

석사학위논문

생활체육지도자의 활동실태와
직무만족도에 관한 연구

지도교수 이 세 형



제주대학교 교육대학원

체육교육전공

하 지 용

2004년 8월

생활체육지도자의 활동실태와 직무만족도에 관한 연구

지도교수 이 세 형

이 논문을 교육학 석사학위논문으로 제출함.

2004년 5월 일

제주대학교 교육대학원 체육교육전공



하지용의 교육학 석사학위논문을 인준함.

2004년 7월 일

심사위원장 _____인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

<국문초록>

생활체육지도자의 활동실태와 직무만족도에 관한 연구

하 지 용

제주대학교 교육대학원 체육교육전공
지도교수 이 세 형

본 연구는 생활체육지도자의 활동실태와 문제점을 파악하고, 배경변인에 따른 직무만족도를 살펴봄으로써 지도자의 근무환경과 처우 개선 및 지도자의 효율적 관리, 운영 방안과 해결방안을 위한 기초 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

조사대상은 2004년 현재 전국 233개 시·군·구 생활체육협의회에서 근무하고 있는 생활체육지도자 324명을 단순무선표집(simple random sampling)하여 그 중 245명으로부터 자료를 수집하였고, 조사도구는 설문지를 사용하였다. 자료분석은 SPSS 10.0 프로그램을 이용하여 t-test, 일원분산분석(ANOVA)을 하였고, 분산분석의 결과가 유의한 경우에는 Duncan의 다중범위검증을 통하여 사후검증을 실시하였다.

이상의 연구결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 생활체육지도자의 자격증 보유현황은 대부분 3급 지도자 자격증을 보유하고 있었으며, 자격 종목은 수영, 에어로빅, 보디빌딩 등으로 일부 종목들에 편중되어 있었다.

둘째, 실기 지도시간은 주당 평균 20-25시간이 가장 높게 나타났고, 5시간미만, 15-20시간, 10-15시간 순으로 나타났으며, 남·여 구분 없이 20-25시간에서 가장 높게 나타났다.

셋째, 주업무는 실기지도가 가장 많았고, 사무직, 순회지도, 기타 순으로 나타났으나, 남자 지도자인 경우에는 사무직보다 순회지도가 약간 높게 나타났다. 실기지도종목은 에어로빅과 배드민턴, 지도대상은 주부, 실기지도 장소는 비영리체육시설을 주로 이용하고 있었다.

넷째, 생활체육지도자들이 필요하다고 인식하고 있는 보수교육은 실기프로그램개발/평가와 기관운영/행정 관련교육으로 나타났으며, 필요한 시설로는 운동기구와 유니폼으로 나타났다. 또한, 생활체육지도자들이 활동하고 있는 지역사회에서 가장 필요로 하는 생

활체육프로그램은 생활체조(에어로빅, 댄스스포츠, 민속체조 등)와 가족 참여 프로그램으로 나타났다.

다섯째, 직무만족도 6개 요인에 따른 전체 만족도를 비교해 볼 때 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 전공에 따른 구분에서는 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 근무지역과 근무경력의 경우에는 유의한 차이가 나타났으며, 근무지역은 충청권이, 근무경력은 1년 이하의 경력을 가진 지도자 그룹에서 만족도가 높게 나타났다.

마지막으로, 직무만족도 요인별 만족도를 살펴보면은 직업관, 상사관계, 지도관계, 업무에서는 전체적으로 만족도가 높게 나타났으나, 급여와 후생복지에 있어서는 불만족으로 나타났다.



※ 본 논문은 2004년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임.

목 차

| | |
|--------------------------|----|
| I. 서론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성 및 목적 | 1 |
| 2. 연구 문제 | 3 |
| 3. 용어의 정리 | 3 |
| II. 이론적 배경 | 5 |
| 1. 생활체육 | 5 |
| 1) 생활체육의 정의 | 5 |
| 2. 생활체육지도자 | 8 |
| 1) 생활체육지도자의 정의와 성격 | 8 |
| 2) 생활체육지도자의 기능과 역할 | 9 |
| 3. 활동실태에 관한 선행연구 | 10 |
| 4. 직무만족 | 12 |
| 1) 직무만족의 개념과 중요성 | 12 |
| 2) 직무만족의 측정기준 | 14 |
| 3) 직무만족의 결정요인 | 15 |
| 4) 직무만족에 관한 제이론 | 17 |
| 5. 직무만족에 관한 선행연구 | 20 |
| III. 연구 방법 | 23 |
| 1. 연구 대상 | 23 |
| 2. 조사 도구 | 24 |
| 3. 연구 절차 | 25 |
| 4. 자료처리 방법 | 25 |

| | |
|----------------------------|----|
| IV. 연구결과 | 26 |
| 1. 생활체육지도자의 활동실태..... | 26 |
| 2. 생활체육지도자의 직무만족도..... | 35 |
| V. 논의 | 44 |
| 1. 생활체육지도자의 활동실태..... | 44 |
| 2. 생활체육지도자의 직무만족도..... | 45 |
| VI. 결론 | 49 |
| 참고문헌 | 51 |
| Abstract | 56 |
| 부록 1. 문항별 신뢰도 검증 | 58 |
| 부록 2. 각요인별 척도의 백분율 분포..... | 59 |
| 부록 3. 설문지 | 60 |

표 목 차

| | |
|-----------------------------------|----|
| 표 1. 직무만족의 측정 기준 | 15 |
| 표 2. 연구대상자의 일반적 특성 | 23 |
| 표 3. 설문지의 구성내용 및 문항수 | 24 |
| 표 4. 성별, 지역별 생활체육지도자 자격증 현황 | 27 |
| 표 5. 생활체육지도자 2급 종목 현황 | 28 |
| 표 6. 생활체육지도자 3급 종목 현황 | 28 |
| 표 7. 주당 평균 실기지도시간 | 29 |
| 표 8. 생활체육지도자의 주업무..... | 30 |
| 표 9. 학력에 따른 주업무 | 31 |
| 표 10. 자격증에 따른 주업무 | 31 |
| 표 11. 지도종목 | 32 |
| 표 12. 지도대상 | 32 |
| 표 13. 지도장소 | 33 |
| 표 14. 필요교육 | 34 |
| 표 15. 필요시설 | 34 |
| 표 16. 지역사회에서 필요한 생활체육프로그램 | 34 |
| 표 17. 성별에 따른 비교 | 35 |
| 표 18. 연령에 따른 비교 | 37 |
| 표 19. 학력에 따른 비교 | 38 |
| 표 20. 결혼여부에 따른 비교 | 39 |
| 표 21. 전공에 따른 비교 | 40 |
| 표 22. 근무 지역에 따른 비교 | 42 |
| 표 23. 근무 경력에 따른 비교 | 43 |

그림 목 차

| | |
|---------------------------------|----|
| 그림 1. Lawler의 만족 결정 요인 모형 | 17 |
| 그림 2. 성별에 따른 비교 | 36 |
| 그림 3. 연령에 따른 비교 | 37 |
| 그림 4. 학력에 따른 비교 | 38 |
| 그림 5. 결혼여부에 따른 비교 | 39 |
| 그림 6. 전공에 따른 비교 | 40 |
| 그림 7. 근무지역에 따른 비교 | 42 |
| 그림 8. 근무경력에 따른 비교 | 43 |



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대 과학기술의 발달은 사회질서의 급속한 변화를 초래함과 동시에 인간 생활에 편리성과 풍요를 제공한 반면 인간소외, 환경오염, 생활공간의 협소, 운동부족 및 성인병의 증가 등과 같은 여러 사회 병리적 현상을 초래하였다. 특히 산업화의 진전에 따른 노동구조의 변화로 인하여 인간의 육체적 활동이 감소되고, 여가시간이 증가함에 따라 운동이나 스포츠에 대한 인간의 활동 욕구를 증대시켜 생활체육이 현대인의 삶과 밀접한 관계를 맺기에 이르렀다(임변장, 1993).

그러므로 오늘날의 건강 문제는 단순히 개인의 행복한 삶에만 국한되는 것이 아니라 국민건강이라는 차원에서도 매우 중요한 의미를 가지고 있다. 이미 오래 전부터 선진 외국에서 국민건강을 위한 정책으로 생활체육을 강력하게 장려하고 있는 이유도 여기에 있다고 할 수 있다.

오늘날 생활체육은 현대사회생활의 기본 형태로서 우리의 생활문화 속에 깊이 내재되어 있으며 건강하고 가치 있는 대인관계를 만들어 내는 필연적인 공유물로서 이해되고 있다(한상덕, 1988). 생활체육은 단순히 승패에 좌우되는 것이 아니라 그야말로 아이에서부터 노인에 이르기까지 모든 사람들이 함께 즐기으로써 사회 도덕적 규범을 형성하고 건강증진을 바탕으로 한 삶의 질적 변화를 도모하는 가장 이상적인 여가의 수단인 것이다.

생활체육지도자란 학교를 제외한 지역사회의 건강, 스포츠, 레크리에이션 프로그램이나 직장체육활동을 대중의 참여 속에 효과적으로 전개해가고 있는 사람들과 이들 단체들을 이끌어 가고 있는 사람들을 말한다. 따라서, 생활체육의 목적이 원활하게 이루어지기 위해서는 시설, 조직, 지도자, 프로그램, 재정 등의 제반 여건이 요구되지만 보다 많은 사람들이 생활체육에 참여하도록 노력하며 조직체의 활동유지 발전에 가장 중요한 역할을 하는 것이 바로 지도자이다(박태연, 1993).

직무만족은 근로자 개인의 가치 판단적 측면이나 정신 및 신체 건강적 측면에서 볼 때

매우 중요한 요인이다(신유근, 1985). 만약 직장인이 자신의 직무에 만족을 느끼지 못한다면 이것이 전이 효과를 가져와 가정생활이나 여가 활동 심지어 삶 자체에까지 불만족을 느끼게 하는 수가 많다. 조직 차원에서 보면 직무만족은 조직 유효성에도 중요한 영향을 미치고 있는데 직무만족이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 이직률이 낮은 것으로 나타나고 있으며, 비록 이론적으로 완전히 타당성이 입증되고 있지는 않지만 연구자들 중에는 직무만족이 작업자의 작업성과에 직접적인 영향을 준다고 가정하고 있는 사람도 적지 않다(최재열, 1992).

따라서 생활체육 현장에서 지역 주민의 건강을 담당하고 있는 생활체육지도자가 자신의 직무에 대해 만족을 할 때에는 자신이나 조직을 위해 일하는데 보람을 느끼고 공헌하게 되며 그 성과 역시 높아져 지도목표를 효과적으로 달성할 수 있지만 반대로 자신의 직무에 만족을 느끼지 못한다면 조직 활동에 대해 저항하거나 조직을 이탈하게 되어 결과적으로 조직뿐만 아니라 자신에게 피해를 주기 마련이다.

그러나 현재 진행되고 있는 생활체육 전반에 걸친 여러 여건들은 일반인들의 요구와 사회적 필요성을 충분히 만족시키지 못하고 있는 실정이다. 우선 정부의 제도개선과 재원투자의 노력은 대부분 일회성에 그치고 있고, 시설, 프로그램, 지도자 등의 생활체육 핵심 사항에 대한 보완 및 개선 등의 노력이 미진한 실정이다. 이러한 시점에서 2000년도 문화관광부가 막대한 예산을 들여 청년층 체육인 고용창출도모를 목적으로 계획·추진한 「생활체육지도자 채용·배치 사업」은 생활체육의 전국적 확산과 발전의 새로운 계기를 마련할 수 있을 것이라는 기대를 모았었다. 하지만 짧은 준비기간과 사전연구 미흡 등으로 예산조성(국민체육진흥기금, 마사회 적립금 등)과 지원자 모집 등의 어려움을 겪은 끝에, 국민생활체육협의회에서 762명의 생활체육지도자를 채용하였으나, 현재까지도 제도 시행상의 여러 문제점들로 인하여 그 성과를 효과적으로 달성하지 못하고 있는 실정이다.

그러므로, 이러한 제반 문제점들을 해결하기 위해서는 현재 생활체육 현장에서 활동하고 있는 지도자들에 대하여 전반적인 조사연구를 실시함으로써 효과적이고 현실적인 해결방안을 모색해야 한다. 특히, 각 지역주민을 위해서 체계적이고 효과적인 생활체육을 지도, 권장하고, 직장·체육도장·체육시설업소 등 생활체육활동 현장에서의 생활체육 보급, 진흥을 위해서는 무엇보다도 생활체육을 체계적으로 이해하고 지도할 수 있는 전문적이고 역량 있는 생활체육지도자의 교육, 배치가 우선적으로 선행되어야 하기 때문에 본 연구의 의미 및 중요성이 있다고 할 수 있다(허현미, 안민석, 1999). 따라서 본 연구

의 목적은 첫째, 생활체육지도자의 활동실태와 문제점을 파악하고 둘째, 생활체육지도자의 직무만족도를 살펴봄으로써 지도자의 근무환경 개선과 처우 개선 및 지도자의 효율적 관리, 운영 방안과 해결방안을 위한 기초 자료를 제공하는데 의미가 있다.

2. 연구 문제

본 연구에서는 생활체육지도자의 활동실태와 직무만족도에 관한 조사연구를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 생활체육지도자의 활동실태는 차이가 있는가?

둘째, 배경변인에 따른 생활체육지도자의 직무만족도는 차이가 있는가?

3. 용어의 정의

1) 생활체육지도자

생활체육지도자란 생활체육의 전문적 기능 및 지식의 전달, 체력진단 및 운동처방, 생활체육시설의 운영관리, 생활체육의 조직적·체계적 활동전개, 그리고 사회봉사활동 등의 역할을 담당하는 자로서 본 연구에서는 국민생활체육협회에 소속된 전국 233개 시·군·구생활체육협의회 소속 계약직으로 채용되어 활동하고 있는 자를 말한다.

2) 활동실태

활동실태란 특정한 시점에서 어떤 상태에 대해 설명하거나, 특정 사건들 사이의 관련성을 파악하는 것으로서 본 연구에서는 생활체육지도자의 자격증 및 종목현황, 실기지도 시간, 주요업무현황, 보수교육 등으로 구분하였다.

3) 직무만족도

직무만족도란 조직에서 구성원들이 직무를 수행하는 과정중 개인의 내적 욕구가 어느 정도 충족되어 있는가에 대한 스스로 지각된 반응과 감정적 지향성으로 자신의 직무

에 대한 평가정도로 정의할 수 있다. 본 연구에서는 직업관, 급여관계, 상사관계, 후생복지제도, 지도관계, 업무관계 등 6개의 직무만족요인으로 구성된 직무만족도의 측정값을 의미한다.



II. 이론적 배경

1. 생활체육

1) 생활체육의 정의

체육은 신체활동을 통하여 신체 각 부를 고르게 튼튼히 발달시키고 굳세고 아름다운 정신과 건전한 사회적 성격을 기르며 위생생활을 습관화하여 민주적 사회활동에 자기의 최선을 다 발휘할 수 있는 능력을 가지게 함을 목적으로 삼고 있다.

오늘날 산업사회는 움직임이 없는 생활환경을 양산하고 있고, 산업화로 급속한 변화와 제한 없이 발달된 과학기술은 각종 공해를 유발하고 심화, 확대시키고 있을 뿐만 아니라, 신도시로의 인구유입과 그에 따른 도시인구의 과밀현상은 사회구조와 대중문화인의 복잡성을 증가시키는 요인으로 작용하고 있다(김종환, 1988). 이로 인하여 여러 유형의 문명병이 현대인을 다각적으로 위협하고 있으며 운동부족에 의한 건강의 약화, 체력의 저하 등과 같은 현상이 상당수의 사람들에게 나타나고 있다. 이와 같은 사회 환경의 변화는 신체활동 감소의 큰 우려를 낳게 하고 있으며 아울러 그 필요성을 절감하게 하고 있다. 그리하여 미국을 비롯한 서구 선진국에서는 이미 1960년대에 복지사회건설을 위한 요건으로서 생활체육의 필요성을 자각하고 Sports for all 캠페인을 시작하였다. 1978년 유엔 교육과학 문화위원회(UNESCO) 총회에서 국제체육 스포츠 현장을 선포하여 '모든 사람이 언제 어디서나 스포츠 활동에 참가하는 것도 기본적 권리다'라고 선언하기에 이르렀다(한성일, 1987).

Sports for all이란 용어는 1934년 영국의 건국사회사업협회가 영구실업자에 대한 재교육 프로그램의 일환으로 실시한 체육훈련에서 신체 레크리에이션(physical recreation)이란 용어로 처음 사용되었다(임변장, 1991).

그 이후 각 나라에서 지역스포츠(communitiy sports), 신체적성운동(physical fitness), 모든 이를 위한 스포츠(sports for all), 대중 스포츠(mass sports) 등의 다양한 용어로 사용되어 오고 있다. 미국에서는 president council of physical fitness, 브라질에서는

network idea, 핀란드에서는 sulake 등의 용어로 생활체육운동은 나라마다 명칭이 상이 하지만 sports for all 또는 sports for everyone 등으로 통칭되고 있으며 그 궁극적인 목적은 체육의 생활화를 통해 국민 개개인의 생활의 질을 향상시키는데 있다(체육청소년부, 1990).

이제까지 우리나라에서 사용되고 있었던 사회체육이라는 용어는 일본식 조어라고 할 수 있으나, 이와 같이 최근까지 사용되던 사회체육이란 용어는 2000년대 발전을 지향하는 정책적 차원에서 체육행정의 강화를 위한 중앙행정기관으로 독립된 체육부가 1982년 3월 20일 신설되면서 생활체육이라는 용어로 새롭게 사용하였다. 그 이후 1988년 7월 26일 서울특별시에서 건전한 시민생활을 통한 삶의 질을 향상시키고, 건전한 사회구조에 기여하고자 건전생활과를 신설하였다가 같은 맥락에 의해서 1989년 11월 3일에 생활체육과로 명칭을 변경하였으며, 또한 직할시, 시·도에서도 생활체육과를 신설하여 사회체육이라는 바른 표현의 용어가 사용하게 되었다.

Sports for all의 의미는 취학 전 어린아이에서부터 노인에 이르기까지 모든 사람의 성별, 연령, 인종, 종교에 관계없이 종합적인 신체적성의 수준향상과 건강증진을 위해 실행되는 모든 종류의 스포츠 활동 및 신체활동의 총체를 스포츠로 정의하고 이 스포츠를 범국민적으로 보완, 향상, 발전시키는 운동을 말한다(김영란 외 5인, 1987). 그러므로 생활체육을 개인과 국가의 차원으로 구분해 본다면, 개인적 견지에서는 심신의 건전한 성장발달, 명량한 성격과 협동정신, 여가의 선용, 질병에 대한 저항력 증진, 건강 증진과 체력육성 등을 들 수 있고, 국민적 견지에서는 국민의 건강 및 체력향상, 국민적 협력과 단결, 건전한 국민적 기풍조성, 국방력 향상, 국제친선 및 체육외교 등을 들 수 있다.

