

# 체육계열 학과 학생들의 학과발전과 학업성과에 대한 학과신뢰의 영향과 인구통계학적 차이

최진호

동덕여자대학교 체육학과

## Departmental Trust on Departmental Development and Academic Performance and Demographic Differences in the Department affiliated with Physical Education

Jin-Ho Choi

Dept. of Physical Education, Dongduk Women's University

요 약 이 연구는 체육계열 학과 학생들의 학과신뢰가 학과발전 및 학업성과에 미치는 영향을 조사하고 학생들의 성별 및 학년에 따른 학과발전과 학과신뢰의 차이를 분석하는데 그 목적이 있다. 서울, 경기, 인천, 충청지역에 소재하고 있는 4년제 6개 대학교의 체육계열 학과 학생 313명을 대상으로 하였다. 비확률표본추출법 중 편의표본추출법을 이용하여 자기평가기입법으로 응답하도록 하였으며, 무응답 치는 '회귀분석에 의한 교체방법'으로 처리하였다. 자료 분석을 위해 기술통계, 상관관계분석, 회귀분석, 그리고 이원다변량분산분석이 실시되었다. 학과신뢰는 학과발전에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤지만 학업성과에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 학과발전은 2, 3학년이 4학년보다 높게 인식되었으며 학과신뢰는 3학년이 4학년보다 높게 나타났다. 성별의 차이는 학과발전과 학과신뢰 모두에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 체육계열 학과 학생들의 학과신뢰는 학과발전에 중요한 요인으로 작용하며 신뢰구축을 위한 학과차원의 세심한 배려와 관심 그리고 복지혜택 등이 개선이 요구된다.

주제어 : 학과발전, 학과신뢰, 학업성과, 인구통계학적 차이, 다양성

**Abstract** This study examined the impact of departmental trust on departmental development and academic performance in the department affiliated with physical education. Furthermore, it investigated the differences of departmental development and departmental trust by gender and school year of the students. Data were analyzed from 313 students in the department affiliated with Physical Education from 6 institutions of a 4-year university located in Seoul, Gyeonggi-do, Incheon, and ChungChong-do. For the research questions, simple linear regression model and two-way multivariate analysis of variance were analyzed. Results indicated that departmental trust had a positive effect on departmental development. But, departmental trust statistically had no effect on academic performance. Sophomore and junior in departmental development were higher than senior. Junior in departmental trust was higher than senior. There was no statistically difference in departmental development and departmental trust by gender.

**Key Words** : Departmental development, Departmental trust, Academic performance, Demographic differences, Diversity

\* 이 논문은 2015년도 동덕여자대학교 학술연구비 지원에 의하여 수행된 것임(This study was supported by the Dongduk Women's University grant)

Received 29 April 2016, Revised 31 May 2016

Accepted 20 June 2016, Published 28 June 2016

Corresponding Author: Jin-Ho Choi(Dongduk Women's University)

Email: goejh98@dongduk.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

## 1. 서론

박근혜 정부에 들어 각개 행정기관의 혁신적인 개혁 필요성이 제기되면서 교육부 또한 생존과 발전을 위한 변화가 요구되고 있다. 교육부는 「2015년 대학 구조개혁 평가 기본계획(안)」을 통하여 고등교육기관이 지역커뮤니티의 사회 경제적 발전에 허브의 역할을 수행할 수 있도록 구조적 혁신을 도모하였다[1, 2].

이 개혁안은 대학기관 내부에 많은 변화들을 가져왔다. 전국 대학들은 보다 경쟁력 있는 고등교육기관으로 거듭나기 위해 교육여건 개선, 학사관리시스템 도입, 학업복귀와 자립을 위한 학생지원, 그리고 학생 충원율과 취업률의 교육성과를 핵심내용들로 혁신을 추진하였다[3]. 또한 교육부는 “대학의 자율적 체질개선과 학생의 진로역량 강화”를 취지로 「2016 산업연계교육 활성화 선도대학사업(PRIME)」을 발표하였다[4]. 이는 대학에 자율성 부여를 통해 자체적으로 학생 정원 조정과 학과 개편 등의 내부 개혁 변화를 선도하는 대학은 재정자원을 지원한다는 내용을 골자로 하고 있다[4].

