

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

• 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건 을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer 🖃





2011년 8월 석사학위논문

생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 영향

조선대학교 대학원 체육학과 강 완 길

생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 영향

Effects of Professional Recognition and Job Characteristics on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness in Sport for All Coaches

2011년 8월 25일

조선대학교 대학원 체육학과 강 완 길

생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 영향

지도교수:정명수

이 논문을 체육학 석사학위신청 논문으로 제출함.

2011년 4월

조선대학교 대학원 체육학과 강 완 길

강완길의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 김 응 식 인

위 원 전남대학교 교수 조동진 인

위 원 조선대학교 교수 정 명 수 인

2011년 5월

조선대학교 대학원

목 차

I. 서 돈 ······	٠l
1. 연구의 필요성	· 1
2. 연구의 목적	. 4
3. 연구모형	. 5
4. 연구가설	6
5. 연구 제한점	9
Ⅱ. 이론적배경1	0
1. 생활체육]	10
1) 생활체육의 본질 및 특성]	10
2) 생활체육지도자의 기능]	12
3) 생활체육의 가치 및 역할]	14
2. 전문성인식]	19
3. 직무특성 2	21
4. 조직헌신도	23
5. 조직유효성2	25
1) 조직유효성의 개념2	25
2) 조직몰입의 개념 및 구성요소2	26
Ⅲ. 연구방법2	29
1. 조사대상 및 조사방법	30

2. 설문지의 구성3	2
3. 타당도와 신뢰도3.	4
1) 타당도검증3	4
2) 신뢰도검증3	9
4. 자료처리4	0
Ⅳ. 연구결과 ····································	1
1. 생활체육지도자의 인구통계학적 특성에 따른 전문성인식의 차이·4	1
1) 성별에 따른 전문성인식의 차이4	1
2) 결혼유무에 따른 전문성인식의 차이4	2
3) 연령에 따른 전문성인식의 차이4	3
4) 학력에 따른 전문성인식의 차이4	4
5) 월평균 수입에 따른 전문성인식의 차이4	5
6) 지도경력에 따른 전문성인식의 차이4	6
2. 생활체육지도자의 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 차이 4'	7
1) 성별에 따른 직무특성의 차이4	7
2) 결혼유무에 따른 직무특성의 차이4	8
3) 연령에 따른 직무특성의 차이4	9
4) 학력에 따른 직무특성의 차이5	0
5) 월평균 수입에 따른 직무특성의 차이5	1
6) 지도경력에 따른 직무특성의 차이5	2
3. 생활체육지도자의 전문성인식, 직무특성, 조직헌신도, 조직유효성 긴	<u>}</u>
의 상관관계55	3
4. 전문성인식이 조직헌신도에 미치는 영향	4

5.	전문성인식이 조직유효성에 미치는 영향	55
6.	직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향	57
7.	직무특성이 조직유효성에 미치는 영향	58
V	논 의(60
1.	인구통계학적 특성에 따른 전문성인식의 차이(30
2.	인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 차이(31
3.	전문성인식의 조직헌신도에 미치는 영향(32
4.	전문성인식이 조직유효성에 미치는 영향(33
5.	직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향(33
6.	직무특성이 조직유효성에 미치는 영향(34
VI.	결론 및 제언(35
1.	결 론(35
2.	제 언	36

참고문헌 설 문 지

표 목 차

丑	1.	연구대상자의 인구통계학적 특성31
丑	2.	설문지의 주요 구성내용33
丑	3.	전문성인식의 요인분석 결과35
丑	4.	직무특성의 요인분석 결과36
丑	5.	조직헌신도의 요인분석 결과37
丑	6.	조직유효성의 요인분석 결과38
丑	7.	신뢰도분석 결과39
丑	8.	성별에 따른 전문성인식의 차이41
丑	9.	결혼유무에 따른 전문성인시의 차이42
丑	10.	연령에 따른 전문성인식의 차이43
丑	11.	학력에 따른 전문성인식의 차이44
丑	12.	월평균 수입에 따른 전문성인식의 차이45
丑	13.	지도경력에 따른 전문성 인식의 차이46
丑	14.	성별에 따른 직무특성의 차이47
丑	15.	결혼유무에 따른 직무특성의 차이48
丑	16.	연령에 따른 직무특성의 차이49
丑	17.	학력에 따른 직무특성의 차이50
丑	18.	월평균 수입에 따른 직무특성의 차이51
丑	19.	지도경력에 따른 직무특성의 차이52
丑	20.	전문성인식, 직무특성, 조직유효성, 조직헌신도의 상관관계53
丑	21.	전문성 인식이 조직헌신도에 미치는 영향54

丑 2	22.	전문성인식	이 조직유효성(에 미치는	= 영향	56
班 2	23.	직무특성이	조직헌신도에	미치는	영향	57
丑 2	24.	직무특성이	조직유효성에	미치는	영향	59

그림목차

그림	1.	연구모형	. 5
그림	2.	생활체육지도자의 기능	13
그림	3.	연구절차	29

ABSTRACT

Effects of Professional Recognition and Job Characteristics on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness in Sport for All Coaches

Kang, wan-kil

Adviser: Prof. Jung, Myeong-Soo. Ph.D.

Department of Physical Education.

Graduate School of Chosun University

This study aims to examine the effects of professional recognition and job characteristics on organizational commitment and organizational effectiveness in sport for all coaches who play a key role in activating sport for all and improving people's quality of life and extend efficiency and effectiveness of sport for all organizations, as well as understanding and value of sport for all coaches. Moreover, this study is intended to provide empirical materials to change working environment where members can participate in the attainment of organizational goals actively and become knowledge workers with broad capacity and quality.

In order to achieve this purpose, population was selected from sport for all coaches who attended '2011 Education for Sport for All Coaches' held in 'National Youth Center of Korea' located in Cheonan, Chungnam from March 28 to 30, 2011. Of sport for all coaches participating for completing education, a self-administered questionnaire survey was conducted with 239 coaches using convenience sampling.

196 effective samples were analyzed using the SPSS 17.0 program and the following results were obtained.

First, difference in professional recognition was analyzed according to demographic characteristics. As a result, there were statistically significant differences in intelligent ability and social status for marital status; in social service and systematic instruction for age; in systematic instruction for education; and in social status for career.

Second, difference in organizational effectiveness was analyzed according to demographic characteristics. As a result, there were statistically significant differences in job control for sex and in feedback for marital and age.

Third, the effect of professional recognition on organizational commitment was analyzed. As a result, while higher social service was associated with higher value acceptance and voluntary commitment, higher social status was associated with higher value acceptance.

Fourth, the effect of professional recognition on organizational effectiveness was analyzed. As a result, while higher social service and social status was associated with higher emotional, normative, and maintenance behaviors and organizational satisfaction, higher systematic instruction was associated with higher maintenance behavior.

Fifth, the effect of job characteristics on organizational commitment was analyzed. As a result, while higher job control and skill variety was associated with higher value acceptance, higher feedback and skill variety was associated with higher voluntary commitment.

Finally, the effect of job characteristics on organizational effectiveness was analyzed. As a result, while higher job control and skill variety was associated with higher emotional behaviors, higher job control was associated with higher normative behavior and organizational satisfaction, and higher skill variety was associated with higher maintenance behavior.

I. 서 론

1. 연구의 필요성

사회가 발전할수록 직업이 더 세분화되면서, 해당 분야에 필요한 전문가의 수요가 증가하고 있다. 이러한 사회변화에 맞추어 스포츠교육 분야도 세분화되며, 영역이 확대되고 있다. 스포츠교육은 그 동안 학교체육이나 엘리트체육 영역에서 이루어졌으나, 최근 들어 국민들의 건강에 대한 관심이 고조되면서 생활체육 영역에서도 이루어지고 있다. 생활체육 분야에서 스포츠교육은 생활체육지도자가 담당하고 있는데, 생활체육이 활성화되면서 전문 생활체육지도자의수요가 증가하고 있다(김현식, 2005).

생활체육지도자는 2009년 12월 말까지 집계된 현황으로 전국 16개 시·도 및 232개 시·군·구에 1,482명의 생활체육지도자와 어르신 전담지도자 477명이 전일제 유급직원으로 활동하고 있으며, 1년 단위로 고용계약을 하는 지도자 외에도 520명의 생활체육광장지도자가 생활체육동호인 육성, 관리, 프로그램보급, 현장지도 등의 역할을 수행하고 있다(문화체육관광부, 2010).

이러한 생활체육지도자는 현장에서 신체활동을 통해 각종 스트레스를 해소하고 심신의 건강을 도모하는 역할과 범국민적 저변확대 및 활성화를 위해 지도자, 시설, 조직, 프로그램 및 스포츠에 대한 올바른 인식 전파를 위해 그 임무를 다하고 있다(홍영우, 박윤빈, 김원배, 정영수, 김정묵, 2005).

하지만 생활체육의 중추적 요소로서 지도자의 역할이 중요함에도 불구하고, 생활체육 지도자들의 보수, 대우는 물론 현장에서 경험하고 느끼는 문제들에 대해서는 소홀히 해 온 것이 사실이다(송원익, 2008).

생활체육 지도자는 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼고 공헌하게 되며 자신의 직무에 만족할 때 그 성과 역시 높아져 지도목표를 효과적으로 달 성할 수 있겠지만 반대로 만족하지 못하는 경우에는 근무의욕을 잃게 되고 직 무성과가 낮아진다. 그러므로 생활체육 지도자는 지도자로서 실천에 옮겨야 할 작업내용을 고려하여 사회적 관계를 모색해야 한다(김승동, 2004).

조직이 보유하고 있는 가장 중요한 자원은 인적자원이며, 조직의 성패는 인적자원을 어떻게 효율적으로 활용할 수 있느냐에 달려있다. 조직의 가장 중요한 자원인 구성원들로 하여금 조직의 목표 달성에 매진할 수 있도록 동기를 부여하고 투입된 인적·물적 요소를 변화시켜 제품이나 서비스, 고객만족 등의산출물을 만들어 내는 것은 성공적인 조직경영의 핵심요인이라 할 수 있다(이광용, 2005).

이러한 측면에서 볼 때, 생활체육지도자는 생활체육문화를 선도하고 보급하는 주체로서 체육에 대한 국민의 인식을 긍정적인 방향으로 유도하며, 생활체육활동에 보다 많이 참여할 수 있도록 하는 전문가이다. 그러므로 관련 행정기관에서는 생활체육지도에 있어 생활체육지도자를 가장 핵심적인 전문가로 인정하여 전문적 직업에 대한 책임의식을 갖고 개인의 역량을 발휘할 수 있는 분위기를 형성시켜주어야 한다(김옥태, 이승희, 2010). 또한, 생활체육지도자 및 생활체육 프로그래머는 지도자로 봉사하는 것에서부터 지역사회 개발가로서 활동하는 임무를 가지고 있으며, 직업으로서 전문적 기술직(professionalism)에 속한다고 하였다(위성식, 성영호, 이제홍, 백광, 2010).

Ritzer와 Walczak(1986)은 전문직에 대해 직업이 전문협회 또는 단체를 주된 준거집단 소속으로 체계적인 지식을 쌓을 수 있는 훈련과 숙달된 연구를 바탕으로 자율적인 규제, 소명의식, 봉사정신을 실행하는 직업이라고 하였다. 또한 전문직에서 보여주는 일에 대한 신념, 직업에 대해 헌신, 전문지식에 의한 결정의 자유 등과 같은 인적인 차원에서의 일련의 태도와 행동을 전문성이라고 한다(정주섭, 2005).

현장에서의 전문가로서의 전문성을 갖추기 위해서는 사회적 필요성, 이타주의 자율성, 윤리강력, 대상으로부터의 심리적 거리, 과업수행의 기준, 장기간의훈련, 특수화된 지식 등이 필요하며(Katz, 1987), 사회로부터 전문직으로서의

대우와 이론적인 지식 및 기술을 갖추고 이를 실무에 적용할 수 있어야 하고, 실무적인 역할을 수행함에 있어서 자율성이 보장되어야 한다(Ritzer, 1979). 이를 위해서는 생활체육지도자 스스로가 자신의 직업영역을 전문직으로 인식하고 역할의 중요성과 사회적 가치를 인정하여야 하며 끊임없이 전문성의 수준을 향상시키기 위한 노력을 기울여야 한다(김승옥, 황윤세, 2006; 박형신, 김정주)(김정주, 박형신, 2010 재인용).

전문성인식은 조직구성의 개인적 차원에서의 심리적 가치에 대한 내면적 잠재의식이라고 한다면, 조직 내 공통된 고유의 업무의 조합 또는 과정을 직무특성이라고 할 수 있다. 직무특성은 개인이 담당하고 있는 일의 특성에 따라 일에 흥미를 느껴 동기부여가 되고, 직무에 만족하고 직무에 몰입한다는 이론과그 반대의 직무를 담당하면 직문에 불만을 느끼고 직무에 몰입할 수도 없으며심한 경우에 조직을 이탈한다고 설명하고 있다(이정훈, 2010). 이러한 직무특성에 관한 이론은 조직이나 개인의 특성보다 직무 자체의 객관적 성격이 직업성과를 높이는 주요 요인이라고 설명하는 이론으로서, 직무를 수행함으로서개인에게 직무에 대한 의미감 책임감, 결과에 대한 인지 등을 느끼는 기능다양성, 과업정체성, 과정중요성, 자율성, 피드백을 의미하는 것이다(Hackman, Oldham, 1975).

또한, 이러한 전문성인식과 조직 고유의 직무특성은 조직의 성과에 영향을 미친다. 조직의 성과 즉, 설정된 목표를 달성정도를 측정하고, 이 중 인적차원 측면의 성과 수준은 주로 조직몰입, 직무만족 등을 의미하고 측정하는 것이 조직유효성이라고 한다(이경식, 1995).

조직헌신도는 조직의 구성원들이 조직의 목표와 가치를 수용해서 일체감을 갖고 고도의 노력을 경주하려는 의지로 조직효과성과 밀접한 관계를 가지고 있다. 또한 조직헌신도는 조직효과성을 나타내는 유용한 지표가 되는데, 이는 조직구성원의 직무성과를 증진시키며, 이직을 방지함으로서 조직효과성을 높일수 있는 원동력으로 파악하고 있다(Scholl, 1981).

이처럼, 생활체육 현장에서의 생활체육 참여자에 대한 서비스가 효율적으로 제공되기 위해서는 직접 서비스를 제공하는 인적자원의 조직관리 체계가 매우 중요함에도 불구하고 그 현실적 실태 파악이 매우 부족한 실정이다.

관련 선행연구를 살펴보면, 전문성인식에 있어 생활체육지도자 및 공공체육행정조직의 구성원을 대상으로 한 연구(김옥태, 이승희, 2010; 이상구, 2006)가진행되었으며, 직무특성은 장애인생활체육지도자(김공, 2008; 김홍식, 안민주, 김공, 2009; 송충헌, 2011), 체육지도자(한수련, 2007), 체육시설관리공단(김일광, 김수잔, 이동하, 2007)을 대상으로 연구가 진행되었으며, 이러한 연구들은 직무만족, 이직의도, 조직헌신도, 조직몰입, 조직효과성, 임파워먼트 등 과의 연관관계를 알아보고자 하였으나, 관련조직의 연관성과 그 효과성을 입증하기에는 매우 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 생활체육활성화와 국민의 생활체육 단체의 건전한 조직문화를 위한 사회적관계의 실제적 접근을 위해 생활체육지도자의 전문성인식, 조직문화, 조직헌신도, 조직유효성이라는 관련 변인을 통해 조직 구성원이 가지고 있는 신념체계와 가치관의 실제적 접근을 시도하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 생활체육활성화와 국민의 삶의 질 향상에 핵심적인 역할을 담당하고 있는 생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 영향을 규명하여, 생활체육 조직의 효율성과 효과성은 물론, 생활체육지도자 개개인에 대한 이해와 가치를 확장하고, 구성원들이 능동적으로 조직의 목적달성에 스스로 참여할 수 있는 근무환경변화와 폭 넓은 역량과 자질을 갖춘 지식근로자(Knowledge Worker)로의 변화를 위한 실증적 자료를 제공하는데 연구의 목적이 있다.

3. 연구모형

생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 영향을 규명하기 위하여, 인구통계학적 특성은 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 월평균수입, 지도경력을, 독립변인은 전문성인식 요인인 사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적지시와 직무특성 요인인 과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성을 종속변인은 조직헌신도 요인인 가치수용, 헌신자발, 충성심과 조직유효성 요인인 감정적, 규범적, 유지적, 조직만족으로 연구모형을 설정하였다.

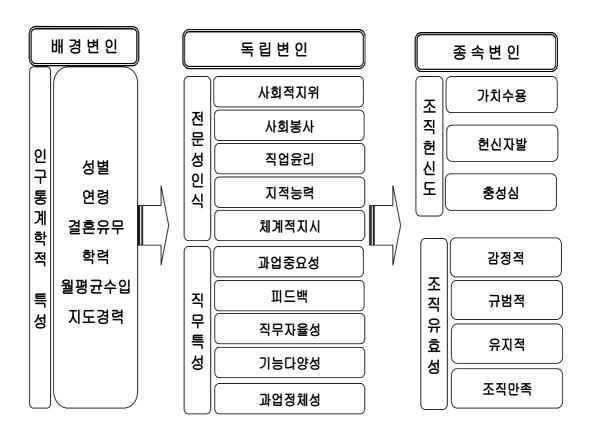


그림 1. 연구모형

4. 연구가설

본 연구의 목적을 달성하기위해서 예상되는 연구 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1. 인구통계학적 특성에 따른 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업 윤리, 지적능력, 체계적지시)은 차이가 있을 것이다.

