

유도 심판의 스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

김성룡*, 신석민¹
¹경남대학교 체육학과

A Case Study of Effects of the Stress of a Judo Referee and Job Satisfaction

Kim, seung ryoung*, Shin, seok min¹

¹Department of Physical Education, Kyungnam University

요약 본 연구대상은 2013년 현재 유도심판으로 활동하고 있는 149명 중 1급 심판 98명(65.8%), 2급 심판 18명(12.1%), 국제심판 33명(22.1%)의 자료를 본 연구의 최종 유효 표본으로 사용하였다. 유도심판들의 기초배경을 측정하기 위하여 성별, 연령, 유도경력, 심판급수, 심판경력, 지도경력, 직업 등 총 7문항으로 구분하여 측정하였으며, 유도심판의 스트레스를 측정하기 위해 판정실책 4문항, 청탁 4문항, 판정항의 9문항, 체력부담 3문항, 가정생활 불충실 3문항, 여건부족 2문항 등 총 6가지 유형의 25문항으로 구성되었다. 심판활동에 대한 심판직무만족을 측정하기 위해 동료만족 5문항, 보수만족 5문항, 환경만족 6문항, 업무만족 4문항 등 총 4가지 유형의 20문항으로 구성하여 유도심판 겪는 스트레스 요인들과 스트레스의 문제해결을 위한 노력이 심판의 직무만족에는 어떠한 영향을 미치는지 파악하는 것이었다.

Abstract This study examined 149 referees participating in the field of Judo judgment in 2013. 98 referees of the 1st level (65.8%), 18 referees of the 2nd level (12.1%) and 33 international referees (22.1%) were used as the final valid sample.

To evaluate the basic background of referees, 7 categories, such as gender, age, Judo, and a referee career, a coaching career, the level of referee, and occupation were examined. In addition, 25 questions in 6 categories, such as misjudgment 4 questions, special consideration 4 questions, claims for judgment 9 questions, physical fitness burden 3 questions, disloyalty at home 3 questions, a lack of conditions 2 questions were tested for the stress of a judo referee. 20 questions in 4 categories, such as peer satisfaction 5 questions, salary satisfaction 5 questions, atmosphere satisfaction 6 questions, and working satisfaction 4 questions, were examined for job satisfaction as a referee in the field of Judo judgment. In particular, the effects of the factors causing stress for a referee and efforts to release the stress are explored. Based on the methods and data mentioned above, the results of this analysis were determined.

Key Words : Job Satisfaction, Judo Referee, Stress

1. 서론

최근 들어 스포츠경기에서 심판들의 도덕적해이로 인해 선수들의 경기력 저하는 물론 스포츠의 고유한 가치를 훼손하는 일들이 스포츠 현장에서 자주 발생되고 있는 것이 현실이다.

급기야 정부가 스포츠공정위원회 설치를 제도화 하려

는 움직임까지 있는 것을 보면 그 심각성은 짐작하고도 남음이 있다.

스포츠에서의 규정은 선수들이 경기에만 집중할 수 있게 만들어져야 하며, 무엇보다 공정성을 유지할 수 있어야 한다. 육상, 수영경기 등과 같이 기록으로 승자를 결정하는 운동경기는 나름대로 객관성이 확보되지만, 구기, 투기, 체조 등과 같은 종목은 실력이 비슷할 때 심판의

*Corresponding Author : Seungryoung Kim(Kyungnam Univ.)

Tel: +82-2-10-4855-5666 email: wr2002l@naver.com

Received October 21, 2014

Revised December 1, 2014

Accepted December 11, 2014

주관적 판단이 승패에 많은 영향을 미칠 수 있다. 또한 같은 기술에 따라서도 심판마다 다른 판정을 하는 사례도 있어 선수들이 공정하지 못하다고 인식하는 결과가 초래된다[1].

실제로 2012 런던올림픽 남자 수영 400m예선에서 강력한 우승후보 선수가 판정의 번복으로 인해 그 부담감을 이기지 못하여 2등으로 만족해야만 했으며, 남자 유도 66kg급 8강전에서는 3심의 역할과 규정을 무시하고 심판 위원장의 권한 남용으로 판정을 번복하는 유도 경기 역사상 최악의 판정이 일어나고 말았다. 또한 펜싱경기에서는 시간계측원의 실수로 1초라는 시간이 멈추었고, 중심의 운영 미숙으로 승패가 바뀌는 사건이 발생하여 펜싱 관계자뿐만 아니라 각종 언론매체 등으로부터 비난과 불신을 받았다. 이렇듯 심판의 자질과 역할이 중요하며 승패를 결정하는 경기에서 심판에 대한 판정 시비는 끊임없이 제기되고 있다[3].