그러나 각 고등교육기관은 이처럼 교육개혁의 변화에 맞 맞추어 추진하는데 있어 내부적인 갈등에 직면하게 된다. PRIME 사업의 경우, 우선 학과 개편을 위해 대학 내 구성원 간의 합의가 이루어져야 한다. 정원 감축을 통한 학과 간의 통폐합은 오랜 전통과 많은 졸업생을 배출한 학과의 입장에서는 쉽게 받아들일 수 있는 합의 사안이 아닌 것이다. 또한 통폐합 대상의 학과 학생들은 입학 시 학과 선택에 대한 권리 보장을 주장하며 정체성 위기를 겪고 있다. 그래서 고등교육기관의 개혁으로 인한 대학 내 이 “뜨거운 감자”에 대한 궁여지책으로 대학들은 학과 간의 평가를 통해 정원 감축과 통폐합을 결정하는 방안을 내놓기도 한다. 각 고등교육기관마다 나름의 자체 평가기준을 제시하고 있지만 교수연구, 학사관리, 학생지원, 학생 충원율과 졸업생 취업률 등의 공통적인 사항들이 포함되어 있다. 이러한 이유로 각 대학의 모든 학과들은 이 “뜨거운 감자”의 대상에 포함되지 않기 위해서 학과발전의 중요성을 인식하고 그에 따른 발전계획을 수립하고 실행하고 있다.

이러한 노력의 효율성을 극대화하기 위해서 먼저 확인해야 할 부분은 학과 자체의 발전노력에 대한 소속 학생들의 인식상황이다[5]. 조직발전은 조직 내의 다양한

차원에서 발생할 수 있는 문제를 해결하기 위한 최초의 단계로써 조직과 구성원들의 공통된 목표를 확인하고 성공적으로 목표를 성취했는지에 대해 판단하는 것이다[5]. 신중식[5]은 조직이 궁극적인 목표에 도달하려는 과정에서 발생하는 문제점들은 이상적 목표와 현재 상태의 괴리에서 발생한다고 하였다. 이 문제점들을 해결하려는 의지는 조직의 기본 단위 중에 하나이며 그 의지의 결여는 조직의 정체성을 부정하는 것과 같다고 하였다[3]. 따라서 학과 학생들은 현재 외부의 교육환경 변화에 대해 이해하고 소속된 조직이 추구하고자 하는 공통 목표를 상기하며 그 과정 중에 발생하는 조직의 문제점에 대한 공동체적인 인식이 필요하다[5].

조직발전은 조직 구성원들의 복지와 조직효과의 개선에 중점을 두고 체계화된 발전적 계획이다[6]. Gul[7]에 의하면 성장을 위해서는 확장이 필요하기 때문에 조직의 확장과 성장은 같은 의미로 사용될 수 있다. 따라서 발전은 확장과 직접적인 관계가 있다[7]. Robbins, Judge[6]는 조직효과는 그 조직이 생존하고 적응하며 유지할 수 있는 역량으로 평가될 수 있다고 하였다. 즉 조직은 발전과 성장을 위해서 보유하고 있는 물적·인적자원의 효율적인 활용을 통해 조직의 능력을 향상시킬 수 있는 장기적인 계획이 필요하다. 조직발전은 조직의 미래에 중요하고 필수적인 역할을 한다[8]. 조직은 생존을 위한 필수수행방안에 대한 모색과 아이디어의 결합으로 조직발전을 구성원들의 보상가치로 두고 그 속에서 그들이 지속적으로 역할을 이행할 수 있게 하는 핵심요소로 위치시킬 수 있다[8]. 더 나아가 Lawler[8]는 조직들은 “변화, 사람, 시스템 개발, 리더십 등의 전형적인 조직발전 영역들”에 대해 해결하려는 끈질긴 노력이 필요하다고 주장했다.

조직발전과 관련하여 송운석, 김용빈[9]은 이상적인 발전은 효율적인 조직 관리가 함께 병행되어야 한다고 제안하였으며, 그 조직 관리는 구성원의 자발적 참여와 협력의 정도에 의해 결정된다고 하였다. 다시 말해서 조직의 지속적인 생존은 구성원들이 조직발전에 얼마만큼 관심을 가지고 있으며, 구성원 개인의 지능적·감정적 의지가 조직의 목표성취에 자발적으로 얼마만큼 개입되어 있는지에 달려있다[9].

이처럼 조직발전을 위한 구성원의 자발적 노력은 조직을 향한 개인의 신뢰에서 비롯될 수 있다고 Tan, Tan[10]은 주장하였다. 또한 McCauley, Kuhnert[11]는

조직의 신뢰와 구성원 간의 신뢰는 조직시민행동, 조직 몰입, 협력행동과 같은 조직행동에 결정적인 영향을 미친다고 하였다. 조직과 개인관계 수준에서 신뢰는 조직의 성공과 실패를 좌우하는 가장 기본이 되는 요인들 중에 하나이다[9]. 조직차원에서 신뢰는 조직구성원들이 집단에 계속 소속해 있도록 하는 작용을 하며 구성원들의 상호작용을 보다 효율적으로 유도하여 각 구성원의 권한과 역할을 인정하게 한다[12].