가설 1-1. 성별에 따른 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적 능력, 체계적지시)은 차이가 있을 것이다.

가설 1-2. 연령에 따른 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적 능력, 체계적지시)은 차이가 있을 것이다.

가설 1-3. 결혼유무에 따른 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적지시)은 차이가 있을 것이다.

가설 1-4. 학력에 따른 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적 능력, 체계적지시)은 차이가 있을 것이다.

가설 1-5. 월평균수입에 따른 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적지시)은 차이가 있을 것이다.

가설 1-6. 지도경력에 따른 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적지시)은 차이가 있을 것이다.

가설 2. 인구통계학적 특성에 따른 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율 성, 기능다양성, 과업정체성)은 차이가 있을 것이다.

가설 2-1. 성별에 따른 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 차이가 있을 것이다.

가설 2-2. 연령에 따른 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 차이가 있을 것이다.

가설 2-3. 결혼유무에 따른 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 차이가 있을 것이다.

가설 2-4. 학력에 따른 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 차이가 있을 것이다.

가설 2-5. 월평균수입에 따른 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 차이가 있을 것이다.

가설 2-6. 지도경력에 따른 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 차이가 있을 것이다.

가설 3. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적지시) 은 조직헌신도(가치수용, 헌신자발, 충성심)에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적 지시)은 가치수용에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적 지시)은 헌신자발에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적 지시)은 충성심에 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적지시)은 조직유효성(감정적, 규범적, 유지적, 조직만족)에 영향을 미칠 것이다.

가설 4-1. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적 지시)은 감정적에 영향을 미칠 것이다. 가설 4-2. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적 지시)은 규범적에 영향을 미칠 것이다.

가설 4-3. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적 지시)은 유지적에 영향을 미칠 것이다.

가설 4-4. 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적 지시)은 조직만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성) 은 조직헌신도(가치수용, 헌신자발, 충성심)에 영향을 미칠 것이다.

가설 5-1. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 가치수용에 영향을 미칠 것이다.

가설 5-2. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 헌신자발에 영향을 미칠 것이다.

가설 5-3. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 충성심에 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 조직유효성(감정적, 규범적, 유지적, 조직만족)에 영향을 미칠 것이다.

가설 6-1. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 감정적에 영향을 미칠 것이다.

가설 6-2. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 규범적에 영향을 미칠 것이다.

가설 6-3. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 유지적에 영향을 미칠 것이다.

가설 6-4. 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성)은 조직만족에 영향을 미칠 것이다.

5. 연구 제한점

본 연구를 수행함에 있어서 인구통계학적 변인, 연구대상, 조사도구, 관계모형 설정 등에서 나타나는 문제들로 인하여 다음과 같은 제한점이 발생할 수 있다.

첫째, 표집 대상의 대표성과 관련된 문제로서 연구 결과의 일반화에 대한 제한적 이해와 해석이 요구될 수 있다. 본 연구에서는 3월 28일부터 3월 30일까지 열린 '2011년도 생활체육지도자 교육'에 참여한 239명의 대구, 울산, 전남, 제주 지역의 생활체육지도자를 대상으로 제한함으로써 나타날 수 있는 다양한오류의 가능성을 배제할 수 없다.

둘째, 본 연구의 설문조사 수행과정 중 조사시간, 장소, 그리고 조사자의 개 인차로 인해 다소간 자료수집 오차가 발생할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 생활체육

1) 생활체육의 본질 및 특성

생활체육이란 용어는 1985년을 기점으로 발생한 국민복지체육의 새로운 개념이다 즉 1985년을 전·후로 해서 행정부처에서 복지사회 실현이라는 이념을 구현하기 위한 국민체육진흥정책시행의 추진내용을 개념화한 용어이다(임번장, 1993). 따라서 생활체육이란 정부가 국민의 체육에 대한 욕구 및 수요에 대응하고 그 활동을 국가적인 차원에서 보장해주기 위한 정책을 수립하여 그것을 시행하는 내용을 모두 포괄하고 있다는 점에서 사회 복지적 측면의 성격이 강하게 들어나는데 다 음과 같은 개념적 본질을 지니고 있다(임번장, 1995).

첫째 생활체육은 국민 누구나가 사회적으로 차별받지 않고 평등하게 체육을 일상생활의 일과로 실천함으로써 생활화하는 체육으로 규정할 수 있다. 과거에는 특정계층이나 선수에 속하는 일부 사람만이 체육참여 기회와 시설 프로그램의 혜택을 누리는 선택적 불확정적인 체육이었지만, 오늘날의 체육은 모든 국민이 일상생활 가운데 자율적으로 체육활동의 기회를 누리고 이를 하나의 생활양식으로 보편화하는 의미를 지닌다는 것이다.

둘째 생활체육은 기본적으로 보편적 욕구에 대응하는 신체활동으로서 인간의 기본적 사회적 욕구를 충족시켜주는 인간 서비스적 활동이다. 생활체육은 신체활동의 욕구 자기표현의 욕구 건강의 욕구 자아실현의 욕구 등을 바람직한 방향으로 해결해주는 효과적 수단이 된다. 인간의 성장과 발달 건강과 체력증진자아실현과 행복추구는 평생을 통하여 추구되고 성취되기를 갈망하는 인간의 기본적 욕구이다.

생활체육은 참여자로 하여금 건강한 신체를 소유하고 삶을 즐길 수 있으며 인간생활에 지속적인 삶의 의미를 부각함으로써 삶의 질을 제고시키는 중요한 사회활동의 하나로 간주되고 있다.

셋째 생활체육은 개인이 전 생애를 통하여 능동적으로 지속적인 체육활동 참여의 기회를 향유함으로써 신체적, 정신적, 사회적 발달을 촉진하고 급격한 현대사회의 변동에 슬기롭게 대처하며 다른 사람과 더불어 공동체의식을 제고시켜 나가는 사회제도적 활동을 의미한다. 즉 개인의 성장과 발달과정을 돕고 사회적응에 필요한 역할 및 태도를 사회화시키며, 사회 안정과 통합에 요구되는 공동체의식을 강조함으로써 민주시민으로서의 생활기술 및 태도를 학습시키는 사회제도적 활동이다.

넷째 생활체육이란 미래지향적이고 사회 정책적인 의미를 내포하고 있다. 다시 말해서 미래에 있어서 경제성장으로 인한 고소득사회가 도래하면 국민의 복지에 모든 사회적인 노력이 집중될 것이며, 이에 따라 국민복지증진의 일환으로서 체육의 시책을 전개해 나아가야겠다는 사회 정책적 의지를 내포하고 있는 것이다.

즉 생활체육이란 개인의 생활영역 안에서 각자의 취미와 여건 및 환경에 따라 여가시간을 이용한 자발적인 참가를 통하여 개인의 일상생활을 풍요롭게 하는 신체적 활동을 의미하는 것으로서 다음과 같은 네가지 특징을 지닌다.

생활체육은 상대방의 도전에 대한 대응과 규칙의 수응을 형태로 하는 경쟁적스포츠 활동, 참가자의 생활환경과 다소 차이가 나는 자연의 특수한지형·지물의 극복을 추구하는 야외활동, 자신의 내면이나 유형화 된 신체적 움직임의 감성적 만족에 대응하는 것에 관심을 갖는 심리적 리듬운동 그리고 체력단련 운동, 즉 운동을 통한 신체활동 능력의 유지 및 증진이나 총체적인 건강을 가져오는 장기효과를 추구하기 위하여 행하는 건강 운동으로 그 참가의 목적에 따라 참가태도를 달리하고 있다.

2) 생활체육지도자의 기능

생활체육지도자는 체육문화를 선도하고 보급하는 주체로서 체육에 대한 국민의 인식을 긍정적인 방향으로 유도하여 국민 등의 생활체육 활동에 참여할 수있도록 하는 사람이다. 즉 "보다 많은 사람들이 생활체육 활동에 참여할 수 있도록 노력하는 사람"이라고 할 수 있다.

앞으로 생활체육에 대한 수요가 증대됨에 따라 참가자의 수는 급격히 증가할 것이며, 이들의 생활체육 활동의 요구와 수준은 다양화, 전문화가 되리라 예상할 때, 생활체육지도자는 운동기능만 전수하는 단순한 역할이 아니라, 생활체육의 전문적 기능 및 지식의 전달, 체계적 활동전개, 그리고 사회봉사활동 등의역할을 담당할 수 있어야 한다(위성식, 1993).

또한, 체육활동에 참가하는 동기는 사람에 따라 그 사람의 운동경험이라든가 건강상태, 연령, 가정환경, 직업, 경제적 사정 등에 따라 다르다. 그러므로 지도 의 방법은 참가자 각각의 조건에 따라 구체적인 지도형태와 방법을 생각해야 할 것이다.

즉, 체육현장에서 지도자의 본질적인 역할은 체육활동에 참가하여 운동효과를 극대화시키고, 활동의 합리성을 제고하는데 있는 것이므로 연령별, 성별에 따른 지도방법이 고려되어야 한다(이석주, 1994).

생활체육지도자에게 요구되는 조건은 리더십의 기능이나, 집단과의 관련에 있어서 실질적 의미를 내포하고 있다고 할 수 있는데, 이상적인 조건으로서는 사회적으로 신망이 있고 스포츠에 깊은 관심과 이해를 가지고 그 직무를 수행하는 열의와 능력을 지녀야 한다.

국민들의 다양한 체육. 스포츠욕구를 충족시키고 생활체육의 내용을 개발, 확대해나가기 위해서는 아주 세밀한 각종의 방침을 추진해가야만 할 것이다. 생활체육 활동의 시설과 용구를 정비하고 충실화함과 동시에 다양한 체육프로그램을 계획하고, 각종클럽을 조직 운영하는 등 지도자의 기능은 매우 중요하다.

그리고 지역주민들이 즐겁고 충실한 일상적 스포츠 활동을 하기 위해서는 그 대상의 특성에 따라서 적절한 지도와 조언의 기능을 갖는다.

현대 사회적인 변모와 더불어 스포츠인구의 양적 확대, 질적 변화뿐만 아니라 생활체육 활동에 무관심한 사람도 관심을 갖고 활동에 참여할 수 있게 되는 Sports for all 의 목표를 달성하기 위해 생활체육 지도자의 기능은 앞으로도 그 중요성과 더불어 크게 확대될 것이다.

이와 같은 측면에서 생활체육지도자의 기능은 생활체육활동이 성립될 수 있도록 제반조건을 만들기 위한 행정 지도적 기능과 스포츠 활동을 직접적으로 지도하는 스포츠 지도적 기능으로 볼 수 있다(한상덕, 1993).

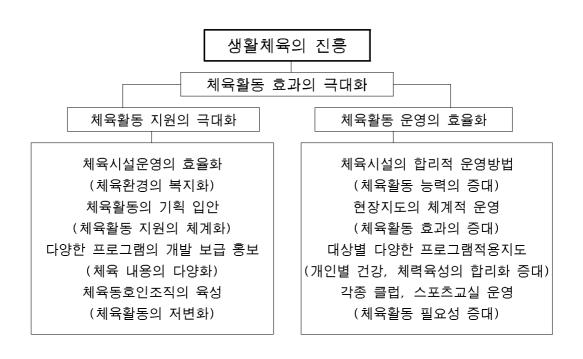


그림 2. 생활체육지도자의 기능(위성식, 2003)

(그림 2)와 같이 생활체육지도자의 기능은 체육활동 지원의 극대화와 체육활동 운영의 효율화에 본래의 기능을 갖고 있다.

① 체육활동 지원의 극대화 요인은 체육시설이용의 효율화. 체육활동의 기획.

입안, 다양한 프로그램의 개발 보급 및 홍보, 체육 동호인 조직의 육성 등이 있다. ② 체육활동 운영의 효율화 요인은 체육 시설의 합리적 관리, 운영, 현장지도의 체계적 운영, 다양한 프로그램 적용 지도, 각종 클럽, 스포츠교실 운영 등이 있다.

3) 생활체육의 가치 및 역할

생활체육은 단순한 신체적 활동이 아니라 심리적, 사회적 건강을 통하여 행복을 추구하려는 현대인에게 있어서 생활의 핵심적 요소가 되며 활력 있는 생활양식을 제공하는 가치와 역할을 지닌다는 점에 대하여 생활체육 관련 학자들은 거의 일치된 견해를 보이고 있다.

생활체육은 신체적 가치는 물론 정신적, 사회문화적 가치를 지니고 있는 유용한 여가활동으로서 개인의 생활양식을 풍요롭게 할 수 있는 다양한 기회와 환경을 제공하고 있다. 따라서 생활체육은 자아실현 및 자기계발, 삶의 질 향상그리고 건강 및 행복의 추구에 효과적으로 부응하는 역할을 담당한다고 하겠다.

스포츠 및 운동활동이 주요 활동인 생활체육은 현대인의 여가활동으로서 그가치가 크다 할 것이다. 생활체육은 엘리트체육이나 학교체육과는 달리 개인의 생활영역 안에서 각자의 취미 및 여건에 따라 여가시간을 활용하여 자발적으로 참여하는 신체활동으로서 현대인의 생활을 풍요롭게 하는 매우 바람직한 여가활동으로 인식되고 있다. 이러한 생활체육의 가치는 크게 내재적, 생리적, 심리적, 사회적 가치들로 나누어 살펴 볼 수 있다.

(1) 내재적 가치

일반적으로 생활체육은 운동기능 습득 및 향상, 건강 및 체력증진, 그리고 사회성 함양 및 대인관계 개선 등의 수단으로 인식되어 왔다. 즉 생활체육에 대한

일반적인 가치인식은 주로 그 외재적 가치에 초점을 두어 왔으나 본질적으로 생활체육은 그 활동에 내재된 본원적 가치 또는 내재적 가치를 지니고 있다.

생활체육의 내재적 가치는 지금까지 논의 되어왔던 체육 또는 운동과 관련한 내재적 가치 즉 체육활동을 통한 체험 및 체육적 앎의 획득을 중심으로 살펴볼 수 있다. 먼저 체육활동을 통한 체험과 관련하여 정응근(1990)은 메를로 퐁띠의 실존현상학을 기반으로 체육활동에서 가능한 체험을 다음과 같이 구체화 하고 있다. 즉 운동은 신체발달이나 기능습득 이상의 가치가 내재된 의미있는 인간 움직임이다. 둘째 운동은 행위자와 관람자 모두에게 극정체험(peak experience)적 순간을 제공해 줄 수 있다. 셋째 운동은 지속적인 자아 혁신과정 (self-renewal process)이다.

한편 체육활동과 앎을 관련시키고자 하는 논의도 매우 활발하게 이루어지고 있으며, 많은 호응을 받고 있다. 오정석(1994)은 체육적 앎에 이르는 길이란 '인간의 움직임 그 자체의 실천이며, 그 움직임이 이루고자 하는 궁극적인 목적과목표가 바로 체육적 앎일 것이다'라고 함으로써 체육에 내재하는 지식적 가치를 재발견 할 수 있는 기반을 제공 하였다.

따라서 운동수행은 지적이든 정서적이든 운동하는 사람으로 하여금 그 자신의 행동에 관한 앎을 제공해주며, 이를 통해 자기 자신의 현재성을 파악하고 자기를 이해 할 수 있도록 해준다(오정석, 1994). 이러한 맥락에서 볼 때 체육의 내재적 가치의 핵심에는 체험과 앎이 자리하고 있으며 양자는 밀접한 연관속에서 상호작용 한다고 할 수 있다.

결국 체육은 근본적으로 자신의 몸을 움직임으로써 갖는 체험을 통해 스스로 깨닫는 것에 그 본질이 있다고 하겠다. 스스로 깨닫는 것은 존재하는 것에서 '초월'을 직관하는 것이며, 여기서 초월이란 현존재의 어떤 주어진 상황이나 구체성을 무한히 극복하는 체험을 가리킨다. 이러한 초월적 자아에로의 지향행위는 그 자체가 하나의 자아표현인 것이다.

이와 같은 관점에서 볼 때 각 개인이 추구하고자 하는 바가 무엇이든 간에

기본적으로 자유성과 자발성을 전제로 하여 이루어지는 생활체육은 자아표현, 자아실현을 추구할 수 있게 해 주는 하나의 사회 문화적 양식으로 간주 될 수 있다. 왜냐하면 생활체육은 체육활동에 자발적으로 참여 할 수 있는 기회를 부 여함으로써 살아있는 자신의 움직임을 체험하고 이를 강화 내지승화 시킬 수 있는 체육활동이기 때문이다.

(2) 생리적 가치

현대인은 기계문명이 고도로 발달한 현대사회에서 안락하고 편안한 문화생활을 영위하고 있는 반면에 교통수단의 발달로 인하여 걷기와 같은 기본적인 신체활동의 기회마저 줄어들게 되었으며, 일과의 대부분이 좌업 중심적으로 이루어짐에 따라 신체활동량이 극히 부족하게 되었다.

또한 도시의 과밀화 현상으로 인하여 가벼운 산책이나 신체활동을 할 수 있는 공간이 부족하여 휴식시간의 대부분을 잡담과 소일거리로 보내고 있다. 이러한 기계문명과 산업발달의 사회에서 인간은 제한된 신체활동으로 인하여 생활을 유지하는데 필요한 최소한의 체력만을 유지하고 있으며, 시간이 경과함에따라 체력은 쇠퇴·저하되고 있다. 이에 더하여 작업의 수행과정에서 발생하는 스트레스와 불균형적인 식사 및 영양공급과 신체활동의 불균형 등은 체력의 저하와 밀접하게 관련되어 있다.

