

석사학위논문

무도 스포츠 지도자의 사회적 지원,  
직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감과  
직무 태도와의 관계



제주대학교 교육대학원

체육교육전공

한 용 식

2008년 8월

무도 스포츠 지도자의 사회적 지원,  
직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감과  
직무 태도와의 관계

지도교수 이 세 형

한 용 식

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2008 년 8 월

한용식의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 \_\_\_\_\_

위 원 \_\_\_\_\_

위 원 \_\_\_\_\_

제주대학교 교육대학원

2008년 8월

<국 문 초 록>

## 무도 스포츠 지도자의 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감과 직무 태도와의 관계

한 용 식

제주대학교 교육대학원 체육교육전공

지도 교수 이 세 형

본 연구는 2007년 현재 운동부를 맡고 있고 태권도와 유도를 지도하고 있는 체육 교사, 전문 코치를 모집 단위로 설정하여 목적적인 편의 추출(convenience sampling)방법을 이용하여 표본을 추출하였으며, 그 요인을 세분하고 관계 구조 모형을 설정한 뒤 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감과 직무 태도와의 관계를 알아보고자 하였다.

분석 방법으로는 독립 표본 T-test와 일원 분산 분석(One-way ANOVA), 상관 관계 분석, 다중 회귀 분석(multiple regression analysis), 독립변수 투입 방법에서 단계 선택법(stepwise selection)을 활용하였으며 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따라서 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도에는 부분적으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 둘째, 직무 스트레스와 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감 간에는 대체로 유의한 상관관계가 있었다. 셋째, 자기 효능감과 자아 존중감은 직무 태도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무 태도는 자기 효능감보다 자아 존중감에 좀 더 많은 영향을 받는 것으로 나타났다. 넷째, 직무 스트레스는 직무 태도에 유의한 영향을 미쳤다. 다섯째, 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중 회귀 분석과 단계 선택법의 분석 과정 결과 자기 효능감의 경우 분석 과정에서 삭제되었으며, 직무 스트레스, 사회적 지원, 자아 존중감의 순서로 직무 태도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

---

※ 이 논문은 2008년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임.

# 목 차

<b>I. 서론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	3
3. 조작적 정의 .....	3
<b>II. 이론적 배경</b> .....	<b>5</b>
1. 직무 스트레스 .....	5
2. 사회적 지원 .....	13
3. 자아 존중감 .....	20
4. 자기 효능감 .....	23
5. 직무 태도 .....	28
6. 선행 연구에 대한 고찰 .....	32
7. 연구 모형 및 연구 가설 .....	34
<b>III. 연구 방법</b> .....	<b>36</b>
1. 연구 대상 .....	36
2. 측정 도구 .....	38
3. 연구 기간 및 절차 .....	43
4. 자료 처리 및 분석 .....	44
<b>IV. 연구 결과</b> .....	<b>45</b>
1. 인구통계학적 특성에 따른 비교 .....	45
2. 직무 스트레스와 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 상관 관계 .....	60

3. 사회적 지원이 직무 스트레스에 미치는 영향 .....	61
4. 직무 스트레스가 자기 효능감, 자아 존중감에 미치는 영향 .....	61
5. 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향 .....	63
6. 직무 스트레스가 직무 태도에 미치는 영향 .....	64
7. 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향 .....	68
V. 논의 .....	70
VI. 결론 .....	75
참고 문헌 .....	77
Abstract .....	85
부록 .....	87



## 표 목차

<표 1> 직무 만족에 대한 개념 요약 .....	29
<표 2> 기존 학자들의 조직 몰입에 대한 정의 .....	30
<표 3> 직무 태도의 영향 요인 .....	31
<표 4> 연구 대상자의 인구통계학적 특성 .....	37
<표 5> 설문지의 구성 내용 및 구성 지표 .....	39
<표 6> 직무 스트레스 요인 분석 및 신뢰도 검정 결과 .....	40
<표 7> 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감 요인 분석 및 신뢰도 검정 결과 .....	41
<표 8> 직무 태도 요인 분석 및 신뢰도 검정 결과 .....	42
<표 9> 성별에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인 ..	45
<표 10> 종목에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인	47
<표 11> 직위에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인	48
<표 12> 학력에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인	49
<표 13> 지도 경력에 따른 직무 스트레스 요인의 비교 .....	50
<표 14> 지도 경력에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교 ..	51
<표 15> 연령에 따른 직무 스트레스 요인의 비교 .....	52
<표 16> 연령에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교 .....	53
<표 17> 결혼 유무에 따른 직무 스트레스 요인의 비교 .....	54
<표 18> 결혼 유무에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교 ..	55
<표 19> 학생 성별에 따른 직무 스트레스 요인의 비교 .....	56
<표 20> 학생 성별에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교 ..	57
<표 21> 팀 성적에 따른 직무 스트레스 요인의 비교 .....	58
<표 22> 팀 성적에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교 .....	59
<표 23> 직무 스트레스와 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 상관 계수 .....	60
<표 24> 사회적 지원이 스포츠 지도자의 직무 스트레스에 미치는 영향 .....	61
<표 25> 스포츠 지도자의 직무 스트레스가 자기 효능감에 미치는 영향 .....	62

<표 26> 스포츠 지도자의 직무 스트레스가 자아 존중감에 미치는 영향 .....	62
<표 27> 스포츠 지도자의 자기 효능감이 직무 태도에 미치는 영향 .....	63
<표 28> 스포츠 지도자의 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향 .....	63
<표 29> 스포츠 지도자의 직무 스트레스가 직무 태도에 미치는 영향 .....	64
<표 30> 직무 스트레스가 물질적 직무 보상에 미치는 영향 .....	64
<표 31> 직무 스트레스가 이직 성향에 미치는 영향 .....	65
<표 32> 직무 스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향 .....	66
<표 33> 직무 스트레스가 직무 성과에 미치는 영향 .....	67
<표 34> 직무 스트레스가 정신적 직무 보상에 미치는 영향 .....	68
<표 35> 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향 ..	69

### 그림 목차

<그림 1> Yerkes & Dodson의 법칙 .....	8
<그림 2> 연구 모형 .....	34
<그림 3> 연구의 절차 .....	43



# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

현대사회는 급속도로 발전되고 있으며 이에 맞는 현대의 조직 또한 매우 다양하고 복잡하며, 거대화되어가는 추세이다. 조직이란 직무를 분할하고 각종 직무에 관련된 책임과 권한을 명확하게 하고 모든 조직 간의 상관관계를 합리적으로 규정함에 따라 인간과 업무를 결합시키는 과정이다(김동준, 1999).

일반적으로 적정한 스트레스는 조직 구성원에게 순기능으로 작용하여 개인의 성과를 촉진하는 데 기여하는 것으로 알려져 있으나, 직무 스트레스가 과도하게 누적되면 심리적으로 신경이 예민하게 되어 조직 구성원의 걱정과 불안, 초조, 긴장 등을 야기하게 된다.

조직 내의 스트레스를 보는 관점이 시대에 따라 크게 달랐음을 볼 수 있는데, 1960년대 중반까지는 스트레스가 조직 및 개인 모두에게 해로운 것으로 보았으며, 스트레스가 없는 상태를 이상적인 상태로 생각하여 어떠한 종류의 스트레스도 제거되어야 한다는 매우 단순한 처방을 제시하였다. 그러나 1960년대 중반을 기점으로 해서 스트레스의 순기능적 역할을 강조하기 시작했다.

Smith(1966), Pond(1967) 등으로 이어지면서 스트레스의 순기능적 스트레스(eustress)를 유도하기 위한 방안과 역기능적 스트레스(distress)를 방지하기 위한 전략을 제시하기도 하였다. 스트레스에 대한 연구는 여러 학문 분야에서 시도되었는데 의학, 내분비학, 심리학, 사회학, 행동과학 등이 그것이며, 그들 나름대로의 관점을 가지고 스트레스의 개념을 정의하고 있다. 즉 스트레스의 개념은 생리학적·사회심리학적·행동과학적 관점에 따라 달라진다.

직무 스트레스의 연구는 1960년대에 이르러 산업 심리학 분야에 그 개념이 도입된 이래, 조직사회학, 경영학, 행정학 분야에서 직무 스트레스에 대한 정의 및 원인에 관한 연구와 그 대응 기제를 규명하기 위하여 많은 연구가 진행되어 왔다(Beer, 1984; Ivancevich & Matteson, 1987; Lazarus & Launier, 1978; Mcgrath, 1976).

교사의 직무 스트레스와 관련된 연구는 직무 스트레스가 학교 조직에 미치는 부정적인 영향에 대한 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 직무 만족을 저하시키고 이직률을 높인다는 것을 규명한 것이다. 따라서 직무 스트레스가 직무 만족, 직무 성과, 이직 성향, 즉 직무 태도에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 보고하고 있고 조직에서는 조직의 목표 달성과 효율적인 관리를 위하여 직무 태도 향상에 관심을 가져왔다.

직무 태도란 조직원이 자신의 직무에 대해 가지고 있는 감정적 반응 성향, 인지적 평가 성향 및 특정 방향의 행위 성향이라고 간단하게 정의할 수 있다. 그리고 이를 확대 해석하면 직무 태도에는 직무에 대한 감정적 반응인 만족 정도, 인지적 평가가 포함되는 조직 몰입 정도, 그리고 행위로 표출되지는 않았지만 그럴 가능성이 있는 이직 성향 등이 포함된다고 할 수 있다.

교사들이 자신의 교직 생활과 직무 역할을 수행하기 위하여 가장 영향을 받는 요인은 직무 스트레스이며 또한 조절 변수 즉 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감이 인구통계학적 특성이라고 볼 수 있다. 그러나 지금까지의 선행 연구에서 대부분은 이러한 조절 변수들을 제외하고 단순하게 직무 스트레스와 직무 역할, 즉 태도, 유효성, 효과성과의 관계를 규명하는 데 그치고 있다. 또한 조절 변수를 포함한 연구도 직무 스트레스와 조절 변수와의 관계를 규명하였을 뿐 조절 변수가 직무 태도에 미치는 영향을 포함하지 못하였다.

체육 교사를 대상으로 한 선행 연구(김동준, 1999; 김정준, 2000; 이창희, 2001; 우명식, 1999; 조흥태, 2003; 한상목, 1999; 한영일, 2004)에서 체육 교사의 직무 스트레스와 직무와의 관계를 규명하였으나 이들 연구는 체육 교사를 하나의 단일 조직으로 분석하였다. 따라서 직무 스트레스와 조절 변수 직무 태도와의 관계를 다각적으로 연구할 필요성이 제기되고 있는 것이다.

태권도 시합은 전국 대회만도 월 1회 정도 치러지며 유도 경기도 태권도 경기에는 못 미치지만 연 6회 정도의 전국 대회가 열리고 있다. 다시 말해 이것은 훈련 지도와 시합 출전의 반복으로 인한 직무 스트레스를 항시 받고 있다는 것이다. 무도 스포츠 지도자는 항상 체급 유지를 위한 스트레스를 받고 있으며 무도 스포츠 선수를 지도하면서 시간적 부담 및 선수 관리 등으로 추가적 스트레스를 받고 있다. 이러한 스트레스는 직무 태도에 악영향을 미칠 수 있다. 순기능적 직무 스트레스라도 초기에는 직무 태도에 좋은 영향을 미치겠지만 과도하다보면 직무 태도에 나쁜 영향을 미치기 때문에 좋은 직무 태도를 유지하기 위한 적정 수준의 순기능적 직무 스트레스를 유지하는 것이 중요하다.

따라서 무도 스포츠 지도자로 사회적으로 고용이 보장되는 운동부 담당 체육 교사와 성적에 따라 고용이 불안할 수 있는 감독 또는 전문 코치의 두 집단을 대상으로 이들의 직무 스트레스와 직무 태도와의 관계를 규명하고 이들 변인에 밀접한 관계가 있는 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감

의 영향력을 분석하여 스트레스를 감소 및 적정 수준으로 유지시켜 직무 능력을 향상시키고자 하는 것은 매우 의미 있는 연구라 할 수 있다.

## 2. 연구의 목적

교사 직무 스트레스에 관련된 연구는 직무 스트레스가 학교 조직에 미치는 부정적인 영향에 관한 여러 연구가 대부분을 차지하고 있고 이들의 연구를 통해 교사의 스트레스가 직무 만족을 저하시키고 이직률을 높인다는 것을 규명된 바 있다.

본 연구는 스포츠 선수를 지도하면서 시간적 부담 및 선수 관리 등으로 스트레스를 받는 두 그룹(운동부 담당 교사, 감독 또는 전문 코치)의 스포츠 지도자가 각각의 위치에서 받는 직무 스트레스와 직무 태도와의 관계를 규명하고 이들 변인에 대한 밀접한 관계가 있는 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 영향력을 분석하여 과도한 스트레스를 감소시키고 직무 능력을 향상하는 데 목적이 있다.

## 3. 조작적 정의

본 연구에서 사용되는 주요 용어의 개념을 정리하면 다음과 같다.

### 1) 직무 스트레스 요인

직무 스트레스 요인이란 조직이나 직장에서 스트레스를 일으키는 신체적 혹은 심리적 요구나 외부 환경을 의미한다(Hellriegel, 1986). 직무 스트레스 요인으로 직무 특성 요인, 인간관계 요인, 의사소통 요인으로 크게 나눌 수 있으나 본 논문에서는 물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상, 성적, 의사소통의 7개 하위 요인으로 나누어 연구하였다.

### 2) 사회적 지원

직무 스트레스는 종업원의 조직 생활을 영위해 나가는 과정에서 직무 환경으로부터 비롯된 것이

므로 직무 만족이나 조직 몰입 그리고 이직 성향 등 전반에 영향을 미친다. 본 연구에서 사용하는 사회적 지원은 여러 지원의 특성을 포괄적으로 규명하기보다는 사회적 지원을 통하여 조직 구성원의 행동 특성을 이해하는 데 목적이 있기 때문에 본 연구에 유용하다고 생각되는 변수들 가운데 정서·정보적 지원, 물질적 지원, 자신감 지원을 변인으로 선택하여 사용하였다.

### 3) 자아 존중감

자아 존중감이란 자기 자신을 스스로 가치 있고 능력 있는 존재로 인식하는 각 개인의 내면에 지니게 되는 강력한 힘이고, 외적인 성공이나 실패보다는 오히려 내면적인 정신적 기체에 그 근원이 있으며, 미래의 불확실한 상황에서도 유연하게 대처할 수 있도록 하는 가장 중요한 정신적 원천이 되는 것이다. 본 연구에서는 자아 존중감을 나타내는 데 유용하다고 생각되는 변수들 가운데 자신감, 존재감, 인간성, 긍정성을 4개 변인으로 선택하여 사용하였다.

### 4) 자기 효능감

자기 효능감은 다른 이론에 비해 상대적으로 짧은 역사를 가지고 있으며 어떤 결과를 이루기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이라 하였다(Bandura, 1997). 또한 교사의 자기 효능감에 대한 연구는 활발히 진행되어지고 있으며, 교사가 어느 정도의 효능감을 가지고 있는가는 교사의 행위를 예측할 수 있는 가장 중요한 요인으로 평가받고 있다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 자기 효능감을 지각 능력, 자기 가치, 자기 존중, 능력에 대한 신념의 4개 변인으로 선택하여 사용하였다.

### 5) 직무 태도

임원균(2002)은 직무 태도란 조직의 구성원이 조직의 목표 달성을 위해 행하도록 되어 있는 일정 과업에 대해 특유한 방식으로 반응하도록 하는 인지적·감정적인 반응의 경향성이라 하였다. 한영일(2004)의 연구에서 직무 태도를 직무 보상, 이직 성향, 조직 몰입, 직무 성과의 4개 변인으로 구분하여 보고하고 있다. 본 연구에서는 탐색적 요인 분석(exploratory factor analysis) 결과에 의하여 한영일(2004)의 연구에서 직무 보상의 변인을 물질적 직무 보상과 정신적 직무 보상으로 구분하였으며, 직무 태도를 나타내는 데 유용하다고 생각되는 물질적 직무 보상, 이직 성향, 조직 몰입, 직무 성과, 정신적 직무 보상을 5개 변인으로 선택하여 사용하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무 스트레스

#### 1) 스트레스의 개념과 의의

##### (1) 직무 스트레스의 개념

스트레스라는 용어는 시간의 흐름에 따라 여러 가지 의미로 광범위하게 사용되어 왔다. 사실 스트레스 연구자들은 이 용어가 정확하게 사용되지 않는 것을 매우 안타깝게 생각하고 있다(송병선, 1996).

스트레스에 대한 연구는 여러 학문에서 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.

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 개척자라 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 → 신체’의 변화로 구분하고 있다(Beehr, 1976).

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. 스트레스에 관한 사회심리학적 관점의 중요한 시사점은 스트레스에 영향을 주는 외부적 환경이 어떠한든 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.

행동과학적 관점에서 스트레스는 환경의 자극을 받은 인간의 욕구와 기술 및 능력의 불일치할 때

발생한다. 행동과학자들은 스트레스가 조직 구성원의 행동, 성과, 건강에 어떠한 영향을 미치는가에 대하여 연구하였다. 또한 이러한 스트레스가 집단행동, 동기부여, 지도성, 집단 간의 갈등, 의사소통, 의사 결정, 직무 설계, 조직 변화와 같은 변인에 어느 정도 영향을 미치는가를 실증적으로 연구하였다. 이러한 연구들을 통하여 스트레스가 정신적 긴장을 유발하지 않는 경우가 있으며 스트레스는 반드시 해로운 것이 아니라 사람에게 유익할 수도 있다는 사실을 밝혀냈다.

## (2) 스트레스의 의미

스트레스라는 용어는 14세기경에 처음 사용되었으며 곤경, 곤란, 역경, 고통이라는 의미를 가지고 있다. 이러한 스트레스의 어원은 “강하게 잡아끌다(draw tight)”라는 의미를 가지고 있었던 라틴어의 ‘stringere’였으며 이후 ‘srint, strest, straisse’ 등으로 쓰이다가 14세기 말경에 ‘stress’라는 단어로 정착되었다(이완구, 1994).

17세기에는 곤경(hardship), 곤란(straits), 역경(adversity), 고통(affliction)의 의미로 사용되었고, 18세기 후반에 스트레스의 의미는 진일보하여 사람의 신체 기관이나 정신력과 관련되어 나타나는 힘(force), 압력(pressure), 긴장(strain) 및 노력의 강도가 강한 효과(strong effect)의 의미로 사용되었다(송병선, 1996). 19세기 이래로 사회학과 생물학에서 인간의 신체적·정신적 건강에 대한 스트레스의 영향에 관한 연구가 시작되어 20세기에 이르러서는 스트레스의 개념을 보다 광범위하게 인간의 정신과 육체 전반에 미치는 개념으로 보고 그 영향에 관해 연구가 이루어지고 있다(송병선, 1996).

스트레스 대응 반응이 효과적이지 못하면 신체적·심리적 불안정과 이로 인한 부적응이 초래되고 이러한 상황이 장기화되면 각종 신체 질환이나 심리 장애가 발생된다고 알려지고 있다(박영숙, 1988).

조직 내의 스트레스를 보는 관점이 시대에 따라 크게 달랐음을 볼 수 있는데, 1960년대 중반까지는 스트레스가 조직 및 개인 모두에게 해로운 것으로 보았으며, 스트레스가 없는 상태를 이상적인 상태로 생각하여 어떠한 종류의 스트레스도 제거되어야 한다는 매우 단순한 처방을 제시하였다. 그러나 1960년대 중반을 기점으로 해서 스트레스의 순기능적 역할을 강조하기 시작했다. Smith(1966), Pond(1967) 등으로 이어지면서 스트레스의 순기능적 스트레스(eustress)를 유도하기 위한 방안과 역기능적 스트레스(distress)를 방지하기 위한 전략을 제시하기도 하였다. 스트레스에 대한 연구는 여러 학문 분야에서 시도되었는데 의학, 내분비학, 심리학, 사회학, 행동과학 등이 그것이며, 그들 나름대로의 관점을 가지고 스트레스의 개념을 정의하고 있다. 즉 스트레스의 개념은 생리학적·사회심리



학적·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 해가되는 감정 상태”라고 정의하였다. 또한 스트레스 연구의 개척자라고 할 수 있는 Selye(1956)는 스트레스를 “어떤 요구에 대한 보편적인 신체적 반응”이라고 정의하였다. 이렇게 스트레스를 생리학적으로 연구한 학자들은 스트레스가 발생하는 과정을 스트레스 요인, 반응, 신체의 변화 순으로 구분하고 있다 (Beehr, 1976). 이러한 스트레스 발생 과정을 다른 말로 표현하면 스트레스를 개인이 위협에 대처하려는 적응 과정으로 생각하는 것이다.

Selye(1979)는 Beehr(1981)의 연구를 발전시켜 반응과 신체의 변화 과정을 일방적으로 신드롬이라고 명명하고 스트레스가 신체 부위에 부정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 보고하였다.

둘째, 사회심리학적 관점에서의 스트레스에 대한 연구는 McGrath(1976)가 스트레스를 “대인간의 행위에서 발생하는 갈등과 좌절”로 규정하고 이것을 스트레스의 사회심리학적 관점이라고 명명하면서 발전하였다. Lazarus(1978)는 스트레스의 생리학적인 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 외부의 환경적 요인이나 환경적 요인의 반응에 의하여 일어나는 것으로 보았으며, 스트레스는 객관적인 요구와 유기체의 반응 능력 간의 불균형이 아니라 지각된 요구와 지각된 반응 능력 간의 불균형 때문에 발생한다고 주장하였다.

셋째, 행동과학적 관점에서의 스트레스는 환경의 자극을 받은 인간의 욕구와 기술 및 능력이 불일치할 때 발생한다(Mcgrath, 1976). 다시 말해 인간이 외부에서 행동을 요구받거나 기회를 제공받을 때 스트레스가 발생한다는 것이다. 행동과학자들은 스트레스가 조직 구성원의 행동, 성과, 건강에 어떠한 영향을 미치며, 어떻게 영향을 미치는가에 대하여 연구하였다. 또한 이러한 스트레스가 집단행동, 동기 부여, 지도성, 집단 간의 갈등, 의사소통, 의사 결정, 직무 설계, 조직 변화 등과 같은 변인에 어느 정도 영향을 미치는가를 실증적으로 연구하였다. 그리고 이러한 연구들 통하여 행동과학자들은 스트레스가 조직의 유효성에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하려고 하였다(김동준, 1999).

이러한 연구들을 통하여 행동과학자들은 스트레스가 정신적 긴장을 유발하지 않는 경우가 있으며, 스트레스는 반드시 해로운 것이 아니며 사람에게 유익할 수도 있다는 사실을 밝혀냈다. 이러한 연구 결과가 Smith(1966), Pondy(1967) 등으로 이어지면서 스트레스의 순기능적 스트레스(eustress)를 유도하기 위한 방안과 역기능적 스트레스(distress)를 방지하기 위한 전략을 제시한 연구 결과와

일치한다.

### (3) 유스트레스(Eustress)와 디스트레스(Distress)

스트레스가 개인에게 있어서 긍정적이고 건설적인 측면과 부정적이고 파괴적인 측면을 동시에 내포하고 있다는 사실을 최초로 제시한 학자는 Yerkes & Dodson인데 이들 학자는 적당한 수준까지 스트레스의 정도를 증가시킴으로써 성과를 개선할 수 있음을 발견하였다. 그러나 적정 수준 이상이 되면 성과는 감소하게 된다.

다음 <그림 1>과 같이 Yerkes & Dodson의 법칙에서 나타나 있는 것처럼 과도한 스트레스와 과소한 스트레스는 성과의 감소를 가져오게 된다(강인호, 1998. 재인용).



<그림 1> Yerkes & Dodson의 법칙

스트레스는 매우 편익적인 측면을 내포하고 있기 때문에 개인 및 조직은 적당한 스트레스 수준 하에서 근무하고 생활해야만 한다. 만약에 적정 수준의 이상과 이하에서 활동하게 된다면 성과의 유효성을 감소시키는 과부하 또는 적부하의 디스트레스를 경험하게 될 것이다(유기현, 1992).

즉, 스트레스는 긍정적이고 건설적인 유스트레스와 부정적이고 파괴적인 디스트레스로 양분할 수 있으며, 그 외에 과도한 스트레스와 과소한 스트레스로 구분할 수 있다. 유스트레스는 스트레스 반응이 건강하고 긍정적이며 건설적인 결과를 말한다. 이것은 개인과 조직의 복리와 관련된 성장성, 적응성, 높은 성과 수준과 관련성이 높다. 또한 디스트레스는 반응이 건강하지 못하고, 부정적이며 파괴적인 결과를 말한다. 이러한 디스트레스는 병, 노쇠, 사망과 관련된 심장병, 높은 결근율과 같은



개인적·조직적 역기능적 결과를 포함한다. 디스트레스는 직장과 가정에서 일어나는 필연적인 결과가 아니라 스트레스를 잘못 관리함으로써 나타나는 일반적인 결과이다(Quick & Quick, 1984).

## 2) 직무 스트레스에 관한 연구

### (1) 역할 스트레스(role stress)

직업 스트레스에 관한 관심은 1960년대 가속화되었고 미시간 대학의 사회 연구 기관(University of Michigans Institue for Social Reseach)에서의 연구 결과에 의해 영향을 받게 되었다.

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek과 Rosenthal(1964) 등이 연구한 직무 스트레스 연구 결과는 주요 독립 변수로서 역할 갈등, 역할 모호성과 역할 과부하에 대한 연구로 그 후 20여 년간 후학들의 연구에 지대한 영향을 미쳤다.

직무 스트레스를 연구하는 데 있어서 방법적인 패러다임(paradigm)이 직업 환경의 주관적 평가에 대한 객관적 환경 요소로부터 주목할 만한 비약이 있었다는 것은 더욱 일치하는 것이다. 적어도 200개 이상의 연구에서 역할 갈등 및 모호성 지각과 정서적 결과(affective outcomes)사이의 상관관계를 평가한 것이 보고되었다.

### (2) 소진(burnout)

몇몇 다른 추세가 광범위한 스트레스에 관한 문헌에서 확인되는 경우가 있다. 이러한 추세 중의 하나는 직무 소진(job burnout) 연구의 큰 줄기에 반영되고 있다. 소진(burnout)은 개인 상호 간의 접촉이 높은 수준의 성공적인 작업 조건에 대한 만성적인 정서적 반응으로 인식된다.

