

Relationship between psychological contract and job satisfaction, organizational trust, and turnover intention perceived by the national taekwondo demonstration team

Beob-Sun Lee*, Jong-Hwa Park*

*Instructor, Dept. of International Sports Department, Dankook University, Seoul, Korea

*Professor, Dept. of International Sports Department, Dankook University, Seoul, Korea

[Abstract]

The purpose of this study is to investigate the relationship between psychological contract perceived by national taekwondo demonstration members and job satisfaction, organizational trust, and turnover intention. A total of 228 questionnaires were analyzed using SPSS 21.0 for members who experienced the national taekwondo demonstration team. Frequency analysis, exploratory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and multiple regression analysis were used. First, psychological contract had a significant effect on job satisfaction, second, psychological contract had a significant effect on organizational trust, third, psychological contract had a partial negative effect on turnover intention, fourth, job satisfaction had a significant effect on organizational trust, and fifth, job satisfaction had a partial negative effect on turnover intention.

▶ **Key words:** psychological contract, job satisfaction, organizational trust, turnover intention, Taekwondo demonstration team

[요 약]

본 연구에서는 국가대표 시범단원이 지각한 심리적계약이 직무만족, 조직신뢰 및 이직의도의 관계를 규명하고자 하였다. 이를 위해 228명의 국가대표 시범단원을 유의표집하여 설문지를 분석하였다. 수집된 자료는 빈도분석, 타당도 및 신뢰도분석, 요인분석, 상관관계분석과 다중회귀분석이 사용되었다. 이상과 같은 과정으로 다음과 같은 결론이 도출되었다. 첫째, 심리적계약의 하위요인인 거래적계약, 관계적계약은 직무만족의 하위요인인 승진, 보수, 동료, 직무자체에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 심리적계약의 하위요인인 관계적계약은 직무만족의 하위요인인 상사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 심리적계약의 하위요인인 거래적계약, 관계적계약은 조직신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 심리적계약의 하위요인인 관계적계약은 이직의도에 부적인 영향을, 거래적계약은 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 넷째, 직무만족의 하위요인인 승진, 보수, 동료, 직무자체, 상사 모두 조직신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다섯째, 직무만족의 하위요인인 보수, 동료는 이직의도에 부적인 영향을, 직무만족의 하위요인인, 직무자체, 승진, 상사는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

▶ **주제어:** 심리적계약, 직무만족, 조직신뢰, 이직의도, 국가대표 태권도 시범단

- First Author: Beob-Sun Lee, Corresponding Author: Jong-Hwa Park
- *Beob-Sun Lee (tkdbeob@naver.com), Dept. of International Sports Department, Dankook University
- *Jong-Hwa Park (parkjh326@naver.com), Dept. of International Sports Department, Dankook University
- Received: 2022. 05. 11, Revised: 2022. 06. 29, Accepted: 2022. 07. 01.

I. Introduction

태권도 시범은 종주국으로서의 면모를 일신하는 대표적인 대한민국의 K-문화로 자리매김하고 있다. 2018년 4월 방북(訪北)하여 남-북 간 긍정적인 관계 수립과 북미 정상 회담의 발판 마련을 시작으로[1] 바티칸 교황청 프란치스코 교황 앞에서의 시범[2]과 2019년 미국 CBS에서 방영한 'The World's Best'에서 화려한 기술로 준우승을 차지하여 태권도의 고유성을 세계에 알렸다[3]. 더해서 2021년 미국 NBC에서 방영한 'America's Got Talent'에서 결승행[4]에 이어 'France Got's Talent' 골든 버저 결승 직행으로 태권도의 우수성을 각인시킨 바 있다[5]. 즉 아직 경기화 된 시범 종목은 아니지만 종합적인 자취들을 고려해 볼 때 그 명성을 높이고 있어 태권도에서의 중요한 가치라 할 수 있다. 부응이라도 하듯 대한태권도협회 양진방 회장은 태권도 시범에 대한 중요성을 인식하여 태권도 콘텐츠 개발을 도모할 것을 약속하였고 2022년 '올해 5개 핵심적 과제'에서 격파경기(시범)를 정식으로 출범한다는 계획을 언급하였다[6]. 이는 태권도를 더욱 발전시키겠다는 의미를 내포하고 있는 것이라 할 수 있으며 K-문화를 선도하고 홍보하는 문화적 소재이자 매체로 선행하는 국가대표 태권도 시범단의 역할은 중추적이고 이를 발전·본격화하는 데 있어 이 집단의 역할이 중요할 것이다. 또한 스포츠 조직의 형태로서의 태권도 시범단원은 가장 중요한 자원이며 그 존립과 목표달성에 직결되는 요인으로 경쟁력 확보와 지속적인 성과를 나타내기 위해 관리·감독은 필수적이다[7].

현재 세계적으로 명성을 얻고 있는 국가대표 태권도 시범단의 현주소를 파악하기 위해 본 연구에서는 국가대표 태권도 시범단원이 지각한 심리적 계약과 조직신뢰, 직무만족 및 이직의도에 관계를 파악하여 내부에서의 인식과 사과의식을 개선하고 발전시키고자 하는 노력으로 본 연구를 진행해야 하는 타당성을 제기하고자 한다.

심리적 계약이란 조직과 구성원 간에 주관적인 믿음과 암묵적인 계약으로 공식문서와는 별개로 서로가 가지는 권리에 대한 믿음을 의미하며[8] 1대1 관계의 가치를 넘어 지속적이고 역동적인 상호 성격의 과정이다[9]. 즉 심리적 계약의 변화에 따라 구성원과 조직 정도도 함께 변화하며 [10] 사회교환이론(Social Exchange Theory) 관점에서 볼 때 조직과 구성원 간 임금, 인정, 지원과 같은 보상이 곧 충성으로 나타나고[11] 이에 따른 연구는 지난 30여년 간 학계와 기업에서 상당한 주목을 받아왔다[12]. 즉 구성원 간 적절한 심리적 계약의 관리는 구성원들의 분노와 적

의를 느끼며 직장 상실에 대한 두려움과 불안이라는 감정과 은밀한 형태의 반생산적, 유해행동을 일으키는 심리적 계약 위반을 예방할 수 있다[13]. 심리적 계약은 일반적인 계약 내용보다 구체적이면서 경제성을 지니고 있는 거래적 계약과 불확실하지만, 지속적인 계약의 관계적 계약으로 분류된다[14]. 이에 따라 공식적으로 문서화 된 계약보다 비공식적인 심리적 계약의 중요성이 조직-구성원 간 결속력을 높여 생산성을 높일 수 있을 것이라 할 수 있으며 시각적으로는 확인할 수 없는 암묵적 계약의 중요성을 근거로 이를 증명하기 위해 구성원이 직무에 느낄 수 있는 만족의 정도를 파악하는 것은 핵심적이라 할 수 있다. 따라서 조직-구성원 간 심리적 계약을 명확하게 파악하기 위해 본 연구에서는 직무만족을 매개변인으로 연계하여 상정하였다.