또한, 최근의 치루어진 2014년 소치동계올림픽의 경우는 스포츠 심판을 떠나 국가적으로 계획된 오심으로 전 세계의 피겨 여왕으로 불리며 우리나라의 우상인 김연아 선수의 경우 심판들의 행위는 참으로 이해하기 힘들었고 전세계 스포츠인들을 실망시켰다. 이렇게 세계인이 보고 있는 국제경기에서도 심판의 판정에 대한 도덕적해이는 전세계인들의 스포츠정신을 망각하고 있으며, 지금도 펼쳐지고 있는 프로경기 등에서 심판들의 오심으로 많은 논란이 되어 스포츠계의 문제점으로 대두되고 있다. 스포츠 경기에서 심판은 경기의 승패를 좌우할 수 있는 막강한 영향력을 가지고 있다. 으며 경기의 흐름과 승패를 바꾸어 놓을 수 있다. 특히 유도과 같은 대인적인 스포츠 가운데 중 격투기 형식의 스포츠로서의 특성이 있다고 볼 수 있다.

유도는 상대를 제압하려는 투쟁성을 가진 경기인 이면서 동시에 스포츠맨십이나 페어플레이 이상의 도덕성을 지닌 새로운 운동경기로서이다. 이러한 유도에 대한 인식은 오늘날 유도가 경기화되면서 경기화에 따른 여러 가지 변화의 모습들을 발견할 수 있다. 특히 유도 경기에 있어서 심판의 책무와 역할은 경기의 승패를 바꿀 수 있을 만큼 절대적이다[7].

따라서, 심판은 경기규칙에 따라 공정한 경기진행은 물론이며, 정확한 판정은 필수적인 요소로서 선수들의 기량을 판가름함에 있어 더욱 중요한 역할로 경기상황을 선수와 선수관계자 및 관중들이 경기와 관련된 모든 사

람들이 공정하고 납득할 만한 판정을 내려야 하는 함은 그 누구보다 어렵고 중요한 책임과 의무를 가지고 있다. 하지만 심판들은 명확한 심판규정에 따라 경기를 진행했어도 오심판정 시비로 인한 항의 등은 많은 스트레스를 경험하게 되는 경우도 있다. 이처럼 판정에 대한 시비는 때와 장소를 불문하고 경기장에서 끊이지 않게 많이 발생하고 있다. 전 세계 정상급의 선수들이 모이는 올림픽은 세계 인류의 이목이 집중되는 국제적인 대회로 특히 경기에 대한 불공정한 판정에 대한 시비는 가장 큰 관심을 받게 되며, 심판의 오심으로 인한 파장은 전 세계 스포츠인 뿐만 아니라 모든 국가의 국민으로부터 분노와 질책으로 이어지기 마련이다.

모든 스포츠는 종목은 이제 관련된 몇몇 단체의 특정 인들만이 누리는 영역이 아니라 모든 전 세계인들에게 일반대중화 되어야 하며, 널리 보편화되어야 할 것이다. 또한, 예전과는 다르게 글로벌 시대의 두드러지게 발전한 정보화의 언론매체를 통해 많은 사람들이 전문가적인 지식과 판단능력은 물론 비교할 수 있는 정보력을 지니고 있다. 그러므로, 경기에 대한 규칙과 공정성이 결여된 잘못된 판정으로 신뢰와 인정을 받지 못할 뿐만 아니라 질책과 비난은 판정자에 대한 문책으로 이어져야 할 것이다. 며, 그런 판정자는 아예 스포츠계에서 설 자리를 만들어 주지 말아야 할 것이다. 그러므로 객관적 타당성이 결여된 잘못된 판정의 결과는 많은 사람들로 하여금 스포츠를 외면하며 회피하는 결과로 이어질 것이다.는 불 보듯 당연할 것이다.

운동 종목에 따라 판정요인이나 방법은 다양하다. 실제 유도경기에서는 풍부한 경험과 경력이 있는 심판이라도 대등한 경기상황이나, 기술특점 상황에서 중심과 중심이 서로 다른 판정을 내리는 경우가 있다. 이는 명확한 심판 규정이 있지만 각 심판마다 승패나 득점을 판단하는 요인과 가치관이 다르고, 심판의 주관적 판단으로 결정하기 때문에 일관성 있는 판정결과를 기대하는 것은 쉬운 일이 아니다[8].