### (3) 직업 특성 연구(occupation specific studies)

특정 직업에서의 스트레스 특성 원천(the specific studies of stress)을 분석하고 발견을 목적으로 하는 표의적 연구의 확산(proliferation of idiographic studies)이 직무 스트레스 문헌에서 나타나는 또 다른 일반적 추세에 주목할 필요가 있다. 최근의 연구는 간호사, 교사, 간병인, 전문적인 임상의, 준의료종사원, 소방관, 교정원과 남아아프리카의 교육심리학자에 대한 설명이 보고되고 있다. 접근 방법은 일반적으로 그들이 스트레스를 느끼게 하는 직무의 단면을 기술하게 하는 질문 방법으로 구성되어 있다. 비록 연구자들이 스트레스 원인을 보고하는 서로 다른 직업 집단의 독특한 속성을 밝히지는 못하여도, 다음에서 하나의 직업으로부터 스트레스의 본질에서 유사성(similarity)이 현저한

차이를 보이고 있다. 대부분에서 직업의 명확한 유사성은 이론적 구성이 같은 유사한 질문지를 사용한 스트레스 연구자들의 경향 이상으로 아무 것도 반영하지 못한다.

그러나 귀납적 정서적 방법론(inductive qualitative methodology)을 사용한 연구에서조차 주어진 직업에서 발견된 스트레스 원천의 예견성(predictability)에 의해 종종 충격 받는다.

이와 반대로 스트레스 과정에 광범위하게 관여되어 있는 근원적 구조(underlying mechanism)를 반영하는 경우가 있는데, 이는 직무 요구-직무 결정 수준 모델(job demand-job decision latitude model)과 같은 이론적 관점으로부터 주장되었다. 특정 직업에서의 스트레스 원천을 기술하려는 시도인 귀납적 연구는 대체적으로 직무 분석 연구인 것이다.

### 3) 직무 스트레스의 발생 원인

스트레스는 비록 개인적인 경험이지만, 조직 생활에서 여러 개인들은 집단의 스트레스 요인(stressor)으로 작용할 수 있다. 직장은 개인이 하루의 중요한 시간 전부를 보내기 때문에 어떤 의미에서는 가정보다 더 중요한 곳이다. 그러나 직장이 각 개인에게 주는 긍정적 의미 뒤에는 부정적 의미도 있다. 과중한 업무 부담, 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 요구되는 사항도 거의 없고 도전이나 흥분마저 없다면 신체적으로 아무런 변화도 일어나지 않을 것이다. 그러나 이와 반대로 만일 요구 사항이 너무 많게 되면 불면, 맥박수의 증가, 위통, 혹은 두통 등과 같은 신체적인 변화가 일어나게 된다. 이러한 스트레스에 대한 반응은 사람마다 각기 다르게 나타나며, 스트레스의 주요한 원인 중의 하나는 자신은 물론 다른 사람의 기대를 충족시키지 못했을 때이다(임병장, 1992).

직무 스트레스를 일으키는 요인은 수없이 많고 또 연구자들의 관점에 따라 그 분류 방식도 매우 다양하다. Beehr(1979)는 직무 스트레스 원인을 환경적 요인과 개인적 요인, 과정 요인으로 구분하였고, Ivancevich와 Matteson(1980)은 생리적 환경 요인, 개인 수준 요인, 집단 요인, 조직 요인, 조직 외적 요인 등으로 구분하였고, Schuler(1980)는 조직 특성 및 과정의 요인, 직무 요건 및 역할 특성의 요인, 사회인구학적 특성 요인으로 구분하였다.

### (1) 직무 스트레스의 요인

직무 스트레스 요인이란 조직이나 직장에서 스트레스를 일으키는 신체적 혹은 심리적 요구나 외부 환경을 의미한다(Hellriegel, 1986). Beehr(1978)와 Newman(1986)은 직무 스트레스 요인으로 직무 요구와 과업 특성 요인, 역할 요구 혹은 역할 기대 요인, 조직 특성과 상황 요인, 조직 내부 요구 및 상황 요인을 제시하였다. Cooper(1982)는 직무 스트레스 요인으로 직무 내재 요인, 조직 역할 요인, 경력 개발 요인, 조직 내 관계 요인, 조직 구조 및 분위기 요인, 사회인구학적 특성 요인, 조직 외적 요인을 제시하였다.

또한 Ivancevich와 Matteson(1987)은 직무 스트레스 요인을 조직 내적 요인과 조직 외적 요인으로 구분하고, 조직 내적 요인은 다시 작업환경 요인, 개인 요인, 집단 요인, 조직 요인으로 세분하였다.

#### ① 직무 특성 요인

Hackman과 Oldham(1975)은 어떠한 직무 특성들이 직무 스트레스를 유발하지 않고 바람직한 심리 상태를 유지하게 하는가라는 관점에서 직무 특성과 직무 스트레스결과 간의 관계를 도식화하였다. 그는 직무 특성으로 기능 다양성, 과업 동일성, 과업 중요성, 자율성, 피드백을 선정하였으며, 기능 다양성, 과업 동일성, 과업 중요성은 업무에 대한 경험, 자율성은 작업 성과에 대한 경험 그리고 피드백은 작업 활동의 실제 결과에 대한 지식과 관련되어 있다고 설명하였다.

또한 Schulz(1980)는 Hackman과 Oldham(1975)의 연구를 토대로 5가지 직무 특성이 조직 구성원의 제약 조건과 기회, 요구 등에 의하여 영향을 받게 되면 직무 스트레스도 변하게 된다는 연구 결과를 제시하였다. 그리고 Hackman과 Oldham(1975)이 제시한 5가지 직무 특성에 역할 갈등, 역할 모호성을 추가하여 직무 특성을 7가지로 확장·제시하였다. 그는 직무 특성과 정신적 스트레스 및 육체적 스트레스와의 관계를 연구한 결과, 기능 다양성·과업 동일성·자율성·피드백은 정신적 스트레스와 강한 부정적 상관관계를 가지고 있으며, 기능 다양성·자율성·피드백은 육체적 스트레스와도 부정적 상관관계를 갖고 있다는 연구 결과를 제시하였다.

지금까지의 직무 특성과 직무 스트레스간의 연구 결과를 정리하면, 직무 요구성이 증가할수록 정신적 스트레스가 증가하고 직무 결정 자율성이 증가할수록 정신적 스트레스는 감소하며, 직무 결정 자율성이 높고 직무 요구성이 낮은 능동적 직무일수록 스트레스는 감소한다(Karasek, 1979). 또한 직무 스트레스 요인인 업무량, 업무의 질, 승진 속도, 관리자와의 관계는 직무 스트레스를 유발하는 요인이며 업무의 양이 많을수록, 업무의 질이 높을수록, 승진 속도가 늦을수록, 관리자와의 관계가 나쁠수록 직무 스트레스가 가중된다.

또한 중간 관리자가 최고 관리자나 하위 관리자보다 직무 스트레스를 더 많이 받는다(Ivancevich & Matteson, 1980). 그리고 과제·기능 다양성이나 과업 동일성과 같은 업무 특성 요인은 긴장감, 불안감, 짜증감 등은 직무 스트레스와 긍정적인 상관관계가 있다(Schulr, 1980).

### ② 인간관계 요인

조직에서의 인간관계는 주로 동료·상급자·하급자 간에 생기는 현상으로 개인 및 조직의 업무 달성에 지대한 영향을 미친다. 일반적으로 직무 스트레스와 인간관계는 대부분 개인 간의 인지, 인정, 동질성, 개인의 욕구 등과 밀접한 관련이 있다.

일반적으로 인간관계가 좋지 못하면 직무 스트레스가 증가하고 개인 간의 신뢰도가 저하되며, 사회적 지원도 감소된다(Kahn & Wolfe, 1964).

또한 상급자의 배려적인 관리 행동은 상호 신뢰, 존경 및 친밀성과 관계가 있는데, 하급자가 상급자의 배려 행동이 적다고 느끼거나 상급자가 자신을 호의적으로 평가하지 않는다고 느끼면 직무 스트레스가 증가하게 된다(Cooper, 1976). 그리고 인간관계 요인에 의하여 발생하는 직무 스트레스는 구성원들이 자신의 역할을 상당히 모호하게 느낄 때 발생하며 역할을 수행하는 데 필요한 정보가 정확하고 신속하게 제공되지 않을 때 더욱 촉진된다(권상철, 1991). 역할 모호성과 부실한 정보 제공으로 발생하는 오해와 갈등은 신뢰도, 지원 등에 부정적인 영향을 미치며 결국 직무에 대한 불만족과 위기감을 초래하게 된다.

한편 인간관계를 인간 중심적인 관계와 업무 중심적인 관계로 대별할 때, 인간관계가 업무 중심적일 때 직무에 대한 긴장으로 직무 스트레스를 더 많이 받는다. 그리고 인간관계가 인간 중심적일 경우에는 직무에 대한 긴장은 감소하나 역할 모호성이 증가하여 직무 스트레스를 유발할 수 있다.

### ③ 의사소통 요인

의사소통은 개인이나 집단이 주로 상징을 통해 정보나 사상, 태도 혹은 감정을 다른 개인 또는 집단에게 전달하는 것이다. 조직의 경우에는 상급자와 하급 직원 간, 동료 직원 간, 조직 내부와 외부 간 등에서 의사를 소통하고 정보를 전달하는 것을 의미한다.

이러한 의사소통은 마음을 전하고 정보를 교환하며 환경과 상호 작용하는 데 중요한 역할을 하며, 각 개인은 의사소통을 통하여 서로를 이해하고 조직 환경에 적응하며 스스로를 발전시키게 된다(양창삼, 1994).

일반적으로 의사소통은 의사 전달 과정의 많은 제약 요인에 의하여 변질되는데, 이로 인하여 직

무 스트레스를 느끼게 되고 조직 유효성도 저하된다. 이러한 제약 요인으로는 사고 기준의 차이, 지위상의 차이, 전달자의 의식적 한계, 수신자의 자기 방어, 전달자의 자기 방어, 언어상의 장애, 시간 압박, 수용 태세의 미흡, 정보의 과중 및 과소 등을 들 수 있다.

또한 업무와 관련된 의사소통을 하는 직원은 비업무와 관련된 의사소통을 하는 직원보다 직무 스트레스를 더 많이 받는다. 이렇게 의사소통이 직무 스트레스에 미치는 영향은 긍정적인 의사소통의 빈도, 의사소통의 원활성, 의사소통의 방향성, 의사소통자의 성향 등에 따라 달라진다.

지금까지 의사소통과 직무 스트레스와의 관계는 크게 두 가지로 대별할 수 있다. 첫째, 조직 내에 의사소통이 활발하고 적극적인 집단이 그렇지 못한 집단보다 직무 스트레스가 낮으며, 이로 인하여 직무 만족 및 직무 성과가 높아진다(Roberts, 1984). 둘째, 조직의 정보 제공과 관련된 의사소통 및 조직 통합과 관련된 의사소통이 직무 만족과 직무 성과에 영향을 미치는데, 이러한 요인들이 제약 상황에 놓이게 되면 직무 스트레스가 발생한다는 것이다(Schulz, 1980).

## 2. 사회적 지원

### 1) 사회적 지원의 개념

Cobb은 사회적 지원을 조직원 자신이 보살핌과 사랑을 받고 있다고 믿게 하고, 긍지를 갖도록 유도하여 의사소통과 상호 책임을 갖는 조직망 속의 일원이라는 것을 믿게 하는 정보라고 정의하였다. 그리고 Lin과 그의 동료들은 타인, 집단, 지역사회에 의한 사회적 유대를 통하여 개인이 얻을 수 있는 지원이라고 규정하였다.

이러한 사회적 지원은 1970년대 이후 생활 속에서 스트레스에 당면한 개인의 심리적 고통을 줄이고 적응을 촉진시키려는 이유로 심리학과 행동의학 분야에서 관심과 연구의 대상이 되어 왔다. 또한 사회적 지원이란 사람이 개인이나 집단과의 공식적·비공식적인 접촉을 통하여 받아들여지는 편안함, 도움 및 정보로 정의할 수 있다(Wallston, 1983). 이러한 사회적 지원은 개인이 직무를 수행하는 상황에서 스트레스 지각 수준을 직접적으로 변화시키고, 개인의 직무와 관련이 있는 스트레스 요인을 간접적으로 변화시키는 역할을 한다(Beehr, 1985).

사회적 지원은 세 가지 잠재적 효과가 있는데 첫째, 예방 효과로서 스트레스 요인에 대해 직접 작용하는 것이고 둘째, 치료 효과로서 긴장이나 안녕에 대해 직접 작용하는 것이며 셋째, 완충 효과



로서 스트레스와 긴장과의 관계에서 조절 작용하는 것이다(Pinneau, 1975). 이러한 사회적 지원은 일반적으로 긍정적인 효과가 있는데, 이를 뒷받침하는 이론으로 완충 가설(buffering hypothesis)과 대처 가설(coping hypothesis)이 있다. 완충 가설은 사회적 지원이 스트레스에 의해 발생한 긴장을 감소시킨다는 이론이며, 대처 가설은 사회적 지원 자체가 하나의 대처 전략으로 직접 이용되어 개인의 만족감, 자긍심 등을 향상시킨다는 이론이다.

한편 사회적 지원은 지원자에 의하여 이루어지는데, Beehr(1985)는 지원자를 1차적 지원자, 2차적 지원자, 직장 내의 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. 직장 내의 지원자는 직무를 위하여 관계를 맺고 있는 상급자, 동료, 하급자 및 고객 등을 들 수 있다.

또한 사회적 지원은 다양한 형태를 띠고 있다. Payne은 사회적 지원을 특정 사안에 관한 정보 제공, 피드백 및 지침 제공, 이념 제공, 문제 해결 활동을 위한 조정자로서의 활동, 도구적 원조 및 조력의 제공, 휴식을 위한 안식처 제공, 개인의 행위에 대한 사회적 통제 기능, 부정적 감정을 다스리는 데 도움을 주는 것으로 정의하고 있다.

House(1981)는 사회적 지원의 형태를 감정적 지원(존경, 애정, 신뢰, 관심, 칭취 등), 평가적 지원(공정, 피드백, 사회적 비교 등, 정보적 지원(충고, 제안, 지시, 정보 등), 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 주관적 측면에 관심을 기울이고 있다. 여러 연구들에서 개인에게 객관적인 지원 자원이 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 협력 체제에 반하여 사회적 지원은 사회적 관계에서 발생하는 상호 작용의 특성을 의미하며, 스트레스에 대한 사회적 지원의 역할은 신체적, 정신적 건강 상태의 인과론적 모형의 상황에서 이해될 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 스트레스 효과에 영향을 미치는 사람이나 사물에 대한 사회적 심리 상황의 기술에 두게 된다. 사회적 지원에 대한 관심도 이런 변화의 산물인데 이에 대한 개념화 및 조작화가 학자에 따라 상이해서 일치된 정의를 내리지 못하고 있다. 그래서 사회적 지원을 설명할 때 기혼자와 미혼자의 건강

을 비교하여 전자보다는 후자의 건강이 낫다는 유형으로 대응되고 있다.

사회적 지원의 개념화는 스트레스의 대처와 원천의 규명에서 비롯되었는데 어떤 현상이나 실체에 대한 속성을 정의하려면 이러한 실체들과 관련된 특성들을 규명할 필요가 있다. 따라서 사회적 지원을 정의하는 데 있어서 대처 원천의 특성을 스트레스 요인 등과 연계하여 고찰할 필요성이 있다. 사회적 지원을 정의함에 있어 ① 개념화의 범위 한정 ② 대처 지표로서 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 사람에게 대한 객관적인 환경을 개선하려는 외부적인 것과 사람의 고통을 감소시키려는 내부적인 노력으로 구분되는데 이런 형태는 구체적인 지원 또는 심리적 지원이라 칭할 수 있다(홍진하, 1996).

사회적 지원은 대개 건강, 질병 및 삶의 생활 현상의 제 측면과 관련되어 있기 때문에 정보와 물질의 상호 교환, 막역한 친구의 배려 여부 및 사람들의 기본적인 사회 욕구의 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 사랑받고 존경받는 집단의 구성원이라는 것을 인식할 수 있는 수의 내용이어야 하기 때문에 구성원들은 정보를 상호 공유하면서 상호 책임을 져야 한다.

Caplan(1975) 등은 사회적 지원을 구체적 지원과 정서적 지원으로 구분하고 이를 실증 분석하기 위해서 간호원을 대상으로 원천별 유형별 상이성을 측정된 결과, 두 지원의 상관성이 매우 높다는 사실을 밝혔다. 그리하여 사람들은 특정 원천으로부터 한 가지 형태의 지각을 인지하면 다른 유형의 지원 역시 그 원천으로부터 이용할 수 있다고 간주하는 경향이 있다.

Blau(1981)에 의하면 이러한 지원의 두 가지 유형을 오하이오 대학의 주도적(structure) 및 고려적(consideration)인 리더행동(정서적 지원)과 미시간 대학의 관계 지향적 및 과업 지향적 리더 행동의 연구에서 이미 나타난 것으로 보았다.

이상에서 검토한 연구 결과에 의하면, 사회적 지원은 상황에 따라 지원의 유형, 내용 및 의도가 다를 수 있으며 사회적 지원의 조절 효과는 지원의 원천, 수령자의 인적 특성, 스트레스의 요인, 그리고 스트레스 반응들을 나타내는 변수가 무엇이나에 따라 매우 선택적으로 발견됨을 알 수 있다. 그러나 이상의 검토와 연구들은 대부분 사회적 지원이 직무 스트레스 요인들을 경험하는 동안 고통스러운 긴장을 감소시키는 역할을 한다고 밝히고 있고, 심리적 및 생리적 건강과 태도적 직무 만족



등은 스트레스 요인들과 상호 작용하는 사회적 지원에 의하여 영향을 받을 가능성이 높다는 것을 보여 주고 있다.

사회적 지원이 구성원에게 어떠한 효과가 있는지를 살펴보면 다음과 같다. 작업 집단에서 구성원들 간의 관계는 개인 및 조직의 건강에 있어서 중요한 요소의 하나로, 동료, 상사, 그리고 개별 작업자가 중요하다고 느끼는 다른 사람들의 지원이 조직의 생산성이나 구성원의 만족도에 영향을 미친다는 것이 당연한 것으로 인식되고 있다. 조직에서의 대인 관계는 상사, 부하 및 동료와의 관계를 의미하며, 이러한 대인 관계에 있어서 주로 연구되고 있는 내용이 사회적 지원이다.

사회적 지원을 적응에 영향을 주는 요인으로 연구하기 시작함에 따라 이러한 관점에 변화가 나타나게 되었다. 즉 여러 연구에서 사회적 지원이 심리적·신체적 적응에 도움을 준다는 것이 밝혀졌는데, 이로 인하여 사회적 관계를 적응도를 높이며, 특히 스트레스 상황에서의 적응에 도움을 주는 사회적 과정으로 보게 되었으며, 사회적 관계를 바탕으로 둔 사회적 지원이 개인의 부적응을 예방하는 개입 프로그램의 설계와 실행에 있어서 중요한 역할을 담당하게 되었다.

## 2) 사회적 지원의 기능과 형태

### (1) 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). 또한 대부분의 사람은 사회적 지원이 직무 스트레스에 도움이 된다고 믿는 경향이 있는데, 이는 과거의 연구 결과들이 그러했으며, 사람들은 대부분 어떤 상황에서도 타인들에게 도움을 줄 수 있다는 것이 상식화되어 있기 때문이다.

사회적 지원과 직무 스트레스의 문헌들에서 상호 작용 효과가 완충 효과(buffering)라는 이름으로 자주 논의된다. 이러한 관점은 사회적 지원이 스트레스 요인과 긴장 간에 완충적 역할을 한다는 것이다. 조직 구성원이 여러 강력한 스트레스 요인에 노출된 상황에서 그는 일반적으로 높은 긴장을 경험하게 되는데, 사회적 지원이 주어지면 조직 구성원은 많은 스트레스 요인 자체를 경감시키는 것이 아니라 스트레스 요인과 긴장 간의 관계를 강화시킴으로써 조직 구성원을 보호하게 된다.

스트레스 요인과 긴장 간의 관계에서 사회적 지원의 완충 효과는 긴장으로 예측하는 데 있어서 사회적 지원의 스트레스 요인과 상호 작용할 때를 일컫는다. 높은 수준의 지원을 받고 있는 사람에게 있어서 낮은 수준의 지원을 받고 있는 사람에 비해서 스트레스 요인과 긴장 간의 관계가 더 약하게 나타난다면 그것은 상호 작용이 존재함을 의미하는 것이다.

Beehr(1985)는 역할 모호성과 낮은 자존심 간에 동료의 지원이 완충 역할을 하며, 역할 갈등으로 인하여 나타나는 심리적 긴장 등의 경우에는 상사의 지원이 완충 역할을 하지만 동료의 지원은 거의 영향을 미치지 못하는 것으로 밝히고 있다. 또한 직무 스트레스 요인과 생리적 증상 간에, 그리고 역할 갈등과 심리적 긴장, 즉 신경 증상 간에 상사의 지원이 완충 효과를 갖는 것으로 보고하고 있다. 그러나 그들은 동료의 지원은 상대적으로 완충 효과가 거의 나타나지 않는다고 하였다.

LaRocco와 Jones(1978)는 스트레스와 긴장의 관계에서 사회적 지원의 완충 효과를 발전시켰는데, 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 완충 효과를 갖는다고 결론을 내리고 있다. 이 연구들은 지각된 사회적 지원이 직무 스트레스를 경험하고 있는 개인에게 있어서 긴장의 강도를 감소시키는 역할을 하고 있음을 보여주고 있다.

또한 House(1980)의 연구에서는 건강(생리적, 심리적)과 관련된 긴장이 스트레스와 상호 작용을 하는 사회적 지원에 더욱 많은 영향을 받는 것으로 밝히고 있다.

한편 몇몇 연구들은 사회적 지원의 수준이 높은 집단에서 직무 스트레스 요인과 긴장 간의 관계가 약해지기보다 오히려 강해지는 상호 작용, 즉 역 완충(reverse buffering) 효과를 보고하고 있다. 만약 이러한 역완충 효과가 나타난다면 그것은 직장에서 높은 수준의 스트레스를 경험하고 있는 조직 구성원이 아무런 지원을 받지 않을 때 보다 오히려 지원을 받았을 때 긴장이 더 높아짐을 의미한다.

직무 스트레스와 관련된 사회적 지원의 대부분의 연구는 긴장에 대한 상호 작용 효과에 초점이 맞추어져 있다. 긴장이 없다면 직무 스트레스에 대해 고려할 이유가 없을 것이다. 만일 사회적 지원이 긴장에 주 효과를 갖는다면 그것은 지원이 심리적, 신체적 부작용 증상의 빈도와 강도를 약화시키는 역할을 한다는 것이다. 직무 스트레스 과정에서의 사회적 지원과 긴장의 효과에 관한 대부분의 연구는 사회적 지원이 긴장과 관련되어 있음을 보여주고 있다. 관련성이 바로 인과적이며, 따라서 사회적 지원이 긴장의 감소를 야기시킨다는 생각은 증명된 것이 아니라 논리적·추론적 근거에 기반을 두고 있다.

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

스트레스에 대하여 사회적 지원이 주 효과만을 갖느냐, 혹은 완충 효과도 갖느냐하는 것은 스트레스의 관리에 있어서 매우 중요한 의미를 갖는다. 만일 사회적 지원이 주 효과만이 아니라 완충

효과도 갖는다면 높은 스트레스 상황에서의 영향력이 더욱 크다는 의미이므로 스트레스로 인한 부정적 영향을 예방하고 치유하는 데 더욱 중요한 역할을 할 수 있기 때문이다.

## (2) 사회적 지원의 형태

사회적 지원의 기능적 측면에 관심을 보여 온 연구자들은 최근 들어 스트레스 상황에서 도움이 되는 대인 관계에 있어서 스트레스에 효과적인 요소가 무엇인가를 확인하기 위해서는 지금까지 단일 차원으로 취급되어 왔던 사회적 지원을 다차원적으로 이해해야 한다고 중요함을 강조하고 있다 (Cohen, 1980). 즉 개인이 경험하는 스트레스의 종류에 따라 효과를 발휘하는 사회적 지원의 종류도 달라질 것이다. 예를 들어 타인과의 대화를 통해 잘 해결될 수 있는 종류의 스트레스를 주로 경험하는 사람의 경우에는 자신의 문제에 대하여 의논할 대상이 있느냐 하는 것이 자원으로서 보다 잘 작용할 것이다. 따라서 이 스트레스-지원 특정 가설은 지원 자원을 가능한 광범위하게 측정하는 것이 중요함을 의미한다.

또한 Cohen과 Hoberman(1980)은 사회적 지원을 ① 정서적 공감을 표현하거나 정서 표출을 도와 주고 존중과 사랑을 표현해 줌으로써 편안함을 느끼게 하는 정서적 지원 (emotional support) ② 문제 해결에 도움이 되는 정보나 충고를 해주는 정보적 지원(informational support) ③ 문제 해결에 필요한 도구나 재원을 제공하는 물질적 지원(tangible support) ④ 자신감을 심어 주거나 타인에게 비추어진 자신을 보게 함으로써 자신을 평가하게 하는 자존심 지원(self-esteem support) 등으로 구분하고 있다.

그런데 사회적 지원을 이렇게 하위 유형으로 구분하는 것은 개념적인 차원에서는 가능하나, 실제 상황에서는 서로 완전히 독립적일 수는 없다. 예컨대 사회적 친분이 많은 사람은 구체적 지원과 정서적 지원을 모두 받을 가능성이 높기 때문이다. 그러나 이와 같이 사회적 지원을 하위 유형으로 구분하고자 하는 노력은 사회적 지원에 관한 연구에 많은 도움을 준다. 즉 사회적 지원이 성공하기 위해서는 사회적 지원이 스트레스를 어떻게 감소시키는가에 대한 이해와 함께 사회적 지원의 어떤 양상이 그러한 기능을 하는지 알아야 보다 효과적으로 개입할 수 있기 때문이다.

## 3) 직무 스트레스와 대처 전략 및 사회적 지원의 관련성

직무 스트레스와 대처 전략 그리고 사회적 지원의 관련성을 살펴보면 아래와 같다.

먼저 직무 스트레스는 종업원의 조직 생활을 영위해 나가는 과정에서 직무 환경으로부터 비롯된 것이므로 직무 만족이나 조직 몰입 그리고 이직 성향 등 전반에 영향을 미친다. 기존의 연구들을

살펴보면 직무 스트레스와 직무 만족은 부정적인 관계가 있다는 데 대부분 의견의 일치는 보이고 있다. 즉 모든 스트레스는 직무 만족과 부의 관계에 있으며 이러한 관점은 개인과 환경 간의 관계에 있어서 환경의 요구가 개인의 능력이나 자원을 초과하거나 개인의 요구를 환경이 충족시켜 주지 못할 때 스트레스가 유발된다고 보는 관점이다. 기본적으로 스트레스 수준으로 조절하는 개인의 특성에 따라 영향력의 방향이 결정되기 때문이며 스트레스에 대한 행위자의 지각과 평가는 각종 조절 변수에 의하여 스트레스의 수준뿐만 아니라 대처 방식도 달라질 것이다.