직무만족은 구성원의 직무 태도로서 직무 경험에 대한 개인 평가의 결과로 연계 되는 긍정 또는 부정적인 감정 상태이며 직무 특성, 개인 성향, 업무 환경에 따라 상이한 만족도를 나타내고[15-16] 조직 구성원들이 업무수행 과정에서 구성원들의 내·외재적 욕구의 충족이 되고 있는가에 대한 지각된 반응을 의미하며 직무를 수행하는 데 있어 우호적, 즐거움의 정도이다[17-18]. 이러한 직무만족에 영향을 미치는 중요한 변수로 직무자체, 보수, 승진기회, 상사, 동료로 구성되어 있다. 직무자체는 구성원이 수행하는 일 자체를 뜻하며 보수와 승진기회는 조직이 구성원을 대우하는 정도, 상사와 동료는 사회적 영향요인으로 구분된다[19]. 직무만족을 향상시키기 위해 구성원들이 조직에 대한 신뢰는 중요한 요소라 할 수 있으며 Jones & George[20], Bastug & Pala & Kumartasli & Güne l& Duyan[21], Bastug & Pala & Kumartasli & Güne l& Duyan, Jeong, Jo[22]는 조직 내 신뢰와 구축 및 회복, 헌신을 언급하면서 조직이 성공하기 위한 중요성을 강조한 바 있다.

조직신뢰는 구성원 간 감시와 통제 없이 자신에게 기대되는 행동을 할 것이라는 믿음으로 위험을 감수하면서까지 기꺼이 하려는 의지를 뜻하며 조직에 가지는 믿음 정도를 의미한다[23-24]. 즉 조직신뢰가 긍정적으로 작용하였을 때 조직에 대한 일체감 또는 공동체 의식을 가질 수 있고 신뢰를 바탕으로 높은 성과를 달성할 수 있다[25]. 이러한 조직신뢰는 스포츠와 사회, 심리, 경제 등 다양한 학문에서 논의되고 있으며[26] 안정적인 조직운영은 구성원들에게도 삶의 질과 만족도를 높이는데 기여 할 수 있다[27].

이와 반대의 개념으로 나타날 수 있는 이직의도는 구성원이 자발적으로 조직을 떠나거나 옮기려는 행위와 다른 조직을 탐색하는 행위를 포함한다[28]. 구성원이 지각하는

개인·조직적 환경의 만족정도에 따라 이직의도가 생기지만 [29] 실질적으로 이직을 할 것 인가를 떠나 이직에 대한 의도를 가지는 것만으로도 부적 영향을 나타낼 수 있어 이에 대한 관리가 매우 중요하다[30]. 실제로 조직 구성원 스스로 의도하거나 의도하지 않는 이유라도 부정적인 이직 의도는 결과적으로 조직을 떠나려는 가능성이 높고 조직을 관리하기 위해 필수적 요인이다[31-32]; [29].

국내에 심리적계약 연구를 보면 1997년 2편([33]; [34])의 논문 발표를 시작으로 매년 1-3편씩 진행되다가 2010년 이후 양적으로 증가하기 시작하였고[35] 신자유주의의 영향으로 고용관계가 다양화, 개인화되고[36] 노동의 디지털 전환과정이 가속화되고 있다는 전망에서도[37-38] 심리적계약 연구의 필요성을 찾아볼 수 있다. 최근 심리적계약에 관한 연구들을 살펴보면 심리적계약이 조직에 대한 태도에 미치는 부정적인 영향에 대한 연구로 직무만족 하락, 조직신뢰, 이직의도의 증가에 관한 연구 진행되어 왔으나[3]; [15]; [39-41] 스포츠와 관련된 연구로는 스포츠 시설 종사자의 심리적계약이 직무만족에 관한 연구 [42-43], 초등학교 스포츠강사와 심리적계약이 이직의도에 관한 연구[44], 스포츠관련 교수들의 심리적계약이 조직신뢰에 관한 연구[45], 직무만족이 이직의도에 관한 연구[46-47], 조직신뢰와 이직의도에 관한 연구[48-49]들이 연구되어 왔으나 태권도에 관련된 연구로는 [49]의 태권도 지도자의 심리적 계약이 직 무만족, 조직몰입 및 조직시민 행동에 미치는 영향 연구로 다양한 변수를 고려하지 못했다는 제언을 볼 때 본 연구에서 변인 간 인과관계 및 관련성을 규명할 필요성이 제기된다.

따라서 본 연구는 태권도계를 발전시킬 수 있고 이에 대한 기초지식과 지식체 형성 및 유의미한 증거를 찾을 수 있을 것이며 목적을 달성하기 위하여 설정한 구체적인 연구가설은 다음과 같다.

H1, 국가대표 태권도 시범단원이 지각한 심리적계약은 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?

H2, 국가대표 태권도 시범단원이 지각한 심리적계약은 조직신뢰에 어떠한 영향을 미치는가?

H3, 국가대표 태권도 시범단원이 지각한 심리적계약은 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?

H4, 국가대표 태권도 시범단원의 직무만족은 조직신뢰에 어떠한 영향을 미치는가?

H5, 국가대표 태권도 시범단원의 직무만족은 이직의도에 어떠한 영향을 미치는가?

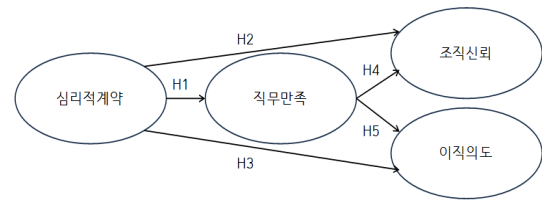


Fig. 1. Research model

II. method

1. Subject of Study

연구대상은 현재 대한민국에서 공식적으로 인정하는 국가대표 시범단인 국기원, 대한태권도협회, 세계태권도연맹으로 구성하였고[50] 236명을 편의표본추출법을 이용하여 자기평가기입법으로 응답을 실시하였다. 조사 기간은 2022년 1월 1일부터 2월 10일까지 표집을 수행하였다. 표집방법은 코로나19때론 온라인 설문조사 플랫폼(Naver)을 이용하여 개인의 SNS를 통해 신뢰도를 높이기 위해 추가 설명을 제시하여 정확한 조사가 이뤄질 수 있도록 하였다. 회수된 총 236부의 설문지 중 불성실하거나 미기입으로 판단된 8부를 제외한 228부의 설문지를 최종 분석에 사용하였다. 구체적인 연구 대상자의 인구 사회학적 특성은 <Table 1>과 같다.