심판은 스포츠에 대한 넓은 시야에서의 바른 인식과 이해가 필요하며, 발생 당시의 역사적 배경과 발단 단계에서의 규칙, 경기관의 변천, 경기자의 태도에 대한 이해 등 풍부한 인간성을 기반으로 하여 바르게 판단해 주는 심판이 되어야 한다[2]. 이러한 측면에서 볼 때 경기에 임하는 심판은 경기 중에 일어난 반칙 행위에 대해서는 모든 경기 관련자들이 납득할 수 있도록 공정한 판정을 정

확하게 내려주어야 한다. 그리고 선수, 지도자, 관중들로부터 신뢰받는 심판이 되기 위해서는 심판 기술에 대한 연구와 심신의 조화를 위한 노력을 지속적으로 해야 하며, 강한 정의감, 주의력과 집중력, 강인한 체력 등이 필요하다[4].

특히 유도심판은 어려운 여건 속에서 유도에 대한 긍지와 자부심으로 자아실현의 일환으로 심판활동에 참여하고는 있지만 매 경기 때 마다 여러 가지 내·외적인 부담감으로 인해 많은 스트레스를 받고 있으며, 모든 스포츠에서도 마찬가지로 유도심판들 또한 예외는 아닐 것이다.

일반적으로 스트레스는 환경적 요구와 개인의 반응역량 사이의 실질적인 불균형을 지각하게 됨에 따라서 필연적으로 수반하게 되는 하나의 과정으로 존재하며 개인에게 도전으로 지각되는 과업 그 자체가 스트레스의 유발요인이 된다[10]. 또한, 스트레스가 만성적이고 과도하게 되면 주의집중, 주의초점, 에너지소모, 운동의 효율성, 각성 등의 인지적, 심리적, 생리적 과정에 부정적인 영향을 미치며, 불쾌한 일을 일시적으로 경험하게 되면 종종 정서적인 혼란이 발생하여 효율적인 업무수행에 장애를 받는다[12].

직무만족(Job satisfaction)을 ‘개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 윤택하고 긍정적인 정서 상태’라고 하였다[13].

심판 활동 중에서 일어나는 육체적, 정신적인 어려움으로 스트레스가 있기 마련인데 이러한 요인들은 심판직무만족에 부정적인 영향을 미친다고 하여 심판 환경개선의 필요성을 주장하였다[5].

만일 심판이 자신의 직무와 관련하여 만족하지 못하면 경기현장에서 부정적인 영향은 물론 또 다른 스트레스를 유발하게 되는 악순환이 연속될 것이다. 심판이 자신의 직무에 만족하며 심판활동을 충실하게 잘하기 위해서는 무엇보다도 스트레스와 관련하여 심리적인 안정과 심판업무에 전념하여 만족할 만한 결과는 물론 자긍심을 얻을 것으로 본다.

현재 일부 종목들의 심판을 대상으로 한 연구와 선수들 중심으로 관련된 연구로 진행 되었을 뿐 유도심판 자체에 대한 스트레스와 직무만족도에 관련한 연구는 아직까지 많이 부족할 실정이다.

그러므로 본 연구는 유도심판의 스트레스가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하여 체육학적 지식체형성에 기여하며 유도심판의 스트레스로 인한 직무만족

도를 높이기 위한 기초자료를 제공하는데 그 의미가 있을 것이다.

본 연구는 유도경기 심판들이 경기장내·외에서 심판활동과 관련된 스트레스가 직무만족도에 미치는 직무성과 및 심판관정의 신뢰도 분석 요인 및 문제해결을 위한 노력이 심판의 직무만족에는 어떠한 영향을 미치는가를 규명하기위해 본 연구에서 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

- 첫째 유도심판의 인구 통계학적 특성에 따라 스트레스 요인에 차이가 있을 것이다.
- 둘째 유도심판의 인구 통계학적 특성에 따라 심판 직무만족에 차이가 있을 것이다.
- 셋째 유도심판의 스트레스 요인은 심판 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

본 연구 대상은 유도심판으로 활동하고 있는 전국 심판들을 모집단으로 설정하고 확률표본추출법(Probability sampling)중의 하나인 집락표집법(Cluster sampling method)을 이용하여 설문을 실시하였다. 집락표집법은 모집단의 구성요소들이 군집화 되어 있는 경우 군집을 표본단위로 무선표집을 하고, 표집된 군집 내에 있는 대상을 전수조사 하는 방법이다[6].