그리고 이러한 요인들의 복합적인 작용으로 인해 성인병과 같은 질병에 노출됨으로써 평상시에 인식하지 못하였던 건강과 운동의 중요성을 절감하게 된다. 많은 의학적 보고에서는 현대인들은 과거에 비해 심장병·당뇨병·신경과민·비만·요통 등 성인병에 걸릴 확률이 높다고 지적하고 있으며, 그에 대한 예방책과 치유책으로 적절한 운동과 신체활동을 강조하고 있다. 인간의 신체는 적당히 사용하면 그 기능이 향상되지만, 사용하지 않거나 지나치게 사용하면 그기능이 저하된다. 따라서 적절한 운동을 규칙적으로 행하는 것은 근육·뇌·호흡·심장·순환계 등에 자극을 주어 그 기능을 향상시킴과 동시에 신진대사를

원활하게 한다. 즉 규칙화된 운동의 수행은 혈압을 낮게 해주고 콜레스테롤과 같은 혈액 내 지방성분을 배출시킴으로써 동맥경화증을 막아주며, 체중이 증가하거나 지방질이 축적되는 것을 예방하여 준다. 또한 규칙적인 운동은 근육강화, 신체적 행복감, 에너지의 충만감을 제공함으로써 일상생활에 필요한 생활체력을 구비하는 등 건강한 생활을 영위 할 수 있도록 도와준다(임번장, 1993).

따라서 현대인들은 신체의 건강을 유지하기 위해서는 적당한 신체활동과 운동을 규칙적으로 수행하는 것이 절대적으로 필요하며, 이는 곧 체육의 생활화를 의미하는 것이다. 게 임·스포츠·댄스·산책 등과 변형된 운동과 같은 생활체육의 형태는 신체적 건강에 매우 효과가 있다. 달리기에 흥미를 가지고 길가나 공원길을 달리는 것은 비경쟁적이며 자기 자신의 활동증진을 위하여 즐기는 형태의 생활체육이다. 이는 건강유지 및 체력증진에 그 목적이 있을 뿐만아니라 뛰고 싶어 하는 본원적 욕구를 충족시키는 신체적 활동이다.

따라서 생활체육은 운동량이 부족한 도시 산업사회의 현대인에게 생존에 필요한 적정량의 신체활동 무대를 제공함으로써 건강 유지뿐만 아니라 튼튼한 체력을 육성하고 신체를 움직이고 싶어 하는 생리적 욕구를 충족시키는데 그 가치가 크다 하겠다.

(3) 심리적 가치

현대사회에서 대부분의 사람들은 업무 혹은 다른 어떤 일과 관련된 스트레스와 중압감을 경험하게 된다. 근로자에게는 작업장에서의 사고에 대비한 긴장의연속, 주부에게는 과다한 가사일, 학생에게는 과중한 학업의 부담 등에 대한 불안과 초조 그리고 만성적인 피로감이 뒤따르게 된다. 이러한 스트레스의 누적은 질병을 야기할 가능성이 있으며, 정서 불안으로 인하여 일에 대한 의욕을 상실함으로써 사회생활을 원만히 영위하는데 큰 지장을 초래 할 수 있다.

오늘날 이러한 정서적인 긴장을 해소하기 위하여 알코올·진정제나 다른 약물을 사용하고 있는 것을 엿볼 수 있다. 과도한 약물의 사용과 음주는 중독성

을 가져오며, 이러한 문제는 개인적인 차원을 넘어서 사회적인 문제가 되고 있다. 따라서 이러한 스트레스와 욕구 불만이 배출구로서 규칙적이고 적당한 신체활동이 요구된다. 즉 규칙적인 신체활동은 근심 및 걱정의 완화, 공격성의 억제, 죄의식의 경감, 열등감 해소 등의 효과적인 배출구로 그 역할을 수행한다는 점에서 심리적 가치가 크다 하겠다(임번장, 1993).

실제로 규칙적인 신체활동을 통하여 얻는 정서적인 이득은 정신과 의사 Illiam(1948)에 의하여 잘 설명 되고 있다. 그는 "정서적으로 안정된 사람은 요구되는 일상생활을 보충하기 위하여 어떤 의욕적인 활동형태에 참가 한다. 이러한 활동은 피상적인 즐거움 이상으로 심오한 심리적 욕구를 만족시킨다. 건전한 성격을 지닌 사람은 놀이를 할 뿐만 아니라, 자신의 놀이를 진지하게 생각하는 사람이다. 그리고 놀이를 할 줄 모르고 이를 기피하는 사람은 불안하고 혼란한 사람이다"라고 하였다. 따라서 적당한 신체활동은 사람들이 긴장으로부터 벗어나고 정서적인 안정을 취함으로써 일상생활을 의욕적으로 영위 할 수 있게 해 준다.

이와 같이 신체활동을 중심으로 이루어지고 있는 생활체육은 일상생활 중 기쁨과 즐거움을 만끽 할 수 있는 기회를 제공하여, 긍정적이며 적극적인 자아개념을 형성·강화시키고, 궁극적으로는 심리적, 정서적 복리를 증진시키는데 매우 가치 있는 활동으로 인식되고 있다.

(4) 사회적 가치

생활체육은 오늘날 대다수의 성인은 근무하는 작업현장에서 보다 여가나 신체적 활동을 매개로 한 자발적 집단관계를 통하여 사회적 접촉과 중요한 인간관계를 형성하려고 한다. 따라서 생활체육은 특별한 프로그램 집단을 형 성하여 활동하게 함으로써 사람들에게 대인관계증진, 사회성함양, 공통된 관 심사에 대한 상호작용 등의 기회를 제공하여 준다(임번장, 1993).

특히 생활체육프로그램은 아동들에게 협동과 경쟁을 위한 실제적인 훈련 현장을 제공한다. 청소년에게는 방과 후 체육활동, 여름캠프활동을 위한 프로 그램을 제공함으로써 청소년 자신의 사회적 역할을 시험 해보고 성인기를 준 비하는 예비적 활동을 경험하도록 하는 기회를 제공 한다.

청소년뿐만 아니라 성인들 역시 집단적 참가를 통하여 타인과 상호작용하는 사회관계를 유지하며 집단규칙을 받아들이고 필요시에는 자신의 주장인 희망을 집단 참가자에게 피력함으로써 자신의 존재를 부각시킨다. Hovde(1967)에 따르면 "스포츠는 특별히 성격 발달에 중요한 역할을 하는 놀이로서 간주된다. 스포츠는 사회적 적응과 리더십을 갖게 해주며 경쟁적인 팀 스포츠는 구성원간의 협동심 및 연대감의 형성을 제공한다. 리더십은 오직 개인의 모든 능력을 발휘함으로써 스스로 학습되어 발현 될 수 있다"는 것이다. 이와 같이 생활체육은 팀워크·탁월성·단련·근접·절제 그리고 적자생존의 생활원리를 터득케 하여 이를 일상생활에 전이함으로써 원만한 사회생활을 영위 할수 있도록 돕는다.

2. 전문성인식

어떤 특정 분야와 관련된 직무를 수행하기 위해 필요한 교육훈련, 연구, 경험 등을 통해 습득한 전문분야에서의 특별한 기술이나 지식을 전문성이라고 한다. 그리고 전문직이란 이러한 전문성을 가지고 직무를 수행하는 사람을 지칭한다 (주상현, 2002).

Fairchild(1977)는 학문적 지식체계와 전문적 기술을 보유함으로서 상당한 사회적 권한과 사회적 지위를 누린다는 특징을 지닌 형태의 직업으로 정의 하였으며, Zastrow(1978)는 전문직이란 의사결정의 기능과 함께 높은 수준의 정신활동을 필요로 하며, 학문적 및 경험적 훈련을 요구하는 직업을 가리킨다고 하였다. 그리고 Ross(1992). 는 전문직의 고유한 특성을 갖춘 직업이 아닌 공중에게 전문직의 특성을 갖추고 있음을 확인시킬 힘을 가지고 있는 직업이라고 하였으며, Barker(1995)는 전문직이란 특정한 욕구를 충족시키기 위해 가치, 기술, 지식 및 신념의 체계를 공통으로 사용하는 사람들의 집단을 의미하며, 전문성이란

이러한 특정한 집단의 회원으로서 자격을 갖춘 개인이 클라이언트에게 서비스를 제공하기 위해 실천현장에서 전문적 지식과 기술을 갖고 항상 수행하며, 전문적의 가치와 윤리강령을 따르는 정도를 의미한다고 명시했다. 김순양(2001)은 전문성의 의미를 담당업무와 관련하여 보유하고 있는 지식과 경험을 적극적으로 발휘하여 맡은바 직무를 성공적으로 수행할 수 있을 뿐만 아니라, 업무수행과 관련한 적절한 책임성과 윤리의식도 동시에 갖추고 있는 상태라고 정의하였다.

전문성의 개념을 이해하는데 있어 전문성을 구성하고 있는 요인이 무엇인가를 살펴볼 필요가 있다 학자들에 의해 전문성의 구성요인이 서로 다르게 나타나고 있는데 살펴보면 다음과 같다.

Greenwood(1957)는 체계적 이론, 전문적 권위, 사회적으로 인정받는 특권, 공식적 비공식적으로 강행되는 윤리강령, 전문가적 문화를 전문직의 구성요소로보았으며, Hall(1968)은 전문직의 구성요인을 구조적 측면, 태도적 측면, 조직적측면으로 나누어 분석하였다. 그 중에서 태도적 측면은 전문, 조직의 활용, 공중에 대한 서비스에 대한 신념, 자기규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 자율성으로 구분하여 전문성을 측정하였다.

Barrilleaux 등(1990)은 훈련과 기술의 정도를 의미하는 전문기술과 자료를 수집·분석하는 정보처리, 행정능력의 향상을 위해 새로운 정책과 기술을 받아들이는 혁신성, 비용과 결과의 관계를 의미하는 능률성을 포함하는 넓은 의미로 구성요인을 제시했다(김행열, 김용민, 2011).

직업으로서의 사회체육 지도자는 전문적 기술직(professionalism)에 속한다. 그러므로 어떠한 것들이 여기에서 말하는 직업인가와 전문가의 지위는 어떤 것인가에 대하여 이해하는 것이 필요하다. 전문가의 일은 서비스 쪽으로 방향 지워지는데, 다시 말해서 전문가는 가치에 의해 부여된 개인의 복지 향상을 위해일한다. 직업은 전문가(professional)와 비전문가(nonprofessional)의 두 극단 사이의 연속체 위에 존재하는 것으로 간주할 수 있다. 직업과 관련된 요인은 연속체 위의 직업의 지위에 영향을 미친다. 즉, 직업이 대중에 의해 인정되고 지위가 강화될수록 연속체의 끝인 '전문가'에 접근할 것이다(위성식, 성영호, 이제홍, 백광, 2010).

3. 직무특성

직무특성은 직무설계를 위한 이론으로 작업자의 내재적 동기 및 전반적 직무 만족에 영향을 미치는 구체적인 직무특성을 규명하고 이를 바탕으로 직무재설 계를 위한 실행원리를 개발해 내려는 노력을 기울이게 된 것이다. Turner & Lawerance(1965)는 조직구성원의 만족과 결근율에 영향을 미치는 직무요소로 는 복잡하고 도전적인 직무였으며, 직무가 복잡하고 도전적인 속성을 지니려면 기술다양성, 자율성, 책임감 등이 있어야 한다고 주장하였다. Herzberg(1982)는 직무풍요(job enrichment)이론에서 개인에게 직무를 부여할 때 풍요한 직무, 즉 직무의 도전감, 책임감을 높여 주고 성취감과 안정감을 획득할 수 있도록 질적 깊이가 개선된 직무풍요를 통하여 조직구성원의 동기부여와 성과를 증대시킬 수 있다는 것을 발표하였다. 그러나 Herzberg의 이론은 다분히 투망식 성격이 강하다는 비판(배성현, 2001)과 상하갈등 유발 등과 같은 문제점이 있는 것으로 비판을 받고 있다(Fein, 1974). Hackman & Oldham(1980)은 직무의 동기부여 여부는 직무의 여러 차원에 의해 결정된다고 주장한다. 이와 같은 차원이 과업 다양성, 자율성, 환류, 과업정체성, 과업중요성 등으로 설명하였고 이것이 직무 특성이론의 기초가 된 것이다. Hackman & Oldham(1980)은 종래의 직무특성의 구성요인을 기능다양성, 과업정체성, 과업자율성, 피드백, 과업중요성 5가지로 구분하고 있으며, 그 내용은 다음과 같다.

1) 기능다양성(skill variety)

개인이 직무를 수행함에 있어서 어느 정도의 다양한 지식, 기능과 재능의 종류가 요구되는지를 의미한다. 일반적으로 기능상의 다양성은 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 인식되고 있다. 이러한 기능상의 다양성을 높이기 위해서는 직무의 확대(job enlargement)가 요구된다.

기능상의 다양성이 높은 과업일수록 업무수행의 폭이 넓어지고, 성취욕구가

높은 사람일수록 다양성이 높은 직무를 선호하기 때문이다. 이러한 특성을 지닌 기능의 다양성은 조직몰입에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타나고 있다 (박철민, 2002). 구종권(1997)의 연구에 의하면, Hackman & Oldham(1980)이 제시한 5가지의 직무특성요인이 조직몰입에 미치는 영향을 경험적으로 검증하였는데, 연구결과 기능다양성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 이것은 결국 작업자로 하여금 그의 기능과 능력을 얼마만큼 다양하게 발휘할 수 있도록 하는가에 초점을 맞춘 것이다.

2) 과업완결성(task identity)

과업이 작업의 전체를 처음부터 끝까지 완성시킬 수 있도록 구성되어 있는가 아니며 확인 가능한 일부만의 과업을 수행하도록 되어 있는가의 정도를 의미한다. 과업의 완전성이 높을 수록 과업의 의미성은 커지며 개인에게 완성감을 느끼게 한다. 이러한 특성을 지닌 과업의 정체성은 조직몰입에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타나고 있다. 즉, 작업자 자신의 직무가 전체 과업을 완결하는데 있어서 차지하는 비율정도를 의미한다.

3) 과업중요성(task significance)

개인이 수행하는 과업이 타인의 과업과 삶에 얼마나 많은 영향을 미치는 가의정도를 의미한다. 일반적으로 사람들은 자신의 과업이 타인의 육체적 ·심리적상황에 실질적인 영향을 미치는 일이라는 것을 느낄 때, 의미 있는 일이라고 생각한다. 따라서 개인의 과업이 조직 내 또는 사회에 기여하는 정도가 큰 과업일수록 의미를 느낄 수 있다. 이러한 특성을 지닌 과업의 중요성은 조직몰입에 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타나고 있다. 좀 더 상세하게 설명하면, 과업중요성은 내부적 중요성과 외부적 중요성의 두 가지로 구분된다. 내부적 중요성은 일이 조직에 얼마나 중요한 것인지 근무자가 스스로 인식하는 것을 말하며, 외부적중요성은 근무자들이 친척·친구·이웃들에게 자신이 무엇을 하고 어디에서 일

하는 가에 대해 떳떳하게 말할 수 있고 이를 자랑스럽게 생각할 수 있느냐 하는 사회적 인정과 관련이 있다(김호섭 외, 1999). 과업중요성은 직무가 조직 내·외 의 다른 사람들의 생활이나 직무에 중대한 영향을 미치는 정도를 의미한다.

4) 자율성(autonomy)

자율성은 작업자가 직무수행에 필요한 자신의 작업일정을 계획하고 작업방식을 결정하고 작업을 진행하는 과정에 있어, 개인에게 주어지는 자유, 독립성, 재량권의 정도를 의미한다. 자율성이 많이 부여된 직무일수록 책임감도 크다고볼 수 있다. 따라서 직무의 수행과정에서 자율성의 정도가 높게 보장되는 경우조직구성원의 조직몰입이 증대될 개연성이 높다.

5) 피드백(feedback)

개인이 수행한 직무의 성과가 어느 정도의 효과가 있었는지에 관하여 명확한 정보를 작업자에게 제공하는 정도를 의미한다. 즉, 직무수행자가 직무를 수행하는 과정에서 자신의 작업 결과에 대해 직무자체, 상사, 동료, 하급자 등으로부터 정보를 얻는다면 피드백효과를 기대할 수 있다는 것이다. 따라서 피드백이주어지지 않는 경우에는 피드백을 추구하려는 행동을 보이게 된다. 환류는 작업자가 자신의 직무를 수행하는 동안에 직무결과와 성과에 대한 정보를 습득할수 있는 정도를 말한다(이정훈, 2010).

4. 조직헌신도

조직 헌신은 일반적으로 "노동자 개인이 근무하는 특정조직에 대한 몰입정도와 개개인 정체성의 강도"라고 정의된다. 구체적으로 살펴보면, Porter et al(1974)은 조직 헌신성을 한 개인이 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을

가지고 관여하느냐의 정도로 보면서 세 가지 구성요인들이 이 개념 속에 포함되어 있다고 하였다. 즉 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 상당한 노력을 하려는 의지, 그리고 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 열망 등을 조직헌신성을 구성하는 요소라고 정의하였다. Mowday, Porter와 Steers(1982)도 구성원이 조직을 위하여 애쓰려는 의사로서의 애착, 그리고 구성원이 조직원으로 남아있으려는 강한 욕구로서의 근속감을 조직헌신성이라고 제시하였다. Etzioni(1964)는 조직헌신성을 도덕적 헌신, 타산적 헌신, 소외적 헌신의 세 가지로 유형화하였고, Kanter(1968)도 근속헌신성, 응집헌신성, 통제 헌신성으로 유형하였다.

