 가치, 생활사건, 인구통계학적 변인 등
조직외관련스트레스원	가족, 이주, 경제적 지위, 사회적 지원 등

및 과정의 요인, 직무요건 및 역학 특성의 요인, 개인특성 요인으로 지적했다. 또한 Quick 와 Quick(1984)의 연구도 직무스트레스의 요인은 과업 요인, 물리적 요인, 역할 요인, 대인관계적 요인 등으로 분류하고 있다. Beehr 와 Newman(1986)은 직무스트레스 요인으로 직무요구와 과업특성 요인, 역할 요구 혹은 역할기대 요인, 조직특성과 상황요인, 조직내부 요구 및 상황요인을 제시하였으며, Cooper(1982)는 직무스트레스 요인으로 직무내재 요인, 조직역할요인, 경력개발요인, 조직내 관계요인, 조직구조 및 분위기요인, 개인적 특성요인, 조직외적 요인을 제시하였다. 또한 Ivancevich 와 Matteson(1987)은 직무스트레스 요인을 조직내적 요인과 조직외적 요인으로 구분하고, 조직내적 요인은 다시 작업환경요인, 개인요인, 집단요인, 조직요인으로 세분하였다. 이상의 연구 내용들을 요약 정리해보면 다음의 <표 1>과 같고 학자별로 제시하면 <표

2>와 같다.

4. 직무스트레스의 연구모형

직무스트레스에 관한 연구는 주제가 무엇이나에 따라 달라진다. 예컨대, 직무스트레스의 신체적 결과에 관심을 두고 있는 의학계에서는 개인을 분석 단위로 삼아 유전인자, 나이, 성격 등의 개인적 특성에 중점을 두고 있다. 그러나 조직에 관심을 가지는

<표 2>. 직무스트레스 요인

Beehr와 Newman(1979)	직무요구와 과업특성요인, 역할요구 혹은 역할기대요인, 조직특성과 상황요인, 조직내 요구 및 상황요인
Cooper(1982)	직무내재요인, 조직역할요인, 경력개발, 조직내 관계요인, 조직구조 및 분위기요인, 개인적 특성요인, 조직외적요인
Hendrix(1985)	조직내 요인, 조직의 요인, 개인요인
Ivancevich와 Matteson(1987)	조직내적 요인-작업환경요인, 개인요인, 집단요인, 조직요인, 조직외적요인
Luthans(1985)	정책요인, 구조요인, 물리적 조건요인, 과정요인
McGrath(1976)	과업요인, 역할요인, 행동상황요인, 물리적 상황요인, 사회적 상황요인, 개인 시스템내 요인
Parker와 DeCotns(1983)	직무 그 자체, 조직상의 특성, 조직내의 역할
Schuler(1980)	개인차원-욕구, 가치, 능력과 경험, 성격, 퍼스넬리티 조직차원- 역할 및 과업성격, 리더십, 조직 구조와 개인환경
Steers(1984)	조직영향요인, 개인영향요인, 사회적 지원요인
권상철(1991)	직무특성요인, 역할관련요인, 인간관계요인, 의사소통요인, 경력개발요인

(1977, 이용식에서 재인용)

연구자들은 개인적 차이를 무시하고 직무 내용, 감독의 질 등 조직내의 직무스트레스 원천에 중점을 두는 경향이 있다. 이러한 기존의 연구를 종합해 보면 크게 개인적 차이에 초점을 둔 연구, 환경적인 요인에 초점을 둔 연구, 그리고 개인-환경의 상호작용

에 초점을 둔 연구 등으로 요약할 수 있다.

a. 환경적인 요인에 초점을 둔 연구

환경적인 요인에 초점을 둔 연구로는 Peter(1986)의 직무스트레스 모형이 있다. <그림 2>에서와 같이 Peter(1986)의 직무스트레스 모형은 직무스트레스 요인을 직무내적 특성, 조직내에서의 역할, 대인관계, 경력개발, 조직구조 및 풍토, 가정·직장의 조화 등 6개 범주로 구분하고 있다. 이러한 직무스트레스 요인은 조직구성원에게 혈압 상승, 압박감 등과 같은 개인적 징후와 결근율, 이직율 등과 같은 조직적 징후를 일으켜 궁극적으로 직무성공률 감소시키거나 산업재해 등을 초래한다.

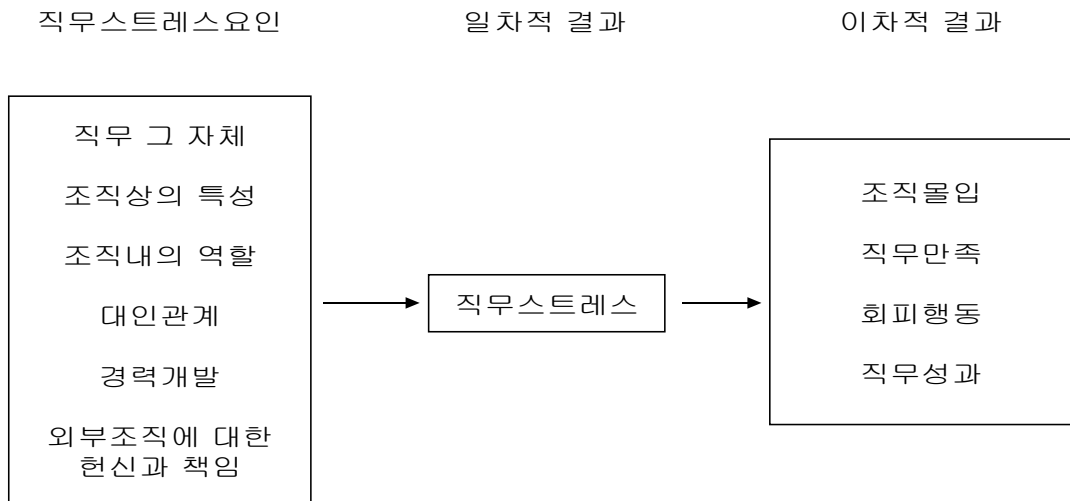


<그림 2>. 피터(Peter, 1986)의 직무스트레스 모형

b. 개인적 차이에 초점을 둔 연구

개인적 차이에 초점을 둔 연구로는 Parker와 DeCotus (1983)의 직무스트레스 모형, Heridrix(1985)의 직무스트레스 모형 등으로 나눌 수 있다.

첫째, Parker와 DeCotus(1983)의 직무스트레스 모형에서는 직무스트레스 요인을 직무 그 자체의 특성과 조건, 조직구조 조직 분위기 및 정보 흐름과 같은 조직 특성, 조



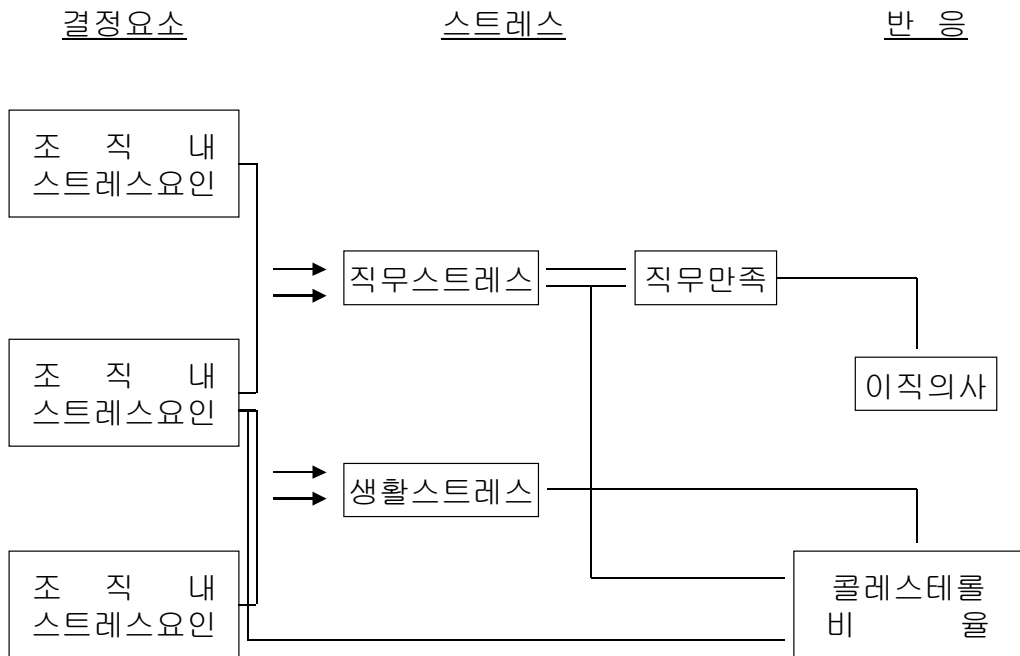
<그림 3>. 파커(Parker)와 데코티스(DeCotus)(1983)의 직무스트레스 모형

직내에서의 개인 역할, 직무에 있어서의 대인 관계, 인지된 경력개발 및 외부조직에 대한 헌신과 책임 등의 6개 요인으로 분류하여 <그림 3 >과 같은 직무스트레스 모형을 정립하였다.

여기에서 이들은 직무스트레스를 중요한 직무와 관련된 기호나 제약 혹은 요구의 결과로서 직원이 정상적인 업무로부터 이탈하고자 하는 개인의 감정으로 정의하고 있다. 즉 직무스트레스를 심리적, 신체적 역기능을 유도하는 자극에 대한 감정적 반응으로 보고 있는 것이다. 이 모형에서는 직원이 일차적 결과로 근심이나 걱정, 시간적 압박감을 느끼게 되며, 이차적으로 조직몰입, 직무만족, 동기부여 및 직무성과 등의 감소를 초래하게 된다. 그러나 직무스트레스가 단기적이고 영향력이 없느냐 또는 지속적으로

이차적 결과를 유발하느냐 하는 것은 직무스트레스의 기간 및 강도, 직무스트레스 현상을 이해하는데 있어서 자극과 반응의 매개변수인 개인차를 고려하지 못하고 있고 조직성과 중요한 영향을 미치는 인지 과정도 고려하지 못하고 있다.

둘째, Hendrix(1985)의 직무스트레스 모형은 경로분석법을 이용하여 직무스트레스의 구조적 모형을 개발한 것으로, 이 모형에서는 조직내 요인, 조직외 요인 및 개인요인, 직무만족·이직·의사소통과 같은 심리적 반응, 콜레스테롤 증가와 같은 생리적 반응을 하나의 모형으로 제시한 것이다. 그는 임상실험을 통하여 직무스트레스와 동맥질환의 발병과 관련이 있는 콜레스테롤 수치간에 정적인 상관관계가 있음을 밝혀냈다.



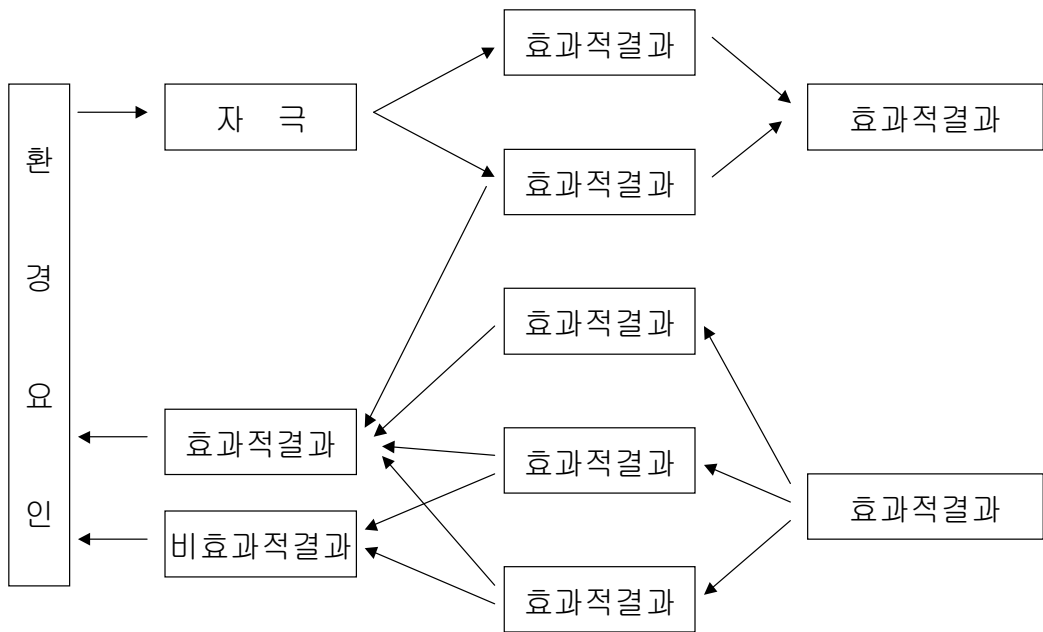
<그림 4>. 핸드릭스(Hendrix, 1985)의 직무스트레스 구조 모형

c. 개인-환경의 상호작용에 초점을 둔 연구

개인-환경의 상호작용에 초점을 둔 연구는 많은 학자들에 의하여 이루어져 왔는데, 이러한 연구들을 종합해 보면 크게 자극 및 반응 모형과 통합 모형으로 구별할 수 있

다.

첫째, 자극 및 반응 모형에서는 직무스트레스가 환경적 자극 요인과 개인의 특성적 반응의 상호작용으로 발생한다고 보고 있다. <그림5>에서 보는 바와 같이 Anderson(1967)과 Hellriegel(1986)은 Kahn(1964), Lazarus(1966), McGrath(1976)의 자극 및 반응에 관한 개념적 연구를 토대로, 조직의 구성원이 환경적 자극과 개인의 자원 및 성격을 상호작용으로 자신에게 부여된 상황을 어떻게 지각하고 있는가를 연구하였다.



<그림 5>. 앤더슨(Anderson, 1967)과 헬리겔(Hellriegel, 1986)의 모형

Anderson(1967)과 Hellriegel(1986)은 위의 연구에서, 직무스트레스는 직무스트레스를 느끼는 사람의 상황에 따라 다른 의미를 갖는다는 사실을 밝혀냈다. 예를 들면 관리자는 직무스트레스를 좌절과 정신적 긴장으로 생각하며, 항공관제사는 민첩함과 집중의

문제로 생각하며, 생화학자는 단순한 화학적 반응으로 생각한다. 이와 같은 점에서 직무스트레스를 개인과 환경의 상호작용으로 보는 것이 바람직하다고 생각하는 것이다.

그리고 Beehr(1984)는 직무스트레스를 개인-환경 부적합, 역할부적합으로 정의하고 직무스트레스가 개인적 특성과 업무 환경의 상호작용에 의하여 발생한다고 지적하고 있다. 이와 같이 직무스트레스를 개인-환경의 부적합 관계로 본다면 직무스트레스는 환경이 개인의 능력 및 요구를 해결할 수 있는 자원 이상의 것을 요구하거나 또는 개인의 욕구가 직무환경에 의하여 충족되지 못함으로써 발생한다고 볼 수 있다.

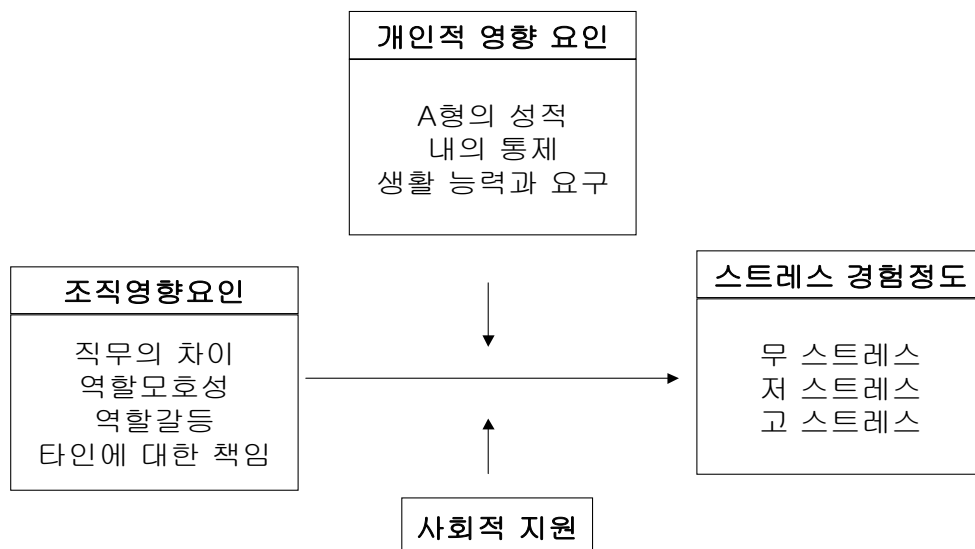
한편 Lazarus(1978)는 직무스트레스를 조직 구성원과 환경사이의 순응적으로 교류하는 관계 혹은 상호거래적인 입장에서 파악하여야 한다고 강조하면서 직무스트레스를 순수한 자극이나 반응보다는 조직구성원과 환경사이의 역동적인 작용으로 보아야 한다고 주장하였다. 이러한 주장에 동조하는 학자로는 Kessler(1985), Laux와 Vossel(1982) 등이 있다.

둘째, 통합 모형은 다양한 학자들에 의하여 연구되어지고 있다(Ivancevich & Matteso, 1987; Ivancevixh Matteson, & Preston, 1982; Parasuraman & Alutto, 1984 Steers, 1984).

Steers(1984)는 미시간대학에서 개발한 모형<그림 6>을 토대로 직무스트레스 요인을 조직적 영향요인과 개인적 영향요인으로 구분하였다. 그는 이 모형에서 개인이 느끼는 직무스트레스의 정도는 사회적 지원에 따라 달라진다는 사실을 밝혀냈다. 또한 직무스트레스의 강도에 따라 직무스트레스가 직무에 미치는 영향이 다르다는 사실도 밝혀냈다. 즉 조직구성원이 직무스트레스를 거의 느끼지 못하면 각성 수준이 낮아져 직무성과도 낮아지지만, 견딜 만한 약한 직무스트레스가 지속되면 조직이 바라는 직무성과를 달성하기 쉽고 창조적 활동도 가능해진다는 것이다.

그러나 직무스트레스가 계속 증가하면 신체적 질환, 저직무성과, 역생산적 행동 등이 나타나므로 직무성과를 최적화하기 위해서는 적정수준의 직무스트레스 상태를 유지하는 것이 바람직하다고 지적하였다.

Ivancevich와 Matteson(1982) 그리고 Preston(1982)은 직무스트레스 현상을 환경요인



<그림 6>. 직무스트레스의 주요 요인 (Steers, 1984)

과 개인요인 상호간의 적합과정으로 인식하여 이들의 적합관계가 바람직하지 않을 경우 직무스트레스가 발생한다고 주장하였다. 여기서 말하는 적합관계란 환경과 개인이 상호조화된 상태로서, 이러한 상태에서 개인은 높은 직무만족 뿐만 아니라 낮은 스트레스 수준을 유지한다는 것이다. 예를 들면 경쟁적이고 성취지향적이며 항상 시간적 압박감을 느끼는 A형 성격의 소유자가 직무환경에 잘 적응하지 못할 경우 직무스트레스를 받게 되며 직무성과도 감소하게 된다는 것이다.

이 모형은 직무스트레스 현상을 자극과 반응간의 단순한 관계로 보는 것이 아니라 개인에 따라 동일한 자극에 대해서도 여러 가지 다른 반응을 보일 수 있다는 가정에 착안하여 연구된 것이다. 다시 말해서 인간의 행동은 개인의 내적 기준 변인들과 외부로부터 들어오는 자극 또는 변인들간의 함수관계로 보아야 하며 이러한 관점에서 내적 변인이 중요하다는 것을 강조하고 있다.

또한 Ivancevich와 Matteson(1987)은 Ivancevich와 Matteson(1982)의 기존연구모형

의 문제점을 보완하고 기존 문헌에서 고려해 온 변수들을 통합하여 실제 조직관리에 유용한 통합 모형을 제시하였다. 이 모형은 직무스트레스를 하나의 개인적인 지각현상으로 보고, 개인과 환경간의 복합적이고 동태적인 거래시스템으로 개념화하고 있다. 그리고 이 모형은 직무스트레스 과정의 여러 단계에서 개인적 차이의 조절효과가 작용하고 있다는 사실을 밝혀냈다. 즉 개인적 차이 변수는 직무스트레스를 강화시킬 수도 있고 약화시킬 수도 있는 조절변수라는 것이다. 또한 이 모형은 기존 모형에서 찾아볼 수 없었던 대처 행동을 스트레스의 평가지각 과정에 연결시키고 있어 직무스트레스 대처 연구에 대한 가능성을 제시하고 있다.

