



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

2014년 8월

교육학석사(체육교육)학위논문

초, 중등 스포츠강사의
직무만족도와 스트레스에
관한 연구

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

박 하 양

초, 중등 스포츠강사의
직무만족도와 스트레스에 관한
연구

2014년 8월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

박 하 양

초, 중등 스포츠강사의
직무만족도와 스트레스에 관한 연구

지도교수 이 경 일

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로 제출함.

2014년 4월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

박 하 양

박하양의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 대학교 이 기 봉 인

심사위원 대학교 정 홍 용 인

심사위원 대학교 이 경 일 인

2014년 8월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT

| | |
|--|-----------|
| I. 서 론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성 및 목적 | 1 |
| 2. 연구의 문제 | 4 |
| 3. 연구의 가설 | 4 |
| 4. 연구의 제한점 | 5 |
| II. 이론적 배경 | 6 |
| 1. 스포츠강사 제도 | 6 |
| 2. 직무 만족도 | 12 |
| 3. 직무 스트레스 | 15 |
| 4. 직무만족도와 직무 스트레스의 관계 | 16 |
| 5. 직무만족도와 직무 스트레스의 선행연구 | 17 |
| III. 연구 방법 | 19 |
| 1. 연구 대상 | 19 |
| 2. 조사 도구 | 20 |
| 3. 조사 기간 및 절차 | 24 |
| 4. 자료 분석 및 처리 | 24 |
| IV. 연구결과 | 25 |
| 1. 스포츠강사들의 성별에 따른 직무만족도 직무 스트레스 차이 | 25 |
| 2. 스포츠강사들의 연령에 따른 직무만족도 직무 스트레스 차이 | 26 |
| 3. 스포츠강사들의 결혼유무에 따른 직무만족도 직무 스트레스 차이 | 28 |
| 4. 스포츠강사들의 경력에 따른 직무만족도 직무 스트레스 차이 | 29 |

| | |
|---|-----------|
| 5. 스포츠강사들의 교급별에 따른 직무만족도 직무 스트레스 차이 | 31 |
| 6. 스포츠강사들의 학력에 따른 직무만족도 직무 스트레스 차이 | 32 |
| V. 논의 | 34 |
| 1. 논의 | 34 |
| VI. 결론 및 제언 | 37 |
| 1. 결론 | 37 |
| 2. 제언 | 38 |
| | |
| 참고문헌 | |
| 부 록(설문지) | |

표 목 차

| | |
|----------------------------------|----|
| 표 1. 전통적인 수업과 좋은 수업의 특징 제시 | 11 |
| 표 2. 직무만족도 요인 및 개념 | 14 |
| 표 3. 인구 통계학적 특성 | 19 |
| 표 4. 조사도구의 특성 | 20 |
| 표 5. 직무 만족도 요인 분석 결과 | 21 |
| 표 6. 직무 스트레스 요인 분석 결과 | 23 |
| 표 7. 성별에 따른 독립 t-test | 25 |
| 표 8. 연령에 따른 일원배치분산분석 | 27 |
| 표 9. 결혼유무에 따른 독립 t-test | 28 |
| 표 10. 경력에 따른 일원배치분산분석 | 30 |
| 표 11. 교급에 따른 독립 t-test | 31 |
| 표 12. 학력에 따른 일원배치분산분석 | 33 |

ABSTRACT

The Study on the Job Satisfaction and Job Stress of Sport Instructors in Elementary and Middle School

PARK, HA - YANG

Advisor : Prof. LEE, KYEONG - IL

Major in Physical Education

Graduate School of Education Chosun University

본 연구는 스포츠강사 직무만족도 직무스트레스를 분석 연구함으로써 학교체육을 활성화 시키며, 스포츠클럽의 효율적인 운영을 도모하고 강사들의 질적향상을 시키기 위하여 광주, 전남지역에 근무하고 있는 스포츠 강사들의 인구통계학적 특성에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증하고 분석하여 스포츠 강사의 근무환경을 개선하는데 중요한 자료를 제공하고자 목적을 두었다. 이에 따라 초, 중학교에 근무하고 있는 스포츠 강사를 대상으로 설문지를 이용하여 자료를 수집하였고, 이러한 자료 분석을 바탕으로 얻어 낸 결론은 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증한 결과 남성의 만족이 높고, 반대로 남성이 높은 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 이는 남성이 여성에 비해 직무에 대한 만족은 높지만, 그에 따른 스트레스도 많은 것으로 사료된다. 둘째, 연령에 따른 직무 만족도와 스트레스를 검증한 결과 30세 이상이 가장 큰 만족을 느끼며, 30세 미만이 타 집단에 비해 자신감 차이에서 유의한 차이가 난다. 셋째, 결혼유무에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이 검증은 만족도에 서유의한 차이가 없었지만, 기혼자가 미혼자보다 높은 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 이는 기혼자가 근무에 대한 심리적 부담감이 높은 것으로 사료된다. 넷째, 경력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증한 결과 만족도와 스트레스에서는 유의한 차이가 있었다. 근무경력이 없을수록 자율성이 높았다. 이는 근무경력이 높아질수록 보상에 대해 심리적으로 만족해 나가는 것으로 사료된다.