그러나 사회 조직체는 역할, 규범, 가치 등으로 구성되어 있으며, 조직의 사회 심리학적 바탕은 조직 구성원의 역할 행동으로 이루어져 있다. 개인들은 역할의 기능적 상호 의존성에 더욱 결속되어 있기 때문에 역할에 대한 이러한 규범적인 욕구가 그들의 응집력을 더욱 강화시키게 되고 시스템의 목적을 중심으로 형성된 가치가 개인들의 통합을 더욱 보장하게 된 것이다. 이러한 영향들로 인하여 직무 스트레스는 종업원의 이직 성향을 부추길 것으로 여겨진다. 왜냐하면 직무로 인한 스트레스는 행위자의 이직에의 결심을 충동하는 상당히 부정적인 영향을 미칠 것이기 때문이다.

사회적 지원 과정을 연구함에 있어서는 스트레스가 높은 조건과 낮은 조건을 구분하여 이들 간에 통계적으로 효과가 나타나는지를 통해 사회적 지원이 어떤 영향을 미치는가를 설명하여야 한다. 그러면서도 이들은 모두 높은 스트레스 상황에서 사회적 지원이 있을 경우에는 그렇지 않은 경우보다 훨씬 긍정적인 적응을 예견하고 있다.

물질적 지원에서는 스트레스에 대한 완충 효과가 뚜렷이 기대되는데 그 이유는 다른 지원들보다 지각된 것과 실제로 제공받은 것의 동일함이 클 수 있기 때문이다. 지금까지 사회적 지원의 객관적 측면인 실제로 제공받은 사회적 지원을 다룰 때 일관된 결과가 나타나지 않는 것은 관련되는 성격 변수를 고려하지 않았기 때문일 가능성이 있다. 한편 물질적 지원 이외의 정서적 지원이나 정보적 지원 역시 물질적 지원과 유사한 효과를 보인다.

사회적 지원의 효과에 관한 연구들을 살펴볼 때 지원을 받는 사람들의 특성에 따라 그 효과가 달라지기도 하며 사회·경제적 배경과 심리적 특성에서도 개인적인 대처 자원을 소유한 사람들에게 긍정적인 효과를 보이나 그러한 자원이 없는 사람들에게는 오히려 부정적인 효과가 나타남을 발견하였다.

또한 개인 능력이나 강인성을 사회적 지원과 결합시켜 스트레스에 대한 적응의 관계를 보면 이들 모두 우세한 성격적 특성을 지닌 집단에게 사회적 지원이 제공되었을 때는 사회적 지원이 없을 때보다 더욱 부적응적임을 알 수 있다. 스트레스 상황이나 개인이 소지하고 있는 대처 전략들은 사회적 지원의 여부에 따라 긍정적이거나 부정적인 결과를 얻음을 알 수 있다.



### 3. 자아 존중감

#### 1) 자아 존중감의 개념

자아 존중감은 자신에 대하여 가치를 부여하고 사람 및 인정을 받고자 하여 다른 사람보다 우월 하길 바라고, 자신을 사랑하는 심리적 상태를 말한다. 넓은 의미에서 자아 사랑, 자아 확신, 자아 평가, 자아 가치 등과 유사하게 지칭되는 긍정적인 자아 개념이다(허혜경 외, 2002).

자아 존중감의 의미를 이해하기 위해서는 자아 개념이라는 보다 광범위한 것과의 관계를 인식하는 것이 중요한데, 자아 개념은 인간이 성장하면서 '나는 어떠한 능력과 어떤 신념 또는 태도를 지닌 사람이다'라고 하는 자기 자신에 대한 개념을 갖게 되는 것이며, 이는 자기에 대한 생각으로 될 수 있다(Baumeister, 1998; 윤희봉, 2004, 재인용).

Shavelson과 Bolus(1982)는 자아에 대한 긍정적인 견해의 발달은 개인에게 대단히 중요하며, 자아 존중감은 단순한 구조를 가진 것은 아니다. 개인행동의 결과를 설명하고 예언하는 데 도움을 주는 중재적 변인으로 중요하다고 하였다. Wylie(1979)은 자신이 검토한 151권의 자아 개념에 관한 연구 중 80% 이상이 자아의 평가적 측면에 관한 것임을 밝힘으로써 자아 발달에 관한 연구는 대개 자아 존중감으로 불릴 수 있는 자아의 평가적 방향에 초점을 맞추고 있으며(김재근, 2004), 자아 개념이 자기를 나타내는 전체적인 특성인 반면, 자아 존중감은 자아 개념에 속하지만 좀 더 자기 특성에 대한 평가를 강조하는 것이라고 볼 수 있다(박선영, 2003).

또한 최보기와 전귀연(1993)은 자아 개념을 주제로 한 대부분의 연구들이 양적 측정이 가능한 자아 존중감을 취급하였으므로 자아 발달에 관한 연구는 대부분 자아 존중감으로 불리는 자아의 평가적 측면에 초점을 두고 있다고 하였으며, Coopersmith(1967)는 자아 존중감이란 개인이 자신에 대해 내리는 평가이고, 개인이 자기 자신에 관해서 알고 있는 태도에 대해서 표현되는 가치의 개인적 판단이라고 하였다. 또한 자아 존중에 대한 정의는 다양하지만 대체로 자기의 전체적 평가의 긍정성, 자기를 좋아함을 말한다고 하였다(김정화, 2001).

Rosenberg(1965)는 자아 존중감을 자아에 대한 긍정적 또는 부정적 태도로 정의하였다. 즉 긍정적 자아 존중감은 개인이 자신에 관한 모든 것은 가치가 있고 현존하는 자신은 존경받을 수 있다고 지각하는 것을 의미하며, 자기 자신에 대해서 긍정성을 느끼는 정도를 나타낸다(김은화, 2004)고 하였다. Bednr 등(1989)은 자아 존중감을 주관적이고 지속적인 현실적 수용감 또는 정확한 자기 지각 틀에 토대를 둔 지속적이고 감정적인 개인 가치감이라고 표현하고 있다. 이 정의에서는 '현실적, 자

기 수용, 정확한 자기 지각'이라는 말이 특이하지만, 단순히 자기를 긍정적으로 평가하고 수용하는 것이 아니라 자기를 정확하게 보면서 수용하고 존중하는 것이 자아 존중감인 것이다. 그러나 대부분의 심리학자들은 자기를 긍정적으로 평가하고 소중하게 여기며 좋아하면 자아 존중감이 높다(홍숙기, 2000)고 말한다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 자아 존중감의 정의에는 많은 의미들이 내포되어 있으며, 총체적으로 볼 때 자기 자신을 가치 있는 인간으로 여기는 것이라고 할 수 있으며(김은화, 2004), 만약 우리가 건강한 자아 존중감을 가지고 있지 않다면 우리가 지니고 있는 숨은 능력의 실현을 바랄 수도 없고 인간의 삶 속에서 만나게 되는 기본적인 역경에 맞서 이겨 낼 수 있는 능력을 갖지 못할 뿐만 아니라 자신에 대해 가치 있는 존재임을 알지 못하고 스스로 행복해질 수 있다고 믿지 않을 것이다(이미혜, 2004). 또한 자아 존중감이 높은 사람은 자기 자신의 모든 생활을 가치 있고 보람 있다고 생각하면서 자신 있게 행동하기 때문에 원만한 사회생활을 영위하며 진취적이고 활력 있는 삶을 전개하게 된다고 하였으며, 반면에 자아 존중감이 낮은 사람은 자기 자신을 쓸모없고 무가치하며 약하다고 생각하여 스스로를 확대하게 되고 열등감을 가지게 된다고 하였다. 다시 말해 자아 존중감이 높을수록 신체적 정신적 스트레스 반응을 적게 나타내며, 한 개인의 정서와 행동, 인지 과정에 관계하며 올바르게 형성되지 못할 경우 심리적 문제나 정서적 장애의 일부 원인이 된다고 하였다.

이상의 내용들로부터 자아 존중감이란 자기 자신을 스스로 가치 있고 능력 있는 존재로 인식하는 각 개인의 내면에 지니게 되는 강력한 힘이고, 외적인 성공이나 실패보다는 오히려 내면적인 정신적 기체에 그 근원이 있으며, 미래의 불확실한 상황에서도 유연하게 대처할 수 있도록 하는 가장 중요한 정신적 원천이 되는 것이다.

## 2) 자아 존중감의 형성 이론

자아 존중감의 형성은 '나'의 가치에 대한 객관적인 평가라기보다는 여태껏 살아오면서 받은 판단과 경험의 반영이며, 인간은 낮은 자아 존중감을 바꿀 수 있는 능력도 함께 가지고 있다고 한다(편영자·이형득, 1991). 일반적으로 자아 존중감은 개인의 안정적인 성격적 특성으로 보고 있으나 여러 가지 요인에 의하여 낮아지거나 높아질 수 있는 가변적인 내적 변인이라고 볼 수 있다(송대현, 1993).

이러한 자아 존중감은 인생 전반에서 자아 실현, 성취 동기 사회적 적응 행동 등에 중요한 영향을 미치며(박서영, 2003) 또한 자아 존중감이 어떻게 형성되는지를 살펴보는 것이 자아 존중감을 향상시키는 데 효과가 있을 것으로 생각된다.

Rosenberg(1965)에 의하면 자아 존중감은 다음 네 가지 원리에 의하여 형성된다고 한다.

첫째, 반영된 평가(reflected appraisals)로서 사람은 타인이 자신에 대해 갖는 태도에 영향을 받으며 시간이 경과함에 따라 타인이 보는 대로 자신을 보게 된다는 것을 의미하며 자아는 다른 사람과의 상호 작용에 의해 형성되는 것이라고 주장한다. 즉, 다른 사람의 입장에 서서 다른 사람이 나를 어떻게 생각하고 있는가를 상상해 봄으로써 자아를 형성할 수 있게 된다. 이 반영된 평가의 과정은 다음 세 가지 요소가 통합된 것으로 볼 수 있다. 즉 실제 다른 사람의 평가인 직접적인 반영(direct-reflection)과 이에 대한 행위자의 인식인 인식관된 자아(perceived self)와 사회 전체의 태도의 반영인 일반화된 타자(generalized other)이다. 이들 요소 중에서 자아 존중감의 형성에 더욱 중요한 것은 실제 타인의 평가보다는 행위자가 그것을 어떻게 인식하느냐가 더 중요하며 한두 사람의 태도보다는 사회 전체의 태도가 더 중요하다. 그러므로 이 원리에 따르면 지속적인 상호 작용을 맺고 있는 다른 사람이 자신을 가치 있게 평가해 준다면 스스로도 가치 있게 볼 것이다.

둘째, 사회적 비교(social comparison)이다. 즉, 인간은 또한 다른 집단 혹은 다른 사회 범주에 속해 있는 사람들과 자신을 비교함으로써 자신을 평가하고 판단한다. 사회에서 사람들은 계층을 나타내는 여러 가지 차원-직업·지위·인종·학교 성적 등에 따라 위계적으로 구분되어 있다. 그리고 이들 차원의 각 범주에는 사회로부터 고유한 평가가 부여되는데 특정 직업 집단, 인종 집단 또는 특정 사회적 지위는 중요하지 않은 것으로 평가된다. 그러므로 사람들은 자신이 속한 사회적 범주와 다른 사람이 속한 사회적 범주를 서로 비교함으로써 자신을 긍정적 혹은 부정적으로 평가할 것이다.

셋째, 자아귀인(self-attribution)이다. 인간이 자기의 태도, 감정 및 기타 심리적 상태를 알 수 있는 것은 자신의 행위나 또는 그 행위가 일어나고 있는 환경을 관찰함으로써 가능하다고 주장한다. 또한 자아귀인이란 자신의 행위나 행위로 인하여 생긴 결과를 관찰하고서 이 현상의 원인을 자신에게서 찾고 자신의 성향에 관해 결론을 내리는 것을 의미한다. 즉, 자신이 이룩한 업적을 관찰하는 것이 자신에 대한 존경과 가치에 대한 평가를 하게 하는데 중요한 기반이 된다는 것이다. 그러므로 어느 정도 고정적인 자아 개념의 형성은 지속적인 자아 귀인을 통해 이루어진다는 것을 이 원리는 제시하고 있다.

넷째, 심리적 중요성(psychological centrality)이다. 이 원리는 자아 개념 내의 각 요소들(지능, 도덕심, 친절, 사회적 지위 등)은 단순히 접적되어 있는 것이 아니라, 위계적 구조를 가지고 있기 때문에 자아 개념 내의 각 요소가 지니는 상대적 중요성이 자아 존중감의 형성에 고려되어야 한다는 것이다. 즉, 어떤 요소는 개인의 관심의 핵심을 차지하는 반면에 어떤 것은 주변적 역할을 하는데 인간의 인지 구조 안에서 중요한 위치를 차지하고 있는 요소가 그 사람의 자아 존중감 형성에 더 크



게 기여한다는 것이다.

Coopersmith(1967)는 자아 존중감 형성에 기여하는 중요한 4가지 요인으로 첫째, 의미 있는 타인을 들고 있다. 한 개인의 삶 속에서 그에게 의미 있는 타인으로부터 받는 존경과 인정 그리고 관심 있는 대우는 그의 자아 존중감 형성에 큰 영향을 미친다는 것이다. 둘째 요인은 사회적 성공이 현실 속에서 자아 존중감의 기초를 형성하게 된다는 것이다. 그러나 이들 성공의 지표는 모든 사람들에게 똑같은 것은 아니며 한 개인이 자신의 높은 자아 존중감을 획득하는 데 있어 개인적으로 의미 있는 것으로 간주하는 영역 내에서 나타난다. 셋째는 한 개인이 자신에게 의미 있는 것으로 간주하는 영역 내의 열망으로 성공·승인 등의 경험은 개인의 목표와 가치가 그 가치 영역 내의 열망을 통해 여과되어 재구성되고 해석된다. 넷째, 자기 존중감 손상에 대처하기 위한 방법으로 통제(control)와 방어(defense)가 있는데 개인의 자기 존중감 손상이나 가치 저하에 반응하는 이 방법을 사용하는 능력은 불안, 무력감 등의 경험을 줄일 수 있고 개인적인 평정을 유지하는 데 도움을 준다(윤선자, 2003).

#### 4. 자기 효능감

##### 1) 자기 효능감의 개념

사람들은 자신의 삶에 영향을 미치는 사건들을 통제하기 위해 노력해 왔다(Bandura, 1997). 통제할 수 있는 영역에 영향을 미치려는 노력에 의해서 보다 더 바람직한 미래를 실현하고 바람직하지 않은 미래를 막을 수 있었기 때문이다. 만일 자신의 행동에 의해서 바람직한 결과를 산출할 수 있다는 믿음이 없다면, 사람들은 행동하지 않을 것이다. 따라서 효능감에 대한 신념은 행동의 주된 근원이며, 우리의 삶은 이러한 효능감에 대한 신념에 의해서 유도된다(박영신·김의철, 1999)고 할 수 있다.

Bandura의 사회인지론에 바탕을 두는 자기 효능감 이론은 인간 행동의 결정 요인이 환경의 일방적 영향이 아니라 개인적 요인과의 상호 작용을 통해 이루어진다는 점을 강조한다. 즉 인간 개인이 환경의 영향을 받는 것이 아니라 환경을 선택하고 창조하기도 한다는 사실, 그것은 인간이 살아가는데 용기를 주는 하나의 동력이다(박영신·김의철, 2001).

자기 효능감은 Bandura(1997)의 저서 'self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral change'에서 본격적으로 논의된 것으로 다른 이론에 비해 상대적으로 짧은 역사를 가지고 있으며 어떤 결과를 이루기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이라 하였다. 즉 주어진 상황에서 얼마나 유능할 것인가에 대한 개인의 판단인 동시에 특정 행동을 수행할 수 있는지에 대한 개인의 신념임을 뜻한다. 또한 과제 수행에 필요한 동기, 인지적 원천은 행동의 방향을 이끌 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이자 믿음이며 (김언아, 2001), 과제 상황과 관련하여 요구되는 일련의 구체적 행동을 수행할 수 있는 자기 능력에 대한 개인적 추정(안순자, 1997)을 자기 효능감이라고 할 수 있다. 또한 Clark 등 (1991)은 자기 효능감이란 어떤 결과를 얻고자 하는 일련의 행동 과정을 성공적으로 조직하고 수행해 낼 수 있는 개인의 능력에 대한 신념을 가리키는 말로서 특히 어떤 상황에서의 구체적인 자신감을 말하며, 개인이 갖고 있는 기술을 의미하는 것이 아니라 개인이 소유하고 있는 기술을 어느 정도 행할 수 있는가 하는 판단을 의미한다(김재근, 2004)고 하였다.

우선 자기 효능감의 본질을 분명히 하기 위해 유사한 개념들을 살펴보면, 자기 개념(self-concept)이나 자기 가치(self-worth)에 대한 평가 결과 얻어지는 자기 존중(self-esteem), 지각 능력(perceived competence), 구체적인 상황에서의 자신감(self-confidence) 등을 들 수 있다. 우희정(1993)은 이 개념들을 인간의 행동에 영향을 미치는 내적 요인으로서 자기 자신에 대한 주관적인 개념을 의미하며 환경을 선택적으로 지각하고 경험을 해석하며 행동의 방향을 결정해 준다는 입장을 취하고 있다는 점에서 자기 효능감과 유사한 관점으로 해석될 수 있다고 하였다. Bandura(1986)는 자기 효능감을 학습자가 수행을 위해 요구되는 행위를 조직하고 실행해나가는 자신의 능력에 대한 판단으로 보고, 이것을 학습자가 자신의 효능성에 대한 기대를 어떻게 하느냐 또는 자기 자신의 효능성을 어떻게 보느냐에 대한 인식의 결과이기 때문에 지각된 효능성(perceived efficacy), 자기 효능성에 대한 신념 또는 기대(belief or expectation of self-efficacy)라고도 하였다.

이러한 효능 신념은 얼마만큼의 노력을 활동에 투여할 것인지, 장애에 부딪혔을 때 얼마나 지속적으로 대처할 것인지, 반대 상황에 직면했을 때 어떻게 그것을 입증하여 정당화할 것인지를 결정하는 데 도움을 준다. 즉 자기 효능감이 높은 사람은 도덕적이고 구체적인 목표를 설정하고 이를 성취하기 위해 주의와 행동을 잘 방향을 지을 것이고, 자기 효능감이 낮은 개인에 비해 더욱 노력할 것이다. 또한 어려움이 있어도 과제를 지속적으로 해결하려는 양상으로 보이게 되며(김언아, 2001), 이러한 영향으로 자기 효능감은 개인이 얻을 수 있는 성취 수준에 강한 결정 변인으로 작용한다. Bandura(1977)는 이러한 성취 상황에서 개인이 가질 수 있는 기대를 효능 기대와 결과 기대

로 구분하고 이들은 분명한 차이가 있다고 하였다. 결과에 대한 기대감은 특정한 행동 후의 결과에 대한 믿음이기 때문에 후견(afterthought)의 개념이고, 효능성에 대한 기대는 앞으로 수행할 행동이 성공적일 것이라는 데 대한 확신이기 때문에 선견(forethought)의 개념이라고 하였다. 즉 똑같은 상황에 처해 결과로 나타날 수 있는 결과 기대는 똑같아도 어떤 사람은 효능 기대가 높아 일을 수행할 수도 있다는 점에서 둘은 구분된다(김언아, 2001). Bandura(1977)는 효능 기대가 결과 기대보다 동기와 더 밀접하게 관련된다고 보았으며, 자기 효능감이 높은 사람은 자신의 실패를 자신의 능력 부족보다는 노력 부족으로 귀인하는 경향이 있으며, 반면 자기 효능감이 낮은 사람은 자신의 실패를 타고난 능력 부족으로 귀인하는 경향이 있다고 하였다. 이와 유사한 견해로 정택희(1987, 재인용)는 어떤 행동의 결과를 통제할 수 있다고 느낄 때 자기 효능감 기대가 높으며, 성공의 원인을 능력에 귀인시키는 사람보다는 노력에 귀인시키는 사람이 자기 효능감이 높다고 하였다.

한편 이러한 효능감이 어떻게 형성되는지에 대한 설명은 몇몇 연구자들(Bandura, 1997 ; Denham & Michael, 1981)에 의해 논의된 바 있으며(신혜영, 2004), Bandura(1997)는 효능감 형성의 기초가 되는 네 가지 정보원으로 성공(성취) 경험, 대리적 경험, 언어적 설득, 그리고 생리적 상태 및 정서적 상태를 제시 하였으며, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(박영신·김의철, 1999).

첫째, 성공 경험이 효능감의 형성에 가장 큰 영향을 미치며, 성공 경험은 효능감을 형성하고, 실패 경험은 효능감을 훼손한다.

둘째, 대리적 경험은 타인이 성공적으로 수행하는 것을 관찰하는 것을 통해 효능감을 증진시킬 수 있으며 이러한 모델링은 자신감을 향상시키고, 정보를 제공하며 상황에 대한 예측성과 통제 가능성이 시사한다.

셋째, 언어적 설득은 중요한 과제에 대해서나 역경을 극복해야 할 때 주위 사람들의 설득이나 격려가 효능감을 증진시키며, 긍정적인 피드백이 제공될 때는 효능감과 수행이 감소된다. 이러한 언어적 설득에는 그러한 설득을 하는 상대방에 대한 신의가 중요하다.

넷째, 생리적 상태나 정서적 상태를 통해 자기의 능력에 대한 평가를 하며, 따라서 자기의 생리적 상태에 대한 지식과 주위 사람들의 인식 및 평가가 중요한데, 이와 같이 하여 각성된 상태는 긍정적인 촉발자로서 또는 부정적인 자극제로서 작용한다.

이러한 자기 효능감은 사람들이 어떻게 느끼고, 사고하고 스스로를 동기화시키며, 행동하는지에 영향을 미치게 되며, 자신이 과거에 동일하거나 유사한 사건에 대해 성공 또는 실패한 경험에 따라 현재 주어진 과제를 잘 수행하리라고 기대하는 정도가 달라질 수 있다. 그뿐만 아니라 개인의 걱정이나 흥분과 같은 각성 수준은 개인의 숙련된 혹은 무능력한 감정을 강화시킬 수 있다. 또한 타인

의 역할 모델에 대한 관찰이나 교육 등의 대리 경험은 개인이 가지고 있는 효능감을 변화시킬 수 있다. 그 밖에도 다른 영향력 있는 외부 인사로부터의 피드백, 격려의 말, 대화 등의 사회적 설득도 개인의 효능감 형성에 기여할 수 있다. 이러한 자원들은 역할 수행에 대한 개인 능력의 정보를 제공함으로써 인지적 처리 과정에 의해 효능감을 형성하고 이는 다시 개인의 역할 수행에 영향을 줌으로써 이와 관련된 피드백을 통해 다시 효능감의 정보원으로 기능하게 된다(신혜영, 2004).

## 2) 교사 효능감

교사의 행동은 유아들에게 직접적인 영향을 미치며 교사의 의사 결정은 교사의 신념과 관계가 있으며 신념은 곧 행동으로 연결된다(조영희, 1999). 교사의 신념은 교사 효능감으로 설명될 수 있는데, 교사 효능감의 개념은 Bandura의 자기 효능감(Self-Efficacy) 개념에서 출발한 개념으로 현재 교사 효능감에 대한 연구는 자기 효능감 이론에 근거하여 이루어지고 있다. 즉, 교사 효능감이란 교사가 학생의 수행에 영향을 미칠 수 있다고 스스로 믿는 정도, 또는 학습자의 학습에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 교사 자신의 능력에 대한 신념(Gisbon & Dembo, 1984)이라고 정의되며, 교수 행동의 질과 학생의 학습에 많은 영향을 미친다고 알려져 왔다(이분려, 1998).

Gisbon과 Dembo(1985)는 교사 효능감에는 서로 긴밀한 관련성을 갖고 있는 일반적 교수 효능감과 개인적 교수 효능감의 두 요소가 있다고 보았다. 여기서 일반적 교수 효능감이란 교수와 학습 결과 간의 일반적 관련성에 대한 교사의 일반화된 신념을 말하고, 개인적 교수 효능감은 학습자의 학습을 가능하게 하는 기술과 능력을 교사 스스로가 가지고 있다고 믿는 개인적 신념을 말한다(김혜정, 2002).

Denham과 Michae(1981)은 귀인 이론에 근거하여 교사 효능감을 인지적인 요소와 정의적인 결합된 변인으로 표현하였다. 여기서 인지적인 요소란 교사가 학생들을 긍정적으로 변화시킬 수 있을 것이라고 믿는 정도를 의미한다. 그리고 정의적인 요소란 학생들을 변화시킬 수 있다고 믿는 교사 자신의 능력에 대한 개인적인 평가를 뜻한다. 이들의 정의를 앞에서 살펴본 Gisbon과 Dembo(1985)의 정의와 연결시켜 생각해 보면 인지적 요소는 일반적 교수 효능감과, 정의적 요소는 개인적 교수 효능감과 같은 맥락으로 이해할 수 있다(심지은, 2001). 또한 일반적 교수를 의미하지만, 그 판단의 대상이 되는 교수 행동의 범위가 일반적 교수 효능감에서는 일반적인 교사의 행동에 있는 반면, 개인적 교수 효능감에서는 교사의 개인적 행동에 있다는 데 그 차이점이 있다.

교사 효능감과 관련한 국내외 연구를 좀더 살펴보면, Gisbon과 Dembo(1984)는 교사 효능감이 높은 교사는 스트레스를 덜 받으며 학생들을 더 많이 동기화 하려는 노력을 보였고, 학생들에게 미치



는 영향을 가정 배경과는 관계없이 교수를 통해 이루어진다고 믿었다. 따라서 유아가 학습하지 못한다면 그것은 학생의 잘못이나 능력 부족 때문이 아니라 교사의 교수 방법이 부적절하였기 때문이라고 생각하여 유아의 학습이 이루어질 때까지 다양한 교수 방법을 시도한다. 또한 효능감이 높은 교사는 학습적인 면에 더 초점을 두고, 혁신적인 학습에 이를 수 있도록 도와주었다. 반면 효능감이 낮은 교사는 유아들이 학습하는 데 노력을 덜 기울였으며 유아가 실패하였을 때 쉽게 포기했으며, 유아의 대답을 기다리기보다는 직접 해답을 주었다. 또한 소그룹 지도를 하되 방해가 되는 상황에서는 쉽게 좌절하였다. 그래서 이들은 효능감이 높은 교사보다 교실 내에서 권위주의적이고 엄격한 통제를 보이는 것으로 나타났다(이분려, 1998).

