

계절스포츠지도자의 고용불안이 일과 삶의 균형 및 이직의도에 미치는 영향

오경아[†]

승실대학교 스포츠학부, 교수
(2024년 5월 24일 접수: 2024년 6월 23일 수정: 2024년 6월 25일 채택)

The Impact of Seasonal Sports Instructors' Job Insecurity on Work-Life Balance and Turnover Intention

Kyung-A Oh[†]

School of Sports, Professor, Soongsil University
(Received May 24, 2024; Revised June 23, 2024; Accepted June 25, 2024)

요약 : 이 연구는 계절스포츠지도자의 고용불안이 일과 삶의 균형 및 이직의도의 관계를 알아보기 위하여 국내 동·하계스포츠 생활체육지도자를 모집단으로 선정하고 비확률 표본추출법 중 편의추출법 (convenience sampling)을 사용하여 총 200부의 설문지를 배포하였다. 이 중 불성실하게 응답되었다고 판단한 46부의 설문지를 제외하고 총 154부의 자료를 유효표본으로 사용하였다. 자료처리방법은 SPSS 27.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 단순회귀분석, 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 고용불안과 일과 삶의 균형의 관계를 분석한 결과 고용불안은 일-여가 균형에 영향을 미치지 않았고, 일-가족 균형, 일-성장 균형, 전반적 평가에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 고용불안과 이직의도의 관계를 분석한 결과 고용불안은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 일과 삶의 균형과 이직의도의 관계를 분석한 결과 일과 삶의 균형에서 일-성장 균형 만 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어 : 계절스포츠지도자, 동계스포츠, 하계스포츠, 고용불안, 일과 삶의 균형, 이직의도

Abstract : This study selected domestic winter and summer sports instructors as the population and used convenience sampling among non-probability sampling methods to investigate the relationship between Work-Life Balance and turnover intention among seasonal sports instructors' job insecurity. A total of 200 questionnaires were distributed using . Of these, excluding 46 questionnaires that were

[†]Corresponding author

(E-mail: oka99@ssu.ac.kr)

* This work was supported by the Soongsil University Research Fund (New Professor Support Research) of 2021.

* 이 연구는 2021년도 승실대학교 교내연구비지원(신임교원지원연구)에 의한 연구임.

judged to have been answered insincerely, a total of 154 questionnaires were used as a valid sample. Data processing methods included frequency analysis, exploratory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, simple regression analysis, and multiple regression analysis using the SPSS 27.0 program. The results of this study are as follows. First, as a result of analyzing the relationship between job insecurity and work-life balance, it was found that job insecurity did not affect work-leisure balance, but did affect work-family balance, work-growth balance, and an overall evaluation. Second, as a result of analyzing the relationship between job insecurity and turnover intention, it was found that job insecurity had an effect on turnover intention. Third, as a result of analyzing the relationship between work-life balance and turnover intention, it was found that only work-growth balance affected turnover intention.

Keywords : Seasonal sports instructors, Winter sports, Summer sports, Job insecurity, Work-Life Balance, Turnover intention.

1. 서론

우리나라는 사계절이 뚜렷한 기후로 계절성의 스포츠를 즐길 수 있는 나라이다. 특히 계절성이 강한 여름과 겨울 스포츠는 야외 스포츠로 도심 을 떠나 자연 속에서 여가시간을 즐길 수 있는 레저스포츠이다.

이러한 계절스포츠는 현대사회의 도시화, 산업화, 정보화 등 다양한 환경의 변화로 점점 그 필요성이 강조되고 있다[1]. 산업화된 기계문명과 정보화 사회는 인간을 자연환경과 조화로운 삶에서 이탈시키고 인간의 전반적인 생활 및 문화양식을 동적인 문명보다는 정적인 문명으로 급속하게 발달시켰다[2]. 이로 인해 현대인은 체력감소, 면역력저하, 인간성 상실 등으로 많은 사회적 문제점들이 생겨나게 되었다. 그 결과 건강과 웰빙에 관심과 필요성이 높아지면서 실내에서 즐기는 스포츠보다 자연과 함께하는 레저스포츠 활동이 증가하게 되었다.