송운석, 김용빈[9]에 의하면, 최근에 조직신뢰와 조직 혁신의 관계[10, 13]에 대한 관심이 점차 증가되고 있고, 교육영역에서도 학생신뢰와 학과 업무수행의 연관성에 대해 주목하고 있다[14]. 이숙정, 한정신[15]과 이화석[16]은 소속대학에 대한 학생신뢰는 구성원 사이의 원만한 의사소통을 이끌어내며 학과 수행능력에 좋은 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 이러한 결과는 박정교[14]의 연구에 의해서 더욱 입증되었다. 학과에 신뢰가 높은 무용 전공학생들은 수업내용의 자신감, 이해도, 향상도가 높다고 인지하였다. 더 큰 범위의 조직차원에서 Hargreaves[17]는 학교에서 신뢰는 강력하고 지속적인 전문적 발전 공동체를 실현시키는 공간이 된다고 하였다. 따라서 학과 신뢰와 학업성취의 관련성에 대한 의미를 충분히 부여할 수 있다.

최근 들어 조직발전에 다양성이 초래하는 결과에 대해 많은 관심을 보이고 있다. Leadley[18]는 조직에서 다양성이 효과적으로 작용한다면 강한 공동체의식을 조성할 수 있고 조직의 잠재력을 극대화시킬 수 있다고 하였다. 또한 인구구조의 다양성은 조직 경영 과정과 성과에 효율적[19]이라는 주장이 제기되기도 하였다.

그러나 반면에 다양성의 부정적 효과에 대한 연구들[20, 21]도 발표되었다. 다양성은 곧 이질성으로 나타날 수 있으며 이는 사회적 통합에 해가 될 수 있고 구성원들 간의 의사소통에 문제를 야기시킬 수 있다는 것이다[20, 21]. 이처럼 다양성 결과의 상반되는 주장들을 근거로 이 연구는 인구통계학적 변인에 따른 학과발전과 학과신뢰의 차이를 다시 확인해보고자 한다.

이 연구는 제안된 이론적 배경을 토대로 조직발전과 조직신뢰에 대한 구체적인 연구가 이루어지지 못한 체육계열 학과에서 학생들이 인지하는 학과신뢰가 학과발전 에 영향을 미치는지를 확인하고, 또한 개인차원에서 학생의 학업성취에도 학과신뢰가 영향을 미치는지를 규명

하는데 그 목적이 있다. 더 나아가 다양성과 조직발전의 관련성에 대한 최근 연구 추세에 따라, 체육계열 학과 학생들의 인구통계학적 변인인 성별과 학년에서 학과발전 과 학과신뢰의 차이를 규명하려 한다.

연구의 목적과 필요성에 의해서 밝혀낼 연구 문제는 다음과 같다.

1. 체육계열 학과 학생들의 학과신뢰는 학과발전과 학업성취에 어떠한 영향을 미치는가?
2. 체육계열 학과 학생들의 성별과 학년에 따라 학과 발전과 학과신뢰는 차이가 있는가?

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

경기, 서울 인천, 충북, 충남에 위치하고 있는 4년제 대학 6곳의 체육계열 학과 학생 2, 3, 4학년 337명들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 1학년이 대상에서 제외 된 것은 학업성취를 반영하기에 충분하지 못하다는 기간의 한계 때문이다. 비확률표본추출법(non-probability)인 편의표본추출법(convenience sampling)을 통해 자기평가 기입법(self-administration method)으로 응답하도록 하였다.

신뢰성이 의심되는 자료는 제외시키고 무응답치가 발생한 문항은 ‘회귀분석에 의한 교체방법’을 이용하여 처리하였다[22]. 최종 313(92.9%)명이 실제 분석을 위해 사용되었다. 연구대상의 인구통계학적 특징은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Demographic variables

Variable		Frequency (person)	Percentage (%)
Gender	Male	196	62.6
	Female	116	37.1
	Missing data	1	.3
School year	Sophomore	115	36.7
	Junior	104	33.2
	Senior	94	30.0