Table 1. demographic characteristics

	Division	Frequency(N)	(%)
Gender	male	177	77.6
	female	51	22.4
Age	20~21years old	15	6.6
	21~22years old	107	46.9
	more than 23 years old	106	46.5
Agency	Korea Taekwondo Association	74	32.5
	Kukkiwon	93	40.8
	World Taekwondo	61	26.7
Career	1~2years	118	51.8
	2~3years	27	11.8
	3~4years	34	14.9
	more than 5years	49	21.5
income	Less than 50won	88	38.6
	50~100won	67	29.4
	100~150won	46	20.2
	more than 150won	27	11.8
Total		228	100

2. Measuring Instrument

본 연구에서 사용된 연구도구는 MacNeil[51]과 Rousseau와 Parks[14]의 심리적 계약의 분류를 근거로 Robinson과 Rousseau[52], Won[53]의 연구에서 사용된 9문항, 직무만족은 Lee[54]가 사용한 척도를 Jeon[55]에서 사용된 21문항, 조직신뢰는 Cook & Wall[56]과 Yoo와 Jeong[57]에서 사용된 5문항, 이직의도는 Mowday 등 [58]의 OCQ 항목 중에서 Allen과 Meyer[59]의 연구에 사용한 측정척도를 Kim[60]의 연구에서 사용된 6문항을 바탕으로 본 연구 목적에 맞도록 수정·보완하여 사용하여 5점 리커트 척도로 구성하였다.

3. Data Process

본 연구에서의 자료처리는 SPSS Version 26.0을 활용하여 분석 목적에 따라 전산처리하였다. 연구대상의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을, 각 변인의 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 검사를 실시하였다. 변인간 상관관계를 알아보기 위해 상관관계분석, 영향력을 분석을 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

4. Validity and reliability of Measuring Instrument

타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 수집된 자료를 취합하여 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 실시한 결과 <Table 2>, <Table 3>, <Table 4>와 같다.

Table 2. Factor analysis of psychological contract

factor	1	2
Psychological Contrac6	.852	.118
Psychological Contrac5	.802	.319
Psychological Contrac9	.747	.307
Psychological Contrac4	.202	.850
Psychological Contrac1	.178	.821
Psychological Contrac8	.383	.724
Cronbach' α	.793	.789
eigenvalues	2.148	2.132
Dispersion(%)	35.793	35.531
accumulate(%)	35.792	71.325

1) 심리적계약 탐색적 요인분석 실시한 결과 최종적으로 2개의 하위요인으로 도출되었고 신뢰도 계수는 .789~.793으로 나타났으며, 누적분산율은 71.325% 나타나 각 설문문항이 타당하고 신뢰로운 것으로 확인되었다.

Table 3. Factor analysis of job satisfaction

factor	1	2	3	4	5
opportunity for promotion1	.858	.186	.029	.149	.149
opportunity for promotion2	.824	.251	.118	.184	.217
opportunity for promotion3	.803	.212	.067	.128	.288
opportunity for promotion4	.788	.231	.173	.180	.189
opportunity for promotion5	.787	.258	.061	.215	.185
Salary1	.329	.840	.107	.103	.065
Salary2	.059	.836	.095	.181	.036
Salary3	.323	.809	.123	.102	.116
Salary4	.329	.802	.110	.130	.207
Colleague5	.098	.136	.875	.151	.132
Colleague6	.081	.141	.834	.207	.167
Colleague7	.097	.068	.817	.289	-.007
job of duty1	.247	.226	.074	.789	.199
job of duty2	.310	.156	.204	.787	.021
job of duty3	.120	.152	.433	.716	.158
job of duty4	.111	.052	.425	.699	.200
Boss1	.330	.052	.188	.142	.833
Boss2	.183	.181	.000	.133	.819
Boss3	.403	.105	.256	.189	.674
Cronbach' α	.934	.908	.876	.866	.831
eigenvalues	4.139	3.154	2.745	2.687	2.253
Dispersion(%)	21.784	16.601	14.445	14.143	11.858
accumulate(%)	21.784	38.358	52.830	66.974	78.832

2) 직무만족의 탐색적 요인분석 실시한 결과 최종적으로 5개의 하위요인으로 도출되었고 신뢰도 계수는 .831~.934로 나타났으며, 누적분산율은 78.832% 나타나 각 설문문항이 타당하고 신뢰로운 것으로 확인되었다.

Table 4. Factor analysis of organizational trust, turnover intention

factor	1	factor	1
organizational trust3	.861	turnover intention4	.843
organizational trust2	.825	turnover intention1	.820
organizational trust4	.806	turnover intention5	.810
organizational trust1	.803	turnover intention3	.762
		turnover intention2	.735
Cronbach' α	.841	Cronbach' α	.854
eigenvalues	2.716	eigenvalues	3.160
Dispersion(%)	67.908	Dispersion(%)	63.210
accumulate(%)	67.908	accumulate(%)	63.210

3) 조직신뢰 및 이직의도의 탐색적 요인분석 실시한 결과 신뢰도 계수는 각각 .841, .854로 나타났으며, 누적분산율은 67.908%, 63.210% 나타나 각 설문문항이 타당하고 신뢰로운 것으로 확인되었다.

III. Results

1. Correlation analysis between each variable

국가대표 태권도 시범단원이 지각한 심리적계약이 직무만족, 조직신뢰 및 이직의도의 관계의 상관관계를 실시한 결과 <Table 5>과 같다. 본 연구에서는 .8 이상 높은 상관관계를 나타내는 변수가 없어 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났다[61].

Table 5. Analysis of correlation among factors

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1								
2	.565**	1							
3	.537**	.638**	1						
4	.742**	.557**	.568**	1					
5	.372**	.471**	.290**	.307**	1				
6	.400**	.456**	.502**	.425**	.571**	1			
7	.358**	.511**	.598**	.376**	.343**	.460**	1		
8	.461**	.599**	.521**	.482**	.470**	.532**	.497**	1	
9	-.254*	-.290*	-.271*	-.303*	-.320*	-.328*	-.184*	-.384*	1

1.transactional contract, 2.relational contract, 3.opportunity for promotion, 4.Salary, 5.Colleague, 6.job of duty, 7.Boss, 8.organizational trust, 9.turnover intention
** $p < .01$

2. The Effect of Psychological Contract on Job Satisfaction

심리적계약이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 <Table 6>과 같이 나타났다. 심리적계약은 직무만족에 전반적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이를 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 심리적계약 중 거래적

Table 6. The Effect of Psychological Contract on Job Satisfaction

factor	Psychological Contract														
	opportunity for promotion			Salary			Colleague			job of duty			Boss		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t
transactional contract	.835		3.704	.174		.804	3.065		17.639	2.594		13.031	1.937		8.333
.relational contract	.249	.259	4.325***	.659	.627	11.936***	.098	.155	2.201***	.151	.210	2.972**	.0887	.101	1.462
	.547	.492	8.223***	.247	.203	3.867***	.278	.383	5.423*	.280	.337	4.775***	.450	.454	6.573***
	$F=93.003$			$F=154.066$			$F=35.097$			$F=35.052$			$F=41.310$		
	$R^2=.448$			$R^2=.574$			$R^2=.231$			$R^2=.231$			$R^2=.262$		

계약($\beta=.259, p<.001$), 관계적계약($\beta=.492, p<.001$)이 승진에, 거래적계약($\beta=.627, p<.001$), 관계적계약($\beta=.203, p<.001$)이 보수에, 거래적계약($\beta=.115, p<.05$), 관계적계약($\beta=.383, p<.001$)이 동료에, 거래적계약($\beta=.210, p<.01$), 관계적계약($\beta=.337, p<.001$)이 직무자체에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 관계적계약($\beta=.454, p<.001$)이 상사에 정적인 영향을 미칠 때 거래적계약($\beta=.101$)은 상사에 미치지 않는 것으로 나타났다. 각 영향에 대한 모형의 설명력은 승진 44.8%, 보수 57.4%, 동료 23.1%, 직무자체 23.1%, 상사 26.2%로 나타났다.