Mowday et al.(1971)은 조직헌신을 조직의 목표와 가치의 수용과 믿음, 조직을 위해 노력을 하겠다는 의지, 조직구성원으로서의 멤버십을 유지하기 위한욕구 등으로 정의하고 이 같은 조직헌신이 개인과 조직에게 모두 중요한 의미를 가진다고 보았다. 우선, 개인의 입장에서는 조직에 헌신함으로서 조직으로부터 외재적 보상(external reward) 뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있다. 한 조직의 입장에서도 구성원들의 높은 조직헌신 수준은 성과 측면에서 볼때 조직의 목표추구에 유익할 수 있다고 주장한다. 이들의 연구는 지금까지 조직헌신의 개념에 대한 연구 중 가장 보편적인 것으로 인정을 받고 있으며, 그들은 조직헌신의 3가지 기본적인 의미를 바탕으로 조직헌신을 측정하기 위한설문항목(Organizational Commitment Questionnaire)을 개발하였다.

이 조직헌신은 심리적인 애착과 다른 개념으로 조직몰입의 개념을 측정하고 있다고 비판하였다. 즉, 조직을 위해 상당한 노력을 쏟겠다는 의지와 조직의 멤버십을 유지하고 싶은 욕구는 개인의 심리적 정도가 아니라 개인의 행동의행을 말하는 것이며, 특히 노력을 쏟겠다는 의사는 조직몰입의 결과변수로 취급되기때문에 개념 중복이 있다고 주장하고 있다. 이 같은 비판에 근거하여 그들은 조직헌신이란 개인의 태도와 행동의지의 결합으로서 개인이 가지는 특정한 대상에 대한 가치관의 일치를 통하여 심리적인 애착이나 소속의 욕구를 유발시켜특정한 대상에 대한 정체성을 소유하거나 특정 대상에 공헌하는 것을 의미한다고 주장하고 조직헌신을 가치내면화(internalization), 동일시감정(identification),

외면적 동조(compliance)의 다면적 개념으로 정의하였다. 가치내면화는 개인과 조직의 동일화 가치관을 소유하고 있다는 사실에 기초를 둔 심리적 상태이며, 동일시 감정은 개인이 조직과 만족한 관계를 유지하고 싶은 소속감에 대한 만족에 기초를 두고 있는 심리적 상태이다. 연구결과들은 보다 바람직한 형태의 조직몰입으로 가치내면화를 꼽고 있으며, 높은 가치내면화 수준을 소유한 가람은 결근과 이직이 적으며, 높은 외면적 동조 수준을 소유한 사람이 많은 결근과 이직을 하는 경향이 높은 것으로 나타났다(장재익, 2009).

Steers는 헌신이란 "측정한 조직 내에서 개인이 조직을 동일시하는 것과 조직에 몰입하는 것에 대한 상대적인 힘"이라고 정의하고 있다.

Porter·Steers·Mowday와 Boulian은 헌신이란 조직과 자기 자신을 동일시 (identification)하면서 참여(involvement)하는 과정에서 일어나는 감정이라고 정의하였으며 헌신이란 다음과 같은 세 가지 특징을 지니고 있다고 지적하였다.

첫째, 조직에 대한 충성도, 둘째, 조직의 목표달성을 위한 현저하게 노력하고 자 하는 자발성, 셋째, 조직의 가치수용 및 이에 대한 강한 신념 등이 그것이다. 여기에서 동일시란 구체적으로 자기 자신을 개인 또는 어떤 집단과 동일하다고 느끼는 과정으로서 무의식적으로 일어나는 감정이다. 이렇게 볼 때 헌신이란 조직의 요구와 개인의 욕구가 상호 작용하여 발생하는 것으로서 조직에 대해 에너지와 충성을 다하고자 하는 자발적인 행동이라 할 수 있다(하준식, 2001).

5. 조직유효성

1) 조직유효성의 개념

Steers & Black(1994)은 조직유효성을 희소가치가 있는 자원을 획득, 활용할수 있는 조직의 능력으로 정의하고 있으며, 현상의 원인을 조직유효성에 대한 개념 구성의 타당성 문제, 유효성 기준 그리고 다양한 유효성 기준을 제시할때 기준들 간에 야기되는 갈등관계, 유효성 측정문제, 유효성 기준의 타당성 문

제, 유효성 수준에 관한 문제들 때문이라고 하였다.

Robbins(1983)는 조직유효성 단기-장기목표의 달성도로 정의하고, 목표를 설정하는데 는 전략적인 환경요소가 반영되어야 하며 평가자의 이해관계 와 그조직의 라이프 사이클 단계의 특성이 반영된다고 하였다. 또 다른 정의로는 조직구성원들에게 공헌도 이상의 유인을 제공함으로써 욕구를 충족시켜줄 수 있는 조직의 능력이라고 정의된다(김영천, 1998).

조직의 유효성은 대체로 다음과 같은 성격을 지니는데 첫째, 조직유효성은 조직의 사회적 정당성을 확보하기 위한 수단이 된다. 조직의 산출물이나 성과로 표현되는 조직 유효성에 대한 판단은 중요한 기능을 갖는다. 둘째, 조직 유효성은 개념(concept)이 아니고 구성개념(construct)이다. 셋째, 조직유효성은 다차원적이며 복수의 영역을 갖는다. 즉 조직은 일반적으로 복수의 영역 내에서 존재하고 활동하므로 조직의 여러 영역의 이해관계는 그 성격이 다르다. 따라서 모든 영역 내에서 유효성을 극대화시키는 것은 불가능하고 제한된 수의 영역에서 유효할 수밖에 없다.

일반적으로 유효성은 이미 설정된 목표의 달성 정도를 의미하는데 유효성 (effectiveness)이라고 하는 개념과 능률(efficiency)이라고 하는 개념사이에 혼란을 가져오는 경우가 많다(신유근, 1992). 이처럼 유효성과 효율성 사이에는 약간의 개념적인 차이가 있지만 분명한 것은 유효성과 효율성이 상호 배타적인 개념이 아니라 상호 보완적인 것으로 유효성 없이 효율성이 있을 수 없으며 또한 효율성 없이 유효성을 기대할 수 없다는 것이다. 따라서 조직이 존속·성장하기 위해서는 유효성과 효율성은 동시에 추구되어야 한다(함성철, 2004).

2) 조직몰입의 개념 및 구성요소

조직몰입(organizational commitment)은 자기가 속한 조직에 대해 동일시 (idengification)·몰입(involvement)·일체감·애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용·조직을 위해 애쓰려는 의사·조직이

구성원으로 남아 있으려는 강한 의지를 담고 있다. 이런 의미에서 조직몰입은 조직에 대한 단순한 충성심과는 다르다(이수옥, 2007). 또한 조직몰입은 일종의 태도라는 점에서 직무만족과 유사하지만, 직무만족은 직무와 직무의 어떤 측면에 대한 반응으로 직무환경 변화에 따라 직무만족 수준이 변화함에 비하여, 조직몰입은 조직 전체에 대한 개인의 감정을 반영하는 포괄적인 개념으로 쉽게 변하지 않는다는 점에서 차이가 있다. 조직몰입은 자발적인 심리상태로 보는 관점과 좋은 조건이 있더라도 이직하지 않겠다는 계산된 관점 모두를 포용하고 있다.

조직 몰입이란 개인이 특정 조직과 동일시하고, 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 나타내는 것이라고 했다. 개념적으로 조직몰입은 다음과 같은 세 가지 요소들로 특정지어 질 수 있다. 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의지, 셋째, 계속 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구이다(Mowday, porter & Steers, 1982).

조직몰입에 대한 정의와 함께 조직몰입을 구성하는 요인의 유형도 다양하게 분류되고 있다.

첫째, Wiener(1982)는 조직의 목표와 이익을 충족시키는 방향으로 행동하도록 만드는 내면화된 규범적 압력의 총체.

둘째, Kanter(1968)는 조직몰입을 조직에 투입한 노력과 희생으로 인해 계속적으로 조직에 남아 노력하겠다는 근속몰입, 조직의 사회적 상호작용관계에 대한 애착인 응집몰입, 바람직한 방향으로 행동하려는 조직규범에 대한 애착인 통제몰입으로 구분하였다.

셋째, Staw(1977)은 사회심리학적 접근법과 행위론적 접근법 관점에서 태도몰입과 행위몰입으로 구분하였다. 즉 태도가 행위를 결정한다는 일반적인 관점과는 다르게 행위가 태도를 결정한다고 보는 관점이다.

넷째, Becker(1960)는 계산적 몰입측면을 강조한 반면 Porter 등(1974)은 정의적 측면을 강조하였다(Meyer and Allen, 1991). 이에 따라 두 입장의 상호보완적 관점에서 조직몰입의 구성요인을 정의적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분하였다.

다섯째, O'Reilly와 Chatman(1986)은 조직몰입을 순응적 몰입과 내면적 몰입의 두 차원으로 나누어 설명하였다. 순응적 몰입은 물질적, 외부적 보상으로 인해 지니게 되는 조직에 애착을 가지거나 공헌 및 잔류하려는 태도를 의미하며, 내면적 몰입은 조직과 동일한 가치관을 소유함으로 인해 조직에 대한 애착을 가지거나 공헌 또는 잔류하려는 태도를 의미한다고 하였다.

본 연구에서는 Allen과 Mayer(1990)의 구성요소의 개념으로 조직몰입을 정의하려 한다. 이 구성개념을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 감정적 몰입

감정적 몰입(affective commitment)은 종업원의 감정적 애착심으로 조직구성 원의 일원임을 자랑하고 즐기며, 헌신하고, 강하게 빠져들 때 일어나며, 이러한 몰입이 강한 조직구성원은 그들이 원하기 때문에 조직에 남아 있으려고 한다.

(2) 규범적 몰입

규범적 몰입(normative commitment)은 조직에 대한 책임감에 근거한 몰입으로, 조직에 남아 있어야 한다는 의무감의 느낌을 말한다. 이는 회사에 충직하고 의무를 성심 성의껏 수행해야 한다는 내적인 가치관이며, 조직 의 목적이나 조직을 위하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계를 의미한다.

(3) 유지적 몰입

유지적 몰입(continuance commitment)은 다른 곳에 일자리를 얻을 대안이 없거나, 이직으로 인해 희생이 있을 수 있는 경우 한 구성원의 조직에 대해 가질 수밖에 없는 애착을 말한다. 이는 조직구성원이 조직을 떠나는 데에서 발생하는 손익관계를 계산하고 몰입한다는 것이다. 즉, 조직을 떠날 때 그냥 남아 있는 것과 비교한 기회비용(opportunity cost)에 근거한 조직몰입을 의미한다.

III. 연구방법

본 연구의 목적은 생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다음 (그림 3)과 같은 연구절차 에 의해 수행되었다.

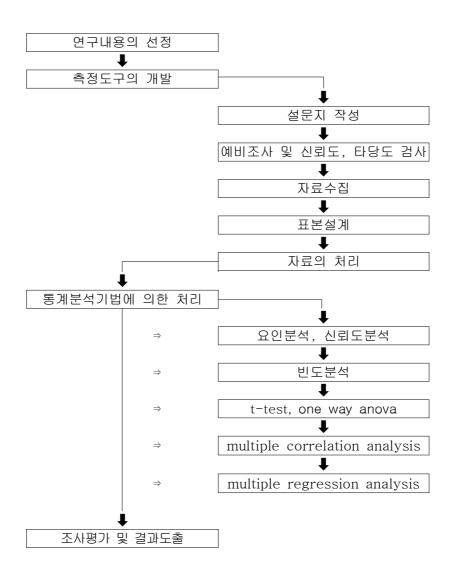


그림 3. 연구절차

1. 조사대상 및 조사방법

본 연구의 조사 대상은 2011년 3월 28일 ~ 3월 30일까지 충남 천안 '국립중앙 청소년수련원'에서 실시되었던 '2011년도 생활체육지도자 교육'에 참석한 생활체 육 지도자를 모집단으로 선정하였다.

모집단의 추출은 교육 이수를 위해 참석한 생활체육지도자를 대상으로 교육전·후로 총 239명을 편의표본추출법(convenience sampling) 에 의해 조사 되었다. 사전 교육된 조사원 5명이 면대면(face to face interview) 방식을 이용하여, 개별면접조사(Personal Interview)인 자기평가기입법에 의해 설문응답을 실시하였다.

총 239명을 대상으로 실시한 설문지의 표집에서 연구에 실제 사용된 자료는, 불성실하게 응답했다고 판단되거나 조사내용의 일부가 누락된 43부를 제외한 총 196명의 자료를 이용하였으며, 본 연구에 이용된 조사대상자의 인구통계학적 특 성에 따른 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

표 1. 연구대상자의 인구통계학적 특성

	구 분	빈 도	퍼센트	누적퍼센트
 성	남성	95	48.5	48.5
~ o	여성	101	51.5	100.0
	20대	31	15.8	15.8
연령	30대	109	55.6	71.4
	40대이상	56	28.6	100.0
 결혼	기혼	120	61.2	61.2
결혼 유무	미혼	76	38.8	100.0
	고졸이하	17	8.7	8.7
학력	전문대졸	72	36.7	45.4
9 9	4년제대졸	94	48.0	93.4
	대학원이상	13	6.6	100.0
	100-149만원	63	32.1	32.1
월평균	150-199만원	106	54.1	86.2
수입	200-249만원	18	9.2	95.4
	250이상	9	4.6	100.0
	1년미만	11	5.6	5.6
지도	1년-3년미만	46	23.5	29.1
지도 경력	3년-5년미만	29	14.8	43.9
	5년이상	110	56.1	100.0

2. 설문지의 구성

생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 영향을 규명하기 위하여 본 연구에 사용한 도구는 설문지이다.

설문지는 이수정(2008), 정주섭(2006)의 전문성인식 문항, 송충헌(2011), 이정훈(2010), 최상필(2006), 의 직무특성 문항, 김공(2008), 김광인(2007), 신진화(2009)의 조직헌신도 문항, 김일환(2007), 박삼열(2011), 박영민(2009)의 조직유효성 문항을 기초로 하여, 설문내용의 적합성과 적용가능성 검토를 위한 전문가회의 그리고 예비검사를 실시하여 신뢰도(Cronbach's a)와 타당도검증(Varimax)을 실시한 후 본 연구의 측정도구로 사용하였다.

설문지의 구성내용은 배경변인으로 인구통계학적특성 요인(성별, 연령, 결혼유무, 학력, 월평균수입, 지도경력) 6문항, 독립변인으로 전문성인식(사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적지시) 5개요인 21문항, 직무특성(과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성, 과업정체성) 5개요인 16문항과 종속변인으로 조직헌신도(가치수용, 헌신자발, 충성심) 3개요인 19문항, 조직유효성(감정적, 규범적, 유지적, 조직만족) 4개요인 18문항, 총 80개의 문항으로 구성되었으며, 설문지의 구성내용은 <표 2>와 같다.

표 2. 설문지의 주요 구성내용

) 목	세 부 항 목	문	항				
인구통계학적특성		성별, 연령, 결혼유무, 학력 월평균수입, 지도경력		6				
	사회적지위	사회적지위 타 직업보다 좋다, 근무조건이 좋다, 안정적, 자랑스럽다, 부러움의 대상이다.						
	사회봉사	미래사회와 국민 위한 중요 직업, 봉사정신, 참여자를 위한 혜택, 국빈복지를 위한 수단	4					
전문성 인식	직업윤리	생활체육자격에 대한 기준강화, 자격기준 및 심사기준 강화, 전문성 강화와 다양성 확보, 직업에 대한 만족	4	21				
	지적능력	학습지도 및 교수능력, 지도방법과 지식 연구, 연수 및 강습회 학습, 전문교육 요구직업	4					
	체계적지시	외부간섭 없이 진행, 수업 자율 운영, 운영결정에 적극적, 업무해결의 의무는 자신	4					
	과업중요성	업무결과 타인에 영향, 조직 내 비중, 목표달성에 영향, 직무성과 타인에게 영향	4					
	피드백							
직무	직무자율성	의사결정 기회, 재량권행사, 필요에 의한 업무수행 여건	3	16				
특성	기능다양성 다양한 기술과 재능 필요, 복합적 정신능력 요구, 다양한 업무 구성							
	과업정체성	전체 업무 중 일부분, 업무의 전 과정 책임, 업무의 전 과정 수행능력	3					
	가치수용	보람, 기쁨, 근무지의 긍정, 소속단체의 보람, 삶의 일부분, 자신의 가치와 일치, 능력의 발휘	7					
조직 헌신도	헌신자발	업무 이외에 자발적 관심 참여, 새로운 정보 습득을 위해 노력, 운영방침 수용 및 이행, 근무시간 이외 업무수행, 지속적 업무생각, 업무를 즐김	6	19				
	충성심	일에 대한 자신감, 생활체육과 조직에 진정성, 자신의 적성과 업무의 적절성, 조직에 대한 열정, 업무처리에 대한 확신, 불확실한 업무진행에 대한 불안감	6					
	감정적	가족과 같은 따뜻한 느낌, 나의 문제로 인식, 의미부여, 조직 일원에 대한 행복	4					
조직	규범적	직장에 대한 노력의 당연성, 이직에 대한 비윤리성 인식, 직장에 충성, 직장 충성에 대한 가치	4	10				
유효성	유지적	이직 시 흔들림, 이직 시 흔들림, 직장 유지는 나의 의지, 이직에 대한 다른 대안 없음	4	18				
	조직만족	전선마존 생활마존 흥미 전전하 대우에 대하 마존						
		총 문항	8	80				

3. 타당도와 신뢰도

1) 타당도검증

본 연구는 예비조사를 실시 한 후 본 설문조사를 실시하였으며, 요인분석은 Varimax방식을 이용한 주축요인분석을 실시하여 요인분석 결과 값이 .5 이상 인 요인들만 가설검증 변수로 활용하였다. <표 3>의 생활체육지도자의 전문성 인식 요인분석 결과를 보면 추출된 15개의 문항은 생활체육지도자의 전문성인 식에 관한 하위요인으로 사회적지위, 사회봉사, 직업윤리, 지적능력, 체계적지시 요인으로 분류 되었으며, 본 연구에 활용된 생활체육지도자의 전문성인식에 대 한 요인분석을 수행한 결과, 타당성과 적절성면에서 통계적으로 유의(KMO = .809, BTS = 1174.849, p<.000)한 것으로 검증되었다. 본 연구에 활용된 변수들 과 연구모형에 대한 요인분석을 수행한 결과, 타당성과 적절성의 통계적 결과 는 다음과 같다. KMO는 요인분석 문항의 상관계수의 크기를 비교하여 표본의 적절성을 결정하는 측정치이다. KMO의 범위는 0과 1사이인데 1에 가까울수록 바람직하고 최소한 .5이상이면 요인분석을 하기에 적합하다고 판단할 수 있다. 본 연구에서는 KMO = .809로 높은 표본의 적절성을 보이고 있다. 또한 상관행 렬내의 변수들이 의미 있는 상관관계를 가질 확률을 나타내는 BTS = 1174.849 로 본 연구의 상관행렬 변수들이 큰 의미를 갖는 것으로 나타났으며, 유의수준 은 p<.000으로 본 요인분석이 타당성과 적절성면에서 통계적으로 유의한 것으 로 나타났다.