생활체육은 학교교육법에 의해서 행해지는 학교의 정규 교과목을 제시하고 국민의 건강, 위생, 복지향상을 목적으로 학교교육활동 이외의 체육, 스포츠, 레크리에이션 등에 의해 이루어지는 비영리적인 체육활동이다. 이는 모든 국민이 공공장소를 이용하여 스스로 실제 생활에 상응하는 문화적 교양을 더 높일 수 있는 환경을 조성하게 해준다(김진환, 1991). 이와 같이 생활체육은 학교체육과는 달리 일반 사회에서 행해지는 체육을 말하며 사회, 공장, 관청 등의 직장체육과 지역사회에서 행하는 지역생활체육으로 나눌 수 있으며, 대상에 따라서 유아체육, 유년체육, 청소년체육, 장년체육, 노년체육, 여성체육, 장애인체육 등으로 분류하고 장소에 따라서는 가정체육, 직장체육, 지역 생활체육, 국가 체육 등으로 분류되며 환경에 따라 도시체육, 농촌체육으로 구분할 수 있다(정일규, 1997).

최근 우리는 생활체육이라는 용어를 많이 접하거나 사용하고 있으나 그 개념이 통일되거나 완전하게 정립되어 사용하지 못하고 있는 실정이다. 외국의 경우에도 마찬가지로 각기 사회적, 문화적 배경이 다르기 때문에 생활체육에 대한 개념도 다르고, 한 나라에서 체육을 연구하는 학자에 따라서도 그 개념을 다양하게 정의하고 있다(위성식, 1993). 이는 생활체육이라는 개념이 체육에 대한 개념변동과 사회 문화적 환경 및 우리 생활여건의 변동에 따라 상이하게 규정될 뿐만 아니라, 생활체육을 어떠한 관점에서 보고 또 어떻게 이해하느냐에 따라 다양하게 정의될 수 있다. 하지만 넓게 보아서는 그 용어가 서로 유사하며, 그 유사한 의미의 용어로써 국민체육, 생애체육, 평생체육 등이 있으며 주장하는 뜻도 같다고 볼 수 있다.

생활체육은 국민체육의 새로운 개념으로써 국민복지 증진의 일환으로 체육의 정책을 펼쳐야 하겠다는 의지를 내포하고 있는 것이며 여기에는 세 가지 측면의 목적이 있다. 첫째, 생활의 조건을 충족시켜주는 목적이며 둘째, 일반 국민의 생활기회의 증대를 목적으로 하고 셋째, 생활의 질을 향상시키는데 그 목적이 있다(예삼수, 1991).

결론적으로, 생활체육의 개념은 모든 사람이 건강증진과 신체적성을 향상시키기 위한 스포츠를 국민적 보급을 통해 확장 발전토록 하는 운동이며 그 목적은 국민의 신체적, 정신적, 사회적, 도덕적, 문화적 발달에 기여하기 위한 국민운동인 것이다. 즉, 그것은 자유시간에 건설적이고 자발적으로 평생에 걸쳐 행해지는 지속적인 활동이며, 그러한 스포츠 및 신체운동을 모든 사람에게 추진하기 위하여 민간단체 또는 공공기관이 벌이는 모든 종류의 국민체육진흥사업과 그 보급 활동의 총체를 의미하는 것이다(위성식, 1993).

생활체육이란 체육의 한 영역으로 분류할 때 사용하는 용어이고 생활체육은 체육실기의 슬로건으로서 생활 속에서 체육을 즐기거나 정책수립의 차원에서 또는 체육의 한 실기의 방법으로 쓰여지는 체육의 목적적인 용어라고 할 수 있다.

오늘날 생활체육은 개인의 창조적인 여가선용 방법으로서 뿐만 아니라 복지 국가 건설의 구심적 역할을 하는 주역으로서, 보다 광범위한 활동들을 생활체육의 전역에 포함시켜 나가고 있는 추세다. 다시 말해 개인의 건강하고 행복한 삶을 영위하여 밝고 명랑한 사회분위기를 조성할 때 복지국가의 이념을 실현할 수 있는 신체적, 정신적 활동들이 모두 포함되어 있다고 하겠다(권천안, 1992).

이와 같이 생활체육의 정의를 종합하여 보면, 학교 교육이 교육과정에 의한 강제성을 띠고 있는데 반하여 생활체육은 유아부터 노인에 이르기까지를 대상으로 한 조직적이고 자발적이며 비영리적인 동시에 사회적으로 영위하게 해주는 계획적인 체육활동이라고

할 수 있다. 또한 생활체육이 사회에서 존재하는 이유나 정당성은 그것이 사회를 구성하는 개인, 집단 그리고 전체사회를 위하여 바람직한 기능 및 역할을 지니고 있기 때문이다. 이러한 것은 생활체육이 지니는 사회적 순기능이나 역할에서 찾아 볼 수 있는데, 여기서는 사회의 여러 생활영역에 있어서 다른 사회생활의 영역과 더불어 사회제도의 일개 영역으로 정착되어 가고 있는 일상의 생활체육이 고도 산업사회에서 지니는 개인, 집단 그리고 전체사회에 대한 기능 및 역할에 대하여 알아봄으로써 바른 생활체육 실천의 의의를 가늠할 수 있을 것이다(임번장, 1995).

2. 생활체육지도자

1) 생활체육지도자의 정의와 성격

생활체육의 저변확대와 활성화를 위해서는 생활체육의 시설, 조직, 지도자, 프로그램에 대한 올바른 인식이 요구되지만 생활체육의 활동, 유지, 발전에 가장 중요한 역할을 하는 것은 지도자라 할 수 있다.

생활체육지도자를 정의함에 있어 위성식(1991)은 체육문화를 선도하고 보급하는 주체로서 체육에 대한 국민의식을 긍정적인 방향으로 인식되어지도록 유도하여 국민들이 생활체육 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 도움을 주는 역할을 담당하는 사람이라고 하였다. 그리고 한경희(1995)는 단순한 스포츠 기술지도 뿐만 아니라, 체육에 관한 전문 지식의 전달, 운동처방, 구급처치 및 안전관리, 체육시설의 운영관리, 생활체육 클럽조직의 운영, 생활체육 프로그램 개발 등의 역할수행을 하는 자로 정의하였으며, 최영실(1996)은 우수한 자질과 능력을 갖춘 생활체육지도자로서 체육활동을 통하여 적극적으로 개인의 건전한 여가 선용과 체육에 대한 인식을 개선시키고 체육활동에 필요한 지식·기술을 가르칠 수 있는 신체적·정신적으로 건전한 사명감을 지닌 자라고 하였다. 그러므로 생활체육지도자는 생활체육의 영역과 발전상을 고려할 때 생활체육지도자를 둘러싸고 있는 시대적 상황과 사회 상황 그리고 대중체육으로서 생활체육의 특성, 생활체육의 영역, 생활체육지도자의 활동영역, 생활체육지도자의 전문성 등의 시설, 프로그램, 경영관리 및 행정 등과의 관계 속에서 미래지향적인 생활을 고려한 구체적 정의가 되어져야 한다.

그리고 생활체육 지도자의 성격으로 위성식(1991)은 건전한 체육문화를 선도하고 보급하는 주체로써 체육에 대한 국민의 인식이 긍정적인 방향으로 정착하여 발전할 수 있도록, 국민들이 생활체육 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 유도하는 역할을 담당하는 사람이라고 하였다.

그러므로 생활체육지도자는 운동기능만 전수하는 단순한 역할이 아니라 생활체육의 전문적 기능 및 지식의 전달, 체력진단 및 운동처방, 생활체육시설의 운영관리, 생활체육의 조직적·체계적 활동전개, 그리고 사회봉사활동 등의 역할을 담당할 수 있어야 한다.

2) 생활체육지도자의 기능과 역할

생활체육 지도자가 갖는 기능적 측면은 지역주민이 일상생활 속에서 자발적인 체육·스포츠활동의 생활화를 지도하는 것이 중심과제이다. 지역주민의 다양한 스포츠에 대한 욕구를 충족시키고 생활체육의 내용을 개발, 확대해 나가기 위해서는 아주 세밀한 각종 방침을 추진해가야만 할 것이다. 특히 스포츠활동의 시설과 용구를 정비하고 충실화함과 동시에 다양한 체육 프로그램을 계획하고, 각종 클럽을 조직 운영하는 등 지도자의 기능은 매우 중요하다. 그리고 지역 주민들이 즐겁고 충실한 일상적 스포츠활동을 하기 위해서는 그 대상의 특성에 따라서 적절한 지도와 조언의 기능을 갖는다. 이와 같은 측면에서 생활체육지도자의 기능은 생활체육활동이 성립될 수 있도록 제반조건을 만들기 위한 행정 지도적 기능과 스포츠 활동을 직접적으로 지도하는 스포츠 지도적 기능으로 대별해 볼 수 있을 것이다.

또한 생활체육지도자는 체육문화를 선도하고 보급하는 주체로서 체육에 대한 국민의 의식을 긍정적인 방향으로 인식되도록 유도하여 국민들이 생활체육활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 하는 역할을 담당하는 사람이다. 즉 보다 많은 사람들이 생활체육활동에 참여할 수 있도록 노력하는 사람이라고 할 수 있다(위성식, 1991)

이러한 관점에서 생활체육지도자의 역할을 크게 지도 이념에 따른 거시적 측면의 역할과 실제적인 지도과정 자체에서 담당해야 할 미시적 측면의 역할로 나누어 볼 수 있다(김귀봉외 2인, 1995).

첫째, 생활체육의 목표를 추구해 가는 과정에서 모든 사람들이 유아기에서 노년기에 이르기까지 스포츠를 생활화할 수 있도록 동기유발을 시킴과 동시에 올바르게 지도함으로써 신체활동에 즐거움을 경험하고 이를 통하여 인간적으로서의 삶의 의미를 높일 수

있도록 하는 것이다.

둘째, 지도과정 측면에서 생활체육지도자의 역할은 참여자들이 지도 내용을 용이하게 이해하도록 활동과제를 제시해 주는 도안자이며, 참여자들이 지도내용을 올바르게 이해하여 실행하는가를 평가하는 평가자이고, 참여자들이 스포츠 활동을 하고 싶도록 동기유발을 시키는 동기 유발자이기도 하다.

이상에서 살펴 본 생활체육 지도자가 갖은 역할과 기능은 생활체육을 극대화시키고 가장 효율화시키기 위한 기본적인 조건으로써 기여하는데 있다고 볼 수 있다.

3. 활동실태에 관한 선행연구

김경철(1988)은 “레크리에이션 지도자 연수교육에 관한 연구”에서 레크리에이션 지도자 연수의 문제점을 제기하고 그 개선책을 제시했으며, 김용길(1987)은 “사회체육 진흥을 위한 발전모형정립에 관한 연구”에서 현재 우리나라 사회체육이 안고 있는 문제점의 한 부분으로 지도자 문제를 취급하고 있다. 그리고 체육부(1987)의 “지역사회 체육활동 참여확대방안”이란 보고서에서도 지도자 문제를 한 부분으로 다루고 있다.

한상덕(1988)은 “사회체육지도자 실태에 관한 연구”에서 지도상황, 지도자의 대우, 의식, 재교육 등에 관해 표본조사하였다.

김교준(1991)은 “3급 생활체육지도자 실태조사연구”에서 여성 생활체육지도자가 남자에 비해 낮은 점유율을 보이고 있고, 체육경력이 3년에서 10년 사이의 30대, 40대 생활체육지도자가 교육참가자의 대부분을 차지하고 있으며, 생활체육지도종목에 있어 실내에서 실시할 수 있는 보디빌딩이나 에어로빅 종목과 영리목적의 체육시설에서 실시하는 종목의 지도자들이 대부분 참여하였고, 현재 지도하는 대상으로는 일반인이 가장 많은 비율을 차지하고 있으며, 지도시간으로는 하루 1~5시간이 과반수를 넘었으며 생활체육으로 권장하고 싶은 종목으로는 현재 자기가 지도하고 있는 종목을 권장하는 경향이 있었으나 전반적으로 전종목에 걸쳐있었으며 인기있는 종목으로는 수영, 에어로빅, 생활체조, 보디빌딩 순으로 보고되었다.

이종영(1992)은 “생활체육진흥을 위한 지도자의 양성과 활용방안”에서 생활체육의 개념과 범위를 설정하고 그 구성 요소와 생활체육지도자의 관계를 규명하였으며, 생활체육 지도자의 양적 질적 활용방안을 제시하였다.

이석주(1994)는 “사회체육지도자의 양성실태 및 육성방안에 관한 연구”에서 사회체육

지도자의 수급계획을 수립하여 자격증별, 종목별, 시설별 등으로 인력 수급이 되어야 하며, 사회체육지도자 양성기관의 기능을 강화하여 지역적 배분의 불균형을 해소하고, 각 대학 체육학과와의 효율적 활용을 통해 유능한 사회체육지도자의 확보 및 수요를 효과적으로 충원하도록 해야하며, 사회체육지도자의 효율적 활용을 위해서는 사회체육지도자의 임용의무제가 시행되어야 한다고 보고하였다.

조동진(1995)은 “생활체육 지도자들의 실태조사연구”에서 일반적 특성에서 남자가 20~30대에서 주로 지도활동을 하고 있고 여자의 경우는 20대가 주를 이루고 있으며, 학력에서는 대졸자보다 고졸자가 많이 분포하고 있었다. 활동유형의 활동분야에서는 체육관업종이 많은 비율을 차지하고 있으며 체육관업종이 다른 직종보다 고졸이하인 지도자 비율이 높게 나타났다. 특히 에어로빅 종목에서는 여성이 93.1%의 비율을 차지하고 있으며 이는 여성이 생활체육 활동의 장으로 에어로빅 종목에만 많은 진출을 하고 타 종목에서는 여성의 진출이 거의 없다는 것으로 보고하였다.

조연철, 석광재(2000)은 “대구광역시 생활체육활성화 방안을 위한 실태 조사”에서 생활체육시설면에서 대규모의 체육시설보다는 소규모의 종합체육설의 확충이 필요하며 공공체육시설은 민간에 위탁하여야 하며, 민간기업 참여를 유도하여야 한다. 그리고 생활체육지도자에 있어서 지도자의 공동운영체 정착, 지도자 배치와 관련된 법규의 개정, 지도자의 재교육 장치가 필요하다고 하였다. 그리고 생활체육프로그램에서는 지역특성에 맞는 생활체육프로그램의 개발 보급, 생활체육프로그램 운영 단체의 전문화, 우수지도자 확보, 지속적인 사업 연계운영 등을 들고 있다.

이병익(2001)은 “한국의 무도지도자 운영실태에 관한 조사연구”에서 생활체육지도자의 이수 현황에서 도장운영에 필요한 3급 생활체육지도자의 이수율은 매우 높게 나타났으나 1~2급 생활체육지도자의 취득은 매우 저조하게 나타났으며, 무도 종목의 생활체육적 환경과 실태에 있어서는 생활체육적인 기반이 매우 취약하며 검도의 경우 대도시 편중현상이 심하게 나타났으며 검도, 유도는 태권도에 비해 사설도장의 수가 적은 것으로 보고하였다.

원영신(2001)은 “생활체육지도자 활용실태와 직무만족도에 관한 연구”에서 생활체육지도자들의 자격증 보유현황을 살펴보면 생활체육 1, 2급 지도자 자격증의 보유율은 매우 낮으며, 대부분이 3급 자격증을 보유하고 있으며, 생활체육지도자들이 담당하고 있는 실기강습 시간은 주당 10시간 미만인 것으로 나타났으며, 주업무는 실기강습, 실기 강습 종목은 에어로빅과 수영, 지도대상은 주부와 중고생으로 나타났으며, 필요한 보수교육은

실기프로그램개발/평과에 대한 교육으로, 지역사회에 가장 적합한 생활체육프로그램은 생활체조, 수영 순으로 보고되었다.

이상의 연구결과를 종합해 볼 때 생활체육지도자의 활동실태에 관한 체계적인 연구는 미미하다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서와 같이 생활체육지도자의 활동실태와 문제점을 파악하여 지도자의 근무환경 개선과 처우개선 및 지도자의 효율적 관리, 운영방안과 해결방안을 모색하는 것은 매우 큰 의미가 있을 것으로 사료된다.

4. 직무만족

1) 직무 만족의 개념과 중요성

직무 만족의 개념에 대한 정의는 학자들에 따라 다양하게 정의되고 있는데, 이러한 이유는 직무만족을 실질적으로 측정하기 위해서 사용된 내용과 대상이 다르기 때문이다. 즉, 직무 만족에 관한 서로 다른 개념 정의에서 서로 다른 측정방법을 사용하여 대부분의 연구들을 수행하였기 때문이다.

따라서, 여기서는 학자들의 직무만족에 대한 개념을 살펴본 다음에, 이러한 개념들의 공통적인 요소를 집약하여 본 연구를 위한 적절한 개념정의를 실시하고자 한다.

McCormick과 Tiffin(1974)은 “직무 만족이란 직무를 통해 얻어지거나 또는 직무로부터 경험하는 요구충족(need satisfaction)의 정도이며, 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 형태를 나타낸다”고 정의함으로써 직무만족은 욕구 및 가치 등과 관련이 있음을 나타내었고, Smith(1995)는 “직무 만족이란 각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 好惡感의 총화, 또는 이러한 호오감의 균형상태에서 기인되는 하나의 척도라고 정의함으로써 직무만족을 직무에 대한 호오감이라고 하는 감정과 태도와 관련성으로 이해하고 있다.

또한 Nocke(1976)는 “직무만족이란 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태”라고 하였으나, Gilmer(1966)는 “직무의 만족 또는 불만족은 자기 직무에 대하여 관련 요인 및 일상적인 생활에 대하여 가지고 있는 여러 가지 태도의 결과”라고 정의하고, 직무 만족이란 용어는 직무 태도와 종업원의 사기(Industrial morale)와 상호 교차적으로 사용되고 있지

만 동의어는 아니라고 하였다.

그리고 Porter와 Lawler(1968)는 “직무만족이란 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도”라고 정의하고, 실제의 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준에 미달하면 할수록 주어진 상황에 대한 불만족은 더 커진다고 하였다.

이상에서 직무 만족에 대한 여러 학자들의 개념의 정의를 종합적으로 살펴보면, 직무 만족은 조직 구성원 각 개인이 자기의 욕구와 가치, 그리고 태도 및 신념 등의 수준이나 차원에 따라 자기 직무와 관련하여 얻게 되는 감정적 태도로 이해할 수 있다. 즉 “직무 만족이란 각 개인이 자기의 욕구와 가치, 그리고 태도 및 신념 등의 수준이나 차원에 따라 자기가 현재 수행하고 있는 직무와 관련하여 얻게 되는 감정적 상태”라고 복합적으로 정의할 수 있다. 이를 보다 구체적으로 설명하면 직무만족이란 각 개인이 현재 수행하고 있는 직무와 관련된 업무, 인사, 동료관계, 상사의 리더쉽 커뮤니케이션, 장래성 및 인정감 등과 같은 직무 만족 요인에 대하여 얼마나 만족하는가 하는 감정적 상태라고 할 수 있다.