특히 요즘 MZ세대의 젊은이들 사이에서는 자연에서 즐기는 모험 스포츠가 인기이다. 겨울에는 스키와 스노우보드를 즐기고 여름에는 서핑, 수상스키, 패들보드 등 수상스포츠들을 즐긴다. 최근 우리나라의 서핑은 5년 새 400%로 급성장하였고, 소수의 전유물이 아닌 여름의 스포츠의 대표 문화가 되었다. 2020년 한해 한국관광공사의 빅데이터에 의하면 양양군은 서핑 방문객 수가 2019년 대비 방문객 수가 10%가 늘어났으며 전국 최고의 증가율을 기록했다[3]. 이러한 현상과 더불어 자연에서 즐기는 스포츠의 계절스포츠지

도자에 대한 사회적 요구와 수요 또한 계속 증가하고 있다.

우수한 자질의 능력과 전문성을 갖춘 지도자는 체육의 지속적인 발전에 직간접적인 영향을 미치게 되고 참여자들의 지속적인 참여에 영향을 미치는 중요한 요인이 되기도 한다. 그러므로 계절스포츠지도자의 역량과 역할 또한 증대되어야 한다[4]. 하지만 계절성이라는 특수성으로 시즌에만 고용되는 계절스포츠지도자들의 고용불안과 처우는 체육지도자로 하여금 심리적, 사회적으로 부정적인 결과를 가져올 수 있고 고용불안은 직무스트레스의 대표적인 요인이 된다[5],[6]. 특히 2020년 겨울시즌 코로나19로 인해 스키장 운영이 중단되어 한 해의 수입을 겨울시즌에만 의존하는 계절스포츠지도자들은 모두 어려움을 겪었으며 갑작스럽게 직장을 잃기도 했다. 또한 고용불안이 커짐에 따라 현재의 직무에 대한 심리적 불안감이 커지므로 정신적 피로와 여유시간이 감소하여 현실에서 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)을 유지하기가 매우 어렵다[7]. 고용불안을 겪고 있는 근로자들에게 일과 삶의 균형이 중요한 것은 근로자들은 일에서 느끼는 자기발전, 기쁨이나 즐거움 그리고 균형된 삶을 사는 것에 높은 가치를 두기 때문이다[8]. 또한 고용불안은 직무태도 및 이직의도에 영향을 미치며 이직의도는 조직 내의 근무분위기에 좋지 않은 영향을 미치고 서비스품질을 하락시키는 요인이 된다[9]. 이러한 문제로 전문성을 갖춘 계절스포츠지도자들이 다른 분야의 직종이나 다른 종목의 스포츠 지도자로 이직하게 되는 경우가 종종 발생한다.

또한 계절스포츠 현장에 해마다 지도자들의 구인 구직으로 어려움을 겪고 있으며 체육전공자들의 진로결정에 고용불안은 부정적인 영향을 미치고 있다. 따라서 현대사회의 변화하는 환경으로 도심에서 벗어나 자연 속에서 즐기는 여가스포츠가 계속적으로 증가하고 계절스포츠지도자에 대한 사회적 요구와 수요가 증가되는 시점에 계절스포츠지도자들의 고용불안과 처우에 대한 연구와 정책 방안이 필요하다.

그러므로 본 연구의 목적은 자연환경과의 조화로운 삶의 필요성이 대두되는 시대에 계절스포츠 현장의 지도자들에 대한 고용불안이 일과 삶의 균형 및 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하여 계절스포츠지도자들의 처우개선에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구방법은 연구의 목적에 적합하게 동·하계 계절스포츠 생활체육지도자를 대상으로 모집단을 선정하였다. 표집방법은 비확률 표본추출법(non-probability sampling) 중 편의표본추출법(convenient sampling method)을 사용하여 자기평가기입법(self-administration method)으로 설문지를 작성하도록 하였으며 총 200부의 설문지를 배포하였다. 이 중 문항 누락 및 불성실하게 응답되었다고 판단된 154부(77.0%)의 자료를 최종 분석에 사용하였다. 연구 대상의 인구통계학적 특성은 <Table 1>과 같다.