그리고 Parasuraman과 Alutto(1984)는 직무스트레스의 원인과 결과에 관한 구조적 모형을 개발하였으며, 이 모형에서 직무스트레스 현상을 선행조건, 상황요인, 태도결과 및 행동결과 등 네 가지 단계로 나누어 설명하고 있다. 이 연구에서는 직무스트레스와 낮은 수준의 조직몰입이 자발적인 고용관계를 파기시킨다는 사실을 밝혀냈다.

B. 심리적 특성

1. 심리적 특성의 정의

조직관리에 있어서 개인차의 본질을 이해하고 적용하기 위해 언급되는 특성으로 통계위치, 직무효능감, A형 성격, 자아존중감 등이 있다(이창원 등, 1997). Steer와 Black(1994)은 스트레스와 지각에 영향을 미치는 개인적 특성으로 내외통제성, A·B형 성격, 생활변화의 속도, 내·외향성, 경직성 및 융통성, 능력의 정도, 그리고 개인이 받는 사회적 지원의 정도 등을 제시하였다. 이러한 연구결과는 교사의 직무스트레스를 이해하기 위해서는 교사가 처해 있는 학교의 물리적 환경과 교사에게 주어진 과업의 특성, 사회적 환경, 교사 개인의 특성 등을 고려해야 함을 시사하고 있다.

통계위치는 개인이 자신의 삶에서 얻는 성공 또는 실패의 결과를 자신의 행위, 능력

및 노력 등의 내적 요인에서 기인된 것으로 보느냐 아니면 운명, 기회, 타인 등의 외적 요인에서 기인된 것으로 간주하느냐의 정도를 말한다(Gist, 1987; Rotter, 1966). 이에 반해 직무효능감은 직무 수행에 필요한 자신의 능력을 얼마나 잘 발휘할 수 있는가에 대한 자신의 판단 또는 신념으로 설명된다(Bandura, 1981). A형성격의 개인은 주로 짧은 시간에 많은 일을 하고, 공격적, 경쟁적이고 참을성이 없는 특성을 가진 사람을 가리키며, 이러한 성격은 직무스트레스의 원인이 된다(Friedman & Rosenman, 1974). 자아존중감은 자신의 존재가치를 믿는 정도를 말한다. 자아존중감은 직무성과, 직무만족도와 관련이 있는데 자아존중감이 낮은 사람이 현재의 상태에 만족하는 경향이 있는 반면, 자아존중감이 높은 사람이 업무를 수행하면 일반적으로 높은 수준의 성과를 얻게 되고 그 높은 성과에 의해 직무만족도가 높아진다(Ellis & Tylor, 1983). 사회적 지원은 타인에 의해 제공되는 정서적 관심, 수단적인 원조, 정보 및 평가(Beehr, 1984)로 직무 스트레스를 관리 할 수 있는 심리적 자원을 증대시키는 수단으로 인식된다.

2. 직무효능감

a. 직무효능감의 정의

직무효능감은 자아효능감(self-efficacy)이론에서 출발한다. 자아효능감은 일련의 과제를 수행할 때 개인의 인지적, 행동적, 사회적 기술을 통합하여 적용하는 개체로서 어떤 상황에 기여하는 개인의 행동의 효과는 그 상황에 대처하는 자신의 능력에 대한 느낌에 의해 결정된다(Maddux, 1995). 달리 표현하면 자아 효능감이란 주어진 상황에서 어떤 행동을 하기 위해 필요한 동기와 인지자원(cognitivesource) 및 행동절차를 개인이 얼마나 잘 발휘 할 수 있는가에 대한 자신의 판단 또는 신념으로 설명한다(Bandura, 1981). Bandura(1977)의 자아효능감에 관한 연구를 보면 주로 네 가지 요소에 의해 자아효능감이 유발되는 것으로 나타났는데 그 첫째 요소는 수행에 대한 성공 경험이다. 성공적 경험을 많이 한 사람일수록 자신이 성공할 수 있을 것이라는 기대가 높아진다. 반대로 실패를 많이 경험한 사람은 자신감이 줄어든다. 반복된 성취에 의한

효능감이 강하게 형성되면 일시적인 실패가 있어도 부정적인 영향은 줄어들며 또 부단한 노력에 의해 실패를 극복한다면 효능감은 훨씬 더 강해진다는 것이다. 두 번째 요소는 대리경험으로, 이는 성공적인 행동을 하는 타인을 관찰함으로써 자신이 노력하면 성공할 수 있을 것이라는 기대를 하게 되고 그로 인해 행동의 변화를 가져올 수 있는 것을 의미한다. 세 번째 요소는 언어적 설득으로 단순한 설득이나 칭찬, 격려에 의해서도 개인은 성공에 대한 기대를 하게 되는 것을 의미하며, 마지막 요소는 정서적 각성으로 지나치게 흥분하면 심리적으로 불안해지고 그 결과 자아효능감을 잃게 되는 경우가 있으나, 적절한 수준의 정서적 각성은 자아효능감을 높인다.

Cibson과 Dembo(1984)는 자아효능감을 교사효능감으로 따로 정의하여 교사가 학생의 학습에 대한 기술과 능력을 가지고 있다는 믿음과, 교수와 학습에는 분명한 관계가 있다는 믿음에 근거한다고 보았다. 즉 교사가 학생의 학습에 영향을 미치는 주체로서 학생의 학습을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감을 교사효능감으로 보았다.

b. 직무효능감이 직무태도에 미치는 영향

한기숙(1995)은 문제해결 수행능력에 영향을 미치는 변인을 밝히기 위해 자아효능감, 자아개념, 시험불안, 유용성 지각도, 사전경험, 성별을 예측변인으로 한 정밀분석에서 문제해결 수행능력에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 자아효능감이라고 보고하였다.

Betz와 Hackett(1981)은 대학생의 성별에 따른 자아효능감 차이에 관한 연구에서 남학생은 남성 지배적인 직업과 여성 지배적인 직업에서 동일한 자아효능감 수준을 보였으나, 여학생의 경우 남성 지배적인 직업보다는 여성 지배적인 직업에 더 높은 자아효능감을 나타낸다고 하였다.

Schoen과 Winocur(1988)는 대학교수의 학문적 자아효능감에 관련된 연구에서 여성들은 연구업무에서 남성들보다 낮은 자아효능감을 보인 반면, 가르치는 업무에서 남성들보다 높은 자아효능감을 나타낸다고 밝혔다. Vasil(1992)의 연구결과에서는 남성은 여성에 비해 연구에 대한 자아효능감이 강하였고 연구활동에 많은 시간을 할애하며 이는 결국 높은 연구 생산성과 관련이 있음이 제시되고 있다. 이러한 결과는 자아효능감

이 연구 생산성과 정적인 상관관계가 있음을 시사하고 있다.

교사의 효능감과 관련하여 Glass와 Smith(1979)는 학급의 크기와 효능감과의 관계를 연구하였다. 그의 연구에 의하면 학생수가 많은 학급이라도 효능감이 높은 교사는 학생수가 적은 학급의 효능감이 낮은 교사보다 더 높은 학업성취를 이루는 것을 확인할 수 있는데, 이러한 결과는 적절한 학급규모와 교사의 효능감은 학급의 학업성취에 직접 영향을 미친다는 사실을 보여주고 있다.

Chapman(1983)에 의하면 신입교사는 학업성취에 대한 효능감을 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이런 경우 교사는 좌절을 겪게 되며 동료와 상급자의 지원이 빈약하다면 낮은 효능감의 교사는 결국 그 직업을 떠나게 된다는 것이다, 교사의 효능감은 주로 교장의 교사의 성공에 대한 높은 평가, 그리고 학생의 보다 나은 학업 성취에 의해 설명되지만, 교직에 들어오기 전 교사 대학시절 획득한 학점과 시험 성적은 효능감을 설명하지 못하는 것으로 나타났다(Sears, et al, 1989).

이상에서 관찰한 자아효능감에 관련된 연구결과에 비추어 볼 때, 교사의 효능감은 자신의 직무인 학생의 성취를 위한 기술과 능력을 가지고 수행했을 때 생기는 것으로, 효능감이 높은 교사는 직무만족 및 조직몰입도가 증가하여 낮은 이직성향을 보이게 될 것이며 이는 곧 긍정적인 직무태도를 가져올 것이라고 가정할 수 있다.

3. 자아존중감

a. 자아존중감의 정의

자아존중감은 어떤 내적 기준이나 기대와 비교하여 자신의 능력을 판단하는 자아개념의 일부로서, 자아에 대한 긍정 또는 부정적인 태도를 말한다(Rosenberg, 1979). 넓은 의미에서 자아존중감은 자기개념, 자기수용, 자기확신, 자기강화, 자아상 등과 같은 뜻으로 자칭되고 좁은 의미로는 긍정적인 자아개념으로 지칭된다. 대체로 자아개념의 하위개념으로 규정되는 자아존중감은 자아개념보다 한정적이고 일관성 있으며 그 의미에 있어서 평가적, 감정적 요소가 포함된다고 할 수 있다.

Coopersmith(1967)는 자아존중감을 개인의 자신에 대한 평가 또는 가치판단으로 보고 이러한 평가는 자신을 의미 있고 능력 있으며 가치 있는 존재로 믿게한다고 보았다. 이는 자아존중감이 높은 사람은 자신의 지각과 판단에 자신감을 가지고 있으며 교우관계 형성에 어려움이 없이 자신의 의견을 자유롭게 표현하게 한다는 것을 의미한다.

Ellis와 Taylor(1983)는 자아존중감이란 자신의 존재가 가치 있다고 믿는 정도로 보고 자아존중감이 높은 사람은 높은 수준의 성과를 얻게 되고 또한 높은 지위의 직업을 추구하는 경향이 있다고 하였다. 또한 Maslow(1970)는 인간행동의 주요변인으로 자아존중감을 설명하였는데, 그의 욕구위계이론에 의하면 자아존중은 생리적 욕구, 안정의 욕구, 사랑과 소속감의 욕구 다음에 나타나는 것으로 자아실현의 전제가 된다고 하였다.

이러한 자아존중감은 지각된 능력(perceived competence)과 지각된 수용(perceived acceptance)을 통해 형성되는데, 지각된 능력이란 자신의 능력에 대한 자기평가를 말하고, 지각된 수용은 중요한 타인이 자신에 대해 내리는 평가를 지각하는 것을 의미한다(Harter, 1985).

b. 자아존중감이 직무태도에 미치는 영향

자아존중감은 스트레스를 겪는 과정에서 필요한 요구들을 처리하는 효과적이고 능동적인 요인 중의 하나로 인식되어 스트레스 수준을 낮게 하는 기능을 갖지만, 한편으로는 스트레스가 과하여 자아존중감이 파괴되어 부정적인 자아개념을 가지게 되면 스트레스 증상을 더 많이 경험하게 된다고 한다(Pearlin et al, 1981). Delongis 등(1988)은 부부를 대상으로 자아존중감과 사회적 자원이 일상 스트레스로 인한 신체, 정신적 건강문제에 미치는 영향을 연구한 결과, 자아존중감이 낮은 사람은 자아존중감이 높은 사람보다 더 많은 신체적, 정신적 건강문제를 경험한다는 결론을 내렸다.

자아존중감이 스트레스요인으로 인한 증상에 완충효과가 있음을 제시하는 연구는 자아존중감이 높은 사람은 그렇지 못한 사람보다 우울증상을 덜 나타내는 경향이 있는

것으로 그 결과가 나타났다(Pearlin et al, 1981). 그 이유는 자아존중감이 낮은 사람은 자신에 대한 신뢰가 낮기 때문에 위협적인 상황을 효과적으로 다룰 수 없다고 요하기 때문이다.

4. 사회적 지원

a. 사회적 지원의 정의

일반적으로 사회적 지원은 한 개인이 사회적 조직망에 통합되어 있는 정도를 평가하는 정도를 평가하는 구조적 측면과 한 개인이 스트레스 사건에 대하여 반응하는 것을 돕고 자원들의 이용가능성을 평가하는 기능적 측면으로 구분된다(홍진화, 1996). 전자는 개인이 자신의 사회적 환경내의 중요한 다른 사람들과 맺는 유대관계를 일컫는 개념으로 사회적인 유대관계를 맺는다는 것이 '심리적인 공동체의식(Psychological Sense of Community)'의 핵심적인 요소가 되며, 이러한 사회적 유대성(Social Embeddedness)에 대한 접근방법으로는 주로 사회적 조직망 분석(Social Network Analysis)이 이용되고 있다. 이 방법에서는 주로 중심인물(Focal Subject)과 구조적 속성을 특징화하는데 있어서 밀도(Density), 중복성(Multiplicity), 접근가능성(Reach Ability)을 이용하는데 사회적 지원이 스트레스에 대하여 영향을 미치게 되는 과정을 밝히지 못하는 단점이 있으며 사회적 조직망 분석을 통하여 중요한 사회적 관계를 파악하고자 할 때 모든 관계를 사회적 지원으로 가정하는 것은 옳지 못하다는 지적을 받고 있다.

한편 후자의 개념은 사회적 지원을 다른 사람과의 신뢰관계에 대한 인지적 평가로 보는 것으로 이러한 지각된 지원(Perceived Support)의 개념은 잠재적 위협상황과 이용 가능한 대처자원에 대한 평가를 강조하는 스트레스 및 대처과정에 대한 인지-현상학적 모형과도 적합성을 유지하고 있다. 그러나 지각된 사회적 지원 척도가 지각된 스트레스 척도와 중복을 이룬다는 점에서 비판의 대상이 되고 있다. 또한 사회적 지원이란 사람이 개인이나 집단과의 공식적·비공식적인 접촉을 통하여 받아들여지는 편안함, 도움 및 정보로 정의 할 수 있다(Wallston, 1983). 이러한 사회적 지원은 개인이 직

무를 수행하는 상황에서 스트레스 지각수준을 직접적으로 변화시키고, 개인의 직무와 관련이 있는 스트레스 요인을 간접적으로 변화시키는 역할을 한다(Beehr, 1985).

사회적 지원은 세 가지 잠재적 효과가 있는데. 첫째, 예방효과로서 스트레스 요인에 대해 직접 작용하는 것이고 둘째, 치료효과로서 긴장이나 안녕에 대해 직접 작용하는 것이며 셋째, 완충효과로서 스트레스와 긴장과의 관계에서 조절작용을 하는 것이다 (Pinneau, 1975).

이러한 사회적 지원은 일반적으로 긍정적인 효과를 가져오는데, 이를 뒷받침하는 이론으로 완충 가설(Buffering Hypothesis)과 대처 가설(Coping Hypothesis)이 있다. 완충가설은 사회적 지원이 스트레스에 의해 발생한 긴장을 감소시킨다는 이론이며, 대처 가설은 사회적 지원 자체가 하나의 대처전략으로 직접 이용되어 개인의 만족감, 자긍심 등을 향상시킨다는 이론이다. 한편 사회적 지원은 지원자에 의하여 이루어지는데, Beehr(1985)는 지원자를 1차적 지원자, 2차적 지원자, 직장내의 지원자로 나누었다. 1차적 지원자는 개인과 친밀한 관계가 있으며 우정으로써 사회적 지원을 하는 사람이며, 2차적 지원자는 가족이나 친구보다 친밀도가 낮은 사람으로 특정의 장소에서 지원의 대가로 수수료를 받는 사람이다. 직장내의 지원자는 직무를 위하여 관계를 맺고 있는 상급자, 동료, 하급자 및 고객 등을 들 수 있다. 또한 사회적 지원은 다양한 형태를 띠고 있다. Beehr(1985)는 사회적 지원을 감정적 지원과 수단적 지원으로 나누고, 감정적 지원은 친밀도, 관심 및 호의적인 청취 등을 말하며, 수단적 지원은 타인으로부터 받는 업무 진행상의 도움 또는 간접적으로 개인 직무의 스트레스 요인을 변화시키는 것과 관련된 도움이라고 주장하였다. 또한 House(1981)는 사회적 지원의 형태를 감정적 지원(존경, 애정, 신뢰, 관심, 청취 등), 평가적 지원(공적, 피드백, 사회적 비교등), 정보적 지원(충고, 제안, 지시, 정보등), 수단적 지원(원조, 경제, 노동, 시간, 환경의 수정 등)의 4가지로 구분하였다.

이와 같이 사회적 지원은 객관적 측면과 주관적 측면이 구별되는데 일반적으로 객관적인 측면보다 개인에게 지각된 관심을 기울이고 있다. 여러 연구들에서 개인에게 객관적인 지원자원이 있다는 것과 그가 지원을 받았다고 지각하는 것 사이에는 차이가

없으며, 외부에서 지원이 주어진다 하더라도 그것을 지원으로 지각하지 않는 경우에는 그것이 진정한 지원으로서의 가치가 없음을 강조하고 있다.

사회적 협력체제에 반하여 사회적 지원은 사회적 관계에서 발생하는 상호 작용의 특성을 의미하며, 스트레스에 대한 사회적 지원의 역할은 신체적, 정신적 건강상태의 인과론적 모형의 상황에서 이해 될 수 있다.

사람들은 이와 같은 질병의 원인을 이해하게 되면 점차적으로 사회적·심리적인 스트레스가 만연되더라도 늘 질병이 발생하는 것은 아니기 때문에 사람들은 스트레스에 대한 연구 초점을 스트레스효과에 영향을 미치는 사람이나 사물에 대한 사회적 심리상황의 기술에 두게된다. 사회적 지원에 대한 관심도 이런 변화의 산물인데 이에 대한 개념화 및 조작화가 학자에 따라 상이하하며 일치된 정의를 내리지 못하고 있다. 그래서 사회적 지원을 설명할 때 기혼자와 미혼자의 건강을 비교하여 전자보다는 후자의 건강이 낮다는 유형으로 대응되고 있다.

사회적 지원의 개념화는 스트레스의 대처와 원천의 규명에서 비롯되었는데 어떤 현상이나 실체에 대한 속성을 정의하려면 이러한 실체들과 관련된 특성들을 규명 할 필요가 있다. 따라서 사회적 지원을 정의하는데 있어서 대처원천의 특성을 스트레스 요인 등과 연계하여 고찰할 필요성이 있다. 사회적 지원을 정의함에 있어 ① 개념화의 범위 한정 ②대처지표로서 이용되는 심리적·행동적 과정의 모호성 등이 문제가 된다. 대처는 문제에 초점을 둔 대처와 정서에 초점을 둔 대처로 구분된다. 전자는 상황적인 스트레스 요인을 변경하거나 관리하는 것을, 후자는 스트레스에 대한 정서 반응을 관리하거나 변경하는 것을 목적으로 한다.

사회적 지원은 사람에 대한 객관적인 환경을 개선하려는 외부적인 것과 사람의 고통을 감소시키려는 내부적인 노력으로 구분되는데 이런 형태는 구체적인 지원 또는 심리적 지원이라 칭할 수 있다(홍진하, 1996에서 재인용).

사회적 지원은 대개 건강, 질병 및 삶의 생활현상의 제 측면과 관련되어 있기 때문에 정보와 물질의 상호교환, 막연한 친구의 배려여부 및 사람들의 기본적인 사회욕구의 충족 등에 연구의 초점을 두었다. 이러한 맥락에서 사회적 지원은 수직적으로 원조

또는 수평적으로 사람들이 개인 또는 집단과의 공식적 비공식적인 접촉을 통하여 받는 정보로 볼 수 있다. 이러한 정보는 구성원들이 서로 사랑 받고 존경받고 집단의 구성원이라는 것을 인식할 수 있는 수의 내용이어야 하기 때문에 구성원들은 정보를 상호 공유하면서 상호 책임을 져야한다.