3. The Effect of Psychological Contracts on Organizational Trust

심리적계약이 조직신뢰에 미치는 영향을 분석한 결과 <Table 7>과 같이 나타났다. 심리적계약 중 거래적계약($\beta=.180, p<.01$), 관계적계약($\beta=.497, p<.001$)이 조직신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향에 대한 모형의 설명력은 37.5%인 것으로 나타났다.

Table 7. The Effect of Psychological Contracts on Organizational Trust

factor	Psychological Contract		
	organizational trust		
	B	β	t
transactional contract	1.725		8.570
.relational contract	.146	.180	2.831**
	.464	.497	7.816***
	$F=69.175, R^2=.375$		

4. The Effect of Psychological Contracts on turnover intention

심리적계약이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 <Table 8>와 같이 나타났다. 심리적계약 중 관계적계약(β

=-.215, $p < .001$)이 이직의도에 부적인 영향을 미칠 때 거래적계약($\beta = -.132$),은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 영향에 대한 모형의 설명력은 8.8%인 것으로 나타났다.

Table 8. The Effect of Psychological Contracts on turnover intention

factor	Psychological Contract		
	turnover intention		
	B	β	t
	3.620		12.181
transactional contract	-.131	-.132	-1.719
relational contract	-.246	-.215	-2.804**
$F=11.957, R^2=.088$			

5. The Effect of Job Satisfaction on Organizational Trust

직무만족이 조직신뢰에 미치는 영향을 분석한 결과 <Table 9>와 같이 나타났다. 직무만족 중 승진($\beta = .161, p < .05$), 보수($\beta = .181, p < .01$), 동료($\beta = .207, p < .01$), 직무자체($\beta = .171, p < .05$), 상사($\beta = .182, p < .05$)가 조직신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향에 대한 모형의 설명력은 44.0%인 것으로 나타났다.

Table 9. The Effect of Job Satisfaction on Organizational Trust

factor	job satisfaction		
	organizational trust		
	B	β	t
	.347		1.117
opportunity for promotion	.135	.161	2.247*
Salary	.143	.186	3.005**
Colleague	.266	.207	3.372**
job of duty	.192	.171	2.505*
Boss	.171	.182	2.831*
$F=36.615, R^2=.44.0$			

6. The Effect of Job Satisfaction on Job Turnover Intention

직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 <Table 10>과 같이 나타났다. 직무만족은 이직의도에 전반적으로 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이를 세부적으로 살펴보면 다음과 같다. 직무만족 중 보수($\beta = -2.055, p < .05$), 동료($\beta = -2.492, p < .05$)가 조직신뢰에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직무자체($\beta = -1.573$), 승진($\beta = 1.090$), 상사($\beta = .739$)는 이직의도에 미

치지 않는 것으로 나타났다. 각 영향에 대한 모형의 설명력은 14.8%인 것으로 나타났다.

Table 10. The Effect of Job Satisfaction on Job Turnover Intention

factor	job satisfaction		
	turnover intention		
	B	β	t
	4.916		10.515
opportunity for promotion	-.099	-.096	-1.090
Salary	-.147	-.157	-2.055*
Colleague	-.296	-.188	-2.492*
job of duty	-.181	-.132	-1.573
Boss	.067	.059	.739
$F=8.873, R^2=.148$			

IV. Conclusions

본 연구는 국가대표 태권도시범단원이 지각한 심리적계약이 직무만족, 조직신뢰 및 이직의도의 관계를 규명하기 위해 앞서 제시한 연구결과를 선행연구와 논의하면 다음과 같다.

첫째, 심리적 계약의 하위요인인 거래적 계약, 관계적 계약이 직무만족의 하위요인인 승진, 보수, 동료, 직무자체에 정적인 영향을, 관계적 계약이 직무만족의 하위요인인 상사에 정적인 영향을 미칠 때 거래적 계약은 영향력이 나타나지 않았다. 이러한 결과는 Kang[62]의 호텔 종사원의 심리적 계약이행이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구가 본 연구결과와 동일한 결과를 나타내고 있어 지지해준다. 또한 Park, Joo[63], Won[53], Won, Hur[49]의 연구를 볼 때 심리적계약이 직무만족에 정적인 영향을 미친다는 보고가 본 연구결과를 간접 지지한다.

이는 적절한 급여 인상과 공정한 선발기준, 쾌적한 근무환경, 자기개발 등이 흥미와 성취감, 동료-상사 간 우애 등을 높게 인식시켜 주어 조직 내 단합을 결속시키는 주된 원인이라 할 수 있다. 이에 따라 시범단원들의 동기를 부여시킬 수 있을 것이며 나아가 그에 상응하는 수준 높은 시범을 수행할 수 있을 것이라 사료된다. 이는 시범단을 구성하고 있는 각 태권도 단체에서 타 시범단 대비 심리적 계약이 잘 이행되고 있는 것을 지각하고 있어야 함을 시사하는 것이며 현재 태권도 시범단의 경우 차별화 된 경쟁력을 갖추기 위해 단원들의 자기개발과 창의적 사고를 이끌어야 할 것이다[65].

이와 반대로 Shin, Lee[50]는 국가대표 태권도 시범단

원임에도 불구하고 비정규직에서 벗어나지 못한다는 현실과 시간 투자에 비해 적은 훈련비가 경제적인 문제점이라 언급하여 직무에 만족하지 못한다는 결과와 차이를 나타낸다. Robinson과 Rousseau[52]는 직무에 대한 불만족을 야기시키는 원인으로 기대수준과 실제 수준의 불일치 때문이라는 연구 결과를 미루어 볼 때 국가대표 태권도 시범단원이 지각하고 있는 심리적계약 사항을 조직차원에서 파악하여 그 문제점을 인식해야 할 것이며 실제수준이 기대수준에 부합할 수 있도록 각고의 노력을 기울여야 할 것이라 사료된다.

둘째, 심리적계약의 하위요인인 거래적 계약, 관계적 계약이 조직신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim, Lee[66], Chae[67], Kim, Yang[68]의 심리적계약이 조직신뢰에 정적인 영향을 미친다는 보고가 본 연구결과를 간접 지지한다. 이는 경쟁력 있는 급여, 충분한 교육훈련, 장기적 고용안정 등이 시범단에 대한 신뢰와 자기희생을 자극시킬 수 있는 주된 요인이라 지지할 수 있으며 나아가 단원 간 결속력을 높여 자긍심과 책임감을 높게 인식할 수 있는 것이라 사료된다. 태권도 시범 특성상 격파자와 보조자가 미시적으로는 구분되어 있지만 거시적으로는 하나의 합이되어 완벽한 동작을 수행하는 과정이라 미루어볼 때 심리적 계약과 같은 다양한 환경 조건들이 부합했을 경우 조직신뢰와 같은 팀에 대한 긍정적 반응과 희생이 좋은 수행 결과로 나타나는 것을 의미한다. 즉 개인 역할과 책임감, 동기부여가 성공적인 시범에 원인이라 할 수 있는 것이다[69].