2.2. 조사도구

이 연구에서는 구조화된 설문지를 조사도구로 계절스포츠지도자를 대상으로 고용불안, 일과 생활의 균형, 이직의도의 설문 척도를 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert-scale 척도로 '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '매우 그렇다' (5점)로 구성하였다.

먼저, 고용불안 척도는 Johnson, Messe, & Crano(1984)[10]가 개발하고 Brockner et al. (1992)[11]가 수정하여 박상언, 이영면(2004)[12]와 서정민(2013)[13]의 연구에서 사용한 설문 문항 들을 수정·보완하여 사용하였다. 일과 삶의 균형 척도는 김정운, 박정열(2008)[14]이 개발하

고 조성균, 최천(2017)[4]이 사용한 설문지를 본 연구의 대상과 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 이직의도 척도는 Michael & Spector (1982)[15]이 개발하고 김준환(2013)[16], 조형기(2021)[17]이 사용한 설문지를 본 연구의 대상과 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 설문지의 내용구성은 아래의 <Table 2>와 같다.

2.3 설문지의 타당도 및 신뢰도 검증

2.3.1. 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

본 연구는 설문지의 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석과 Cronbach's α 을 실시하였다. 탐색적 요인분석은 고유치가 1이상을 기준으로 하였으며, 직교회전방식인 Varimax 방법을 사용하여 요인적재치가 0.4 이상인 문항만을 사용하였다[18].

일과 삶의 균형의 탐색적 요인분석을 실시한 결과 <Table 3>에서 나타난 바와 같이 4개의 하위요인으로 추출되었으며, 총 분산비는 약 62%로 나타났다. 하위 변인별 요인적재량은 일-성장 균형 .531 ~ .863, 일-여가 균형 .504 ~ .730, 전반적 평가 .637 ~ .823, 일-가족 균형 .540 ~ .717로 나타났다. 그리고 신뢰도는 .748 ~ .931로 나타나 일과 삶의 균형 설문지는 신뢰도가 충분한 것으로 확인되었다.

고용불안과 이직의도의 탐색적 요인분석을 실시한 결과 <Table 4>에서 나타난 바와 같이 고용불안 요인적재량은 .724~.841로 나타났고 신뢰도 .854로 나타났다. <Table 5>에서 나타난 바와 같이 이직의도 요인적재량은 .790~.885로 나타났으며 신뢰도 .846로 나타났다. 고용불안과 이직의도 설문지도 신뢰도가 충분한 것으로 확인되었다.

2.3.2. 상관관계분석

계절스포츠지도자의 고용불안과 일과 삶의 균형, 이직의도에 대하여 통계적으로 유의한 관계가 있는지를 검증하기 위하여 변수들 간에 Person의 직률상관계수를 산출하였다. 이에 <Table 6>와 같이 상관관계는 유의수준0.5, 유의수준0.1로 유의미한 상관관계가 나타났다. 계절스포츠지도자의 고용불안과 일-가족, 일-여가, 일-성장, 전반적 상황, 이직의도에 대한 상관관계 결과로 모두 정(+)의 관계가 나타났다.

