

생활체육지도자의 활동실태와 직무만족도에 관한 연구

하지용 · 이세형(제주대학교)

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

Ha, Ji-Yong · Lee, Sei-Hyoung(Cheju National University)

ABSTRACT

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.

I. 서론

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 연구의 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.

II. 연구 방법

1. 연구대상

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

2. 조사도구

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 10개 항목 50개 문항을 요인분석 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.

3. 연구절차

생활체육지도자의 활동실태와 직무만족도에 관한 조사연구에 있어서 일단 완성된 설문지의 설문 내용의 적합성 및 설문내용이 생활체육지도자들에게 적용 가능한 내용인지를 파악하기 위하여 현재 제주도에 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 생활체육협의회의 사무국으로 우편을 통해 설문지를 배포한 후, 시·군·구 생활체육협의회의 협조를 얻어 생활체육지도자에게 설문지를 배포하였다. 배포된 설문지는 각 대상에게 자기평가방법(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 및 분석

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(one way ANOVA)을 실시하였다. 분산분석의 결과가 유의한 경우에는 Duncan의 다중범위검증을 통하여 사후검증을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

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

1. 생활체육지도자의 활동실태

1) 생활체육지도자 자격증 및 종목현황

생활체육지도자들의 자격사항에 대한 조사결과는 <표 1>과 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 1. 성별, 지역별 생활체육지도자 자격증 현황 빈도(%)

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

표 2. 생활체육지도자 2급 종목현황 빈도(%)

종 목	빈도 (명)	구성비 (%)
수영	7	17.9
탁구	4	10.3
배드민턴	3	7.7
게이트볼	3	7.7
스키	3	7.7
테니스	3	7.7
스쿼시	2	5.1
축구	2	5.1
볼링	2	5.1
보디빌딩 외 9종목	10	25.6
합 계	39	100.0

생활체육지도자 2급 자격증 보유자들의 종목을 살펴보면 <표 2>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, 세팍타 크로, 레크리에이션, 농구, 윈드서핑이 각각 1명(3.2%)으로 나타났다.

표 3. 생활체육지도자 3급 종목현황 다중응답, 빈도(%)

종 목	빈도 (명)	구성비 (%)
에 어 로 빅	57	18.9
보 디 빌 딩	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 쿼 시	7	2.3
생활체조 외 19종목	45	14.9
합 계	302	100.0

또한, 생활체육지도자 3급 자격증 종목을 살펴보면 <표 3>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.

2) 생활체육지도자 실기지도시간

생활체육지도자들의 주당 평균 실기지도시간을 살펴보면, <표 4>과 같다. 주당 평균 실기지도시간은 20-25시간 78명(31.8%)으로 가장 높게 나타났고, 5시간 미만, 15-20시간, 10-15시간 순으로 나타났다으며, 남·여 모두 주당 평균 지도시간이 20-25시간에서 가장 높게 나타났다.

표 4. 주당 평균 실기지도시간 다중응답, 빈도(%)

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 5>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 6>, <표 7>과 같다.

표 5. 생활체육지도자의 주업무 다중응답, 빈도(%)

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 6. 학력에 따른 주 업무 다중응답, 빈도(%)

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 7. 자격증에 따른 주 업무 다중응답, 빈도(%)

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)

생활체육지도자들이 현재 담당하고 있는 생활체육프로그램을 살펴보면, <표 8>과 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 9>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 10>과 같이 비영리체육시설 140명(47%)으로 가장 많았고, 기타 73명(24%), 복지관 66명(22%), 공원/놀이터 17명(6%), 약수터 2명(1%)순으로 나타났다. 기타로서는 지역 회관, 직장체육시설, 학교체육시설 등으로 조사되었다.

표 8. 지도 종목 다중응답, 빈도(%)

종 목	빈도 (명)	구성비 (%)
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
태 니 스	23	8.3
댄 스 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 9. 지도 대상 다중응답, 빈도(%)

대 상	빈 도 (명)	구성비 (%)
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 10. 지도 장소 다중응답, 빈도(%)

장 소	빈 도 (명)	구성비 (%)
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 11>, <표 12>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 13>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 11. 필요교육 다중응답, 빈도(%)

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 12. 필요시설 다중응답, 빈도(%)

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 13. 지역사회에서 필요한 생활체육프로그램 다중응답, 빈도(%)

구 분	내 용	빈 도 (명)	구 성 비 (%)
프로그램명	생활체조(에어로빅, 댄스스포츠, 민속체조 등)	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 14〉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.

표 14. 성별에 따른 비교

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

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.

(2) 연령에 따른 직무만족도와 비교

〈표 15〉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 15. 연령에 따른 비교

구분	N	직업관		급여		상사관계		후생복지제도		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. 이하 동일

(3) 학력에 따른 직무만족도와의 비교

<표 16>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 16. 학력에 따른 비교

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	

(4) 결혼여부에 따른 직무만족도와의 비교

<표 17>에서 보는 바와 같이 결혼여부에 따른 기혼 지도자와 미혼 지도자간에 요인별 직무만족

도를 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.

표 17. 결혼여부에 따른 비교

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	

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.

(5) 전공에 따른 직무만족도와 의 비교

<표 18>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 18. 전공에 따른 비교

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	

(6) 근무지역에 따른 직무만족도와의 비교

〈표 19〉에서 보는 바와 같이 근무지역에 따른 6개 그룹간에 요인별 직무만족도를 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 19. 근무지역에 따른 비교

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

(7) 근무경력에 따른 직무만족도와의 비교

〈표 20〉에서 보는 바와 같이 근무경력에 따른 6개 그룹간에 요인별 직무만족도를 볼 때 6개 요인중 급여 및 후생복지제도에에서만 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 있는 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 1년 이하가 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 20. 근무경력에 따른 비교

구분	N	직업관		급여		상사관계		후생복지 제도		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), * $P<.05$

IV. 결론

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(one-way 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 프로그램으로 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】

- 국민생활체육협의회(2000). 생활체육지도자 운영실태 조사연구.
- 이순희(1995). 스포츠센터 체육지도자들의 직무만족도에 관한 조사 연구. 미간행 석사학위논문. 경희대학교 교육대학원.
- 한상덕(1988). 사회체육지도자의 실태에 관한 조사연구. *한국체육학회지*, 27(2), 155-168.
- 허현미·안민석(1999). 지방자치시대의 생활체육 활성화 방안. *한국스포츠행정·경영학회지*, 4(1), 97-119.

접 수 일 : 2004. 9. 10.

게재확정일 : 2004. 12. 10.