그리고 유치원 교사의 교사 효능감에 따른 역할 수행에 관한 김순남(2000)의 연구에서 교사 효능감이 높은 교사들은 유아의 흥미와 상황을 고려하여 보다 융통성 있게 일과 활동을 수행하며, 환경 구성자, 상담자 및 조언자, 평가자, 연구자, 학교 및 지역사회 구성원으로서의 역할 수행에 있어 교사 효능감이 높은 교사가 교사 효능감이 낮은 교사들에 비해 보다 적극적이었다.

Ashton(1984)은 학생들의 성취 정도에 가장 일관성 있고 지속적으로 영향을 미치는 변인으로 교사 효능감을 들고 있으며, 이러한 교사 효능감은 체육 교육을 담당하는 교사에게도 매우 중요한 변인으로 지적되고 있다(신은수, 2000).

이와 같이 효능감이 높은 교사의 특징은 훌륭한 교사가 갖추어야 할 각종 덕목과 일치하며 (Ashton, 1984), 한번 증가된 효능감은 개인의 성공 경험과 목표 뿐 아니라 다른 행동에도 일반화되며 다른 상황에도 쉽게 전이된다(Bandura, 1977)는 것이 증명되었다(김연아, 2001). 즉, 일반적인 상황에서 경험한 성공이나 실패는 새로운 상황에서의 효능감에도 영향을 미쳐 교사 효능감에도 영향을 미치며 이러한 이유로 교사 효능감에 대한 연구들이 활발히 진행되어 왔으며, 교사들을 대상으로 그들이 가지는 효능감과 관련이 있는 요인들을 살펴보는 것은 매우 유의미하다고 할 수 있다. 즉, 교사가 어느 정도의 효능감을 가지고 있는가는 교사의 행위를 예측할 수 있는 가장 중요한 요인으로 평가받고 있다고 할 수 있다.

## 5. 직무 태도

### 1) 직무 태도의 개념 및 중요성

직무는 해당 부서에서 요구하는 일과 이 일을 담당하게 될 인간을 연결지어주는 것이며, 보다 구체적으로 구성원이 자기 부서를 위해 수행해야 할 일정한 일의 종류 및 범위를 말한다. 직무의 개념에 대하여 Londdon은 직장에서 역할과 책임을 수행하는 일의 실체라고 정의하였고, Herset & Blanchard는 직무 결정에서 배정된 역할이나 기능을 의미한다고 하였다. 한편 Braden & Paule은 작업(task), 직무(job), 직업(occupation)의 순으로 일의 범위가 확대된다고 보면서 직무는 어떤 정해진 목표를 이루기 위한 작업의 조합이라고 보았다.

태도에 대해서 신유근(1986)은 어떤 사물이나 사람에 대해 호감의 방식으로 반응하려는 개인의 선유 경향으로 정의하였다(임원균, 2002). 또한 Milton(1981)은 태도란 개인의 그의 환경에 대하여 작동하려는 개인의 감정, 사고, 그리고 선유 경향의 규칙성이다' 라고 규정하고 인지적 요소, 정서적 요소, 그리고 행위적 요소를 태도의 구성 요소로 되어 있다고 하였다. Robbins는 사람은 수천 가지의 태도를 가질 수 있다고 말하고 특히 조직 행위와 관련해서는 매우 한정된 수의 '직무와 관련된 태도에 초점을 맞추어서 이에선 직무 만족, 직무 몰입, 조직에 대한 충성도와 일체감을 등을 들고 있다(김종길, 1998).

이상의 개념을 비추어 볼 때, 직무 태도는 '조직의 구성원이 조직의 목표 달성을 위해 행하도록 되어 있는 일정 과업에 대해 특유한 방식으로 반응하도록 하는 인지적·감정적인 반응의 경향성'이라고 할 수 있다(임원균, 2002).

조직 내에서 직무 태도가 중요한 이유는 직무 환경이 개인에게 지각된 후에 지각을 바탕으로 개인의 직무 태도가 형성되는데 이러한 직무 태도는 직무를 수행하는 과정에서 매개 역할을 하기 때문이다. 이것은 태도가 반응의 준비 상태로 파악되고 따라서 행동의 예측 지표가 된다는 사실에 기인한다. 이와 같이 직무 태도의 중요성을 염두에 둘 때 조직 구성원이 직무에 대해 호의적이고 바람직한 태도를 갖느냐의 여부는 조직 운영에 중요한 요인이 된다(임원균, 2002).

신유근(1992)은 조직 유효성과 유사한 개념으로 효율성의 개념을 사용하고 있다. 효율성이란 어떤 성과 달성을 위해 소요된 투입량과 투입 단위당 성과와의 비율을 의미하고, 유효성은 이미 설정된 목표의 달성 정도를 의미한다고 하였다. 또한 신유근(1992)은 조직의 달성되어야 할 목표는 질,

양, 시간 및 비용의 관점에서 검토되어야 하는데, 이 네 요소가 다 포함된 목표 달성 정도는 유효성이고, 이러한 목표 달성을 위해 투입된 각 요소에 대한 성과의 비는 효율성이라고 하였다. 이러한 관점에서 볼 때 김영훈(2001)은 유효성과 효율성은 상호 보완적인 개념으로서 유효성이 효율성보다 더 포괄적인 개념이라고 할 수 있으며, 조직 유효성은 복잡하고 포괄적인 개념으로 그 접근 방법에 따라 다양하게 정의될 수 있으나, 조직의 다양한 목표를 달성하는 능력이나 그 정도라고 간주하였다. 따라서 본 연구에서는 조직 유효성에 관한 측정의 여러 자료 중에서 가장 일반적으로 사용될 뿐만 아니라 조직 문화 등의 조직 유효성을 가장 잘 표현해 주는 직무 만족 및 조직 몰입을 직무 태도로 살펴본다.

<표 1> 직무 만족에 대한 개념 요약

학자	직무 만족에 대한 정의
Smith(1955)	개별적 직무를 통해 경험되는 모든 감정의 총화 내지는 균형 상태에 좌우되는 태도
McCormick (1974)	직무 수행자가 직무 수행 과정에서 경험하거나 직무 수행 결과로 얻게 되는 성취감 등의 욕구 만족 함수
Locke(1976)	종업원 자신이 직무에 대한 평가 결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태
Betty(1981)	조직 구성원의 직무 가치를 달성하고 촉진시키는 것으로써 개인별로 직무 평가에서 얻는 감정적 상태
Porter & Lawler(1986)	실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도

출처: 유재복(2006). 성인 태권도 수련 참가 유형 및 조직 시민 행동과 직무 태도에 미치는 영향, 석사학위논문, 경희대학교 테크노경영대학원 스포츠외교학과 재인용.

직무에 대한 태도 중에서도 경영의 관점에서 특히 중요하고 가장 오래된 연구의 역사를 지니고 있는 것이 개인의 직무 만족에 관한 것이다. 직무 만족은 지금까지 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어 오고 있다. 어떻게 하여 직무 만족이 그러한 중요 기준이 될 수 있는가에 대해서는 다음과 같다(김영훈, 2001).

첫째, 직무 만족은 조직 구성원의 측면에서 그것이 인간의 가치판단에 중요하기 때문이다. 조직 구성원들은 시간의 대부분을 직장에서 일을 하는 데에 보낸다. 따라서 직장에서 만족을 얻는다는 것은 곧 삶의 만족을 뜻한다. 이러한 관점에서 본다면 조직 구성원 모두가 직장 현장에서 만족을 느끼도록 배려해 주어야 할 사회적 책임을 지니고 있는 것이다. 또한 직무 만족을 인간의 정신 건강상 중요하다.



둘째, 조직의 입장에서 본다면 직무 만족이 직무 성과를 유발하기 때문에 중요하며 직무에 긍정적인 반응을 지닌 사람은 조직을 호의적으로 대하게 되어 조직 내부에서 더욱 원만한 인간관계를 형성하며, 이직률과 결근율 등의 감소를 가져와 결론적으로 생산성을 향상시키는 요인으로 작용하기 때문에 중요한 것이다.

이러한 직무 만족에 대한 다양한 개념을 살펴보면, 직무 만족을 직무 수행자가 직무 수행 과정에서 경험하거나 직무 수행 결과로 얻게 되는 성취감 등의 욕구 만족 함수를 직무 만족이라 정의하였다. 이는 직무 만족을 개별적 직무를 통해서 경험되는 모든 감정의 총화 내지는 균형 상태에 좌우되는 태도라고 하는 Smith(1979)의 견해와 유사성을 보이고 있다.

또한 Locke(1968)는 직무 만족을 종업원 자신이 직무에 대한 평가 결과에서 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 정의하면서 직무 만족이 정서적 반응이기 때문에 내적 관찰 과정을 통해 파악될 수 있다고 주장하였다.

## (2) 조직 몰입

직무와 관련된 태도로서 조직 몰입의 개념 정의 및 측정 방법에 대하여도 아직 학자 간의 견해 일치를 보지 못하고 있다. 기존 연구자들이 내린 조직 몰입에 대한 정의는 <표 2>에 제시되어 있다.

<표 2> 기존 학자들의 조직 몰입에 대한 정의

학자	정의
Mowday, Porter, Steers(1982) Porter et, al.(1982), Lyman & Porter(1968)	① 조직 목표에 대한 강한 신뢰와 수용 ② 조직을 위해서 중요한 노력을 기울이려는 의지 ③ 조직 구성원으로 남으려는 열망
Sheldon(1971)	조직의 목표를 위해서 일하려는 의도의 긍정적인 평가
Lee(1971)	어느 정도의 소속감 또는 충성심과 같은 사회적 신원 확인과 관련된 개념
Buchaman(1974)	① 신원확인-조직의 목표와 가치를 자신의 것으로 받아들임 ② 참여-자신의 업무 역할 활동에 심리적으로 몰입 ③ 충성심-조직에 대한 예측감
O'Relly(1989)	직무 몰입, 충성 조직 가치에 대한 신념을 포함하는 개인의 조직에 대한 심리적 결합
Oliver(1990)	종업원의 가치와 조직의 보상 간의 적합의 함수

출처: 유재복(2006). 성인 태권도 수련 참가 유형 및 조직 시민 행동과 직무 태도에 미치는 영향, 석사학위논문, 경희대학교 테크노경영대학원 스포츠외교학과 재인용.

조직 몰입(organizational commitment)은 Mowday, Porter & Steers의 견해에 따르면 특정 조직에 대한 개인의 동일시(identification)와 몰입(invovement)의 상대적 정도라고 정의한다(임원균, 2002). 그리고 조직 몰입의 요소에는 ① 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, ② 조직을 위하여 애쓰려는 의사, ③ 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구가 있다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 조직 몰입은 개인이 갖는 태도 가운데 많은 관심을 받고 있는데, 그 이유는 첫째, 이직과 같은 조직 구성원의 행위를 예측하는 데 있어서 신뢰할 만한 지표가 되며, 둘째, 조직 몰입은 조직에 대한 충성심이라는 측면에서 관리자나 행동과학자들에게 크게 호소하고 그 환경 속의 대상들을 동일시하는 심리적 과정을 알 수 있는 길이기 때문이다(Mowday, Steers & Porter, 1982). 임원균(2002)은 조직 몰입에 대한 접근은 크게 사회학적 접근과 심리학적 접근으로 나누어 볼 수 있다고 하였으며, 첫째, 사회학적 접근에서는 조직 몰입을 조직과 구성원간의 유인·공헌의 상호 작용의 결과로서 파악하고 있다. 둘째, 심리학적 접근에서 사회학적 접근과 대조적으로 조직 몰입을 조직에 대한 적극적이며 정적인 지향으로 이해하고 있다. 직무 태도에 미치는 요인은 <표 3>과 같다.

<표 3> 직무 태도의 영향 요인

학자	영향 요인
Ginzberg	① 경제적 임금과 명성, ② 특별한 생활과 목표 달성에서 얻는 기쁨의 본질적 만족, ③ 사회성·환경적인 부수적 만족
Mcarch & Simon	① 자신의 Image에 대한 직무와 적합 ② 직무 관계의 예측능력 ③ 직무와 다른 역할과의 관계
Viroom	① 감독, ② 작업 시간, ③ 직무 내용, ④ 임금, ⑤ 승진 기회, ⑥ 작업 시간
Herzberg	① 성취감, ② 인정, ③ 작업, ④ 책임, ⑤ 성장
Myers	① 성취감, ② 책임, ③ 성장, ④ 승진, ⑤ 작업의 즐거움, ⑥ 안정감
Friedlander	① 사회적, 기술적 환경, ② 본질적 작업측면, ③ 발전을 통한 인정
Wiese & Reticher	① 재무적 유인, ② 비재산적 유인, ③ 소극적 유인, ④ 인정, ⑤ 성취, ⑥ 작업, ⑦ 발전, ⑧ 책임-본질적 요소
Wenimont	① 임금, ② 회사정책, ③ 기술적 적합성, ④ 대인 관계 ⑤ 작업 조건-비본질적 요소
Alderfer	① 임금, ② 복리 후생비, ③ 상사에 의한 인정, ④ 동료에 의한 존중, ⑤ 성장
Hackman	① 기술의 다양성, ② 과업의 주체성, ③ 과제의 중요성, ④ Feedback, ⑤ 성장
Jungerson	① 발전(승진에 대한 기회), ② 복리 후생(휴가, 연금, 보험, 질병 수당 등), ③ 회사에 작업하는 것에 대한 자부심, ④ 동료, ⑤ 시간, ⑥ 임금, ⑦ 안전, ⑧ 감독, ⑨ 작업조건
Locke	① 작업, ② 임금, ③ 승진, ④ 인정, ⑤ 복리 후생, ⑥ 작업 조건, ⑦ 감독, ⑧ 동료, ⑨ 회사의 정책

출처: 임원균(2002). 사회복지관 직원의 보상 만족과 직무 태도에 관한 연구, 석사학위논문, 가톨릭 대학교 사회복지대학원, 사회복지학과.

또한 직무 몰입에 대한 개념 또한 그 접근 방법에 따라 각기 정의가 달라지겠지만 대체로 개인이 직무에 대해서 생각하는 정도와 직무가 개인의 생활에 만족을 주는 정도 그리고 직무가 제공하는 사회적 지위에 대해 개인이 느끼는 가치라고 본다(Michael, 1980). 직무 몰입의 구성 요소는 ① 일이 각자에게 얼마나 중요한가를 개인이 평가하는 것 ② 직무 수행을 위해 개인이 쏟는 노력과 열망 ③ 외재적 보상과 관계없이 일을 할 의사이다. 따라서 조직 몰입과는 다음과 같은 차이점이 있다. 첫째, 조직 몰입의 대상은 조직이며, 직무 몰입의 대상은 특정 조직과 관련이 없는 일반 직무이다. 둘째, 조직 몰입은 직무 몰입보다 더 포괄적인 개념이며 더욱 관리 지향이다. 셋째, 직무 몰입은 조직 몰입의 중요한 예측 지표이다. 다섯째, 직무 몰입은 조직 몰입의 한 구성 요소로 볼 수 있다.

조직의 성과에 영향을 미치는 변수 중 조직 몰입에 대한 연구도 매우 많이 수행되어 왔으며, 많은 연구 결과 조직 몰입 수준이 높을수록 조직 성과가 향상될 가능성이 높고, 조직 몰입이 조직 유효성의 유용한 지표라는 것이 밝혀졌다(Steers, et al, 1991).

Brown(1965)은 조직 몰입을 구성원의 의식과 관련이 있고, 개인의 현재 지위를 반영하는 것이며, 특별한 예측 잠재력이 있어서 성과, 직무동기, 조직에 대한 공헌 등의 조직 성과 변수의 예측을 가능하게 하며 동기 유발 요인들의 차별적인 적합성을 제시하는 것이라고 하였다. Porter 등(1974)도 조직 몰입에 대하여 조직 목표 및 가치에 대한 인정과 신뢰, 조직 목표 달성을 위해 노력하려는 자발적 의사, 조직 구성원의 자격을 유지하고 싶은 강력한 욕구 등으로 정의하였다.

## 6. 선행 연구에 대한 고찰

이호배(2006)는 핸드볼 지도교사의 직무 스트레스와 조직 풍토가 직무 태도에 미치는 영향에서 직무 스트레스의 하위 요인과 직무 태도 하위 요인 간에 유의한 상관관계를 나타낸 것은 선수 지도와 이직 성향이 가장 높게 나타났고 보상 제도와 직무 만족, 보상 제도와 조직 몰입, 인간관계와 조직 몰입, 의사소통과 직무 만족 순으로 나타났다고 보고하고 있다.

강주태(2004)는 체육교사의 직무 스트레스, 사회적 지원이 직무 만족에 미치는 영향에서 직무 스트레스가 사회적 지원에 미치는 영향을 살펴보면, 직무 스트레스 중 역할 모호성, 역할 과다, 불만족 대우가 사회적 지원에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타내고 있으며, 직무 스트레

스가 직무 만족에 미치는 영향에 대해서는 직무 스트레스 중 물리적 환경, 역할 모호성, 역할 과다, 불만족 대우, 경력 개발, 대인 관계 등에서 통계적으로 유의하게 나타났으며, 사회적 지원이 직무 만족에 미치는 영향은 사회적 지원 중 상사의 지원과 동료의 지원 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다.

권혁(2006)은 학교 운동부 지도 교사의 직무 스트레스 요인과 대처 행동에서 기혼과 교직 경력이 많은 교사가 관리자 요인과 선수 요인에 직무 스트레스를 많이 받고 있으며, 중·고등학교와 단체 종목이 배경 요인에 있어 전반적으로 스트레스를 많이 받고 있는 것으로 보고하고 있으며 초·중·고등학교 운동부 지도 교사의 배경 변인별 스트레스 대처 행동에서는 대부분 유사한 것으로 보고하고 있다.

이성희(2003)는 운동부 지도 교사의 직무 스트레스 사회적 지지 및 대처 행동의 관계에서 관료적 운영, 불화와 갈등, 권위 상실로 인한 직무 스트레스가 대처 행동의 하위 요인에 가장 많은 영향을 주고 있는 것으로 보고하고 있다.

또한 한영일(2004)은 엘리트 스포츠 지도 교사의 직무 스트레스와 심리적 변인이 직무 태도에 미치는 영향에서 인구통계학적 특성에 따라 직무 스트레스와 심리적 변인, 직무 태도의 차이가 있는가, 직무 스트레스는 직무 태도에 영향을 미치는가, 심리적 변인은 직무 태도에 영향을 미치는가, 직무 스트레스, 심리적 변인, 직무 태도와의 인과관계가 있는가를 연구하였다. 연구 결과는 연령, 지도 종목, 학력, 팀 성적에서 직무 스트레스와 심리적 변인, 직무 태도 하위 변인에서 부분적으로 통계적으로 유의하게 나타났으며, 직무 스트레스와 심리적 변인, 직무 태도의 상관관계는 보상 제도-직무 만족, 선수 지도-이직 성향, 조직 몰입-직무 성과 등의 순으로 나타났다. 심리적 변인과 직무 태도의 상관관계는 자아 존중감-직무 성과, 직무 효능감-직무 성과, 자아 존중감-직무 몰입 등의 순서로 나타났다. 또한, 직무 스트레스는 직무 태도의 하위 요인인 이직 성향, 심리적 변인은 직무 성과와 조직 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 이들을 제외한 다른 요인에는 영향을 미치지 않는 것으로 보고하고 있다.

이상의 이론적 배경을 바탕으로 사회적 지원, 자아 존중감, 자기 효능감이 높을수록 직무 태도가 좋을 것으로 선행 연구를 통해 알 수 있었다. 본 연구는 무도 스포츠 지도자들의 사회적 지원, 직무 스트레스, 자아 존중감, 자기 효능감과 직무 태도와의 관계를 살펴보고자 하였다.

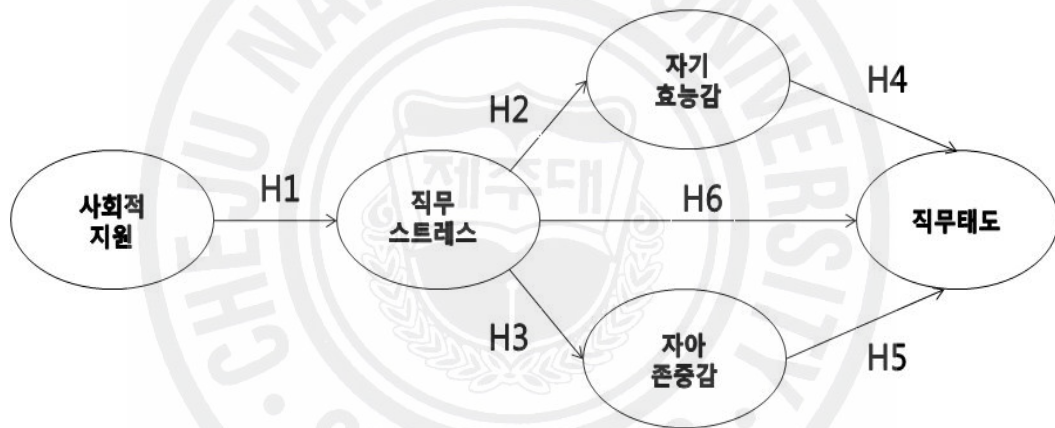
지금까지 직무 스트레스와 관련된 거의 모든 선행 연구에서는 직무 스트레스가 없으면 직무 태도가 좋을 것으로 나타났으나, 직무 스트레스가 전혀 없는 상황은 불가능하며 적절한 직무 스트레스가 직무 태도에 미치는 순기능적 측면을 고려하지 않았다. 이에 본 연구에서는 긍정적이고 건설

적인 유스트레스와 부정적이고 파괴적인 디스트레스를 동시에 고려하여 스트레스가 직무 태도에 미치는 영향을 알아볼 것이다.

## 7. 연구의 모형 및 연구가설

### 1) 연구 모형

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 모형은 <그림 2>와 같다.



<그림 2> 연구 모형

### 2) 연구 가설

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하여 검증하고자 한다.

가설 1 : 사회적 지원은 스포츠 지도자의 직무 스트레스에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 스포츠 지도자의 직무 스트레스는 자기 효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 스포츠 지도자의 직무 스트레스는 자아 존중감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 스포츠 지도자의 자기 효능감은 직무 태도에 유의한 영향을 미칠 것이다.



가설 5 : 스포츠 지도자의 자아 존중감은 직무 태도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 6 : 스포츠 지도자의 직무 스트레스는 직무 태도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 7 : 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감은 직무 태도에 유의한 영향을 미칠 것이다.



### Ⅲ. 연구 방법

본 연구는 무도 스포츠 지도자들의 직무 스트레스와 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감이 직무 태도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 그 요인을 세분하고 관계 구조 모형을 설정한 뒤 직무 스트레스와 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감이 직무 태도에 미치는 영향을 분석하였다. 본 장에서는 다음과 같이 연구 대상 및 측정 도구, 연구 절차, 자료 처리 기법들을 기술하였다.

#### 1. 연구 대상

본 연구의 조사 대상은 2007년 현재 운동부를 맡고 있는 태권도와 유도를 지도하고 있는 체육 교사, 전문 코치를 모집단으로 설정하여 목적적 편의 추출(convenience sampling) 방법을 이용하여 표본을 추출하였다.

설문지의 배포는 태권도 대회와 유도 대회 참가자를 대상으로 하였으며, 종목당 200명씩 총 400부를 배포하여 326부를 회수하였으며, 신뢰성이 없다고 판단되는 34부를 제외한 292부를 최종 분석에 활용하였다. 연구 대상자의 인구통계학적 특성은 <표 4>와 같다.

연구 대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 성별은 남성 261명(89.4%), 여성 31명(10.6%), 직위는 교사 85명(29.1%), 코치·감독 207명(70.9%), 종목은 태권도 151명(48.3%), 유도 141명(51.7%), 학력은 대졸 이하 182명(62.3%), 대학원 재학 이상 110명(37.7%), 결혼 유무는 미혼 79명(27.1%), 기혼(맞벌이 아님) 144명(49.3%), 기혼(맞벌이 부부임) 69명(23.6%), 지도 학생은 남학생 140명(47.9%), 여학생 28명(9.6%), 남녀 모두 124명(42.5%), 최근 1년 팀 성적은 우승 97명(33.2%), 4강 72명(24.7%), 8강 47명(16.1%), 예선 탈락 76명(26.0%)으로 나타났다.

본 연구에서 무도 스포츠 지도자의 연령을 30세 이하, 31세 이상에서 35세 이하, 36세 이상에서 40세 이하, 41세 이상의 4개의 그룹으로, 지도 경력은 5년 미만, 5년에서 10년 미만, 10년 이상 총 3그룹으로 자료를 변환하였다. 무도 스포츠 지도자의 연령은 30세 이하 58명(19.9%), 31-35세 이하 89명(30.5%), 36-40세 이하 83명(28.4%), 41세 이상 62명(21.2%), 지도 경력은 5년 이하 79명(27.1%), 5-10년 118명(40.4%), 10년 이상 95명(32.5%)으로 나타났다.

또한 신체 건강은 매우 불건강하다 10명(3.4%), 불건강하다 31명(10.6%), 보통이다 148명(50.7%), 건강하다 84명(28.8%), 매우 건강하다 19명(6.5%)으로 나타났으며, 정신 건강은 매우 불건강하다 3명(1.0%), 불건강하다 29명(9.9%), 보통이다 128명(43.8%), 건강하다 103명(35.3%), 매우 건강하다 29명(9.9%)으로 나타났다.

<표 4> 연구 대상자의 인구통계학적 특성

항목	내용	빈도	퍼센트
신체 건강	매우 불건강하다	10	3.4
	불건강하다	31	10.6
	보통이다	148	50.7
	건강하다	84	28.8
	매우 건강하다	19	6.5
정신 건강	매우 불건강하다	3	1.0
	불건강하다	29	9.9
	보통이다	128	43.8
	건강하다	103	35.3
	매우 건강하다	29	9.9
성별	남성	261	89.4
	여성	31	10.6
직위	교사	85	29.1
	코치, 감독	207	70.9
종목	태권도	151	48.3
	유도	141	51.7
학력	대졸 이하	182	62.3
	대학원 이상	110	37.7
연령	30세 이하	58	19.9
	31-35세 이하	89	30.5
	36-40세 이하	83	28.4
	41세 이상	62	21.2
지도 경력	5년 미만	79	27.1
	5년-10년 미만	118	40.4
	10년 이상	95	32.5
결혼 유무	미혼	79	27.1
	기혼(맞벌이 아님)	144	49.3
	기혼(맞벌이)	69	23.6
지도 학생 성별	남학생	140	47.9
	여학생	28	9.6
	남녀 모두	124	42.5
최근 1년 팀 성적	우승	97	33.2
	4강	72	24.7
	8강	47	16.1
	예선 탈락	76	26.0
	합 계		292

## 2. 측정 도구

본 연구에서 사용된 측정 도구는 설문지이며, 설문지의 내용은 인구통계학적 특성 9문항, 건강상태 2문항, 직무 스트레스 19문항, 자아 존중감 5문항, 사회적 지원 3문항, 자기 효능감 4문항, 직무 태도 19문항으로 총 61문항을 구성하였다. 본 연구에서 사용한 설문지의 구성 지표 및 내용 그리고 문항 수는 <표 5>와 같다.