Table 1. Demographic Characteristics of the Respondents

	Categories	Frequency(N)	Percent(%)
Gender	Male	115	74.7
	Female	39	25.3
Marital status	single	118	76.6
	married	36	23.4
Age	20age	64	41.6
	30age	61	39.6
	40age	24	15.6
	50age over	5	3.2
Employment type	Full-time	22	14.3
	non-regular worker	35	22.7
	freelancer	73	47.4
	Ect.	24	15.6
Level Education	Less than high school graduate	47	30.5
	College graduate	10	6.5
	College graduate	75	48.7
	Master's graduate	16	10.4
Income	Doctoral graduate	6	3.9
	Less than 1 million won	19	12.3
	Less than 1 to 2 million won	18	11.7
	Less than 2 to 3 million won	48	31.2
	Less than 3 to 4 million won	32	20.8
	Less than 4 to 5 million won	18	11.7
A teaching career	More than 5 million won	19	12.3
	Less than 1 year	17	11.0
	Less than 1 to 2 year	16	10.4
	Less than 2 to 3 year	11	7.1
	Less than 3 to 4 year	8	5.2
	Less than 4 to 5 year	14	9.1
	Less than 5 to 6 year	14	9.1
	Less than 6 to 7 year	8	5.2
	Less than 7 to 8 year	6	3.9
	Less than 8 to 9 year	4	2.6
Less than 9 to 10 year	8	5.2	
Sports instruction	More than 10 year	48	31.2
	Winter sports	84	54.5
	Summer sports	30	19.5
	Both	40	26.0
	Total	154	100.0

Table 2. Contents of the Survey Tool

Variables	Sub factor and Contents	Question number
Demographics	Gender, Marital status, Age, Employment type, Education, Income, a teaching career, sports instruction	8
Job insecurity	Job insecurity (5)	5
Work-Life Balance	Work - family Balance (8), Work - Leisure Balance(8), Work - Growth Balance(9), An overall evaluation(4)	29
Turnover intention	Turnover intention (4)	4
	Total	46

Table 3. Exploration factors analysis and reliability results of Seasonal Sports Instructors' Work-Life Balance

Question	Work - Growth Balance	Work - Leisure Balance	An overall evaluation	Work - family Balance
Work - Growth Balance3	.863	.184	.049	.123
Work - Growth Balance7	.828	.305	.176	.119
Work - Growth Balance9	.742	.112	.316	.086
Work - Growth Balance6	.741	.296	.363	.104
Work - Growth Balance5	.725	.074	.384	.225
Work - Growth Balance4	.715	.336	.210	.127
Work - Growth Balance8	.686	.497	.233	.051
Work - Growth Balance1	.660	.155	.064	.325
Work - Growth Balance2	.531	.317	.085	-.107
Work - Leisure Balance2	.335	.730	.051	.217
Work - Leisure Balance3	.104	.699	.114	.102
Work - Leisure Balance1	.386	.673	.054	.186
Work - Leisure Balance7	.398	.651	.271	.184
Work - Leisure Balance4	.380	.576	.289	.132
Work - Leisure Balance5	.073	.532	.438	.185
Work - Leisure Balance6	.088	.504	.279	.298
An overall evaluation3	.140	.184	.823	.134
An overall evaluation2	.239	.148	.816	.135
An overall evaluation1	.310	.061	.765	.208
An overall evaluation4	.353	.303	.637	.126
Work - family Balance3	.020	-.013	.188	.717
Work - family Balance2	-.037	.159	.182	.683
Work - family Balance8	.255	.260	.093	.673
Work - family Balance7	.275	.070	-.062	.582
Work - family Balance1	.138	.402	-.013	.546
Work - family Balance4	.035	.099	.200	.540
Eigenvalue	5.946	3.905	3.422	2.958
% of Variance	22.871	15.018	13.163	11.375
Cumulative %	22.871	37.889	51.052	62.427
Cronbach's α	.931	.870	.863	.748

Table 4. Exploration factors analysis and reliability results of Seasonal Sports Instructors' Job insecurity

Question	Job insecurity
Job insecurity3	.841
Job insecurity2	.831
Job insecurity5	.815
Job insecurity4	.769
Job insecurity1	.724
Eigenvalue	3.177
% of Variance	63.535
Cumulative %	63.535
Cronbach's α	.854