셋째, 심리적계약의 하위요인인 관계적 계약이 이직의도에 부적인 영향을 미칠 때, 거래적 계약은 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 호텔의 고용형태에 따른 심리적 계약이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구[70], 프로농구선수의 심리적계약과 이직의도의 관계에 관한 연구[71]가 본 연구 결과를 지지한다. 또한 Jung[72]의 심리적 계약 이행이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구가 본 연구결과를 간접 지지한다. 본래 구성원이 느끼는 수행에 대해 조직이 자신들에게 무언가 해 줄 것이라 믿었던 기대에 미치지 못하게 되면 조직에 대한 실망감을 느끼고 이직에 대한 생각을 갖게 되지만[73] 현재 국가대표 태권도 시범단원은 대부분 대학생 및 대학을 졸업한 사회 초년생들로 구성되어 있는 것을 보면 정기적 훈련과 시범에 따른 수당에 대한 불만은 없는 것으로 나타났다. 즉 국가대표 시범단은 임금보다는 명예와 사명감, 팀 내 긍정적인 소속감을 우선시 하는 것을 알 수 있으며 이는 국위선양을 하는 단체로서 모범적인 사례라 볼 수 있

다. 특히 국기원에 소속된 '상근 시범단'은 월급형식의 임금을 받고 있어 다른 단체에 비해 안정적인 생활을 영위하고 있으며 이를 더욱 확대, 발전시킬 수 있는 방향을 정부와 태권도 단체에서 갈구해야 할 것으로 사료된다. 그럼에도 불구하고 고용노동부[74]에서 제시한 20대 평균 연봉을 보면 국가대표 태권도 시범단의 임금체계가 현저히 낮은 것을 알 수 있으며 이는 실생활과 삶의 질, 워라벨(Work-life balance)에 상이한 영향을 줄 수 있을 것이라 판단되어 이러한 논의는 후속연구에서 심도있게 진행되어야 할 것이라 생각된다.

넷째, 직무만족의 하위요인인 승진, 보수, 동료, 직무자체, 상사 모두 조직신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim, Cho[75]의 지식기반산업 근로자의 직무만족, 조직신뢰, 조직몰입의 관계의 연구가 본 연구결과를 간접지지한다. 또한 Oh, Lim[76]의 미용 프랜차이즈의 교육프로그램이 종사자의 직무만족과 신뢰 및 조직몰입에 관한 보고, Kim, Jung, Huh[77]의 지각된 서비스 편의성이 직무만족 조직신뢰, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구결과와도 부분적으로 일치하고 있다. 이는 시범단에서 제공하는 적절한 보수와 공정한 승진, 코치-감독과의 수직적 관계가 아닌 자유롭고 동료 간 소통을 중요시하는 수평적 관계를 선호하는 것이며 더불어 프로그램에 대한 창작 및 수행을 적절히 지원할 수 있다면 소속감과 만족감을 느껴 긍정적인 조직신뢰로 이어지는 것이라 사료된다. 따라서 직무 내 이뤄지는 모든 상황과 환경 자체에서의 긍정적인 인식이 자신을 희생하면서까지 이행하려고 하는 정신을 북돋아 줄 수 있는 결과로 태권도 시범 특성상 개인이 희생함으로 나타나는 완벽한 합이 이뤄질 수 있는 것이라 사료된다.

다섯째, 직무만족의 하위요인인 보수, 동료는 이직의도에 부적인 영향을, 직무자체, 승진, 상사는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim, Nam[78]의 사내기업가정신과 구성원의 직무만족 및 이직의도에 관한 다수준 분석의 연구결과, Kim, Park[79]의 GX 지도자의 직무만족과 조직몰입, 대인애착 및 이직의도의 인과적 관계의 연구결과가 본 연구결과를 지지한다. 또한 기업의 사회적 책임활동이 조직신뢰, 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구[80]의 연구결과와도 부분적으로 일치하여 본 연구결과를 간접지지하고 있다. 이는 시범단원들이 인식하는 보수 만족과 동료에 대한 신뢰, 책임감, 지지가 이직을 하려는 의도를 저해하는 요소임을 알 수 있다. 즉 적절한 보수와 밀접한 유대감이 기반이 되어 집단 내 잔류하려는 응집력을 향상시키는 결과를 시사하는 바이다.

Yoo, Choi, Rhim[81]는 대학 태권도 시범단의 경우 엄격한 상하관계, 위계적이고 경직된 문화, 힘든 신체 훈련과 일방적 의사소통들이 공정성을 저해하고 낮은 만족감을 나타낸다고 언급하여 문제점을 지적한 바 있지만 본 연구에서의 국가대표 시범단은 각기 다른 대학생으로 구성되어 있고 선·후배 간 원활한 의사소통이 이루어지고 있는 것을 미루어볼 때 차이를 나타낸 것이라 할 수 있다. 즉 대표 시범단에 선발되어 태권도의 우수성과 K-문화를 전파하는 책임감과 자부심이 투영된 동료애가 형성되어 공동의 목표를 달성하고자 하는 단원들의 요구가 복합적으로 작용한 것이라 사료된다. 본 연구결과를 통해 국가대표 태권도 시범단원들이 시범단으로부터 심리적계약의 지각이 긍정적으로 이루어진다면 시범단 직무에 대한 만족감을 느끼고 더불어 시범단 조직에 긍정적인 태도와 인식을 통해 조직신뢰를 높일 수 있다. 이는 시범단이 단원들로부터 쾌적한 운동환경과 공정한 승진기회, 적절한 보수 등을 제공하여 직무만족을 높이고, 조직을 신뢰할 수 있도록 자체적으로 지속적인 관리와 노력이 필요할 것이다.

V. Limitation

본 연구에서는 국가대표 시범단원이 지각한 심리적계약이 직무만족, 조직신뢰 및 이직의도의 관계를 규명하고자 수행되었다. 이를 위해 국가대표 태권도 시범단원 228명에게 설문조사를 실시하였으며, 수집된 자료를 SPSS 21.0을 통해 빈도분석, 타당도 및 신뢰도 분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하여 다음과 같은 결과를 도출하였다.