추출된 전문성인식의 5가지 요인을 통해 전문성인식의 전체 변량 중 71%의 설명력을 확보하였으며, 이와 같은 결과는 본 연구의 설문내용의 전문성인식을 효과적으로 측정할 수 있음을 보여주고 있다.

표 3. 전문성인식의 요인분석 결과

	1	2	3	4	5
사회봉사4	.765	.048	.309	.052	.035
사회봉사2	.733	.011	.099	.234	.244
사회봉사3	.719	031	.156	.166	.148
사회봉사1	.692	072	.209	.270	103
사회적지위1	.051	.901	035	.012	042
사회적지위2	.043	.867	.028	033	.145
사회적지위3	131	.838	033	.166	.063
직업윤리2	.145	007	.856	.179	.129
—— 직업윤리1	.246	.000	.810	.161	.111
직업윤리3	.295	044	.774	.211	016
 지적능력1	.115	.094	.172	.852	.039
지적능력4	.224	.011	.282	.770	.095
지적능력2	.411	.060	.115	.705	.053
체계적지시1	.025	.176	.008	.031	.805
체계적지시2	.180	036	.163	.089	.744
전체	2.573	2.321	2.313	2.114	1.364
 분산	17.156	15.474	15.417	14.096	9.092
누적	17.156	32.630	48.047	62.144	71.236

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .809

Bartlett Test of Sphericity = 1174.849, Significance = .000

<표 4>의 생활체육지도자의 직무특성 요인분석 결과를 보면, 추출된 13개의 문항은 직무특성에 관한 하위요인으로 과업중요성, 피드백, 직무자율성, 기증다 양성으로 분류 되었으며, 본 연구에 활용된 직무특성 변수들과 연구모형에 대 한 요인분석을 수행한 결과, 타당성과 적절성면에서 통계적으로 유의(KMO = .866, BTS = 1214.913, p<.000)한 것으로 검증되었다.

추출된 직무특성의 4가지 요인은 직무특성의 전체 변량 중 72%의 설명력을 확보하고 있으며, 이와 같은 결과는 본 연구의 설문내용의 직무특성을 효과적으로 측정할 수 있음을 보여주고 있다.

표 4. 직무특성의 요인분석 결과

	1	2	3	4
과업중요성3	.775	.281	.209	.192
과업중요성4	.754	.046	.367	.167
과업중요성1	.753	.178	.158	.127
과업중요성2	.749	.372	.180	.124
피드백2	.318	.804	.026	.173
피드백3	.177	.803	.172	.151
피드백1	.162	.717	.227	.272
직무자율성2	.160	.146	.854	010
직무자율성1	.328	.000	.809	.105
직무자율성3	.179	.263	.716	.114
기능다양성1	.091	.091	.137	.866
기능다양성2	.122	.230	.119	.849
기능다양성3	.316	.263	086	.687
전체	2.746	2.278	2.253	2.190
분산	21.124	17.521	17.332	16.846
누적	21.124	38.645	55.977	72.823

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .866

Bartlett Test of Sphericity = 1214.913, Significance = .000

<표 5>의 조직헌신도의 요인분석 결과를 보면, 추출된 10개의 문항은 조직헌신도에 관한 하위요인으로 가치수용, 헌신자발, 충성심으로 분류 되었으며, 본 연구에 활용된 직무특성 변수들과 연구모형에 대한 요인분석을 수행한 결과, 타당성과 적절성면에서 통계적으로 유의(KMO = .822, BTS = 1565.696, p<.000)한 것으로 검증되었다.</p>

추출된 조직헌신도의 3가지 요인은 조직헌신도의 전체 변량 중 69%의 설명 력을 확보하고 있으며, 이와 같은 결과는 본 연구의 설문내용의 조직헌신도를 효과적으로 측정할 수 있음을 보여주고 있다.

표 5. 조직헌신도의 요인분석 결과

	1	2	3
가치수용4	.849	.230	.040
 가치수용3	.799	.193	059
가치수용7	.778	.095	.181
가치수용6	.774	.088	.179
가치수용5	.711	.327	.081
헌신자발성5	.051	.791	.220
 헌신자발성2	.270	.783	.045
헌신자발성3	.324	.777	.097
	.261	.025	.822
	033	.268	.780
전체	3.319	2.129	1.421
 분산	33.186	21.288	14.211
누적	33.186	54.474	68.686

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .882

Bartlett Test of Sphericity = 1565.696, Significance = .000

<표 6>의 조직유효성의 요인분석 결과를 보면, 추출된 14개의 문항은 조직유효성에 관한 하위요인으로 감정적, 규범적, 유지적, 조직만족으로 분류 되었으며, 본 연구에 활용된 직무특성 변수들과 연구모형에 대한 요인분석을 수행한 결과, 타당성과 적절성면에서 통계적으로 유의(KMO = .822, BTS = 1565.696, p<.000)한 것으로 검증되었다.</p>

추출된 조직유효성의 4가지 요인은 조직유효성의 전체 변량 중 72%의 설명 력을 확보하고 있으며, 이와 같은 결과는 본 연구의 설문내용의 조직헌신도를 효과적으로 측정할 수 있음을 보여주고 있다.

표 6. 조직유효성의 요인분석 결과

	1	2	3	4
감정적2	.811	.159	.165	.161
감정적1	.788	.234	.119	.260
감정적3	.786	.207	.287	.178
감정적4	.683	.254	.324	.222
규범적3	.303	.865	.100	.052
규범적4	.393	.750	.155	.206
규범적2	092	.618	.313	.307
규범적1	.353	.536	.128	.262
유지적2	.118	.172	.872	.180
유지적1	.247	.093	.845	.165
유지적3	.253	.180	.660	017
조직만족4	.162	.192	.091	.889
조직만족5	.443	.150	.135	.677
조직만족3	.351	.417	.203	.608
전체	3.226	2.470	2.355	2.061
분산	23.041	17.642	16.820	14.722
누적	23.041	40.683	57.503	72.225

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .882

Bartlett Test of Sphericity = 1565.696, Significance = .000

2) 신뢰도검증

신뢰도는 측정도구의 안정성(stability) 및 일관성(consistency) 등과 관계가 있으며, 동일한 개념에 대해 다시 반복하여 측정할 때 동일한 결과를 얻을 수 있는 정도를 말한다. 신뢰성을 측정하는 방법으로는 검사-재검사법, 반분비교법 등이 있으나 본 연구에서는 내적 일관성을 추정할 수 있는 Cronbach a 계수를 이용하여 신뢰성을 측정하였다. 본 연구에서 이용된 설문내용의 구성지표별 신뢰도는 <표 7>과 같다. 본 설문지를 구성하고 있는 변인의 문항 간 신뢰도 검정결과, Cronbach a는 전문성인식 .776, 직무특성 .886, 조직유효성 .902, 조직헌시도 .909로 기준치인 .60 이상의 값을 나타내, 본 연구를 수행 가능한 높은 신뢰도 값을 확보하였다.

표 7. 전문성인식, 직무특성, 조직헌신도, 조직유효성의 신뢰도분석 결과

요 인		항 목	Cronba	ch's a
_	사회봉사	a1, a2,a3, a4	.790	
전문성 -	사회적지위	a1, a2, a3	.841	
	직업윤리	a1, a2, a3	.841	.776
인식 -	지적능력	a1, a2, a4	.800	
	체계적지시	a1, a2	.613	
	과업중요성	b1, b2, b3, b4	.859	
직무특성 -	피드백	b1, b2, b3	.805	.886
7170	직무자율성	b1, b2, b3	.799	.000
	기능다양성	b1, b2, b3	.798	
_	감정적	c1, c2, c3, c4	.778	
조직	규범적	c1, c2, c3, c4	.793	.902
유효성	유지적	c1, c2, c3	.807	.302
	만족	c3, c4, c5	.815	
조직 -	가치수용	d3, d4, d5, d6, d7	.790	
,	헌신자발	d2, d3, d5	.880	.909
헌신도 ⁻ 	충성심	d5, d6	.851	

4. 자료처리

자료처리는 응답이 완성된 자료를 회수한 후 이중기입이나 불성실하게 작성된 자료는 분석에서 제외시키고 유효 표본만을 부호화하여, 컴퓨터에 입력시킨후 통계 패키지 프로그램인 SPSS Windows 17.0 프로그램을 이용하여 연구문제에 따라 다음과 같이 분석하였다.

- 첫째, 인구통계학적 특성에 따른 생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성의 차이를 분석하기 위하여 t-test와 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하고 유의한 차이가 있을 경우 scheffe를 이용하여 사후검증을 실시하였다.
- 둘째, 전문성인식, 직무특성, 조직헌신도, 조직유효성 간의 연관성을 분석하기 위하여 상관관계분석(correlation analysis)을 실시하였다.
- 셋째, 전문성인식이 조직헌신도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 중다회귀분 석을 실시하였다.
- 넷째, 전문성인식의 조직유효성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 중다회귀분 석(multiple regression analysis)을 실시하였다.
- 다섯째, 직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 중다회귀분 석을 실시하였다.
- 여섯째, 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 중다회귀분 석을 실시하였다.
 - 유의수준은 α=.05로 하였다.

IV. 연구결과

1. 생활체육지도자의 인구통계학적 특성에 따른 전문성인식의 차이

1) 성별에 따른 전문성인식의 차이

생활체육지도자의 성별에 따른 전문성인식의 차이를 분석한 결과, 전문성인식의 하위요인인 지적능력, 사회봉사, 직업윤리, 체계적지시, 사회적지지에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 지적능력, 사회봉사, 체계적지시에서는 남성이 여성보다 높은 평균값이 나타났으며, 직업윤리와 사회적지위에서는 여성이 남성보다 높은 평균값이 나타났다.

표 8. 성별에 따른 전문성인식의 차이

	성별	N	평균	표준편차	t	p
기지나러	남성	95	3.9754	.52647	900	400
지적능력	여성	101	3.9109	.59794	.800	.423
사회봉사	남성	95	4.2500	.50792	1.077	.282
사외장사	여성	101	4.1733	.48829	1.077	.404
직업윤리	남성	95	4.0035	.59845	GOG	.487
식 1 전 다	여성	101	4.0627	.59201	696	.401
체계적지시	남성	95	3.6211	.76044	1 500	114
세세작시시	여성	101	3.4505	.74332	1.586	.114
사회적지위 -	남성	95	2.7965	.89956	1 076	069
	여성	101	3.0297	.84077	-1.876	.062

2) 결혼유무에 따른 전문성인식의 차이

생활체육지도자의 결혼유무에 따른 전문성인식의 차이를 분석한 결과, 전문성인식에 대한 하위요인 중 지적능력 $t=2.351^*$ 과 사회적지위 $t=-2.145^*$ 에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 지적능력은 기혼 M=4.25이 미혼 M=3.82 보다, 사회적지위는 미혼 M=3.07이 기혼 M=2.81 보다 높은 평균값이 나타났으며, 결혼유무에 따라서는 지적능력과 사회적지위를 제외한 모든 요인에서 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 9. 결혼유무에 따른 전문성인시의 차이

	결혼상태	N	평균	표준편차	t	p
기지느러	기혼	120	4.0167	.53774	0.051*	020
지적능력	미혼	76	3.8246	.58746	2.351*	.020
기원비기	기혼	120	4.2521	.46460	1 4774	1.40
사회봉사 -	미혼	76	4.1447	.54354	1.474	.142
기사 이 기	기혼	120	4.0611	.61567	010	41.4
직업윤리	미혼	76	3.9912	.56035	.818	.414
크레 게 거 기	기혼	120	3.5500	.73450	200	COC
체계적지시	미혼	76	3.5066	.78949	.392	.696
사회적지위 ·	기혼	120	2.8139	.90933	0.145*	022
	पट्	76	3.0789	.79790	-2.145*	.033

3) 연령에 따른 전문성인식의 차이

생활체육지도자의 연령에 따른 전문성인식의 차이를 분석한 결과, 전문성인식에 대한 하위요인 중 사회봉사 t=4.299* 와 체계적지시 t=3.827* 에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 특히, 전문성인식의 하위요인 중 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타난 사회봉사는 20대<30대<40대 순으로 높게 나타났으며, 체계적지시는 20대<40대<30대 순으로 높게 나타났다. 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이를 나타낸 사회봉사와 체계적지시 요인에 대해 사후검증 (scheffe)을 실시한 결과 사회봉사 요인은 20대의 집단과 40대의 집단 간에 두드러진 차이가 나타났다.

표 10. 연령에 따른 전문성인식의 차이

구	분	N	평균	표준편차	F	p	post- hoc
	20대(a)	31	3.7849	.51315	_		
지적능력	30대(b)	109	3.9480	.54277	1.728	.180	
	40대이상(c)	56	4.0179	.62091			
	20대(a)	31	4.0000	.56273	_		
사회봉사	30대(b)	109	4.2133	.48808	4.299^*	.015	a-c
	40대이상(c)	56	4.3214	.44902			
	20대(a)	31	3.9462	.57153			
직업윤리	30대(b)	109	4.0183	.60321	.870	.420	
	40대이상(c)	56	4.1131	.59042			
	20대(a)	31	3.2742	.73981	_		
체계적지시	30대(b)	109	3.6560	.76587	3.827*	.023	a-b
	40대이상(c)	56	3.4375	.70105	-		
사회적지위	20대(a)	31	3.0000	.88192			
	30대(b)	109	2.9205	.91276	.244	.783	
	40대이상(c)	56	2.8631	.80598			

4) 학력에 따른 전문성인식의 차이

생활체육지도자의 학력에 따른 전문성인식의 차이를 분석한 결과, 전문성인식에 대한 하위요인 중 체계적지시 $t=3.216^*$ 에서 통계적으로 유의한 차이가타났으며, 특히, 전문성인식의 하위요인 중 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타난 체계적지시는 전문대졸업<4년제 대졸<고졸이하<대학원이상 순으로 높게나타났으며, 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이를 나타낸 체계적지시 요인에 대해 사후검증(scheffe)을 실시한 결과 대학원이사의 집단과 고졸이하, 전문대졸, 4년제대졸 집단 간에 두드러진 차이가 나타났다.

표 11. 학력에 따른 전문성인식의 차이

	구 분	N	평균	표준 편차	F	p	post- hoc
	고졸이하(a)	17	4.0588	.48926			
지적	전문대졸(b)	72	3.9120	.61538	E00	600	
능력	4년제대졸(c)	94	3.9255	.53805	582	.628	
	대학원이상(d)	13	4.0769	.56362			
	고졸이하(a)	17	4.3971	.49259	_		
사회	전문대졸(b)	72	4.1701	.51701	1.340	262	
봉사	4년제대졸(c)	94	4.1888	.48870	1.540	.263	
	대학원이상(d)	13	4.3462	.43944	_		
	고졸이하(a)	17	4.0196	.38135	- 1.792	.150	
직업	전문대졸(b)	72	3.9722	.68690			
윤리	4년제대졸(c)	94	4.0355	.54754			
	대학원이상(d)	13	4.3846	.52434			
	고졸이하(a)	17	3.7059	.66283	_		
체계적	전문대졸(b)	72	3.3264	.75601	- 3.216*	.024	d-a b a
지시	4년제대졸(c)	94	3.6223	.73575	5.210	.024	d-a,b,c
	대학원이상(d)	13	3.8077	.80463			
 - 사회적	고졸이하(a)	17	3.2353	.83968			
	전문대졸(b)	72	3.0556	.81458	- 2 502	055	
지위	4년제대졸(c)	94	2.7482	.90490	- 2.582	.055	
	대학원이상(d)	13	2.9487	.86972			

5) 월평균 수입에 따른 전문성인식의 차이

생활체육지도자의 월평균 수입에 따른 전문성인식의 차이를 분석한 결과, 전 문성인식의 하위요인인 지적능력, 사회봉사, 직업윤리, 체계적지시, 사회적지지 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 12. 월평균 수입에 따른 전문성인식의 차이

	구 분	N	평균	표준편차	F	p	post- hoc
	100-149만원(a)	63	3.9206	.60082			
지적	150-199만원(b)	106	3.9874	.54999	1.000	0.01	
능력	200-249만원(c)	18	3.8889	.51131	1.028	.381	
	250이상(d)	9	3.6667	.55277			
	100-149만원(a)	63	4.2103	.50443			
사회	150-199만원(b)	106	4.2358	.50924	460	711	
봉사	200-249만원(c)	18	4.0972	.43840	.460	.711	
	250이상(d)	9	4.1389	.46956			
	100-149만원(a)	63	4.0423	.53712	284	.837	
직업	150-199만원(b)	106	4.0283	.59827			
윤리	200-249만원(c)	18	4.1111	.59409			
	250이상(d)	9	3.8889	.94281			
	100-149만원(a)	63	3.4444	.76786			
체계	150-199만원(b)	106	3.5377	.77674	0.52	.416	
적 지시	200-249만원(c)	18	3.7778	.52081	.953	.410	
	250이상(d)	9	3.6111	.78174			
	100-149만원(a)	63	2.8836	.82557	-		
사회 전	150-199만원(b)	106	2.9717	.87059		620	
적 지위	200-249만원(c)	18	2.8704	.84898	.594	.620	
	250이상(d)	9	2.5926	1.32054			

6) 지도경력에 따른 전문성인식의 차이

생활체육지도자의 지도경력에 따른 전문성인식의 차이를 분석한 결과, 전문성인식에 대한 하위요인 중 사회적지위 t=2.731*에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 특히, 전문성인식의 하위요인 중 p<.05 수준에서 유의한 차이가나타난 사회적지위는 5년이상<1년-3년미만<3년-5년미만<1년미만 순으로 높게나타났으며, 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이를 나타낸 사회적지위 요인에 대해 사후검증(scheffe)을 실시한 결과 1년미만의 집단과 5년이상의 집단간에 두드러진 차이가 나타났다.