Table 5. Exploration factors analysis and reliability results of Seasonal Sports Instructors' Turnover intention

Question	Turnover intentio
Turnover intention3	.885
Turnover intention2	.833
Turnover intention1	.810
Turnover intention4	.790
Eigenvalue	2.758
% of Variance	68.951
Cumulative %	68.951
Cronbach's α	.846

Table 6. Correlation between Job insecurity ,Work-Life Balance and Turnover intention

Variables	1	2	3	4	5	6
Job insecurity	1					
Work - family Balance	.169*	1				
Work - Leisure Balance	.125	.515**	1			
Work - Growth Balance	.236**	.408**	.704**	1		
An overall evaluation	.174*	.400**	.571**	.585**	1	
Turnover intention	.293**	.198*	.364**	.407**	.354**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Table 7. Simple regression analysis of the Job insecurity and Work and Life Balance

Independent variable	Dependent variable	B	SE	β	<i>t</i>	<i>p</i>
	Work - family Balance	2.052	.175		11.704	.000
		.135	.064	.169	2.119	.036
<i>F</i> =4.489, <i>R</i> ² =.029						
	Work - Leisure Balance	2.166	.206		10.530	.000
		.117	.075	.125	1.555	.122
<i>F</i> =2.419, <i>R</i> ² =.016						
(Constant)						
Job insecurity	Work - Growth Balance	1.696	.196		8.659	.000
		.214	.071	.236	2.992	.003
<i>F</i> =8.954, <i>R</i> ² =.056						
	An overall evaluation	2.058	.236		8.709	.000
		.188	.086	.174	2.179	.031
<i>F</i> =4.746, <i>R</i> ² =.030						

p*<.05, *p*<.01

2.4 자료처리방법

계절스포츠지도자의 고용불안이 일과 삶의 균형 및 이직의도의 관계를 알아보기 위해 전체 200부의 설문지 중 불성실한 응답으로 판단되어지는 46부의 설문지를 제외한 총 154부를 유효 표본으로 사용하였다. 최종 채택된 자료는 SPSS 27.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 탐색적 요인 분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 단순회귀분석 및 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 결과 및 고찰

3.1. 고용불안과 일과 삶의 균형의 관계

〈Table 7〉은 계절스포츠지도자의 고용불안과 일과 삶의 균형의 하위요인 일-가족 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형, 전반적 평가 4가지의 요인을 단순회귀분석을 실시하였다.

첫째, 고용불안과 일과 삶의 균형의 하위요인

인 일-가족 균형에 미치는 영향을 규명하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 그 결과 〈Table 7〉과 같이 고용불안($\beta=.169$, *p*<.05)은 일-가족 균형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 엄세원(2017)[19]은 고용불안정성은 가족관계만족도에 영향을 미친다고 하였다. 이 연구결과 고용불안으로 일중독을 초래하거나 장시간 근로와 업무 수행으로 가족의 관계 및 역할을 균형 있게 하지 못하게 된다는 것을 의미한다.

일과 가정의 균형은 개인이 사회적 일과 가정에서의 역할이 동등하게 관여 할 수 있는 정도를 정의한다(Greenhaus & Powell, 2006)[20]. 결국 고용불안정은 일중독, 스트레스, 우울감 등을 가져오고 이로 인해 일-가족 균형에 영향을 준다는 의미에서 본 연구결과를 지지한다.

둘째, 고용불안과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일-여가에 미치는 영향을 규명하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 그 결과 〈Table 7〉의 고용불안($\beta=.125$)은 일-여가에 영향을 미치

지 않는 것으로 나타났다. 계절스포츠는 동·하계 자연에서 즐기는 스포츠로 도심을 벗어나 장거리로 나가서 즐겨야 하므로 대부분 평일보다는 주말 혹은 휴일에 계절스포츠를 즐기는 사람들이 대부분이다. 결국 계절스포츠지도자들은 참여자들의 여가시간, 즉 휴일이나 주말에 대부분 지도 및 근무를 해야한다.