연구대상으로 표집된 250명 중 회수된 설문 응답 자료는 총 155명이었으나 조사내용 일부가 누락되었거나 불성실하게 답변한 6부를 제외한 총 149부의 자료를 본 연구의 최종 유효 표본으로 사용하였다. 본 조사를 통한 연구대상의 사회인구 통계학적 특성은 Table 1과 같다.

[Table 1] Demographic characteristics of the study subjects

Variables	Division	Frequency (N)	Percentage (%)	Cumulative (%)
Gender	Male	125	83.9	83.9
	Female	24	16.1	100.0
Age	Under 40	44	29.5	29.5
	Over 40	67	45.0	74.5
	Under 50	38	25.5	100.0
	Over 50	2	1.3	1.3
Judo career	Under 10	29	19.5	20.8
	Over 10	118	79.2	100.0
	Over 20			

	Level2 referees	18	12.1	12.1
Level	Level1 referees	198	65.8	77.9
	International referees	33	22.1	100.0
Referee career	Under 5	9	6.0	6.0
	Over 5	67	45.0	51.0
	Under 10	73	49.0	100.0
coaching career	Under 5	5	3.4	3.4
	Over 5	57	38.3	41.6
	Under 10	87	58.4	100.0
Job	Professor	32	21.5	21.5
	Semi-Pro Team	23	15.4	36.9
	Director	41	27.5	64.4
	Director	83	35.6	100.0
	Etc	149		100.0
Total		149		100.0

2.2 측정도구 및 절차

2.2.1 측정도구

본 연구는 설문지의 타당도를 검사하기 위한 방법은 내용타당도(Content validity)와 구성타당도(Construct validity)이다.

내용타당도(Content validity)는 설문지가 기본적으로 갖추어야 할 최소한의 타당도로서 본 연구자는 전문가의 문헌자료를 근거로 설문지에 대한 검토 및 논평을 한 후 내용타당도와 문항의 적합성 여부를 논의하고, 이들 문항에 대한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과정을 거쳐 전체 문항의 구성타당도를 검증하였다. 구체적으로 탐색적 요인분석에서는 주축요인추출법(Principle Axis Factoring)을 통해 요인간의 상관을 제한 상태에서 가장 간명한 요인모형을 도출할 수 있는 사각회전(Oblique Rotation)방식의 하나인 프로맥스(Promax)방법[11]을 이용하여 분석하였으며, 고유값(Eigenvalue)이 1이상인 요인만을 추출하였다. 각 문항의 요인 부하량(Factor loading)은 .40이상의 값을 나타내는 문항만을 채택했다. 요인적재량이 어느 정도 커야하는지에 대한 일반적인 기준은 보통 .30이상이면 유의하다고 보지만 일반적으로 .40이다. 그리고 .50이상인 경우는 매우 높은 유의성을 가진 것으로 본다[6].

2.2.2 측정절차

본 연구는 선행연구에서 검토되어 자주 사용된 조사도구를 기초로 하여 수정, 보완하여 예비검사를 통하여 내용의 적합성과 적용가능성을 검토한 후 그 타당도와 신뢰도를 검증하여 본 연구의 조사도구로 사용하였으며,

구성내용은 Table 2와 같다.

본 연구에서 사용한 조사도구의 내용은 연구대상자의 사회인구 통계학적 특성에 관한 항목 7개 문항, 심판스트레스 요인에 관한 항목 25개 문항, 심판직무만족에 관한 항목 20개 문항 등 총 52개 문항으로 구성 하였다.

[Table 2] Questionnaire content

Item	content	Number of Questions
Community population	Gender, Age, Judo Career, Job Level, Referee Career, Coaching Career	7
Referees stress	Mistake Judgment(4), Ask(4) Complaint Judgment(9), Strength Burden(3) Disloyalty Home(3), Shortage Condition(2)	25
Referees job satisfaction	Colleague Satisfaction(5) - 12, 13, 14, 15, 16 Pay Satisfaction(5) - 7, 8, 9, 10, 11 Environment Satisfaction(6) - 1, 2, 3, 4, 5, 6 Job Satisfaction(4) - 17, 18, 19, 20	20
Total		52