### 2.2 측정도구 및 타당성

학과발전은 주영중[23] 연구의 조작적 정의에 맞도록 재구성된 조직발전 측도를 사용하였다. 유기적 조직 활

<Table 2> Factor analysis and Internal consistency

Factor	Question	Component	
		1	2
Organizational development	Maintenance of order	.752	
	Clear sense their job and responsibility	.745	
	Active training and professional knowledge for improvement	.727	
	Opinions of subordinates	.724	
	A reward for performance	.690	
	Sense of unity work and comradeship	.672	
	Will solve the problem with professor and colleague	.661	
Organizational trust	Supervisor is friendly and approachable		.823
	My supervisor will treat me fairly		.805
	Supervisor's forgiveness for mistake		.792
	Supervisor dependence for difficulties with my job		.771
	Unbiased discussion about learning problems with professor		.684
	In organization, management cannot be trusted		.630
	Management has little regard for the well being of people		.625
Eigen value		4.397	4.351
Variance(%)		31.409	31.080
Cumulative variance		31.409	62.489
Cronbach's α		.881	.910

등의 정도 3문항, 조직의 응집성 정도 3문항, 인적자원의 중요성에 대한 인식 정도 3문항 총 9문항으로 구성되어 있다.

학과신뢰는 관리자 신뢰 5문항과 조직신뢰 4문항 총 9문항으로 이루어진 Scott[24]의 도구를 이용하였다.

학업성취는 학생들 개인의 평균평점(grade point average)을 비율척도로 사용하였다. 각 학교마다 다른 학점제로 관리되기 때문에 5.0점 기준척도로 환산하였다.

인구통계학적 문항을 제외한 설문문항의 응답은 1(전혀 그렇지 않다)~5(매우 그렇다)의 Likert-5점 척도로 측정하였다.

측정도구의 타당성 분석을 위해 요인분석을 실시하여 <Table 2>와 같은 결과를 얻었다. 요인적재량의 기준에 미치지 못하는 문항들[25]과 중요도가 낮은 문항들은 제거[22]되었다. 그 결과 학과발전은 7문항과 학과신뢰는 7문항으로 분석되었으며, 연구의 목적에 맞게 학과발전과 학과신뢰 모두 총합척도(summated scale)로 단일 합성 수치화(composite measure)하였다[22]. Cronbach's α는 학과발전 .881과 학과신뢰 .910으로 내적 일관성(internal consistency)이 입증되었다.

### 2.3 자료 처리

조사대상의 빈도분석과 연구와 관련된 변인들의 기술 통계, 요인분석(factor analysis), 상관관계분석, 내적일관

성 검증이 실시되었다.

학과신뢰로부터 학과발전과 학업성취를 예측하기 위해서 각각 단순회귀분석(simple regression analysis)을 실시하였다. 또한 학과발전과 학과신뢰에 대한 성별과 학년의 차이검증을 위해 이원다변량분산분석(two-way multivariate analysis of variance)을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 기술통계 및 상관관계

<Table 3>은 연구 변인들 간의 상관관계와 기술통계를 나타내고 있다. 상관관계 분석 결과, 다중공선성의 문제는 없었으며, 학과발전과 학과신뢰의 상관관계(.697,  $p<.01$ )가 유의한 것으로 나타났다.

<Table 3> Correlation, mean and standard deviation

Variable	Organizational trust	Organizational development	Academic performance
Organizational trust			
Organizational development	.697**		
Academic performance	.001	-.051	
Mean	3.28	3.41	3.81
SD	.76	.66	.50
** $p<.01$			

### 3.2 회귀분석 및 다변량분산분석

<Table 4, 5>는 학과신뢰가 학과발전과 학업성공에 미치는 영향을 보여주는 단순회귀분석 결과이다.

학과발전의 예측변인인 학과신뢰는 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다,  $R^2=.49$ , adjusted  $R^2=.48$ ,  $F(1, 311)=293.352$ ,  $p=.000$ , 학과발전( $\beta=.697$ ,  $p<.001$ ).

<Table 4> The effect of organizational trust on organizational development

Variable	B	SE	$\beta$
Organizational development	.601	.035	.697***
$R^2=.49$ , adjusted $R^2=.48$ , $F(1, 311)=293.352$ , $p=.000$ .			
*** $p<.001$			

<Table 5> The effect of organizational trust on academic performance

Variable	B	SE	$\beta$
Academic performance	.001	.037	.001
$R^2=.00$ , adjusted $R^2=-.003$ , $F(1, 311)=.000$ , $p=.987$ .			

학업성공의 예측변인인 학과신뢰는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다,  $R^2=.00$ , adjusted  $R^2=-.003$ ,  $F(1, 311)=.000$ ,  $p=.987$ , 학업성공( $\beta=.001$ ,  $p=.987$ ).