레저산업에 종사하는 스포츠지도자들은 일과 여가에 대한 시간, 물리, 심리적 경계가 유연하여 일과 여가의 혼합된 경험을 하게 된다[21]. 오세숙, 김종순, 이상돈(2014)[22]는 일과 여가의 활동이 같은 생활체육지도자의 경우 일에서 경험하는 몰입의 조건이 여가를 경험하는 것과 동일시될 수 있다고 보고하였다.

결국 본 연구결과 직무의 특성상 일과 여가의 경계가 분리되어 있지 않은 계절스포츠지도자들의 여가 만족의 정도를 정하는 것이 명확하지 않을 수 있다. 그러므로 <Table 7>의 고용불안은 일-여가 균형이 영향을 미치지 않는 결과는 본 연구의 의미가 있는 결과이다. 또한 휴일 혹은 여가시간에 근무하는 계절스포츠지도자 및 생활체육지도자들의 직무와 여가경험에 대한 연구들을 후속연구로 제안해본다.

셋째, 고용불안과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일-성장에 미치는 영향을 규명하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 그 결과 <Table 7>의 고용불안($\beta=.236, p<.01$)은 일-성장에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 전문직인 계절스포츠지도자들은 본인의 실기에 대한 역량을 계속 키워야 하고 매해 새로 나오는 장비와 기술들을 습득해야 한다. 이러한 근무 현상은 결국 일을 하므로 본인들의 실기능력을 성장시키고 자기개발과 성장에 영향을 미치는 장소가 될 것

이다. 결국 고용에 대한 불안은 일을 통해 본인의 성장을 할 수 있는 현장을 잃을 수 있는 불안으로 연결될 것이다. 남기석, 유병주(2007)[7]은 비정규직 스포츠지도자들의 고용불안이 커짐에 따라 직무에 대한 심리적 불안감은 정신적 피로의 증가와 여유시간이 감소하여 현실에 일과 삶의 균형을 유지하기 매우 어려워진다고 하여 본 연구결과를 뒷받침한다.

넷째, 고용불안과 일과 삶의 균형의 하위요인인 일-전반적 상황에 미치는 영향을 규명하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 그 결과 <Table 7>의 고용불안($\beta=.174, p<.05$)은 일-전반적 균형에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 고용불안은 전반적인 균형의 삶에 영향을 미치는 이유는 근로자들은 일에서 느끼는 자기발전, 기쁨이나 즐거움, 그리고 균형된 삶을 사는 것에 높은 가치를 두고 있기 때문이다. 이것은 직무불안이 높은 비정규직 근로자들에게 일과 삶의 균형이 중요한 이유이기도 하다. Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, (2010)[8]. 그러므로 특히 계절성에 영향을 받는 계절스포츠지도자들은 비정규직 형태의 고용이기 때문에 고용불안은 전반적인 균형의 삶에 영향을 미치는 것으로 생각되어진다.

3.2. 고용불안과 이직의도의 관계

<Table 8>은 고용불안과 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 그 결과 고용불안($\beta=.293, p<.001$)은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 고용불안에 대한 이직의도의 설명력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 전체 변량 중 약 8.9%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

Table 8. Simple regression analysis of the Job insecurity and Turnover intention

Variable	Turnover intention				
	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.636	.205		7.972	.000
Job insecurity	.282	.075	.293	3.771	.000

$F=14.223, R^2=.086$

*** $p<.001$

Table 9. Multiple regression analysis of the Work and Life Balance and Job insecurity

Variable	Turnover intention				
	B	SE	β	t	VIF
(Constant)	1.283	.244		5.255	
Work - family Balance	-.086	.102	-.074	-.840	1.448
Work - Leisure Balance	.156	.118	.150	1.320	2.392
Work - Growth Balance	.240	.115	.230	2.091*	2.231
an overall evaluation	.144	.085	.161	1.687	1.677
F=8.763, R ² =.190					