2.2.3 자료 처리

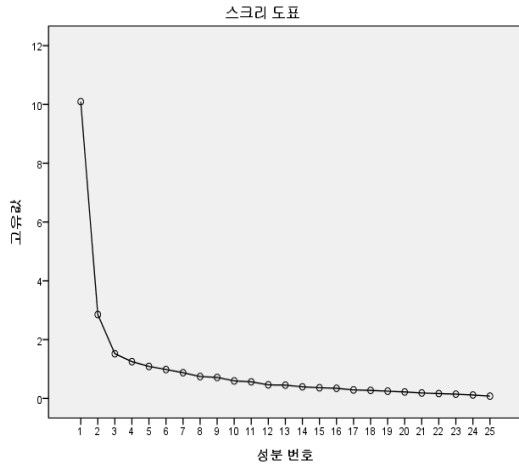
본 연구의 통계분석은 SPSS 19.0 program을 이용하여 이들 문항에 대한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 위해 주축요인 추출법을 통한 사각회전 방식의 하나인 프로맥스(Promax)방법을 이용하여 분석하였으며, 고유값(Eigenvalue)이 1이상인 요인만을 추출하였으며 각 문항의 요인 부하량(Factor loading)은 .40이상의 값을 나타내는 문항만을 채택했다. 또한, 예비 조사와 전문가 회의를 거쳐 전체 문항의 구성 타당도를 검증하였으며, 문항의 내적 일관성(Item internal consistency)을 검증하기 위한 방법으로 신뢰도 분석을 통하여 Cronbach's α 계수를 구하였다. 각 하위요인별로 스트레스는 .696~.905의 범위로, 심판직무만족은 .864~.930의 범위로 나타나 비교적 신뢰할만한 설문지로 나타났다.

자료 분석방법으로, t-test와 일원변량분석(One-way ANOVA)을 실시하여 유의한 경우 사후비교를 위해 Scheffe의 다중범위검정을 실시하였으며, 유도심판의 특성변인에 따른 스트레스 요인, 심판직무만족의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관분석(Correlation)과 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하여 분석 처리하였다.

3. 연구 결과

3.1 심판스트레스

Fig. 1은 다요인 검출에 따른 각 고유치에 대한 스크리 검사(Scree test)결과로 아이젠 값의 분포를 그래프로 나타내면 유의미한 요인의 아이젠 값들은 비교적 큰 수치를 나타내지만, 유의미하지 않은 요인들은 갑자기 아이젠 값이 작아지고 그 값이 평균화되는 지점이 나타나게 된다. 1번째 요인부터 6번째 요인까지는 모두 고유치가 1.0 이상의 수치를 나타내고 있으나, 7번째 요인부터는 1.0 이하의 수치를 보이고 있어 스트레스와 관련된 25개 문항에 6개의 하위요인으로 구성되는 것이 타당하다는 통계적 유의성을 시사해주고 있다.



[Fig. 1] Questionnaire content

Table 3은 심판스트레스의 질문지를 탐색적 요인 분석한 결과로 요인 부하량(Factor loading)이 .40이하이거나 신뢰도를 떨어뜨리는 문항은 없었으며, 25개 문항을 6개의 하위요인으로 분류하여 관정향의(9문항), 관정실책(4문항), 청탁(4문항), 체력부담(3문항), 가정생활 불충실(3문항), 여건부족(2문항)로 각각 명하였으며, 누적 설명력은 총 분산의 71.153%로 나타났다. 그리고 6개의 요인 적재치는 .427~.908로 .40이상 이므로 각 변인에 대한 타당도 검정에서 각 문항의 요인구조 형성이 적절한 것으로 나타나 타당도에 문제가 없다는 근거가 확보되었다.

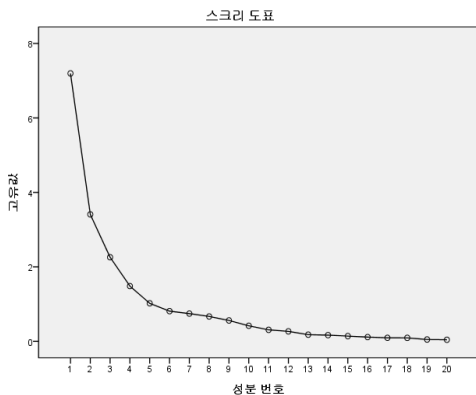
[Table 3] Exploratory factor analysis of the judgment of stress and reliability analysis