조직 구성원이 자신이 맡은 직무에 대해 만족을 느끼면 직무 환경에 대해 매우 긍정적인 태도를 갖기 때문에 조직 구성원 개인은 물론 조직의 발전을 가져올 수 있고, 반면에 조직 구성원이 직무에 대해 불만족을 느끼면 직무 환경에 대해 부정적인 태도를 갖기 때문에 개인과 조직의 발전을 가져올 수 없다.

따라서 조직 구성원의 직무 만족의 정도는 조직의 운영을 평가하는 중요한 기준이 되는데, 여기에서는 조직 구성원의 입장과 조직의 입장으로 나누어 살펴보고자 한다.

(1) 조직 구성원의 입장에의 중요

첫째, 가치 판단적인 면에서 볼 때 중요하다. 현대 사회는 조직 사회이기 때문에 대부분의 사람들은 직장이라는 조직에서 보낸다. 따라서 최소한의 인도주의적 입장에서 보더라도 직장 생활이 보다 윤택하고 충족된 삶이 이루어지기를 누구나 바랄 것이다. 즉, 직장은 생계를 위한 소득을 얻는 장소일 뿐만 아니라 생활의 만족을 얻는 곳이기 때문에 직장이 이러한 요구에 부응하여야만 대다수의 사람들이 삶의 기쁨을 맛볼 수 있을 것이다.

둘째, 직무 만족은 정신 건강적인 면에서 중요하다. 사람들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그것이 전이 효과(spill-over effect)를 가져와 그와 관련 없는 다른 부분의 생활도 불만족스럽게 보는 경향이 있다. 즉, 직장 생활에 불만족을 느끼는 사람은 가정생활이나 여가생활, 심지어는 삶 자체에까지 불만을 느낄 수가 있다.

셋째, 직무 만족은 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 일에 만족하는 사람이 오래 산다는 연구 결과(Reitz, 1981)에서도 볼 수 있듯이 직무에 대한 불만이 스트레스를 쌓이게 하여 그것이 개인의 신체적 건강뿐만 아니라 정신적 건강에도 나쁜 영향을 미치게 된다.

(2) 조직의 입장에서의 중요성

첫째, 자신의 직무 생활에 긍정적인 감정을 지닌 조직 구성원은 외부사회에 대하여 자기가 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하게 된다. 이는 좋은 의미에서 공중 관계(Public relation) 기능을 표현하는 것이라고 할 수 있다. 이렇게 되면 신입 직원의 충원이 원활하게 되고 일반 대중이 그 조직에 대해 호감을 갖게 되며 조직 생활의 합법성과 목적이 고양된다.

둘째, 이론적으로는 타당성이 완전히 입증되고 있지 않지만 관리자들 중에서는 직무 만족이 조직 구성원의 직무성과에 직접 영향을 준다는 가정을 대부분 믿고 있다. 그들은 행복한 조직 구성원이 그렇지 못한 사람들보다는 효율적이며, 혁신적이고 사려 깊을 것이라고 생각하고 있는 것이다.

셋째, 자신이 맡은 직무에 만족하는 조직 구성원은 조직 외부에서 뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나간다.

넷째, 조직 구성원이 자기가 맡은 직무에 대해 높은 만족감을 갖게 되면 근무 의욕이 향상되어 이직율과 결근율이 감소되기 때문에 직무 성과를 높일 수 있다.

2) 직무만족의 측정기준

많은 선행연구들은 직무만족과 관련된 다양한 측정기준을 제시하였는데, 이들 대부분은 조직 구성원의 직무만족에 기여하는 요인이 무엇인지를 알아보려고 하는데 그 목적이 있었다. 선행연구에서 나타난 여러 학자들의 직무만족 측정기준을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 직무만족의 측정기준(최명섭, 2001)

| 학자 | 측정기준 |
|-------------------|--|
| Fourmet 외(1996) | <ul style="list-style-type: none"> · 개인적 특성(연령, 교육, 지능, 성, 지위) · 직무의 특성(조직과 관리, 직속상관의 지도성, 사회적 환경, 의사소통, 보수) |
| Friedlanddr(1963) | <ul style="list-style-type: none"> · 사회적 및 기술적 영향 · 본질적 작업분야 · 발전을 통한 인정 |
| Gilmer(1966) | <ul style="list-style-type: none"> · 안정 · 승진기회 · 임금 · 직무의 본질적 측면 · 감독 · 직무의 사회적 측면 · 커뮤니케이션 |
| Hackman(1969) | <ul style="list-style-type: none"> · 문제에 대한 과제의 이해 및 과제의 수용 · 유사한 문제에 대한 이전의 경험 · 욕구, 가치, 목표 · 능력 · 동기 상태 |
| Herzberg(1959) | <ul style="list-style-type: none"> · 일반적 만족과 사기 · 회사의 정책과 태도 · 직무자체에 대한 고유한 만족 · 포부만족에 대한 태도 · 직속상관에 대한 태도 · 현 직무조건에 대한 만족 |
| Hurlock(1974) | <ul style="list-style-type: none"> · 선택한 기회 · 기대감 · 일의 경험 · 능력에 관계된 직업 · 직업의 안정성 · 발전의 기회 · 일의 본질 · 직업선택의 이유 · 명성 · 직업지도의 정도 · 좋은 근로조건 · 유력한 사람들의 태도 · 보상의 형태 |
| Locke(1978) | <ul style="list-style-type: none"> · 직무자체 · 보수 · 승진 · 인정 · 복지후생 · 감독 · 경영방침 |
| Reitz(1981) | <ul style="list-style-type: none"> · 행동 · 정보 · 정서 |

3) 직무만족의 결정요인

생활 직무만족의 요인을 규명하기 위해서 많은 연구가 시도되어 왔고, 지금도 많은 연구가 되고 있다. 직무만족은 과업, 역할, 책임, 보상 등의 복잡한 상호작용으로 이해되어야 한다고 하였다(Edwin, 1976). 즉, 직무 그 자체가 단일태도대상으로서 제시되는 일은 거의 없으며 많은 직무 구성요인에 대한 만족도로서 나타나게 된다.

(1) Herzberg의 동기-위생 이론

Herzberg와 그의 동료는 1957년 미국에서 직무태도영역에 관하여 연구 보고된 여러 논문을 분석하던 중 종업원이 직무에 만족할 때는 직무 자체에 관련된다고 하였고, 불만족할 때는 직무자체 보다는 근무환경에 대하여 관련되었다는 사실을 알았다.

Herzberg는 종업원을 불만족으로 이끄는 요인은 직무를 둘러싼 주변적인 환경에 관한 것이라 하여 의학 용어를 빌어 위생요인이라 하였다. 또한 종업원을 만족으로 이끄는 요인을 동기요인이라 하였는데 직무에 만족하게 하여 보다 높은 업무수행을 자극하는데 효과적인 동기가 되기 때문이다. 동기요인으로는 성취감, 안정감, 도전감, 책임감, 성장, 발전 등이고 위생요인으로는 보수, 인간 상호관계, 회사방침과 행정의 실제, 감독, 물리적 근무환경, 상여금, 직무안정 등이다. 이 요인들이 종업원이 기대할 수 없는 수준 이하로 떨어질 때 직무 불만족이 나타나고 반대현상은 일어나지 않는다. 직무상황이 적정상태가 되면 불만족하지 않을 것이며 긍정적인 직무상태는 갖지 못할 것이다(주삼환, 김수진, 1983).

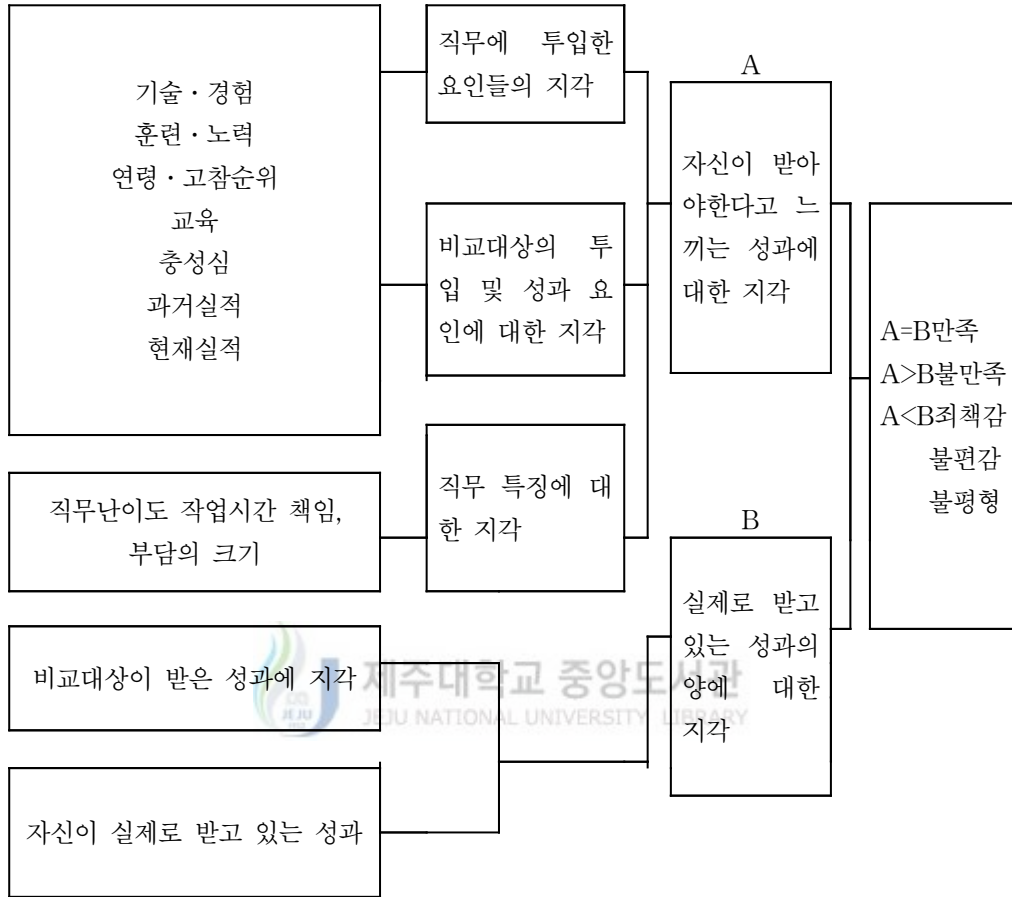
Herzberg 이론은 지금까지 생각해 온 직무만족에 기여하는 요인과 불만족에 기여하는 요인들이 개념적 연결선상에 배열된 것이 아니라 상호 개별적이라고 하고 있다. 이러한 Herzberg의 연구결과는 일반적으로 타당성이 인정되고 있으나, 연구방법상의 문제와 모든 작업 현장에서 적당하지 못하다는 점 때문에 비판을 받고 있다(Sorgiovanni & Carver, 1979).

이러한 비판에도 불구하고 대부분의 연구결과들은 만족요인만이 적극적인 직무상태를 유발해 구성원의 동기화를 성취시키고 생산성을 향상시키는 요인이라는 결론에 동의하였다. 그러므로 동기-위생 요인은 스포츠 센터에서 적용시킬 수 있는 이론이라 할 수 있겠다.

(2) Lawler의 만족결정 이론

동기-유인 이론이 '받기 원하는 수준(바람직한 작업조건)'을 중시하는 반면, Lawler(1983)는 자신이 '받아야 한다'고 느끼는 성과의 양에 대한 지각과 실제로 받고 있는 성과의 양에 대한 지각의 차이가 만족을 결정한다고 하면서 그림과 같이 형평 이론과 불일치의 장점을 연합하여 직무 요인별 만족 결정 요인을 정리하였다. 동기-유인 이론과 Lawler의 이론이 다른 또 하나의 점은 $A < B$ 인 경우에 Lawler는 불편감 또는 죄책감을 느낄 것이라고 본 반면에 동기-유인 이론에서는 만족이 증가할 것으로 보고 있

다는 점이다(김재웅, 1984).



<그림 1> Lawler의 만족 결정 요인 모형(김재웅, 1984)

4) 직무 만족에 관한 제이론

(1) 비교이론

직무만족 이론 중 가장 널리 인정되고 있는 것으로써 직무만족은 개인의 표준과 그 표준이 어느 정도까지 부응하느냐에 대하여 개인의 지각 사이의 어떤 비교에서 경험된 결과의 정도라는 가정을 전제로 한다. 그렇기 때문에 직무만족의 양은 개인의 표준과 직무에서 얻을 수 있다고 확신하는 개인의 지각 사이에서 불일치하는 크기의 함수이다.

(2) 수단성 이론

직무만족의 측정에 수단성을 이용하는 것으로써 그 절차는 먼저 개인은 특정 결과를 어느 정도 중요하게 생각하느냐에 대한 일련의 판단을 하게 된다는 가정을 전제로 한 후 자신의 직무가 어떤 결과를 초래할 수 있는지를 평가하게 된다.

수단성이라는 것은 직무가 어느 정도 만족을 생산해내는 수단이라는데 비중을 둔 것으로 다음의 3가지 점에서 그 취약성을 드러내고 있다.

첫째, 직무만족은 현재 및 과거 지향적인데 비해 수단성은 미래 지향적이다.

둘째, 수단에 의해 개별 결과에 비중을 두고 있기 때문에 매우 복잡한 인지적 과정을 피할 수 없다.

셋째, 개인별로 어떻게 형성되는가의 의문점이 해결되지 않고 있다.

수단성 이론은 이상의 취약성 때문에 보편적으로 인정을 받지 못하고 있다.

(3) 공정성 이론

직무만족이란 개인이 투입과 산출을 다른 사람의 투입과 산출에 비교하는 사회적 요소에 의존하는 것으로 보아 결국 직무만족이란 개인의 투입 요인과 산출 요인들 간의 균형을 어떻게 지각하느냐에 따라 결정된다는 시각으로부터 출발하는 것이다.

즉, 만족이란 자신이 직무에 투입한 것과 직무로부터 얻은 것과의 비율을 산출하여 이 비율을 타인의 것과 비교함으로써 결정된다고 보는 것으로 타인과 비교 시에 자신의 투입 산출에 비하여 많은 과다 보상의 경우에는 죄책감을 과소 보상의 경우에는 불공정한 대우에 대한 분노를 느낀다는 논리를 전개하나 비교할 타인에 대하여는 어떤 과정을 거쳐 설정하게 되는지를 밝히지 못했을 뿐 아니라 투입 및 산출에 대한 지각 과정에 대한 논리적 설명도 없는 점이 가장 큰 취약점이라 할 수 있다.

(4) 2요인 이론

Herzberg와 Mausner 및 Synderman(1959)에 의해 제기된 이론으로서 인간에게는 상호 독립된 두 종류의 서로 다른 욕구 범주가 있는데 이들이 인간의 행동에 각기 다른 방법으로 영향을 미친다는 것이다. 다시 말해서 직무 만족은 직무 불만족과는 전혀 다른 원인에 의해 야기된다고 주장한 것으로 단일 연속체의 양 차원 개념으로 파악하던 종래의 입장과는 달리 양 차원을 전혀 다른 독립된 차원으로 보는 견해이다. 즉, 만족이 결핍되었다고 하여 불만족한 것도 아니고, 불만족이 제거되었다고 해서 만족이 증가되는

것도 아니며, 단지 불만족 수준만 경감될 뿐이라는 것이다.

이상의 4가지 직무 만족을 살펴보면 이론들마다 각기 장점과 단점들을 가지고 있으며, 그 중에서도 비교 이론이 직무 만족을 설명하는 데 보다 많은 지지를 받고 있음을 알 수 있다. 비교 이론을 중심으로 공정성 이론과 사회적 영향 이론을 연계시켜 모든 이론들이 상호 보완적으로 작용할 수 있도록 종합했을 때 보다 효과적인 결론을 도출할 수 있을 것이다. 직무 만족은 조직 전체 요인, 작업 환경 요인, 개인 요인 등으로 분류하여 측정할 수 있다.

Efarty, Sirgy, 그리고 Claiborne(1991)의 연구에서 일상적 생활에 있어서의 경험이 조직 생활에 있어서의 경험에 영향을 미친다는 Staines(1980)의 주장에 기초하여 일반 생활에 만족하는 사람이 일에 대해서도 만족한다는 가설을 실증적으로 밝힌 다음 이러한 직무 만족이 조직 동일시에 다시 연관되어 있음을 경로 분석을 통하여 밝혔다. 즉 이들의 연구결과 조직에서의 개인적 소외감(무력감, 무규범성, 사회적 고립감)은 직접적으로 조직 동일시와 부적 연관성을 가지는 동시에 자신의 욕구 충족의 어려움에 봉착하기 때문에 직무 불만족을 고양시키며 역으로 욕구 발달은 직무 불만족에 기여케 된다는 것이다. 더군다나 직무 만족은 조직 멤버십을 통한 욕구 충족의 한 단면이므로 욕구 충족의 한 요인으로서 중요성을 가진다 할 수 있다(Rice & Near & Hunt, 1980). 다시 말해서 욕구 충족·불만은 직무 만족·불만족으로, 직무 만족은 조직 동일시로의 이월 효과를 지닌다고 할 수 있다.

이상에서 볼 때 조직 효과성이란 구성된 조직의 보다 유효한 운영을 전제로 조직 구성원이 추구하는 조직의 공동 목표를 위해서 협동적 노력을 하도록 하는 데에 조직의 핵심적 과제를 부여하려는 것임을 알 수 있다. 이와 관련하여 Price(1968)는 조직 효과성은 목표 달성도의 측정 평가가 뒤따르고 조직 평가에 있어 조직 목표를 중심으로 하는 데에는 복잡하고 어려운 문제점들이 야기되므로 일반적으로 조직 목표라는 추상적 개념 대신 조직 목표의 달성 정도를 나타내는 효과성이라고 하는 비교적 구체적 개념에 입각하여 조직 평가를 시도해야 한다고 하였다.

결론적으로 직무만족은 조직과 그 조직에 참여하는 개인의 목표 달성 과정에서 발생하는 조직 구성원의 인식 정도를 말하는 것이라 할 수 있다. 현실적으로 개인 목표와 조직 목표가 불일치할 때 발생하는 직무에 대한 불만족은 조직의 효과성을 저해하는 가장 주된 요인이며, 따라서 리더는 조직과 개인 목표의 불일치를 조정하여 조직과 개인 목표의 달성도를 높임으로써 궁극적으로 조직이 효과성을 높이는 것이 중요하다.

5. 직무만족에 관한 선행연구

최영안(1982)은 “판매여사원의 직무만족감과 성격특성과의 관계”에서 직무만족요인을 회사정책관련요인, 상사관계요인, 업무부담관계요인, 후생복지관계요인, 동료와의 인간관계요인, 보상제도관계요인 등 6개의 직무만족요인으로 나누어 설명하였으며, 양종욱(1994)은 “직장인의 스포츠 동호인 활동과 직무만족의 관계”에서 종업원의 만족이나 동기에 영향을 미치는 요인으로 회사의 정책, 감독, 직장동료와의 관계, 직업의 안정성, 보수, 작업조건, 지위, 사생활에 미치는 직무의 영향, 성취, 승진, 책임, 직업적 또는 개인적 성장의 기회, 일 자체의 성격 등을 포함하고 있다고 보고하였다.