* $p < .05$

3.3. 일과 삶의 균형과 이직의도의 관계

〈Table 9〉은 일과 삶의 균형과 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 그 결과 일과 삶의 균형 중 일-성장($\beta = .230$, $p < .05$)이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 일과 삶의 균형에 대한 이직의도의 설명력을 살펴보면, 일과 삶의 균형의 전체 변량 중 약 19%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

4. 결론

이 연구는 계절스포츠지도자의 고용불안이 일과 삶의 균형 및 이직의도의 관계를 알아보기 위하여 국내 동·하계스포츠 지도자를 모집단으로 선정하고 비확률 표본추출법 중 편의추출법(convenience sampling)을 사용하여 총 200부의 설문지를 배포하였다. 이 중 불성실하게 응답되었다고 판단한 46부의 설문지를 제외하고 총 154부의 자료를 유효표본으로 사용하였다. 자료처리방법은 SPSS 27.0 프로그램을 사용하여 빈도분석, 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 단순회귀분석 및 다중회귀분석을 실시하였다. 본 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 고용불안과 일과 삶의 균형의 관계를 분석한 결과 고용불안은 일-여가 균형에 영향을 미치지 않았고, 일-가족 균형, 일-성장 균형, 전반적 평가에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 고용불안과 이직의도의 관계

를 분석한 결과 고용불안은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 일과 삶의 균형과 이직의도의 관계를 분석한 결과 일과 삶의 균형에서 일-성장 균형만 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 계절성이라는 특수성으로 시즌에만 고용되는 비정규직 계절스포츠지도자의 고용불안과 일과 삶의 균형, 이직의도에 대한 방안에 관한 기초자료로 의미가 있다.

현대사회는 도심을 벗어나 자연에서 여가생활을 즐기고 싶은 사회적욕구가 증가하고 있다. 반면 자연에서 즐기는 여가활동은 자연현상의 변화와 예측불가능한 문제들로 제약이 발생한다. 특히 특정 계절에만 즐기는 동·하계 계절스포츠는 계절성이라는 제약과 더불어 자연현상에 대한 제약이 더 크게 작용한다. 코로나19가 창궐하던 시기에는 실내스포츠 뿐 아니라 계절스포츠 종목에도 정책적 제약이 되면서 2020년 스키장 업계의 지도자들은 생계문제에 위협을 경험하였다. 또한 앞으로 기후위기 시대의 자연에서 즐기는 계절스포츠는 폭우, 폭염, 폭설 등으로 예측불가능한 이상 기후로 인해 그 제약은 더 증가 할 것이다. 이로 인한 동·하계스포츠 지도자들은 직무 및 고용 뿐 아니라 생계문제에 대한 다양한 제약을 받게 될 것이다. 이러한 변화하는 환경에 대한 계절스포츠 지도자의 고용불안과 이직, 지도자의 처후에 대한 문제를 앞으로 다각적으로 연구할 필요가 있을 것이다.