Question	Complaint Judgment	Mistake Judgment	Ask	Strength Burden	Disloyalty Home	Short age Condition
When receiving the protest of the parents to the judgment	.869	.195	-.041	-.101	-.003	-.170
When receiving the protest of the coach or directors to the judgment	.831	.251	-.051	-.197	-.063	-.103
When Chief referee directed to modify the judgment.	.806	-.180	-.178	.020	.085	.220
When assigned to the team's referee that the relationship between the coach or the director and senior-junior.	.681	-.138	-.100	.455	-.369	.087
when should i submit a grievance to referee nigs.	.650	-.272	.189	-.070	.382	.033
When receiving the protest of the player to the judgment	.527	.326	-.044	-.039	.301	-.033
When receiving a sudden reassignment to the referee	.518	.272	.323	.094	-.219	-.116
When I heard the story about the consequences of unfavourable judgment	.486	.252	.012	-.137	.200	.040
When assigned with the referee about no reliability	.436	.061	.051	.163	-.013	.291
When I dissatisfied with the judgment of mine	.006	.795	.020	.029	.158	-.106
When I different in judgment between me and other referees	.043	.779	.109	.107	-.125	.056
When you do not have confidence in the decision when determining	.149	.738	-.041	.072	-.013	.102
Because the pressure on the referee with wrong judgment	.017	.427	.333	-.023	.142	.127
Because this referee allowance payments less than the effort and time	-.119	-.044	.908	.183	-.069	-.292
When you ask them to look good from colleagues referee	.040	.105	.816	-.101	-.050	.050
When comments from the team officials to ask	-.133	.057	.701	-.027	-.023	.327
When you put pressure on something as Friend	.076	.145	.660	-.027	-.060	.179
When unfavourable physical condition before referee	-.078	.066	.062	.890	.087	-.035
When you feel the limits of physical during the referee	-.100	.150	-.115	.844	.220	.066
When I felt the physical limits referee	-.004	-.025	.204	.747	.181	-.055
When your spouse does not receive recognition to job of the referee	.061	-.196	.099	.184	.723	-.062
When can't fulfill the family's promise because of the job of referee	.233	.033	-.036	.174	.711	-.090
When encouraged the gifts from teammate officials	-.217	.351	-.264	.087	.677	.084

When penalty to players from wrong judgment	.061	.144	-.206	.017	-.182	.889
When think the mistakes or wrong judgment of the past	-.035	-.141	.176	-.047	.181	.802
Total	5.804	4.151	3.587	3.297	2.859	2.291
% Dispersion	40.374	11.408	6.080	5.003	4.353	3.935
% Accumulation	40.374	51.783	57.862	62.865	67.218	71.153
Cronbach's α	.898	.874	.842	.905	.696	.707
Kaiser-Meyer-Olkin's Sample Compliance measurements = .886						
Bartlett's Sphericity measurements = 2499.786, df = 300, p = .000						

요인 적재치 값은 각 문항과 요인 간 상관에 대한 밀착 강도를 나타내는 것으로 일반적으로 .40이상이면 문항이 요인에 적절한 수준으로 수렴되고 있다고 판단한다 [6]. 적합성을 검정하는 지수인 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값은 .886로 통계적으로 수용기준인 0.8[9]을 상회하는 수준으로 변수의 선정이 적절하였음을 나타내고 있으며, 신뢰도 분석을 통하여 Cronbach's α 계수를 구하였으며, 하위요인별로 .696~.905의 범위로 나타나 비교적 신뢰할만한 설문지로 나타났다.

3.2 심판직무만족



[Fig. 2] Scree Test Results of Referee Satisfaction

Fig. 2는 다요인 검출에 따른 각 고유치에 대한 스크리 검사(Scree test)결과로 1번째 요인부터 4번째 요인까지는 모두 고유치가 1.0 이상의 수치를 나타내고 있으나, 5번째 요인부터는 1.0 이하의 수치를 보이고 있어 심판직무만족 관련 20개 문항에 4개의 하위요인으로 구성되는 것이 타당하다는 통계적 유의성을 시사해주고 있다.

Table 4에서 보는 바와 같이 심판직무만족의 질문지를 탐색적 요인 분석한 결과, 요인 부하량(factor loading)

이 .40이하인 항목이 없어 20개 문항에 4개의 하위요인으로 분류되어 동료만족(5문항), 보수만족(5문항), 환경만족(6문항), 업무만족(4문항)으로 각각 명하였으며, 누적 설명력은 총 분산의 71.716%로 나타났다. 그리고 4개의 요인 적재치는 .495~.938로 .40이상으로 각 변인에 대한 타당도 검정에서 각 문항의 요인구조 형성이 적절한 것으로 나타나 타당도에 문제가 없다는 근거가 확보되었다. 적합성을 검정하는 지수인 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)값은 .799로 나타나 변수의 선정이 적절하였음을 나타내고 있으며, 신뢰도 분석을 통하여 Cronbach's α 계수를 구하였으며, 하위요인별로 .864~.930의 범위로 나타나 비교적 신뢰할만한 설문지로 나타났다.