첫째, 심리적계약의 하위요인인 거래적계약, 관계적계약은 직무만족의 하위요인인 승진, 보수, 동료, 직무자체에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 심리적계약의 하위요인인 관계적계약은 직무만족의 하위요인인 상사에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 심리적계약의 하위요인인 거래적계약, 관계적계약은 조직신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 심리적계약의 하위요인인 관계적계약은 이직의도에 부적인 영향을, 거래적계약은 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

넷째, 직무만족의 하위요인인 승진, 보수, 동료, 직무자체, 상사 모두 조직신뢰에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 직무만족의 하위요인인 보수, 동료는 이직의도에 부적인 영향을, 직무만족의 하위요인인 , 직무자체, 승진, 상사는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 통해 국가대표 태권도 시범단원들이 시범단으로부터 심리적계약의 지각이 긍정적으로 이루어진다면 시범단 직무에 대한 만족감을 느끼고 더불어 시범단 조직에 긍정적인 태도와 인식을 통해 조직신뢰를 높일 수 있다. 이는 시범단이 단원들로부터 쾌적한 운동환경과 공정한 승진기회, 적절한 보수 등을 제공하여 직무만족을 높이고, 조직을 신뢰할 수 있도록 자체적으로 지속적인 관리와 노력이 필요할 것이다.

본 연구의 결과와 제한점을 바탕으로 후속연구를 위해 제언하면 다음과 같다.

첫째, 심리적계약에 관한 내용은 매우 다양하게 형성될 수 있기 때문에 측정내용도 매우 다양하게 구성되어야 한다. 하지만 본 연구는 심리적계약에 초점을 두고 일부내용만을 반영하였기에 후속연구에서는 질적 연구방법이 함께 병행되어야 할 필요가 있다고 판단된다.

둘째, 본 연구에서 선정한 변인 이외에도 다양한 변수를 고려하지 못했기 때문에 후속 연구에서는 다양한 변수들을 활용한 연구가 수행될 필요성이 있다.

REFERENCES

- [1] J. H. Park. A Study for Semantic Network Analysis of Taekwondo Research Using Big Data. Kukkiwon Taekwondo Research Institute, Vol. 10, No. 4, pp, 301-316. 2019. DOI: 10.24881/tjk.2019.10.4.301
- [2] Y, J PEE. Vatican World Taekwondo Federation to join 211th member state. joongangilbo. <https://www.joongang.co.kr/article/25026536#home>.
- [3] OCEN. kukkiwon Taekwondo Demonstration Team" wins second place in 'The World Best'. Chosunilbo. https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2019/03/18/2019031801433.html. 2019.
- [4] J, N, Bae. I can't win the "GOTTAIL" championship, but...WT Taekwondo Demonstration Team that fascinated the U.S.. YonhapNews. <https://www.yna.co.kr/view/AKR2021091609680007>.
- [5] B, G, Kang. Flamboyant aerial demolition...Taekwondo Is Attracted to France Beyond the U.S. Cannel A., http://www.ichannela.com/news/main/news_detailPage.do?publishId=000000271034.
- [6] H, J, HAN. KTA Chairman Kim Tae-hwan Succeeds in Increasing the Budget of the Reduced Demonstration Performance Group. MOOKAS, , http://www.mookas.com/media_view.asp?news_no=15573.
- [7] J, Ha and Y, A, Shim. The Structural Relationship among Organizational Justice, Player Satisfaction, and Dropout Intention

- toward College Taekwondo Demonstration Players. *Korea Sports Association*, Vol. 19, No. 2, pp. 661-675. 2021. DOI: 10.46669/kss.2021.19.2.057
- [8] Morrison, E. W., & Robinson, S. L. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 1, pp. 226-256. 1997.
- [9] Conway, N., & Briner, R. B. Fifty years of psychological contract research: What do we know and what are the main challenges. *International review of industrial and organizational psychology*, Vol. 24, No. 71, pp. 71-131. 2009.
- [10] Kotter, J. P. The psychological contract: Managing the joining-up process. *California management review*, Vol. 15, No. 3, pp. 91-99. 1973.
- [11] Rhoades, L., & Eisenberger, R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*, Vol. 87, No. 4, pp. 698-714. 2022.
- [12] H, K Lee and B, S, Cho. Psychological Contract Research in Korea: A Review and Suggestions for Future Research Directions. *Korean Academy of Management*, Vol. 29, No. 2, pp. 97-137. 2021. DOI: 10.26856/kjom.2021.29.4.97
- [13] J, K, Koo and J, G, Shin. The Effect of Abusive Leadership on Passive Aggressive: Focusing on the Serial Multiple Mediation of Psychological Contract Violation and Anger Rumination. *Korea Corporation Management Association*, Vol. 28, No. 3, pp. 59-83. 2021. DOI: 10.21052/KCMR.2021.28.3.04
- [14] Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, Vol.15, pp. 1-1. 1993.
- [15] M, S, Kim and J, E, Park. A Cross-Level Moderating Effect of the Procedural Justice Climate in Psychological Contract Breach: A Multilevel Approach. *THE KOREAN JOURNAL OF INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, Vol. 19, No. 3, pp. 421-445. 2006. DOI: : G704-000280.2006.19.3.001
- [16] Y, S, Park and W, B, JO. Job Satisfaction Determinants among Firefighters in Pohang Earthquake. *Journal of the Korean Society for Disaster Prevention*, Vol. 20, No. 2, pp. 163-168. 2020. DOI: 10.9798/KOSHAM.2020.20.2.163
- [17] H, G Kang. A Study on the Effect of Social Worker's Job Characteristics on Their Job Satisfaction. *Korean Journal of Social Welfare*, Vol. 58, No. 2, pp. 355-375. 2006.
- [18] B, S Kim. "The Direction and Challenges of Government Organizational Reform," *The Korean Public Administration Review a collection of papers presented at the Autumn Conference*, pp. 79-98. 2000.
- [19] T, J, JEON. effect of professional identity of sport for all leaders on organizational effectiveness : focusing on job satisfaction, organizational commitment, job performance, and turnover intention. an unpublished doctoral dissertation Yonsei University. 2006.
- [20] Jones, G. B. and George, J. M. The Experience and Evolution of Trust: Implication for Cooperation and Teamwork, *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 3, pp. 531-546. 1998.
- [21] Bastug, G., Pala, A., Kumartasli, M., Günel, İ., & Duyan, M. Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment. *Universal Journal of Educational Research*, Vol. 4, No. 6, pp. 1418-1425. 2016.
- [22] S, C, Jeong and Y, B, Jo. Effects of Organizational Culture on Organizational Trust and Organizational Commitment in Automobile Manufacturing Enterprises. *Journal of Digital Convergence*, Vol. 8, No. 11, pp. 111-121. 2020. DOI: 10.14400/JDC.2020.18.11.111
- [23] H, G, Kim and H, S, Yang An Analysis of the Influence Relationship between Organizational Fairness Perception, Organizational Trust, and Organizational Citizen Behavior. *Korean Public Administration Review*, Vol. 41, No. 2, pp. 69-94. 2007. DOI: 10.14400/JDC.2017.15.8.115
- [24] Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, Vol. 20, No. 3, pp. 709-734. 1995.
- [25] Tyler, T. R., & DeGoey, P. Collective restraint in social dilemmas: Procedural justice and social identification effects on support for authorities. *Journal of personality and social Psychology*, Vol. 69, No. 3, pp. 482-497. 1995.
- [26] Y, A Lee and D, H, Jeon, N, S, Park. The Effect of Organizational Justice on Organizational Trust and Customer Orientation of Service Employees. *Tourism Research*, Vol. 44, No. 2, pp. 211-232. 2019. DOI: 10.32780/ktidoi.2019.44.2.211
- [27] 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. 2000.
- [28] Hellman, C. M. Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, Vol. 137, pp. 677-689. 1997.
- [29] J, H, No and J, W, Choi. The Influences of Job-Related Factors on Turnover Intention of Civil Servants and the Moderating Effects of Job-Related Communication. *Institute of Public Policy & Administration*, Vol. 32, No. 1, pp. 107-137. 2018. DOI: 10.17327/ippa.2018.32.1.005
- [30] Y, M, Kim and K, W, Byeon and J, W, Lee. Structural Relationship Among Ski Instructor's Role Stress, Job Satisfaction, Organization Commitment and Turnover Intention. *Korean journal of physical education*), Vol. 51, No. 6, pp. 269-284. 2012.
- [31] Dalton, D. R., & Todor, W. D. Turnover, transfer, absenteeism: An interdependent perspective. *Journal of Management*, Vol. 19, No. 2, pp. 193-219. 1993.
- [32] Fishbein, M., Ajzen, I., & Belief, A. Intention and Behavior:

- An introduction to theory and research. 1975.
- [33] S, S, Kwon. A Study on the Theoretical Background of Psychological Contracts. Korean Academy of Organization and Management, Vol. 20, pp. 93-120. 1997.
- [34] S, S, Kwon and J, K, LEE. An Empirical Study on Employee/ Employer Obligations with a Special Focus on the Moderating Effects. Korean Academy Of Management, Vol. 5, pp. 135-166. 1997.
- [35] H, k, Lee and B, s, Cho. Psychological Contract Research in Korea: A Review and Suggestions for Future Research Directions. Korean Academy Of Management. Vol. 29, No. 4, pp. 97-137. 2021. DOI: 10.26856/kjom.2021.29.4.97
- [36] Bal, P. M., & Hornung, S. Individualization of work: From psychological contracts to ideological deals. In Handbook of research on the psychological contract at work. Edward Elgar Publishing. 2019.
- [37] D, Y, Shin and K, S, Choi and D, H, Yang and H, J and W, S, Park and Y, J., Roh and J, S, Park. 『The Fourth Industrial Revolution Changes Work and Management』, Samsung Global Research. 2018.
- [38] K, j, Yoo and S, h, Lee and J, h, Lee and C, s, Lee . 『the future of labor』, Seoul: Hyeonamsa Temple. 2020.
- [39] H, j, Lee and E, S, Lee and S, h, Kang. The Effect of Forced Overtime Work on Job Attitude : The Mediation Effect of Psychological Contract Violation. Korean Journal of Human Resource Development. Vol. 22, No. 3, pp. 131-153. 2019. DOI: 10.24991/KJHRD.2019.09.22.3.131
- [40] S, H, Kwag and M, H, Kim. A Study on Effects of Psychological Contract Violation on Counterproductive Work Behavior : The Mediating Role of Trust. Korean Journal of Business Administration, 23(4), 2219-2249. 2010. DOI: G704-000789.2010.23.4.004
- [41] K, J, Kwon. The Effects of psychological contract violation on family restaurant employees. The Academy of Customer Satisfaction Management. Vol. 11, No. 2, pp. 121-136. 2009. DOI: G704-000909.2009.11.2.009
- [42] D, Y, Roh, and K, S, Han. The Effect of Psychological Contract Violation on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Sports Facility Employee. Korean Journal of Sports Science. Vol. 22, No. 6, pp. 657-668. 2013. DOI: G704-001369.2013.22.6.098
- [43] Y, H, So. Relationship between Psychological Contract and Psychological Contract Breach and the Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Employee in Commercial Sports Center. Korea Institute of Sport Science. Vol. 20, No. 4, pp. 830-843. 2009. DOI: 10.24985/kjss.2009.20.4.830
- [44] Y, J, Lee. The Relation among Psychological Contract Violation on Job Consciousness, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention of Elementary School Sports Instructors. Journal of Sport and Leisure Studies, VOL. 78, NO. 2, pp. 47-58. 2019. DOI: 10.51979/KSSLS.2019.10.78.47
- [45] L, Zhang and H, M, Zhang and K, R, Chang. The Effects of Psychological Contract Violation on Organizational Trust, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention among Faculties of Sports-Related Departments. Korean Journal of Sport Management. Vol. 18, No. 4, pp. 55-68. 2013. DOI: G704-001367.2013.18.4.002
- [46] E, J, Yeon and B, K, Chun,. The Influence of Job Choice Motivation on Job Satisfaction and Turnover Intention of Aerobic Dance Instructor. Korean Journal of Sports Science. Vol. 26, No. 6, pp. 417-428. 2017. DOI: 10.35159/kjss.2017.12.26.6.417
- [47] D, W, Seo and H, J, Kim and S, h, Jang. A Study of the Relationships amongst Burnout, Job Satisfaction and Turnover Intention of Taekwondo coach. kukkiwon. Vol. 9, No. 2, pp. 181-197. 2018. DOI: 10.24881/tjk.2018.9.2.181
- [48] M, C, Kim and S, R, Hwang. A Study on the Relationship between Organizational Fairness Perception, Organizational Trust, Organizational Immersion, and Turnover Intention of School Sports Department Leaders. a collection of academic presentations. pp. 90-90. 2018.
- [49] S, J, Won and J, Hur .The effect of Psychological Contract on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Taekwondo Instructors. Korean Journal of Sports Science. Vol. 26, No. 4, pp. 623-637. 2017. DOI: 10.35159/kjss.2017.08.26.4.623
- [50] J, S, Shin and J, Y, Lee. Activity Experience of National Representative Class Taekwondo Demonstration Team Members : Activity Maintenance and Voluntary Dropout. Korean Society For The Sociology Of Sport. Vol. 29, No. 1, pp. 45-68. 2016. DOI: 10.22173/jkss.2016.29.1.45
- [51] Macneil, I. R. Relational contract: What we do and do not know. Wis. L. Rev. pp. 483. 1985.
- [52] Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. Journal of Organizational Behavior. Vol. 15, No. 3, pp. 245-259. 1994.
- [53] S, j, Won. The Effect of Psychological Contract on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of Taekwondo Instructors. an unpublished doctoral dissertation Dankook University Graduate School of General Studies. 2017.
- [54] M, J, Lee. An Empirical Study on the Diagnostic Model and Health Diagnosis of Administrative Organization Development. an unpublished doctoral dissertation Kyung Hee University Graduate School, 1984.
- [55] T, J, JEON. effect of professional identity of sport for all leaders on organizational effectiveness : focusing on job satisfaction, organizational commitment, job performance, and turnover intention. unpublished Ph.D. thesis Yonsei University 2006.
- [56] Cook, J., & Wall, T. New work attitude measures of trust,

- organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*. Vol. 53, No. 1, pp. 39-52. 1980.
- [57] C, S, Yu and S, J, Jeong. The Effect of Psychological Contract Violation on turnover intention : Mediation of organizational trust and Emotional control effect. *商業教育研究*, Vol. 31, No. 4, pp. 1-22. 2017. DOI: 10.34274/krabe.2017.31.4.001
- [58] Mowday, R. T., Stone, E. F., & Porter, L. W. The interaction of personality and job scope in predicting turnover. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 15, No. 1, pp. 78-89. 1979.
- [59] Allen, N. J., & Meyer, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63, pp. 1-18. 1990.
- [60] S, B, Kim. The effect of wage satisfaction of hotel employees on organizational sponsorship perception and turnover intention. an unpublished doctoral dissertation Daegu University Graduate School. 2004.
- [61] K, S, Kim. Analysis structural equation modeling. Seoul: spss academy. 2004.
- [62] H, Kang. The Impact of the Hotel Employee Psychological Contract Fulfillment, Trust, and Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Tourism Management Research Organization*, Vol. 22, No. 7, pp. 487-500. 2018. DOI: 10.18604/tmro.2018.22.7.23
- [63] E, j, Park and H, j, Joo. General thesis: An analysis of the effect of the psychological contract implementation of social welfare workers on job satisfaction and organizational commitment.. *Korean Public Administration Review*. Vol. 47, No. 3, pp. 213-234. 2013. DOI: G704-000298.2013.47.3.017
- [64] N, R, Won. Psychological contract and job satisfaction between a physical education teacher and a school sports club instructor. *Korean Physical Education Association For Women a collection of academic seminar materials*. pp. 104-104. 2014.
- [65] T, S, Park and J, W, Yoon. Effects of LMX Perceived by Taekwondo Demonstration Performance Members on their job Satisfaction & Organizational Commitment. *Korean Journal of Sports Science*. Vol. 23, No. 5, pp. 55-66. 2014. DOI: G704-001369.2014.23.5.027
- [66] Y, S, Kim and N, G, Lee. The Effects of Psychological Contract on Organizational Trust and Work Attitude. *Journal of Tourism and Leisure Research*. Vol. 25, No. 7, pp. 215-229. 2013. DOI: G704-000823.2013.25.7.024
- [67] S, S, Chae. The Influence of Psychological Contract Fulfillment on Organizational Trust and Organizational Effectiveness in Hotel Employees. *Korea Hotel & Resort Association*. Vol. 15, No. 2, pp. 103-122. 2016. DOI: G704-SER000009022.2016.15.2.003
- [68] D, K, Kim and H, S, Yang. The Effect of Organizational Justice and Psychological Contract on Turnover Intention as Mediated by Trust and Distrust. *Journal of Digital Convergence*. Vol. 15, No. 8, pp. 115-126. 2017. DOI: 10.14400/JDC.2017.15.8.115
- [69] J, h, Ha and Y, A, Shin. The Structural Relationship among Organizational Justice, Player Satisfaction, and Dropout Intention toward College Taekwondo Demonstration Players. *Korea Sport Society*. Vol. 19, No. 2, pp. 661-675. 2021. DOI: 10.46669/kss.2021.19.2.057
- [70] J, S, Han and Y, T, Joo. The Effects of Psychological Contract on Organizational Commitment and Intention of Turnover, According to The Types of Hotel Employment. *Journal of Hospitality and Tourism Studies* . Vol. 8, No. 2, pp. 1-15. 2006. DOI: G704-001700.2006.8.2.010
- [71] H, W, Jeong and J, Y, Han. A Relationship between Job Turnover Intention, Role Conflict, Psychological Contract, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion in Men's Professional Basketball Organizations. *Korean Society for the Sociology of Sport*. Vol. 26, No. 4, pp. 61-77. 2013. DOI: 10.22173/jksss.2013.26.4.61
- [72] J, S, Jeong. The Effects of Psychological Contract Fulfillment on Organizational Commitment & Turnover Intention. Graduate School of Inha University. 2009.
- [73] Y, H, Hwang. The Effects of Psychological Contract Violations on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Intention to Quit in Public Organization. *The Journal of Political Science & Communication*. Vol. 9, No. 2, pp. 95-118. 2006. DOI: G704-001718.2006.9.2.012
- [74] Ministry of Employment and Labor. Wage Job Information System. <http://www.wage.go.kr/index.jsp>. 2022.
- [75] C, J, Kim and J, h, Cho. lationship between job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment of workers in knowledge-based industries. *Korean Society of Professional Management 2018 Spring Conference, Board of Directors and General Assembly of the Korean Society of Professional Management*, 31-41. 2018.
- [76] K, H, Oh and S, Y, Lim. The Effect of Education Program for Beauty Franchise on Job Satisfaction, Trust and the Organizational Commitment of Employees. *The Journal of Business Education*. Vol. 24, No. 3, pp. 325-360. 2010. DOI: G704-001402.2010.24.3.002
- [77] S, S, Kim and C, H, Jung and J, W, Huh. The Effects of Perceived Service Convenience on Job Satisfaction, Organizational Trust and Commitment, and Turnover Intention of Healthcare Service Workers. *The Korean Journal of Health Service Management*. Vol. 7, No. 1, pp. 35-44. 2013. DOI: G704-SER000002085.2013.7.1.012
- [78] D, H, Kim and J, M, Nam. Multi-level Analysis of Corporate Entrepreneurship and Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention: Analysis of HCCP Panel Data. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*. Vol. 14, No. 6, pp. 143-153. 2019. DOI: 10.16972/apjbe.14.6.201912.143

- [79] M, Kim and J, K, Park. The Causal Relationship among the Job Satisfaction, Organization Commitment, Interpersonal Attachment, and Turnover Intention of GX Coaches. *Journal of Coaching Development*. Vol. 21, No. 1, pp. 127-136. 2019. DOI: 10.47684/jcd.2019.03.21.1.127
- [80] K, S, Lee and H, Jang. A study on the Effect of the Social Responsibility Activities on the Organizational Trust, Job Satisfaction, Organizational Identification and Turnover *Journal of the Korean Business Association*,(5), 1124-1144. 2016.
- [81] J, I, Yoo and M, S, Choi and Y, T, Rhim. Effects of Psychological Needs and Exercise Behavior on Coach-athlete Relationships of Adolescent Athlete. *Korean Society For The Study Of Physical Education*. Vol. 17, No. 2, pp. 79-93. 2012. DOI: G704-000815. 2012.17.2.007

Authors



Beob-Sun Lee received his bachelor's degree from Dankook University in 2016. He is a Ph.D. student in physical education at Dankook University in 2020 and 2022. Dr. Lee is a lecturer at Dankook University

College of Sports Science and teaches taekwondo demonstrations. Research interests are sports psychology, sports sociology, big data, and the fourth industrial revolution.



Jong-Hwa Park received B.S. degree in Kyunghee University in 2013. He received his M.S. degree in sports psychology Ph.D. degree in sports psychology from the Dankook University and Kyunghee University

in 2015 and 2018, respectively. Dr. Park is an assistant professor at Dankook University College of Sports Sciences in Korea and teaches sports psychology and taekwondo. Research interests are sports psychology, sports sociology, big data, and the 4th industrial revolution.