표 13. 지도경력에 따른 전문성 인식의 차이

	구 분	N	평균	표중편	F	p	post- hoc
	1년미만(a)	11	3.9091	.55958	_		
지적	1년-3년미만(b)	46	3.8261	.62357	1 199	9.41	
능력	3년-5년미만(c)	29	4.0575	.43706	- 1.122	.341	
	5년이상(d)	110	3.9636	.56638			
	1년미만(a)	11	4.2273	.71111	_		
사회	1년-3년미만(b)	46	4.1685	.49175	277	.842	
봉사	3년-5년미만(c)	29	4.2759	.42439	\\(\alpha\)(1)	.042	
	5년이상(d)	110	4.2091	.49946			
	1년미만(a)	11	3.9697	.75210			
직업 윤리	1년-3년미만(b)	46	3.8333	.50062	- 2.568	OEG	
윤리	3년-5년미만(c)	29	4.0690	.46615	- 2.308 -	.056	
	5년이상(d)	110	4.1152	.62961			
	1년미만(a)	11	3.5455	1.21356			
체계 석 지시	1년-3년미만(b)	46	3.5326	.67001	166	.919	
지시	3년-5년미만(c)	29	3.6207	.71533	.100	.919	
	5년이상(d)	110	3.5091	.75109	_		
	1년미만(a)	11	3.3333	1.25610			
사회	1년-3년미만(b)	46	2.9855	.80110	- - 2.731*	.045	n_4
지위	3년-5년미만(c)	29	3.1724	.75918	2.751	.043	a-d
	5년이상(d)	110	2.7788	.87002	_		

2. 생활체육지도자의 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 차이

1) 성별에 따른 직무특성의 차이

생활체육지도자의 성별에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 직무특성의 하위요인 중 직무자율성 $t=2.064^*$ 에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 직무자율성은 남성 M=3.56 이 여성 M=3.38 보다 높은 평균값이 나타났으며, 성별에 따라서는 직무자율성을 제외한 모든 요인에서 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 14. 성별에 따른 직무특성의 차이

성 밭 		N	평균	표준편차	t	p
코어즈 6 서	남성	95	3.5737	.65016	7.4.4	457
작업공표성	여성	101	3.5074	.59314	.744	.457
જો 🗠 મોો	남성	95	3.6491	.57606	77.4	420
피드백	여성	101	3.7162	.63313	774	.439
키모 키 ㅎ 줘	남성	95	3.5579	.63104	0.004*	0.40
직무자율성	여성	101	3.3762	.59938	2.064*	.040
크라드리스는 A	남성	95	3.9298	.52343	1.01	070
기능다양성	여성	101	3.9175	.54448	.161	.872

2) 결혼유무에 따른 직무특성의 차이

생활체육지도자의 결혼유무에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 직무특성의 하위요인 중 피드백 $t=2.545^*$ 에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 피드백은 기혼 M=3.77이 미혼 M=3.56 보다 높은 평균값이 나타났으며, 결혼유무따라서는 피드백을 제외한 모든 요인에서 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 15. 결혼유무에 따른 직무특성의 차이

결혼상태	N	평균	표준편차	t	p
기혼	120	3.5646	.61792	700	401
미혼	76	3.5000	.62716	.700	.481
기혼	120	3.7667	.63746	O = 4=*	010
미혼	76	3.5526	.52930	<i>2</i> .5 4 5	.012
기혼	120	3.4500	.64191	41.0	<i>C</i> 00
미혼	76	3.4868	.58738	413	.680
기혼	120	3.9556	.53266	1.050	201
미혼	76	3.8728	.53324	1.009	.291
	기혼 미혼 기혼 미혼 기혼 미혼	기혼 120 미혼 76 기혼 120 미혼 76 기혼 120 미혼 76 기혼 120	기혼 120 3.5646 미혼 76 3.5000 기혼 120 3.7667 미혼 76 3.5526 기혼 120 3.4500 미혼 76 3.4868 기혼 120 3.9556	기혼 120 3.5646 .61792 미혼 76 3.5000 .62716 기혼 120 3.7667 .63746 미혼 76 3.5526 .52930 기혼 120 3.4500 .64191 미혼 76 3.4868 .58738 기혼 120 3.9556 .53266	기혼 120 3.5646 .61792 .706 미혼 76 3.5000 .62716 기혼 120 3.7667 .63746 미혼 76 3.5526 .52930 기혼 120 3.4500 .64191 미혼 76 3.4868 .58738 기혼 120 3.9556 .53266

3) 연령에 따른 직무특성의 차이

생활체육지도자의 연령에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 직무특성에 대한 하위요인 중 피드백 t=6.594** 에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 특히, 직무특성의 하위요인 중 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타난 피드백은 20대<30대<40대 이상 순으로 높게 나타났으며, 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이를 나타낸 피드백 요인에 대해 사후검증(scheffe)을 실시한 결과 20대와 30대, 40대 이상의 집단 간에 두드러진 차이가 나타났다.

표 16. 연령에 따른 직무특성의 차이

	분	N	평균	표준편 사	F	p	post- hoc
	20대(a)	31	3.3468	.51103			
과업중요성	30대(b)	109	3.5642	.63136	1.847	.160	
	40대이상(c)	56	3.5982	.64434			
	20대(a)	31	3.3441	.48292			
피드백	30대(b)	109	3.7156	.62661	6.594**	.002	a-b, c
	40대이상(c)	56	3.8095	.56446			
	20대(a)	31	3.2796	.47216			
직무자율성	30대(b)	109	3.4924	.63602	1.664	.192	
	40대이상(c)	56	3.5119	.65123	-		
	20대(a)	31	3.7204	.45621			
기능다양성	30대(b)	109	3.9480	.52150	2.828	.062	
	40대이상(c)	56	3.9881	.57547			

4) 학력에 따른 직무특성의 차이

생활체육지도자의 학력에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 직무특성의 하위요인인 과정중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 17. 학력에 따른 직무특성의 차이

		N	평균	표준편 자	F	p	post- hoc
	고졸이하(a)	17	3.4706	.65480	_		
과업	전문대졸(b)	72	3.5625	.64833	200	.810	
중요성	4년제대졸(c)	94	3.5532	.58873	322	.010	
	대학원이상(d)	13	3.4038	.69626			
	고졸이하(a)	17	3.7647	.49672			
피드백	전문대졸(b)	72	3.6759	.68054	133	.940	
퍼트릭	4년제대졸(c)	94	3.6702	.54102	.155	.940	
	대학원이상(d)	13	3.7179	.77991			
	고졸이하(a)	17	3.8039	.63529			
직무	전문대졸(b)	72	3.4306	.66062	2.210	007	
자율성	4년제대졸(c)	94	3.4113	.58745	- 2.218	.087	
	대학원이상(d)	13	3.5897	.49355	-		
	고졸이하(a)	17	4.1373	.48675			
기능	전문대졸(b)	72	3.9167	.61221	- 1.024	202	
다양성	4년제대졸(c)	94	3.8936	.48934	1.024	.383	
	대학원이상(d)	13	3.8974	.39404			

5) 월평균 수입에 따른 직무특성의 차이

생활체육지도자의 월평균 수입에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 직무특성의 하위요인인 과정중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 18. 월평균 수입에 따른 직무특성의 차이

		N	평균	표준편차	F	p	post- hoc	
	100-149만원(a)	63	3.4087	.60625				
· 과업	150-199만원(b)	10 6	3.5542	.62868	- 2.616	.052		
중요성	200-249만원(c)	18	3.8472	.36520	2.010	.032		
	250이상(d)	9	3.6667	.83853				
	100-149만원(a)	63	3.6032	.66359				
피드백 -	150-199만원(b)	10 6	3.7107	.60522	609	610		
피트릭	200-249만원(c)	18	3.7778	.39606	.009	.610	.010	
	250이상(d)	9	3.7407	.54716				
	100-149만원(a)	63	3.3810	.64994	_			
직무 .	150-199만원(b)	10 6	3.4906	.59842	650	.584		
자율성	200-249만원(c)	18	3.5741	.53389	.030	.004		
	250이상(d)	9	3.5185	.83518				
	100-149만원(a)	63	3.8571	.53786	_			
기능	150-199만원(b)	10 6	3.9497	.54002	- 1.116	.344		
다양성	200-249만원(c)	18	4.0741	.35342	1.110	.544		
	250이상(d)	9	3.7778	.68718				

6) 지도경력에 따른 직무특성의 차이

생활체육지도자의 지도경력에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 직무특성의 하위요인인 과정중요성, 피드백, 직무자율성, 기능다양성 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 19. 지도경력에 따른 직무특성의 차이

		N	평균	표중편	F	p	post- hoc
	1년미만(a)	11	3.4318	.78335			
과업	1년-3년미만(b)	46	3.4457	.59608	846	.470	
중요성	3년-5년미만(c)	29	3.5000	.41726	040	.470	
	5년이상(d)	110	3.6000	.65770	_		
	1년미만(a)	11	3.4545	.73443			
જો ⊤' મોો	1년-3년미만(b)	46	3.5870	.60117	1 200	9.40	
피드백	3년-5년미만(c)	29	3.6667	.47140	- 1.392	.246	
	5년이상(d)	110	3.7515	.62146	_		
	1년미만(a)	11	3.6667	.44721			
직무	1년-3년미만(b)	46	3.5000	.62361	- 	C1C	
자율성	3년-5년미만(c)	29	3.4828	.51629	599	.616	
	5년이상(d)	110	3.4242	.65884	-		
	1년미만(a)	11	3.9394	.61134			
기능	1년-3년미만(b)	46	3.9348	.55163	202	700	
다양성	3년-5년미만(c)	29	4.0115	.44080	383	.766	
	5년이상(d)	110	3.8939	.54358			

3. 생활체육지도자의 전문성인식, 직무특성, 조직헌신도, 조직유효성 간의 상관관계

생활체육지도자의 전문성인식, 직무특성, 조직헌신도, 조직유효성 간에 Pearson 적률상관관계를 분석한 결과 분석에 의하면, 피드백과 조직만족, 지적능력과 사회적지위, 규범적, 사회적지위와 사회봉사, 직업윤리, 체계적 지시와 기능다양성, 감정적, 유지적, 충성심, 기능다양성과 규범적, 조직만족을 제외한 모든 요인들간에 통계적으로 p<.01, p<.05 수준에서 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

표 20. 전문성인식, 직무특성, 조직유효성, 조직헌신도의 상관관계

1 1												한니다	N의 서 유 의)5 수준(양	*. 상관계수는0.05 수준(양쪽)에서유의합니다
_												게합니다.	쪽)에서유	.01 수준/양	**. 상관계수는0.01 수준(양쪽)에서유의합니다
.340	266**	.202**	.313**	.206***	.236**	.229**		.302**	.307***	.203**	.074	209**	.219**	.250**	충성심
	.461**	.290**	*	.343**	.424**	.450**	.305**	.460**	.371**	133	.224**	281**	.588**	.356**	헌신자발
	_	.763**	.471***	.640**	.670**	.280**	.418**	.242**	.265**	.572**	.276**	झ _*	.364**	.211**	가치수용
		-	.418**	.609**	.622**	.139	.419**	.095	.194**	.626**	.242**	.099	.246**	.207**	조직만족
			_	.466***	.508**	.306**	.221**	:# #:*	.232**	.395**	066	.097	.⊥ 88*	.199**	유지적
				1	.601**	.089	.378**	.057	.230**	.437***	.159*	.059	.191**	.103	규번적
					1	.319**	.365**	.247**	.317**	.351**	.096	.170*	.350***	.295**	감정적
						-	.234**	.491**	.438**	.062	.117	.370**	.525**	.469**	기능다양성
							_	.376**	.543*	.244**	.383**	.is	.235**	.230***	직무자율성
								_	.560**	039	.156*	.382***	₩	.342***	되 디디 백
									_	.080	.202**	298**	.34# _#	.369***	과업중요성
										_	 &*	021	015	.113	사회적지위
											_	205**	.239**	.193**	체계적지시
												_	.527**	.482**	직업 관리
													_	.536**	사회봉사
														_	지적능력
변신 자	가치수 *	조식만 ~	유지적	규변적	감정적	œ 무 하	※ 주 주	IE IU FI	소 앤 보	사회적 지위	^추 고 ^추 고	건 단 단 단 단	수 <u>생</u>	고보 작 이	

4. 전문성인식이 조직헌신도에 미치는 영향

전문성인식이 조직헌신도의 하위요인인 가치수용, 헌신자발, 충성심에 미치는 영향을 분석한 결과, 전문성인식의 하위요인인 사회봉사(t=6.105***), 사회적지위(t=10.577***)가 가치수용에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 사회봉사, 사회적지위가 높을수록 가치수용이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 전문성인식은 가치수용 전체변량의 약 48.1%를 설명해 주고 있다.

조직헌신도의 하위요인인 헌신자발에 영향을 미치는 전문성인식의 하위요인은 사회봉사(t=6.451***)로 나타났으며, 사회봉사가 높을수록 헌신자발이 높아진다는 것을 알 수 있다. 전문성인식은 헌신자발 전체변량의 약 31.9%를 설명해 주고 있다.

조직헌신도의 하위요인인 충성심에 영향을 미치는 전문성의 하위요인은 사회적지위(t=2.805***)로 나타났으며, 사회적지위가 높을수록 충성도가 높 아진다는 것을 알 수 있다. 전문성인식은 충성심의 전체변량의 약 11.4% 를 설명해 주고 있다.

표 21. 전문성 인식이 조직헌신도에 미치는 영향

	В	t	p	В	t	р	В	t	p
(상수)	.218	.630	.529	.759	2.210	.028	1.071	2.045	.042
지적 능력	088	-1.142	.255	.078	1.021	.308	.175	1.496	.136
사회 _ 봉사	.541	6.015	.000	.577	6.451	.000	.165	1.212	.227
_ 직업 윤리	036	505	.614	030	424	.672	.132	1.208	.229
체계적 지시	.094	1.939	.054	.059	1.232	.220	030	402	.688
사회적 지위	.432	10.577	.000	.078	1.933	.055	.174	2.805	.006
	R ² =.48	81, F=35.1	60***	R ² =.31	9, F=17.	800***	R ² =.11	14, F=4.8	96***
종속 변수		가치수용		1	헌신자발			충성심	

5. 전문성인식이 조직유효성에 미치는 영향

전문성인식이 조직유효성의 하위요인인 감정적, 규범적, 유지적, 조직만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직유효성의 감정적에 영향을 미치는 전문성인식의 하위요인은 사회봉사(t=4.114***), 사회적지위(t=5.496***)가 감정적에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 사회봉사, 사회적지위가 높을수록 감정적 행동이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 전문성인식은 감정적 전체변량의 약 25.9%를 설명해 주고 있다.

조직유효성의 규범적에 영향을 미치는 전문성인식의 하위요인은 사회봉사 (t=2.971***), 사회적지위(t=6.755***)가 규범적에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 사회봉사, 사회적지위가 높을수록 규범적 행동이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 전문성인식은 규범적 전체 변량의 약 23.7%를 설명해 주고 있다.

조직유효성의 유지적에 영향을 미치는 전문성인식의 하위요인은 사회봉사 (t=2.971***), 사회적지위(t=6.755***)가 유지적에 정(+)적인 영향을 미치며, 체계적지시(t=-2.902**)는 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 사회봉사, 사회적지위가 높을수록 유지적 행동이 높아지며, 체계적지시가 높을수록 유지적 행동이 낮아진다는 것으로 알 수 있다. 전문성인식은 유지적 전체변량의 약 22.6%를 설명해 주고 있다.

조직유효성의 조직만족에 영향을 미치는 전문성인식의 하위요인은 사회봉사 (t=3.720***), 사회적지위(t=11.278***)가 조직만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 사회봉사, 사회적지위가 높을 수록 조직만족이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 전문성인식은 조직만족 전체변량의 약 23.7%를 설명해 주고 있다.