이상에서 검토한 연구결과에 의하면, 사회적 지원은 상황에 따라 지원의 유형, 내용 및 의도가 다를 수 있으며 사회적 지원의 조절 효과는 지원의 원천, 수령자의 인적특성, 스트레스 요인, 그리고 스트레스 반응들을 나타내는 변수가 무엇이나에 따라 매우 선택적으로 발견됨을 알 수 있다. 그러나 이상의 검토와 연구들은 대부분 사회적 지원이 직무스트레스 요인들을 경험하는 동안 고통스러운 긴장을 감소시키는 역할을 한다고 밝히고 있고, 심리적 및 생리적 건강과 태도적 직무만족 등은 스트레스 요인들과 상호 작용하는 사회적 지원에 의하여 영향을 받을 가능성이 높다는 것을 보여 주고 있다.

b. 사회적 지원의 기능

사회적 지원에 대한 지금까지의 연구에도 불구하고 아직까지도 사회적 관계가 스트레스의 부정적 영향을 감소시켜 적응에 도움을 주는 과정을 명쾌하게 밝히지 못하고 있다(홍진하, 1996). 또는 대부분의 사람은 사회적 지원이 직무스트레스에 도움이 된다고 믿는 경향이 있는데, 이는 과거의 연구결과들이 그러했으며, 사람들은 대부분 어떤 상황에서도 타인들에게 도움을 줄 수 있다는 것이 상식화되어 있기 때문이다.

사회적 지원과 직무스트레스의 문헌들이 상호작용 효과가 완충효과(Buffering)라는 이름으로 자주 논의된다. 이러한 관점은 사회적 지원이 스트레스 요인과 긴장간에 완충적 역할을 한다는 것이다. 조직구성원이 여러 강력한 스트레스 요인에 노출된 상황에서 그는 일반적으로 높은 긴장을 경험하게 되는데, 사회적 지원이 주어지면 조직구성원은 많은 스트레스 요인 자체를 경감시키는 것이 아니라 스트레스 요인과 긴장간의 관계를 강화시킴으로써 조직구성원을 보호하게 된다.

스트레스 요인과 긴장간의 관계에서 사회적 지원의 완충효과는 긴장으로 예측하는데

있어서 사회적 지원의 스트레스 요인과 상호작용 할 때를 일컫는다. 높은 수준의 지원을 받고 있는 사람에게 있어서 낮은 수준의 지원을 받고 있는 사람에 비해서 스트레스 요인과 긴장간의 관계가 더 약하게 나타난다면 그것은 상호작용이 존재함을 의미하는 것이다.

Beehr(1984)는 역할보호성과 낮은 자존심간에 동료의 지원이 완충역할을 하며, 역할갈등으로 인하여 나타나는 심리적 긴장 등의 경우에는 상사의 지원이 완충역할을 하지만 동료의 지원은 거의 영향을 미치지 못하는 것으로 밝히고 있다. 또한 직무스트레스 요인과 생리적 증상간에, 그리고 역할갈등과 심리적 긴장, 즉 신경증상간에 상사의 지원이 완충효과를 갖는 것으로 보고하고 있다. 그러나 그들은 동료의 지원은 상대적으로 완충효과가 거의 나타나지 않는다고 하였다.

LaRocco와 Jones(1978)는 스트레스와 긴장의 관계에서 사회적 지원의 완충효과를 발견하였는데, 특히 심리적 긴장(우울, 초조, 불안, 등)과 이에 대한 스트레스의 효과를 사회적 지원이 완충한다고 하였다. 사회적 지원의 효과에 대하여 그들은 '동료의 지원이 상사의 지원보다 다소간 더욱 보편적인 완충효과를 갖는다'고 결론을 내리고 있다. 이는 연구들은 지각된 사회적 지원이 직무스트레스를 경험하고 있는 개인에게 있어서 긴장의 강도를 감소시키는 역할을 하고 있음을 보여주고 있다.

또한 House(1980)의 연구에서는 건강(생리적, 심리적)과 관련된 긴장이 스트레스와 상호작용을 하는 사회적 지원을 많이 받는 것으로 밝혔다.

한편 몇몇 연구들은 사회적 지원의 수준이 높은 집단에서 직무스트레스 요인과 긴장간의 관계가 약해지기보다 오히려 강해지는 상호작용, 즉 역완충(Reverse Buffering) 효과를 보고하고 있다. 만약 이러한 역 완충효과가 나타난다면 그것은 직장에서 높은 수준의 스트레스를 경험하고 있는 조직구성원이 아무런 지원을 받지 않을 때 보다 오히려 지원을 받았을 때 긴장이 더 높아짐을 의미한다.

직무스트레스와 관련된 사회적 지원의 대부분의 연구는 긴장에 대한 상호작용 효과에 초점이 맞추어져 있다. 긴장이 없다면 직무스트레스에 대해 고려할 이유가 없을 것이다. 만일 사회적 지원이 긴장에 주효과를 갖는다면 그것은 지원이 심리적, 신체적

부작용 증상의 빈도와 강도를 약화시키는 역할을 한다는 것이다. 직무스트레스과정에서의 사회적 지원과 긴장에 대한 그것의 효과에 관한 대부분의 연구는 사회적 지원이 긴장과 관련되어 있음을 보여주고 있다. 관련성이 바로 인과적이며, 따라서 사회적 지원이 긴장의 감소를 야기 시킨다는 생각은 증명된 것이 아니라 논리적·추론적 근거에 기반을 두고 있다.

이와 같이 사회적 지원이 개인에게 미치는 효과에 대한 설명은 완충효과 가설과 주 효과 가설로 구분된다. 사회적 지원이 일반적으로 스트레스의 역기능을 경감시킨다는 데에는 아무도 이의를 제기하지 않지만 연구결과에 대해서는 일관성이 결여되어 있다.

스트레스에 대하여 사회적 지원이 주 효과만을 갖느냐, 혹은 완충효과도 갖느냐 하는 것은 스트레스의 관리에 있어서 매우 중요한 의미를 갖는다. 만일 사회적 지원이 주 효과만이 아니라 완충효과도 갖는다면 높은 스트레스 상황에서의 영향력이 더욱 크다는 의미이므로 스트레스로 인한 부정적 영향을 예방하고 치유하는데 더욱 중요한 역할을 할 수 있기 때문이다.

C. 직무태도의 특성

조직의 목표달성 전략에 관한 연구들의 공통된 결론은 조직 속에서 개인으로서의 가치와 욕구가 조직의 목표와 부합하면 할수록 조직의 목표달성은 용이해진다는 사실이다. 즉, 조직에 대한 조직원들의 애착이나 귀속감의 정도가 높으면 조직의 성과가 높아진다는 것이다(Etzioni, 1961). 이러한 점에서 조직원의 직무태도는 조직의 목표달성에 영향을 미치는 중요한 구인(construct)이 된다고 하겠다. 구성원들의 태도는 조직의 입장에서 중요한 여러 가지 행동과 밀접하게 관련된다. 예를 들면 조직에 불만족한 조직원은 자주 직장에 지각하거나 다른 직장으로 옮기려는 성향이 높을 것이다(이창원 등, 1997).

직무에 대한 개인적 태도로서 조직 한 분야에서 가장 널리 연구되는 변인 중의 하나가 직무만족이다(Locke, 1976). 조직몰입은 직무가 아닌 조직자체에 대한 개인적 태도

로서 자신이 소속된 조직을 얼마나 동일시하느냐의 정도로 조직의 성과에 영향을 미친다(Mowday et al., 1982). 조직원의 태도인 직무만족과 조직몰입이 행동의 결과인 근무성과, 이직 및 결근 등과의 관계에 관해서는 의견이 분분(Fisher, 1980)하다고 보고, 구체적인 태도라기보다는 전반적인 태도인 만족이나 몰입은 행동이 아닌 전반적인 행동과 연결시키는 것이 합리적일 것이다(Petty et al., 1984). 따라서 직무만족이나 조직몰입과 같은 태도가 긍정적이라면 조직의 성과에 관련되는 전반적인 행동도 긍정적일 것이다. 이직은 행동의 결과로 나타난 결과이지만 직무에 대한 불만족과 조직몰입의 정도가 낮아 이직하고자 하는 성향을 가지고 있는 것은 만족이나 몰입과 같은 태도차원으로 볼 수 있다.

조직원의 만족정도, 조직몰입, 이직성향, 스트레스 및 조직생산성 변인들 상호간의 관련성에 관한 연구들을 살펴보면 먼저, 조직원의 직무만족은 조직생산성에 정적인 상관관계에 있음이 밝혀졌고, 조직원의 조직몰입과 조직생산성 역시 정적인 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Mayer et al., 1989).

한편, 조직몰입과 이직성향(Angle & Perry, 1981 ; Porter et al., 1974), 직무스트레스와 조직생산성(Beehr & Newman, 1978)과의 관계는 부정적인 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 직무스트레스와 이직성향(Parasuraman & Alluto, 1984)은 정적인 관계가 있었다. 특히, 조직몰입은 조직생산성을 높일 뿐만 아니라 이직을 예방하는 것으로 나타났다(Randall, 1987 ; Salancik, 1978). 이와 같이 지금까지의 연구들은 주로 조직원의 직무만족, 조직몰입 및 이직성향이 조직의 생산성에 어떤 영향을 미치는가의 문제규명에 초점이 맞추어졌다고 할 수 있다.

이 절에서는 조직원 개인이 자신의 직무에 대해 긍정적이고 유쾌한 감정을 갖는 직무만족, 조직의 목표를 수용하고 조직과의 일체감을 갖는 조직몰입, 그리고 조직을 떠나고자 하는 이직성향을 직무태도로 보고, 구성원의 직무만족, 조직몰입, 이직성향에 영향을 미치는 변인에는 어떤 것들이 있는지 구체적으로 알아보기 위해 이들 변인과 관련된 선행연구를 살펴보고자 한다.

1. 직무만족

조직원의 직무만족은 전통적으로 조직의 목표달성이나 생산성 향상과 관련되어 연구되어졌다. 주로 기업조직의 조직원을 대상으로 이루어진 직무만족에 관한 초기 연구들(Likert, 1961 ; McGregor, 1960)은 조직원의 직무만족이 조직 생산성과 관련이 있음을 밝혔지만, 그것의 수준별 - 개인, 집단, 조직 - 관련성에 대해서는 명확하게 규명하지는 못하였다. 그 결과 직무만족이 조직의 생산성에 영향을 주는 것이 아니라 오히려 생산성이 직무만족에 영향을 준다는 수정이론이 제기되기도(Porter & Lawler ; 1968)하였다. 직무만족이 조직의 생산성 향상에 수단으로 작용하든 혹은 목적으로 작용하든 직무만족의 원인을 규명하는데 많은 연구들이 수행되어 왔다. 1920년대에 수행된 연구들은 직무만족과 생산성에 영향을 미치는 것으로 보수, 근무환경 등을 제시하였고, 1930년대에 수행된 연구들은 인간관계론의 영향을 질적 감독, 조직내 응집력, 상급자와 하급자간의 관계 등이 직무만족에 영향을 미친다고 보았다.

조직원의 직무만족에 관한 본격적인 실증적 연구는 Herzberg와 동료들(1959)에 의해 이루어졌다. 그들은 조직원의 동기유발 요인의 초점을 둔 연구를 수행하여, 소위, 동기-위생이론(Motivation-Hygiene Theory)이라고 알려진 직무만족에 기여하는 요인과 불만족에 기여하는 요인을 규명하였다. 그들에 의하면 전자는 직무 자체로부터 도출되는 내용적, 심리적인 것에 직접 관련된 것으로 직무 자체, 성취감, 인정, 책임, 승진이며, 이 중 직무만족에 가장 큰 영향력이 있는 요인은 직무 자체(job it self)이다. 후자는 직무환경으로부터 도출된 맥락적, 물리적인 것에 직접적으로 관련된 것으로 조직의 정책, 행정, 감독, 보수, 인간관계, 직무환경이다. Herzberg와 동료들은 만족요인이 심리적 성장에 대한 개인적 욕구를 충족시키므로 이를 동기요인(motivators)이라고 하였고, 불만족요인은 예방적이고 환경적이므로 이를 위생요인(hygiene factors)으로 명명하였다. Herzberg의 동기-위생이론은 직무만족과 관련된 다수의 후속연구를 촉발하였는데 이를 고찰하면 다음과 같다.

Soliman(1970)은 환경이 조직원의 욕구를 충족시켜 줄 수 있다면 동기요인이 직무만

족을 결정짓는데 위생요인보다 더 중요하지만, 반대로 환경이 종업원의 욕구를 충족시키는데 실패한다면 위생요인이 동기요인보다 더 직무만족 충족에 영향을 미친다고 하였다. Katzell과 Yankelovich(1975)는 직무만족을 높이기 위한 전략을 연구하였다. 이들은 직무만족을 높이는 요인으로 보수 인상, 조직원이 자신의 기술을 사용할 기회를 갖고 있다는 믿음을 갖게 하는 것, 지원적 감독, 승진 기회의 보장, 공동의 의사결정, 작업환경을 향상시키는 권한을 조직원들에게 위임하는 것을 제시하였다.

Sergiovanni(1967)는 Herzberg의 동기-위생이론을 교육자에게 적용하여 연구를 수행하였는데, 그는 교육자의 만족요인으로 성취, 인정, 책임을 불만족요인으로 인간관계, 장학, 학교의 정책과 행정, 그리고 개인생활을 제시하여 Herzberg의 연구와 약간 다른 결과를 제시하였다. Cox(1977)는 교사의 불만족의 원천을 다섯 영역으로 밝혔는데, 그것은 직무환경, 교직경력개발, 본질적 요인들(학급크기, 학생행위, 자원과 기자재, 교수의 자유재량권), 학교조직(학교운영에의 참여), 그리고 학교와 지역사회와의 관계들이다. Kaufman과 Buffer(1978)는 직무만족의 주요 결정요인을 승진, 정년보장, 봉급, 직업안정성, 의료 및 퇴직금 혜택, 행정적 감독, 동료들과의 직업적 관계로 요약하였다. 반면 Andrisani(1978)는 직무 자체, 승진기회, 책임과 지식을 획득하는 것이 직업안정성, 의료 및 퇴직금 혜택, 봉급, 환경 및 동료관계보다 더 중요한 직무만족 결정요인임을 밝혀냈다.

Brophy와 Evertson(1981)은 교사들이 수업과 행위에 학생들에게 가지게 되는 기대가 직무만족의 근본 요인임을 강조하였다. Matteson와 Ivanceceich(1987)는 직무만족을 제공하는 직무특성은 자율성, 피이드백, 구성원들이 사용하는 다양한 기술, 과업 정체성, 업무 중요성으로 구성된다고 보았다. Sarros와 Sarros(1992)는 직무만족의 요인으로 지위와 인정, 자율성, 인간관계, 승진, 안전과 참여, 업무량, 급여와 편익을 제시했다. 이외에 교사와 학생간의 관계, 교사와 학부모와의 관계가 교사의 직무만족에 중요한 것으로 나타났다(Mitchell et al., 1987 ; Menlo, 1986). 1990년 이후에 이루어진 교사의 직무만족에 관한 연구들 역시, 직무만족에 강한 영향을 미치는 요인으로 규칙적인 피이드백과 행정적 지원, 조직과의 상호작용에서의 자율권, 공동의 의사결정(Frase

& Sorenson, 1992), 학생의 존경, 의사결정에의 참여와 집행, 학부모의 지원(Sweeny, 1993)등을 제시하여 과거의 그것들과 유사함을 보여주고 있다.

2. 조직몰입

조직몰입의 정의가 연구자마다 조금씩 다르게 정의가 되고 있지만, 조직몰입에 관한 일반적인 질문지인 OCQ(organizational commitment questionnaire)를 개발한 Mowday 등(1979)은 특정조직에 한 개인이 관여하거나 동일시하려는 상대적 강도로 정의하고 있다. 이들이 개발한 조직몰입 질문지는 조직의 가치수용, 조직을 위해 노력을 다하려는 의도, 조직멤버십을 유지하고자 하는 욕구를 측정하는 문항으로 구성되었으며 고용조직에 대한 구성원의 총체적 태도와 인식을 파악하는데 유용한 도구로 사용되고 있다(Mathieu & Zajac, 1990).

Reichers(1985)는 조직몰입에 관한 연구를 고찰하여 조직몰입을 타산적(calculative), 행위적(behavioral), 태도적(attitudinal) 몰입의 세 유형으로 정리하였다. 타산적 조직몰입은 고용조직에 관련된 보상과 비용의 함수관계로 존재하며, 구성원이 고용조직에 시간적 물질적 투자를 하면 할수록 조직으로부터 이탈하기 어렵게 된다는 논리를 가지고 있다. 예를 들면 우정이나 연금 같은 구체적인 것에 애착을 갖는 것이 높은 수준의 급여를 제공하는 새 직장보다 더 중요하다는 Becker(1960)의 부차적 투자이론(Side-Bet Theory)과 비슷하다. 행위적 조직몰입은 행위로 나타난 행태적 특성들이 조직몰입도의 결정요인으로 작용되는 개념이다. 대체로 행위가 분명할 때, 번복 불가능할 때, 대체할 만한 조직이 부족할 때, 그리고 그 행위가 공공성을 가질 때 조직몰입의 경향은 높아진다. 태도적 조직몰입은 구성원들이 조직의 목표와 가치를 동일화하여 내재화하는 과정을 말한다. 이 개념은 개인이 조직의 목표와 가치를 의식적으로 수용하여 스스로 조직목표의 달성을 위해 노력한다는 것을 내포하고 있다. Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 질문지인 OCQ는 주로 이러한 태도적 몰입을 주로 측정하고 있다.

Allen과 Meyer(1990)도 조직몰입을 감정적(affective), 타산적(continuance), 규범적

(normative)몰입으로 구분하였다. 감정적 조직몰입은 조직의 가치와 목표를 이루기 위해 노력하는 감정적인 애착을 말한다. 타산적인 몰입은 감정적인 측면보다 계산적인 측면 - 연금, 승진, 봉급 -을 반영한 것으로 고용조직을 떠나는 것이 비용의 손실이 많거나 다른 직업을 선택하는 대안이 부족하면 계속 재직하게 되는 것을 의미한다. 규범적 몰입은 재직기간에 따른 승진이나 봉급과는 상관없이 조직에 계속 재직하는 것이 옳다고 믿거나 도덕적으로 맞다고 믿기 때문에 나타나는 몰입을 의미한다. 구성원들은 대체로 조직에 대해 감정적 몰입과, 규범적 몰입, 타산적 몰입을 동시에 경험하게 된다. 그러므로 Meyer와 Allen(1990)은 연구자들이 이 세 요소를 모두 동시에 분석해야만 조직과 조직구성원간의 관계를 더 잘 이해할 수 있다고 제안하였다.

최근의 조직몰입에 대한 조직 연구자들의 관심은 높은 조직몰입을 경험하는 조직구성원의 높은 직무성어나 조직에 편익을 가져올 행위에 관여할 것이라는 전제에서 출발하고 있다(Mathieu & Zajac, 1990). 반면에 몰입이 낮으면 이직하고자하는 의도가 높아지고 이는 조직의 성과를 저하시키게 된다(Parasuraman, 1982). 이와 같이 몰입은 주로 이직과 낮은 성과, 증가하는 결근율과 관계있는 것으로 요구되고 있다(Reichers, 1985).

교사의 조직몰입에 대한 Firestone과 Rosenblum(1988)의 연구결과에 의하면 교사는 가르치는 것, 학교, 학생에게 몰입하는 것으로 밝혀졌다. 교사의 행위패턴은 교수, 학교, 학생 중 어떤 것에 대한 몰입이 강조되는가에 따라 다양해지는데 이들에 의하면 교사의 몰입은 교사가 어디에 몰입이 되어 있는가에 따라 몰입의 차이가 나타난다는 것이다. 즉 학생에 대한 몰입은 따뜻하고 지원적인 분위기 형성에 기여하고 이는 학생의 중도탈락율을 감소시키게 된다. 반면 교수에 대한 몰입은 학문적 성취에는 기여하지만 학생에 대한 인간적인 배려에는 기여하지 못한다는 것이다. Kushman(1992)은 교사의 학생에 대한 몰입의 원인과 결과를 따로 구분하여 검토하였다. 그는 학생의 사회경제적 지위를 통제된 상태에서 교사의 조직몰입은 학생의 읽기와 언어기술 성취에 유의한 관계가 있음을 밝혔다. Faber(1984)는 학생에게 더 애정을 가지고 있는 교사가 그렇지 않은 교사에 비해 더 학교조직에 몰입한다는 사실을 확인하였다. Firestone과

Pennill(1993)은 교사의 조직몰입에 관련된 요소를 직무특성, 피이드백, 자율성, 참여, 협동, 학습기회, 자원 등으로 규명하였다.