김상구, 오일영(1992)은 “사회체육지도자의 직무만족요인에 관한 연구”에서 직무만족은 지도자들의 연령, 직위에 따라 차이가 있다. 이밖에도 직무만족에 관여하는 요인으로 성별, 결혼여부, 학력, 근속연수 등에서 구체적 변수인 직무, 승진, 인정정도, 교육환경, 기회, 복지후생 등과 유의한 차이가 있는 것으로 보고하였다.

한상덕(1993)은 “사회체육지도자의 직업관의 업무환경에 관한 연구”에서 사회체육지도자가 된 동기의 첫 번째는 자기전공과 일치하기 때문이 가장 높게 나타났고 두 번째로는 전망이 밝을 것이라 생각되기 때문이 다음으로 나타났다. 업무환경에 대한 자부심과 일에 대한 보람 정도에서도 매우 긍정적인 반응을 나타냈고, 복지후생 제도에서는 남·여 모두 많은 불만을 나타냈고 특히 여자 지도자가 불만이 더 큰 것으로 보고하였다.

이순희(1995)는 “스포츠센터 체육지도자들의 직무만족도에 관한 조사 연구”에서 스포츠센터 체육지도자들의 직무만족도 비교를 볼 때 근무경력별, 직책별, 학력별 비교에서는 유의한 차이가 없었지만, 시설규모에 따른 비교에서는 비종합체육시설 지도자가 종합체육시설 지도자보다, 성별에 따른 비교에서는 남지도자가 여지도자보다, 연령에 따른 비교에서는 25~30세 및 30세 이상 지도자가 25세 이하 지도자보다 높은 것으로 보고하였다.

박대민(1996)은 “생활체육지도자의 직무만족도에 관한 연구”에서 인간관계와 성취도는 여자가 남자보다, 직무만족·복지·직장에 대한 소속감이 적극적인 지도자가 소극적인 지도자보다 높고, 성별(남·여)간 합리적인 인사관리는 여자가 남자보다 더 높은 것으로 보고하였다.

정한신(1996)은 “체육행정종사자의 직무만족도에 대한 조사”에서 체육행정종사자의 직무만족도는 인간관계나 개인적 욕구에 대해서는 비교적 만족하고 있으나, 직장의 인사관

리 정책이나 작업조건, 임금정책의 이유조건에 대해서는 불만족하고 있다고 보고하였다.

조정구(1997)는 “생활체육지도자의 직무만족도에 관한 조사연구”에서 직무만족도는 남자가 여자보다, 연령이 많은 자가 연령이 낮은 사람보다, 간부직이 일반평사원보다 높은 것으로 보고하였으며, 수입과 학력이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

하성수(1998)는 “생활체육지도자의 직무만족에 관한 연구”에서 남자가 여자보다, 40대가 20·30대 보다, 고졸이 대졸 이상보다 높은 것으로 보고 하였으며, 봉급수준과 근무경력 차이에 따라 직무만족에 유의한 차가 있는 것으로 보고하였다.

성영호(2000)은 “생활체육지도자의 직무만족에 관한 조사연구”에서 성별, 결혼여부, 학력, 지도종목에 따른 직무만족도에서는 유의한 차이가 없었으나, 근무경력, 연령에 있어서는 유의한 차이가 있었고 근무경력이 많을수록, 연령이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 보고하였다.

이동희(2001)은 “에어로빅 지도자의 직무만족도에 관한 연구”에서 성별에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 없었으나, 연령 및 학력에 있어서는 유의한 차이를 보였으며 20대 보다 30대가, 고졸학력이 대졸과 대학원보다 만족도가 높은 것으로 보고하였다.

최명섭(2001)은 “생활체육지도자의 자격요건과 직무만족도에 관한 연구”에서 생활체육지도자의 직무만족도는 남자가 여자보다, 40대가 20대 및 30대 보다, 고졸이 대졸 이상보다 높은 것으로 보고하였으며, 급여수준에 따른 비교에서는 100만원 이상이 60~80만원 및 80~100만원 보다, 근무 경력에 따른 비교에서는 3년 이상이 1년 미만 및 1~3년보다, 결혼 여부에 따른 비교에서는 기혼이 미혼보다 직무만족도가 높은 것으로 보고하였다.

정희진(2001)은 “생활체육행정종사자의 직무만족도에 관한 조사 연구”에서 여자보다 남자가 인간관계 형성과 사고방식 등이 보다 높게 나타났고, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 미혼자보다 기혼자가, 근무경력이 많을수록, 전공관련 여부에 따른 직무만족도는 체육학과 출신의 종사자가 직무만족도가 높은 것으로 보고하였다.

이주호(2001)는 “중등학교 체육교사의 스포츠참여와 직무만족도에 관한 연구”에서 남자 체육교사가 여자 체육교사에 비해 인간관계요인과 근무환경요인에서 만족도가 높았으며, 직위가 높을수록 보상요인과 행정요인 만족도가 높고, 고등학교 남녀공학에 근무하는 체육교사가 업무요인 만족도에서 높은 것으로 보고하였다.

신기훈(2002)은 “중등학교 체육교사의 직무만족도 조사연구”에서 남자 체육교사가 여자 체육교사보다, 연령별에서는 41~50세가, 경력이 많을수록, 직위가 높을수록 만족도가

높은 것으로 보고하였다.

조흥태(2003)는 “체육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구”에서 직위, 담임 여부, 주당수업시수에서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 선수지도여부에서는 선수를 지도하는 교사가 그렇지 않은 교사보다 직무자체에 대한 만족도가 높게 나타났으며, 교직경력에 있어서는 20년 이상 30년 미만인 교사가 급여에 대한 만족도가 높은 것으로 보고하였다.

그 외 유사한 연구로는 박현주(2002)는 “생활체육지도자의 조직행동과 직무만족도에 관한 연구”를 하였고, 김현국(2002)은 “생활체육지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직에 미치는 영향”, 이승희(2003)는 “생활체육지도자의 자격요건과 직무만족도에 관한 연구”, 그리고 고명진(2003)은 “생활체육지도자의 직무만족도에 관한 연구”를 하였다.

이상의 국내외의 많은 연구 결과들을 종합해 볼 때 직무만족과의 관련을 맺는 일반적인 요인으로 크게 직업에 대한 역할 수행과 능력, 인간관계의 적응성, 임금과 관련된 복지 및 처우개선, 개인적 특성의 요인 등으로 함축시킬 수 있으며, 직무만족 정도에 따라 일에 대한 보람과 성과가 높아진다는 사실을 알 수 있다.



Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 국민생활체육협의회에 소속된 233개 시·군·구 생활체육협의회에서 근무하고 있는 생활체육지도자들을 대상으로 단순무선표집(simple random sampling)을 이용하여 실질적인 연구 대상을 선정하였으며, 324부의 설문지를 우편 발송하였다. 이중에서 275매가 회수되었으며 회수된 설문지 중 이중으로 응답했거나 기재의 오차 및 누락으로 인한 자료로서의 부적합한 30매를 제외한 245매를 실질적인 연구에 이용하였다.

<표 2> 연구대상자의 일반적 특성

(n=245)

| 구분 | 빈도(명) | 구성비(%) | 구분 | 빈도(명) | 구성비(%) | | |
|------|--------|--------|------|-------|--------|------|------|
| 성별 | 남 | 109 | 44.5 | 전공 | 177 | 72.2 | |
| | 여 | 136 | 55.5 | 비전공 | 68 | 27.8 | |
| 연령 | 20대 | 82 | 33.5 | 근무지역 | 경인권 | 54 | 22.0 |
| | 30대 | 146 | 59.6 | | 충청권 | 39 | 15.9 |
| | 40대 이상 | 17 | 6.9 | | 강원권 | 21 | 8.5 |
| | | | | | 영남권 | 73 | 29.8 |
| | | | | | 호남권 | 38 | 15.5 |
| 제주권 | 20 | 8.1 | | | | | |
| 학력 | 고졸 | 52 | 21.2 | 근무경력 | 1년 이하 | 43 | 17.6 |
| | 전문대졸 | 57 | 23.3 | | 1-3년 | 90 | 36.7 |
| | 대졸 | 110 | 44.9 | | 3년 이상 | 112 | 45.7 |
| | 대학원이상 | 26 | 10.6 | | | | |
| 결혼여부 | 기혼 | 129 | 52.7 | | | | |
| | 미혼 | 116 | 47.3 | | | | |

2. 조사 도구

본 연구의 조사도구는 설문지이며, 설문지의 구성은 인구통계학적 특성에 관한 7개 문항과 국민생활체육협의회(2000)의 생활체육지도자 운영실태 조사 연구에서 사용한 생활체육지도와 관련된 일반적 현황을 묻는 12개 문항, 그리고 직무만족에 관한 검사지는 Herzberg의 직무만족에 관한 2요인이론(동기이론(만족요인), 위생이론(불만족요인))을 우리나라 실정에 맞도록 변형시킨 질문지로서 직무만족에 관한 10개항목 50개문항을 요인분석한 후 재구성하여 작성한 최영안(1982)의 논문에서 사용한 6개 검사요인(회사정책관련요인, 상사관계요인, 업무부담관계요인, 후생복지관계요인, 동료와의 인간관계요인, 보상제도관계요인)에 관한 구체적 문항과 한상덕(1993), 이순희(1995)의 연구에서 사용된 설문지를 참고하여 생활체육지도자의 실정에 맞게 재구성한 18개 문항 등 총 37개 문항으로 구성되었다. 또한 생활체육지도자의 직무만족도를 조사하기 위하여 직무만족에 관한 6개의 종속변인(직업만족, 급여, 상사관계, 후생복지제도, 지도관계, 업무)과 연구대상자의 사회경제적, 인구통계학적 특성에 따른 독립변인(성별, 연령, 학력, 결혼여부, 전공, 근무지역, 근무경력)으로 분류하였고, 각 1개의 종속변인의 구체적인 문항수는 3개씩이며, 6개의 종속변인의 문항은 총 18문항으로 구성되었다. 평균 점수범위는 1점부터 5점까지이며 1점에 가까울수록 부정적인 반응으로 불만족한다에 가깝고 5점에 가까울수록 긍정적인 반응으로 매우 만족한다로 해석하였다.

<표 3> 설문지의 구성내용 및 문항수

| 구 성 지 표 | 구 성 내 용 | 문항수 |
|-----------------------|--|------|
| 개인적 특성 | 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 전공, 근무지역, 근무경력 | 7문항 |
| 생활체육지도와 관련한 일반적 현황 | 자격증 및 종목 현황(1), 근무시간대 및 실기지도 시간(3), 주요 업무 현황(5), 보수교육 및 필요 기자재(2), 지역사회에 적합한 생활체육프로그램(1) | 12문항 |
| 직무만족 | 직업만족(3), 급여(3), 상사관계(3), 후생복지제도(3), 지도관계(3), 업무(3) | 18문항 |
| 계 | | 37문항 |

3. 연구 절차

생활체육지도자의 활동실태와 직무만족도에 관한 조사연구에 있어서 일단 완성된 설문지의 설문내용의 적합성 및 설문내용이 생활체육지도자들에게 적용 가능한 내용인지를 파악하기 위하여 현재 제주도에서 근무 중인 생활체육지도자 20명과 연구자 본인이 직접 면담을 통해 작성한 내용을 전문가(교수 및 생활체육 실무자)들을 중심으로 검토하였다.

설문지의 배포 및 회수는 2004년 1월 1일부터 2004년 2월 15일까지 45일에 걸쳐 실시하였으며, 전국 233개 시·군·구 생활체육협회의 사무국으로 우편을 통해 설문지를 배포한 후, 시·군·구 생활체육협회의 협조를 얻어 생활체육지도자에게 설문지를 배포하였다. 배포된 설문지는 각 대상에게 자기평가기입법(self-administered method)으로 설문을 완성시킨 후, 우편을 통해 회수하였다.

이러한 절차를 재구성하여 작성된 18개 문항의 신뢰도 범위는 $\alpha=0.876$ 에서 $\alpha=0.892$ 로 나타났으며, 구체적 내용은 부록에 첨부하였다. 본 연구에 사용된 설문지의 전체 신뢰도를 볼 때 Cronbach's α 값이 0.882로 신뢰도가 아주 높은 것으로 나타났다.



4. 자료처리 방법

독립변인의 구분에 따른 종속변인의 점수를 척도화시켜 얻어낸 최종점수를 사회과학 프로그램인 SPSS 10.0 for windows 통계패키지를 이용하여 전산 처리하였으며, 성별, 결혼여부, 전공에 따른 2개 그룹간에 차이를 검증하기 위해 t-test를 하였고, 연령, 학력, 근무지역, 근무경력에 따른 그룹간에 차이를 검증하기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 분산분석의 결과가 유의한 경우에는 Duncan의 다중범위검증을 통하여 사후검증을 실시하였다.

IV. 연구결과

본 연구는 생활체육지도자의 활동실태와 문제점을 파악하고, 생활체육지도자의 개인적 특성과 환경적 특성에 따른 직무만족도를 비교연구하였으며, 연구결과는 다음과 같다.

1. 생활체육지도자의 활동실태

1) 생활체육지도자 자격증 및 종목현황

생활체육지도자들의 자격사항에 대한 조사결과는 <표 4>와 같다. 먼저 생활체육지도자 자격증 현황을 살펴보면, 생활체육지도자 1급 자격증은 전체응답자 중 단 한명도 보유자가 없는 것으로 조사되었으며, 2급 자격증의 경우 남녀 모두 10% 내외의 낮은 보유율을 보이고 있다. 또한, 지역별로 충청권이 7명(17.9%)으로 가장 많았고, 강원권, 경인권, 영남권, 호남권, 제주권 순으로 나타났다.

생활체육지도자 3급 자격증 보유현황은 남녀 모두 높은 보유율을 나타내고 있으며, 지역별로는 영남권(98.6%)이 가장 높은 보유율을 나타냈으며, 호남권, 강원권, 제주권, 충청권 순으로 나타났으며 경인권이 가장 낮은 보유율을 나타냈다.

한편, 경기지도자 자격증의 경우 1급 자격증을 보유한 지도자는 없었고, 2급의 경우 13명, 3급 1명으로 상대적으로 낮은 보유율을 나타내고 있다. 기타 자격증의 경우 인명구조원, 축구 심판자격, 수영 심판자격증 등을 보유하고 있는 것으로 나타났으나 응답자 중 24명 소유하고 있어 전체적으로 낮은 보유율을 보이고 있다.

<표 4> 성별, 지역별 생활체육지도자 자격증 현황

(n=245명)

| 구분 | 유무 | 성 별 | | 소계 | 지 역 별 | | | | | | 소계 |
|------------------|----|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | 남 | 여 | | 경인권 | 충청권 | 강원권 | 영남권 | 호남권 | 제주권 | |
| 생활체육지도자 2급자격증 | 유 | 14 (12.8)* | 10 (7.4) | 24 (9.8) | 7 (13.0) | 7 (17.9) | 3 (14.3) | 4 (5.5) | 2 (5.3) | 1 (5.0) | 24 (9.8) |
| | 무 | 95 (87.2) | 126 (92.6) | 221 (90.2) | 47 (87.0) | 32 (82.1) | 18 (85.7) | 69 (94.5) | 36 (94.7) | 19 (95.0) | 221 (90.2) |
| 생활체육지도자 3급자격증 | 유 | 99 (90.8) | 126 (92.6) | 225 (91.8) | 42 (77.8) | 35 (89.7) | 20 (95.2) | 72 (98.6) | 37 (97.4) | 19 (95.0) | 225 (91.8) |
| | 무 | 10 (9.2) | 10 (7.4) | 20 (8.2) | 12 (22.2) | 4 (10.3) | 1 (4.8) | 1 (1.4) | 1 (2.6) | 1 (5.0) | 20 (8.2) |
| 경기지도자 2급자격증 | 유 | 7 (6.4) | 6 (4.4) | 13 (5.3) | 6 (11.1) | 1 (2.6) | 0 (0) | 3 (4.1) | 2 (5.3) | 1 (5.0) | 13 (5.3) |
| | 무 | 102 (93.6) | 130 (95.6) | 232 (94.7) | 48 (88.9) | 38 (97.4) | 21 (100) | 70 (95.9) | 36 (94.7) | 19 (95.0) | 232 (94.7) |
| 경기지도자 3급자격증 | 유 | 0 (0) | 1 (0.7) | 1 (0.4) | 1 (1.8) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0.4) |
| | 무 | 109 (100) | 135 (99.3) | 244 (99.6) | 53 (98.2) | 39 (100) | 21 (100) | 73 (100) | 38 (100) | 20 (100) | 244 (99.6) |
| 기타자격증 | 유 | 16 (14.7) | 8 (5.9) | 24 (9.8) | 5 (9.3) | 0 (0) | 3 (14.3) | 6 (9.0) | 4 (11.8) | 6 (30.0) | 24 (9.8) |
| | 무 | 93 (85.3) | 128 (94.1) | 221 (90.2) | 49 (90.7) | 39 (100) | 18 (85.7) | 67 (91.0) | 34 (88.2) | 14 (70.0) | 221 (90.2) |
| 합계 | | 109 | 136 | 245 | 54 | 39 | 21 | 73 | 38 | 20 | 245 |

* () : %

생활체육지도자 2급 자격증 보유자들의 종목을 살펴보면 <표 5>와 같다. 보유자 39명 (다중응답)중 수영 7명(18%)으로 가장 많고, 탁구4명(10%), 배드민턴, 게이트볼, 스키, 테니스가 각각 3명(8%), 스쿼시, 축구, 볼링이 각각 2명(5%), 보디빌딩, 배구, 에어로빅, 야구, 태권도, 육상, 세팍타크로, 레크리에이션, 농구, 윈드서핑이 각각 1명(3.2%)으로 나타났다.

<표 5> 생활체육지도자 2급 종목현황

(다중응답 n=39)

| 종 목 | 빈 도 (명) | 구 성 비 (%) |
|------------|---------|-----------|
| 수 영 | 7 | 17.9 |
| 탁 구 | 4 | 10.3 |
| 배 드 민 턴 | 3 | 7.7 |
| 게 이 트 볼 | 3 | 7.7 |
| 스 키 | 3 | 7.7 |
| 테 니 스 | 3 | 7.7 |
| 스 퀴 시 | 2 | 5.1 |
| 축 구 | 2 | 5.1 |
| 볼 링 | 2 | 5.1 |
| 보디빌딩 외 9종목 | 10 | 25.6 |
| 합 계 | 39 | 100.0 |

또한, 생활체육지도자 3급 자격증 종목을 살펴보면<표 6>과 같다. 보유자 302명(다중응답)중 에어로빅 57명(19%)으로 가장 많고, 보디빌딩 36명(12%), 배드민턴 34명(11%), 볼링, 수영 각각 31명(10%), 테니스 27명(9%), 탁구 20명(7%), 태권도 14명(5%), 스쿼시 7명(2%)순으로 나타났다.