### 1) 설문지 구성

직무 스트레스를 측정하는 문항은 Rizzo 등 (1970) Galloway 등(1982)이 교사 직무 스트레스 측정을 위해 개발한 측정 도구를 참고하였고, 사회적 지원을 측정하는 문항은 Singh & Billingsley(1998)의 연구에서 교장과 동료의 지원이 교사의 조직 몰입에 미치는 영향을 측정하기 위한 문항을 참고하여 본 연구에 맞게 작성하였다.

자기 효능감을 측정하는 문항은 Gibson & Dembo(1984)가 교사 효능감에 관한 연구에서 제시한 것을 참고하였고, 자아 존중감을 측정하는 문항은 Rosenberg(1965)가 작성한 문항을 참고하였으며, 직무 태도를 측정하는 문항은 Galloway 등(1982), 도순남(1999), Mowday 등(1982), Allen & Meyer(1990), 김동준(1999), Steers & Black(1984) 등이 개발한 문항을 참고하여 무도 스포츠 지도자들에게 적합한 용어로 작성하였다. 또한 한영일(2004)의 엘리트 스포츠 지도 교사의 직무 스트레스와 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감이 직무 태도에 미치는 영향 연구에서 사용한 설문지를 참고하여 직무 스트레스, 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감, 직무 태도 요인을 탐색적 요인 분석(exploratory factor analysis)을 실시하여 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.

<표 5> 설문지의 구성 내용 및 구성 지표

구성 지표	구성내용	문항 수
인구 통계학적 특성	성별, 직위, 종목, 학력, 결혼 유무, 지도 학생 성별, 지도경력, 최근 1년 팀 성적, 연령	9
건강 상태	정신 건강(1), 신체 건강(1)	2
직무 스트레스	물리적 환경(4), 직무 특성(3), 인간관계(3), 선수 지도(3), 보상(2), 성적(2), 의사소통(2)	19
사회적 지원	정서·정보적 지원(1), 물질적 지원(1), 자신감 지원(1)	3
자기 효능감	지각 능력(1), 자기가치(1), 자기 존중(1), 능력에 대한 신념(1)	4
자아 존중감	자신감(2), 존재감(1), 인간성(1), 긍정성(1)	5
직무 태도	물질적 직무 보상(3), 이직 성향(5), 조직 몰입(4), 직무 성과(4), 정신적 직무 보상(3)	19
	계	61

직무 스트레스, 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감, 직무 태도 요인을 1)매우 그렇다 - 5) 전혀 그렇지 않다는 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 부(-)의 내용을 떠는 항목은 정(+)의 내용으로 코딩을 변경하여 사용하였으며 점수가 적을수록 긍정적임을 의미한다.

탐색적 요인 분석(exploratory factor analysis)을 실시한 결과 직무 스트레스 관련 요인(물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상 제도, 성적 요인, 의사소통), 자아 존중, 사회적 지원, 자기 효능감, 그리고 직무 태도 관련 요인(물질적 직무 보상, 이직 성향, 조직 몰입, 직무 성과, 정신적 직무 보상)으로 나타났다.



## 2) 측정 도구의 구성 타당도 및 신뢰도 검증 결과

### (1) 직무 스트레스 척도의 요인 분석 및 신뢰도 검증 결과

<표 6> 직무 스트레스 요인 분석 및 신뢰도 검증 결과

항목	요인적재치						
	1	2	3	4	5	6	7
스트레스 21	.844	.090	.056	.098	-.145	.076	-.056
물리적 스트레스 22	.834	.114	-.007	.219	.031	-.020	-.055
환경 스트레스 20	.775	-.050	-.026	.032	-.122	.118	-.021
스트레스 23	.758	.080	.076	.199	-.043	.100	.013
직무 스트레스 1	-.006	.899	.050	-.008	-.002	.010	.042
특성 스트레스 2	.069	.878	.131	.055	-.027	-.073	-.010
스트레스 3	.134	.798	.162	.039	-.081	-.071	.003
인간 스트레스 8	.029	.141	.849	.025	-.047	-.031	.011
관계 스트레스 9	-.068	.065	.804	.109	.132	.001	-.085
스트레스 7	.133	.132	.719	-.075	-.064	-.005	.230
선수 스트레스 18	.123	-.047	-.035	.860	-.051	.048	-.023
지도 스트레스 17	.248	.152	.073	.677	-.374	.098	.054
스트레스 19	.252	.051	.079	.676	-.145	.104	-.248
보상 스트레스 16	-.043	-.051	.041	-.217	.862	-.069	.097
제도 스트레스 15	-.163	-.035	-.008	-.112	.844	-.025	.120
성적 스트레스 27	.063	-.065	-.088	.141	.003	.831	-.024
요인 스트레스 28	.155	-.055	.057	.028	-.099	.826	-.068
의사 스트레스 6	.031	.116	.061	-.120	.002	.051	.840
소통 스트레스 5	-.141	-.101	.054	-.020	.245	-.175	.723
고유값(eigen-value)	4.226	2.746	1.729	1.550	1.219	1.123	1.069
공통 분산 (%)	22.240	14.451	9.099	8.156	6.417	5.909	5.627
누적 분산 (%)	22.240	36.691	45.790	53.946	60.363	66.272	71.899
신뢰도 계수(Cronbach's α)	.844	.845	.725	.737	.769	.616	.604

KMO = .767, Barlett 구형성 검정 = 1846.078, P = .000

<표 6>은 직무 스트레스 척도의 요인 구조를 파악하기 위해 주성분 분석과 직각 회전 방식을 이용한 요인 분석 결과이다. 먼저, 요인 분석의 적절성을 살펴볼 수 있는 KMO 값은 .767, Barlett 구형성 검정치는 1846.078의 값을 나타냈으며, 이에 대한 유의확률은 .000으로 나타나 요인 분석 적용이 타당한 것으로 나타났다. 직무 스트레스 요인 29문항 중 하위 척도에 기능적으로 적용하지 못하는 10개의 문항(4, 10, 11, 12, 13, 14, 24, 25, 26, 29)을 제거하고, 요인 적재치가 .60 이상인 문항을 선별하여 고유치가 1이상인 19개 문항 7개의 요인 구조를 확정하였다.

(2) 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감 척도의 요인 분석 및 신뢰도 검정 결과

<표 7> 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 요인 분석 및 신뢰도 검정 결과

항목	요인적재치			
	1	2	3	
자아 존중	심리적10	.721	.075	.170
	심리적12	.703	.111	.055
	심리적9	.651	.018	.199
	심리적13	.618	.147	-.007
	심리적11	.616	.071	.218
사회적 지원	심리적15	.083	.835	.094
	심리적16	.064	.834	.083
	심리적14	.213	.818	.071
자기 효능감	심리적5	.172	.206	.708
	심리적4	.227	-.046	.678
	심리적6	-.024	.063	.670
	심리적3	.184	.067	.662
고유값(eigen-value)	3.468	1.726	1.326	
공통 분산 (%)	28.902	14.382	11.049	
누적 분산 (%)	28.902	43.284	54.333	
신뢰도 계수(Cronbach's $\alpha$ )	.711	.799	.655	
KMO = .732, Barlett 구형성 검정 = 868.525 P = .000				

<표 7>은 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감 척도의 요인 구조를 파악하기 위해 주성분 분석과 직각 회전 방식을 이용한 요인 분석 결과이다. 먼저, 요인 분석의 적절성을 살펴볼 수 있는 KMO 값은 .732, Barlett 구형성 검정치는 868.525의 값을 나타냈으며, 이에 대한 유의확률은 .000으로 나타나 요인 분석 적용이 타당한 것으로 나타났다. 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감 요인 18문항 중 하위 척도에 기능적으로 적용하지 못하는 6개의 문항(1, 2, 7, 8, 17, 18)을 제거하고, 요인 적재치가 .60 이상인 문항을 선별하여 고유치가 1이상인 19개 문항 3개의 요인 구조를 확정하였다.

(3) 직무 태도 변인 척도의 요인 분석 및 신뢰도 검정 결과

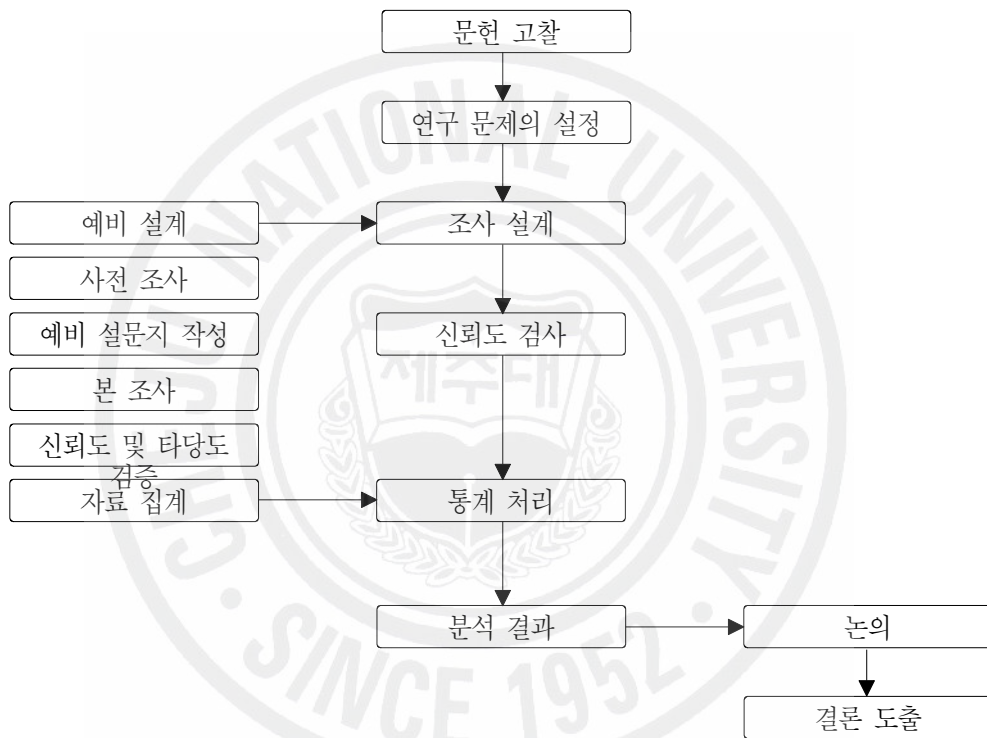
<표 8> 직무 태도 요인 분석 및 신뢰도 검정 결과

요인 구조		요인적재치				
		1	2	3	4	5
물질적 직무 보상	태도9	.738	-.111	.148	.047	.109
	태도10	.728	-.055	.048	.173	.081
	태도8	.711	-.233	-.047	.010	.051
이직 성향	새태도19	-.613	.535	-.057	.015	.037
	새태도17	-.078	.843	-.082	-.055	-.025
	새태도18	-.172	.790	-.099	-.006	.073
	새태도16	-.055	.779	-.085	.108	-.001
	새태도20	-.494	.614	-.142	.033	.062
조직 몰입	태도23	.073	-.082	.785	.034	.085
	태도21	.034	-.087	.708	.166	.054
	태도22	-.068	-.068	.700	.075	-.019
	태도24	.202	-.079	.634	.138	.120
직무 성과	태도2	-.250	-.066	.109	.726	.301
	태도1	.005	-.212	.257	.702	.212
	태도11	.434	.202	.034	.683	-.007
	태도12	.355	.225	.165	.660	-.146
정신적 직무 보상	태도6	.110	.045	.057	.128	.815
	태도5	.526	-.083	.046	-.085	.598
	태도7	-.058	.160	.239	.407	.578
고유값(eigen-value)		4.462	3.022	1.978	1.223	1.187
공통 분산 (%)		23.482	15.907	10.412	6.435	6.247
누적 분산 (%)		23.482	39.390	49.802	56.236	62.483
신뢰도 계수(Cronbach's α)		.753	.840	.693	.711	.624
KMO = .793, Barlett 구형성 검정 = 1941.423 P = .000						

<표 8>은 직무 태도 변인 척도의 요인 구조를 파악하기 위해 주성분 분석과 직각 회전 방식을 이용한 요인 분석 결과이다. 먼저, 요인 분석의 적절성을 살펴볼 수 있는 KMO 값은 .793, Barlett 구형성 검정치는 1941.423의 값을 나타냈으며, 이에 대한 유의확률은 .000으로 나타나 요인 분석 적용이 타당한 것으로 나타났다. 직무 태도 요인 24문항 중 하위 척도에 기능적으로 적용하지 못하는 5개의 문항(3, 4, 13, 14, 15)을 제거하고, 요인 적재치가 .60 이상인 문항을 선별하여 고유치가 1 이상인 19개 문항 5개의 요인 구조를 확정하였다.

### 3. 연구 기간 및 절차

본 연구의 조사 대상은 2007년 현재 운동부를 맡고 있는 태권도와 유도를 지도하고 있는 체육 교사, 전문 코치를 모집단으로 설정하여 목적적 편의 추출(convenience sampling)방법을 이용하여 표본을 추출하였다. 배포된 설문지는 자기평가 기입법(self-administered method)으로 작성하도록 의뢰한 후 완성된 설문지는 연구자가 경기장을 직접 방문하여 회수하였다.



<그림 3> 본 연구의 절차

설문지의 배포는 제34회 한국 중·고등학교 태권도연맹 회장기 전국 태권도 대회와 2007년 탐라기 전국 유도 대회 참가자를 대상으로 하였으며, 종목당 200명씩 총 400부를 배포하여 326부를 회수하였으며, 신뢰성이 없다고 판단되는 34부를 제외한 292부를 최종 분석에 활용하였다. 본 연구의 절차는 <그림 2>와 같다.

#### 4. 자료 처리 및 분석

설문지의 응답이 완성된 자료를 회수한 후, 분석 가능한 자료들은 SPSS win 12.0 version을 이용하여 분석 목적에 맞게 다음과 같이 분석하였다.

1) 선택 요인의 요인 구조를 확인하기 위하여 공통 요인 분석의 주성분 요인 분석(Principal Component Factor Analysis)과 베리맥스(Varimax) 직각 회전 방식을 이용한 요인 분석을 실시하였으며, 내적 일관성을 기준으로 신뢰도를 검증하기 위해 문항 분석과 Cronbach's Alpha 값을 구하였다.

2) 인구통계학적 특성에 따른 직무 스트레스, 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감, 직무 태도의 차이를 알아보기 위하여 독립표본 T-test와 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후 검증은 Duncan 방법을 사용하였다.

3) 직무 스트레스와 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 하였다.

4) 직무 스트레스와 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감이 직무 태도에 영향을 미치는 영향력을 파악하기 위해 다중 회귀 분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

5) 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중 회귀 분석을 실시하였으며 독립 변수가 직무 태도에 미치는 영향이 큰 순서를 확인하기 위하여 독립 변수 투입 방법에서 단계 선택법(stepwise selection)을 활용하였다.



## IV. 연구 결과

### 1. 인구통계학적 특성에 따른 비교

#### 1) 성별에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 9> 성별에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인

구분		성별	N	평균	표준편차	t 값	p 값
직무 스트레스	물리적 환경	남성	261	2.8640	.92751	1.305	.193
		여성	31	2.6371	.80322		
	직무 특성	남성	261	1.7637	.67110	-1.825	.069
		여성	31	2.0000	.76497		
	인간관계	남성	261	2.1303	.60558	.380	.704
		여성	31	2.0860	.67202		
	선수 지도	남성	260	3.0641	.87836	-3.500	.001
		여성	31	3.6344	.65181		
	보상 제도	남성	261	2.9349	.95049	2.267	.024
		여성	31	2.5323	.78460		
	성적 요인	남성	261	3.6015	.76349	-1.764	.079
		여성	31	3.8548	.68549		
의사소통	남성	261	2.5268	.78889	-.145	.885	
	여성	31	2.5484	.74560			
사회적 지원		남성	261	2.5121	.74447	.644	.520
		여성	31	2.4194	.87334		
자기 효능감		남성	261	2.2730	.52344	-2.904	.004
		여성	31	2.5645	.56997		
자아 존중감		남성	261	2.3195	.50181	.579	.563
		여성	31	2.2645	.48823		
직무 태도	물질적 직무 보상	남성	261	2.8889	.88385	3.995	.000
		여성	31	2.2366	.60976		
	이직 성향	남성	261	2.9747	.81814	-2.854	.005
		여성	31	3.4129	.71542		
	조직 몰입	남성	261	2.1427	.59443	.683	.495
		여성	31	2.0645	.66761		
	직무 성과	남성	261	2.9531	.89789	2.290	.023
		여성	31	2.5645	.84894		
정신적 직무 보상	남성	261	2.3640	.65365	.423	.673	
	여성	31	2.3118	.61425			

<표 9>는 무도 스포츠 지도자의 성별에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 직무 스트레스 요인에서 선수 지도( $p < .001$ ), 보상 제도( $p < .024$ ), 자기 효능감( $p < .004$ )요인에서, 직무 태도는 직무(물질)보상( $p < .000$ ), 이직 성향( $p < .005$ ), 직무 성과( $p < .023$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

직무 스트레스 요인에서 선수 지도는 여성이 남성보다 높게 나타났으며, 보상 제도에서는 남성이 여성보다 높게 나타났다. 자기 효능감에서 여성이 남성보다 높게 나타났다. 직무 태도는 물질적 직무 보상에서 남성이 여성보다 높게 나타났으며, 이직 성향에서 여성이 남성보다 높게 나타났으며, 직무 성과에서 남성이 여성보다 높게 나타났다.

## 2) 무도종목에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 10>은 무도 스포츠 지도자의 무도종목에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 t-검정을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 직무 스트레스 요인에서 물리적 환경( $p < .000$ ), 직무 특성( $p < .006$ ), 선수 지도( $p < .000$ ), 보상 제도( $p < .000$ ), 성적 요인( $p < .026$ ), 의사소통( $p < .003$ )에서, 사회적 지원( $p < .000$ )에서, 직무 태도는 물질적 직무 보상( $p < .000$ ), 이직 성향( $p < .000$ ), 직무 성과( $p < .000$ ), 정신적 직무 보상( $p < .017$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

직무 스트레스 요인에서 물리적 환경은 태권도가 유도보다 높게 나타났으며, 직무 특성은 유도가 태권도보다 높게 나타났으며, 선수 지도는 태권도가 유도 보다 높게 나타났으며, 보상 제도는 유도가 태권도보다 높게 나타났으며, 성적 요인은 태권도가 유도보다 높게 나타났으며, 의사소통은 유도가 태권도보다 높게 나타났다.

사회적 지원에서 태권도가 유도보다 높게 나타났으며, 직무 태도는 물질적 직무 보상은 태권도가 유도보다 높게 나타났으며, 이직 성향은 유도가 태권도보다 높게 나타났으며, 직무 성과는 태권도가 유도보다 높게 나타났으며, 정신적 직무 보상은 태권도가 유도보다 높게 나타났다.

<표 10> 종목에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인

구분		무도 종목	N	평균	표준편차	t 값	p 값
직무 스트레스	물리적 환경	태권도	151	3.1705	.87100	6.866	.000
		유 도	141	2.4858	.83011		
	직무 특성	태권도	151	1.6821	.62342	-2.775	.006
		유 도	141	1.9031	.72871		
	인간관계	태권도	151	2.0751	.58395	-1.463	.145
		유 도	141	2.1797	.63810		
	선수 지도	태권도	151	2.7489	.80818	-8.433	.000
		유 도	141	3.5248	.75827		
	보상 제도	태권도	151	3.2185	.94442	6.560	.000
		유 도	141	2.5426	.80509		
	성적 요인	태권도	151	3.5331	.78670	-2.237	.026
		유 도	141	3.7305	.71594		
	의사소통	태권도	151	2.6589	.77754	2.971	.003
		유 도	141	2.3901	.76786		
	사회적 지원	태권도	151	2.6887	.79131	4.491	.000
		유 도	141	2.3026	.66774		
자기 효능감	태권도	151	2.2815	.50275	-.742	.459	
	유 도	141	2.3280	.56863			
자아 존중감	태권도	151	2.3444	.48396	1.085	.279	
	유 도	141	2.2809	.51602			
직무 태도	물질적 직무 보상	태권도	151	3.1810	.76762	7.996	.000
		유 도	141	2.4326	.83166		
	이직 성향	태권도	151	2.6556	.70886	-8.904	.000
		유 도	141	3.4128	.74420		
	조직 몰입	태권도	151	2.1705	.62073	1.061	.289
		유 도	141	2.0957	.58069		
	직무 성과	태권도	151	3.2947	.78692	8.374	.000
		유 도	141	2.5018	.83104		
	정신적 직무 보상	태권도	151	2.4459	.65307	2.404	.017
		유 도	141	2.2648	.63310		

### 3) 직위에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 11>은 무도 스포츠 지도자의 직위에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 직무 스트레스 요인에서 물리적 환경( $p < .021$ ), 선수 지도( $p < .002$ ), 보상

제도(p< .000), 성적 요인(p< .040)에서, 직무 태도는 물질적 직무 보상(p< .000), 이직 성향(p< .008), 직무 성과(p< .006)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감은 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 11> 직위에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인

구분	직위	N	평균	표준편차	t 값	p 값	
직무 스트레스	물리적 환경	교사	85	2.6471	.88749	-2.321	.021
		코치감독	207	2.9191	.91861		
	직무 특성	교사	85	1.8235	.69119	.555	.597
		코치감독	207	1.7746	.68239		
	인간관계	교사	85	2.1255	.55391	-.001	.999
		코치감독	207	2.1256	.63544		
	선수 지도	교사	85	3.3725	.80575	3.153	.002
		코치감독	206	3.0227	.88255		
	보상 제도	교사	85	2.5471	.78537	-4.490	.000
		코치감독	207	3.0338	.96483		
	성적 요인	교사	85	3.7706	.73010	2.064	.040
		코치감독	207	3.5700	.76398		
	의사소통	교사	85	2.4000	.78604	-1.812	.071
		코치감독	207	2.5821	.77774		
사회적 지원	교사	85	2.3686	.72744	-1.940	.053	
	코치감독	207	2.5572	.76523			
자기 효능감	교사	85	2.2441	.49548	-1.225	.222	
	코치감독	207	2.3285	.54988			
자아 존중감	교사	85	2.2918	.52058	-.480	.632	
	코치감독	207	2.3227	.49209			
직무 태도	물질적 직무 보상	교사	85	2.5176	.83809	-3.839	.000
		코치감독	207	2.9436	.87055		
	이직 성향	교사	85	3.2353	.91087	2.694	.008
		코치감독	207	2.9333	.76170		
	조직 몰입	교사	85	2.0912	.54123	-.786	.432
		코치감독	207	2.1522	.62544		
	직무 성과	교사	85	2.6882	.88296	-2.753	.006
		코치감독	207	3.0036	.89208		
	정신적 직무 보상	교사	85	2.2824	.67359	-1.286	.200
		코치감독	207	2.3897	.63733		

직무 스트레스 요인에서 물리적 환경은 감독, 코치가 교사보다 높게 나타났으며, 선수 지도는 교사가 감독, 코치보다 높게 나타났으며, 보상 제도는 감독, 코치가 교사보다 높게 나타났으며, 성적

요인은 교사가 감독, 코치보다 높게 나타났다. 또한 직무 태도의 물질적 직무 보상은 감독, 코치가 교사보다 높게 나타났으며, 이직 성향은 교사가 감독, 코치보다 높게 나타났으며, 직무 성과는 감독, 코치가 교사보다 높게 나타났다.

#### 4) 학력에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 12> 학력에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인

구분	학력	N	평균	표준편차	t 값	p 값	
직무 스트 레스	물리적 환경	대졸 이하	182	2.8462	.90064	.150	.881
		대학원 이상	110	2.8295	.94634		
	직무 특성	대졸 이하	182	1.8608	.71306	2.331	.020
		대학원 이상	110	1.6697	.61827		
	인간관계	대졸 이하	182	2.1502	.64183	.884	.378
		대학원 이상	110	2.0848	.55930		
	선수 지도	대졸 이하	181	3.1289	.86885	.101	.919
		대학원 이상	110	3.1182	.88663		
	보상 제도	대졸 이하	182	2.8269	.91276	-1.526	.128
		대학원 이상	110	3.0000	.98148		
	성적 요인	대졸 이하	182	3.6071	.80455	-.616	.538
		대학원 이상	110	3.6636	.67765		
	의사소통	대졸 이하	182	2.5000	.78487	-.816	.415
		대학원 이상	110	2.5773	.78163		
	사회적 지원	대졸 이하	182	2.4212	.69079	-2.368	.019
		대학원 이상	110	2.6364	.84417		
	자기 효능감	대졸 이하	182	2.3599	.55338	2.315	.021
		대학원 이상	110	2.2114	.49212		
자아 존중감	대졸 이하	182	2.3055	.48248	-.360	.719	
	대학원 이상	110	2.3273	.52931			
직무 태도	물질적 직무 보상	대졸 이하	182	2.7656	.85970	-1.350	.178
		대학원 이상	110	2.9091	.91305		
	이직 성향	대졸 이하	182	2.9934	.81502	-.747	.456
		대학원 이상	110	3.0673	.82452		
	조직 몰입	대졸 이하	182	2.1264	.61336	-.293	.769
		대학원 이상	110	2.1477	.58488		
	직무 성과	대졸 이하	182	2.9052	.90556	-.161	.872
		대학원 이상	110	2.9227	.89324		
	정신적 직무 보상	대졸 이하	182	2.3370	.64703	-.726	.468
		대학원 이상	110	2.3939	.65304		

<표 9>는 무도 스포츠 지도자의 학력에 따른 직무 스트레스 요인에 통계적으로 유의한 차이가



있는가를 알아보기 위하여 t-검증을 실시한 결과이다.

학력에 따른 요인은 직무 스트레스 요인, 직무 특성( $p < .020$ ), 사회적 지원( $p < .019$ ), 자기 효능감 ( $p < .021$ )에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 직무 특성은 대졸 이하에서 대학원 이상에서보다 높게 나타났으며, 사회적 지원에서는 대학원 이상이 대졸 이하보다 높게 나타났으며, 자기 효능감에서는 대졸 이하가 대학원 이상에서보다 높게 나타났다.