3. 이직성향

이직을 설명하는 시각으로는 크게 경제학적, 심리학적, 사회학적 시각이 있으나 여기에서는 심리학적 시각에서 살펴보고자 한다. 이직에 관한 심리학적 입장은 조직과 직무, 노동시장 상황에 대한 종업원의 인지적 평가에 초점을 맞추고 있다. 먼저 March와 Simon(1958)에 의하면 이직은 조직원이 자신의 공헌에 비하여 보상이 적다고 느낄 때 이루어지며, 직무만족과 조직외적 대안의 수도이직에 영향을 미친다는 것이다.

Mowday 등(1982)은 이직 또는 잔류의 의사결정에 이르게 되는 인지적 과정에 관심을 두고 이 과정을 세 단계로 나누어 설명하였다. 첫째 단계는 개인적 특성, 직무와 조직에 대한 가용정보, 직무대체 기회의 세 요인에 의해 영향을 받는 직무기대와 가치 부분이다. 둘째 단계는 직무기대와 가치, 조직특성과 경험, 직무성과수준의 상호작용에 의해 영향을 받는 직무만족, 조직몰입, 직무참여인 직무에 대한 정서적 반응 부분이다. 셋째 단계는 첫째와 둘째 단계를 거쳐 대체적 직무기회 유무와 상호작용 하여 잔류 또는 이직의 행동으로 이르게 되는 부분이다. 이들은 자신들의 이직에 관한 모형을 검증하기 위해 경로분석을 실시하였는데, 그 결과 이직성향이 이직의 직접적인 예측변인이고, 직무만족과 조직몰입이 이직성향의 직접적인 선행변인이며, 직무만족은 고용전의 기대와 인지된 직무특성, 지도자에 의한 배려에 의해 예측되며, 조직몰입은 지도자의 배려에 의해 예측된다고 보고하였다.

Mobley 등(1979) 역시 조직원이 이직을 결정하는 과정을 직무만족과 실제 이직사이의 여러 단계를 통해 규명하였다. 그는 조직원이 자신의 현재 상태를 평가해 보고 불만족을 느낄 때 이직을 생각하고 동시에 대안을 탐색하며, 대안이 더 경제적이라면 이직의사를 갖게 되고, 이는 이직이라는 행동으로 연결된다고 보았다.

Price(1977)는 조직원의 지향과 행동에 영향을 주는 업무반복성, 집중화의 정도 등

직무환경과 관련된 여러 변인들을 결합시켜 이직의 인과모형을 제시하였다. Price와 Muller(1986)는 이모형을 수정하여 이직을 결정하는 요인으로 업무의 단순화 집중화 정도, 수단적 의사소통, 통합의 정도, 급여수준, 분배정의, 승진기회, 역할과중 등을 포함시키고, 매개변인으로는 직무만족, 조직몰입 및 이직성향을 포함한 모형을 제시하였다. 이직자체에 대해서는 부정적인 시각과 긍정적인 시각이 있지만, 이직을 예측하는 직접변인인 이직성향은 조직차원에서는 부정적인 것만은 사실이다. 떠나겠다는 마음을 가지고 있는 이상 조직에 몰입을 하거나 직무에 만족하기 어렵기 때문이다. 만약 신입 교사가 자신의 직무를 제대로 이해하지 못하고 조직의 구성원으로 받아들여지지 않고, 조직에 동화되는데 실패한다면 조직내에서의 자신의 지위나 미래에 확신이 없게 될 것이다. 이러한 불확실성이 지속된다면 신입 조직원은 조직에 불만을 가지게 되고 결국 조직을 떠나는 것으로 불만을 표현할 수 있을 것이다(Katz, 1980). 이직성향은 직무만족 및 조직몰입과 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Towidlo et al., 1986). 즉 조직에 대한 몰입과 직무에 대한 만족이 낮아지면 조직성향은 높아진다는 것이다. Somers(1995)는 감정적, 규범적, 계속적 몰입이 조직에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위한 다중회귀분석에서 감정적이고 규범적인 몰입이 이직의 예측변인으로 나타남을 확인하였다. Mold 와 Feldman(1982)은 이직을 결정짓는 변인으로 직무기대, 직무만족, 직무안정성, 조직의 개입 및 연령 같은 인구통계학적 특성을 밝혀냈다.

Kemery 등 (1985)은 대학 행정직원을 대상으로 역할모호성, 역할갈등과 직무만족, 신체적 증상 및 이직성향과의 관계를 연구한 결과 역할갈등과 역할모호성은 직무만족과 신체적 증상에 직접적인 영향을 미치며 이는 이직성향에 간접적인 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. Hendrix 등 (1985)은 국방부와 일반 병원에 근무하는 근로자를 대상으로 직무스트레스, 직무만족, 이직성향과의 관계를 경로분석을 통해 연구했는데, 그들에 의하면 직무스트레스와 이직성향간의 직접적인 관계는 없었으나 직무만족은 이직성향과 높은 상관성이 있는 것으로 나타났다.

교사의 계속적 근무를 감소시키는 변인에 관한 연구는 개인적, 조직적 차원에서 다양하게 이루어졌다(Dworkin, 1987; Kyriacou & Sutcliffe, 1975; Mark & Anderson,

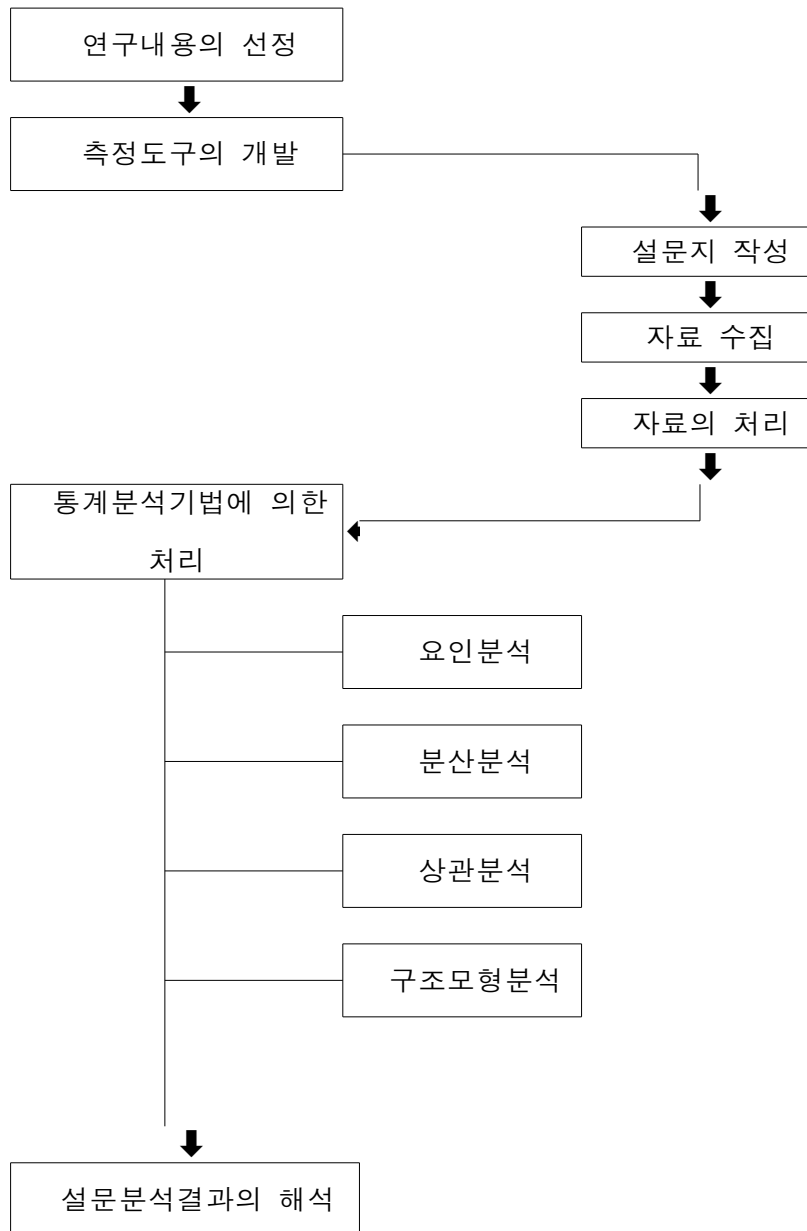
1985; Schlechy & Vance, 1983). 교직을 떠난 사람들보다 교직에 남고 스트레스를 덜 받고, 봉급을 덜 강조하며, 가족, 친구, 상급자의 인정을 중요하게 생각하고, 조직생활에 관련된 기술(organizational skill)을 많이 가지고 있는 것으로 나타났다(Chapman & Hutcheson, 1982). Dworkin(1985)에 의하면 교사는 교직과 비슷한 훈련관정을 거친 직업인에 비해 이직하고자 하는 정도가 3배나 더 높은 것으로 나타났다. 또한 교사의 경우 다른 직업에 비해 승진할 직책이 별로 없다는 점에서 이직하는 경우(Lowther et al., 1985)가 있고 낮은 봉급도 이직의 원인이 된다는 것이다(Charman, 1983). Bloland와 Selby(1980)는 교사의 감소와 이직에 관해 이루어진 연구결과를 검토하였는데 그들은 이직관련 변인을 교사의 성, 학력, 인종, 사회경제적 지위, 봉급, 승진기회의 부족, 교직에 대한 좌절과 스트레스, 배우자와 친구, 학교규모, 교사규모, 학교의 응집력, 학생태도와 훈육, 동료와의 관계, 교장과의 관계 등으로 보고하였다.

Ⅲ. 연구방법

연구의 목적은 스포츠 지도자들의 심리적 변인이 직무스트레스와 직무태도에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 직무스트레스 관련 요인(직무특성, 인간관계, 의사소통, 보상제도, 선수말썽, 물리적 환경, 선수지도, 성적), 심리적 변인(직무효능감, 자아존중감, 사회적 지원) 그리고 직무태도 관련 요인(직무만족, 조직몰입, 이직성향, 직무성과)간의 가설적 관계구조모형을 설정한 뒤 직무스트레스와 심리적 변인이 직무태도에 미치는 영향을 분석하였다. 따라서 아래의 <그림 7>과 같이 연구내용의 선정, 조사도구의 개발, 통계분석기법에 의한 자료처리, 설문분석결과의 해석 순으로 본 연구를 진행하였다.

A. 조사대상

본 연구는 2003년 7월 현재 전국 초·중·고등학교에서 운동부를 직접 지도하고 있는 운동선수 출신 체육지도교사를 모집단으로 설정하였다. 조사대상자의 표집은 집락무선표집법(Cluster Random Sampling Method)을 이용하여 총 780명을 추출하였다. 이와 같은 방법에 의해 조사된 설문지는 코딩을 통해 불성실하게 응답한 자료로 판단되거나 조사 내용의 일부 누락된 설문지 38부를 제외한 총 742부를 실제분석에 사용하였다. 조사대상자의 일반적 사항은 아래의 <표 3>과 같다.



<그림 7>. 연구절차

<표 3>. 조사대상자의 일반적인 특성

변 인	연 령	빈도수(N)	백분율(%)
연 령	20 대	272	36.7
	30 대	224	30.2
	40 대	204	27.5
	50 대 이상	42	5.6
지도경력	5년 이하	328	44.2
	6년 - 10년	220	29.6
	11년 - 15년	116	15.6
	15년 이상	78	10.5
지 도 종 목	구 기	544	73.3
	개인종목	198	26.7
학 력	대 졸	466	62.8
	대학원 재학	84	11.3
	대학원 졸	146	20.0
	기 타	46	6.2
최근 1년 내의 성 적	우 승	164	22.1
	4 강	246	33.2
	8 강	232	31.3
	예선탈락	100	13.5

B. 조사도구

1. 예비조사

예비조사(pilot survey)의 목적은 설문내용의 적합성과 설문문항이 조사대상자들의 특성에 적용 가능한 내용인지를 파악하는데 있다. 따라서 전국 초·중·고등학교에 근무하는 스포츠 지도자 100명을 대상으로 예비조사를 실시하여 응답자로 하여금 설문 문

항에 대한 응답과 더불어 이해가 되지 않는 문항을 수정 보완하여 설문지의 신뢰도와 타당도를 높였다.

2. 설문지의 구성

예비조사를 통해 확정된 설문지의 최종 문항은 배경변인인 인구 통계학적 특성에 관한 5개 항목 5문항, 독립변인인 직무스트레스 요인에 관한 8개 항목 29문항, 매개변인인 심리적 변인에 관한 3개 항목 18문항, 종속변인인 직무태도에 관한 4개 항목 24개 문항 등 76문항으로 구성하였다.

a 직무스트레스

직무스트레스를 측정하는 문항은 Rizzo 등(1970), Galloway 등(1982)이 교사의 직무스트레스 측정을 위해 개발한 측정도구를 참고하여 본 연구자가 수정하여 작성하였고 이것은 8개 요인으로 구성되어 있으나 본 연구자는 이들의 측정도구에서 사용된 문항 중 중복되는 것을 피하고, 선수요인등을 추가하여 문항의 내용을 엘리트 스포츠 지도 교사에 맞게 수정하여 작성하였다.

b. 심리적 특성

엘리트 스포츠 지도교사의 심리적 특성을 알아보는 설문지는 직무효능감, 자아존중감, 사회적 지원의 세 가지 변인으로 구성되었는데 그 내용은 다음과 같다.

(1) 직무효능감

직무효능감을 측정하는 문항은 Gibson & Dembo(1984)가 교사효능감에 관한 연구에서 제시한 것을 참고로 하여 엘리트 스포츠 지도 교사에게 적합한 용어로 작성되었다.

(2) 자아존중감

자아존중감을 측정하는 문항은 Rosenberg(1965)가 작성한 문항을 참고하여 작성하였다.

(3) 사회적 지원

사회적 지원을 측정하는 문항은 Singh & Billingsley(1998)의 연구에서 교장과 동료의 지원이 교사의 조직몰입에 미치는 영향을 측정하기 위한 문항을 참고하여 본 연구에 맞게 작성하였다.

c. 직무태도

직무태도는 직무만족, 조직몰입, 이직성향, 직무성과 4가지 변인으로 구성되어 있으며 그 내용은 다음과 같다.

(1) 직무만족

직무만족을 측정하는 문항은 Galloway 등(1982), 도순남(1999)이 교사의 직무만족을 측정하기 위하여 개발한 설문지의 다섯 하위 척도(근무조건, 학생의 발전에 대한 성취감, 동료와의 상호작용, 사회적 인정 및 직업적 자율권) 중 근무조건, 학생의 발전에 대한 성취감, 동료와의 관계, 사회적 인정에 관한 문항을 참고하여 작성하였다.

(2) 조직몰입

조직몰입을 측정하는 문항은 Mowday등(1982), Allen & Meyer(1990)가 개발한 문항을 참고하여 작성하였다.

(3) 이직성향

이직성향을 측정하는 문항은 Allen & Meyer(1990)가 개발한 문항을 참고하여 작성하였다.

(4) 직무성과

직무성과를 측정하는 문항은 김동준(1999)과 Steers & Black, (1984)이 사용한 설문지를 기초로 재구성하여 사용하였다.

본 연구에서 사용한 설문지의 주요 구성지표 및 내용과 문항 수는 <표 4>와 같다.

<표 4>. 설문지의 구성지표 및 내용

구성지표	구 성 내 용	문 항 수
일반적 특성	연령, 지도경력, 연봉, 결혼 유무, 지도팀의 성별, 지도 종목, 지위, 학력, 최근 성적	5
직무스트레스 요인	직무특성, 인간관계, 의사소통, 보상제도, 선수말씀, 물리적 환경, 선수지도, 성적	29
심리적 요인	직무효능감, 자아존중감, 사회적 지원	18
직무태도 요인	직무만족, 조직몰입, 이직성향, 직무성과	24
총 문 항 수		76

3. 설문지의 타당도와 신뢰도 검사

a. 설문지의 타당도

내용 타당도(content validity)와 구성 타당도(construct validity)로 설문내용의 타당성을 검증하였다. 내용 타당도는 설문지가 갖추어야 할 기본적인 최소한의 타당도로써, 본 연구자는 관련 분야의 전문가들과 협의를 통해 그 타당성을 확보하였다. 구성 타당도는 측정하고자 하는 속성에 관심을 두고 논리적인 분석과 이론적 체제하에서 가설적 개념들을 평가할 수 있는 적합성에 의해 결정된다. 이러한 구성 타당도를 검증하기 위해 본 연구에서는 탐색적 요인 분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 아래의 <표 5>-<표 10>은 직무스트레스 요인, 심리적 요인 그리고 직무태도 관련 문항에 대한 요인분석 결과이다. 요인추출은 주축요인 추출방법을 이용하였으며 베리맥스(varimax)방법을 사용하여 회전하였다. <표 5>과 <표 6>에 의하면 직무스트레스

에 관련된 29문항을 인자분석한 결과 인자적재 계수가 0.3 이하인 문항을 제외한 결과 8개 하위요인에 26문항이 채택되었으며 이들 8개 하위요인의 설명율은 63.52%로 나타났다. 따라서 8개의 하위요인을 다음과 같이 명명하였다. 요인 1은 문항번호 I-21, 20, 22, 23으로 물리적 환경, 요인 2는 문항번호 I-15, 12, 14, 16, 13으로 보상제도, 요인 3은 문항번호 I-17, 18, 19로 선수말썽, 요인 4는 문항번호 I-1, 2, 3, 4로 직무특성, 요인 5는 문항번호 I-7, 8, 9로 인간관계, 요인 6은 문항번호 I-27, 28, 29로 성적, 요인 7은 문항번호 I-25, 26으로 선수지도, 요인 8은 문항번호 I-6, 10으로 의사소통으로 명명하였다.

<표 5>. 직무스트레스 요인 문항에 대한 설명된 충분산

요인	초기 고유값			추출 제공합 적재값			회전 제공합 적재값		
	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적
1	4.161	16.003	16.003	3.696	14.217	14.217	2.453	9.434	9.434
2	2.926	11.254	27.257	2.463	9.471	23.688	2.175	8.364	17.798
3	2.371	9.118	36.376	1.868	7.186	30.874	1.861	7.156	24.954
4	1.914	7.360	43.736	1.421	5.466	36.340	1.844	7.092	32.045
5	1.555	5.982	49.718	1.019	3.919	40.259	1.234	4.748	36.793
6	1.422	5.469	55.187	.919	3.535	43.794	1.183	4.551	41.344
7	1.105	4.248	59.436	.533	2.051	45.845	.923	3.548	44.892
8	1.063	4.087	63.523	.476	1.832	47.677	.724	2.785	47.677

<표 6>. 직무스트레스 요인 문항의 회전된 인자적재 행렬

문항 번호	요 인							
	물리 적 환경	보상 제도	선수 말썽	직무 특성	인간 관계	성적	선수 지도	의사 소통
I-21	.842	-.044	.149	-.041	-.047	.068	-.085	.058
I-20	.763	-.048	.163	-.030	.047	-.064	.037	-.048
I-22	.650	-.017	.063	-.067	-.049	.076	.151	-.052
I-23	.649	.052	.154	-.097	.001	.050	.275	-.133
I-15	-.068	.827	.069	-.035	.053	-.005	.031	.020
I-14	.001	.741	.089	-.062	-.037	-.018	-.001	.233
I-16	-.061	.690	.028	.016	.127	.028	.109	-.123
I-13	.070	.565	.182	-.017	.047	-.021	-.198	.136
I-19	.190	.068	.717	.055	-.083	.070	.153	.021
I-18	.083	.048	.704	-.107	.020	.146	.042	.037
I-17	.181	.176	.635	-.108	-.027	.034	.035	.028
I- 2	-.024	-.083	-.018	.817	.037	.017	-.073	-.062
I- 1	-.010	-.047	-.033	.751	-.013	-.026	-.081	.024
I- 3	-.132	.011	-.037	.599	.074	.012	.122	.163
I- 4	-.047	.039	-.114	.362	.118	.001	.205	.139
I- 8	-.033	-.058	-.056	.096	.629	.056	.024	.221
I- 9	-.032	.045	-.077	.015	.550	-.028	-.064	-.071
I- 7	.031	.180	.043	.053	.519	-.137	-.098	.184
I-27	.037	-.006	.084	.027	-.093	.696	.059	.041
I-28	.077	-.007	-.005	.074	.057	.578	.242	-.252
I-29	-.003	.008	.210	-.115	-.038	.473	-.034	.225
I-24	.318	.069	.366	-.057	-.180	.065	.487	-.052
I-25	.194	-.052	.128	.131	-.088	.224	.437	.029
I-26	.225	-.063	.308	-.016	-.243	.121	.375	.158
I-10	-.005	.199	.090	.073	.300	-.037	-.119	.454
I- 6	-.089	.053	.017	.126	.079	.033	.091	.344

<표 7>과 <표 8>은 심리적 요인에 관련된 18문항을 인자분석한 결과이다. 인자적재 계수가 0.4 이하인 문항을 제외한 결과 3개 하위요인에 11문항이 채택되었으며 이

들 3개 하위요인의 설명율은 50.33%로 나타났다. 따라서 3개의 하위요인을 다음과 같이 명명하였다. 요인 1은 문항번호 II-14, 15, 16으로 사회적 지원, 요인 2는 문항번호 II-8, 9, 10, 13으로 자아존중, 요인 3은 문항번호 II-1, 2, 5, 6으로 이를 직무효능감으로 명명하였다.