<표 6> 생활체육지도자 3급 종목현황

(다중응답 n=302)

| 종 목 | 빈 도 (명) | 구 성 비 (%) |
|-------------|---------|-----------|
| 에 어 로 빅 | 57 | 18.9 |
| 보 디 빌 디ング | 36 | 11.9 |
| 배 드 민 턴 | 34 | 11.3 |
| 볼 링 | 31 | 10.3 |
| 수 영 | 31 | 10.3 |
| 테 니 스 | 27 | 8.9 |
| 탁 구 | 20 | 6.6 |
| 태 권 도 | 14 | 4.6 |
| 스 퀴 시 | 7 | 2.3 |
| 생활체조 외 19종목 | 45 | 14.9 |
| 합 계 | 302 | 100.0 |

2) 생활체육지도자 실기지도시간

생활체육지도자들의 주당 평균 실기지도시간을 살펴보면, 주당 평균 실기지도시간은 20-25시간 78명(31.8%)으로 가장 높게 나타났고, 5시간 미만, 15-20시간, 10-15시간 순으로 나타났으며, 남·여 모두 주당 평균 지도시간이 20-25시간에서 가장 높게 나타났다.

<표 7> 주당 평균 실기지도시간

(다중응답 n=245명)

| 실기지도시간 | 성 별 | | 전 체 |
|---------|--------------|--------------|--------------|
| | 남 | 여 | |
| 5시간 미만 | 22 (20.2) | 21 (15.4) | 43 (17.6) |
| 5-10 | 9 (8.3) | 17 (12.5) | 26 (10.6) |
| 10-15 | 15 (13.8) | 21 (15.4) | 36 (14.7) |
| 15-20 | 20 (18.3) | 21 (15.4) | 41 (16.7) |
| 20-25 | 34 (31.2) | 44 (32.4) | 78 (31.8) |
| 25-30 | 3 (2.8) | 6 (4.4) | 9 (3.7) |
| 30시간 이상 | 6 (5.5) | 6 (4.4) | 12 (4.9) |
| 소계 | 109 (100) | 136 (100) | 245 (100) |

3) 생활체육지도자의 주요업무현황


생활체육지도자들의 주업무 분석결과는 <표 8>와 같다. 실기지도가 주업무인 지도자 168명(54.7%)으로 가장 많았고, 사무직, 순회지도, 기타 순으로 나타났다. 하지만 남자

지도자인 경우는 실기지도, 순회지도, 사무직으로 순회지도가 사무직보다 약간 높게 나타남을 알 수 있었다. 또한 학력 및 자격증에 따른 주업무는 <표 9>과 <표 10>과 같다.

생활체육지도자들이 현재 담당하고 있는 생활체육프로그램을 살펴보면, <표 11>와 같이 에어로빅, 배드민턴 각각 34명(12%)으로 가장 많았고, 생활체조 28명(10%), 보디빌딩 24명(9%), 테니스 23명(8%), 댄스스포츠 18명(7%), 탁구 17명(6%), 볼링 16명(6%) 순으로 나타났다.

생활체육지도자들의 담당하고 있는 지도대상자들을 살펴보면 <표 12>와 같이 주부 159명(39%)으로 가장 높았고, 노인 71명(18%), 기타 63명(16%), 아동 61명(15%), 중고생 49명(12%)순으로 나타났으며, 기타사항으로는 직장인과 남녀노소, 장애인 등으로 조사되었다.

그리고 생활체육프로그램 실기지도 장소는 <표 13>와 같이 비영리체육시설 140명(47%)으로 가장 많았고, 기타 73명(24%), 복지관 66명(22%), 공원/놀이터 17명(6%), 약수터 2명(1%)순으로 나타났으며, 기타로서는 지역 회관, 직장체육시설, 학교체육시설 등으로 조사되었다.

 제주대학교 중앙도서관
<표 8> 생활체육지도자의 주업무

(다중응답 n=307)

| 주요업무 | 성 별 | | 전 체 |
|------|--------------|--------------|---------------|
| | 남 | 여 | |
| 사무직 | 27 (20.5) | 45 (25.7) | 72 (23.5) |
| 순회지도 | 31 (23.5) | 34 (19.4) | 65 (21.2) |
| 실기지도 | 72 (54.5) | 96 (54.9) | 168 (54.7) |
| 기타 | 2 (1.5) | 0 (0) | 2 (0.7) |
| 소계 | 132 (100) | 175 (100) | 307 (100) |

<표 9> 학력에 따른 주 업무

(다중응답 n=307)

| 주요업무 | 학 력 | | | | 전 체 |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | 고졸 | 전문대졸 | 대졸 | 대학원이상 | |
| 사무직 | 6 (10.2) | 19 (26.4) | 36 (25.2) | 11 (33.3) | 72 (23.5) |
| 순회지도 | 14 (23.7) | 20 (27.8) | 30 (21.0) | 1 (3.0) | 65 (21.2) |
| 실기지도 | 39 (66.1) | 33 (45.8) | 76 (53.1) | 20 (60.6) | 168 (54.7) |
| 기타 | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0.7) | 1 (3.0) | 2 (0.7) |
| 소계 | 59 (100) | 72 (100) | 143 (100) | 33 (100) | 307 (100) |



<표 10> 자격증에 따른 주 업무

(다중응답 n=337)

| 주요업무 | 자 격 증 | | | 전 체 |
|------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | 생활체육 2급 | 생활체육 3급 | 경기지도자(2,3급) | |
| 사무직 | 11 (30.6) | 73 (25.6) | 2 (12.5) | 86 (25.5) |
| 순회지도 | 7 (19.4) | 60 (21.1) | 3 (18.8) | 70 (20.8) |
| 실기지도 | 18 (50.0) | 151 (53.0) | 10 (62.5) | 179 (53.1) |
| 기타 | 0 (0.0) | 1 (0.4) | 1 (6.3) | 2 (0.6) |
| 소계 | 36 (100) | 285 (100) | 16 (100) | 337 (100) |

<표 11> 지도 종목

(다중응답 n=276)

| 종 목 | 빈 도 (명) | 구 성 비 (%) |
|------------|---------|-----------|
| 에 어 로 빅 | 34 | 12.3 |
| 배 드 민 턴 | 34 | 12.3 |
| 생 활 체 조 | 28 | 10.1 |
| 보 디 빌 딩 | 24 | 8.7 |
| 테 니 스 | 23 | 8.3 |
| 댄스 스포츠 | 18 | 6.5 |
| 탁 구 | 17 | 6.2 |
| 볼 링 | 16 | 5.8 |
| 수 영 | 13 | 4.7 |
| 축 구 | 12 | 4.3 |
| 배 구 | 7 | 2.5 |
| 태권도 외 23종목 | 50 | 16.5 |
| 합 계 | 302 | 100.0 |

<표 12> 지도 대상

(다중응답 n=403)

| 대 상 | 빈 도 (명) | 구 성 비 (%) |
|-------|---------|-----------|
| 주 부 | 159 | 39.5 |
| 중 고 생 | 49 | 12.2 |
| 아 동 | 61 | 15.1 |
| 노 인 | 71 | 17.6 |
| 기 타 | 63 | 15.6 |
| 합 계 | 403 | 100.0 |

<표 13> 지도 장소

(다중응답 n=298)

| 장 소 | 빈 도 (명) | 구 성 비 (%) |
|---------|---------|-----------|
| 비영리체육시설 | 140 | 47.0 |
| 약 수 터 | 2 | 0.7 |
| 복 지 관 | 66 | 22.1 |
| 공원/놀이터 | 17 | 5.7 |
| 기 타 | 73 | 24.5 |
| 합 계 | 298 | 100.0 |

4) 생활체육지도자의 보수교육

생활체육지도자로서 가장 필요한 교육과 시설은 <표 14>, <표15>와 같다. 먼저 필요교육을 살펴보면, 실기프로그램개발/평가 138명(48.3%)으로 가장 높게 나타났고, 기관운영/행정, 컴퓨터관련교육, 이론프로그램개발/평가, 외국어교육, 기타 순으로 나타났다. 또한 지도자에게 가장 필요한 시설로는 운동기구 134명(48.9%)으로 가장 높게 나타났으며, 유니폼, 컴퓨터, 기타, 사무용품 순으로 나타났다.

생활체육지도자들이 활동하고 있는 지역사회에서 가장 필요로 하는 생활체육프로그램에 대한 응답 결과는 <표 16>과 같다. 생활체조(에어로빅, 댄스스포츠, 민속체조 등) 78명(23.7%)으로 가장 높게 나타났고, 가족 참여 프로그램, 직장인 프로그램, 노인 프로그램, 종목별 무료순회강습회, 아동 프로그램, 기타 순으로 나타났다.

<표 14> 필요교육

(다중응답 n=286)

| 구 분 | 내 용 | 빈 도 (명) | 구 성 비 (%) |
|------|-------------|---------|-----------|
| 필요교육 | 실기프로그램개발/평가 | 138 | 48.3 |
| | 컴퓨터관련교육 | 40 | 14.0 |
| | 이론프로그램개발/평가 | 35 | 12.2 |
| | 기관운영/행정 | 45 | 15.7 |
| | 외국어교육 | 20 | 7.0 |
| | 기타 | 8 | 2.0 |
| 소 계 | | 286 | 100 |

<표 15> 필요시설

(다중응답 n=274)

| 구 분 | 내 용 | 빈 도 (명) | 구 성 비 (%) |
|------|------|---------|-----------|
| 필요시설 | 컴퓨터 | 50 | 18.2 |
| | 운동기구 | 134 | 48.9 |
| | 유니폼 | 69 | 25.2 |
| | 사무용품 | 4 | 1.5 |
| | 기타 | 17 | 6.2 |
| 소 계 | | 274 | 100 |

<표 16> 지역사회에서 필요한 생활체육프로그램

(다중응답 n=329)

| 구 분 | 내 용 | 빈 도 (명) | 구 성 비 (%) |
|-------|------------------------|---------|-----------|
| 프로그램명 | 생활제조(에어로빅,댄스스포츠,민속제조등) | 78 | 23.7 |
| | 노인 프로그램 | 54 | 16.4 |
| | 아동 프로그램 | 29 | 8.8 |
| | 직장인 프로그램 | 59 | 17.9 |
| | 가족 참여 프로그램 | 60 | 18.2 |
| | 종목별 무료순회강습회 | 41 | 12.5 |
| | 기타 | 8 | 2.4 |
| 소 계 | | 329 | 100 |

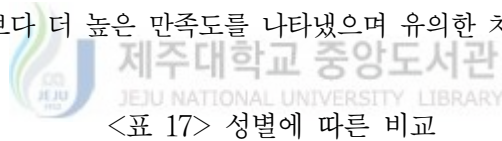
2. 생활체육지도자의 직무만족도

1) 사회경제적 인구통계학적 특성에 따른 비교

(1) 성별에 따른 근무만족도와 비교

<표 17>과 <그림 2>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 남자 지도자와 여자 지도자간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관은 여자 지도자가 남자 지도자보다 평균 만족도가 높게 나타났으며 유의한 차이는 없었다.

급여에 관한 만족도에서 보면 여자 지도자가 남자 지도자보다 만족도가 높게 나타났으며 $P<0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있었다. 상사관계에서는 남자 지도자가 여자 지도자보다 더 높은 만족도를 나타냈으며 $P<0.05$ 수준에서 유의한 차이가 있었다. 후생복지제도에서는 여자 지도자가 남자 지도자보다 만족도가 높게 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 지도관계 및 업무에 있어서는 남·녀 지도자 비슷한 수준으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 성별에 따른 직무만족도에 관한 6개 요인의 전체 비교에서 볼 때 여자 지도자가 남자 지도자보다 더 높은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다.

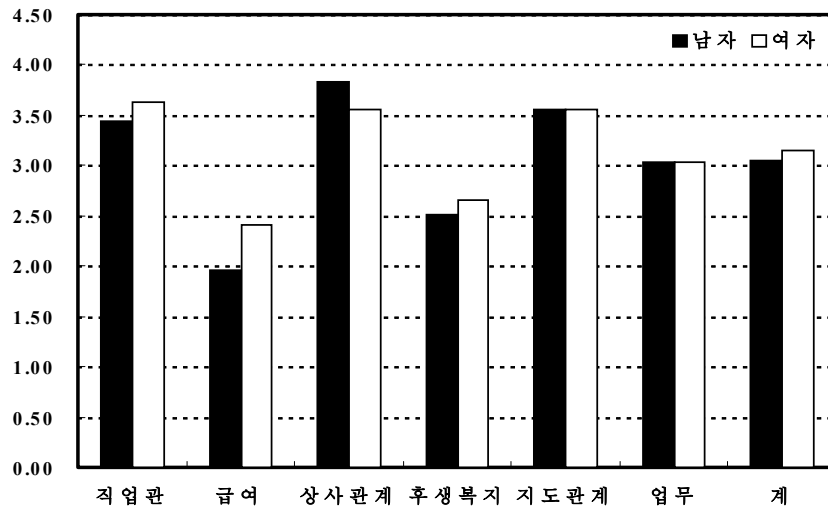


<표 17> 성별에 따른 비교

N=245

| 구분 | N | 직업관 | | 급여 | | 상사관계 | | 후생복지제도 | | 지도관계 | | 업무 | | Total | |
|--------------------|-----|-------|-----|--------|-----|-------|-----|--------|-----|------|-----|-------|------|-------|------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 남자 | 109 | 3.44 | .94 | 1.96 | .77 | 3.83 | .82 | 2.51 | .92 | 3.56 | .72 | 3.04 | .93 | 3.06 | 1.07 |
| 여자 | 136 | 3.63 | .85 | 2.41 | .77 | 3.56 | .91 | 2.66 | .95 | 3.55 | .79 | 3.04 | 1.02 | 3.14 | 1.00 |
| 검증결과 t값(df=243) | | -1.39 | | -3.86* | | 9.58* | | -1.12 | | 0.04 | | -0.03 | | -1.37 | |

M : Mean, SD : Standard Deviation, * $P<0.05$



<그림 2> 성별에 따른 비교

(2) 연령에 따른 직무만족도와 의 비교

<표 18>과 <그림 3>에서 보는 바와 같이 연령에 따른 3개 그룹간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관은 40대 이상 지도자, 20대 지도자, 30대 지도자 순으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다.

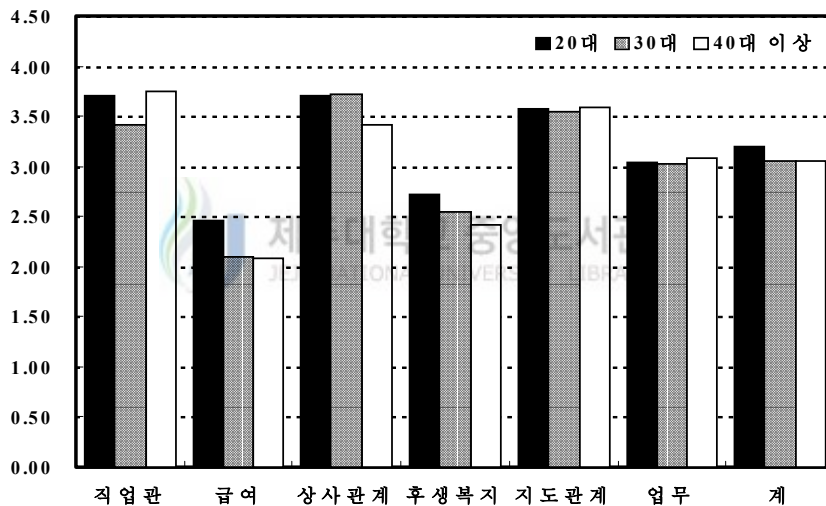
급여에 관한 만족도에서 보면 20대 지도자, 30대 지도자, 40대 이상 지도자 순으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 상사관계에서는 30대 지도자, 20대 지도자, 40대 이상 지도자 순으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 후생복지제도에서는 20대 지도자, 30대 지도자, 40대 이상 지도자 순으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 지도관계 및 업무에 있어서는 40대 이상 지도자가 약간의 높은 수준을 나타냈으며 유의한 차이는 없었다. 연령에 따른 3개 지도자 그룹간에 요인별 직무만족도 전체를 볼 때 20대 지도자가 가장 높게 나타났으며 30대 지도자와 40대 이상 지도자는 같은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다.

<표 18> 연령에 따른 비교

N=245

| 구분 | N | 직업관 | | 급여 | | 상사관계 | | 후생복지 제도 | | 지도관계 | | 업무 | | Total | |
|--------------------|-----|------|------|------|-----|------|-----|---------|-----|------|-----|------|------|-------|------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 20대 | 82 | 3.70 | .90 | 2.46 | .72 | 3.70 | .90 | 2.72 | .92 | 3.57 | .72 | 3.03 | .95 | 3.20 | .98 |
| 30대 | 146 | 3.42 | .95 | 2.10 | .83 | 3.72 | .80 | 2.55 | .92 | 3.55 | .75 | 3.02 | .97 | 3.06 | 1.04 |
| 40대 | 17 | 3.75 | 1.06 | 2.08 | .79 | 3.42 | .90 | 2.42 | .90 | 3.58 | .79 | 3.08 | 1.16 | 3.06 | 1.10 |
| 검증결과 F값(df=242) | | 2.15 | | 4.18 | | 0.70 | | 0.97 | | 0.04 | | 0.03 | | 2.33 | |

M : Mean, SD : Standard Deviation, *P<0.05



<그림 3> 연령에 따른 비교

(3) 학력에 따른 직무만족도와의 비교

<표 19>과 <그림 4>에서 보는 바와 같이 학력에 따른 4개 그룹간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관은 고졸 지도자, 전문대졸 지도자, 대졸 지도자, 대학원 이상 지도자 순으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다.

급여에 관한 만족도에서 보면 전문대졸 지도자, 고졸 지도자, 대졸 지도자, 대학원 이상 지도자 순으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다.

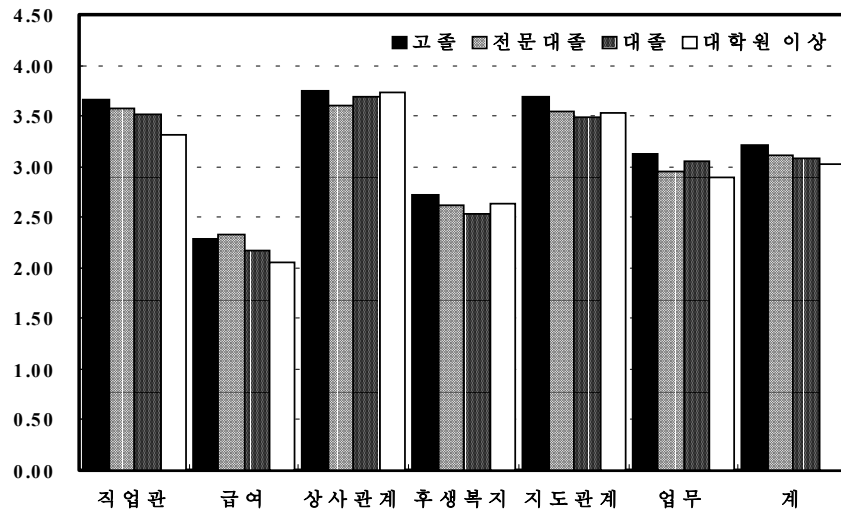
상사관계에서는 고졸 지도자, 대학원 이상 지도자, 대졸 지도자, 전문대졸 지도자 순으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 후생복지제도 및 지도관계와 업무에 있어서는 고졸 지도자가 높은 수준으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 학력에 따른 4개 지도자 그룹간에 요인별 직무만족도 전체를 볼 때 고졸 지도자가 가장 높게 나타났으며 전문대졸 지도자, 대졸 지도자, 대학원 이상 지도자 순으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다.