다섯째, 교급에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 검증결과, 초등을 담당하는 스포츠 강사가 중등학교의 스포츠 강사보다 전·이직을 높게 생각하는데, 이는 초등학교의 근무가 중등보다 높은 스트레스를 받기 때문으로 사료된다. 여섯째, 학력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증한 결과 스트레스에서는 자신감, 전·이직, 행정 요인에서 차이가 있었다. 자신감에 대해서는 전문대 졸업 집단에 비해서 고학력의 집단이 자신감에 대한 스트레스를 더 많이 받았는데, 학력에 따른 부담감으로 사료된다.

본 연구에서 스포츠강사의 직무만족도와 직무스트레스 관한 연구가 더 다양한 변인으로 필요하며, 학교체육의 활성화를 위한 행정 당국의 제도적인 뒷받침과 효율적인 운영을 위한 개선 방안과 정책이 마련되어야 할 것이다.

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리의 지구는 거대하고 복잡하지만 하나의 정보망 속에서 급속하게 변화하고 발전 속에 있다. 우리는 21세기 지식정보의 시대이며 교육경쟁 시대에 살아가고 있다. 우리나라 교육 또 한 세계화하고 정보화하여 보다 나은 교육효과와 질 높은 교육과정 운영방법, 내용 면에서 획기적인 변화를 가져오고 있다(교육부, 1988)

지식기반사회에서 개별화 교육을 하여 아동들의 특기·적성을 개발시키는 필요성이 중시되어 교사들에게 교과별 전문적 교육적 지식과, 질 높은 수업 기술 등을 요구하고 학교교육에서는 예·체능 교육의 질적 향상을 강하게 요구하는 실정이다(김천옥, 2000)

특히 개개인의 운동을 이해하며 알맞은 운동 선택을 하여 건강 체력을 유지 증진, 게임을 통해 즐기는 능력과 신체 활동을 통한 바람직한 행동의 변화, 신체와 환경과의 상호작용으로 시간적, 공간적 위치 변화를 가져오는 신체 에너지 체계에 관한 과학이자 예술로 규정하는데 있어 체육교과는 지, 덕, 체의 조화를 이루는 교육을 강조하고 있다(체육 초등학교 교사용 지도서, 1998).

체육교과 교사들의 전문 지식 뿐만 아니라 신체의 전문 기술 그리고 지도 방법에 따른 전문성이 절실하게 필요로 하고 있다. 학교에서는 이러한 교육목표를 달성하기 위해 좋은 교육환경을 효율적으로 정비해야 하고, 교재도 준비해야한다. 그러나 교육은 인간을 대상으로 하는 인간의 계획적인 활동(정범모, 1984)이기 때문에 가장 중요한 것은 교사이다.

교육에 있어서 교사의 역할은 교육의 성과와 관계되는 절대적인 존재이다. 변화하는 사회에서 적응하기 위해서는 교사의 지도내용, 방법에 전문성을 요구한다. 이러한 상황에서도 현 시점 교사의 지도 능력에 한계를 보이며 심한 능력 차이까지 보이기도 한다(권기열, 2004). 그러므로 각 교사의 전공 교과나 특기 과목, 흥미 등 교사의 능력별로 교과를 분담하여 학습내용과 지도 기술을 새롭고 발전된 모습으로 전문화 시켜 교수·학습 교재연구를 하여야 한다.

이러한 교재연구가 시급함에도 불구하고 교사 업무부담 이외에도 학생 수가 많

은 학급관리, 학교 행사(축제 및 체육대회), 잡무처리 등에 시달리고 있어 교재연구는 물론 교사의 직무 수행에 부실해 질 수 밖에 없다.

가르치는 일을 직업으로 삼고 있는 교원이 학교라는 조직 속에서 직무의 만족감, 불만족감은 다른 직장인과 같이 느낄 수 있다고 본다. 그러나 학교가 인간을 대상으로 교육하며 그 교육의 수행자가 교사였을 때 다른 직업을 가진 사람들의 직무 만족도와는 커다란 차이가 난다(김지도, 1986). 이유는 아동기와 청소년기의 학생들의 영향력을 주는 이는 교사이고 그 영향력을 행사하는 교사들은 감수성이 풍부한 학생들의 교육에 막대한 영향을 줄 수 있다. 교사들이 교육을 수행하는 일에 대해 긍지와 자부심, 업무 만족이 높을 때 성과가 크며, 높을 때 가장 좋은 영향을 받는 이는 학생이기 때문이다. 그렇기에 교육의 전 과정을 주관하는 교사는 매우 중요한 역할을 한다. 학교라는 조직에 속해 있고, 교사의 신분이라면 자신이 원하던 원하지 않던 교육의 전문성을 학생들에게 널리 알려야 할 과제가 있다.