학생들의 성별과 학년에 따른 학과발전과 학과신뢰의 차이검증에 대한 다변량분산분석 결과는 <Table 6>과 같다.

<Table 6> Multivariate analysis of variance

Effect	Wilks's $\Lambda$	F	df	p	$\eta^2$
Gender	.99	1.46	2, 305	.233	.01
School year	.95	3.86	4, 610	.004	.03
Gender*School year	.99	1.17	4, 610	.325	.01

성별\*학년 상호작용효과(interaction effect)에서 종속변수에 대해 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다, Wilks'  $\Lambda=.99$ ,  $F(4, 610)=1.16$ ,  $p=.325$ ,  $\eta^2=.01$ .

학년에 따른 종속변수에 대해 통계적으로 유의한 것으로 나타났다, Wilks'  $\Lambda=.95$ ,  $F(4, 610)=3.86$ ,  $p<.01$ ,  $\eta^2=.03$ .

<Table 7>은 다변량분산분석의 후속검증인 분산분석

을 나타낸다. 학과발전과 학과신뢰 모두 학년별 차이를 나타냈다,  $F(2, 306)=7.02$ ,  $p<.01$ ,  $\eta^2=.04$ ,  $F(2, 306)=3.72$ ,  $p<.05$ ,  $\eta^2=.02$ .

<Table 7> Analysis of variance

Effect		df	F	$\eta^2$	p
Gender	Organizational development	1	2.866	.01	.090
	Organizational trust	1	1.759	.01	.186
School year	Organizational development	2	7.016**	.04	.001
	Organizational trust	2	3.721*	.02	.025
Gender*School year	Organizational development	2	2.014	.01	.135
	Organizational trust	2	.515	.00	.598
error		306			
* $p<.05$ , ** $p<.01$ .					

<Table 8>은 학년 별로 종속변수에 대한 평균, 표준편차, 사후검정에 대한 결과이다.

<Table 8> Mean, standard deviation, & post-hoc test by school year

Dependent Variable	Year	M	SD	Post-hoc	p		
					2	3	4
Organizational development	2	3.52	.06	TukeyHSD	3	.935	
					4	.001	
	3	3.43	.07		2	.935	
					4	.005	
	4	3.19	.07		2	.001	
					3	.005	
Organizational trust	2	3.34	.07	TukeyHSD	3	.861	
					4	.060	
	3	3.36	.08		2	.861	
					4	.019	
	4	3.09	.08		2	.060	
					3	.019	
$p<.05$							

학과발전은 2학년( $m=3.52$ )이 4학년( $m=3.19$ )보다 높게 나타났으며( $p<.01$ ), 3학년( $m=3.43$ )이 4학년( $m=3.19$ )보다 높게 나타났다( $p<.01$ ).

학과신뢰는 3학년( $m=3.36$ )이 4학년( $m=3.09$ )보다 높게 나타났다( $p<.05$ ).

#### 4. 논의

학과에 신뢰감을 나타내는 체육계열학과 학생들은 대체적으로 학과발전을 긍정적으로 인식하고 있었다. 학생 개인의 학업문제 발생 시 자유롭게 교수와 접촉하고 있다고 느끼며 교수들이 공정하게 학생들을 평가하고 있다고 생각했다. 학과 교수들은 친근하며 다가가기 편하고 학생 개인의 실수에 대해 넓은 이해심을 가지고 있을 뿐만 아니라 학업문제에 대해서도 기꺼이 도와줄 것이라고 학생들은 믿었다. 또한 학생들은 학과는 학생의 복지에 대해 많은 관심과 노력을 하고 있으며 학과 조교에 대해서도 신뢰감을 나타냈다.

학과발전 측면에서 학과 및 교수 신뢰가 두터운 학생일수록 학과 구성원 개개인이 역할을 명확하게 인지하고 있으며 그에 따른 책임감과 질서가 유지되고 있다고 생각했다. 또한 학업 중 문제가 발생했을 때 교수, 조교 및 동료가 문제해결을 위한 공동체 의식을 느끼고 있었다. 더 나아가 학과는 학생의 의견을 존중하며 학과발전 기여와 개인성공에 대해 물질적·비물질적 보상을 아끼지 않으며 교육과 지식에 대해 최신 정보를 제공하려고 애쓰고 있다. 이러한 결과의 내용은 송운석, 김용빈[26]의 조직신뢰와 상사신뢰가 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 유사하며 박계홍, 김학준[27]의 상사신뢰와 혁신행동의 관계에 대한 연구결과와는 부분적으로 일치한다.