[Table 4] Results of referee job satisfaction of exploratory factor analysis and reliability analysis

Question	Colleague Satisfaction	Environment Satisfaction	Pay Satisfaction	Job Satisfaction
12.Consulted Colleagues.	.954	-.017	-.037	-.026
13.The kindly accept my comments or complaints colleagues.	.911	-.022	.024	-.017
14.Made good cooperation with colleagues.	.890	.013	-.027	.005
15.It helps that my work colleagues well.	.816	.031	.076	.055
16.If you have any difficulty in referee work I get to help colleagues.	.760	-.001	.037	.165
1.I think that sharing this good work consisted of determining when referee.	-.081	.875	.021	.058
2.I think that you have the autonomy to be determined referee.	-.076	.851	.041	.108
3.I think all of process is systematically organized and Referees Committee structure.	-.070	.742	.056	.256
4.I am satisfied with the instructions of the Chief referee related work.	-.014	.729	.035	.005
5.Aptitude suited in the referee work.	.327	.691	-.035	-.236
6.Feels worth in referees work.	.157	.637	-.077	-.064
7.I think that referee payment is appropriate when compared to other stocks pay levels and referee payment.	-.013	-.081	.938	.080
8.I think that referee payment levels adequate.	.003	-.046	.927	.030
9.I think referee when compared with the other events that have been well-welfare system.	.078	-.115	.885	.030
10.I think the appropriate way to devise a referee payment.	-.073	.219	.715	-.104
11.I think that referee life is stable.	.036	.170	.495	-.331
17.If have a chance, such as Classes, training for higher qualified referee, I participate as much as possible.	.016	-.037	-.016	.871

18.Very interested in the new knowledge or information with respect to the referee activities.	-0.22	.027	-0.05	.851
19.High self-esteem is related to domestic referee action and judgment action.	.070	.044	-.029	.847
20.Highly qualified international referee will give the opportunity to the relevant referee and action.	.058	.101	-.011	.814
Total	4.757	4.811	3.963	3.427
% Dispersion	3599	1704	1124	740
% Accumulation	3599	5302	6436	7176
Cronbach's α	.930	.864	.869	.898
Kaiser-Meyer-Olkin's Sample Compliance measurements = .799				
Bartlett's Sphericity measurements = 2687.907, df = 190, p = .000				

4. 결론

본 연구대상은 2013년 현재 유도심판으로 활동하고 있는 149명 중 1급 심판 98명(65.8%), 2급 심판 18명(12.1%), 국제심판 33명(22.1%)의 자료를 본 연구의 최종 유효 표본으로 사용하였다. 유도심판들의 기초배경을 측정하기 위하여 성별, 연령, 유도경력, 심판급수, 심판경력, 지도경력, 직업 등 총 7문항으로 구분하여 측정하였으며, 유도심판의 스트레스를 측정하기 위해 판정실책 4문항, 청탁 4문항, 판정항의 9문항, 체력부담 3문항, 가정생활 불충실 3문항, 여건부족 2문항 등 총 6가지 유형의 25문항으로 구성되었다. 심판활동에 대한 심판직무만족을 측정하기 위해 동료만족 5문항, 보수만족 5문항, 환경만족 6문항, 업무만족 4문항 등 총 4가지 유형의 20문항으로 구성하여 유도심판 겪는 스트레스 요인들과 스트레스의 문제해결을 위한 노력이 심판의 직무만족에는 어떠한 영향을 미치는지 파악하는 것이었다. 본 연구에서 제시한 연구방법 및 절차에 의한 자료 분석을 통하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째 유도심판의 인구 통계학적 특성에 따른 스트레스 요인은 성별에서 남성이 여성보다 여건부족의 스트레스가 높았으며, 연령에서 40세 미만이 50세 이상보다 모든 스트레스 요인(판정실책, 청탁, 판정항의, 체력부담, 가정 불충실, 여건부족)에서 스트레스가 높았으며, 심판급수에서는 2급 심판이 국제심판보다 판정항의에 대한 스트레스가 높았다. 그리고 유도경력에서는 10년 미만이 모든 스트레스 요인(판정실책, 청탁, 판정항의, 체력부담, 가정 불충실, 여건부족)에서 스트레스가 높았다. 지도경

력에서는 5년 미만이 20년 이상보다 판정실책에 대한 스트레스가 높았다. 또한, 가정 불충실에서도 5년 미만이 10년 이상보다 스트레스가 높았다.