5) 지도 경력에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 13> 지도 경력에 따른 직무 스트레스 요인의 비교

경력		N	평균	표준편차	F값	p값
물리적 환경	5년 미만	79	2.9778	.86063	1.453	.236
	5-10년	118	2.8263	.94536		
	10년 이상	95	2.7421	.92069		
직무 특성	5년 미만	79	1.8608(a)	.62157	4.342	.014
	5-10년	118	1.8757(a)	.71717		
	10년 이상	95	1.6211(b)	.66775		
인간관계	5년 미만	79	2.1308	.62797	.536	.585
	5-10년	118	2.0847	.57187		
	10년 이상	95	2.1719	.64844		
선수 지도	5년 미만	79	3.0633	.81138	.275	.760
	5-10년	118	3.1412	.91147		
	10년 이상	94	3.1560	.88354		
보상 제도	5년 미만	79	3.0380	.92255	1.778	.171
	5-10년	118	2.8941	1.01243		
	10년 이상	95	2.7684	.85306		
성적 요인	5년 미만	79	3.6519	.76943	.165	.848
	5-10년	118	3.5975	.80929		
	10년 이상	95	3.6474	.68756		
의사소통	5년 미만	79	2.6835	.80931	2.354	.097
	5-10년	118	2.5042	.79393		
	10년 이상	95	2.4316	.73517		

Duncan 사후 검증 결과 : a > b

<표 13>은 무도 스포츠 지도자의 지도 경력에 따른 직무 스트레스 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다. 직무 특성요인( $p < .014$ )에서 통계적

으로 유의하게 나타났으며, 사후 검정 결과 5년 이하, 5-10년 미만에서 10년 이상보다 높게 나타났다.

<표 14> 지도 경력에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

경력		N	평균	표준편차	F값	p값	
사회적 지원	5년 미만	79	2.5738	.73173	.772	.463	
	5-10년 미만	118	2.5113	.84584			
	10년 이상	95	2.4316	.65931			
자기 효능감	5년 미만	79	2.5570(a)	.56465	13.518	.000	
	5-10년 미만	118	2.2373(b)	.50515			
	10년 이상	95	2.1763(b)	.47807			
자아 존중감	5년 미만	79	2.4051	.53778	2.579	.078	
	5-10년 미만	118	2.2424	.49258			
	10년 이상	95	2.3263	.46682			
직무 태도	물질적 직무 보상	5년 미만	79	2.7764	.75243	.136	.873
		5-10년 미만	118	2.8418	.96542		
		10년 이상	95	2.8281	.87905		
	이직 성향	5년 미만	79	2.9519	.73674	.781	.459
		5-10년 미만	118	3.0915	.83046		
		10년 이상	95	2.9916	.86684		
	조직 몰입	5년 미만	79	2.2215	.60710	1.604	.203
		5-10년 미만	118	2.1377	.59251		
		10년 이상	95	2.0579	.60522		
	직무 성과	5년 미만	79	3.0759	.86543	1.837	.161
		5-10년 미만	118	2.8390	.91610		
		10년 이상	95	2.8658	.89829		
정신적 직무 보상	5년 미만	79	2.3376	.65043	.811	.445	
	5-10년 미만	118	2.4153	.66515			
	10년 이상	95	2.3053	.62770			

Duncan 사후 검증 결과 : a > b

<표 14>는 무도 스포츠 지도자의 지도 경력에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다.

자기 효능감( $p < .000$ )에서 통계적으로 유의하게 나타났으며, 사후 검정 결과 5년 미만이 5년-10년 미만과 10년 이상보다 상대적으로 높게 나타났다.

6) 연령에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 15> 연령에 따른 직무 스트레스 요인의 비교

구분		N	평균	표준편차	F값	p 값
물리적 환경	30세 이하	58	3.0302	.94947	1.221	.302
	31-35세 이하	89	2.8399	.92645		
	36-40세 이하	83	2.7380	.85620		
	41세 이상	62	2.7984	.94396		
직무 특성	30세 이하	58	1.7816	.62299	1.733	.160
	31-35세 이하	89	1.8689	.70999		
	36-40세 이하	83	1.8313	.71259		
	41세 이상	62	1.6237	.64862		
인간관계	30세 이하	58	2.0460	.61637	.574	.632
	31-35세 이하	89	2.1573	.60530		
	36-40세 이하	83	2.1084	.62493		
	41세 이상	62	2.1774	.60573		
선수 지도	30세 이하	58	2.9310	.87584	1.979	.117
	31-35세 이하	89	3.0637	.90156		
	36-40세 이하	82	3.2561	.87222		
	41세 이상	62	3.2204	.81190		
보상 제도	30세 이하	58	3.0345(ab)	.93594	3.018	.030
	31-35세 이하	89	3.0674(a)	1.02854		
	36-40세 이하	83	2.7169(b)	.89099		
	41세 이상	62	2.7419(b)	.82850		
성적 요인	30세 이하	58	3.7155	.84869	.322	.809
	31-35세 이하	89	3.6067	.77779		
	36-40세 이하	83	3.6145	.71280		
	41세 이상	62	3.5968	.71195		
의사소통	30세 이하	58	2.7672(a)	.86458	6.140	.000
	31-35세 이하	89	2.6404(a)	.72687		
	36-40세 이하	83	2.2530(b)	.74233		
	41세 이상	62	2.5161(a)	.74089		

Duncan 사후 검증 결과 : a > b

<표 15>는 무도 스포츠 지도자의 연령에 따른 직무 스트레스 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다. 보상 제도( $p < .030$ ), 의사소통( $p < .000$ )에서 통계적으로 유의하게 나타났으며, 사후 검정 결과 보상 제도에서 31-35세 이하가 36-40세 이하, 41세 이상보다 높게 나타났고, 의사소통에서는 30세 이하, 31-35세 이하, 41세 이상이 36-40세 이하보다 직무 스트레스 요인이 높게 나타났다.

<표 16> 연령에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

구분		N	평균	표준편차	F값	p 값	
사회적 지원	30세 이하	58	2.8690	.80136	1.584	.193	
	31-35세 이하	89	3.0494	.84061			
	36-40세 이하	83	3.1518	.75456			
	41세 이상	62	2.9484	.86909			
자기 효능감	30세 이하	58	2.0862	.56108	1.359	.256	
	31-35세 이하	89	2.2416	.64892			
	36-40세 이하	83	2.0904	.58640			
	41세 이상	62	2.0847	.58314			
자아 존중감	30세 이하	58	2.7471	.78562	1.273	.284	
	31-35세 이하	89	2.9513	.92052			
	36-40세 이하	83	2.7068	.93327			
	41세 이상	62	2.8495	.82907			
직무 태도	물질적 직무 보상	30세 이하	58	3.1466	.94595	2.261	.082
		31-35세 이하	89	2.8848	.89748		
		36-40세 이하	83	2.7530	.84237		
		41세 이상	62	2.9435	.90470		
	이직 성향	30세 이하	58	2.2816	.59498	1.800	.147
		31-35세 이하	89	2.4569	.69700		
		36-40세 이하	83	2.3976	.64907		
		41세 이상	62	2.2366	.61073		
	조직 몰입	30세 이하	58	2.3207	.49833	.052	.984
		31-35세 이하	89	2.3124	.57521		
		36-40세 이하	83	2.3253	.46298		
		41세 이상	62	2.2935	.44015		
	직무 성과	30세 이하	58	2.5115	.80014	.869	.458
		31-35세 이하	89	2.5918	.83598		
		36-40세 이하	83	2.4819	.77434		
		41세 이상	62	2.3925	.55161		
	정신적 직무 보상	30세 이하	58	2.4655(a)	.55101	2.712	.045
		31-35세 이하	89	2.3062(ab)	.54584		
		36-40세 이하	83	2.2651(b)	.54008		
		41세 이상	62	2.2016(b)	.47226		

Duncan 사후 검증 결과 : a > b

<표 16>은 무도 스포츠 지도자의 연령에 따른 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감, 직무 태도 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다.

직무 태도의 정신적 직무 보상 요인( $p < .045$ )에서 통계적으로 유의하게 나타났으며, 사후 검증 결과 30세 이하가 36-40세 이하와 41세 이상보다 높게 나타났다.

7) 결혼 유무에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 17> 결혼 유무에 따른 직무 스트레스 요인의 비교

구분		N	평균	표준편차	F값	p값
물리적 환경	미혼	79	3.1139(a)	.89992	6.807	.001
	기혼	144	2.6580(b)	.91469		
	기혼(맞벌이)	69	2.9058(ab)	.95860		
직무 특성	미혼	79	1.6624(b)	.70583	2.610	.075
	기혼	144	1.8750(a)	.54798		
	기혼(맞벌이)	69	1.7536(ab)	.64537		
인간관계	미혼	79	2.0717	.65004	1.223	.296
	기혼	144	2.1088	.44846		
	기혼(맞벌이)	69	2.2222	.59823		
선수 지도	미혼	79	2.8861(b)	.83210	5.701	.004
	기혼	144	3.2847(a)	.93215		
	기혼(맞벌이)	68	3.0637(ab)	.84891		
보상 제도	미혼	79	3.0633(a)	.88197	4.557	.011
	기혼	144	2.7257(b)	1.06747		
	기혼(맞벌이)	69	3.0435(a)	.94354		
성적 요인	미혼	79	3.7342	.78614	1.061	.347
	기혼	144	3.5938	.68691		
	기혼(맞벌이)	69	3.5797	.67770		
의사소통	미혼	79	2.7342(a)	.80369	3.975	.020
	기혼	144	2.4306(b)	.83465		
	기혼(맞벌이)	69	2.5000(b)	.76093		

Duncan 사후 검증 결과 : a>b

<표 17>은 무도 스포츠 지도자의 결혼 유무에 따른 직무 스트레스 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다. 물리적 환경( $p < .001$ ), 선수 지도( $p < .004$ ), 보상 제도( $p < .011$ ), 의사소통( $p < .020$ )에서 통계적으로 유의하게 나타났다.

사후 검증 결과 물리적 환경에서 미혼에서 기혼(맞벌이 아님)보다 높게 나타났으며, 선수 지도는 기혼(맞벌이 아님)에서 미혼보다 높게 나타났으며, 보상 제도는 미혼과 기혼(맞벌이)이 기혼(맞벌이



아님)보다 높게 나타났으며, 의사소통은 미혼이 기혼(맞벌이 아님)과 기혼(맞벌이)보다 직무 스트레스 요인이 높게 나타났다.

<표 18> 결혼 유무에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

구분		N	평균	표준편차	F값	p값
사회적 지원	미혼	79	2.6245	.89214	4.408	.013
	기혼	144	2.3704	.72593		
	기혼(맞벌이)	69	2.6377	.60429		
자기 효능감	미혼	79	2.4051	.55369	2.160	.117
	기혼	144	2.2500	.53952		
	기혼(맞벌이)	69	2.3007	.49367		
자아 존중감	미혼	79	2.2684	.54902	1.000	.369
	기혼	144	2.3056	.50394		
	기혼(맞벌이)	69	2.3826	.42667		
물질적 직무 보상	미혼	79	2.9620(a)	.85065	5.449	.005
	기혼	144	2.6505(b)	.92646		
	기혼(맞벌이)	69	3.0097(a)	.75401		
이직 성향	미혼	79	2.8481(b)	.79176	5.509	.004
	기혼	144	3.1792(a)	.83380		
	기혼(맞벌이)	69	2.8899(b)	.75967		
직무 태도	미혼	79	2.0981	.62841	.950	.388
	기혼	144	2.1128	.59853		
	기혼(맞벌이)	69	2.2210	.57767		
직무 성과	미혼	79	3.2373(a)	.88424	10.711	.000
	기혼	144	2.6875(b)	.89360		
	기혼(맞벌이)	69	3.0072(a)	.80437		
정신적 직무 보상	미혼	79	2.2996	.66151	1.617	.200
	기혼	144	2.3333	.66667		
	기혼(맞벌이)	69	2.4783	.58711		

Duncan 사후 검증 결과 : a > b

<표 18>은 무도 스포츠 지도자의 결혼 유무에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다.

사회적 지원( $p < .013$ )에서, 직무 태도 요인의 물질적 직무 보상( $p < .005$ ), 이직 성향( $p < .004$ ), 직무 성과( $p < .000$ )에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후 검증 결과 심리적 변인의 사회적 지원에

서는 차이가 나지 않았으며, 직무 태도 요인의 물질적 직무 보상은 미혼과 기혼(맞벌이)이 기혼(맞벌이 아님)보다 높았으며, 이직 성향은 기혼(맞벌이)이 미혼과 기혼(맞벌이 아님)보다 높았으며, 직무 성과는 기혼(맞벌이)이 미혼과 기혼(맞벌이 아님)보다 상대적으로 높게 나타났다.

8) 학생성별에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 19> 학생 성별에 따른 직무 스트레스 요인의 비교

구분		N	평균	표준편차	F값	p값
물리적 환경	남학생	140	2.6768(b)	.91819	5.907	.003
	여학생	28	2.7232(b)	1.02139		
	남녀 모두	124	3.0504(a)	.85301		
직무 특성	남학생	140	1.8452	.64770	1.962	.143
	여학생	28	1.9048	.60761		
	남녀 모두	124	1.6989	.73304		
인간관계	남학생	140	2.0381(a)	.52604	3.499	.032
	여학생	28	2.0833(a)	.57824		
	남녀 모두	124	2.2339(a)	.69191		
선수 지도	남학생	139	3.2782(a)	.89064	4.185	.016
	여학생	28	2.9762(a)	.96834		
	남녀 모두	124	2.9866(a)	.80916		
보상 제도	남학생	140	2.8071	.87447	1.097	.335
	여학생	28	2.9643	.98063		
	남녀 모두	124	2.9718	1.00264		
성적 요인	남학생	140	3.6464	.75507	.387	.679
	여학생	28	3.7143	.72557		
	남녀 모두	124	3.5887	.77315		
의사소통	남학생	140	2.4500	.74742	1.914	.149
	여학생	28	2.4643	.74447		
	남녀 모두	124	2.6331	.82420		

Duncan 사후 검증 결과 : a > b

<표 19>는 무도 스포츠 지도자의 지도 학생 성별에 따른 직무 스트레스 요인을 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다. 물리적 환경(p< .003), 인간관계(p< .032), 선수 지도(p< .016)에서 통계적으로 유의하게 나타났다.

물리적 환경은 남녀 모두를 지도하는 지도자가 남학생, 여학생만을 지도하는 지도자보다 상대적으로 높았으며, 인간관계, 선수 지도에서는 차이가 나타나지 않았다.

<표 20> 학생 성별에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

구분		N	평균	표준편차	F값	p값	
사회적 지원	남학생	140	2.4381	.74061	1.322	.268	
	여학생	28	2.4524	.78680			
	남녀 모두	124	2.5860	.76906			
자기 효능감	남학생	140	2.2589	.53511	.977	.378	
	여학생	28	2.3661	.55060			
	남녀 모두	124	2.3407	.53185			
자아 존중감	남학생	140	2.2471(a)	.48494	3.066	.048	
	여학생	28	2.2786(a)	.48178			
	남녀 모두	124	2.3968(a)	.51196			
직무 태도	물질적 직무 보상	남학생	140	2.7452	.85906	1.140	.321
		여학생	28	2.7976	.91777		
		남녀 모두	124	2.9086	.89699		
	이직 성향	남학생	140	3.1614(a)	.82720	6.753	.001
		여학생	28	3.2071(a)	.85977		
		남녀 모두	124	2.8210(b)	.75947		
	조직 몰입	남학생	140	2.1268	.58726	.077	.926
		여학생	28	2.1071	.49267		
		남녀 모두	124	2.1492	.64307		
	직무 성과	남학생	140	2.7268(b)	.90854	6.956	.001
		여학생	28	2.8661(ab)	1.01489		
		남녀 모두	124	3.1310(a)	.81679		
정신적 직무 보상	남학생	140	2.3000	.62751	1.158	.315	
	여학생	28	2.4524	.58242			
	남녀 모두	124	2.4032	.68442			

Duncan 사후 검증 결과 : a > b

<표 20>은 무도 스포츠 지도자의 지도 학생 성별에 따른 심리적 변인, 직무 태도 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다. 자아 존중(p<.048), 직무 태도 요인의 이직 성향(p<.001), 직무 성과(p<.001)에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후 검정 결과 자아 존중에서는 차이가 나지 않았으며, 직무 태도 요인의 이직 성향은 남녀 모두보다 남학생, 여학생이 높았으며, 직무 성과는 남녀 모두가 남학생보다 상대적으로 높게 나타났다.

9) 팀 성적에 따른 직무 스트레스, 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

<표 21> 팀 성적에 따른 직무 스트레스 요인의 비교

구분	N	평균	표준편차	F값	유의확률	
물리적 환경	우승	97	3.0773(a)	.96242	14.271	.000
	4강	72	3.1250(a)	.81901		
	8강	47	2.7394(b)	.86439		
	예선 탈락	76	2.3289(c)	.74745		
직무 특성	우승	97	1.6186(c)	.56925	6.486	.000
	4강	72	1.7130(ab)	.70834		
	8강	47	2.1064(a)	.77430		
	예선 탈락	76	1.8816(b)	.66601		
인간관계	우승	97	2.0722	.57176	1.017	.385
	4강	72	2.1806	.62533		
	8강	47	2.2270	.67066		
	예선 탈락	76	2.0789	.61069		
선수 지도	우승	97	2.8591(c)	.80628	20.455	.000
	4강	72	2.7963(c)	.78235		
	8강	47	3.2908(b)	.78210		
	예선 탈락	75	3.6800(a)	.80992		
보상 제도	우승	97	3.1186(a)	.97834	7.729	.000
	4강	72	3.0764(a)	.86667		
	8강	47	2.7553(b)	.98285		
	예선 탈락	76	2.5132(b)	.80818		
성적 요인	우승	97	3.6340	.76211	1.686	.170
	4강	72	3.4931	.78495		
	8강	47	3.5957	.74190		
	예선 탈락	76	3.7697	.72774		
의사소통	우승	97	2.7010(a)	.78945	7.973	.000
	4강	72	2.6458(a)	.73368		
	8강	47	2.5745(a)	.80067		
	예선 탈락	76	2.1711(b)	.70499		

Duncan 사후 검증 결과 : a > b > c

<표 21>은 무도 스포츠 지도자의 최근 1년간 팀 성적에 따른 직무 스트레스 요인에 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다. 물리적 환경(p < .000), 직무 특성(p < .000), 선수 지도(p < .000), 보상 제도(p < .000), 의사소통(p < .000)에서 통계적으로 유의

하게 나타났다. 사후 검증 결과 물리적 환경에서 우수, 4강 이내가 8강, 예선 탈락보다 높게 나타났으며, 직무 특성에서는 8강 > 예선 탈락 > 우수 순이었으며, 선수 지도에서 예선 탈락 > 8강 > 우수, 4강 순이었으며, 보상 제도는 우수, 4강 > 8강, 예선 탈락 순이었으며, 의사소통은 우수, 4강, 8강 > 예선 탈락 순으로 직무 스트레스 요인이 높게 나타났다.

<표 22> 팀 성적에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인의 비교

구분		N	평균	표준편차	F값	p값	
사회적 지원	우수	97	2.6598(a)	.78761	5.138	.002	
	4강	72	2.5741(a)	.72129			
	8강	47	2.5106(a)	.75133			
	예선 탈락	76	2.2281(b)	.69540			
자기 효능감	우수	97	2.3144	.49644	.846	.470	
	4강	72	2.2778	.55118			
	8강	47	2.4043	.56519			
	예선 탈락	76	2.2533	.54999			
자아 존중감	우수	97	2.3485(ab)	.42454	2.474	.062	
	4강	72	2.3167(ab)	.53471			
	8강	47	2.4298(a)	.56719			
	예선 탈락	76	2.1947(b)	.49636			
직무 태도	물질적 직무 보상	우수	97	3.1546(a)	.85264	15.246	.000
		4강	72	2.9352(ab)	.79835		
		8강	47	2.7589(b)	.81561		
		예선 탈락	76	2.3202(c)	.81184		
	이직 성향	우수	97	2.6598(c)	.72005	26.309	.000
		4강	72	2.8611(bc)	.75630		
		8강	47	3.0426(b)	.87669		
		예선 탈락	76	3.6211(a)	.60096		
	조직 몰입	우수	97	2.1057(ab)	.58501	3.251	.022
		4강	72	2.2326(a)	.63541		
		8강	47	2.2819(a)	.54328		
		예선 탈락	76	1.9868(b)	.59846		
	직무 성과	우수	97	3.2010(a)	.86651	20.138	.000
		4강	72	3.2257(a)	.83725		
		8강	47	2.7500(b)	.80420		
		예선 탈락	76	2.3454(c)	.75715		
정신적 직무 보상	우수	97	2.3505	.60356	.894	.445	
	4강	72	2.4213	.63786			
	8강	47	2.4255	.70094			
	예선 탈락	76	2.2675	.68209			

Duncan 사후 검증 결과 : a > b > c



<표 22>는 무도 스포츠 지도자의 최근 1년간 팀 성적에 따른 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감, 직무 태도 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 있는가를 알아보기 위하여 일원 변량 분석을 한 결과이다. 사회적 지원( $p < .002$ )에서, 직무 태도 요인의 물질적 직무 보상( $p < .000$ ), 이직 성향( $p < .000$ ), 조직 몰입( $p < .022$ ), 직무 성과( $p < .000$ )에서 통계적으로 유의하게 나타났다. 사후 검정 결과 사회적 지원에서는 예선 탈락보다 우승이 높았으며, 직무 태도 요인의 물질적 직무 보상은 8강 > 예선 탈락 순이었으며, 이직 성향은 예선 탈락 > 8강, 4강 > 우승 순이었으며, 조직 몰입은 4강, 8강 > 예선 탈락 순이었으며, 직무 성과는 우승, 4강 > 예선 탈락 > 8강순으로 상대적으로 높게 나타났다.

## 2. 직무 스트레스와 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 상관관계

무도 스포츠 지도자의 직무 스트레스와 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 상관관계를 분석하기 위하여 7개의 직무 스트레스 하위 요인과 심리적 요인 3개의 하위 요인 간의 상관계수를 구하였다.

<표 23> 직무 스트레스와 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 상관계수

구분		자아 존중	사회적 지원	자기 효능감
직 무 스 트 레 스	물리적 환경	.166(.004)	.166(.004)	.062(.288)
	직무 특성	.137(.019)	.036(.541)	.294(.000)
	인간관계	.269(.000)	.260(.000)	.312(.000)
	선수 지도	-.106(.070)	-.288(.000)	.006(.914)
	보상 제도	.207(.000)	.303(.000)	.060(.305)
	성적 요인	-.210(.000)	-.120(.041)	-.160(.006)
	의사소통	.196(.001)	.155(.008)	.123(.035)

<표 23>은 직무 스트레스와 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 상관관계를 분석한 것이다. <표 23>의 결과에 의하면 직무 스트레스 하위 요인과 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감 간에 가장 높은 유의한 상관관계를 나타낸 것은 인간관계-자기 효능감(상관계수=.312)으로 나타났다.

고, 그 다음으로 보상 제도-사회적 지원(상관계수=.303), 직무 특성-자기 효능감(상관계수=.294), 선수 지도-사회적 지원(상관계수=-.288), 인간관계-자아 존중(상관계수=.269), 물리적 환경-자아 존중(상관계수=.166), 물리적 환경-사회적 지원(상관계수=.166), 인간관계-사회적 지원(상관계수=.260), 보상 제도-자아 존중(상관계수=.207), 성적 요인-자아 존중(상관계수=-.210), 성적 요인-사회적 지원(상관계수=-.120), 성적 요인-자기 효능감(상관계수=-.160), 의사소통-자아 존중(상관계수=.196), 의사소통-자기 효능감(상관계수=.155)순으로 나타났다.

### 3. 사회적 지원이 직무 스트레스에 미치는 영향

사회적 지원은 스포츠 지도자의 직무 스트레스에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 검증하기 위하여 <표 24>와 같이 회귀 분석을 실시하였다.

<표 24> 사회적 지원이 스포츠 지도자의 직무 스트레스에 미치는 영향

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준오차	베타		
직무 스트레스	(상수)	1.945	.077		25.280	.000
	사회적 지원	.196	.029	.364	6.659	.000

$R^2=.133$  수정된  $R^2=.130$   $F값=44.343$  유의 확률=.000

그 결과 수정된  $R^2$ 의 값이 .130으로 종속변수에 대한 설명력이 13.0%인 것으로 확인되었고 이에 대한  $F값$ 은 44.343이며 유의확률은 .000으로 나타났다. 또한 사회적 지원은 직무 스트레스에 유의 수준  $p<0.01$ 에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이에 대한 회귀계수는 .196의 값을 나타냈다. 결과적으로 가설 1은 채택되었다고 할 수 있다.

### 4. 직무 스트레스가 자기 효능감, 자아 존중감에 미치는 영향

#### 1) 직무 스트레스가 자기 효능감에 미치는 영향

스포츠 지도자의 직무 스트레스가 자기 효능감에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 검증

하기 위하여 <표 25>와 같이 단순 회귀 분석을 실시하였다. 그 결과 수정된  $R^2$ 값이 .084로 독립 변수가 종속변수를 설명해주는 설명력은 8.4%로 다소 낮은 값을 나타내고 있지만 이에 대한 F값은 27.689이며 유의확률은 .000으로 설명력의 값 자체는 유의한 것으로 나타났다. 또한 독립변수인 직무 스트레스는 자기 효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 회귀계수 값은 .387로 나타났다. 결과적으로 가설 2는 채택되었다고 할 수 있다.

<표 25> 스포츠 지도자의 직무 스트레스가 자기 효능감에 미치는 영향

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
자기 효능감	(상수)	1.361	.182		7.487	.000
	직무 스트레스	.387	.074	.295	5.263	.000

$R^2=.087$     수정된  $R^2=.084$     F값=27.689    유의확률=.000

## 2) 직무 스트레스가 자아 존중감에 미치는 영향

<표 26> 스포츠 지도자의 직무 스트레스가 자아 존중감에 미치는 영향

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
자아 존중감	(상수)	1.204	.165		7.299	.000
	직무 스트레스	.456	.067	.372	6.824	.000

$R^2=.138$     수정된  $R^2=.135$     F값=46.563    유의확률=.000

스포츠 지도자의 직무 스트레스가 자아 존중감에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 3을 검증하기 위하여 <표 26>과 같이 단순 회귀 분석을 실시하였다. 그 결과 수정된  $R^2$ 의 값은 .135로 13.5%의 비율을 나타냈고 F값은 46.563이며 이에 대한 유의확률은 .000으로 설명력이 유의함을 확인할 수 있었다. 또한 직무 스트레스는 자아 존중감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 이에 대한 회귀계수는 .456으로 비교적 높은 값을 나타내고 있다. 결과적으로 가설 3은 채택되었다고 할 수 있다.