<표 7>. 심리적 요인 문항에 대한 설명된 총분산

요인	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적
1	2.439	22.173	22.173	1.775	16.134	16.134	1.302	11.834	11.834
2	1.780	16.186	38.359	1.181	10.741	26.875	1.296	11.780	23.614
3	1.317	11.974	50.334	.660	5.996	32.870	1.018	9.257	32.870

<표 8>. 심리적 요인 문항의 회전된 인자적재 행렬

문항 번호	요 인		
	사회적지원	자 아 존 중	직무효능감
II-15	.675	-.029	.028
II-14	.669	.127	.008
II-16	.564	.043	.022
II-10	-.049	.758	.032
II- 9	.122	.499	.161
II-13	-.045	.443	.194
II- 8	.239	.436	.151
II- 5	.013	.067	.548
II- 6	.029	.203	.493
II- 2	-.001	.054	.455
II- 1	.041	.134	.423

<표 9>. 직무태도 요인 문항에 대한 설명된 총분산

요인	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적
1	3.170	18.647	18.647	2.616	15.390	15.390	2.329	13.698	13.698
2	2.812	16.542	35.189	2.271	13.360	28.749	1.623	9.547	23.245
3	1.973	11.605	46.794	1.396	8.210	36.959	1.597	9.391	32.636
4	1.311	7.714	54.508	.767	4.510	41.469	1.502	8.834	41.469

<표 10>. 직무태도 요인 문항의 회전된 인자적재 행렬

문 항 번 호	요 인			
	이 직 성 향	직 무 성 과	조 직 물 입	직 무 만 족
III-17	.727	.151	-.093	-.115
III-18	.679	.035	-.057	.005
III-20	.657	.087	-.158	.094
III-19	.648	.049	.013	.177
III-16	.613	.126	.010	.030
III-22	-.037	.692	.079	.019
III-23	.141	.648	.075	.053
III-24	.165	.581	.171	-.015
III-21	.126	.493	.133	.011
III-12	-.026	.095	.794	.169
III-11	-.057	.236	.605	.071
III-15	-.114	.104	.516	.257
III-13	-.043	.067	.456	-.023
III-10	-.077	-.051	-.007	.798
III- 5	-.017	.087	.140	.536
III- 8	.117	-.027	.066	.467
III- 9	.086	.035	.061	.448

<표 9>와 <표 10>은 직무태도 요인에 관련된 24문항을 인자분석한 결과이다. 인자 적재 계수가 0.4 이하인 문항을 제외한 결과 4개 하위요인에 17문항이 채택되었으며 이들 4개 하위요인의 설명율은 54.51%로 나타났다. 따라서 요인 1은 문항번호 III-16, 17, 18, 19, 20으로 이직성향, 요인 2는 문항번호 III-21, 22, 23, 24로 직무성과, 요인 3은 문항번호 III-11, 12, 13, 15로 조직몰입, 요인 4는 문항번호 III-5, 8, 9, 10으로 이를 직무만족으로 명명하였다.

b. 설문지의 신뢰도

이 연구에서 이용된 직무스트레스 요인, 심리적 요인 그리고 직무태도 요인 측정문항의 신뢰도 검정결과 아래의 <표 11>과 같이 Cronbach α 계수는 각 요인별 문항에서는 .824, .745, .801, 전체 문항에서는 .885로 나타나 문항의 신뢰도는 매우 높은 것으로 나타났다.

표 11. 설문지의 하위요인별 신뢰도 검증결과

요 인	Cronbach α	
직무스트레스	.824	
심리적 요인	.745	.885
직무태도	.801	

C. 조사절차 및 자료처리

1. 조사절차

본 연구자는 조사대상자에게 본 논문에 대한 연구를 하기 위한 동기를 설명하고, 질

문문항에 대한 내용과 질문의 목적 그리고 기업요령을 설명한 뒤 자기평가기업법 (self-administration method)으로 응답하도록 지시한 후 완성된 설문지를 회수하였다.

2. 자료처리방법

설문조사를 통하여 수집된 자료는 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료는 자료 검색과정을 거쳐서 분석대상에서 제외시켰다. 분석 가능한 자료는 자료분석의 목적에 따라 통계 프로그램인 SPSS 10.1과 AMOS 5.0을 이용하여 다음과 같은 분석을 실시하였다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성에 따라 스포츠 지도자들의 직무스트레스, 심리적 요인과 직무태도요인에 차이가 있는가를 분석하기 위해서 일원변량(one-way ANOVA) 분석을 실시하였다.

둘째, 스포츠 지도자들의 직무스트레스, 심리적 요인과 직무태도 요인의 하위요인간의 관계를 분석하기 위하여 상관분석(correlation analysis)을 실시하였다.

셋째, 스포츠 지도자들의 직무스트레스, 심리적 요인과 직무태도 요인간의 인과관계를 알아보기 위하여 AMOS 5.0 프로그램을 이용하여 공분산구조분석(covariance structure analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

A. 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스 요인, 심리적 요인, 직무태도 요인의 비교

다음의 <표 12>와 <표 13>은 스포츠 지도자들의 연령에 따라 직무스트레스 요인, 심리적 변인의 하위요인 그리고 직무태도 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시한 결과이다. <표 12>의 결과에 의하면 직무스트레스의 8개의 하위요인 중에서 보상제도($p<.001$), 선수말씀($p<.001$) 그리고 선수지도($p<.001$)요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났지만 이들을 제외한 5개의 하위요인에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 보상제도에서는 30대가 높게 나타났고 선수말씀은 50대, 선수지도는 40대가 높게 나타났다. <표 13>의 결과에서는 심리적 변인의 하위요인 중에서 직무효능감과 사회적 지원에서는 연령에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었지만, 자아존중감에서는 차이가 없었다. 직무효능감은 50대가 높게 나타났고 사회적 지원은 30대가 높은 것으로 나타났다. 직무태도의 하위요인 비교에서는 직무만족과 이직성향에 연령에 따라 차이가 있으며 조직몰입과 직무성과에서는 차이가 없었다. 특히 통계적으로 유의한 차이가 나타난 직무만족과 이직성향에서는 다른 연령층에 비해 상대적으로 40대에서 평균이 높게 나타나는 특징을 보였다.

아래의 <표 14>와 <표 15>은 스포츠 지도자들의 지도경력에 따라 직무스트레스 요인, 심리적 변인의 하위요인 그리고 직무태도 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원변량분석을 실시한 결과이다. <표 14>의 결과에 의하면 직무스트레스의 8개의 하위요인 중에서 인간관계($p<.001$), 의사소통($p<.05$), 선수말씀($p<.001$) 그리고 선수지도($p<.001$)요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고 직무특성, 보상제도, 물리적 환경요인, 그리고 성적요인에서는 유의한 차이가 나

<표 12>. 연령에 따른 직무스트레스 요인의 비교

하위요인	연령	평균	표준편차	F 값	p 값
직무특성	20 대	1.81	.464	2.413	.066
	30 대	1.72	.489		
	40 대	1.77	.576		
	50 대 이상	1.51	.503		
인간관계	20 대	2.22	.492	2.413	.066
	30 대	2.13	.470		
	40 대	2.07	.531		
	50 대 이상	1.98	.670		
의사소통	20 대	2.38	.581	1.254	.290
	30 대	2.31	.622		
	40 대	2.39	.773		
	50 대 이상	2.12	.384		
보상제도	20 대	2.78	.767	5.360	.001**
	30 대	3.15	.717		
	40 대	2.96	.762		
	50 대 이상	2.76	.614		
선수말똥	20 대	2.61	.817	10.531	.000**
	30 대	3.07	.766		
	40 대	3.15	.907		
	50 대 이상	3.24	1.101		
물리적 환경요인	20 대	2.76	.867	1.853	.137
	30 대	2.92	.937		
	40 대	2.96	.970		
	50 대 이상	3.18	.814		
선수지도	20 대	2.64	.601	9.013	.000**
	30 대	2.94	.606		
	40 대	3.03	.702		
	50 대 이상	2.68	.581		
성적요인	20 대	2.47	.810	.510	.676
	30 대	2.51	.768		
	40 대	2.53	.742		
	50 대 이상	2.32	.812		

<표 13>. 연령에 따른 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교

하위요인	연령	평균	표준편차	F 값	p 값
직무만족	20 대	2.80	.636	5.422	.001**
	30 대	3.10	.667		
	40 대	3.05	.641		
	50 대 이상	2.95	.539		
조직몰입	20 대	2.50	.712	.686	.561
	30 대	2.50	.717		
	40 대	2.39	.572		
	50 대 이상	2.49	.509		
이직성향	20 대	3.06	.692	5.062	.002**
	30 대	3.36	.708		
	40 대	3.31	.731		
	50 대 이상	3.46	.666		
직무성과	20 대	2.51	.583	1.299	.274
	30 대	2.46	.506		
	40 대	2.38	.497		
	50 대 이상	2.43	.419		
직무효능감	20 대	2.52	.550	5.241	.001**
	30 대	2.46	.504		
	40 대	2.30	.437		
	50 대 이상	2.21	.420		
자아존중감	20 대	2.33	.534	.936	.423
	30 대	2.33	.448		
	40 대	2.27	.472		
	50 대 이상	2.17	.420		
사회적지원	20 대	2.50	.572	4.004	.008**
	30 대	2.65	.646		
	40 대	2.40	.619		
	50 대 이상	2.30	.470		

타나지 않았다. 스포츠 지도자들은 유의한 차이를 나타낸 요인 중에서 선수말씀에 따른 직무스트레스가 가장 큰 것으로 나타났다. <표 15>의 결과에서는 심리적 변인의 하위요인 중에서 지도경력에 따라 직무 효능감과 사회적 지원에서 통계적으

<표 14>. 지도경력에 따른 직무스트레스 요인의 비교

하위요인	경 력	평균	표준편차	F 값	p 값
직무특성	5년 이하	1.77	.471	2.065	.104
	6년 - 10년	1.78	.498		
	11년 - 15년	1.79	.663		
	15년 이상	1.56	.400		
인간관계	5년 이하	2.23	.510	5.391	.001**
	6년 - 10년	2.11	.430		
	11년 - 15년	2.11	.531		
	15년 이상	1.89	.603		
의사소통	5년 이하	2.40	.607	3.502	.016*
	6년 - 10년	2.36	.621		
	11년 - 15년	2.39	.811		
	15년 이상	2.04	.505		
보상제도	5년 이하	2.90	.742	1.039	.375
	6년 - 10년	3.04	.731		
	11년 - 15년	2.87	.765		
	15년 이상	2.96	.863		
선수말똥	5년 이하	2.75	.831	6.260	.000**
	6년 - 10년	3.03	.804		
	11년 - 15년	3.26	.964		
	15년 이상	3.00	.964		
물리적 환경요인	5년 이하	2.82	.916	2.174	.091
	6년 - 10년	2.85	.883		
	11년 - 15년	2.98	.862		
	15년 이상	3.21	1.057		
선수지도	5년 이하	2.70	.601	4.848	.003**
	6년 - 10년	2.94	.627		
	11년 - 15년	2.99	.725		
	15년 이상	2.95	.707		
성적요인	5년 이하	2.49	.792	.024	.995
	6년 - 10년	2.49	.782		
	11년 - 15년	2.47	.797		
	15년 이상	2.51	.700		

<표 15>. 지도경력에 따른 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교

하위요인	경 력	평균	표준편차	F 값	p 값
직무만족	5년 이하	2.91	.628	.911	.436
	6년 - 10년	3.03	.672		
	11년 - 15년	3.02	.721		
	15년 이상	2.98	.605		
조직몰입	5년 이하	2.52	.683	1.908	.128
	6년 - 10년	2.50	.693		
	11년 - 15년	2.44	.666		
	15년 이상	2.24	.478		
이직성향	5년 이하	3.15	.728	6.215	.000**
	6년 - 10년	3.31	.672		
	11년 - 15년	3.10	.736		
	15년 이상	3.64	.634		
직무성과	5년 이하	2.50	.567	.803	.493
	6년 - 10년	2.45	.536		
	11년 - 15년	2.40	.371		
	15년 이상	2.38	.552		
직무효능감	5년 이하	2.55	.533	6.396	.000**
	6년 - 10년	2.35	.485		
	11년 - 15년	2.29	.447		
	15년 이상	2.30	.448		
자아존중감	5년 이하	2.35	.505	2.257	.081
	6년 - 10년	2.33	.487		
	11년 - 15년	2.25	.475		
	15년 이상	2.14	.379		
사회적지원	5년 이하	2.55	.615	4.170	.006**
	6년 - 10년	2.60	.620		
	11년 - 15년	2.41	.545		
	15년 이상	2.24	.587		

로 유의한 차이가 나타났고 대체적으로 지도경력이 6년 - 10년 일 때 스포츠 지도자들의 직무 효능감과 사회적 지원에 대해 보다 긍정적인 견해를 갖는 것으로 나타났다. 직무태도 비교에서는 이직성향에서 통계적으로 유의한 차이가 있었지만, 직무

<표 16>. 지도종목에 따른 직무스트레스, 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교

하위요인	종 목	평균	표준편차	t 값	p 값
직무특성	구기	1.78	.521	.886	.379
	개인종목	1.68	.468		
인간관계	구기	2.17	.501	-.359	.720
	개인종목	2.07	.532		
의사소통	구기	2.39	.662	-.592	.555
	개인종목	2.24	.581		
보상제도	구기	2.90	.681	-.945	.345
	개인종목	3.07	.925		
선수말씀	구기	2.92	.897	-3.000	.003**
	개인종목	2.98	.827		
물리적	구기	2.75	.826	-.245	.807
	개인종목	3.29	1.040		
환경요인	구기	2.80	.631	.683	.495
	개인종목	2.95	.693		
성적요인	구기	2.50	.796	-.508	.612
	개인종목	2.45	.727		
직무만족	구기	2.96	.612	-.721	.472
	개인종목	2.99	.758		
조직몰입	구기	2.51	.630	-.860	.393
	개인종목	2.37	.755		
이직성향	구기	3.19	.703	-.731	.465
	개인종목	3.38	.741		
직무성과	구기	2.45	.524	.260	.795
	개인종목	2.46	.547		
직무효능감	구기	2.43	.508	.666	.506
	개인종목	2.41	.513		
자아존중감	구기	2.34	.479	-.337	.736
	개인종목	2.21	.495		
사회적지원	구기	2.55	.587	.364	.717
	개인종목	2.40	.663		

만족, 조직몰입 그리고 직무성과에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 16>은 스포츠 지도자들의 지도종목(구기, 개인 종목)에 따라 직무스트레스

요인, 심리적 변인의 하위요인 그리고 직무태도 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 t-검정을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 직무스트레스의 하위요인인 선수말썽($p < .001$)에서만 지도종목에 따라 유의한 차이가 나타났는데 구기보다는 개인종목일 때 선수말썽에 따른 직무스트레스가 상대적으로 강한 것으로 나타났다. 선수말썽 요인을 제외한 직무스트레스의 7개 하위요인, 3개 심리적 하위요인 그리고 직무태도의 4개의 하위요인 모두에서는 통계적으로 차이가 나타나지 않았다.

아래의 <표 17>과 <표 18>는 스포츠 지도자들의 학력에 따라 직무스트레스 요인, 심리적 변인의 하위요인 그리고 직무태도 요인을 비교한 일원변량분석결과이다. <표 17>의 결과에 의하면 직무스트레스의 8개의 하위요인 중에서 직무특성($p < .05$), 인간관계($p < .01$), 선수말썽($p < .05$), 선수지도($p < .01$) 그리고 성적($p < .05$)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고, 의사소통, 보상제도 그리고 물리적 환경요인에서는 차이가 없었다. 심리적 변인에서는 3개의 하위요인 모두에서 학력에 따른 차이가 나타나지 않았고 직무태도에서는 이직성향($p < .05$)에서만 학력에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

아래의 <표 19>과 <표 20>는 스포츠 지도자들이 지도하는 팀의 최근 1년 이내의 성적에 따라 직무스트레스 요인, 심리적 변인의 하위요인 그리고 직무태도 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 비교한 일원변량분석결과이다. <표 19>의 결과에 의하면 직무스트레스의 8개의 하위요인 중에서 직무특성($p < .01$), 선수말썽($p < .05$), 물리적 환경($p < .01$) 그리고 선수지도($p < .05$)요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 직무특성에서는 지도팀의 성적이 우승인 경우 스트레스가 상대적으로 가장 낮은 것으로 나타났고 선수말썽, 물리적 환경 그리고 선수지도에서는 지도팀의 성적이 8강일 때 스트레스가 상대적으로 가장 낮은 특징을 보였다. 심리적 변인의 하위요인에서는 직무효능감, 직무태도의 하위요인에서는 이직성향에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 17>. 학력에 따른 직무스트레스 요인의 비교

하위요인	학 력	평균	표준편차	F 값	p 값
직무특성	대졸	1.78	.493	3.525	.015*
	대학원 재학	1.78	.677		
	대학원 졸	1.60	.401		
	기타	1.95	.538		
인간관계	대졸	2.28	.507	4.119	.007**
	대학원 재학	2.17	.525		
	대학원 졸	1.97	.500		
	기타	2.15	.447		
의사소통	대졸	2.35	.653	1.782	.150
	대학원 재학	2.52	.706		
	대학원 졸	2.24	.559		
	기타	2.30	.652		
보상제도	대졸	2.95	.739	.155	.927
	대학원 재학	2.99	.789		
	대학원 졸	2.90	.801		
	기타	2.91	.763		
선수말썽	대졸	3.19	.816	3.069	.028*
	대학원 재학	2.90	.988		
	대학원 졸	2.85	.911		
	기타	3.04	1.045		
물리적 환경요인	대졸	2.85	.901	1.648	.178
	대학원 재학	2.93	.924		
	대학원 졸	3.08	.991		
	기타	2.66	.789		
선수지도	대졸	3.05	.630	4.954	.002**
	대학원 재학	2.65	.662		
	대학원 졸	2.85	.650		
	기타	2.61	.679		
성적요인	대졸	2.55	.770	2.918	.034*
	대학원 재학	2.18	.634		
	대학원 졸	2.50	.839		
	기타	2.38	.793		

<표 18>. 학력에 따른 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교

하위요인	학 력	평균	표준편차	F 값	p 값
직무만족	대졸	2.92	.661	1.120	.341
	대학원 재학	3.04	.683		
	대학원 졸	3.05	.583		
	기타	3.03	.728		
조직몰입	대졸	2.51	.659	.845	.470
	대학원 재학	2.44	.638		
	대학원 졸	2.37	.689		
	기타	2.50	.738		
이직성향	대졸	3.21	.763	3.071	.028*
	대학원 재학	3.05	.533		
	대학원 졸	3.44	.647		
	기타	3.25	.652		
직무성과	대졸	2.47	.543	.307	.820
	대학원 재학	2.47	.571		
	대학원 졸	2.40	.470		
	기타	2.45	.511		
직무효능감	대졸	2.44	.516	.368	.776
	대학원 재학	2.38	.503		
	대학원 졸	2.38	.444		
	기타	2.47	.640		
자아존중감	대졸	2.31	.455	.872	.456
	대학원 재학	2.37	.541		
	대학원 졸	2.23	.467		
	기타	2.33	.712		
사회적지원	대졸	2.53	.591	1.159	.325
	대학원 재학	2.56	.591		
	대학원 졸	2.40	.620		
	기타	2.59	.791		