References

1. C. H. Lee, S. W. Yun, "Study in the Types of Seasonal Sports Accidents(with special reference to accidents in mountains and the sea)", *Korea sport research*, Vol.17, No.6 pp. 49-58, (2006).
2. B. Y. Kim, J. S. Kim, I. Y. You, "Guidance for Outdoor Leisure Sports", Bucheon: Taehoon, (2004).
3. N. D. Kim, M. Y. Jeon, J. H. Choi, H. E. Lee, J. Y. Lee, S. J. Lee, Y. H. Seo, J. Y. Kwon, D. H. Han, "Trend Korea 2021: 2021 Outlook for the Seoul National University Consumption Trend Analysis Center", Seoul:Miraebook, (2020).
4. S. K. Cho, C. Chun, "Structural relationship between the work-life balance and job attitude basedon the employment instability of part-time sports instructors", *The Korea Journal of Sports Science*, Vol.26, No.1 pp. 489-504, (2017).
5. J. C. Anderson, D. W. Gerbing, "Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach", *Psychology Bulletin*, Vol.103, No.3 pp. 411-423, (1988).
6. S. Mauno, E. Leskinen, U. Kinnunen, "Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.22, No.8 pp. 919-937, (2001).
7. K. S. Nam, B. J. Ryu, "A Study on the Effects of the Perception of Job Insecurity on Mental Health and Organizational Performance", *Korea Journal of Business Administration*, Vol.20, No.1 pp. 65-85, (2007).
8. J. M. Twenge, S. M. Campbell, B. J. Hoffman & C. E. Lance, "Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing Social and Intrinsic Values Decreasing", *Journal of Management*, Vol.36, No.5 pp. 117-1142, (2010).
9. S. H. Hong, H. J. Lim, C. G. Jang, "The effect of work-life balance on job stress, job performance, and turnover intention : Focused on airline cabin crews", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol.35, No.1 pp. 147-159, (2021).
10. C. D. Johnson, L. A. Messe & W. D. Crano, "Predicting Job Performance of Low Income Workers: The work Opinion Questionnaire", *Personnel psychology*, Vol.37, No.2 pp. 291-299, (1984).
11. J. Brockner, S. Grover & T. F. Reed Layoffs, "Job Insecurity, and Survivors' work Effort: Evidence of an inverted-u relationship", *Academy of Management Journal*, Vol.35, No.2 pp. 413-425, (1992).
12. S. E. Park, Y. M. Lee, "An Empirical Study on the Relationships among the Job Insecurity, Trust and Job Performance of Survivors after the implementation of Organizational Downsizing", *Korean Management Review*, Vol.33, No.2 pp. 503-529,(2021).
13. J. M. Seo, "The Effect of Employment Insecurity and Organizational Justice on the Job Satisfaction and Organizational Commitment and Turnover Intention. - The Mediating Effect of Trust. -" Unpublished Master's dissertation, Ulsan University Graduate School of Business Administration, (2013).
14. C. W. Kim, C. Y. Park, "A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale", *Journal of Leisure Studies*, Vol.5, No.3 pp. 53-69 (2008).
15. C. E. Michaels & P. E. Spector, "Causes of employee turnover: A TestoftheMobley, Griffeth, Hand and Meglino Model", *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.1 pp. 53-59, (1982).
16. J. H. Kim, "A Study on the Factors Affecting Turnover Intention of Social Workers-Focused on the SSO(Stress-Strain-Outcome) Model -", Unpublished Doctor's dissertation, major in Department

- of Social Welfare Graduate School of Korea University, (2013).
17. H. G. Jo, "Job satisfaction and turnover intention according to the working environment of a disabled sports leader - Focusing on sports leaders for the disabled in the Seoul metropolitan area-", Unpublished Master's dissertation, Majoring in Disability Sport Graduate School and Leisure studies of Korea National Sport University, (2021).
 18. H. R. Kim, N. M. Kim, K. H. Yoo, M. K. Lee, "Developing a Scale for Evaluating Corporate Social Responsibility", *Korean Marketing Association*, Vol.20, No.2 pp. 67-87, (2005).
 19. S. W. Oum, "Workaholism among Korean Employees: Longitudinal Associations with Job Insecurity and Family Relationship Satisfaction", Unpublished Master's dissertation, Majoring in Department of Child Development and Family Studies Graduate School of Seoul National University, (2017).
 20. H. Greenhaus & G. N. Powell, "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment", *Academy of Management Review*, Vol.31, pp. 72-92, (2006).
 21. Y. W. Liang, "Conceptualization and measurement of work-leisure facilitation", *Journal of Leisure Research*, Vol.49, No.2 pp. 109-132, (2018).
 22. S. S. Oh, J. S. Kim, S. D. Lee, "Flow experience of female sports for all instructors in their work and life balance", *The Korea Journal of Sports Science*, Vol.23, No.4 pp. 197-205, (2014).