표 22. 전문성인식이 조직유효성에 미치는 영향

	В	t	p	В	t	p
(상수)	.749	1.776	.077	1.303	3.040	.003
지적능력	.128	1.365	.174	082	859	.391
사회봉사	.451	4.114	.000	.331	2.971	.003
직업윤리	043	486	.628	043	480	.632
체계적지시	049	829	.408	.045	.743	.459
사회적지위	.274	5.496	.000	.342	6.755	.000
	R ² =.2	259, F=13.2	94***	R ² =.2	237, F=11.8	312***
종속변수		감정적			규범적	
	В	t	р	В	t	p
(상수)	1.418	2.857	.005	.105	.265	.792
지적능력	.132	1.192	.235	.007	.076	.940
사회봉사	.257	1.990	.048	.384	3.720	.000
직업윤리	.018	.169	.866	054	650	.516
체계적지시	202	-2.902	.004	.088	1.572	.118
사회적지위	.375	6.394	.000	.529	11.278	.000
	R ² =.2	226, F=11.0	96***	R ² =.4	465, F=33.0	70***
종속변수		유지적			조직만족	

6. 직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향

직무특성이 조직헌신도의 하위요인인 가치수용, 헌신자발, 충성심에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직헌신도의 가치수용에 영향을 미치는 직무특성의 하위요인은 직무자율성(t=5.018***), 기능다양성(t=2.605**)이 가치수용에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 직무자율성과기능다양성이 높을수록 가치수용이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 직무특성은 가치수용 전체변량의 약 21.1%를 설명해 주고 있다.

조직헌신도의 헌신자발에 영향을 미치는 조직헌신도의 하위요인은 피드백 (t=3.259***), 기능다양성(t=3.896***)이 헌신자발에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 피드백과 기능다양성이 높을수록 헌신자발이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 직무특성은 헌신자발 전체변량의 약 29.5%를 설명해 주고 있다.

조직헌신도의 하위요인인 충성심에는 직무특성의 모든 하위요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않는 것으로 나타났다.

표 23. 직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향

	В	t	p	В	t	р	В	t	p
(상수)	1.260	3.423	.001	1.203	3.984	.000	1.071	2.045	.042
과업중	048	506	.613	.037	.482	.630	.175	1.496	.136
피드백	.027	.292	.771	.243	3.259	.001	.165	1.212	.227
직무 자율성	.415	5.018	.000	.113	1.671	.096	.132	1.208	.229
기능 다양성	.247	2.605	.010	.303	3.896	.000	030	402	.688
	R ² =.211	1, F=12.7	750***	R ² =.29	5, F=19.9	981***	R ² =.12	22, F=6.6	38***
종속 변수	7	가치수용		7	헌신자발			충성심	

7. 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향

직무특성이 조직유효성의 하위요인인 감정적, 규범적, 유지적, 조직만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직유효성의 감정적에 영향을 미치는 직무특성의하위요인은 직무자율성(t=3.5456***), 기능다양성(t=2.962**)이 감정적에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 직무자율성과 기능다양성이 높을수록 감정적 행동이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 직무특성은 감정적 전체변량의 약 19.4%를 설명해 주고 있다.

조직유효성의 규범적에 영향을 미치는 직무특성의 하위요인은 직무자율성 $(t=4.725^{***})$ 에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 직무자율성이 높을수록 규범적 행동이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 직무특성은 규범적 전체변량의 약 15.9%를 설명해 주고 있다.

조직유효성의 유지적에 영향을 미치는 직무특성의 하위요인은 기능다양성 $(t=43.575^{***})$ 에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 기능다양성이 높을수록 유지적 행동이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 직무특성은 유지적 전체변량의 약 12.5%를 설명해 주고 있다.

조직유효성의 조직만족에 영향을 미치는 직무특성의 하위요인은 직무자율성 (t=5.836***)에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 생활체육지도자의 직무자율성이 높을수록 조직만족이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 직무특성은 조직만족 전체변량의 약 18.7%를 설명해 주고 있다.

표 24. 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향

	В	t	р	В	t	p
(상수)	1.180	3.108	.002	2.021	5.199	.000
 과업중요성	.079	.812	.418	.109	1.090	.277
피드백	010	110	.912	177	-1.842	.067
직무자율성	.303	3.546	.000	.413	4.725	.000
기능다양성	.289	`2.962	.003	.044	.441	.660
	R ² =	194, F=11.4	74***	R^2 =	.159, F=9.03	36***
종속변수		감정적			규범적	
	В	t	p	В	t	p
(상수)	1.292	2.837	.005	B 1.552	3.670	.000
(상수) 과업중요성						
	1.292	2.837	.005	1.552	3.670	.000
과업중요성	1.292	2.837	.005	1.552 049	3.670 449	.000
과업중요성 피드백	1.292 .105 132	2.837 .900 -1.172	.005 .369 .243	1.552 049 129	3.670 449 -1.232	.000 .654 .220
과업중요성 피드백 직무자율성	1.292 .105 132 .186 .419	2.837 .900 -1.172 1.821	.005 .369 .243 .070	1.552 049 129 .555 .143	3.670 449 -1.232 5.836	.000 .654 .220 .000

V. 논 의

1. 인구통계학적 특성에 따른 전문성인식의 차이

생활체육지도자의 인구통계학적 특성에 따른 전문성 인식 차이를 분석한 결과, 인구통계학적 특성에 따른 전문성인식의 차이를 분석한 결과, 결혼유무에 따라서는 지적능력, 사회적 지위에서 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타났으며, 특히, 지적능력에 대해서는 기혼이 미혼보다 높은 인식을 하고 있는 것으로 나타났으며, 사회적 지위에서는 미혼이 부(-)적 인식을 높게 하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 결혼이라는 사실적 행위가 가정의 가계에 대한 안정적 지원의 행위로서 직업에 대한 인식의 민감 정도가 이직이나 실직보다는 현재의 생활에 보다 안정적으로 지향하는 근원이 되고 있음을 의미한다고 판단된다. 또한, 미혼의 여성은 생활체육지도자의 직업, 근무조건, 직업으로서의 안정성에 대해 부정적 측면으로 높게 인지하고 있어, 보다 좋은 여건의 직업이 생긴다면, 이직을 할 수 있는 충분한 인식적 표현이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 즉, 미혼 생활체육지도자는 사회적 지위에 부정적인 인식을 하고 있는 것으로 판단된다.

연령에 따라서는 사회봉사, 체계적 지시에서 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타났으며, 특히 생활체육지도자로서 지역민을 위해 헌신과 혜택을 주고자 하는 행동의 인식이 연령이 높을수록 사회봉사에 대해 높게 인식한다는 결과가 도출되었다. 이러한 결과는 오랜 생활체육지도 경험을 통해, 자신의 직업이 국민의 삶의 질 향상과 국민의 복지에 일익을 담당하고 있다는 직업적 확신성을 갖게 된다는 것을 알 수 있다. 체계적 지시에는 20대보다 30대가높은 인식을 하고 있었으며, 이러한 결과는 생활체육 조직에서의 근속 연한과관계가 있을 것으로 판단된다. 즉, 30대의 경우 생활체육지도자로서의 근속을

통해 현장에서의 업무에서도 개개인이 자율성과 업무에 대한 상사의 간섭이 줄어든다고 인식하고 있기 때문이라고 판단된다.

학력에 따라서는 체계적 지시에서 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타났으며, 특히 대학원이상의 집단이 상사 및 외부로부터의 간섭 없이 업무 가 진행되고 자율성을 더욱 느끼고 있다는 것을 알 수 있다.

지도경력에 따라서는 사회적 지위에서 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타났으며, 특히 1년 미만의 집단이 가장 높게 인식을 하고 있었으며, 5년 이상의 장기 근속자가 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 현재의생활체육지도자의 처우 및 근무여건을 알 수 있는 결과이다. 즉, 현장에서 생활체육지도자는 1년 계약 단위의 계약직 직원으로서 평생직장으로서의 환경적 여건이 뒷받침 되고 있지 않는 실정이며, 대학 졸업 이후에 장기적 차원에서의안정적 직업으로서의 처우개선이 요구되는 내용이라 할 수 있다.

2. 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 차이

인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 성별에 따라서는 직무자율성에서 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타났으며, 특히 남성이여성보다 높은 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 생활체육조직의 직무환경이 시 단위 생활체육협의회를 제외한 각 구의 조직구조상인적자원의 배치 및 업무가 국장급 이하 생활체육지도자로 구성되어 있는특징에 대한 결과를 보여주고 있다. 즉, 생활체육 조직에서는 남자 선임 생활체육지도자가 조직의 대부분의 업무를 관장하고 있는 현실적 상황에 대한 결과라고 판단된다. 또한 현장에서의 의사결정 및 재량권 행사에 대해남성의 활동에 대한 편익이 자유로운 분위기를 가지고 있다는 것을 대변하는 결과라고 판단된다.

결혼유무와 연령에 따라서는 피드백에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 특히 인구통계학적 특성에 따른 전문성인식과 같이 미혼보다 기혼, 연령대가 높아질수록 업무의 과정을 높게 인지하고 업무에 대한 파악의 정도가높다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 근무경력과 연관성이 높기 때문이라고 판단된다.

3. 전문성인식이 조직헌신도에 미치는 영향

전문성인식이 조직헌신도의 하위요인인 가치수용, 헌신자발, 충성심에 미치는 영향을 분석한 결과, 사회봉사가 높을수록 가치수용과 헌신자발이 높아지며, 사 회적 지위가 높아질수록 가치수용과 충성심이 높아진다는 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 생활체육지도자의 지역민을 위해 헌신할 수 있는 봉사정신과 혜택을 주고자 하는 노력, 국민 복지를 위한 직업으로서의 자부심을 키워주어 야 생활체육단체에 소속되어 있는 것에 대한 보람을 더욱 느끼게 되며, 조직의 목적과 일치를 이룰 수 있으며, 이러한 행동은 개개인 생활체육지도자의 능력을 최대한 발휘하는데 도움이 될 것이다. 또한 앞에서 언급한 사회봉사 정신의 함양은 업무에 대한 동기부여에 가장 크게 작용하여 업무와 관련된 정보의 적극적 수용과 조직의 운영방침 또한 긍정적으로 수용하는 자세를 유도할 수 있을 것으로 판단된다. 또한 생활체육지도자의 관련 업무의 적극적 행동변화와 충성심을 이끌기 위해서는 무엇보다 근무조건 및 직업에 대한 안정성을 확보해야 할 것으로 판단된다. 이러한 사회적 지위는 생활체육지도자의 제도적 변화에 가장 빠르게 재구성 되어야 할 것으로 판단된다.

4. 전문성인식이 조직유효성에 미치는 영향

전문성인식이 조직유효성의 하위요인인 감정적, 규범적, 유지적, 조직만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 사회봉사와 사회적 지위가 높을수록 감정적, 규범적, 유지적 행동과 조직만족이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 체계적시가 높을수록 유지적 행동에 부(-)적으로 높아진다는 것을 알 있다.

이러한 결과는 생활체육 조직에서의 따뜻한 느낌의 직장, 구성원의 일원으로 서의 일체감을 느낄 수 있는 개개인의 감정적 행동, 현재의 생활체육지도자로 서의 지속적 근무에 관한 유지적 행동, 나의 생활의 가치를 발견하고 경제적 근원이 되는 직장에 열정적 몰입 또는 충성, 조직에 대한 만족을 이끌어 내기 위해서는 생활체육지도자의 사회봉사 정신의 교육 및 재교육이 지속적으로 이 루어져야 할 것이며, 우선적으로 행정적, 물리적 사회적 지위가 확보되어야 할 것으로 판단된다.

5. 직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향

직무특성이 조직헌신도의 하위요인인 가치수용, 헌신자발, 충성심에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무자율성과 기능다양성이 높을수록 가치수용이 높아지며, 피드백과 기능다양성이 높을수록 헌신자발이 높아진다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 생활체육지도자로서의 전문성과 자기발견을 위해 다양하고 지속적인 기술과 재능을 키울 수 있는 교육지원시스템이 필요하며, 직무수행에 대한 권한부여와 의사결정에 대한 기회가 부여되어야 된다. 이러한 지원 및 분위기조성은 일에 대한 보람과 조직에 대한 자발적 헌신을 가져올 수 있을 것이다.

6. 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향

직무특성이 조직유효성의 하위요인인 감정적, 규범적, 유지적, 조직만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무자율성이 높을수록 감정적, 규범적 행동 및 조직만족이 높아진다는 것을 알 수 있으며, 기능다양성이 높을수록 감정적, 유지적행동이 높아진다는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 조직만족과 조직에서의 따뜻한 느낌의 직장, 구성원으로서의 일체감, 나의 생활에 대한 가치발견 등의 조직에 대한 심리적 몰입을 향상시키기 위해서는 직무에 대한 자율성을 보장 하면서 책임이 전제한 권한 위임의 확대를 통해 지도자 개개인의 진취적이고 열정적인 성향으로의 유도가 필요할 것으로 판단된다. 또한 조직의 긍정적 분위기를 통해 조직에서의 지속적 근무를 유도하기 위해서는 앞에서 언급한 바와같이 전문성과 자기발견을 위해 다양하고 지속적인 기술과 재능을 키울 수 있는 교육프로램 지원사업이 진행되어야 할 것으로 판단된다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 생활체육활성화와 국민의 삶의 질 향상에 핵심적인 역할을 담당하고 있는 생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 영향을 규명하여, 생활체육 조직의 효율성과 효과성은 물론, 생활체육지도자 개개인에 대한 이해와 가치를 확장하고, 구성원들이 능동적으로 조직의 목적달성에 스스로 참여할 수 있는 근무환경변화와 폭 넓은 역량과 자질을 갖춘 지식근로자(Knowledge Worker)로의 변화를 위한 실증적 자료를 제공하는데 연구의 목적이 있다.

연구목적 달성을 위해 2011년 3월 28일~3월 30일까지 충남 천안 '국립중앙 청소년수련원'에서 실시되었던 '2011년도 생활체육지도자 교육'에 참석한 생활 체육 지도자를 모집단으로 설정하고, 교육 이수를 위해 참석한 생활체육지도자 를 대상으로 교육 전·후로 총 239명을 편의표본추출법(convenience sampling) 을 이용하여 자기평가기입법에 의해 설문응답을 실시하였다.

총 239명 중 196명의 유효 표본을 SPSS 17.0 프로그램을 이용하여 분석한 결과 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따른 전문성인식의 차이를 분석한 결과, 결혼유무에 따라서는 지적능력, 사회적지위에서, 연령에 따라서는 사회봉사, 체계적지시에서, 학력에 따라서는 체계적지시에서, 지도경력에 따라서는 사회적지위에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

둘째, 인구통계학적 특성에 따른 직무특성의 차이를 분석한 결과, 성별에 따라서는 직무자율성에, 결혼유무와 연령에 따라서는 피드백에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

셋째, 전문성인식이 조직헌신도에 미치는 영향을 분석한 결과, 사회봉사가 높을수록 가치수용과 헌신자발이 높아지며, 사회적지위가 높아질수록 가치수용과 충성심이 높아진다.

넷째, 전문성인식이 조직유효성에 미치는 영향을 분석한 결과, 사회봉사와 사회적지위가 높을수록 감정적, 규범적, 유지적 행동과 조직만족이 높아지며, 체계적지시가 높을수록 유지적 행동이 높아진다.

다섯째, 직무특성이 조직헌신도에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무자율성과 기능다양성이 높을수록 가치수용이 높아지며, 피드백과 기능다양성이 높을수록 헌신자발이 높아진다.

여섯째, 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무자율성과 기능다양성이 높을수록 감정적 행동이 높아지며, 직무자율성이 높을수록 규범적 행동과 조직만족이 높아지며, 기능다양성이 높을수록 유지적 행동이 높아진다.

2. 제 언

본 연구는 생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직헌신도와 조직유 효성에 미치는 영향을 연구·분석하였다. 이러한 결과를 근거로 향후 연구 되어야 할 내용에 대해 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 생활체육지도자의 연수 과정 중 일정지역 지도자만이 참여 하였기에 연구결과의 일반화에 대한 제한적 해석이 요구됨으로 후속연구에서는 이러한 대표성의 한계를 극복할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 생활체육 조직의 효율화와 효과성을 위한 자료 획득을 위해 조직헌신도와 조직유효성에 미치는 전문성인식과 직무특성을 중심으로 연구가 진행되었으나, 연구내용의 확장과 실질적 접근을 위한 다각적인 척도개발과 분 석기법의 적용이 필요할 것으로 판단된다.

참고문헌

- 김공(2008). 생활체육지도자의 직무특성에 따른 임파워먼트와 직무만족도, 조직 헌신도의 관계. 한국사회체육학회지, 33(1), 419-439.
- 김광인(2007). 생활체육지도자의 근무형태에 따른 직무만족도와 조직헌신도. 미간행 석사학위논문. 동신대학교 대학원.
- 김남현, 김재진. (1982). 인적자원과 생산성. 서울: 학문사.
- 김대권.(2000). 호텔종사원 직무만족 요인에 관한 이론적 고찰. 한국관광정책학회. 관광정책학연구. 6(3). 179-202.
- 김성국(2001) 조직과 인간행동, 서울: 명경사.
- 김순양(2001). 읍·면·동 사회복지점담 공무원의 전문성 수준 분석. 한국행정학보, 35(2), 157-158.
- 김승동(2004). 생활체육지도자들에 대한 사회·행정적 지원과 직무스트레스 및 만족의 관계. 미간행 박사학위논문. 조선대학교 대학원.
- 김영천(1998). 신기술군, 조직구조와 전략 그리고 조직유효성 간의 관계. 미간행석사학위논문. 홍익대 대학원.
- 김영천(1998). 신기술군, 조직구조와 전략 그리고 조직유효성 간의 관계. 미간행 석사학위논문. 홍익대학교 대학원.
- 김옥태, 이승희(2010). 생활체육지도자의 전문성인식과 임파워먼트 및 직업 만족의 관계. 한국체육학회지. 49(6). 473-483.
- 김일광, 김수잔, 이동하(2009). 체육시설관리공단 팀 조직의 직무특성과 팀원의 정서적 조직몰입의 관계. 한국체육학회지, 48(4), 291-300.
- 김일환(2007). 사격 지도자의 변혁적·거래 적 리더십이 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 상지대학교 대학원.
- 김정주, 박형신(2010). 보육교사가 인식한 사회적 지지가 전문성 인식과 조직 헌신도에 미치는 영향력 분석. 유아교육학논집, 14(4), 145-164.