<표 19> 학력에 따른 비교

N=245

| 구분 | N | 직업관 | | 급여 | | 상사관계 | | 후생복지제도 | | 지도관계 | | 업무 | | Total | |
|--------------------|-----|------|------|------|-----|------|------|--------|------|------|-----|------|------|-------|------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 고졸 | 52 | 3.67 | .93 | 2.28 | .83 | 3.74 | .91 | 2.72 | 1.00 | 3.69 | .73 | 3.13 | 1.00 | 3.21 | 1.05 |
| 전문대졸 | 57 | 3.58 | .93 | 2.33 | .83 | 3.60 | 1.01 | 2.63 | .87 | 3.55 | .81 | 2.95 | 0.93 | 3.10 | 1.02 |
| 대졸 | 110 | 3.52 | .92 | 2.17 | .79 | 3.69 | .78 | 2.53 | .89 | 3.49 | .76 | 3.06 | 0.94 | 3.08 | 1.01 |
| 대학원이상 | 26 | 3.32 | 1.11 | 2.05 | .91 | 3.74 | .99 | 2.63 | 1.07 | 3.53 | .77 | 2.89 | 1.10 | 3.03 | 1.13 |
| 검증결과 F값(df=241) | | 0.63 | | 0.66 | | 0.20 | | 0.38 | | 0.60 | | 0.37 | | 1.07 | |

M : Mean, SD : Standard Deviation, *P<0.05



<그림 4> 학력에 따른 비교

(4) 결혼여부에 따른 직무만족도와의 비교

<표 20>과 <그림 5>에서 보는 바와 같이 결혼여부에 따른 기혼 지도자와 미혼 지도자간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관은 기혼 지도자와 미혼 지도자가 비슷한 수준을 나타냈으며 유의한 차이는 없었다. 급여에 관한 만족도 또한 기혼 지도자와 미혼 지도자 모두 비슷한 수준을 나타냈으며 유의한 차이는 없었다.

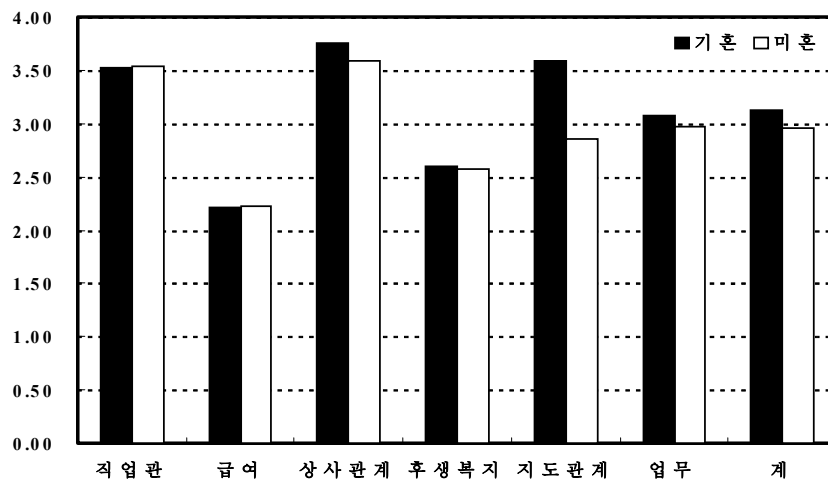
상사관계 및 후생복지제도, 업무에서는 기혼 지도자가 미혼 지도자보다 높은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다. 지도관계에 있어서는 기혼 지도자가 미혼 지도자보다 만족도가 높게 나타났으며 $P<.05$ 수준에서 유의한 차이가 있었다. 결혼여부에 따른 직무만족도에 관한 6개 요인의 전체 비교에서 볼 때 기혼 지도자가 미혼 지도자보다 더 높은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다.

<표 20> 결혼여부에 따른 비교

N=245

| 구분 | N | 직업관 | | 급여 | | 상사관계 | | 후생복지제도 | | 지도관계 | | 업무 | | Total | |
|--------------------|-----|-------|-----|-------|-----|------|-----|--------|-----|-------|------|------|------|-------|------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 기혼 | 129 | 3.52 | .91 | 2.21 | .83 | 3.76 | .82 | 2.60 | .93 | 3.59 | .76 | 3.07 | 1.02 | 3.13 | 1.04 |
| 미혼 | 126 | 3.53 | .94 | 2.22 | .79 | 3.59 | .91 | 2.57 | .95 | 2.86 | 1.05 | 2.97 | .96 | 2.96 | 1.05 |
| 검증결과 t값(df=243) | | -0.10 | | -0.10 | | 1.30 | | 0.25 | | 5.32* | | 0.73 | | 2.66 | |

M : Mean, SD : Standard Deviation, * $P<.05$



<그림 5> 결혼여부에 따른 비교

(5) 전공에 따른 직무만족도와의 비교

<표 21>과 <그림 6>에서 보는 바와 같이 전공에 따른 체육전공 지도자와 비체육전공 지도자간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관 및 급여는 체육전공 지도자와 비체육전공 지도자가 비슷한 수준을 나타냈으며 유의한 차이는 없었다.

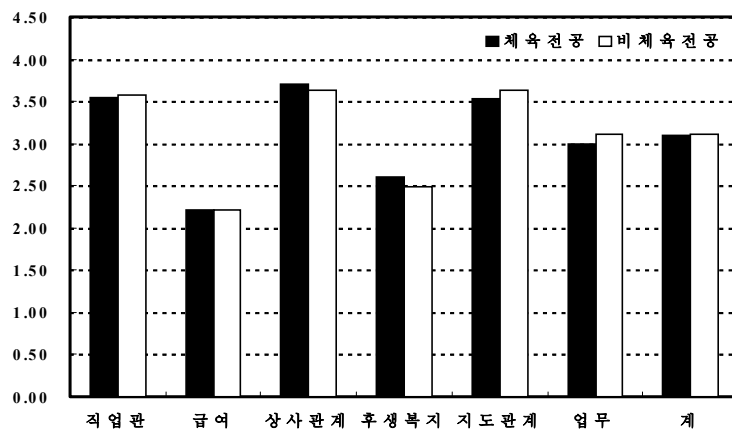
상사관계 및 후생복지제도에 관한 만족도에서 보면 체육전공 지도자가 비체육전공 지도자보다 만족도가 높게 나타났으며 유의한 차이가 없었다. 지도관계 및 업무에서는 체육전공 지도자보다 비체육전공 지도자가 높은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다. 전공에 따른 직무만족도에 관한 6개 요인의 전체 비교에서 볼 때 체육전공 지도자와 비체육전공 지도자가 비슷한 수준을 나타냈으며 유의한 차이는 없었다.

<표 21> 전공에 따른 비교

N=245

| 구분 | N | 직업관 | | 급여 | | 상사관계 | | 후생복지제도 | | 지도관계 | | 업무 | | Total | |
|--------------------|-----|-------|-----|------|-----|------|-----|--------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 체육전공 | 177 | 3.54 | .91 | 2.22 | .83 | 3.70 | .89 | 2.61 | .92 | 3.53 | .77 | 3.00 | .99 | 3.10 | 1.04 |
| 비체육전공 | 68 | 3.57 | .94 | 2.22 | .76 | 3.63 | .77 | 2.49 | .95 | 3.63 | .69 | 3.12 | .91 | 3.11 | 1.01 |
| 검증결과 t값(df=243) | | -0.18 | | 0.02 | | 0.54 | | 0.77 | | -0.79 | | -0.77 | | -0.11 | |

M : Mean, SD : Standard Deviation, *P<0.05



<그림 6> 전공에 따른 비교

(6) 근무지역에 따른 직무만족도와 의 비교

<표 22>과 <그림 7>에서 보는 바와 같이 근무지역에 따른 6개 그룹간에 요인별 직무 만족도를 볼 때 6개 요인중 상사관계에서만 근무지역에 따른 유의한 차($P<.05$)가 나타났는데, 충청권에서 가장 높게 만족도가 나타났고, 호남권, 영남권, 경인권, 강원권 순으로 나타났고 제주권으로 가장 만족도가 낮게 나타났다. 이를 사후검증(DMR)한 결과 충청권, 경인권, 영남권, 호남권 그룹간에는 유의한 차가 없었으며, 경인권, 강원권, 영남권, 호남권 그룹에서도 유의한 차가 없었으며, 제주권, 강원권 그룹 또한 유의한 차이가 없었다. 따라서 충청권 그룹은 강원권, 제주권 그룹에서 유의한 차이가 있었으며, 제주권 그룹은 강원권 그룹을 제외한 모든 지역에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

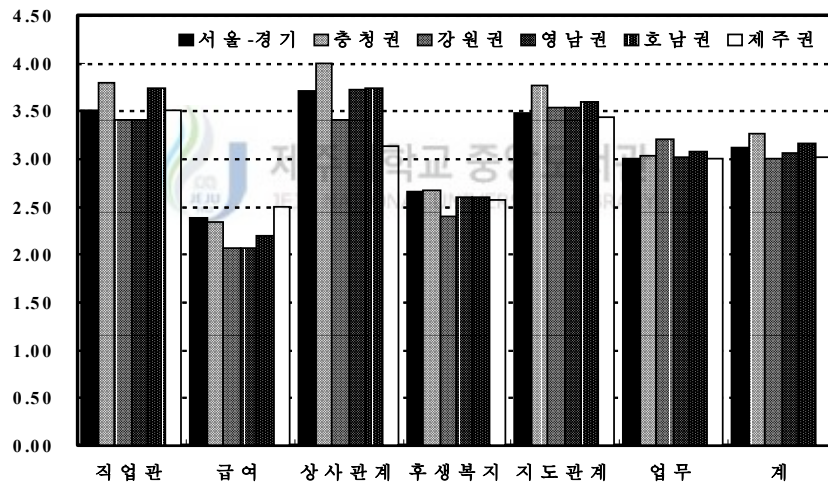
충청권 그룹의 직업관 및 후생복지제도와 지도관계에서 나머지 그룹보다 높게 나타났으나 유의한 차이는 없었고 강원권 그룹의 업무에서 나머지 그룹보다 약간 높게 나타났으며 제주권 그룹의 급여에서 나머지 그룹보다 높게 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 근무지역에 따른 6개 지도자 그룹간에 요인별 직무만족도 전체를 볼 때 충청권이 가장 높게 나타났으며 호남권, 경인권, 영남권, 제주권 순으로 나타났으며 마지막으로 강원권으로 가장 낮게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이($P<.05$)가 있음을 알 수 있었다. 이를 사후검증(DMR)한 결과 충청권, 경인권, 호남권 그룹간에는 유의한 차이가 없었으며, 강원권, 영남권, 제주권 그룹 또한 유의한 차이가 없었으며, 경인권, 영남권, 호남권, 제주권 그룹에서 유의한 차이가 없었다. 따라서 충청권 그룹은 강원권, 영남권, 제주권 그룹과 유의한 차이가 있으며 강원권 그룹은 경인권, 충청권, 호남권 그룹과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 22> 근무지역에 따른 비교

N=245

| 구분 | N | 직업관 | | 급여 | | 상사관계 | | 후생복지제도 | | 지도관계 | | 업무 | | Total | |
|--------------------|----|-------|------|-------|-----|--------|------|--------|------|-------|-----|-------|------|--------|------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 경인권 | 54 | 3.50a | .93 | 2.38a | .84 | 3.70ab | .82 | 2.65a | 1.05 | 3.48a | .78 | 3.00a | .91 | 3.12ab | 1.01 |
| 충청권 | 39 | 3.80a | .85 | 2.33a | .84 | 4.00a | .74 | 2.67a | .76 | 3.77a | .57 | 3.03a | .96 | 3.27a | 1.01 |
| 강원권 | 21 | 3.40a | 1.06 | 2.07a | .80 | 3.40bc | .63 | 2.40a | .83 | 3.53a | .64 | 3.20a | .77 | 3.00c | .96 |
| 영남권 | 73 | 3.41a | .90 | 2.06a | .76 | 3.72ab | .86 | 2.59a | .90 | 3.54a | .77 | 3.02a | .98 | 3.06bc | 1.04 |
| 호남권 | 38 | 3.74a | .90 | 2.19a | .74 | 3.74ab | 1.06 | 2.59a | 1.05 | 3.59a | .75 | 3.07a | 1.07 | 3.15ab | 1.10 |
| 제주권 | 20 | 3.50a | 1.10 | 2.50a | .82 | 3.13c | .62 | 2.56a | .81 | 3.44a | .73 | 3.00a | .97 | 3.02bc | .92 |
| 검증결과 F값(df=239) | | 1.02 | | 1.39 | | 2.71* | | 0.20 | | 0.71 | | 0.12 | | 1.46* | |

M : Mean, SD : Standard Deviation, DMR : Duncan's Multiple Range(사후검증), *P<0.05



<그림 7> 근무지역에 따른 비교

(7) 근무경력에 따른 직무만족도와의 비교

<표 23>과 <그림 8>에서 보는 바와 같이 근무경력에 따른 6개 그룹간에 요인별 직무만족도를 볼 때 6개 요인중 급여 및 후생복지제도에서만 근무경력에 따른 유의한 차(P<.05)가 나타났다. 급여관계에서 1년 이하에서 가장 높게 나타났고, 1~3년, 3년 이상 순으로 나타났다. 이를 사후검증(DMR)한 결과 1년 이하와 1~3년은 유의한 차이가 없었으며, 1~3년과 3년 이상 또한 유의한 차이가 없었다. 따라서 1년 이하와 3년 이상은 유의한 차이가 있

는 것으로 나타났다. 후생복지제도에서 1년 이하에서 가장 높게 나타났고, 3년 이상, 1~3년 순으로 나타났다. 이를 사후검증(DMR)한 결과 1~3년과 3년 이상은 유의한 차이가 없었고 1년 이하와 1~3년, 3년 이상은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

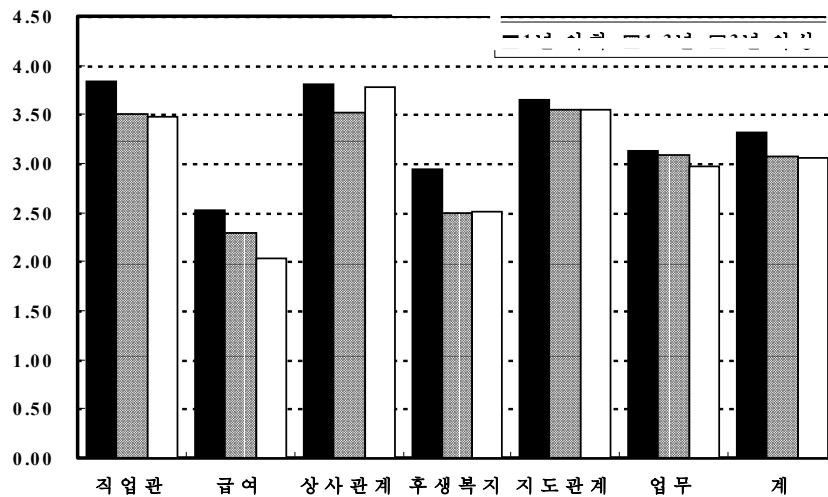
직업관, 상사관계, 지도관계, 업무에서는 1년 이하에서 가장 높게 나타났으며 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 근무경력에 따른 6개 지도자 그룹간에 요인별 직무만족도 전체를 볼 때 1년이하가 가장 높게 나타났으며 1~3년, 3년 이상 순으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이(P<.05)가 있음을 알 수 있었다. 이를 사후검증(DMR)한 결과 1~3년과 3년 이상은 유의한 차이가 없었으나 1년 이하는 1~3년, 3년 이상 그룹과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 23> 근무경력에 따른 비교

N=245

| 구분 | N | 직업관 | | 급여 | | 상사관계 | | 후생복지제도 | | 지도관계 | | 업무 | | Total | |
|--------------------|-----|-------|-----|--------|-----|-------|-----|--------|-----|-------|-----|-------|------|-------|------|
| | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 1년 이하 | 43 | 3.84a | .88 | 2.53a | .72 | 3.81a | .90 | 2.94a | .88 | 3.66a | .65 | 3.13a | .91 | 3.32a | .95 |
| 1~3년 | 90 | 3.50a | .94 | 2.29ab | .81 | 3.51a | .86 | 2.50b | .92 | 3.54a | .74 | 3.09a | 1.00 | 3.07b | 1.01 |
| 3년 이상 | 112 | 3.48a | .89 | 2.04b | .79 | 3.77a | .86 | 2.51b | .89 | 3.54a | .76 | 2.97a | 1.00 | 3.05b | 1.06 |
| 검증결과 F값(df=242) | | 2.01 | | 4.92* | | 2.06 | | 3.06* | | 0.30 | | 0.37 | | 4.94* | |

M : Mean, SD : Standard Deviation, DMR : Duncan's Multiple Range(사후검증), *P<0.05



<그림 8> 근무경력에 따른 비교

V. 논의

본 연구는 생활체육지도자의 활동실태와 문제점을 파악하고, 생활체육지도자의 개인적 특성과 환경적 특성에 따른 직무만족도를 비교연구하였으며, 다음과 같이 논의하였다.

1. 생활체육지도자의 활동실태

생활체육지도자들의 자격증 보유현황을 살펴보면 생활체육 1, 2급 지도자 자격증의 보유율이 매우 낮으며, 대부분이 생활체육 3급 지도자 자격증을 보유하고 있었다. 또한, 자격 종목도 수영, 에어로빅, 보디빌딩 등 일부 종목들에 편중되어 있었다. 이러한 결과는 김교준(1991)의 3급 생활체육지도자 실태조사연구에서 실내에서 실시할 수 있는 보디빌딩이나 에어로빅 종목의 지도자들이 대부분 참여한 것과 일치한다.

생활체육지도자들의 주당 평균 실기지도시간을 살펴보면, 주당 평균 실기지도시간은 20-25시간 78명(31.8%)으로 가장 높게 나타났고, 5시간 미만, 15-20시간, 10-15시간 순으로 나타났으며, 남·여 모두 주당 평균 지도시간이 20-25시간에서 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 원영신(2001)의 생활체육지도자 활용실태와 직무만족도에 관한 연구에서 생활체육지도자의 실기강습시간이 주당 10시간 미만보다 높게 나타났다. 이는 생활체육지도자의 실기지도에 대한 업무의 비중이 높아진 결과로 사료된다.