체육계열 학과신뢰와 학생 학업성공의 관련성은 나타나지 않았다. 이는 이숙정[28], 홍창남, 이쌍철, 정성수[29], 박정교[14]의 연구들과는 상반되는 결과였다. 선행 연구들에서는 주로 개인적 의견을 묻는 추상적인 개념들로 학업성취를 측정하였다면, 이 연구에서는 학생 개인의 평균평점을 이용하여 학과신뢰와 학업성취에 대한 현실적인 관련성을 조사하였다. 비록 연관성은 예측할 수 없었지만, 박정교[14]의 주장처럼 이와 관련된 이론적 배경의 부재와 평균평점을 이용하여 학생 개인의 학업성취를 측정하려는 시도에서 의미가 있다고 사료된다.

조직 구성원의 인구통계학적 차이가 초래하는 조직행동결과들은 다양한 양상을 띤다[30, 31, 32, 33]. 이 다양한 양상들은 크게 사회적 범주화 이론(social categorization theory)[34]과 공통 내집단 정체성 모델(common ingroup identity model)[35]에 근거한다고 할 수 있다. 체육계열

학과 학생들의 성별에 따른 학과발전과 학과신뢰는 차이를 보이지 않았다. 이 경우는 공통 내집단 정체성 모델이 적용되었다고 예측할 수 있다. 비록 조직 구성원이 다른 성별로 구성되었다 하더라도 조직의 공통된 비전과 목표를 추구하기 위해서 서로 내집단으로 재유형화 한다고 추측해 볼 수 있다. 이 추측은 Choi, Sagas[30]의 연구결과와 일치한다.

반면에 학년에 따라서 학과발전과 학과신뢰의 차이를 나타낸 것은 사회적 범주화 이론으로의 접근이 가능할 것이다. 비록 같은 학과에서 구성원 모두가 공동 목표와 비전을 성취하기 위해 노력하지만 학생들은 학년 별로 공통 유사성을 가지고 그들을 범주화 한다고 할 수 있다. 같은 조직의 구성원들이라 할지라도 각 학년마다 공유하는 문화나 사회화 과정이 다르다고 해석할 수 있다[36]. 예를 들면, 이러한 상황에서 저학년이 고학년보다 높은 학과발전과 신뢰를 보이는 것은 저학년일수록 학과를 향한 소속감이나 애착심이 높다고 추측해 볼 수 있다. 이는 체육계열을 희망하는 학생들은 학과 선택에 있어 뚜렷한 목적의식을 가지고 지원하는 경향이 두드러지기 때문에 저학년에서 강한 자부심과 동기부여를 나타낼 수 있다.

#### 5. 결론 및 제언

이 연구는 체육계열 학과 학생들이 인지하는 학과신뢰가 학과발전과 학업성공에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하고 학생들의 인구통계학적 다양성에 따른 학과발전과 학과신뢰에 차이가 있는지를 조사하였다. 따라서 다음과 같은 결론을 도출해 냈다.

체육계열 학과 학생들은 학과에 대한 믿음이 강할수록 학과발전에 긍정적인 반응을 보였다. 학과는 대내·외적인 교육환경 변화에 대처하여 지속적으로 생존하고 발전하기 위해서는 학과 구성원으로 하여금 학과를 향한 신뢰를 구축해야 할 필요가 있다. 신뢰구축은 학과 학생들을 위한 학과 교수들의 세심한 관심과 배려 그리고 학생복지혜택의 개선 등으로 이루어 질 수 있다.

체육계열 학과 학생들의 학과신뢰는 학생 개인의 학업성공에 영향을 미치지 않았다. 무용학과 학생들의 학과신뢰와 학업성취의 관련성을 입증한 박정교[14]의 결과와는 전혀 다른 양상으로 나타났지만 개념적인 학업성

취에 대한 측정 보다는 질적 접근을 통해 현실적인 학생 개인성취의 조사연구가 필요하다고 사료된다.

학과발전과 학과신뢰에 대해서 체육계열 학과 학년별 차이를 나타냈다. 대체로 2, 3학년이 4학년 보다는 높은 반응을 보였으며 남녀의 차이는 없었다. 이러한 결과는 학년이 높아질수록 학과에 대한 소속감이나 구성원으로써의 정체성이 약해진다는 추측을 해볼 수 있다. 따라서 학과는 4학년의 응집력 강화를 위한 맞춤형 프로그램 개발 및 교수·취업준비생 멘토링 과정 등을 마련해서 학과 구성원 모두의 팀워크와 사회적 및 과업응집력을 강화시킬 필요가 있다[37].