- 김행열, 김용민(2011). 한국 사회복지사의 윤리성과 전문성에 대한 인식이 직무 만족과 조직몰입에 미치는 영향. 한국동북아논총, 58, 209-232.
- 김현식(2005). 사회체육지도자의 전문성 연구. 한국사회체육학회지, 24, 17-29.
- 김홍식, 안민주, 김공(2009). 노인전담체육지도자의 직무특성과 직무만족 및 조직헌신도 관계에서의 임파워먼트 매개효과. 한국체육학회지, 48(1), 301-312.
- 문화체육관광부(2010). 2009 체육백서. 서울: (사)한국장애인이워크협회.
- 박삼열(2011). 레슬링 지도자의 리더십 유형이 조직임파워먼트와 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 목포대학교 교육대학원.
- 박영민(2009). 검도 팀 지도자의 리더십 유형이 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 조선대학교 교육대학원.
- 박정준. (2000). 관광과 서비스. 서울: 대왕사.
- 박철민. (2007). 경찰공무원의 조직몰입 영향요인 분석 -부산지역을 중심으로-. 부산인적자원 개발원학술논문집.
- 송원익(2008). 생활체육 지도자의 스트레스 대처전략과 직무탈진과의 관계. 한국체육학회지. 47(1), 263-269.
- 송충헌(2011). 장애인 생활체육 지도자의 직무특성이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 신유근(1992). 조직론, 서울: 다산출판사.
- 신진화(2009). 생활체육지도자의 근무형태에 따른 임파워먼트가 직무만족도와 조직헌신도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 전남대학교 교육대학원.
- 위성식(1993). 사회체육지도자의 위상, 한국사회체육학회지 창간호.
- 위성식(1993). 사회체육지도자의 합리적 양성체계, 한국사회체육학회지 창간호.
- 위성식, 성영호, 이제후, 백광(2010), 사회체육 프로그램론, 서울: 대경북스,
- 이경식(1995). 에어로빅 지도자의 이직 요인에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 서울대학교 대학원.

- 이관희(1991). 신조직경영론. 서울: 박영사.
- 이광용(2005). 프로스포츠 경영자의 거래적, 변혁적 리더십이 임파워먼트와 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 이상구(2006). 공공체육행정조직 체육전공자의 전문성인식이 직무소외에 미치는 영향. 스포츠과학연구소논총, 24, 75-90.
- 이석주(1994). 사회체육지도자의 양성실태 및 육성방안에 관한 연구. 한국체육 학회지, 33(3), 3073-3084.
- 이수옥(2007). 임파워먼트(Empowerment)가 조직유효성에 미치는 영향:공정성 지각의 조절효과를 중심으로. 미간행 석사학위논문. 전북대학교 경영대 학원.
- 이수정(2008). 보육교사의 직업선택동기, 전문성인식 및 역할수행에 대한 연구. 미간행 석사학위논문. 남서울대학교 대학원.
- 이정훈(2011). 조직문화와 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 분석 : 경북지방경찰청을 중심으로. 한국행정논집, 22(1), 181-215.
- 임번장(1991). 현대사회와 사회체육, 교학연구사.
- 장재익(2009). 체육교사의 셀프리더십과 조직헌신 및 직무만족과의 관계. 미간행석사학위논문. 고려대학교 교육대학원.
- 정주섭(2006). 경호원의 전문성인식과 직업정체성 형성의 관계: 미디어 수용 경험을 중심으로. 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 주상현(2002). 공무원의 전문성에 영향을 미치는 요인 연구: 전라북도 읍·면· 동 사회복지 전담 공무원에 대한 사례를 중심으로. 한국사회와 행정 연구, 13(3), 149.
- 최태원(2008). 프로축구 지도자의 리더십이 임파워먼트, 신뢰, 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 계명대학교 대학원.
- 하준식(2001). 교사의 학교조직 헌신도에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 동아 대학교 대학원.

- 한상덕(1993). 사회체육지도자의 사회적 기능과 역할에 관한 연구, 사회체육 학회지 창간호.
- 한수련(2007). 체육지도자의 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 강원대학교 산업대학원.
- 함성철(2004). 경호원 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 홍영우, 박윤빈, 김원배, 정영수, 김정묵(2005). 생활체육지도자를 위한 지침서. 서울: 무지개사.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1–18.
- Barrilleaux, C., R. Feiock, and R. E. Crew (1990). Indicators and Correlates of American States'. Administrative Experience. Paper Presented at Annual Neeting of the American Political Science Association.
- Becker, H.(1960). Notes on the Concept of Commitment. The American Journal of Sociology, 35(1), 32–42.
- Etzioni, A. (1964). Modern Organizations, Englewood Cliffs, N. J. Prentice-Hall, Inc.
- Fairchild, H. P. (1977). Dictionary of Sociology. Totowa, N.J.: Littlefield, Adams, & Co.
- Greenwood, E.(1957). Attributes of a Profession, Social Wowk, 2(3), 44-45
- Hackman, J. L., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied. Psychology, 60(2), 159–170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16: 250–279.

- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. American Sociological Review, 33(1), 92–104.
- Kanter, R. M.(1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities. American Sociological Review, 33(3), 499–517.
- Morrow, P.C.,(1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. Academy of Management Review, 8(3). 489.
- Mowday, R. T. Steers R. M. & Porter L. W. (1982). Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York Academy Press.
- O'Reilly, C., III and Chatman, J.(1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. Journal of Applied Psychology, 71(3), 492–499.
- Ritzer, G., & Walczak, D. (1986). Working: Conflicts and Change 2nd. ed, nglewood liffs, N. J: Prentice-Hall, 61.
- Robbins, S. P.,(1983). Organization Theory: The Structure and Design of Organizations. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating commitment from expectancy as a motivating force. Academy of Management Review, 6, 589–599.
- Staw, B. M.(1977). Two Side of Commitment. Paper Presented at the National Meeting of the Academy of Management, Orlando, Florida.
- Steers, R. M. & Black, J. S.(1994). Organizational Behavior (5th ed), New York: Harper Collins College Pub.
- Steers, R. M.(1975). Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 20(4),

- Wiener, Y. (1982). Commitment in the Organizations: A normative View, Acsdemy of Management Review, 7, 418-428.
- Zastrow, C. (1978). Introduction to social welfare institutions: Social problems, services, and current issues. Homewood, IL.

설 문 지

안녕하십니까?

본 설문지는 <u>생활체육지도자의 전문성인식과 직무특성이 조직</u> <u>헌신도와 조직유효성에 미치는 영향</u>에 관한 기초자료를 수집하여 학위논문 자료로 활용하고자 합니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제9조에 의하여 연구목적이외의 다른 용도로는 절대로 사용되지 않으며, 개인에 대한 사항은 절대 비밀이 보장됩니다. 본 설문 문항에 대한 응답에는 맞고 틀리는 것이 없습니다. 제시된 응답요령을 주의 깊게 읽으시고 한 문장도 빠짐없이 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

빠쁘신 가운데도 불구하고 시간을 할애하여 응답해 주신데 대해 다시 한번 감사드립니다.

2011년 3월

조선대학교 대학원 체육학 강 완 길 지도교수 : 정 명 수

○ 다음은 귀하의 생활체육단체에서의 근무 중 느끼는 전문성에 관한 질문입니다.각 문항의 해당되는 번호에 √ 표를 해 주시시오.

	문 항	아 주 그 렇 다	그 렇 다	보통이다	아 니 다	전 혀 아 니 다
		1	1	1	1	1
	생활체육지도자는 높은 수준의 학습지도 및 교수능력이 요구된다.	5	4	3	2	1
지 적 능 력	생활체육지도자는 항상 새롭고 독특한 지도방법과 지식을 연구하고 학습해야 된다.	5	4	3	2	1
	나는 각종 연수회나 강습회에 자진해서 참여하고 학습한다.	5	4	3	2	1
	생활체육지도자는 전문교육이 요구되는 직업이다.	5	4	3	2	1
	생활체육지도자는 미래사회와 국민을 위한 중요한 직업이다.	5	4	3	2	1
사 회	나는 생활체육지도자로서 지역민을 위해 헌신할 수 있는 봉사정신을 가지고 있다.	5	4	3	2	1
봉	나는 생활체육참여자를 위해 어떤 혜택을 주고자 노력하고 있다.	5	4	3	2	1
사	생활체육 기관의 시설 및 인적 자원은 국민의 복지를 위한 중요한 수단이다	5	4	3	2	1
체	나의 직장 내 상사(외부)로부터 간섭 없이 이루어지고 있다.	5	4	3	2	1
계 적	현장에서의 수업진행은 나의 자율에 맡겨져 운영되고 있다.	5	4	3	2	1
지	나는 생활체육기관 운영에 대한 결정에 적극적으로 참여하고 있다.	5	4	3	2	1
八	내가 맡은 반에서 발생한 일에 대한 해결의 의무는 나에게 있다.	5	4	3	2	1
 직	생활체육 현장의 전문성향상을 위해 생활체육자격에 대한 자격 부여기준이 강화되어야 된다.	5	4	3	2	1
ㄱ 업	생활체육기관의 직원 채용 시 자격기준 및 심사기준을 강화해야 된다.	5	4	3	2	1
윤 리	생활체육 교육기관에서의 전문성 강화와 다양화는 반드시 이루어 져야 한다.	5	4	3	2	1
	나는 생활체육기관 직업을 선택한 것에 대해 후회 없이 만족한다.	5	4	3	2	1
	같은 학력으로 가질 수 있는 타 직업에 비해 좋은 편이다.	5	4	3	2	1
사 회 적 지 위	근무조건은 좋다.	5	4	3	2	1
	생활체육단체는 직업으로서 안정적이다.	5	4	3	2	1
	생활체육단체에 근무하는 것이 자랑스럽다.	5	4	3	2	1
	생활체육단체의 근무는 주변 부러움의 대상이다.	5	4	3	2	1

○ 다음은 생활체육단체의 직무특성에 관한 질문입니다.<u>각 문항의 해당되는 번호에 √ 표</u>를 해 주십시오.

	문 항	아주그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀아니다
기 등 다 양 성	나의 직무에 대해 다양한 기술과 재능이 필요하다.	5	4	3	2	1
	나의 직무에 판단력 및 추진력 등 복합적 정신능력이 요구된다.	5	4	3	2	1
	나의 직무는 다양한 업무로 이루어져 있다.	5	4	3	2	1
과	나의 담당업무는 전체 업무수행과정의 작은 일부분에 해당된다.	5	4	3	2	1
업 정	나는 업무처리 시 일의 시작부터 마무리까지 책임지고 있다.	5	4	3	2	1
체 성	나는 타인의 협조 없이 직무의 전 과정을 마무리 할 수 있다.	5	4	3	2	1
	나의 업무수행 결과는 타인의 업무수행 과정에 영향을 미친다.	5	4	3	2	1
과 업 중	나의 직무는 조직에서 차지하는 비중이 크다.	5	4	3	2	1
요	나의 업무수행의 결과는 타인 및 조직의 목표달성에 영향을 미친다.	5	4	3	2	1
성 	나의 직무 성과여부에 따라 많은 사람들이 영향을 받는다.	5	4	3	2	1
	업무수행을 위해 내 자신의 의사결정 기회가 많이 주어진다.	5	4	3	2	1
무 자	직무수행에 필요한 의사결정에 나 자신의 재량권을 행사할 수 있다.	5	4	3	2	1
율 성	직무수행에 필요한 업무를 찾아서 수행할 여건이 갖추어져 있다.	5	4	3	2	1
耳	타인의 도움 없이도 업무진행의 전 과정을 인지할 수 있다.	5	4	3	2	1
피 드 백	업무수행시 잘못 처리된 부분을 바로 파악할 수 있다.	5	4	3	2	1
	내가 하는 일의 결과를 다른 사람을 통하지 않고서도 직접 알 수 있다.	5	4	3	2	1

○ 다음은 귀하의 조직만족과 몰입인 조직유효성에 관한 질문입니다.<u>각 문항의 해당되는 번호</u>에 √ 표를 해 주십시오.

	문 항	아주그렇다	□잖다	보통이다	아니다	전혀아니다
감 정 적	나는 직장에서 가족 같은 따뜻한 느낌을 가진다	5	4	3	2	1
	직장에서의 문제는 곧 나의 문제로 느낀다	5	4	3	2	1
	직장은 나에게 있어 많은 의미를 갖는다	5	4	3	2	1
	나는 이 직장내의 일원이라는 것이 행복하다	5	4	3	2	1
유 지 적	만약 내가 직장을 그만둔다면 삶의 많은 부분이 흔들릴 것이다.	5	4	3	2	1
	지금 현재 직장을 떠나는 일은 나에게 매우 힘든 일이다	5	4	3	2	1
	지금 현재 직장에 남아있는 것은 나 자신의 필요에 의해서이다	5	4	3	2	1
	직장을 떠나고 싶지만 다른 대안이 없기 때문에 남아있는 것이다.	5	4	3	2	1
	나는 현재의 직장 및 동료가 잘해 주므로 나도 직장을 위해 노력해 야 된다고 생각 한다	5	4	3	2	1
규 범	직장을 그만둔다거나 직장을 옮기는 것은 비윤리적이라고 생각 한다	5	4	3	2	1
적	자신이 속한 직장에 반드시 충성해야 한다고 믿는다.	5	4	3	2	1
	직장내의 일원으로서 충성하는 것은 가치 있다고 믿는다	5	4	3	2	1
	내가 현재 근무하는 직장생활은 나의 적성에 잘 맞는다	5	4	3	2	1
	나는 현재의 직장생활에 만족한다.	5	4	3	2	1
조	나는 현재의 직장생활에 흥미와 만족을 느낀다.	5	4	3	2	1
직 만 족	나는 직장 내 비교적 공정하고 적절한 대우를 받고 있다고 생각한다.	5	4	3	2	1
	직장 내의 동료들 및 상사들 간의 관계에 만족한다.	5	4	3	2	1
	직장의 업무에 대해 보람을 느끼며 가치와 의미가 있는 일이라고 생각한다.	5	4	3	2	1

V. 다음은 조직헌신도에 관한 질문입니다. 각 <u>문항의 해당되는 번호</u>에 √ 표를 해 주십시오.

	문향	아주그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다
	나는 가르치는 일을 좋아하며 동호인과의 생활에 보람을 느낀다	5	4	3	2	1
	현재의 직업을 선택한 것에 대해 기쁘게 생각한다.	5	4	3	2	1
가	현재의 근무지는 일하기에 좋은 곳이다.	5	4	3	2	1
치 수	나는 생활체육단체에 소속되어 있는 것에 보람을 느낀다.	5	4	3	2	1
용	나의 업무가 현재 내 삶의 많은 부분을 차지하고 있다.	5	4	3	2	1
	내가 추구하는 가치와 생활체육조직이 추구하는 가치가 일치한다	5	4	3	2	1
	생활체육조직은 직무수행에 있어 나의 능력을 최대한 발휘할 수 있다	5	4	3	2	1
	지역 주민을 위해 업무 이외에도 자발적으로 관심을 가지고 참여한다	5	4	3	2	1
=1	업무활동에 필요한 각종 새로운 정보를 얻으려 노력하고 있다	5	4	3	2	1
헌 신 고	생활체육 단체의 운영방침을 수용하고 이행한다	5	4	3	2	1
자 발 성	업무를 마치기 위해 근무시간 이외에도 일을 계속한다	5	4	3	2	1
6	때로는 잠자리에 누워서도 다음날의 업무를 생각한다.	5	4	3	2	1
	나의 업무를 즐긴다.	5	4	3	2	1
	생활체육을 위한 일이라면 어떤 어려운 일도 해 낼 수 있다	5	4	3	2	1
	나는 진정으로 생활체육의 활성화와 단체가 잘 되기를 바란다	5	4	3	2	1
충	생활체육조직은 나의 능력과 적성에 맞게 업무가 주어진다	5	4	3	2	1
성 심 	생활체육조직에 정열을 바치고 있다	5	4	3	2	1
	나의 업무는 내가 아니면 할 사람이 없다고 생각한다.	5	4	3	2	1
	나의 업무가 순조롭게 진행되지 않으면 우울하고 짜증난다	5	4	3	2	1

○ 귀하의 개인적 특성에 대한 물음입니다.각 문항의 해당번호에 √ 표를 하여 주십시오.

- 1. 귀하의 **성별은?**
- ① 남성 ② 여성
- 2. 귀하의 **연령은?**
- ① 20대 ② 30대 ③ 40대이상
- 3. 귀하의 **결혼 상태는?**
- ① 기 혼 ② 미 혼
- **4.** 귀하의 **학력은?**
- ① 고졸이하 ② 2년제 전문대졸 ③ 4년제 대졸 ④ 대학원이상
- 5. 귀하의 월평균 수입은?
- ① 100-149만원 ② 150-199만원 ③ 200-249만원 ④ 250만원이상
- 6. 귀하의 **지도경력**은 ?
- ① 1년 미만 ② 1년 ~ 3년 미만 ③ 3년 ~ 5년 미만 ④ 5년이상