<표 19>. 성적에 따른 직무스트레스 요인의 비교

하위요인	전 적	평균	표준편차	F 값	p 값
직무특성	우승	1.60	.440	9.959	.000**
	4강	1.66	.456		
	8강	1.94	.569		
	예선탈락	1.83	.461		
인간관계	우승	2.14	.554	1.598	.190
	4강	2.07	.499		
	8강	2.18	.494		
	예선탈락	2.23	.496		
의사소통	우승	2.34	.582	1.596	.190
	4강	2.28	.656		
	8강	2.34	.708		
	예선탈락	2.52	.534		
보상제도	우승	2.97	.819	1.124	.339
	4강	3.00	.788		
	8강	2.84	.701		
	예선탈락	2.99	.687		
선수말씀	우승	3.02	.912	2.726	.044*
	4강	3.01	.967		
	8강	2.74	.767		
	예선탈락	3.04	.782		
물리적 환경요인	우승	3.23	1.031	8.304	.000**
	4강	2.98	.961		
	8강	2.64	.673		
	예선탈락	2.69	.918		
선수지도	우승	2.81	.716	2.700	.046*
	4강	2.86	.641		
	8강	2.73	.632		
	예선탈락	2.99	.568		
성적요인	우승	2.43	.877	.243	.866
	4강	2.52	.821		
	8강	2.49	.665		
	예선탈락	2.52	.756		

<표 20>. 성적에 따른 심리적 변인 및 직무태도 요인의 비교

하위요인	전 적	평균	표준편차	F 값	p 값
직무만족	우승	2.98	.747	2.588	.053
	4강	3.04	.658		
	8강	2.84	.630		
	예선탈락	3.09	.475		
조직몰입	우승	2.42	.701	1.341	.261
	4강	2.42	.687		
	8강	2.57	.638		
	예선탈락	2.43	.619		
이직성향	우승	3.05	.815	4.202	.006**
	4강	3.32	.696		
	8강	3.35	.652		
	예선탈락	3.30	.677		
직무성과	우승	2.39	.597	1.815	.144
	4강	2.42	.521		
	8강	2.47	.505		
	예선탈락	2.60	.473		
직무효능감	우승	2.61	.461	3.334	.020*
	4강	2.39	.568		
	8강	2.44	.470		
	예선탈락	2.34	.476		
자아존중감	우승	2.19	.439	1.878	.133
	4강	2.32	.536		
	8강	2.35	.469		
	예선탈락	2.34	.453		
사회적지원	우승	2.50	.629	.509	.677
	4강	2.46	.603		
	8강	2.55	.632		
	예선탈락	2.55	.558		

B. 직무스트레스, 심리적 변인 그리고 직무태도간의 상관관계

스포츠 지도자들의 직무스트레스와 심리적 변인 그리고 직무태도간의 상관관계를 분석하기 위해서 8개의 직무스트레스 하위요인과 4개의 직무태도 하위요인, 3개의 심리적 요인과 4개의 직무태도 하위요인간의 상관계수를 구하였다. <표 21>의 결과에 의하면 직무스트레스의 하위요인과 직무태도의 하위요인간에 가장 높은 유의한 상관관계를 나타낸 것은 보상제도-직무만족(상관계수 = .594)으로 나타났고 그 다음으로 선수지도-이직성향(상관계수 = .283), 조직몰입-직무성과(상관계수 = .274), 물리적 환경-이직성향(상관계수 = .263), 인간관계-이직성향(상관계수 = -.250), 선수말씀-직무만족(상관계수 = .245) 등의 순서로 나타났다. 보상제도-직무만족간의 관계에서는 보상제도가 양호할수록 스포츠 지도자들이 느끼는 직무 만족도는 보다 높게 나타나고 있으며, 선수지도-이직성향간의 관계에서는 선수지도에 따른 직무스트레스가 높으면 높을수록 스포츠 지도자들은 이직에 대한 견해를 보다 강하게 갖는 것으로 나타났다. 조직몰입-직무성과간의 관계에서는 스포츠 지도자들은 조직에 몰입하면 할수록 이들이 느끼는 직무성과는 훨씬 강하게 느끼는 것으로 나타났고 물리적 환경-이직성향간의 관계에서는 물리적 환경에 따른 스트레스가 높으면 높을수록 이직에 대한 생각을 보다 강하게 하는 것으로 나타났다.

<표 22>은 스포츠 지도자들의 심리적 하위요인과 직무태도의 하위요인간의 상관계수이다. 이 결과에 의하면 가장 높은 유의한 상관관계를 나타낸 것은 자아존중감-직무성과(상관계수 = .402)로 나타났고 그 다음으로 직무효능감-직무성과(상관계수 = .393), 자아존중감-조직몰입(상관계수 = .292)등의 순서로 나타났다. 자아존중감-직무성과의 관계에서는 스포츠 지도자들이 자신이 느끼는 자아 존중감이 높으면 높을수록 그들이 느끼는 직무성과는 훨씬 더 강하게 나타나고 있으며, 또한 직무에 대한 효능감이 강할수록 직무성과에 대한 만족도가 높게 나타났다. 마지막으로 자아존중감과-조직몰입간의 관계에서는 이 역시 자아존중감이 보다 긍정적일수록 조직몰입도 또한 보다 강한 것으로 나타났다.

<표 21>. 직무스트레스와 직무태도간의 상관계수

하위 요인	직무 특성	인간 관계	의사 소통	보상 제도	선수 말썽	물리적 환경요인	선수 지도	성적 요인	직무 만족	조직 몰입	이직 성향	직무 성과
직무특성	1.00	.128*	.178**	-.041	-.121*	-.135**	-.011	-.013	-.116**	.121**	-.156**	.174**
인간관계		1.00	.267**	.130*	-.069	-.057	-.201**	-.076	.088	.236**	-.250**	.218**
의사소통			1.00	.195**	.073	-.085	-.044	.015	.221**	.175**	-.102	.213**
보상제도				1.00	.181**	-.023	-.006	.004	.594**	.273**	.036	.042
선수말썽					1.00	.318**	.411**	.215**	.245**	.060	.261**	.020
물리적 환경요인						1.00	.404**	.108*	-.007	-.039	.263**	.028
선수지도							1.00	.270**	.003	-.123*	.283**	.041
성적요인								1.00	.034	.066	.138*	.122
직무만족									1.00	.211	.070	.049
조직몰입										1.00	-.109*	.274**
이직성향											1.00	.210**
직무성과												1.00

<표 22>. 심리적 변인과 직무태도간의 상관계수

하위 요인	직무만족	조직몰입	이직성향	직 무 성 과	직 무 효능감	자 아 존중감	사회적 지 원
직무만족	1.00	.211**	.070	.049	.000	.164**	.263**
조직몰입		1.00	-.109	.274**	.082	.292**	.229**
이직성향			1.00	.210**	.129*	-.040	-.141**
직무성과				1.00	.393**	.402**	.046
직무효능감					1.00	.285**	.057
자아존중감						1.00	.135**
사회적지원							1.00

C. 직무스트레스 요인, 심리적 요인 그리고 직무태도 요인간의 구조모형분석

이 연구에서 설정한 스포츠 지도자들의 직무스트레스와 심리적 요인이 스포츠 지도자들의 직무태도에 미치는 영향을 분석하기 위해서 공분산 구조분석(covariance structure analysis)을 실시하였다. 이 분석에서 설정한 변인과 모형에 대한 정의, 모형의 적합도 그리고 모형의 추정은 아래와 같다.

1. 모형의 설정

본 연구에서 설정한 직무스트레스 요인과 심리적 요인 그리고 직무태도의 하위요인(직무만족, 조직몰입, 이직성향, 직무성과)간의 공분산 구조모형 분석에서 이용된 변인에 대한 정의는 다음과 같다.

a. 측정 외생변수

<표 23>. 측정 외생변수

변 인	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}
내 용	직무 특성	인간 관계	의사 소통	보상 제도	선수 말썽	물리적 환경	선수 지도	성적	사회적 지원	자아 존중감	직무 효능감

b. 측정내생 변수

<표 24>. 측정 내생변수

변 인	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_{10}	Y_{11}	Y_{12}	Y_{13}	Y_{14}	Y_{15}	Y_{16}	Y_{17}
분 항 변 호	III-5	III-8	III-9	III-10	III-11	III-12	III-13	III-15	III-16	III-17	III-18	III-19	III-20	III-21	III-22	III-23	III-24

c. 잠재변수

<표 25>. 잠재변수

변 인	ξ_1	η_1	η_2	η_3	η_4	η_5
구 분	외생변수	내생변수	내생변수	내생변수	내생변수	내생변수
내 용	직무스트레스	직무만족	조직몰입	이직성향	직무성과	심리적 변인

인과관계를 구조방정식 모형으로 나타내면 다음과 같다.

$$\eta_1 = \beta_{11} \cdot \xi_1 + \beta_{12} \cdot \eta_5 + \zeta_1,$$

$$\eta_2 = \beta_{21} \cdot \xi_1 + \beta_{22} \cdot \eta_5 + \zeta_2,$$

$$\eta_3 = \beta_{31} \cdot \xi_1 + \beta_{32} \cdot \eta_5 + \zeta_3,$$

$$\eta_4 = \beta_{41} \cdot \xi_1 + \beta_{42} \cdot \eta_5 + \zeta_4,$$

$$\eta_5 = \gamma_{21} \cdot \xi_1 + \zeta_5$$

직무태도에 관한 구조방정식 모형의 경로그림(path diagram)은 아래의 <그림 8>와 같다.

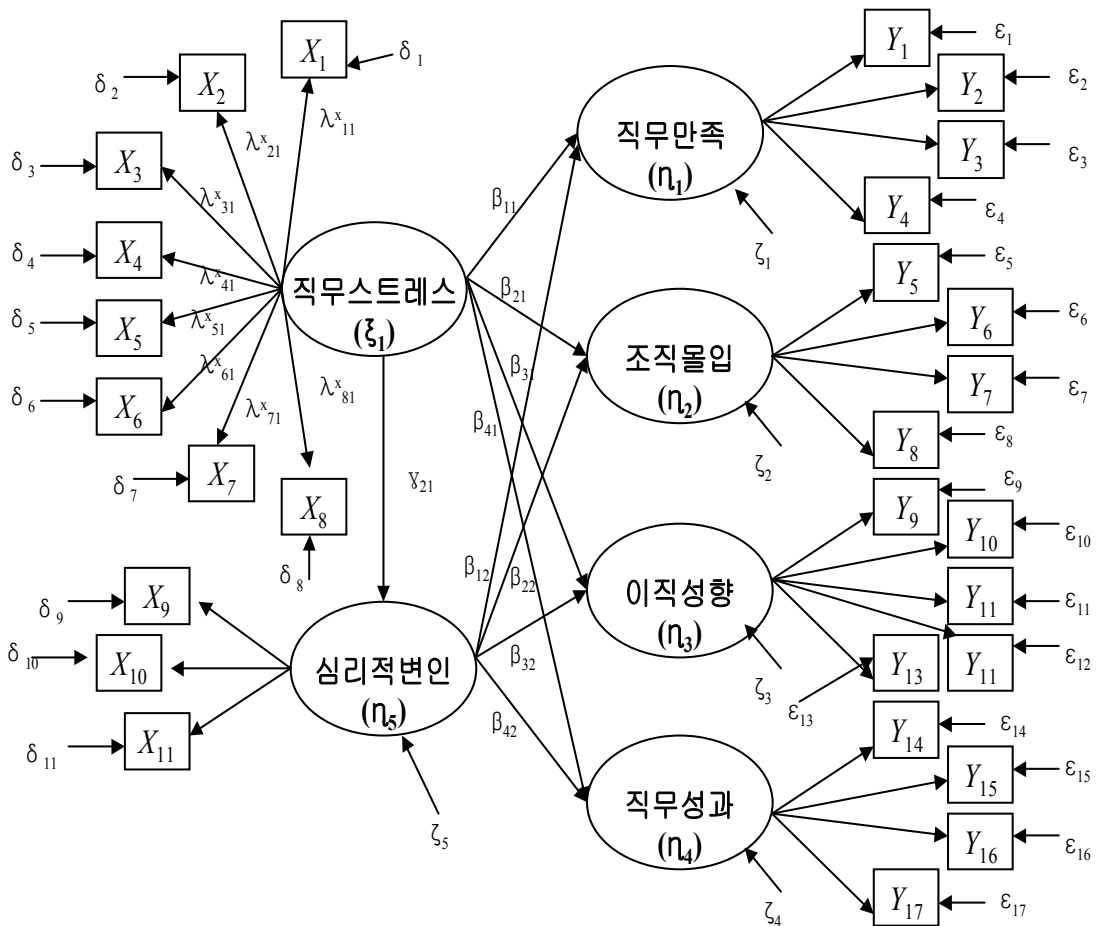
2. 모형의 적합도 검정

모형의 적합도 검정을 위한 적합도 지수로 몇 가지가 제안되고 있으나, 본 연구에서는 χ^2 , Goodness of Fit Index (GFI), GFI Adjusted for Degrees of Freedom (AGFI), Root Mean Square Residual (RMR) 지수를 이용하였다. χ^2 값에 근거한 모형의 적합

<표 26>. 적합도 통계량

Goodness of Fit Index (GFI)	0.873
GFI Adjusted for Degrees of Freedom (AGFI)	0.847
Root Mean Square Residual (RMR)	0.050
Chi-square = 759.625	df = 674	Prob>chi**2 = 0.0001

도 검정은 표본의 크기에 민감하여 표본의 크기가 큰 경우 자료가 모형에 적합하다는 가설이 기각될 가능성이 매우 크게 나타난다. 따라서 연구모형의 적합도를 검정하는데 결정적인 지수가 될 수 없음을 고려하여 표본크기의 변화나 자료가 다변량 정규분포를 따르지 않는 경우에도 영향을 받지 않는 GFI, AGFI, RMR을 연구모형의 적합지수로 사용하였다. <표 26>결과에 의하면 χ^2 값에 대응하는 p값은 0.0001이지만 GFI=0.873, AGFI=0.847 그리고 RMR=0.050으로 나타나 전체적으로 자료자 모형에 적합한 것으로 볼 수 있다.



<그림 8>. 경로모형

3. 구조방정식의 추정

아래의 <표 27>-<표 28>은 스포츠 지도자들의 구조모형에 대한 실증적 분석결과 각 경로계수들의 추정 값과 표준오차 및 이에 대응하는 t 값, 그리고 인과효과를 나타

<표 27>. 추정된 경로계수

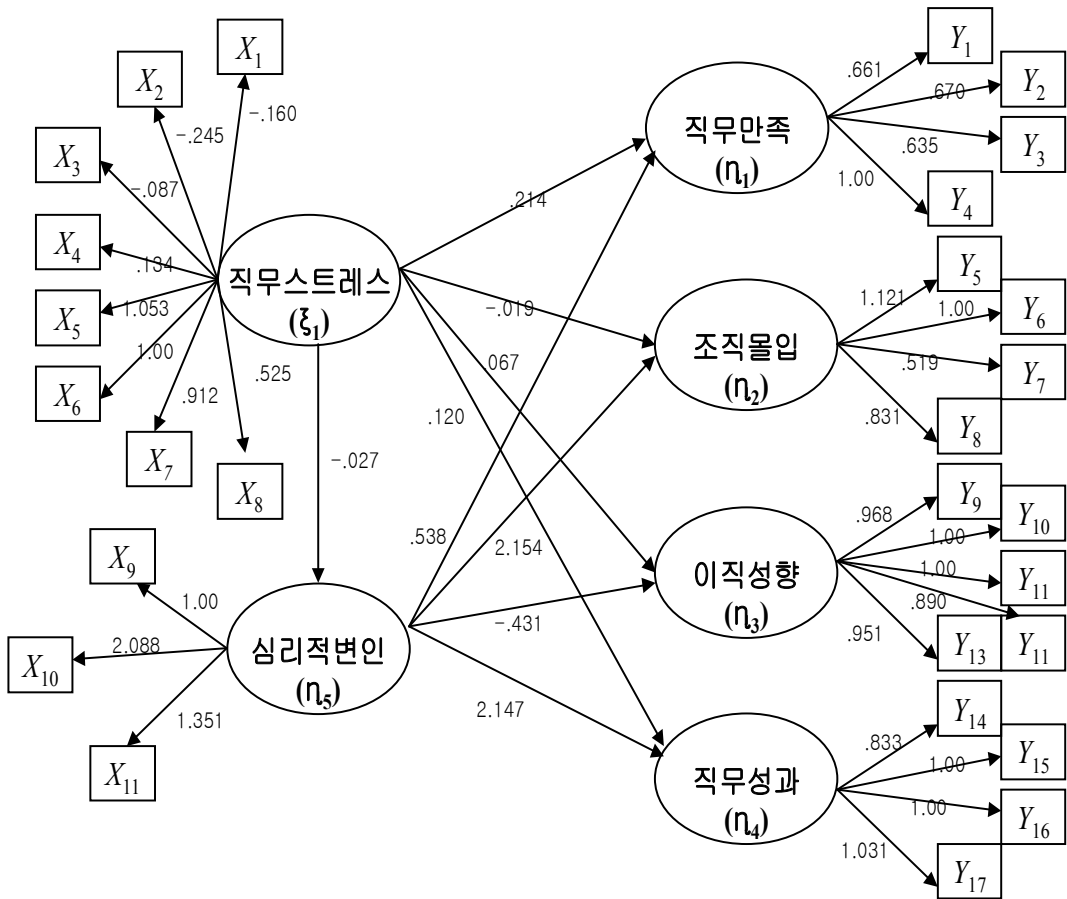
가설 경로	경로계수	표준오차	t 값	p 값
직무스트레스 → 심리적 변인	-.027	.028	-.958	.338
직무스트레스 → 직무만족	.214	.109	1.968	0.049
직무스트레스 → 조직몰입	-.019	.095	-.197	.844
직무스트레스 → 이직성향	.672	.114	5.896	.001**
직무스트레스 → 직무성과	.120	.070	1.687	.092
심리적 변인 → 직무만족	.538	.343	1.568	.117
심리적 변인 → 조직몰입	2.154	.609	3.534	.001**
심리적 변인 → 이직성향	-.431	.333	-1.293	.196
심리적 변인 → 직무성과	2.147	.570	3.769	.001**

낸 것이다. <표 27>의 결과에 의하면 직무스트레스는 직무태도의 하위요인인 이직성향, 심리적 변인은 직무성과와 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 이들을 제외한 다른 요인에는 영향을 미치지 않았다. <표 28>은 구조방정식모형에서의 요인간의 전체적인 영향력 즉, 인과효과(causal effect)을 계산한 것이다. 인과효과 또는 총 효과는 직접효과와 간접효과의 합으로 표현되는데 이 결과에 의하면 심리적 변인, 즉 직무효능감, 자아존중감 그리고 사회적 지원은 직무태도의 하위요인 중에서 조직몰입(인과효과 = 2.154)과 직무성과(인과효과 = 2.147)에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무효능감, 자아존중감 그리고 사회적 지원이 높을수록 스포츠 지도자들은 조직몰입에 매우 적극적이며 직무성과에 대해서도 매우 긍정적인 태도를

취하는 것임을 의미한다. 직무스트레스는 직무태도의 하위요인 중에서 이직성향(인과 효과=.683)에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 스포츠 지도자들이 직무스트레스가 심할수록 이직성향 보다 강하게 나타나고 있음을 의미한다.