이 연구는 체육계열의 특정 영역에만 초점이 맞추어졌다는 점에서 결과의 일반화에 한계를 내포하고 있다. 또한 학업성과의 측정을 위해 학생 개인의 평점평균을 측정도구로 활용한 것은 표면적으로 발생하지 않은 통계 분석의 오류를 초래했을 가능성이 있다. 마지막으로 향후 관련 연구는 좀 더 구체적이고 사실적인 현상을 조사하기 위해서 질적 접근법이 반드시 요구된다.

## ACKNOWLEDGMENTS

This study was supported by the Dongduk Women's University grant.

## REFERENCES

- [1] Ministry of Education, '2015 The University Structural Reform Evaluation Master Plan', 2014.
- [2] Mi-Suk Kim, Bok-Yeon Kim & Jin-Ho Choi, "The Relationship among Dropout, Organizational Trust, and Intention to Transfer in the Department affiliated with Physical Education", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14. No. 1, pp. 453-463.
- [3] Joo-Wook Yi, Dong-Soo Han & Dae-Hyun Yun, "Crisis at Universities and the Practical Issues of Physical Education and Sports Related Departments", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14. No. 1, pp. 427-436.
- [4] Ministry of Education, '2016 Program for Industrial needs-Matched Education', 2015.
- [5] Joong-Shik Shin, "Marco-Micro Design for Organizational Development in Schools", *Educational Research*, Vol. 17, No. 1, pp. 1-44, 1997.
- [6] Robbins, N. G., & Judge, J. E., "Influence of Top Management on Employee Commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 2, pp. 151-156, 1998.
- [7] Gul, Z., "Impact of Employee Commitment on Organizational Development", *FWU Journal of Social Sciences*, Vol. 9, No. 2, pp. 117-124, 2015.
- [8] Lawler III, E. E., "Sustainable Effectiveness and Organization Development: Beyond the Triple Bottom Line", *Organizational Development Practitioner*, Vol. 46, No. 4, pp. 65-67.
- [9] Un-Suk Song & Yong-Bin Kim, "The Relationship between Organizational Trust and Innovational Behavior: Focusing on the Mediation Impacts of the Organizational Commitment", *Social Science Research Review*, Vol. 26, No. 3, pp 127-151. 2010.
- [10] Tan, H. H., & Tan, C. S., "Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 126, No. 2, pp. 241-260. 2000.
- [11] McCauley, D. P., & Kuhnert, K. W., "A Theoretical Review and Empirical Investigation of Employee Trust in Management", *Public Administration Quarterly*, Vol. 16, No. 2, pp. 265-287.
- [12] Tyler, T. R., & DeGoe, P., "Trust in Organizational Authorities: The Influence of Motive Attributions on Willingness to Accept Decision", In R. M. Kramer & T. R. Tyler(Eds.), "Trust in Organization: Frontiers of Theory and Research", Sage Publications, pp. 331-356, 1996.
- [13] Bibb, S., & Kourdi, J., 'Trust Matters', Palgrave, Macmillan, 2004.
- [14] Joong-Kyo Park, "The effects of Trust in the Department by Mentoring Experience on Dance Flow and Academic Achievement in College Students Studying Dance", *The Korean Journal of Dance*, Vol. 72, No. 3, pp. 67-85, 2014.