생활체육지도자들의 주업무는 실기지도가 가장 많았고, 그 밖에 사무직, 순회지도 순으로 나타났다. 생활체육담당프로그램에서는 에어로빅, 배드민턴, 생활체조 등 일부 종목에 편중되어 있었으며, 지도대상자는 대부분 주부, 노인으로 나타났으며, 실기지도 장소는 비영리체육시설을 주로 이용하는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 김교준(1991), 조동진(1995)이 보고한 실내에서 할 수 있는 종목에 편중되어있다는 것과 일치한다.

생활체육지도자들이 필요하다고 인식하고 있는 필요교육은 실기프로그램개발/평가에 대한 교육과 기관운영/행정에 관한 교육임을 알 수 있었고, 지도자에게 가장 필요한 시설로는 운동기구를 들었으며, 생활체육지도자들이 활동하고 있는 지역사회에서 가장 필

요한 생활체육프로그램으로 생활체조(에어로빅, 댄스스포츠, 민속체조 등)로 나타났음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 원영신(2001)의 생활체육지도자 활용실태와 직무만족도에 관한 연구에서 생활체육지도자가 필요한 보수교육은 실기프로그램개발/평가에 대한 교육으로 나타난 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 종합해 보면, 생활체육지도자의 자격증 보유현황은 3급, 주당 평균 실기지도시간은 20~25시간, 주업무는 실기지도가 가장 높게 나타났으며, 생활체육지도자의 보수교육에서 필요교육은 실기프로그램개발/평가, 지역사회에서 가장 필요한 생활체육 프로그램으로는 생활체조(에어로빅, 댄스스포츠, 민속체조 등)임을 알 수 있었다.

2. 생활체육지도자의 직무만족도

성별에 따른 남자 지도자와 여자 지도자간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관 및 후생복지제도는 여자 지도자가 높게 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 급여에 관한 만족도에서 보면 여자 지도자가 높게 나타났으며 $P<.05$ 수준에서 유의한 차이가 있었다. 상사관계에서는 남자 지도자가 높은 만족도를 나타냈으며 $P<.05$ 수준에서 유의한 차이가 있었다. 지도관계 및 업무에 있어서는 남·녀 지도자 비슷한 수준으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 성별에 따른 직무만족도에 관한 6개 요인의 전체 비교에서 볼 때 여자 지도자가 남자 지도자보다 더 높은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다. 이러한 결과는 이순희(1995)가 보고한 스포츠센터 체육지도자들의 직무만족도에 관한 조사 연구와 비교해 볼 때 전체적으로 다르게 나타났으며, 특히 급여에 대한 만족도 비교에서 남자 지도자가 여자 지도자보다 더 높게 나타난 것과 상반됨을 알 수 있었다. 이는 연구 대상에 있어서 사설체육지도자와의 근무환경 및 급여의 차이에서 올 수 있다고 사료된다.

연령에 따른 3개 그룹간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관, 지도관계 및 업무에서는 40대 이상 지도자가, 급여 및 후생복지제도에 관한 만족도에서 20대 지도자, 상사관계에서는 30대 지도자가 약간의 높은 수준을 나타냈다. 요인별 직무만족도 전체를 볼 때 20대 지도자가 가장 높게 나타났으며 30대 지도자와 40대 이상 지도자는 같은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다. 직무만족요인중 개인적 요인으로 연령과 근속이 매우 영향을 미치고 있는 것으로 보고한 Wanous(1973)는 특히 나이가 들고 연공이 늘어나면

보다 책임감이 크거나 도전감을 불러 일으키는 직위를 갖게 된다. 이런 사람들은 조직에 남아 있는 것만으로도 어떤 보상을 받게 된다. 또 나이든 종업원들은 경험상 그들의 기대를 현실적인 수준으로 조정시키고 그럼으로서 현재의 보상에 대하여 보다 만족한다. 이와같이 선행연구된 보고에서 볼 때 본 연구에서 나타난 직업관, 지도관계, 업무 등에서 연령이 높을수록 만족도가 높게 나타난 것은 선행연구와 일치되고 있음을 알 수 있다. 하지만 급여와 후생복지제도에서는 전체적으로 낮은 만족도를 보였으며 이는 현행 계약직 생활체육지도자의 보수규정 및 후생복지제도에 대한 불만족으로 사료된다.

학력에 따른 4개 그룹간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관, 상사관계, 후생복지제도, 지도관계 및 업무는 고졸 지도자가, 급여에 관한 만족도에서 보면 전문대졸 지도자가 높은 수준으로 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 학력에 따른 4개 지도자 그룹간에 요인별 직무만족도 전체를 볼 때 고졸 지도자가 가장 높게 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 따라서 김상구, 오일영(1992)이 연구 보고한 사회체육지도자의 직무만족 요인에 관한 연구에서 보고한 대로 고졸, 대졸, 대학원이상 학력별 비교에서 그룹간의 직무, 임금, 상사와의 관계 등에서 유의한 차이가 나타나지 않았으므로 본 논문의 분석에서 나타난 결과와 일치하고 있다.

결혼여부에 따른 기혼 지도자와 미혼 지도자간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관 및 급여는 기혼 지도자와 미혼 지도자가 비슷한 수준으로 나타났으며, 상사관계 및 후생복지제도, 업무에서도 기혼 지도자가 높은 만족도를 나타냈다. 또한, 지도관계에 있어서는 기혼 지도자가 미혼 지도자보다 만족도가 높게 나타났으며 $P < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있었다. 결혼여부에 따른 직무만족도에 관한 6개 요인의 전체 비교에서 볼 때 기혼 지도자가 미혼 지도자보다 더 높은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다. 이상에서 보는 바와 같이 결혼여부에 따른 직무만족도에서는 기혼자가 미혼자보다 대체적으로 높게 나왔다. 이는 정한신(1996)의 '체육행정종사자의 직무만족도 조사'에서 미혼이 기혼보다 사회적 책임감이나 성취욕이 낮은 일반적 경향을 보여준다고 보고하는 내용과 일치하게 나타났다.

전공에 따른 체육전공 지도자와 비체육전공 지도자간에 요인별 직무만족도를 볼 때 직업관 및 급여는 체육전공 지도자와 비체육전공 지도자가 비슷한 수준을 나타냈으며, 상사관계 및 후생복지제도에 관한 만족도에서 보면 체육전공 지도자가, 지도관계 및 업무에서는 비체육전공 지도자가 높은 만족도를 나타냈으며 유의한 차이는 없었다. 전공에 따른 직무만족도에 관한 6개 요인의 전체 비교에서 볼 때 체육전공 지도자와 비체육전

공 지도자가 비슷한 수준을 나타냈으며 유의한 차이는 없었다.

근무지역에 따른 6개 그룹간에 요인별 직무만족도를 볼 때 6개 요인중 상사관계에서만 근무지역에 따른 유의한 차($P<.05$)가 나타났는데, 충청권에서 가장 높게 만족도가 나타났고, 이를 사후검증(DMR)한 결과 충청권 그룹은 강원권, 제주권 그룹에서 유의한 차이가 있었으며, 제주권 그룹은 강원권 그룹을 제외한 모든 지역에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 충청권 그룹의 직업관 및 후생복지제도와 지도관계에서 나머지 그룹보다 높게 나타났으며, 강원권 그룹의 업무에서 나머지 그룹보다 약간 높게 나타났으며, 제주권 그룹의 급여에서 나머지 그룹보다 높게 나타났으며 유의한 차이는 없었다. 근무지역에 따른 6개 지도자 그룹간에 요인별 직무만족도 전체를 볼 때 충청권이 가장 높게 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이($P<.05$)가 있음을 알 수 있었다. 이를 사후검증(DMR)한 결과 충청권 그룹은 강원권, 영남권, 제주권 그룹과 유의한 차이가 있으며, 강원권 그룹은 경인권, 충청권, 호남권 그룹에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무지역에 따른 만족도 결과를 볼 때 직업관, 급여, 후생복지제도, 지도관계, 업무 등에서는 지역간 유의한 차이가 없었으나, 상사관계에 있어서는 지역간 유의한 차이가 있으므로 이 점에 대해서는 한번쯤 현상태를 고려해 볼 필요성이 있다고 사료된다.

근무경력에 따른 6개 그룹간에 요인별 직무만족도를 볼 때 6개 요인중 급여 및 후생복지제도에서 유의한 차($P<.05$)가 나타났다. 급여관계에서 1년 이하에서 가장 높게 나타났고, 이를 사후검증(DMR)한 결과 1년 이하와 3년 이상은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 후생복지제도에서 1년 이하에서 가장 높게 나타났고, 이를 사후검증(DMR)한 결과 1년 이하와 1~3년, 3년 이상은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직업관, 상사관계, 지도관계, 업무에서는 1년 이하에서 가장 높게 나타났으며, 근무경력에 따른 6개 지도자 그룹간에 요인별 직무만족도 전체를 볼 때 1년이하가 가장 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이($P<.05$)가 있음을 알 수 있었다. 이를 사후검증(DMR)한 결과 1년 이하는 1~3년, 3년 이상 그룹과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무경력에 따른 비교에서 하성수(1998)의 생활체육지도자의 직무만족도의 연구에서 근무경력이 많고 연령, 봉급수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타난다는 내용과 상반됨을 알 수 있었다. 이는 사설체육지도자의 급여 및 후생복지제도의 차이에서 올 수 있다고 사료된다.

이상이 연구결과를 종합해 보면, 전체 직무만족도에 영향을 미치는 배경변인으로는 근무지역과 근무경력에 따라 유의한 차이가 있었으며, 요인별 직무만족도를 보면 직업관, 상사관계, 지도관계, 업무에 있어서는 전체적으로 만족도가 높게 나타났으나 급여와 후

생복지에 있어서는 불만족으로 나타났다.

본 연구는 생활체육지도자의 활동실태와 문제점을 파악하고, 생활체육지도자의 개인적 특성과 환경적 특성에 따른 직무만족도를 비교 연구하는데 있었다. 이상의 연구 결과를 토대로 본 연구가 지닌 문제점을 고려하여 후속연구를 위한 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 전국 233개 시·군·구에 근무하는 생활체육지도자를 단순무선표집을 이용하였기 때문에 연구결과에 있어서 모집단을 정확하게 대표한다고는 볼 수 없다. 따라서 향후 연구에서는 모집단 전체를 연구대상으로 한 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 생활체육지도자의 활동실태와 배경변인에 따른 직무만족도를 비교 연구하기 위해 설문지를 이용한 양적 연구를 실시하였으나 양적 연구가 가지고 있는 자료 수집이 한계가 있기 때문에 후속연구에서는 심층적인 자료를 수집하기 위해 질적 연구가 고려되어야 할 것이다.

셋째, 본 연구에 있어서는 연구대상을 국민생활체육협회에 소속된 계약직 생활체육지도자로 한정하였으므로 생활체육지도자 전체를 대표할 수는 없다. 따라서 후속연구에서는 각 기관이나 단체에서 근무하는 전체 생활체육지도자로 연구대상을 확대하여 전반적이고 포괄적인 생활체육지도자에 대한 연구가 되어야 할 것이다.

VI. 결 론

본 연구는 지난 2000년 7월 생활체육지도자 채용·배치사업의 시행에 의해 채용된 전국 233개 시·군·구 생활체육협의회에서 근무하고 있는 생활체육지도자의 활동실태와 문제점을 파악하고, 생활체육지도자의 개인적 특성과 환경적 특성에 따른 직무만족도를 살펴봄으로써 지도자의 근무환경 개선과 처우 개선 및 지도자의 효율적 관리, 운영 방안과 해결방안을 위한 기초 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

본 연구는 2004년 현재 전국 233개 시·군·구 생활체육협의회에서 근무하고 있는 생활체육지도자 324명을 단순무선표집하여 그 중 245명으로부터 자료를 수집하여 생활체육지도자의 활동실태와 직무만족도에 대하여 연구하였다. 조사도구는 설문지를 사용하였고, 자료분석은 SPSS 10.0 프로그램을 이용하여 t-test, 일원분산분석(ANOVA)을 했고 분산분석의 결과가 유의한 경우에는 Duncan의 다중범위검증을 통하여 사후검증을 실시하였다.

이상의 연구방법과 절차를 통하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 생활체육지도자들의 자격증 보유현황을 보면, 생활체육 1, 2급 지도자 자격증의 보유율이 매우 낮으며, 대부분 3급 지도자 자격증을 보유하고 있었다. 또한, 자격 종목도 수영, 에어로빅, 보디빌딩 등 일부 종목들에 편중되어 있었다.

둘째, 생활체육지도자들의 실기 지도시간은 주당 평균 20-25시간, 5시간 미만, 15-20시간, 10-15시간 순으로 나타났으며, 또한, 남·여 구분 없이 20-25시간에서 가장 높게 나타났다.

셋째, 생활체육지도자들의 주업무는 실기지도, 사무직, 순회지도, 기타 순으로 나타났다. 하지만, 남자 지도자인 경우는 사무직보다는 순회지도가 약간 높게 나타났다. 그리고 실기지도종목은 에어로빅과 배드민턴, 지도대상은 주부, 실기지도 장소는 비영리체육시설을 주로 이용하고 있었다.

넷째, 생활체육지도자들이 필요하다고 인식하고 있는 보수교육은 실기프로그램개발/평가와 기관운영/행정 관련교육으로 나타났으며, 또한, 지역사회에서 가장 필요로 하는 생활체육프로그램은 생활체조(에어로빅, 댄스스포츠, 민속체조 등)와 가족 참여 프로그램

으로 나타났다.

다섯째, 직무만족도 6개 요인 전체 만족도 비교를 볼 때 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 전공에 따른 구분에서는 지도자 간에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 근무지역과 근무경력에서는 유의수준 $P < .05$ 에서 유의한 차이가 있었으며, 근무지역에서는 충청권이, 근무경력에서는 1년 이하의 경력을 가진 지도자 그룹에서 만족도가 높게 나타났다.

마지막으로, 직무만족도 요인별 만족도에서는 직업관, 상사관계, 지도관계, 업무에 있어서는 전체적으로 만족도가 높게 나타났으나 급여와 후생복지에 있어서는 불만족으로 나타났다.



참고문헌

- 고명진(2003). 생활체육지도자의 직무만족도에 관한 연구. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권찬안(1992). 교사들이 사회체육에 대한 인식 및 참여실태 조사연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김경숙, 김숙자, 허현미(1995). 사회체육지도자의 직장만족도에 관한 영향. 한국사회체육학회지, 3, 5-18.
- 김경숙, 함지선(2001). 무용지도자의 교육관과 직업 만족도에 관한 연구. 한국여성체육학회지, 15(2), 13-25.
- 김경철(1988). 레크리에이션 지도자 연수교육에 관한 연구. 여가·레크리에이션 연구, 5, 20-21.
- 김교준(1991). 3급 생활체육지도자 실태 조사 연구. 용인대학교 논문집, 7, 127-141.
- 김기봉외 2인(1995). 사회체육 지도론. 서울: 대경출판사.
- 김상대, 조만태(2002). 프로야구선수의 직업만족도에 관한 연구. 한국사회체육학회지, 18, 701-711.
- 김영환외 5인(1987). 체육원리의 비교연구. 도서출판 금광.
- 김용길(1987). 사회체육진흥을 위한 발전모형 정립에 관한 연구. 국민대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김윤숙(1996). 청소년 레크리에이션의 지도현황 및 활성화 방안. 한국과학연구소 논문집, 12, 29-41.
- 김재웅(1984). 교원의 직무만족에 대한 동기-요인이론의 검증, 서울대학교 석사학위논문.
- 김종욱, 이현수, 양갑렬(1998). 초등학교 체육전담교사의 직무가치관, 역할갈등 및 직무만족도의 관계연구. 한국스포츠교육학회지, 5(1), 45-53.
- 김중환(1988). 사회체육활성화방안에 관한 연구. 한국체육학회지, 27(2).
- 김진환(1991). 사회체육지도자의 활동분석에 관한 연구. 건국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김현국(2002). 생활체육지도자의 직무스트레스요인이 직무만족과 이직에 미치는 영향.

- 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 문원재(1995). 태권도 지도자의 직무 만족도에 관한 연구. 한국체육학회지, 34(2), 192-207.
- 박수정, 원형중(1996). 수상 스포츠 종목에 따른 참여자의 참여동기 및 만족도에 관한 연구 한국스포츠사회학회지, 6, 135-144.
- 박태민(1996). 생활체육지도자의 직무만족도에 관한 연구. 한국체육대학교 대학원 석사학위논문.
- 박현주(2002). 생활체육지도자의 조직행동과 직무만족도에 관한 연구. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 성영호, 김유미(2000). 생활체육지도자의 직무만족에 관한 조사연구. 한국사회체육학회, 14, 869-882.
- 신기훈(2002). 중등학교 체육교사의 직무만족도 조사연구. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 신유근(1985). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 양종옥(1994). 직장인의 스포츠 동호인 활동과 직무만족의 관계. 한국체육대학교 대학원 석사학위논문, 19-20.
- 원영신(2001). 생활체육지도자 활용실태와 직무만족도에 관한 연구. 한국스포츠산업·경영학회지, 6(1), 77-91
- 위성식(1991). 사회체육지도자의 위상. 한국체육학회지 창간호, 113-122.
- 예삼수(1991). 생활체육 활성화를 위한 지도자의 실태에 관한 연구. 건국대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이경훈, 유병인(2001). 생활체육지도자의 근무여건 및 환경에 대한 인식연구. 한국스포츠산업·경영학회지, 6(2), 25-36.
- 이동희(2001). 에어로빅 지도자의 직무만족에 관한 연구. 용인대학교 교육대학원 석사학위논문
- 이병익(2001). 한국의 무도지도자 운영실태에 관한 조사연구. 용인대학교 무도연구지, 12(1), 143-160.
- 이상일, 정우진(1999). 법규적 분류에 의한 스포츠센터 지도자의 직무만족도 분석. 한국사회체육학회지, 12, 1207-1217.
- 이석주(1994). 사회체육지도자의 양성실태 및 육성방안에 관한 연구. 한국체육학회지,

33(3), 73-84.