<표 28>. 인과효과의 분석

가설 경로	직접효과	간접효과	인과효과
직무스트레스 ➡ 심리적 변인	-.027	.000	-.027
직무스트레스 ➡ 직무만족	.214	.014	.200
직무스트레스 ➡ 조직몰입	-.019	-.057	-.076
직무스트레스 ➡ 이직성향	.672	.011	.683
직무스트레스 ➡ 직무성과	.120	.057	.063
심리적 변인 ➡ 직무만족	.538	.000	.538
심리적 변인 ➡ 조직몰입	2.154	.000	2.154
심리적 변인 ➡ 이직성향	-.431	.000	-.431
심리적 변인 ➡ 직무성과	2.147	.000	2.147



<그림 9>. 추정된 경로모형

V. 논의

본 연구는 지금까지 교사들을 동일집단으로 구성하여 직무스트레스를 분석한 획일적 연구에서 벗어나 선수들을 지도하는 체육교사를 대상으로 이들의 직무스트레스의 주 변수를 찾아내고 심리적 역할과 직무태도 분석을 통하여 선수지도 체육교사들의 스트레스 수준을 감소하고 직무의 능력을 향상하여 학교라는 조직의 구성원으로서의 역할을 강조하는데 목적이 있으며 연구결과를 기초로 다음과 같이 논의한다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따라 직무스트레스요인, 심리적 변인, 직무태도를 분석한 결과 직무스트레스는 연령에 따라 30대는 보상제도, 40대는 선수지도, 50대는 선수말씀 요인에서 유의한 차가 있는 것으로 나타났다. 지도경력에 따라서는 5년 이하가 인간관계와 의사소통, 11-15년이 선수말씀과 선수지도에서 높게 나타났다. 지도종목에 따라서는 개인종목을 지도하는 지도자가 선수말씀에서 높게 나타났고 학력에 따라서는 대졸 졸업자들의 직무특성, 인간관계, 선수말씀, 선수지도, 성적요인에서 높게 나타났다. 성적에 따라서는 예선탈락팀의 직무특성, 선수지도, 선수말씀에서 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 전체 스트레스요인을 살펴보면 직무스트레스 8개요인 중 보상제도와 선수말씀이 다른 요인보다 높게 나타나 엘리트 스포츠 지도교사의 직무스트레스의 원인으로 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 직무스트레스는 개인적 특성에 따라 차이가 있다는(김동준, 1999; 김태근, 2002; 김영기, 2001; 도순남, 1999; 이해영, 2004.)의 연구 결과와 일치하는 것으로 본 연구의 결과를 뒷받침 해주고 있다. 즉 직무스트레스를 느끼는 삶이 자신에게 부여된 환경을 어떻게 인식하고 있으며 그것을 극복할 능력이 얼마나 있는가에 따라 직무스트레스가 달라지기에 체육교사나 운동부를 지도하는 교사의 인적특성에 따라 직무스트레스를 연구해 볼 필요가 있다고 사료된다. 특히 본 연구에서 엘리트 스포츠 지도교사들의 스트레스의 주 원인으로 보상제도와 선수말씀 요인이 스트레스의 주 원인으로 밝혀졌다. 이와 같은 이유는 일반 체육교사와 달리 이들은 수

업 이외에 선수관련 스트레스가 많다는 것으로 사료된다. 윤석룡(2004)은 초등학교 운동부 지도교사의 선수관련 스트레스의 원인으로 훈련의 어려움, 시합에 대한 부담, 학습관리, 선수들의 인성의 문제 등을 지적하면서 본 연구의 결과를 뒷받침 해주고 있다. 또한 보상요인은 이들의 직업적 역할이 다른 교사에 비해 과중되고 스트레스가 많음에도 불구하고 다른 교사와 같은 보상을 받는 것에 불만족하기 때문이라 사료된다.

심리적 변인을 분석한 결과 연령에 따라서는 20, 30대의 직무효능감과 사회적 지원이 높은 것으로 나타났고 지도경력에 따라서는 5년 이하, 6-10년의 직무효능감과 사회적 지원이 높은 것으로 나타났다. 지도종목과 학력에 따라서는 유의한 차가 없었고 성적에 따라서는 우승팀의 직무효능감이 높은 것으로 나타났다. 도순남(1999)은 직무효능감이란 교사가 자신의 직무에 대해 성공적인 수행을 할 것이라는 자신의 능력에 대한 신념이라고 정의하였다. 본 연구에서 직무효능감은 20, 30대의 젊고 경력이 짧으며 성적이 좋은 팀에서 교사의 자기효능감이 높게 나타났는데, Chapman(1983)에 의하면 신입교사는 학업성취에 대한 효능감을 낮게 인식한다고 하였으며 도순남(1999)은 연령이 많을수록 자기효능감이 높아진다고 보고하여 본 연구의 결과와 다른 견해를 보여주고 이들의 선행연구에서는 경력이 짧거나 연령이 적으면 효능감이 낮다고 판단하였으나 본 연구에서는 젊은 체육교사들이 운동부 지도를 통해 자신감과 좋은 성적의 목표를 성공적으로 수행하리라는 자신의 믿음이 높다고 판단된다. 사회적 지원이란 Wallston(1983)은 사람이 개인이나 집단과의 공식적, 비공식적인 접촉을 통하여 받아들여지는 편안함, 도움 및 정보라 하였고 Beer(1985)는 사회적 지원은 개인이 직무를 수행하는 상황에서 스트레스 지각수준을 직. 간접적으로 변화시킨다고 하였다. 김영기(2001)는 개인적 특성에 따라 사회적 차이가 매우 크다고 하였으며 사회적 지원을 받는 자는 사회적 지원을 받는 정도가 직급이나 계층에 따라 달라지며, 이러한 차이가 직무스트레스를 받는 정도에 영향을 미친다고 하였다. 본 연구에서 사회적 지원은 20, 30대와 경력이 짧은 교사가 높게 나타났는데 교사라는 특성상 사회적 계층의 구조가 적고 따라서 젊은 교사들이 의사소통이나 활동적인 행동을 통해 사회적 지원이 높은 것이라 사료된다.

직무태도를 분석한 결과 연령에 따라서는 30대의 직무만족이 높고 50대의 이직성향이 높은 것으로 나타났으며, 경력이 15년 이상된 지도자의 이직성향이 높은 것으로 나타났다. 학력에 따라서는 대학원을 졸업한 고학력자와 성적에 따라서는 8강 성적의 하위권의 지도자가 이직성향이 높은 것으로 나타났다. 직무만족의 분석결과 본 연구에서는 30대 지도자의 직무만족이 높게 나타났는데 김동준(1999)은 체육교사를 상대로 직무만족은 개인적 특성에 따라 차이가 없다고 하였으나 본 연구의 개인적 특성 배경과 일치하지 않아 직접비교는 어렵다고 사료된다. Jurgenson(1978), 임종호(1992), 박진경(1995)등 대부분의 선행연구에서 연봉이 높고 근무가 오래될수록 직무만족이 높다고 하여 본 연구에서 30대의 지도자가 직무만족이 높은 것과 다른 결과를 보여주고 있는데 이들의 연구는 사회체육지도자나 상업시설의 직원을 대상으로 하였기에 본 연구와 다른 결과를 보여 주었으리라 사료된다. 물론 교사를 중심으로 한 Mottaz(1987)의 연구에서도 연령과 직무만족과는 정적인 상관관계가 있다고 하였으나 운동부를 지도하는 체육교사를 동일 대상으로 보기에 는 우리가 따른다. 따라서 이러한 체육교사를 대상으로 지속적인 연구를 해야한다고 사료된다.

둘째, 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도와의 상관관계를 분석한 결과 8개의 직무스트레스 하위요인과 4개의 직무태도 하위요인간에 가장 높은 유의한 상관관계를 나타낸 것은 보상제도-직무만족으로 나타났고 그 다음으로 선수지도-이직성향, 조직몰입-직무성과, 물리적 환경-이직성향, 인간관계-이직성향, 선수말썽-직무만족 등의 순서로 나타났다. 보상제도-직무만족간의 관계에서는 보상제도가 양호할수록 스포츠 지도자들이 느끼는 직무 만족도는 보다 높게 나타나고 있으며, 선수지도-이직성향간의 관계에서는 선수지도에 따른 직무스트레스가 높으면 높을수록 스포츠 지도자들은 이직에 대한 견해를 보다 강하게 갖는 것으로 나타났다. 조직몰입-직무성과간의 관계에서는 스포츠 지도자들은 조직에 몰입하면 할수록 이들이 느끼는 직무성과는 훨씬 강하게 느끼는 것으로 나타났고 물리적 환경-이직성향간의 관계에서는 물리적 환경에 따른 스트레스가 높으면 높을수록 이직에 대한 생각을 보다 강하게 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 보상요인 즉 보수 등의 요인이 직무만족을 향상시키고 이직성향을 줄일

수 있는 중요한 요인임을 알 수 있는데 Porter & Steers(1973), 김문석(1990), 김영기(1999) 등의 연구와 유사한 결과를 보여주고 있다. Chapman(1983)의 연구에서도 교사의 낮은 봉급이 이직의 원인이 된다고 하여 본 연구의 결과를 뒷받침 해주고 있다.

3개의 심리적 요인과 4개의 직무태도 하위요인간의 가장 높은 유의한 상관관계를 나타낸 것은 자아존중감-직무성파로 나타났고 그 다음으로 직무효능감-직무성파, 자아존중감-조직몰입 등의 순서로 나타났다. 자아존중감-직무성파의 관계에서는 스포츠 지도자들이 자신이 느끼는 자아 존중감이 높으면 높을수록 그들이 느끼는 직무성파는 훨씬 더 강하게 나타나고 있으며, 또한 직무에 대한 효능감이 강할수록 직무성파에 대한 만족도가 높게 나타났다. 마지막으로 자아존중감-조직몰입간의 관계에서는 이 역시 자아존중감이 보다 긍정적일수록 조직몰입도 또한 보다 강한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 도순남(1999), Koman(1977)의 연구결과와 일치하는 것으로 자아존중감은 직무성파와 조직몰입을 향상시키는 주 요인임을 알 수 있다.

셋째, 직무스트레스, 심리적 변인, 직무태도와의 인과관계를 분석한 결과 직무스트레스는 직무태도의 하위요인인 이직성향, 심리적 변인은 직무성파와 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 이들을 제외한 다른 요인에는 영향을 미치지 않았다.

심리적 변인, 즉 직무효능감, 자아존중감 그리고 사회적 지원은 직무태도의 하위요인 중에서 조직몰입과 직무성파에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무효능감, 자아존중감 그리고 사회적 지원이 높을수록 스포츠 지도자들은 조직몰입에 매우 적극적이며 직무성파에 대해서도 매우 긍정적인 태도를 취하는 것임을 의미한다. 직무스트레스는 직무태도의 하위요인 중에서 이직성향에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 스포츠 지도자들이 직무스트레스가 심할수록 이직성향이 보다 강하게 나타나고 있음을 의미한다.

VI. 결론

본 연구는 스포츠 지도자들의 직무스트레스와 심리적 변인이 직무태도에 미치는 영향을 실증적으로 규명하여 스포츠 지도자들의 직무태도를 향상시키는 방안을 강구하는데 활용될 수 있는 기초자료를 제공하는 데 있었다. 이러한 목적을 달성하기 위해 첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스, 심리적 변인 그리고 직무태도 요인의 관계 둘째, 직무스트레스, 심리적 변인 그리고 직무태도의 하위요인간에는 상관관계, 셋째, 스포츠 지도자들의 직무스트레스, 심리적 변인 그리고 직무태도 요인간에 있어서는 인과관계를 통한 구조모형분석을 실시하였다.

이 연구의 대상은 2004년 7월 현재 초·중·고등학교에서 운동부를 지도하고 있는 체육교사들을 모집단으로 설정하였다. 조사대상자의 표집은 집락무선표집법(Cluster Random Sampling Method)을 이용하여 총 780명을 추출하였다. 이와 같은 방법에 의해 조사된 설문지는 코딩을 통해 불성실하게 응답한 자료로 판단되거나 조사 내용의 일부 누락된 설문지를 제외한 총 742명의 설문결과를 통계 프로그램 SPSS 10.1과 AMOS 5.0을 이용하여 t-검정, 일원변량분석, 상관분석 그리고 공분산구조분석을 실시하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따라 스포츠 지도자들의 직무스트레스와 심리적 변인, 직무태도의 관계에서는 연령에 따라 직무스트레스 요인(보상제도, 선수말썽, 선수지도 ($p<.001$), 심리적 변인(직무효능감, 사회적 지원), 직무태도(직무만족, 이직성향)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 지도경력에서는 직무스트레스 요인(인간관계, 의사소통, 선수말썽, 선수지도), 심리적 변인(직무효능감, 사회적 지원), 직무태도(이직성향)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 지도종목에서는 직무스트레스 요인(선수말썽)에서만 유의한 차이가 나타났고 심리적 변인과 직무태도에서는 차이가 없었다. 학력에 있어서는 직무스트레스 요인(직무특성, 인간관계, 선수말썽, 선수지도, 성적), 직무

태도(이직성향)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 마지막으로 스포츠 지도자들이 지도하는 팀의 최근 1년 이내의 성적에 있어서는 직무스트레스 요인(직무특성, 선수말썹, 물리적 환경, 선수지도), 심리적 변인(직무효능감), 직무태도(이직성향)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

둘째, 스포츠 지도자들의 직무스트레스와 심리적 변인 그리고 직무태도간의 상관관계에 의하면 직무스트레스의 하위요인과 직무태도의 하위요인 간에 가장 높은 유의한 상관관계를 나타낸 것은 보상제도-직무만족, 그 다음으로 선수지도-이직성향, 조직몰입-직무성과 등의 순서로 나타났다. 스포츠 지도자들의 심리적 하위요인과 직무태도의 상관관계에서는 자아존중감-직무성과가 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 직무효능감-직무성과, 자아존중감-조직몰입 등의 순서로 나타났다.

셋째, 스포츠 지도자들의 구조모형에 대한 실증적 분석결과 직무스트레스는 직무태도의 하위요인인 이직성향, 심리적 변인은 직무성과와 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 이들을 제외한 다른 요인에는 영향을 미치지 않았다.

참고문헌

- 권상철(1987). 직무스트레스 요인이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 김동준(1999). 중등 체육교사의 직무스트레스 요인과 조직 유효성과의 관계. 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원
- 김문석(1990). 직무스트레스에 관한 모형설정 연구. 미간행 박사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 김영기(2001). 생활체육 지도자의 직무스트레스와 조직효과성 및 이직의도의 관계. 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원.
- 김옥태, 채재성(2000). 중등학교 체육교사의 역할갈등이 직만족에 미치는 영향, 응용과학연구 9(1), 303~317
- 김정준(2000). 체육교사의 직무스트레스와 사기저하의 관계. 미간행 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 김태근(2002). 스포츠조직체의 조직풍토 및 조직내 역할지각이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 한국체육대학교 대학원.
- 도순남(1999). 유치원 교사의 직무스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무태도에 미치는 효과분석. 미간행 박사학위논문. 경상대학교 대학원.
- 박영숙(1988). 스트레스 반응에 향정신성약물이 미치는 효과. 미간행 박사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 박진경(1995). 스포츠조직구성원의 직무스트레스와 조직행동의 관계. 미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 이완구(1994). 정책집행에서의 직무스트레스에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원.

- 이용식(1997). 체육행정 조직 구성원의 직무스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 이혜영(2004). 학교조직풍토와 교사의 직무스트레스와의 관계. 미간행 석사학위논문. 공주교육대학교 대학원.
- 이창희(2001). 체육교사의 직무스트레스 유형과 직무탈진과의 관계. 미간행 석사학위논문. 인천대학교 교육대학원.
- 이창원, 최창현(1997). 「새조직론」. 서울 : 대영문화사
- 우명식(1999). 체육교사의 수업지도 스트레스요인내용분석. 미간행 석사학위논문. 인천대 교육대학원.
- 윤석룡(2004). 초등학교 운동부 지도교사의 직무스트레스 요인 분석. 미간행 석사학위논문. 경인교육대학교 대학원.
- 임변장(1994). 스포츠사회학. 서울 동화문화사.
- 임중호(1992). 스포츠 조직에 있어서의 리더쉽 행동이 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 조흥태(2003). 체육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 전남대학교 대학원
- 한기숙(1995). “자기효능감이 문제해결 수행에 미치는 영향”. 국민대학교 대학원 석사학위논문
- 한상묵(1999). 체육교사의 직무Strees가 직무만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 충북대 교육대학원
- 홍진하(1996). 직무스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이지성향에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 경남대학교 경영대학원
- Abdel-Halian, A. C. (1981). Effects of Role Stress-Job Design-Technology Interaction on Employee Work Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 24, 260-273.
- Allen, N. J. & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective,

- Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anderson, C. R. (1967). Coping Behavior and Interning Mechanism in the Inverted U Stress-Performance Relationship *Journal of Applied Psychology*, 51, pp509-520.
- Andrisani, P. (1978). *Work Attitudes and Labor Market Experience*. New York: Praeger Publications.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26, 1-14.
- Argyris, C. (1975). *Intergration the individual and the organization* New York Wiley.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Towards a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1981). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1979). Personal and Organizational Strategies for Handling Job Stress A Review of Research and Opinion *Journal of Personal Psychology* 32, pp8-40.
- Beehr, T. A. (1984). The Role of Social Support in Coping with Organizational Stress. In Beehr, T. A., & Bhagat, R. S.(ed), *Human Stress and Cognition in Organization : An Integrated*. John Wiley and Sons, pp. 379-380.
- Beehr, T. A., & Berman, J. E. (1978). *Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet, Analysis, Model and Literature View*.

- Personnel Psychology, 31, 665-669.
- Betz, N., & Hackett, G. (1981). The Relationship of Career Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Option. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Blau, G. (1981). An Empirical Investigation of Job Stress and Social Support, Service Length and Job Strain, *Occupational Behavior and Human Performance*, 27.
- Boland, P., & Selby, T. (1980). Factors Associated with Career change among Secondary School Teachers: A Review of the Literature. *Educational Research Quarterly*, 5, 13-24.
- Caplan, R. D., Cobb, R., & French, F. R. P. (1975). *Job Demand and Worker Health : Main Effects and Occupational Differences*, Washington. D.C: U.S. Government Printing Office.
- Chapman, D. W. (1983). A Model of the Influences of Teacher Retention. *Journal of Teacher Education*. 34, 43-49.
- Chapman, D. W., & Hutcheson, S. M. (1982). Attrition from Teaching Careers: A Discriminant Analysis. *American Educational Research Journal*, 19, 93-105
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Job Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Cohen, S. (1980). After Effects of Stress on Human Performance and Social Behavior : Review of Research and Theory, *Psychological Bulletin*, Vol. 88. pp.265.
- Cooper, C. L. (1987). *The Experience and Management of Stress*. New York: Prentice-Hall.
- Cooper, C. L. & Davidson, M. J. (1982). The Higher Cost of Stress on Woman Managers *Organizational Dynamics*, p53.

- Cooper, C. L. (1976). Organizational Sources of Stress. A Review of the Literature relating to coronary Heart Disease and Mental Health *Journal of Occupational Psychology* pp11-28.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: Freeman.
- Cox, T. (1977). *The Nature and Management of Stress in Schools*. Mold, Educational, Department, Clwyd County Council.
- Cox, T. & Colin, M.(1981). A Transactional to Occupational stress. In corlett, E. N and Richardson, J(ed). *Stress, Work Design and Productivity* John Wiley & Sons pp91-113.
- Dworkin, A. G. (1985). When Teachers Give Up: Teacher Burnout, Teacher Turnover, and Their Impact on Children, *ED* 273 575.
- Ellis, R., & Taylor, S.(1983). Role of Self Esteem within the Job Search Process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organization*. New York: Free Press.
- Farber, B. (1984). Stress and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research*, 77, 325-331.
- Fireston, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher Commitment, Working Conditions, and Differential Incentive Policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Fireston, W. A., & Rosenblum, S. (1988). Building Commitment in Urban Hibh. Schools, *Education, Evaluation, and Policy Analysis*, 10(4) 285-299.
- Fisher, C. (1980). In the Dubious Wisdom of Expecting Job Satisfaction to Correlate with Performance. *Academy of Management Review*, 5, 607-612.
- Frase, L., & Sorenson, L. (1992). Teacher Motivation and Satisfaction: Impact on Participatory Management. *NASSP Bulletin*, 76(540), 37-43.

- Fridman, M., & Rosenman, R. (1974). *Type A Behavior and Your Heart*. New York: Knopf.
- Galloway, D., Panckhurst, F., & Boswell, K. (1982). Teachers and Stress. *ED* 231-055.
- Gersten, R. S. Keatin, T., & Yovandff, P. (1995). Impact of Job design Problems and Lack of Support. *E, C*, 304-438.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher Efficacy : A Construct Validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Gist, M. E. (1987). Self Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review* 12, 472-485.
- Glass, G., & Smith, M. (1979). Glass Size and Student Achievement. *Today's Education*, 120, 42-44.
- Golembiewski, R., Munzenrider, R., & Stevenson, J. (1986), *Stress in Organization: Toward a Phase of Burnout*. New York: Mcgraw-hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1975). Development of the Job Diagnostic Survey *Journal of Apphed Psychology*. 60, pp161-168.
- Harter, S. (1985). Competence as a Dimation of Self-Evaluation: Toward a Comprehensive Model of Self Worth. In Leagy, R. L. (Ed.). *The Development of the Self*, Orlando, florida: Academic Press.
- Hellriegel D, Slocumm, J. W. & Woodman, R. W.(1986). Organizational Psychological consequences of Stress and its Antecedent Factors *Journal of Applied Psycholoth*, 70, pp188-201.
- Hellriegel, D., Stocumm, J. W., & Woodman, R. W. (1986). *Organizational Behavior*. St. Paul: West Publishing Co.
- Hendrix, W. H., Pvalle, N. K., & Troxler, R. G. (1985). Behavioral Psychological Consequences of Stress and its Antecedent Factors. *Journal of Applied*

Psychology, 70, 188-201.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

House, J. S. (1980). *Occupational Stress and the Mental and Physical Health of Factory Workers*, Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1980.