- [15] Sook-Jeong Lee & Jeong-Shin Han, "A Study of the Development and Validation of Teacher-Trust Scale for Adolescents", *The Korean Journal of Educational Psychology*, Vol 18, No. 3, pp 23-39, 2004.
- [16] Hwa-Suk Lee, "The Relationships among Transformational Leadership, Trust, and Dance Flow", *Dance Research Journal of Korean*, Vol. 71, No. 4, pp. 161-180, 2013.
- [17] Hargreaves, A., "Sustainable Learning Communities", In L. Stoll & K. S. Louis (Eds.), "Professional Learning Communities: Divergence, Depth and Dilemmas", New York, NY: McGraw Hill, pp. 181-195, 2007.
- [18] Leadley, S., "Reflections on Diversity and Organizational Development", *Reference & User Service Quarterly*, Vol. 54, No. 4, pp. 6-10, 2015.
- [19] Chatman, J. A., Polzer, J. T., Barsade, S. G., & Neale, M. A., "Being Different yet Similar: The Influence of Demographic Composition and Organizational Culture on Work Process and Outcomes", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 43, No. 4, pp. 749-780, 1998.
- [20] O' Reilly, C. A., & Caldwell, D. F., & Barnett, W. P., "Work Group Demography, Social Integration, and Turnover", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 34, pp. 21-37, 1989.
- [21] Zenger, T. R., & Lawrence, B. S., "Organizational Demography: The Differential Effects of Age and Tenure Distributions on Technical Communication", *Academy of Management Journal*, Vol. 32, pp. 353-376. 1989.
- [22] Gye-Soo Kim, 'AMOS 7.0 Structure Equation Model Analysis', Hannarae Publishing Co, 2007.
- [23] Young-Jong Joo, "The Effect of Organization Culture on Organization Development in Public Organization: Focused on the Mediated Effects of Organizational Citizenship Behavior", *Chung-Ang Public Administration Review*, Vol. 25, No. 2, pp. 27-55.
- [24] Scott, D., "The development of four new organizational measures of trust", In D. F. Ray (Ed.), "The relationship between theory, research, and practice: An assessment of fundamental problems and their possible resolution, Mississippi State", MS: Southern Management Association, pp. 107-109, 1981.
- [25] Hair, J. F., Anderson, R. E, Tatham, R. L., & Black, W. C., 'Multivariate data analysis(5th ed)', Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1998.
- [26] Un-Suk Song & Yong-Bin Kim, "The Relationship between Organizational Trust and Innovational Behavior: Focusing on the Mediation impact of the Organizational Commitment", *Social Science Research Review*, Vol. 26, No. 3, pp. 127-151, 2010.
- [27] Kye-Hong Park & Hak-Joon Kim, "The Study in the Effect of Trust in Innovation Behavior and OCB", *Business Education*, Vol. 24, No. 2, pp. 105-129, 2010.
- [28] Sook-Jeong Lee, "Analysis of the Structural Equation Model on the Student's Trust in Teachers and the Self-Esteem, Academic Motivation, Academic Achievement, and Class Climate", *The Korean Journal of Educational Psychology*, Vol. 20, No. 1, pp. 197-218, 2006.
- [29] Chang-Nam Hong, Ssang-Chul Lee & Sung-Soo Jung, "A Study on the Impact of the Teacher-Principle Trust Relations on Students' Academic Achievement", *The Journal of Education Administration*, Vol. 28, No. 4, pp. 327-350, 2010.
- [30] Choi, J., & Sagas, M., "Gender Diversity and Service Quality in NCAA division I Women's Teams", *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, Vol. 1, No. 2, pp. 195-206, 2007.
- [31] Dwyer, S., Richard, O. C., & Chadwick, K., "Gender Diversity in Management and Firm Performance: The Influence of Growth Orientation and Organizational Culture", *Journal of Business Research*, Vol. 56, pp. 1009-1019, 2003.
- [32] Leonard, J. S., & Levine, D. I., "The Effect of Diversity on Turnover: A Large Case Study", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59, No. 4, pp. 547-572, 2006.



- [33] Pelled, L. H., Eisenhardt, M., & Xin, K. R., “Exploring the Black Box: An analysis of Work Group Diversity Conflict, and Performance”, *Administration Science Quarterly*, Vol. 34, pp. 21-37, 1999.
- [34] Riordan, C. M., “ Relational Demography within Groups: Past Developments, Contradictions, and New Direction”, In G. R. Ferris (Eds.), “Research in Personnel and Human Resources Management”, Greenwich, CT: JAL Press, Vol. 19, pp. 131-173, 2000.
- [35] Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F., ‘Reducing Intergroup Bias: The Common Ingroup Identity Model’, Philadelphia, PA: Psychology Press, 2000.
- [36] Sun-Woo Lee, “Effects of Positive Attitude of Laughter Recreation Convergence Education on Psychological Happiness”, *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 3, pp. 37-49, 2015.
- [37] Sook-Jeong Lee, Ye-Jong Lee, “Research on the Actual Condition of Career Decision-making Self-efficacy · Career Decision Level and Career Preparation Behavior on Department of Dental Hygiene, K University”, *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 3, No. 2, pp. 27-32, 2012.

최진호(Choi, Jin Ho)



- 1998년 2월 : 서울과학기술대학교 사회체육과(학사)
- 2000년 2월 : 연세대학교 체육교육학과(석사)
- 2006년 5월 : Texas A&M University 스포츠 경영(교육학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 동덕여자대학교 부교수

· 관심분야 : 스포츠 마케팅, 스포츠 조직행동, 스포츠 리더십, 스포츠 행정

· E-Mail : gocjh98@dongduk.ac.kr