둘째 심판직무만족에서는 연령에서 51세 이상이 40세 이상~50세 보다 동료만족, 환경만족, 업무만족이 높았으며, 40세 이상~50세는 51세 이상 보다 보수만족이 높았다. 그리고 유도경력에서는 20년 이상이 10년 이상~20년 미만보다 동료만족, 환경만족, 업무만족이 높았으나, 보수 만족은 낮았다. 또한, 지도경력에서는 20년 이상의 지도경력자는 5년 이상~10년 미만의 지도 경력자 보다 동료만족, 환경만족, 업무만족은 높았으나, 보수 만족은 낮았다.

셋째 유도심판의 스트레스 요인은 심판직무만족에 유의한 영향을 미친다. 스트레스 하위요인 중 판정실책은 동료만족에서 음(-)의 영향과, 보수만족에서 양(+)의 영향을 미치고, 청탁은 환경만족과 보수만족에서 음(-)의 영향을, 여건부족은 환경만족에서 음(-)의 영향을, 보수만족에서는 양(+)의 영향을 미친다.

References

- [1] Yong-Su Kim(2010). The understanding of an umpire's judgment in fencing competition and the ways to improve it. *Journal of Korea Sport Society*. 8(2). 11~22.
- [2] Ha-Seong Kim(2003). Study on the judgment determining the fairness of Taekwondo, Master Thesis, Kyung Hee University School of Industrial Information.
- [3] Jong Jin Park·Sang Sub Park(2012). The understanding of referee's decision factor and improvement way in Kumdo competition. *Journal of Korean Alliance of Martial Arts*. Volumel4 Issue 3 pp.149-161.
- [4] Jae-Man Choe(1982). Study on the determination of the soccer referee. Master's thesis, National University of Physical Education School.
- [5] Han-Jeun Jin(2005). Businesses impact on job satisfaction stress of sports referees, "Gyeongnam Sports Studies", 10 (2), pp.29-36.
- [6] Kyung-Sik Kim(2010), "Sports Science Research Methodology", Seoul: Rainbow Company, pp.71-390.
- [7] Yong Chul Cho·Geon Hwi Lee(2003). A Study on the Process of Change in the Regulations for Judgements in Jodo. *Institute of Martial Arts, Yongin University*. 14(1). pp.115-135.

[8] Kwan Yong Choi·Min Sun Cho(2000). An Analysis on the 「 Hantei 」 Factors of JUDO Referees. The Korean Journal of Physical Education. 39(4). pp.768-778.

[9] Hyeon-Gjin No(2005), "SPSS / AMOS Social Research by: Categorical data analysis and covariance structure analysis", Seoul: Hyeongseol publishers.

[10] French, J. R., Rofer, W. & Cobb, S. (1974). *Adjustment as a person-environment fit. coping & adaptation: Interdisciplinary Perspectives*. New York: Basic Books.

[11] Hetzel, R. D., (1996). A primer on factor analysis with comments of practices and reporting. In B. Thompson(Ed.), *Advances in social science methodology*, Greenwich, CT:JAL. 4. pp.175-206.

[12] Lazarus, R. and Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. Springer-Verlag. New York.

[13] Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, In *Dunnite(ed.)*. Handbook of Industrial and Organization Psychology. p.1300.

신 석 민(Shin, seok min)

[정회원]



- 1986년 2월 : 경남대학교 체육과 졸업
- 1999년 8월 : 경남대학교 교육대학원 졸업
- 2003년 8월 : 러시아 하바로프스크 국립사범대학교 (박사과정)수료
- 2007년 2월 : 계명대학교 대학원 (박사)졸업
- 2009년 3월 ~ 현재 : 경남대학교사범대학 체육과교수, 경남대학교 생활체육지도자연수원 원장.

<관심분야>
사회체육

김 성 룡(Kim, seung ryoung)

[정회원]



- 2006년 2월 : 호남대학교 체육과 (학사) 졸업
- 2010년 8월 : 경남대학교 체육과 (석사) 졸업
- 2012년 8월 : 경남대학교 체육과 (박사) 수료
- 2009년 3월 ~ 현재 : 경남대학교 강사
- 2005년 8월 : 대한유도회 1급 심판 (1급 지도자) 자격취득

<관심분야>
유도