## 5. 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향

### 1) 자기 효능감이 직무 태도에 미치는 영향

스포츠 지도자의 자기 효능감이 직무 태도에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 4를 검증하기 위하여 <표 27>과 같이 단순 회귀 분석을 실시하였다. 그 결과 독립변수가 종속변수를 설명하는 설명력은 4.5%로 비교적 낮은 값을 나타내고 있지만 이에 대한 F값은 14.600으로 나타났고 유의확률은 .000으로 나타났다. 또한 자기 효능감은 직무 태도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 이에 대한 회귀계수는 .142로 나타났다. 결과적으로 가설 4는 채택되었다고 할 수 있다.

<표 27> 스포츠 지도자의 자기 효능감이 직무 태도에 미치는 영향

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준오차	베타		
직무 태도	(상수)	2.323	.088		26.522	.000
	자기 효능감	.142	.037	.219	3.821	.000

R<sup>2</sup>=.048    수정된 R<sup>2</sup>=.045    F값=14.600    유의 확률=.000

### 2) 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향

<표 28> 스포츠 지도자의 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준오차	베타		
직무 태도	(상수)	2.062	.089		23.044	.000
	자아 존중감	.254	.038	.367	6.712	.000

R<sup>2</sup>=.134    수정된 R<sup>2</sup>=.131    F값=45.058    유의 확률=.000

스포츠 지도자의 자아 존중감이 직무 태도에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 5를 검증하기 위하여 <표 28>과 같이 단순 회귀 분석을 실시하였다. 그 결과 독립변수가 종속변수를 설명하는 설명력은 13.1%의 비율을 나타냈고 이에 대한 F값은 45.058로 나타났고 유의확률은 .000으로 나타났다. 또한 자아 존중감은 직무 태도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 회귀계수값은 .254로 나타났다. 결과적으로 가설 5는 채택되었다고 할 수 있다.

## 6. 직무 스트레스가 직무 태도에 미치는 영향

스포츠 지도자의 직무 스트레스가 직무 태도에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 6을 검증하기 위하여 <표 29>와 같이 단순 회귀 분석을 실시하였다. 그 결과 수정된  $R^2$ 의 값은 .328로 독립변수가 종속변수의 48.8%를 설명하는 것으로 매우 높은 설명력을 나타내고 있고 이에 대한 F값은 143.298이며 유의확률은 .000으로 나타났다. 또한 직무 스트레스는 직무 태도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고 회귀계수값은 .488로 나타났다. 결과적으로 가설 6은 채택되었다고 할 수 있다.

<표 29> 스포츠 지도자의 직무 스트레스가 직무 태도에 미치는 영향

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
직무 태도	(상수)	1.462	.101		14.531	.000
	직무 스트레스	.488	.041	.575	11.971	.000

$R^2=.331$     수정된  $R^2=.328$     F값=143.298    유의확률=.000

### 1) 직무 스트레스가 물질적 직무 보상에 미치는 영향

<표 30> 직무 스트레스가 물질적 직무 보상에 미치는 영향

종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
물질적 직무 보상	(상수)	2.194	.477		4.602	.000		
	물리적 환경	.122	.054	.126	2.255	.025	.779	1.284
	직무 특성	-.152	.068	-.117	-2.233	.026	.883	1.132
	인간관계	.104	.075	.072	1.390	.166	.904	1.106
	선수 지도	-.149	.060	-.147	-2.465	.014	.683	1.464
	보상 제도	.293	.052	.313	5.594	.000	.782	1.279
	성적 요인	-.100	.061	-.086	-1.642	.102	.896	1.116
	의사소통	.123	.059	.109	2.083	.038	.887	1.127

$R^2=.308$     수정된  $R^2=.291$     F값=18.027    유의확률=.000

스트레스가 물질적 직무 보상에 미치는 영향을 확인하기 위하여 종속변수로 물질적 직무 보상을



설정하고 독립변수로는 스트레스의 요인인 물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상, 성적, 의사소통을 설정하여 선형 회귀 분석을 실시한 결과 <표 30>과 같이 물리적 환경, 직무 특성, 선수 지도, 보상 제도, 의사소통 요인이 조직 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀 분석에 대한 설명력은 수정된 R<sup>2</sup>의 값이 .291로 29.1%를 독립변수가 종속변수를 설명하는 것으로 나타났다. 또한 이에 대한 유의확률은 .000으로 선형 회귀 분석이 유의함을 확인할 수 있다. 또한 독립변수의 독립성을 확인하기 위하여 공선성을 분석한 결과 VIF값이 모두 3 미만으로 독립변수 간에는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

또한 회귀계수를 살펴보면 물리적 환경, 보상 제도, 의사소통은 물질적 직무 보상에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무 특성, 선수 지도는 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 2) 직무 스트레스가 이직 성향에 미치는 영향

스트레스가 이직 성향에 미치는 영향을 확인하기 위하여 종속변수로 이직 성향을 설정하고 독립변수로는 스트레스의 요인인 물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상, 성적, 의사소통을 설정하여 선형 회귀 분석을 실시한 결과 <표 31>과 같이 물리적 환경, 직무 특성, 선수 지도, 성적 요인, 의사소통요인이 이직 성향에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 31> 직무 스트레스가 이직 성향에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
이직 성향	(상수)	2.596	.398		6.527	.000		
	물리적 환경	-.327	.045	-.366	-7.275	.000	.779	1.284
	직무 특성	.221	.057	.184	3.898	.000	.883	1.132
	인간관계	-.018	.062	-.013	-.280	.779	.904	1.106
	선수 지도	.249	.050	.265	4.937	.000	.683	1.464
	보상 제도	.013	.044	.015	.299	.765	.782	1.279
	성적 요인	.140	.051	.130	2.759	.006	.896	1.116
	의사소통	-.129	.049	-.123	-2.617	.009	.887	1.127
		R <sup>2</sup> = .441	수정된 R <sup>2</sup> = .427	F값=31.907	유의확률=.000			

회귀 분석에 대한 설명력은 수정된 R<sup>2</sup>의 값이 .427로 42.7%를 독립변수가 종속변수를 설명하는

것으로 나타났다. 또한 이에 대한 유의확률은 .000으로 선형 회귀 분석이 유의함을 확인할 수 있다. 또한 독립변수의 독립성을 확인하기 위하여 공선성을 분석한 결과 VIF값이 모두 3 미만으로 독립 변수 간에는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

또한 회귀계수를 살펴보면 직무 특성, 선수 지도, 성적 요인은 각각 .221, .249, .140으로 종속변수인 이직 성향에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 물리적 환경과 의사소통은 -.327, -.129로 이직 성향에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 3) 직무 스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향

스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향을 확인하기 위하여 종속변수로 조직 몰입을 설정하고 독립 변수로는 스트레스의 요인인 물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상, 성적, 의사소통을 설정하여 선형 회귀 분석을 실시한 결과 <표 32>와 같이 직무 특성, 인간관계, 보상 제도, 성적 요인이 조직 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 32> 직무 스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
	(상수)	.938	.348		2.694	.007		
조직 몰입	물리적 환경	.062	.039	.095	1.579	.116	.779	1.284
	직무 특성	.124	.050	.141	2.507	.013	.883	1.132
	인간관계	.298	.055	.303	5.454	.000	.904	1.106
	선수 지도	.040	.044	.059	.915	.361	.683	1.464
	보상 제도	.115	.038	.180	3.014	.003	.782	1.279
	성적 요인	-.101	.044	-.127	-2.269	.024	.896	1.116
	의사소통	.027	.043	.035	.627	.531	.887	1.127
		R <sup>2</sup> = .208	수정된 R <sup>2</sup> = .189	F값 = 10.647	유의확률 = .000			

회귀 분석에 대한 설명력은 수정된 R<sup>2</sup>의 값이 189로 18.9%를 독립변수가 종속변수를 설명하는 것으로 나타났다. 또한 이에 대한 유의확률은 .000으로 선형 회귀 분석이 유의함을 확인할 수 있다. 또한 독립변수의 독립성을 확인하기 위하여 공선성을 분석한 결과 VIF값이 모두 3 미만으로 독립 변수 간에는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

또한 회귀계수를 살펴보면 직무 특성, 인간관계, 보상 제도는 각각 .124, .298, .115로 종속변수인

조직 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 성적 요인은 -.101로 조직 몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

#### 4) 직무 스트레스가 직무 성과에 미치는 영향

스트레스가 직무 성과에 미치는 영향을 확인하기 위하여 종속변수로 직무 성과를 설정하고 독립변수로는 스트레스의 요인인 물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상, 성적, 의사소통을 설정하여 선형 회귀 분석을 실시한 결과 <표 33>과 같이 물리적 환경, 직무 특성, 선수 지도가 직무 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀 분석에 대한 설명력은 수정된 R<sup>2</sup>의 값이 .690으로 69.0%를 독립변수가 종속변수를 설명하는 것으로 나타났다. 또한 이에 대한 유의확률은 .000으로 선형 회귀 분석이 유의함을 확인할 수 있다. 또한 독립변수의 독립성을 확인하기 위하여 공선성을 분석한 결과 VIF값이 모두 3 미만으로 독립변수 간에는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

<표 33> 직무 스트레스가 직무 성과에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
	(상수)	.979	.176		5.571	.000		
직무 성과	물리적 환경	.857	.020	.874	43.149	.000	.779	1.284
	직무 특성	-.084	.025	-.064	-3.354	.001	.883	1.132
	인간관계	-.024	.028	-.016	-.858	.392	.904	1.106
	선수 지도	-.122	.022	-.119	-5.496	.000	.683	1.464
	보상 제도	.017	.019	.018	.888	.375	.782	1.279
	성적 요인	-.003	.022	-.003	-.146	.884	.896	1.116
	의사소통	.018	.022	.015	.804	.422	.887	1.127
		R <sup>2</sup> = .710	수정된 R <sup>2</sup> = .690	F값=406.805	유의확률=.000			

또한 회귀계수를 살펴보면 물리적 환경은 .857로 종속변수인 직무 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만 직무 특성과 선수 지도는 -.084, -.122로 직무 성과에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 5) 직무 스트레스가 정신적 직무 보상에 미치는 영향

스트레스가 정신적 직무 보상에 미치는 영향을 확인하기 위하여 종속변수로 정신적 직무 보상을 설정하고 독립변수로는 스트레스의 요인인 물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상, 성적, 의사소통을 설정하여 선형 회귀 분석을 실시한 결과 <표 34>와 같이 인간관계, 보상 제도가 정신적 직무 보상에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀 분석에 대한 설명력은 수정된 R<sup>2</sup>의 값이 .196으로 19.6%를 독립변수가 종속변수를 설명하는 것으로 나타났다.

<표 34> 직무 스트레스가 정신적 직무 보상에 미치는 영향

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률	공선성 통계량	
		B	표준오차	베타			공차한계	VIF
정신적 직무 보상	(상수)	.931	.374		2.491	.013		
	물리적 환경	.016	.042	.022	.368	.713	.779	1.284
	직무 특성	.090	.053	.095	1.692	.092	.883	1.132
	인간관계	.288	.059	.272	4.904	.000	.904	1.106
	선수 지도	.026	.047	.035	.552	.581	.683	1.464
	보상 제도	.240	.041	.348	5.850	.000	.782	1.279
	성적 요인	-.037	.048	-.043	-.780	.436	.896	1.116
의사소통	-.012	.046	-.014	-.253	.800	.887	1.127	
		R <sup>2</sup> = .215	수정된 R <sup>2</sup> = .196	F값=11.079	유의확률=.000			

또한 이에 대한 유의확률은 .000으로 선형 회귀 분석이 유의함을 확인할 수 있다. 또한 독립변수의 독립성을 확인하기 위하여 공선성을 분석한 결과 VIF값이 모두 3 미만으로 독립변수 간에는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 회귀계수를 살펴보면 인간관계, 보상 제도는 .288, .240으로 종속변수인 정신적 직무 보상에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 7. 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향

사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 7을 검증하기 위하여 다중 회귀 분석을 실시하였으며 독립변수가 직무 태도에 미치는 영향이 큰 순서를 확인하기 위하여 독립변수 투입 방법에서 단계 선택법(stepwise selection)을 활용하였다.

<표 35> 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향

단계	종속변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
			B	표준오차	베타		
1단계	직무 태도	(상수)	1.453	.104		13.959	.000
		직무 스트레스	.491	.042	.564	11.618	.000
		$R^2=.318$ 수정된 $R^2=.316$		$F값=134.989$		$유의 확률=.000$	
2단계	직무 태도	(상수)	1.359	.102		13.319	.000
		직무 스트레스	.417	.044	.478	9.561	.000
		사회적 지원	.110	.023	.243	4.851	.000
		$R^2=.370$ 수정된 $R^2=.365$		$F값=84.521$		$유의 확률=.000$	
3단계	직무 태도	(상수)	1.247	.108		11.522	.000
		직무 스트레스	.380	.045	.436	8.450	.000
		사회적 지원	.100	.023	.220	4.384	.000
		자아 존중감	.099	.035	.143	2.853	.005
		$R^2=.387$ 수정된 $R^2=.381$		$F값=60.458$		$유의 확률=.000$	

그 결과 자기 효능감의 경우 단계 선택법에 의해 분석 과정에서 삭제되었으며, 직무 스트레스, 사회적 지원, 자아 존중감의 순으로 직무 태도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 직무 태도를 긍정적으로 이끌기 위해서는 직무 스트레스에 대한 관리가 제일 먼저 중요하며 다음으로는 사회적 지원, 다음으로는 자아 존중감에 대한 관리가 필요한 것으로 나타났다. 결과적으로 가설 7은 부분 채택되었다고 할 수 있다.



## V. 논 의

본 연구는 무도 스포츠 지도자들의 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감과 직무 태도의 관계를 파악하기 위하여 무도스포츠의 종목과 직위에 따른 요인을 세분하여 관계 구조 모형을 설정한 뒤 사회적 지원과 직무 스트레스, 직무 스트레스와 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향을 분석한 결과를 기초로 논의하고자 한다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따른 직무 스트레스는 차이가 있었는데 성별에서는 선수 지도에서 여자가 남자보다 높게 나타났으며, 직위에서의 물리적 환경과 성적 요인에서는 교사가 코치나 감독보다 높게 나타났으나 선수 지도, 보상 제도에서는 코치, 감독이 교사 보다 높게 나타났다. 이는 각각의 처한 직위에 따른 차이라고 할 수 있으며, 종목에 따라서는 물리적 환경, 직무 특성, 선수 지도, 보상 제도, 성적 요인, 의사소통의 6개 요인에서 차이가 있었으나 태권도와 유도에서 각각 3가지씩 높게 나타났다. 학력에서는 직무 특성에서 대학 졸업 이하가 대학원 재학 이상보다 높게 나타났다. 지도 경력에서는 직무 특성요인에서 5년 미만과 5-10년 미만이 10년 이상보다 높게 나타났다. 연령에서는 보상 제도와 의사소통에서 유의한 차이를 나타냈는데 대체적으로 나이가 어릴수록 높게 나타났다. 결혼 유무에서는 물리적 환경과 선수 지도, 보상 제도 의사소통에서 유의한 차이가 나타났으며 물리적 환경은 미혼이 기혼(맞벌이 아님)보다 높게 나타났으며 선수 지도에서는 기혼(맞벌이 아님)이 미혼보다 높게 나타났으며, 보상 제도에서는 미혼과 기혼(맞벌이)이 기혼(맞벌이 아님)보다 높게 나타났으며, 의사소통에서는 미혼이 기혼(맞벌이, 맞벌이 아님)보다 높게 나타났다. 학생 성별에서는 남녀 모두를 지도하는 지도자가 남자, 여자를 지도하는 지도자보다 높게 나타났으며, 팀 성적에서는 물리적 환경, 직무 특성, 선수 지도, 보상 제도, 의사소통에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 직무 스트레스는 개인적 특성에 따라 차이가 있다는(김동준, 1999; 김태근, 2002; 김영기, 2001; 도순남, 1999; 이혜영, 2004; 한영일, 2004) 연구 결과와 일치하는 것으로 본 연구의 결과를 뒷받침해 주고 있다.

둘째, 인구통계학적 특성에 따른 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감은 성별, 종목, 학력, 지도 경력, 팀 성적에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 자아 존중감에서는 성별에서는 여성이 남성

보다 높게 나타났다. 이는 많은 여성 지도자들이 지도하는 학생들의 대다수가 여성이므로 이를 객관화시키기에는 다소 무리가 있을 것으로 판단되며, 종목에서는 태권도 지도자가 유도 지도자보다 높게 나타났는데 본 연구에서의 자아 존중감은 자신감, 존재감, 인간성, 긍정성으로 정의하여 연구를 수행한바 이는 태권도가 우리나라의 국기 종목이며 유도보다는 좀 더 많은 저변 확대가 되어 있으므로 태권도 종주국으로서의 자부심이 나타날 수 있었다고 사료된다.

사회적 지원에서는 대학원 재학 이상이 대학 졸업 이하보다 높게 나타났고 팀 성적에서는 성적이 좋은 순서대로 높게 나타났다. 사회적 지원에는 정서·정보적 지원, 물질적 지원, 자신감 지원으로 변수를 설정하였는데 학력이 높으면 학력이 낮은 지도자보다 인간관계의 폭이 좀 더 넓을 수 있으며, 팀 성적에 따른 정서·정보적 지원, 물질적 지원, 자신감 지원이 높은 것은 당연한 결과로 사료된다.

김영기(2001)는 생활체육 지도자의 개인적 특성에 따른 사회적 지원의 차이는 매우 큰 것으로 나타났다. 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다고 했다. 성별로는 여자가 남자보다 사회적 지원에 대한 차이가 매우 높게 나타났으며 학력별로는 대학 졸업자와 대학원 졸업자보다 고등학교 졸업자와 전문대 졸업자 간 사회적 지원의 차이가 높은 것으로 나타나 학력이 높을수록 사회적 지원을 많이 받고 있는 것으로 사료되며, 사회적 지원을 받는 자는 사회적 지원을 받는 정도가 직급이나 계층에 따라 달라지며, 이러한 차이가 직무 스트레스를 받는 정도에 영향을 미친다는 것이다. 즉 낮은 계층이나 낮은 직급의 구성원은 높은 계층이나 높은 직급의 구성원보다 사회적 지원자가 적으므로 (Kessler & Essex, 1982; Turner & Noh, 1983) 사회적 지원을 적게 받게 되며, 이것은 직무 스트레스를 받는 정도에 영향을 미치게 되는 것이다. 이러한 연구들은 본 연구의 결과와 일치하는 것으로 본 연구의 결과를 뒷받침해 주고 있다.

자기 효능감에서는 성별에서 남자 지도자가 여자 지도자보다 높았으며, 학력에서는 대학 졸업 이하가 대학원 재학 이상보다 높게 나타났고, 지도 경력에서는 5년 미만의 지도자가 5-10년, 10년 이상의 지도자보다 높게 나타났다. 성별에서는 남자 지도자가 평생 직장으로서 지도자라는 직업을 많이 생각하고 있는 것으로, 지도 경력에서는 젊은 지도자들이 더 많은 열의를 가지고 지도하고자 하는 것이 표현된 것이라 사료된다.

셋째, 인구통계학적 특성에 따라 직무 태도는 성별, 직위, 종목, 결혼 유무, 지도 학생, 팀 성적에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 성별에서는 물질적 직무 보상, 이직 성향에서 여성이 남성보다 높게 나타났다. 이는 무도 종목의 특성상 여성이 남성보다 다른 직종으로의 이직을 하려는 의도가 강한 것으로 나타났다. 직무 성과에서는 남자가 여자보다 높게 나타났다. 직위에서는 물질적 직

무 보상과 직무 성과에서 코치, 감독이 교사보다 높게 나타났으며, 이직 성향에서는 교사가 감독, 코치보다 높게 나타났다. 종목별에서는 물질적 직무 보상, 직무 성과 정신적 직무 보상에서 태권도 지도자가 유도 지도자보다 높게 나타났으며, 이직 성향에서는 유도 지도자가 태권도 지도자보다 높게 나타났다. 결혼 유무에 따라서는 물질적 직무 보상과 직무 성과에서 미혼과 기혼(맞벌이)이 기혼(맞벌이 아님)보다 높게 나타났으며, 이직 성향에서는 기혼(맞벌이 아님)이 미혼, 기혼(맞벌이)보다 높게 나타났다. 지도 학생에서는 이직 성향에서 남학생, 여학생이 남녀 모두보다 높게 나타났으며, 직무 성과는 남녀 모두가 남학생 지도자보다 높게 나타났다. 성적에서는 물질적 직무 보상, 이직 성향, 조직 몰입, 직무 성과에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데 물질적 직무 보상과 직무 성과는 성적이 높을수록 높았으며, 이직 성향과 조직 몰입은 성적이 낮을수록 높은 것으로 나타났다.

이용식(1997)은 직급과 운동선수 경력 등은 직무 성과에 영향을 미치지 않는다고 하여 본 연구와는 상반된 결과를 나타낸다. 그러나 이는 연구 대상의 차이에서 오는 것으로 사료된다. 이용식의 연구는 체육 행정 조직 구성원을 대상으로 한 것인데 반해 본 연구는 스포츠 조직 구성원을 대상으로 한 것이다. 임중호(1992)는 스포츠 조직 구성원을 연구 대상으로 직급이 직무 성과에 영향을 미친다고 보고하고 있어 본 연구와 일치하는 결과를 보인다.

넷째, 직무 스트레스와 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감의 상관관계는 물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 보상 제도, 의사소통에서는 양(+)의 상관관계가 선수 지도, 성적 요인에서는 음(-)의 상관관계가 나타났다. 이는 Poter & Streers(1973), 김문석(1990), 김영기(1999), 한영일(2004)등의 연구와 유사한 결과를 보여주고 있다.

다섯째, 자기 효능감과 자아 존중감은 직무 태도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서의 자기 효능감은 지각 능력, 자기 가치, 자기 존중, 능력에 대한 신념으로, 자아 존중감은 자신감, 존재감, 인간성, 긍정성으로 정의하여 연구를 수행한바 자기 효능감과 자아 존중감이 강할수록 직무 태도에도 긍정적으로 작용하는 것을 의미하며, 직무 태도는 자기 효능감보다 자아 존중감에 좀더 많은 영향을 받는 것으로 나타났다.

여섯째, 직무 스트레스가 직무 태도에 미치는 영향으로 보상 제도(.293)는 물질적 직무 보상에 강한 정(+)의 영향을 주었으며, 직무 특성(-.152)과 선수 지도(-.149)는 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 물리적 환경(-.327)과 의사소통(-.129)은 이직 성향에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났

다. 이는 물리적 환경이 좋을수록 이직 성향이 감소하는 것을 의미하며, 의사소통이 잘 되지 않을수록 이직 성향이 강한 것으로 나타났는데 이는 직무 스트레스가 직무 태도에 미치는 일반적인 특성과 유사한 것으로 사료된다.

조직 몰입과 직무 특성(.124), 인간관계(.298), 보상 제도(.115)는 종속변수인 조직 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 성적 요인(-.101)은 조직 몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 물리적 환경(.857)은 종속변수인 직무 성과에 가장 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 직무 특성(-.084)과 선수 지도(-.122)는 직무 성과에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인간관계(.288)와 보상 제도(.240)는 종속변수인 정신적 직무 보상에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

물리적 환경 요인이 많고 적음에 따라 종속변수인 직무 성과 요인에 얼마나 중요한 정(+)의 요소인가를 의미하며, 이는 무도 스포츠 지도자들은 조직 몰입에 매우 적극적이며 직무 성과에 대해서도 매우 긍정적인 태도를 취하는 것을 의미한다. 물리적 환경(-.327)과 의사소통(-.129)은 이직 성향에, 중요한 부(-)의 요소로 나타났으며, 이는 무도 스포츠 지도자들은 직무 스트레스가 심할수록 이직 성향을 강하게 느끼고 있음을 알 수 있으며, 성적 요인에 대한 스트레스가 강할수록 조직 몰입에 지장을 주는 것을 의미하고 있다.

일곱째, 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중 회귀 분석과 단계 선택법의 분석 과정 결과 자기 효능감의 경우 분석 과정에서 삭제되었으며, 직무 스트레스, 사회적 지원, 자아 존중감의 순서로 직무 태도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 직무 스트레스는 선행 연구와는 다르게 직무 태도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재까지 진행되어 온 직무 스트레스에 대한 논의 가운데 직무 스트레스가 가지고 있는 양면성으로 인하여 직무 스트레스가 차후 태도 및 행동에 긍정적 영향을 미치는지 부정적 영향을 미치는지에 대한 논쟁이 이뤄지고 있다. Yearkes & Dodson는 직무 스트레스가 긍정적이고 건설적인 측면과 부정적이고 파괴적인 측면을 동시에 내포하고 있는 것으로 주장하고 있으며 이는 일반적인 스트레스 이론으로 받아들여지고 있다(강인호, 1998. 재인용). 직무 스트레스가 편익적인 측면을 내포하고 있을 때를 유스트레스라 불리는데 본 연구에서의 직무 스트레스는 유스트레스로서 무도 스포츠 지도자들이 걱정할 직무 스트레스 수준 하에서 근무하고 생활하고 있음을 알 수 있다. 그러므로 직무 태도를 긍정적으로 이끌기 위해서는 직무 스트레스에 대한 관리 측면에서 살펴보았을 때 현재 수준의 직무 스트레스 수준이 적절하다고 볼 수 있으며 직무 스트레스에 대한 강도가

강해진다면 유스트레스가 디스트레스로 변화하여 무도 스포츠 지도자의 태도에 부정적으로 영향을 미칠 수 있다는 점을 간과해서는 안 된다. 또한 직무 스트레스와 함께 사회적 지원, 마지막으로 자아 존중감에 대한 관리가 필요한 것으로 나타났다.

직무 스트레스가 선행 연구와는 다르게 직무 태도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난 또 다른 이유는 직무 스트레스에 대한 설문지 문항 자체가 구체적으로 제시되지 못하고 일반적인 질문으로 구성되어 있어 직무 스트레스가 직무 태도에 정(+)의 영향을 미치는 요인으로 작용한 것으로 사료된다.





## VI. 결 론

본 연구는 2007년 현재 운동부를 맡고 있는 태권도와 유도를 지도하고 있는 체육 교사, 전문 코치를 모집단으로 설정하여 목적적인 편의 추출(convenience sampling)방법을 이용하여 표본을 추출하였으며, 그 요인을 세분하고 관계 구조 모형을 설정한 뒤 사회적 지원, 직무 스트레스, 자아 존중감, 자기 효능감과 직무 태도와의 관계를 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성에 따라서 직무 스트레스에는 차이가 있었다.

직무 스트레스 하위 7개 요인(물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상 제도, 성적 요인, 의사소통) 중 인간관계를 제외한 6개 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 물리적 환경(직위, 종목, 결혼 유무, 지도 학생), 직무 특성(종목, 학력, 지도 경력, 팀 성적), 선수 지도(성별, 직위, 종목, 결혼 유무, 팀 성적), 보상 제도(직위, 종목, 연령, 결혼 유무), 성적 요인(직위, 종목), 의사소통(종목, 연령, 결혼 유무, 팀 성적)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

둘째, 인구통계학적 특성에 따라서 자아 존중감, 사회적 지원, 자기 효능감에는 차이가 있었다.