House, J. S. (1981). *Work, Stress, and Social Support*. Reading, Massachusetts, Addison-Wesley.

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. & Preston. C. (1982). Occupational Stress /Type, A Behavior and Physical Well Being Academy of Management Journal, 25, pp108-109.

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work* Scot. Foreman & Company.

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1982). *Managing Job Stress and Health. The Intelligent Person's Guide* The Free Press.

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1987). *Controlling work stress Effective human Resource and Management Strategies* San Francisco C. A Jossey-Buss, pp26-68.

Kahn, R, L. Wolfe, D. M. Snoek, R. P. & Rosental (1964). *Organizational Stress Studies and ambiguity* New York. Jogn Wiley & Sons.

Karas[†], R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Attitude and Mental Stram. Implications for Job Redesign Administrative Science Quarterly, 24, pp285-308.

Katz, R. (1980). *Time and Work: Towqrd an Intergrative Perspective*. In Staw, B. M. & Cummings, L. L. (eds.), *Research in Organizational Behavior*, 2, 82-128. Greenwich, OT:JAI Press.

Katzell, R. A., & Yankelovichm D, (1975). *Work, Productivity and Job Satisfaction*,

New York: The Psychological Corporation.

- Kaufman, A. H., & Buffer Jr., J. J. (1978). An Assessment of Job Satisfaction of Industrial Arts Educators. *Journal of Industrial Teacher Educators*, 16(1), 45-56.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A. (1986). Interactions Between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 522-526.
- Kemery, E. R., Mossholder, K. W., & Bedeian, A. (1985). Role Stress, Physical Symptomatology and Turnover Intentions: A Causal Analysis of Three Alternative Specifications. *Journal of Occupational Behavior*, 8.
- Kessler, R. C. Price, P. h. & Wortman, C. B. (1985). Social Factors in Psychopathology Stress, Social Support, and Coping Process Annual Review of Psychology, 36, pp531-572.
- Korman, A. K. (1977). An Examination of Dipboye's "A Critical Review of Korman's Self-Consistency Theory of Work Motivation and Occupational Choice". : *Organizational Behavior and Human Performance*, 18. 127-128.
- Kyriacou, c., & Sutcliffe, J. (1975). Teacher Stress and Satisfaction. *Educational Research*, 21(2), 89-96.
- LaRocco, J. M., & Jones. A. P. (1978). "Cowerker and Leader Support as Moderators of Stress-Strain Relationships in Work Situations", *Journal of Applied Psychology*. Vol. 63.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, Jr., J. R. P. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- Lau, L, Vossel, G. (1982). *Paradigms in Stress Research Laboratory Versus Field and Traits versus Processes* Macmillan, pp23+211.

- Lazarus, R. S. & Launier, R. (1978). Stress Related Transactions Between Person and Environment. In Pervin, L. A. & Lewis, M. (ed). Perspectives in Int'l Psychology. New York Plenum.
- Lazarus, R. S. (1966). Patterns of Adjustment and Human Effectiveness, New York McGraw Hill.
- Leiter, M., P., & Meehan, K., A. (1986). Role stress and burnout in the field of human services Journal of Applied Behavioral Sciences 22, pp 47-52
- Likert, R. (1961). New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill.
- Lin, N., Simeone, R. S., Ensel, W. M., & Kuo, W. (1979). Social Support, Stressful Life Events, and Illness: A Model and an Empirical Test. Journal of Health and Social Behaviour, 20, 108-119.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Cause of Job Satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Maddux, J. E. (Ed.) (1995). Self-Efficacy, Adaptation and Adjustment. New York: Plenum Press.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). Organizations. New York: John Wiley & Sons.
- Mark, J. H., & Anderson, B. D. (1985). Teacher Survival Rates in St, Louis, 1969-1982. American Educational Research Journal, 22, 413-421.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. (2nd ed.). New York: Harper & Row Publishers.
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin. 108, 171-194.
- Matteson, M., & Ivancevich, J. (1987). Controlling Work Stress: Effective Human

- Resource and Management Strategies. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- McGrath, J., E. (1976). Stress and Behavior in Organization In Dunnette M D (ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology Rand McNally college Publishing Co.
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Menlo, A, (1986). A Cross-Cultural Comparison of the Sources of Professional Enthusiasm and Discouragement in Teaching in England, West Germany, and the United States, Paper Presented at the Annual Meeting of the American Research Association, San Francisco, CA.
- Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, I., & Jackson, D. (1989). Organizational Commitment and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 74.
- Mitchell, D., Ortiz, F. I., & Mitchell, T, K. (1987). Work Orientation and Job Performance: The Cultural Basis of Teaching Rewards and Incentives. New York: University of New York Press.
- Mobely, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Motowidlo, S, Packard, J., & Nanning, M. (1986). Occupational Stress/: It's Causes and Consequences for Job Performance, *Journal of Applied Psychology*, 71, 618-629.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.
- Newman, J., P. (1986). Gender, Life Strains, and Depression *Journal of Health and Social Behavior*, 27, pp 61-78.
- Parasuraman, S, & Alluto, J., A. (1984). Sources and Outcomes of Stress in

- Organizational Settings Toward the Development of a Structural Model
Academy of Management Journal, 27 . pp 330-337.
- Parasuraman, S., & Alluto, J., A. (1984). Sources and Outcomes of Stress in
Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model.
Academy of Management Journal, 27, 330-337.
- Parker, D., F. & Decotus, T., A. (1983). Organizational determinants of job stress
Organizational behavior and Human Performance, 32, 160-177.
- Payne, R. L., & Jones, G. (1987). Measurement and Methodological Issues in Social
Support. In Kasal, S. V. & Cooper, C. L.(des.) Research Methods in Stress
and Health Psychology, John Wiley & cons Ltd. 167-205.
- Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M, A., & Mullan, J. T, (1981). The
Stress Process. Journal of Health and Social Behavior, 22, 337-356.
- Petty, M., Mcgee, G., & Cavender, J. (1984). A Meta-Analysis of the Relationships
Between Job Satisfaction and Individual Performance.
- Pigge, F., Marso, R. (1987). The Influence of Preservice Training Experience Upon
Attitudes and Concerns about Teaching, Paper presented at the Annual
Meeting of the American Research Association, Washington, D. C.
- Pinneau, S., R. (1975). Effects of Social on Strains. Unpublished Doctoral
Dissertation. Univ of Michigan, Dissertation Abstracts Int'l, pp. 359.
- Porer, L., W, Lawler, E E & Hackman, J., R. (1975). Behavior and Organizations
McGraw-Hill.
- Porter, L., W., & Lawler, E. (1968). Managerial Attitudes and Performance.
Homewood, IL: Dorsey Press.
- Price, J., L. (1977). The Study of Turnover, Ames: Iowa State University Press.
- Price, J., L., & Muller, C. W. (1986). Handbook of Organizational Measurement,
Marshfield, Mass: Prtman.

- Quick, J., C. & Quick, J., D. (1984). *Organizational Strees and Preventive Management* McGraw-Hill.
- Rahim, M., A., & Pesenicka, C. (1996). A Structural Equation Model of Stress, Locus of Control, Social Support, Psychiatric Symptoms, and Propensity to Leave a Job. *Journal of Social Psychology*, 136(1), 69-84.
- Randall, D., M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12, 460-471.
- Reichers, A., E.(1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10, 465-476.
- Rizzo, J., R.; House R. J., & Lirtzman S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, *Administrative Science Quarterly* 15, 150-163.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the Self*. Hewy: Basic Books.
- Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies for Teacher Internal vs. External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Rousseau, D., M. (1987). Charactenstics of Department, Postion and Individuals Contexts for Attitudes and Begavior *Administrative Science Quarterly*, 23. pp 521-540
- Salancik, G., R. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Sarros, J., & Sarros, A. (1992). Social Support and Teacher Burnout. *Journal of Educational Administration*, 30(1), 55-69.
- Schlechty, P., C., & Vance, V. S. (1983). Recruitment, Selection and Retention: The Shape of the Teaching Force. *The Elementary School Journal*, 83, 469-487.
- Schoen, L., C., & Winocur, S. (1988). An Investigation of the Self-Efficacy of Male

- and Female Academics. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 307-320.
- Schuler, R., S. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organization, *Organizational Behavior Behavior and Human performance*, 25, pp 184-211
- Sears, J., Marshall, J., & Otis-wilborn, A. (1989). The Political Economy of Teacher Training Attracting High Ability Person to Teaching-A Critique. *Teacher Education Quarterly*, 16(4), 5-72.
- Seers, A. (1983). The Interaction of Job Stress and Social Support: A Strong Inference Investigation. *Academy of Management Journal*, 26, 273-284.
- Selye, H (1956) *Stress of Life* Mc Graw-Hill
- Selye, H (1956) *Stress without distress* New York Signet Books
- Sergiovanni, T., J. (1967). Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. *The Journal of Educational Administration*, 5(1), 66-82.
- singh, B.; Agarawala, U N, & Malham, N., K. (1981). The nature of managerial role conflict *Indian Journal of Industnal Relations*, pp 1-26
- Singh, K., & Billingsley, B., S. (1998). Professional Support and Its Effects on Teachers' Commitment. *Journal of Educational Research*, 91(4), 229-239.
- Soliman, H., M. (1970). Motivation-Hygiene Theory of Job Attitudes: An Empirical Investigation and an Attempt to Reconcile Both the One-and Two-Factor Theories of Job Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 54, 452-461.
- Somers, M. (1995). Organizational Commitment, Turnover, and Absenteeism: An Esamination of Direst and Interaction Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49-58.
- Steers, R., M., & Black, J. S. (1994). *Organizational Behavior*. Harper Collins College Publishers, 586-622.
- Stress, R., M. (1984). *Introduction to Organizational Behavior*, 2nd ed Scott, Foresman & Co.

- Sweeney, J. (1993). Secondary School Culture: The Effects of Decision-Making Participation on Teacher Satisfaction. *High School Journal*, 94-99.
- Thoits, P., A. (1986). Social Support as Coping Assistance, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*.
- Tonelson, S. (1981). The Importance of Teacher Self-Concept to Create a Healthy Psychological Environment for Learning, *Education*, 102, 96-100.
- Wallston, B., S. (1983). Social Support and Physical Health. *Health Psychology*, pp. 369-391.
- Wallston, B., S. (1983). Social Support and Physical Health. *Health Psychology*, 369-391.

부 록

스포츠 지도자들의 직무스트레스와 심리적 변인,
직무태도의 관계

안녕하십니까?

본 설문조사에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

본 설문지는 「스포츠 지도교사들의 직무스트레스와 심리적 변인, 직무태도의 관계」을 알아보기 위한 것입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제8조 및 제9조의 규정에 의하여 연구목적 이외의 다른 용도로는 절대로 사용되지 않으며, 개인에 대한 사항은 절대 비밀이 보장됩니다. 본 설문에 대한 응답에는 맞고 틀리는 것이 없습니다. 제시된 응답요령을 주의 깊게 읽으시고 한문장도 빠짐없이 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

감사합니다.

조선대학교

한영일

다음은 일반적 특성에 관한 문항입니다.

1. 현재 선생님의 연령은

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

2. 현재 선생님의 지도경력은?

- ① 5년 이하 ② 6년-10년 ③ 11년-15년 ④ 15년 이상

3. 현재 선생님이 지도하고 있는 종목은?

- ① 구기 ② 개인종목

4. 현재 선생님의 학력은?

- ① 대졸 ② 대학원재 ③ 대학원졸 ④ 기타

5. 현재 선생님의 지도하는 팀의 최근 1년 내의 성적은?

- ① 우승 ② 4강 ③ 8강 ④ 예선탈락

※아래의 문항은 직무스트레스의 관한 문항입니다.※

		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지않다
1	현재 지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 여러 가지 기능이나 기술이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
2	현재 지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 다양한 지식이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 판단력이나 추진력 같은 정신적 능력이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
4	현재 지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 수행, 완성에 이르기까지 모든 과정에 관여한다.	①	②	③	④	⑤
5	현재 지도자로서 업무는 전체업무중 일부에 지나지 않는다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 맡은 일을 되도록 다른 사람의 협조 없이 처음부터 끝까지 마무리하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나의 상급자는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 동료는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 하급자는 나에게 신뢰감과 존경심을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	업무와 관련된 나의 의견이 상위층에 정확히 전달된다.	①	②	③	④	⑤
11	업무와 관련된 의사결정은 주로 상위층에서 하위층으로 일방적으로 전달된다.	①	②	③	④	⑤
12	업무협조를 위한 상급자 및 하급자간의 의견 교환이 잘 이루어지는 편이다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 자신이 열심히 일한 대가를 공정하게 보상받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14	우리 직장의 임금 이외의 후생복지제도는 잘 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
15	우리 직장의 승진정책은 규정된 원칙하에서 공정하게 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	우리 직장은 인사고가의 결과는 승진 및 급여에 정확하게 반영하고 있다.	①	②	③	④	⑤

		매우 그렇다	그렇 다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지않 다
17	어떤 선수들은 지신한대로 하지 않거나 일부러 내 말을 따르지 않기도 한다.	①	②	③	④	⑤
18	우리 팀에는 적어도 한 명은 꼭 말성을 일으키는 선수가 있다.	①	②	③	④	⑤
19	어떤 선수는 다른 선수에게 적대적이고 공격적이다.	①	②	③	④	⑤
20	선수들을 지도하기엔 운동장과 시설들이 너무 좁고 부족하다.	①	②	③	④	⑤
21	선수들을 지도하기엔 운동장고 시설들이 너무 소란하고 무질서하다.	①	②	③	④	⑤
22	시설들을 이용하는데 제약이 따른다.	①	②	③	④	⑤
23	선수들의 지도하기엔 용품들이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
24	선수들은 내가 계획한 지도활동을 잘 따라하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
25	선수들을 가르치기가 힘든 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
26	선수들의 실력이 내가 지도한 만큼 나타나지 않는다.	①	②	③	④	⑤
27	나는 시합에 성적 때문에 걱정한다.	①	②	③	④	⑤
28	우리 회사(학교)는 좋은 성적을 강요한다.	①	②	③	④	⑤
29	지도자로서 중요한 것은 좋은 성적을 내는 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

※아래의 항목은 직무태도와 관련된 문항입니다※

		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지않다
1	선수들과 하루 활동을 끝내고 나면 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 선수들을 가르치는 일을 좋아하고 이 일에 성취감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	상급자(사장, 학교장)는 지도자들과 긴밀한 관계를 유지하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 언젠가는 상급자(사장, 학교장)가 될 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	지도자의 지위는 사회적인 인정을 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	학부모들은 지도자를 인격적으로 잘 대해 준다.	①	②	③	④	⑤
7	지도자라는 것에 자부심을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	지도자의 휴가조건은 다른 직종에 비해 유리하다.	①	②	③	④	⑤
9	교육활동 중에 일어난 사고나 재해에 대한 보장제도가 잘 되어있다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 노력한 만큼 적당한 보수를 받고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
11	다시 과거로 돌아가 학창시절을 시작해도 지도자와 관련된 전공을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
12	지도자로서 직업생활을 계속할 수 있으면 행복할 것이다.	①	②	③	④	⑤
13	동료 지도자와 선수들이 가족의 일부분이라는 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
14	회사(학교)의 일이 내 자신의 일처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
15	보다 나은 직장을 제시받아도 지도자의 일을 떠나고 싶지 않다.	①	②	③	④	⑤
16	안정적으로 계속 근무하기가 어려워 다른 직장을 구하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
17	내가 가진 능력에 비해 보수가 적어서 다른 직장을 구하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
18	내가 지도자를 관두고 싶은 이유는 승진이나 사회적 지위향상의 기회가 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
19	동료들과의 관계가 원만하지 못하여 지도자를 관두고 싶다.	①	②	③	④	⑤
20	무엇인가 성취한다는 느낌을 받지 못해 다른 직장을 구하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 맡은 일의 처리속도가 빠르다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 많은 업무와 일을 처리할 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 모든일에 정확하다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 내가 맡은 일과 목표를 100% 달성한다.	①	②	③	④	⑤

※아래의 문항은 심리적 변인에 관한 문항입니다※

		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지않다
1	선수들이 평소보다 잘한다면 대부분 내가 많이 노력했기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
2	지도자가 적절한 기술과 동기를 가지고 있다면 가장 어려운 선수도 지도할 수 있다,	①	②	③	④	⑤
3	선수들의 행동이 향상되었다면 내가 더 효과적인 지도법을 찾았기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
4	모든 요인을 고려할 때 지도자는 선수의 교육적 성취에 큰 영향을 준다.	①	②	③	④	⑤
5	선수가 새로운 개념을 빨리 익혔다면 그것은 내가 그 개념을 잘 가르치는 방법을 알기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
6	선수들의 운동 능력은 지도자의 지도능력에 크게 의존한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 내 자신이 남보다 뒤떨어지는 면이 별로 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 내 인생을 성공적으로 잘 꾸려가고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	다른 사람들이 내 인간성을 긍정적으로 보고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 매사를 자신 있게 처리하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 지도자로서의 직무수행에 부족함이 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 주위사람들에게 필요한 존재라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 내 자신에 대해 긍정적이다.	①	②	③	④	⑤
14	상급자(사장, 학교장)는 지도활동과 선수운영에 여러 가지로 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
15	지도활동을 잘했을 때 상급자(사장, 학교장)는 칭찬을 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
16	내가 선수지도의 일로 어려움을 토로할 때 상급자(사장, 학교장)는 진지하게 들어주고 조언도 해준다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 선수교육에 대한 믿음과 가치를 동료지도자와 공유하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	동료 지도자에게 선수교육에 관한 도움을 받은 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤

저작물 이용 허락서

학 과	체 육 학 과	학 번	20027528	과 정	박사
성 명	한글: 한 영 일 한문 : 韓 永 日 영문 : Han, Young-II				
주 소	광주 북구 두암2동 무등과트맨션 101-1006				
연락처	E-MAIL :				
논문제목	<p style="text-align: center;">한글 : 엘리트 스포츠 지도교사의 직무스트레스와 심리적 변인이 직무태도에 미치는 영향.</p> <p style="text-align: center;">영문 : Influence of Job Stress and Psychological Variables of Elite Sports Instructors on Their Job Attitude .</p>				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

년 월 일

저작자: 한 영 일 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하

감사의 글

이 논문이 나오기까지 세심한 지도와 격려를 아끼지 않으시고 인간적 애정으로 감싸 안아주신 박준희 교수님께 먼저 감사를 드립니다. 심사과정에서 교육적 열정과 성의를 다하여 세밀하게 검토하고 수정보완 하여주신 조동진 교수님, 송채훈 교수님, 김홍남 교수님, 서인규 교수님께도 진심으로 감사드립니다. 그리고 이 논문을 끝낼 수 있도록 학위과정 중 격려의 말씀과 많은 가르침을 주신 조선대학교 체육대학 모든 교수님께 진심으로 감사드립니다.

또한 어려울 때마다 위로와 격려로 이끌어 주신 전남과학대학교 김형근 교수님께도 깊은 감사를 드립니다.

아울러 본 연구를 수행하는데 자료정리를 위해 도와준 이호배 후배님, 그리고 항상 위로와 격려를 해주신 모교 축구동문 여러분께 감사드리며, 선생님을 믿고 열심히 운동에 전념하는 조선대학교 축구부 선수들에게 진심으로 고마움을 전합니다.

오늘의 영광이 있기까지 헌신적인 사랑과 정성으로 돌봐주신 부모님 그리고 형, 누나, 동생께도 기쁨을 같이 나누고 싶습니다.

끝으로 지나간 세월동안 힘들고 어려워도 묵묵히 밝은 미소를 보여주며 함께 걸어온 사랑하는 아내 최설란, 그리고 밝고 명랑하게 자라고 있는 아들 한수와 한솔에게도 이 기쁨을 함께 나누고자 합니다. 다시 한번 이 영광이 있기까지 도와주신 모든 분들께 진심으로 감사드립니다.

2004년 12월

한 영 일