- 이순희(1995). 스포츠센터 체육지도자들의 직무만족도에 관한 조사 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이승희(2003). 생활체육지도자의 자격요건과 직무 만족도에 관한 연구. 명지대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이종영(1992). 생활체육진흥을 위한 지도자의 양성과 활용방안. 한국체육학회 제11회 국민체육진흥세미나, 48-61.
- 이주호(2001). 중등학교 체육교사의 스포츠참여와 직무만족도에 관한 연구. 건국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이창기(2003). 생활체육 참여자의 참여동기가 직무만족도 및 생활만족도에 미치는 영향. 제주대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 임변장(1993). 국민생활체육: 생활체육 프로그램 순회지도 사업운영 지침서. 국민생활체육협의회.
- 임변장(1991). 사회체육론. 2급 생활체육지도자 연수교재. 한국체육대학 연구원.
- 정일규(1997). 사회체육지도론. 도서출판 대경.
- 정한신(1996). 체육행정종사자의 직무만족도에 대한 조사. 한국체육대학교 사회체육대학원 석사학위논문.
- 정희진(2001). 생활체육행정종사자의 직무만족도에 관한 조사 연구. 한림대학교 대학원 석사학위 논문.
- 조동진(1995). 생활체육지도자들의 실태조사연구. 조선대학교 스포츠과학연구소, 7, 1-9.
- 조연철, 석광재(2000). 대구광역시 생활체육활성화 방안을 위한 실태 조사. 한국사회체육학회지, 13, 829-843.
- 조영창(1988). 지각된 직무특성이 작업자의 직무만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 조정구(1997). 생활체육지도자의 직무만족도에 관한 연구, 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조홍태(2003). 체육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구, 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 주삼환, 김수진(1983). 동기-위생이론, 교육신서 115, 서울:배영사, 175-176.
- 진종현, 강효민(1997). 생활체육참여자의 참여동기와 스포츠 활동만족도의 관계. 한국스

- 포츠사회학회지, 8, 165-176.
- 최명섭(2001). 생활체육지도자의 자격요건과 직무만족도에 관한 연구. 경기대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 최영실(1996). 사회체육지도자의 역할지각과 역할갈등에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원.
- 최재열(1992). 직무만족수준의 결정요인에 관한 실증적 연구. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 하성수(1998). 생활체육지도자의 직무만족에 관한 연구. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 한경희(1995). 사회체육지도자의 사회적 기능과 역할에 관한 연구. 한국체육학회지, 3, 111-120.
- 한상덕(1988). 사회체육지도자의 실태에 관한 조사연구. 한국체육학회지, 27(2), 155-168.
- 한성일의 5인(1987). 사회체육. 동화문화사.
- 허현미, 안민석(1999). 지방자치시대의 생활체육 활성화 방안. 한국스포츠행정·경영학회지, 4(1), 97-119.
- Beatty, R.W. & C.E. Schneier(1981), "Personnel Administration: An Experimental and Skill-Building Approach", Reading, MA: Addison Wesley, 392-393.
- Edwin A.Locke(1976),"The Nature and Causes of Job Satisfaction", in Handbook of Industrial & Organizational Psychology, ed. Marvin D.Dunnette, 1501.
- Efraty, D., Sirgy, M., & Claiborne. C. B. (1991). The effects of personal alienation on organization identification: A quality-of-work-life model. Journal of Business and Psychology, 55-77.
- Gilmer, B. H. (1966). Industrial psychology(2nd ed.). Tokyo:McGraw-hill Kogakuha.
- Herzberg, F., & Mausner, B., & Synderman, B. (1959). The motivation to work, 2nd., John Wiley & Sons, Inc.
- James, L.R. & L.E. Tetric(1986), "Confirmatory Test of Three Causal Models Relating Job Satisfaction", Journal of Applied Psychology, 71(1), 77-82.
- Locke, E.A.(1976), "The Nature and Causes of Jobsatisfaction", In M.D. Dunnette(ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally College Publishing Co., 130.
- McCormick, E.J. & Tiffin, J.(1974), Industrial Psychology, Englewood Cliffs, N.J.:

- Prentice-Hall, 298.
- Porter, L. W., & Lawler, E.(1968). Managerial attitudes and performance. Homewood, Illinois: Richard D Irwin.
- Price, J. (1968). Organizational effectiveness: An inventory of proposition. Homewood, Ill, Richard D Irwin.
- Reitz, H. J. (1981). Behavior in organization(2nd ed). Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Rice, R. W., & Near, J. P., & Hunt, R. G.(1980). The job satisfaction/life relationship: a review of empirical research, Basic and Applied Social Psychology, 1, 37-64.
- Stanines, G. (1980). Spillover versus compensation. A review of the literature on the relationship between work and nonwork. Human Relations, 33, 111-129.
- T.J Sergivanni & F.D Carver, "The New School Executive", A Theory of Administration, 111-114.



<Abstract>

The Study on Working Condition and Job Satisfaction of Leisure Sports Leaders

Ha, Ji-Yong

Jeju National University Graduate School of Education,
Physical Education Major

Thesis Advisor: Lee, Sae-Hyoung

The purpose of this study is to analyze the activities of leisure sports leaders(LSL) according to various background factors, examine the their work environment and efficiency as well as ways to improve work conditions, and to lay a foundation for the planning of practical solutions to issues arising in working condition.

The subjects of study were 324 members of 233 various cities, counties, and districts belonged in the National Council of Sport for All. From among this number, took a simple random sampling and began analysis on the 245 resulting candidates. The method of study were collected a basic on the questionnaire. The statistical analysis was carried out t-test, one-way ANOVA(Analysis Of Variance) and the DMRT(Duncan's Multiple Range Test) for analysis of dispersion and outlier with the SPSS version 10.0.

The main results of this study are as follows:

First, in case of the present holding situation of the Fitness Training Certificates, LSLs were mostly 3rd class certification and the kinds of certificate were the swimming, aerobic, body-building.

Second, actual weekly instruction time is, on average, 20-25 hours at the most (without distinguishing between male and female LSLs), while actual working hours of less than 5, 10-15, and 15-20 hours were recorded.

Third, the most common job duty of LSLs was fitness training followed by clerical work and offering training on an itinerant basis. In the case of men, itinerant training was more common than clerical duties. Among the fitness training categories were aerobics and badminton, while the students were mostly housewives. The fitness facilities that were utilized were almost all non-profit public facilities.

Fourth, LSLs recognize that what they need most is education on developing training programs and evaluation schemes, as well as training in organizational administration and management. The facilities and equipment that trainers identified as being needed the most were exercise machines/equipment and athletic uniforms. During the course of LSLs' daily work in society instructors mentioned that the most needed and useful exercise program was daily stretching/gymnastics (including aerobics, dance sports, and traditional Korean gymnastics) in which the whole family could participate.

Fifth, an analysis of 6 measures of job satisfaction among LSLs reveals that sex, age, education level, marriage status, and university major show no significant correlation with job satisfaction. But when we divide the sample by region and work experience there is a measurable difference in job satisfaction. In the group of LSLs with less than 1 year of experience, the level of job satisfaction was highest.

Finally, the satisfactions according to factor of LSLs' job satisfaction were showed highly in a job, superior, leadership and business but salary and welfare were not showed.

※ A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in 2004. 8.

부록 1.

문항별 신뢰도 검증

| Item | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------|
| V01 | 69.5 | 110.0 | 0.318 | 0.885 |
| V02 | 68.6 | 103.3 | 0.561 | 0.879 |
| V03 | 68.8 | 104.3 | 0.516 | 0.880 |
| V04 | 67.9 | 105.0 | 0.580 | 0.879 |
| V05 | 67.9 | 108.4 | 0.420 | 0.883 |
| V06 | 67.9 | 108.6 | 0.394 | 0.883 |
| V07 | 68.6 | 104.1 | 0.545 | 0.880 |
| V08 | 68.5 | 101.2 | 0.673 | 0.876 |
| V09 | 68.8 | 103.7 | 0.536 | 0.880 |
| V10 | 68.1 | 102.0 | 0.650 | 0.876 |
| V11 | 68.0 | 104.3 | 0.560 | 0.879 |
| V12 | 67.9 | 104.6 | 0.582 | 0.879 |
| V13 | 68.6 | 107.5 | 0.360 | 0.885 |
| V14 | 68.8 | 105.5 | 0.520 | 0.880 |
| V15 | 69.3 | 111.2 | 0.291 | 0.885 |
| V16 | 68.3 | 109.2 | 0.313 | 0.886 |
| V17 | 68.9 | 112.4 | 0.167 | 0.888 |
| V18 | 68.8 | 114.5 | 0.010 | 0.892 |

N of Cases = 245 N of Items = 18
Alpha = 0.882

부록 2.

각 요인별 척도의 백분율 분포

| 요인별 척도 | 문항구분 | 점수분포 | | | | |
|------------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 5 N(%) | 4 N(%) | 3 N(%) | 2 N(%) | 1 N(%) |
| 직업관 | 1. 생활체육지도자로서의 자부심 | 51(20.8) | 126(51.4) | 61(24.9) | 6(2.4) | 1(0.4) |
| | 2. 입사전과 현재 만족의 비교 | 16(6.5) | 78(31.8) | 104(42.4) | 35(14.3) | 12(4.9) |
| | 3. 근무경력이 높을수록 애착심이 많아진다. | 29(11.8) | 109(44.5) | 73(29.8) | 29(11.8) | 5(2.0) |
| 급여 관계 | 4. 현재급여가 다른 직종의 급여와 비교했을 때 만족 | 0(0.0) | 4(1.6) | 55(22.4) | 143(58.4) | 43(17.6) |
| | 5. 급여만으로 생활이 유지되는가 | 0(0.0) | 3(1.2) | 56(22.9) | 134(54.7) | 52(21.2) |
| | 6. 하는 일에 비해 적당한 급여를 받는다. | 1(0.4) | 53(21.6) | 51(20.8) | 114(46.5) | 26(10.6) |
| 상사 관계 | 7. 상사는 지도자의 건의나 불만 등을 잘 받아준다. | 45(18.4) | 107(43.7) | 75(30.6) | 13(5.3) | 5(2.0) |
| | 8. 지도자의 상사는 미리 일을 계획하고 준비한 후 지시한다. | 23(9.4) | 127(51.8) | 69(28.2) | 22(9.0) | 4(1.6) |
| | 9. 지도자의 상사는 상사로서의 업무능력과 경험이 풍부하다. | 46(18.8) | 113(46.1) | 74(30.2) | 9(3.7) | 3(1.2) |
| 후생복 지제도 | 10. 타 직장에 비해 후생복지제도 운영상태가 어떠한가 | 1(0.4) | 31(12.7) | 93(38.0) | 98(40.0) | 22(9.0) |
| | 11. 현재의 후생복지시설과 운영상태는 어떠한가 | 1(0.4) | 21(8.6) | 107(43.7) | 88(35.9) | 28(11.4) |
| | 12. 직장을 오래 다닌만큼 대우를 해준다. | 2(0.8) | 64(26.1) | 94(38.4) | 34(13.9) | 51(20.8) |
| 지도 관계 | 13. 1일 지도시간 및 주당 지도시간이 적당한가 | 5(2.0) | 135(55.1) | 69(28.2) | 29(11.8) | 7(2.9) |
| | 14. 프로그램 내용이 동호인의 욕구 및 의견이 고려되었나 | 5(2.0) | 103(42.0) | 109(44.5) | 27(11.0) | 1(0.4) |
| | 15. 지도내용을 위한 지도계획안 및 지도개선을 위해 노력하는가 | 19(7.8) | 186(75.9) | 39(15.9) | 1(0.4) | 0(0.0) |
| 업무 관계 | 16. 지도자는 일에 지쳐 피로를 느끼는 일이 있는가 | 1(0.4) | 24(9.8) | 138(56.3) | 69(28.2) | 13(5.3) |
| | 17. 지도 이외의 기타 업무가 더 많다고 생각하는가 | 10(4.1) | 74(30.2) | 33(13.5) | 104(42.4) | 24(9.8) |
| | 18. 업무에 있어서 직원들의 의견을 수렴하고 개선하고 있는가 | 16(6.5) | 141(57.6) | 76(31.0) | 9(3.7) | 3(1.2) |

부록 3.

설 문 지

안녕하십니까?

생활체육현장에서 늘 수고하시는 여러분께 감사드립니다.

본 설문조사는 전일제생활체육지도자의 활동실태와 직무만족도에 대한 연구를 위하여 순수 학술목적으로 작성된 것입니다.

본 설문조사의 응답에는 정답이 없으므로 본인이 평소 느끼신 바대로 정해진 유형에 따라 답하여 주시면 되고, 가급적 빠짐없이 작성해 주시면 고맙겠습니다.

귀중한 시간을 할애하여 주신데 대하여 감사드리며 귀하와 가정에 행복이 충만하시길 기원합니다.

2004. 1.

제주대학교 교육대학원 체육교육전공 하지용

I. 귀하의 개인적 특성에 대한 물음입니다.
각 문항의 해당번호에 √ 표 또는 작성하여 주십시오.

1. 지도자의 성별은?

- ① 남자 ② 여자

2. 지도자의 연령은?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 지도자의 학력은?

- ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상

4. 지도자의 결혼여부는?

- ① 기혼 ② 미혼

5. 지도자의 전공은?

- ① 체육전공 ② 비체육전공 ③ 기타()

6. 근무하시는 지역은? ()시.도

7. 지도자의 근무경력은? ()년 ()개월

II. 다음 문항은 생활체육지도와 관련한 일반적인 현황을 알아보고자 하는 것입니다. 각 문항의 해당번호에 √ 표 또는 작성하여 주십시오.

1. 지도자께서 보유한 체육관련 자격증은?

| 연 번 | 국가 자격증 구분 (생활체육, 경기지도) | 종 목 | 급 수 | 취득년도 |
|-----|---------------------------|-----|-----|------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |

2. 지도자께서 근무시간대는?

오전/오후 ()시 ~ ()시까지

3. 지도자께서 희망근무시간대는?

오전/오후 ()시 ~ ()시까지

4. 지도자께서 실기지도시간은?

주당 약()시간

5. 지도자께서 주업무는?

- ① 실기지도 ② 순회지도 ③ 사무직 ④ 기타()

6. 지도자께서 현재 담당하고 있는 지도 종목은?

- ① 지도 종목 () ② 없음(사무직 포함)

7. 지도자께서 채용전 지도 경력은?

- ① 경력없음 ② 1년미만 ③ 1-3년 미만 ④ 3-6년미만 ⑤ 6년이상

8. 지도자께서 담당하시는 지도대상자는?

- ① 주부 ② 중고생 ③ 아동 ④ 노인 ⑤ 기타 ()

9. 지도자께서 실기지도 장소는?

- ① 비영리체육시설 ② 약수터 ③ 복지관 ④ 공원/놀이터 ⑤ 기타 ()

10. 지도자께서 가장 필요한 보수교육은?

- ① 실기프로그램개발/평가 ② 컴퓨터관련교육 ③ 이론프로그램개발/평가
④ 기관운영/행정 ⑤ 외국어 교육 ⑥ 기타 ()

11. 지도자께서 가장 필요한 기자재는?

- ① 컴퓨터 ② 운동기구 ③ 유니폼 ④ 사무용품 ⑤ 기타 ()

12. 지도자께서 활동하고 있는 지역사회에서 가장 적합한 생활체육프로그램은?

- ① 생활체조(에어로빅, 댄스스포츠, 민속체조 등) ② 노인 프로그램 ③ 아동 프로그램
④ 직장인 프로그램 ⑤ 가족 참여 프로그램 ⑥ 종목별 무료순회강습회 ⑦ 기타 ()

Ⅲ. 다음 문항은 직무만족도를 알아보고자 하는 것입니다. 각 문항의 해당번호에 √ 표 또는 작성하여 주십시오.

1. 지도자께서는 생활체육지도자로서의 자부심을 가지고 일하고 계십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

2. 현재 직장생활이 입사전에 생각과 비교했을 때 안정되고 즐겁고 만족하십니까?
 ① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 보통이다 ④ 불만족스럽다 ⑤ 매우 불만족스럽다
3. 지도자께서는 오래 근무할수록 직장에 대한 애착심이 깊어진다고 생각하십니까?
 ① 분명히 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 안그렇다 ⑤ 절대 안그렇다
4. 현재의 급여가 체육관련단체가 아닌 타직종의 급여와 비교해 볼 때 어떻게 생각하십니까?
 ① 대단히 많다 ② 많다 ③ 비슷하다 ④ 적다 ⑤ 아주 적다
5. 지도자께서는 급여만으로 생활이 유지됩니까?
 ① 아주 충분하다 ② 충분하다 ③ 보통이다 ④ 부족하다 ⑤ 아주 부족하다
6. 지도자께서는 하는 일에 비해 적당한 급여를 받고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 잘 모르겠다 ④ 안 그렇다 ⑤ 전혀 아니다
7. 지도자의 상사는 지도자의 건의나 불만 등을 받아들여준다고 생각하십니까?
 ① 잘 받아준다 ② 받아주는 편이다 ③ 보통이다 ④ 관심없다 ⑤ 전혀 관심없다
8. 지도자의 상사는 일을 미리 계획하고 준비한 후 지도자에게 지시하는 편입니까?
 ① 분명히 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 안그렇다 ⑤ 절대 안그렇다
9. 지도자의 상사는 상사로서의 업무능력과 경험이 풍부하다고 생각하십니까?
 ① 아주 능숙하다 ② 능숙하다 ③ 보통이다 ④ 미숙하다 ⑤ 아주 미숙하다
10. 지도자의 직장이 타 직장에 비해 후생복지제도의 운영상태가 어떻습니까?
 ① 아주 좋다 ② 좋다 ③ 보통이다 ④ 좋지 못하다 ⑤ 매우 나쁘다
11. 직장내에 현재 설치되어 있는 후생복지 시설과 그 내용은 어떻습니까?
 ① 아주 좋다 ② 좋다 ③ 보통이다 ④ 좋지 못하다 ⑤ 매우 나쁘다

12. 지도자의 직장에서는 오래 다니면 다닌 만큼 대우를 해주는 편입니까?
 ① 상당히 대우 해준다 ② 해주는 편이다
 ③ 그저 그렇다 ④ 나쁜 편이다 ⑤ 전혀 아니다
13. 지도자계선 1일 지도시간 및 주당 지도시간이 적당하다고 생각하십니까?
 ① 매우 적당하다 ② 적당하다 ③ 그저 그렇다 ④ 많은 편이다 ⑤ 너무 많다
14. 직장의 프로그램 내용이 동호인의 욕구와 의견이 고려되었다고 생각하십니까?
 ① 매우 고려되었다 ② 고려되었다 ③ 보통이다
 ④ 고려되지 않았다 ⑤ 전혀 고려되지 않았다
15. 지도자께서는 지도을 위해 지도계획안 및 지도개선을 위해 노력하는 편입니까?
 ① 매우 노력한다 ② 노력한다 ③ 그저그렇다 ④ 신경 안쓴다 ⑤ 전혀 관심없다
16. 지도자께서는 일에 지쳐 피로를 느끼는 일이 있습니까?
 ① 매우 적다 ② 적다 ③ 보통이다 ④ 많다 ⑤ 매우 많다
17. 지도자께서는 지도 이외에 기타 업무가 더 많다고 생각하십니까?
 ① 거의 없다 ② 없는 편이다 ③ 잘 모르겠다 ④ 그런 편이다 ⑤ 매우 그렇다
18. 지도자께서는 직장에서 일반업무나 기타 업무에 있어서 직원들의 의견을 잘 수렴하여 개선하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 안 그런 편이다 ⑤ 전혀 관심없다

“정성껏 응답해 주신 데 대하여 진심으로 고마움을 전합니다.”