자아 존중, 사회적 지원, 자기 효능감에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 자아 존중(종목), 사회적 지원(학력, 팀 성적), 자기 효능감(성별, 학력, 지도 경력)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

셋째, 인구통계학적 특성에 따라서 직무 태도에는 차이가 있었다.

직무 태도 하위 5개 요인(물질적 직무 보상, 이직 성향, 조직 몰입, 직무 성과, 정신적 직무 보상)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 물질적 직무 보상(성별, 직위, 종목, 결혼 유무, 팀 성적), 이직 성향(성별, 직위, 종목, 결혼 유무, 지도 학생, 팀 성적), 조직 몰입(팀 성적), 직무 성과(성별, 직위, 종목, 결혼 유무, 지도 학생, 팀 성적), 정신적 직무 보상(종목)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

넷째, 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감 간에는 상관관계가 있었다.

직무 스트레스 하위 7개 요인(물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상 제도, 성적 요

인, 의사소통)과 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감에서 대부분 통계적으로 유의한 상관관계가 나타났다. 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감과 물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 보상 제도, 의사소통에서는 양(+의 상관관계가 선수 지도, 성적 요인에서는 음(-)의 상관관계가 나타났다.

다섯째, 자기 효능감과 자아 존중감은 직무 태도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무 태도는 자기 효능감보다 자아 존중감에 좀 더 많은 영향을 받는 것으로 나타났다.

여섯째, 직무 스트레스는 직무 태도에 유의한 영향을 미쳤다.

직무 스트레스 하위 7개 요인(물리적 환경, 직무 특성, 인간관계, 선수 지도, 보상 제도, 성적 요인, 의사소통)은 직무 태도 하위 5개 요인(물질적 직무 보상, 이직 성향, 조직 몰입, 직무 성과, 정신적 직무 보상)에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무 스트레스가 물질적 직무 보상(물리적 환경, 이직 성향, 직무 성과), 직무 특성(물질적 직무 보상, 이직 성향, 조직 몰입, 직무 성과), 인간관계(조직 몰입, 정신적 직무 보상), 선수 지도(물질적 직무 보상, 이직 성향, 직무 성과), 보상 제도(물질적 직무 보상, 정신적 직무 보상), 성적 요인(이직 성향, 조직 몰입), 의사소통(물질적 직무 보상, 이직 성향)에서 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

일곱째, 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감이 직무 태도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중 회귀 분석과 단계 선택법의 분석 과정 결과 자기 효능감의 경우 분석 과정에서 삭제되었으며, 직무 스트레스, 사회적 지원, 자아 존중감의 순서로 직무 태도에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 참고 문헌

- 강인호(1998), 사회 변화에 따른 호텔 종사원의 스트레스 관리 방안에 관한 연구, 관광연구, pp.12-78.
- 강주태(2004), 체육 교사의 직무 스트레스, 사회적 지원이 직무 만족에 미치는 영향, 석사학위논문, 상지대학교 교육대학원.
- 권상철(1987), 직무 스트레스 요인이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 권혁(2006), 학교 운동부 지도 교사의 직무 스트레스 요인과 대처 행동, 석사학위논문, 한국교원대학교 교육대학원.
- 김동준(1999), 중등 체육 교사의 직무 스트레스 요인과 조직 유효성과의 관계, 박사학위 논문, 단국대학교 대학원.
- 김문석(1990), 직무 스트레스에 관한 모형 설정 연구, 박사학위 논문, 고려대학교 대학원.
- 김순남(2000), 유치원 교사의 교사 효능감에 따른 역할 수행에 관한 연구, 석사학위 논문, 한국 교원대학교.
- 김언아(2001), 예비 유아 교사의 자아 개념 학습 스타일과 자기 효능감과의 관계, 석사학위논문, 이화여대 교육대학원.
- 김영기(2001), 생활 체육 지도자의 직무 스트레스와 조직 효과성 및 이직 의도의 관계, 박사학위 논문, 단국대학교 대학원.
- 김영훈(2001), 병원 종사자의 조직 구조 및 조직 문화 인식과 조직 갈등 경험, 조직 몰입 간의 관계, 박사학위논문, 연세대학교 대학원
- 김옥태, 채재성(2000), 중등학교 체육 교사의 역할 갈등이 직무 만족에 미치는 영향, 응용과학연구 9(1) 303-317.
- 김은화(2004), 유치원 교사의 직무 스트레스와 사회적 지지 및 자아 존중감 간의 관계, 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원
- 김정준(2000), 체육 교사의 직무 스트레스와 사기 저하의 관계, 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 김정화(1994), 호텔 종사자의 직무 만족이 서비스 질에 미치는 영향, 석사학위논문, 경북대학교 교육대학원.

- 김종길(1998), 보상 시스템과 조직 유효성의 관련성에 관한 연구, 장안대학 학술저널, pp.196-211.
- 김재근(2004), 자기 효능감·학교 학습 동기·사회적 지지가 자기 존중감에 미치는 영향 연구, 박사학위논문, 홍익대 대학원.
- 김태근(2002), 스포츠 조직체의 조직 풍토 및 조직 내 역할 지각이 직무 스트레스와 조직 유효성에 미치는 영향, 박사학위 논문, 한국체육대학교 대학원.
- 김혜정(2002), 특수학교 교사의 효능감 관련 변인 분석, 석사학위논문, 강남대 대학원.
- 도순남(1999), 유치원 교사의 직무 스트레스, 심리적 특성 및 인구통계학적 특성이 직무 태도에 미치는 효과 분석, 박사학위 논문, 경상대학교 대학원.
- 박선영(2003), 자기 효능감과 자아 존중감이 대학 생활 적응에 미치는 영향, 석사학위논문, 숙명여대 교육대학원.
- 박아청(2003), 정체감 연구의 전망과 과제, 학지사.
- 박영숙(1988), 스트레스 반응에 향정신성 약물이 미치는 효과, 박사학위논문, 고려대 대학원.
- 박영신· 김의철 역, 반두라 저(1999), 자기 효능감과 인간행동, 교육과학사.
- 박영신· 김의철 역, 반두라 저(2001), 자기 효능감과 삶의 질, 교육과학사.
- 박진경(1994), 스포츠 조직 구성원의 직무 스트레스와 조직 행동의 관계, 박사학위논문, 서울대 대학원.
- 송대현(2003), 심리학에서 본 자존심, 성원사.
- 송병선(1996), 직무 스트레스가 직무 만족과 이직 성향에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 경희대 대학원.
- 신유근(1986), 조직 활성화 방안, 병원약사회지, pp.118-124
- 신유근(1992), 인적자원 관리의 이론 개발 및 실제 적용을 위한 연구 방법, 인사조직 연구, 한국 인사조직학회, pp.1-41
- 신은수(2000), 놀이에 관한 교사 효능감이 교사와 유아의 상호 작용과 유아 놀이 발달에 미치는 영향, 유아교육연구, pp.27-42.
- 신혜영(2004), 어린이집 교사의 직무 스트레스와 효능감이 교사 행동의 질에 미치는 영향, 박사학위 논문, 연세대학교 대학원.
- 심지은(2001), 유치원 교사의 컴퓨터 교수 효능감 분석, 석사학위논문, 이화여대 교육대학원.
- 안순자(1997), 자기 성장 프로그램이 초등학교 아동의 자아 존중감과 자기 효능감에 미치는 효과, 석사학위논문, 한국 교원대학교.

- 양창삼(1994), 엘리트 조직행동의 이해, 범문사.
- 우명식(1999), 체육 교사의 수업 지도 스트레스 요인 내용 분석, 석사논문, 인천대 교육대학원.
- 우희정(1993), 가정환경과 아동의 자기 효능감 간의 인과 모형 탐색, 박사학위논문, 전남대학교.
- 유기현(1992), 스트레스 관리, 무역경영사.
- 윤석룡(2004), 초등학교 운동부 지도 교사의 직무 스트레스 요인 분석, 석사학위 논문, 경인교육대학교 대학원.
- 윤선자(2003) 초등학생의 스트레스와 우울 및 자아 존중감과의 관계, 석사학위논문, 홍익대 교육대학원
- 윤희봉(2003), 정인지체 학생의 자아 존중감과 문제행동, 박사학위논문, 단국대 대학원.
- 이미혜(2004), 유치원 교사의 자아 존중감과 부적응 및 역할 수행 능력과의 관계 연구, 석사학위논문, 한양대 교육대학원.
- 이분려(1998), 유치원 조직 풍토와 직무 만족 및 교사 효능감 간의 관계, 석사학위논문, 이화여대 교육대학원.
- 이성희(2003), 운동부 지도 교사의 직무 스트레스 사회적 지지 및 대처 행동의 관계, 석사학위논문, 건양대학교 교육대학원
- 이완구(1994), 정책 집행에서의 직무 스트레스에 관한 연구, 박사학위논문, 단국대 대학원.
- 이용식(1997), 체육 행정 조직 구성원의 직무 스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향, 박사학위논문, 서울대 대학원.
- 이창원, 최창현(1996), 새조직론, 대영문화사.
- 이창희(2001), 체육 교사의 직무 스트레스 유형과 직무 탈진과의 관계, 석사학위논문, 인천대학교 교육대학원.
- 이호배(2006), 핸드볼 지도 교사의 직무 스트레스와 조직 풍토가 직무 태도에 미치는 영향, 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원.
- 이혜영(2004), 학교 조직 풍토와 교사의 직무 스트레스와의 관계, 석사학위논문, 공주교육대학교 대학원.
- 임변장(1992), 근로자의 여가 및 직무 만족과 생활 만족의 관계, 체육연구소논문집 14,1('93.6) pp.25-34, 서울대학교사범대학체육연구소.
- 임원균(2002), 사회복지관 직원의 보상 만족과 직무 태도에 관한 연구, 석사학위논문, 가톨릭대 사회복지대학원.



임종호(1992), 스포츠 조직에 있어서의 리더십 행동이 조직 유효성에 미치는 영향, 박사학위 논문, 고려대학교 대학원.

정택희(1987), 수업 외 학습 시간 투입의 동기 요인과 효과 분석, 박사학위논문, 고려대학교 대학원

조영희(1999), 유치원 교사의 놀이에 대한 교수 효능감 검사 도구 개발에 기초한 놀이에 대한 교수 효능감의 연구, 석사학위 논문, 덕성여대 대학원.

조흥태(2003), 체육 교사의 직무 스트레스와 만족도에 관한 연구. 석사학위논문, 전남대학교대학원.

최보기·전귀연(1985), 아동의 성 역할 모형과 자아 존중감과의 관계, 경북대 교육대학원 학술저널, pp.175-193.

편영자, 이형득 공역, 씨브리그스 도로시 저(1991), 후회 없는 아버지의 길: 부모가 심어주는 자아 존중감, 형설출판사.

한기숙(1999), 자기 효능감이 문제 해결 수행에 미치는 영향, 석사학위논문, 국민대학교 대학원.

한상목(1999), 체육 교사의 직무 스트레스가 직무 만족에 미치는 영향, 석사학위 논문, 충북대학교 교육대학원.

한영일(2004), 엘리트 스포츠 지도 교사의 직무 스트레스와 심리적 변인이 직무 태도에 미치는 영향, 박사학위 논문, 조선대 대학원.

한용식, 이세형(2007). 태권도 지도자들의 직무 스트레스와 심리적 변인에 따른 직무 태도에 관한 연구, 체육과학연구 13(2), pp.59-69, 제주대학교 체육진흥센터.

허혜경외(2002), 임상 실습 교육을 위한 임상 실습 지도자 제도의 모형 개발, 연세대 교육대학원, pp.135-153.

홍진하(1996), 직무 스트레스가 직무 만족, 조직 몰입, 이직 성향에 미치는 영향에 관한 연구, 석사 학위 논문, 경남대학교 경영대학원.

홍숙기(2000), 성격심리, 박영사

Abdel-Halin(1981), Effects of Role Stress-job Design-Technology interaction on Employee Work Satisfaction, Academy of Management Journal 24, pp.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, pp.1-18.

Anderson, C R. (1967). Coping Relationship Journal of Applied Psychology, 51, pp. 509-502.

- Andrisani, P. (1978). *Work Attitudes and Labor market Experience*. New York: Praeger Publications.
- Angle & Perry(1981), *An Empirical Assessment of Organizational commitment and Effectiveness*. *Administrative Science Quarterly* 26, pp.1-14.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*, *Administrative Science Quarterly* 26, pp.1-14.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Towards a Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychological Review* 84, pp.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, pp.32-42.
- Beehr & Newman(1978), *Job Stress, Employee health, and Organizational Effectiveness: A Facet, Analysis, Model and Literatur View*. *Personnel Psychology* 31, pp.665-669
- Beehr(1976), *Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role analysis*. *Journal of Applied Psychology* 61, pp.30-34.
- Beehr, T. A. & Bewman, J. E. (1978) *Job Stress, Employee health, and Organizational Effectiveness: A Facet, Analysis, Model and Literatur View*. *Personnel Psychology* 31, pp.665-669
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1979), *Personal and Organizational Strategies Handling Job Stress A Review of Research and Opinion Hournal of Personal Psychology* 32, pp.8-40.
- Beehr, T. A. (1984). *The Role of Social Support in Coping with Organizational Stress*. In Beehr, T. A. & Bhaget, R. S.(ed), *Human Stress and Cognition in Organization : An Integrated*, John Wiley and Sons, pp. 379-380.
- Betz, N. &Hackett, G. (1981). *The relationship of Career Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Option*. *Journal of Counseling Psychology* 28, pp.399-410.
- Blau, G. (1981). *An Empirical Investiongation of Kb Stress and Social Support, Service, Length and Job Stain, Occupational Behavior and Human Performance*, 27.
- Blau, G.(1981) *An empirical Investigation of job stress, social support and job strain*.

Organizational behavior and human performance 27.

- Bloland, 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 & Hutcheson(1982), Attrition from Teaching Careers: A Discriminant Analysis. *American Educational Research Journal* 19, pp.93-105
- Chapman(1983),. A Model of the Influences of Teacher Retention. *Journal of Teacher Education*. 4, pp.43-49.
- Chapman, D. W. & Hutcheson, S. M. (1982). Attrition from Teaching Careers: A Discriminant Analysis. *American Educational Research Journal* 19, pp.93-105
- Chapman, D. W. (1983). A Model of the Influences of Teacher Retention. *Journal of Teacher Education* 34, pp.43-49.
- Cobb, S.(1976). Social Support as a Moderator of live Stress. *Psychometric Medicine* 38, pp.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& Davidson(1982), The Higher Cost of Stress on Woman Managers *Organizational Dynamics*, p53.
- Cooper, C. L. & Davidson, M. J. (1982). The Higher Cost of Stress on Woman Managers *Organizational Dynamics*, p53.
- Cooper, C. L. (1987). *The Experience and Management of Stress*. New York : Prentice-Hall.
- Cox(1977), *The Nature and Management of Stress in Schools*. Mold, Educational, Department, Clwyd Country Council.
- Etzioni(1961), *A Comparative Analysis of Complex Organization*. New York: Free Press.
- Faber(1984), Stress and Burnout in Suburban teacher. *Journal of Educational Research* 77, pp.325-331
- Firestone과 Pennill(1993), Teacher Commitment, Working Conditions, and Differential Incentive policies. *Review of Educational Research* 63(4), pp.489-525.

- Gibson, S. & Dembo, M. H. (1984). Teacher Efficacy : A Construct Validation. *Journal of Educational Psychology* 76(4), pp.569-582
- Hackman. J. R. (1969). Nature of Task as Determiner of Job Behavior *Personnel Psychology* 22. pp.45-444
- Hellriegel, D. Stocumm, J. W. & Woodman, R. W. (1986). *Organizational Behavior*. St Paul: West Publishing Co.
- 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, Massachusettes, Addison-Wesley
- Ivancevich, J.M & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work* Scot. Foreman & Company.
- Ivancevich, J.M & Matteson, M. T. (1987). *Controlling work stress Effective human Resource and Management Strategies* San francisco C. A Jossey-Buss, pp.26-68
- Kahn, R. L. Wolfe, D. M Snoek, R. P. & Rosental (1964). *Organizational Stress Studies and ambiguity* New York. Jogn Wiley Sons.
- Karasek. R. A.(1979). *Job Demands Attitude and Mental Stain : Implications for job Redesign*, *Administrative Science Quartely*. 24, pp. 285-308
- LaRocco. J. M. & Jones. A. P. (1978). " Coworker and Leader Support as Moderators of Stress-Strain Relationships in Work Situations", *Journal of Applied Psychology*. Vol. 63
- Lazarus, R. S. & Launier, r. (1978). *stress Related Transactins Between Person and Environment*. In Pervin, L. A & Lewis, M(ed). *Perspectivesin Int'l Psuchology*. New York Plenum
- McGrath, J. E. (1976). *Stress and Behavior in Organization* in Dunnete M D(ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* Rand McNally college Publishing Co
- Milton, C. R. (1981). *Human Behavior in Organization*, Prentice-hall.
- Mowday, R.T. Steers, R.M. & Porter, L.W (1979). "The measurement of Organizational Commitment,; *Journal of Vocational Behavior*, Vol 14
- Payne, R.(1980). *Organizational stress and social support*. in Cooper C.L & Payne R.P(ed), *Current concerns in occupational stress*. John Wilye & Sons.
- Qucik, J. C. & Quick, J. D.(1984), *Organizational Stress and Preventive Management*. New York

: McGraw-Hill.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton university Press.

Schuler, R. S.(1980).Definition and conceptualization of stress in Organizational.

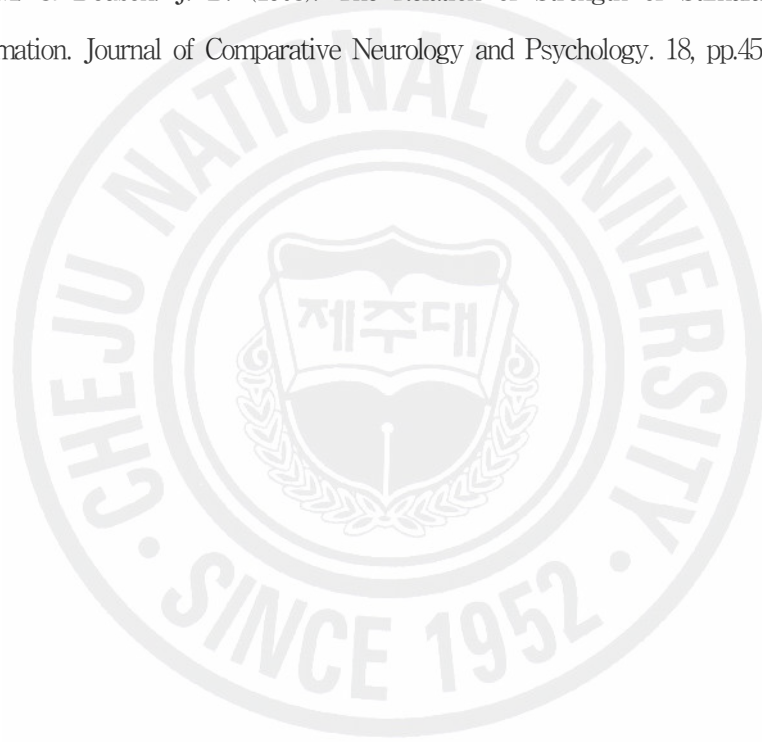
Schuler, R. S.(1980). Payne, r.(1980). *Organizational stress and Coping:A Model and Overview*

Selye, H (1956) *Stress of Life* Mc Graw-Hill

Selye, H (1979) *Stress without distress* New York Signet Books.

Wallston, B. S. (1983). *Social physical Heath. health Psychology*, pp.369-391

Yerkes. R. M. & Dodson. J. D. (1908). *The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-Formation. Journal of Comparative Neurology and Psychology*. 18, pp.459-482





<Abstract>

The relationship among social support,  
job stress, self-efficacy, self-esteem, and job attitude  
of the martial art leader

Han Yong-Sik

Department of Physical education, Graduate school of Education,  
Cheju University

Supervised by professor Lee Sei-Hyoung

This study aims to find out the relationship among social support, job stress, self-efficacy, self-esteem, and job attitudes by establishing the parent group from the physical education teachers and professional coaches, who teach Taekwondo and Judo in 2007, selecting the sample applying objective convenience sampling, subdividing the factors and setting up the structural relationship model. We applied independent t-test, one-way ANOVA, correlation analysis, multiple regression analysis, stepwise selection for the method of putting independent variable for analysis, and the result is shown below.

First, there are partially and statistically significant differences among social support, job stress, self-efficacy, self-esteem, and job attitudes by demographic characteristics. Second, there are generally significant correlations among social support, job stress, self-efficacy, self-esteem. Third, it has shown that self-efficacy and self-esteem have positive effect on the job attitude, and self-esteem influences more on the job attitude than self-efficacy does. Fourth, job stress has significant impact on the job attitude. Fifth, self-efficacy has been deleted in the process of multiple regression analysis, stepwise selection for finding out the

impact of social support, job stress, self-efficacy, self-esteem on job attitude, and we confirmed that job stress is the most impact factor of job attitude, while self-esteem is the least.



---

※ This thesis submitted to the Committee of the Graduate school of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of education in August 2008.

<부 록> - 설문지

무도 스포츠 지도자들의 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감과 직무 태도와의 관계

NO. 

--	--	--

안녕하십니까?

본 설문지는 「무도 스포츠 지도자들의 사회적 지원, 직무 스트레스, 자기 효능감, 자아 존중감과 직무 태도와의 관계」를 알아보기 위한 것입니다.

귀하의 의견은 오직 연구만을 위해서 사용될 것을 약속드리며, 의견은 귀중한 자료로 활용될 것입니다. 귀하의 성의 있는 답변을 기대하며 바쁘신 중에도 시간을 내어 주심에 대해 진심으로 감사 드립니다.

2007년 05월

연구자 : 제주대학교 교육대학원 체육교육전공 한용식

핸드폰 : 016-695-0265 이메일: [ggachi3228@hanmail.net](mailto:ggachi3228@hanmail.net)

1. 귀하께서는 현재 신체 건강이 어떻다고 생각하십니까?  
① 매우 불건강하다 ② 불건강하다 ③ 보통이다 ④ 건강하다 ⑤ 매우 건강하다
2. 귀하께서는 현재 정신 건강이 어떻다고 생각하십니까?  
① 매우 불건강하다 ② 불건강하다 ③ 보통이다 ④ 건강하다 ⑤ 매우 건강하다
3. 선생님의 성별과 연령은? ① 남성 ② 여성 /만 \_\_\_\_\_ 세
4. 선생님의 직위 및 학력은?  
직위? ① 운동부 담당 체육교사 ② 전문감독 및 코치  
학력? ① 대졸 ② 대학원재 ③ 대학원졸 ④ 기타
5. 선생님의 지도 경력은? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월
6. 선생님의 결혼 여부는? ① 미혼 ② 기혼(맞벌이 아님) ③ 기혼(맞벌이 부부임)
7. 선생님이 현재 지도하시는 학생의 성별은? ① 남학생 ② 여학생 ③ 남녀 모두
8. 선생님의 현재 지도하는 팀의 최근 1년 내의 성적은?  
① 우승 ② 4강 ③ 8강 ④ 예선 탈락

※ 아래의 문항은 직무 스트레스의 관한 문항입니다. ※

NO	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
1	지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 여러 가지 기능이나 기술이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
2	지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 다양한 지식이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
3	지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 판단력이나 추진력 같은 정신적 능력이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
4	지도자로서 업무를 수행하기 위해서는 수행, 완성에 이르기까지 모든 과정에 관여한다.	①	②	③	④	⑤
5	지도자로서 업무는 전체 업무 중 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 상위 층에 정확히 전달된다.	①	②	③	④	⑤
11	업무와 관련된 의사결정은 주로 상위 층에서 하위 층으로 일방적으로 전달된다.	①	②	③	④	⑤
12	업무 협조를 위한 상급자 및 하급자 간의 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 후생 복지 제도는 잘 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
15	우리 직장의 승진 정책은 규정된 원칙 하에서 공정하게 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	우리 직장은 인사 고가의 결과는 승진 및 급여에 정확하게 반영하고 있다.	①	②	③	④	⑤
17	어떤 선수들은 지시한 대로 하지 않거나 일부러 내 말을 따르지 않기도 한다.	①	②	③	④	⑤
18	우리 팀에는 적어도 한 명은 꼭 말썽을 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 운동장과 시설들이 너무 소란하고 무질서하다.	①	②	③	④	⑤
22	시설들을 이용하는 데 제약이 따른다.	①	②	③	④	⑤
23	선수들을 지도하기엔 용품들이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
24	선수들은 내가 계획한 지도 활동을 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 시험에 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 문항은 직무 태도와 관련된 문항입니다. ※

NO	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
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(학교장)는 지도자들과 긴밀한 관계를 유지하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 언젠가는 상급자(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 휴가 조건은 다른 직종에 비해 유리하다.	①	②	③	④	⑤
9	교육 활동 중에 일어난 사고나 재해에 대한 보장 제도가 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 학창 시절을 시작해도 지도자와 관련된 전공을 선택할 것이다.	①	②	③	④	⑤
12	지도자로서 직업 생활을 계속할 수 있으면 행복할 것이다.	①	②	③	④	⑤
13	동료 지도자와 선수들이 가족의 일부분이라는 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
14	학교의 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 승진이다 사회적 지휘 향상의 기회가 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
19	동료들과 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 많은 일의 처리 속도가 빠르다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 많은 업무와 일을 처리할 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 모든 일에 정확하다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 내가 맡은 일과 목표를 100%달성한다.	①	②	③	④	⑤



※ 아래의 문항은 사회적 지원, 자기 효능감, 자아 존중감과 관련된 문항입니다. ※

NO	항 목	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
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 지도 능력에 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 직무 수행에 부족함이 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 주위 사람들에게 필요한 존재라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 내 자신에 대해 긍정적이다.	①	②	③	④	⑤
14	상급자(학교장)는 지도 활동과 선수 운영에 여러 가지 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
15	지도 활동을 잘했을 때 상급자(학교장)는 칭찬을 아끼지 않는다.	①	②	③	④	⑤
16	내가 선수 지도의 일로 어려움을 토로할 때 상급자(학교장)는 진지하게 들어주고 조언도 해준다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 선수 교육에 대한 믿음과 가치를 동료 지도자와 공유하고 있다.	①	②	③	④	⑤
18	동료 지도자에게 선수 교육에 관한 도움을 받은 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤

■ 끝으로 선생님께서 연구자에게 하고 싶은 말씀은?

- 귀하의 협조는 저희 연구와 체육 발전에 큰 도움이 될 것입니다. 감사합니다! -