교직에 강한 애착과 열정을 갖고 있는 교사 일지라도 현재의 체육 수업을 수행해야 할 경우, 많은 부담이 되고 여러 생각을 해야 할 수밖에 없는 현실에서 제기되는 문제라고 할 수 있다(김광식, 2004) 육체적으로나 정신적으로 미숙한 학생을 상대로 하는 교사는 학생들에게 규범의 척도이며 동일시의 대상이자 문화의 전수자이다(오일환, 1994).

교육은 교사의 의존성이 강하게 드러나므로 직무만족도에 관한 연구에 있어 선행되어야 할 중요한 과제이다. 우리는 조직 속에서 생활하고 이 조직 안에서 일하는 데에 모든 일생을 바치고, 현대 사회가 점점 더 복잡해지고 정보화 사회로 발전해 감에 따라 교사의 능률을 높일 수 있도록 직무 만족을 높여주어야 한다.

어떤 조직이든지 그 조직에서 업무 수행을 하면서 그 수행 역할의 보상, 압력, 주요 근원이 되며 조직으로부터 받는 압력을 적절하게 대처하지 않는다면 직무스트레스를 받는다(최영순, 2005). 그러므로 학교에서는 정기적으로 교사 만족도를 평가하고 직무만족을 저하시키는 요인과 스트레스를 분석해 찾아 제거하고 보다 효율성 있으며 적극적인 대책을 마련해야 할 것이다(이유승, 2000).

현재 교사 직무만족에 관한 다수 선행연구와 체육교사를 대상으로 한 직무만족에 관한 연구만 되어 왔다. 이러한 많은 연구에도 불구하고 스포츠강사 직무만족, 스트레스에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았다.

건강하고 보다 나은 삶을 위해 학교체육과 생활체육이 중요시되는 현 체육과 교육과정에 있어 체육을 담당하고 있는 스포츠강사의 직무스트레스는 항상 존재하고

있으며, 그러한 직무스트레스는 스포츠 강사의 직무만족을 저해하고 있을 것으로 생각된다(천보경, 2011). 스트레스는 조직 안에서 많이 나타나고 있으며 조직 구성원들을 각각 크고 다른 스트레스를 경험하며 생활하고 있다.

본 연구는 초등학교와 중학교 스포츠강사의 성별, 연령, 결혼유무, 학력, 경력, 교급별에 따른 직무만족도와 스트레스를 비교 분석하여 교육환경을 조성하며 스포츠 클럽의 효율적인 운영을 도모하고 스포츠강사의 질적 향상을 시키기 위한 기초자료를 제시하는 목적이 있다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 스포츠 강사의 인구통계학적 특성에 따라 직무 만족도와 직무 스트레스에 미치는 영향을 분석하고, 만족도와 스트레스에 효과를 주는 요인들의 장단점을 규명하여, 스포츠 강사들의 수업환경 개선과 사회적 네트워크를 통한 체육교육의 질을 향상시키는데 목적이 있다.

3. 연구 가설

본 연구의 목적을 위하여 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

- 1) 스포츠강사의 성별에 따라 직무만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.
- 2) 스포츠강사의 연령에 따라 직무만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.
- 3) 스포츠강사의 결혼유무에 따라 직무만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.
- 4) 스포츠강사의 경력에 따라 직무만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.
- 5) 스포츠강사의 교급별에 따라 직무만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.
- 6) 스포츠강사의 학력에 따라 직무만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.

4. 연구의 제한점

본 연구는 초등학교 중학교 스포츠강사의 직무만족도, 직무스트레스 비교분석에 대해 알아보는데 있어 제한점을 두고자 한다.

1) 이 연구의 모집 대상은 전라남도과 광주에서 근무하는 스포츠 강사를 대상으로 한정되어 있어 전국적으로 일반화하는데 있어 한계가 있다.

2) 이 연구의 측정에 있어 스포츠강사들의 지각에 의한 반응들만 살펴보았으므로 교사들의 주관적인 선입견이나 편견의 작용을 배제할 수 없다.

II. 이론적 배경

1. 스포츠강사 제도

1) 스포츠클럽 근본 취지

체육활동은 튼튼한 체력을 기를 뿐만 아니라, 스포츠맨십, 공동체 의식 등 인성 함양, 창의력 향상, 두뇌발달에도 기여한다고 보고되고 있다. 신체활동은 뇌 혈류량과 BDNF(신경 성장 유발 물질)를 증가시킨다(존 레이티, 하버드대교수). 또 규칙적인 운동 참여시 연간 2조 8,000억 원의 의료비 절감효과도 나타난다고 한다.(국민체육진흥공단, 2007).

온 국민이 함께 건강한 삶을 위해 지켜나가야 할 활동을 미국, 호주, 독일, 일본 등 여러 선진국 나라에서는 오래전부터 비만예방 및 체력증진, 인성교육 등을 위해 국가차원에서 체육을 강화하고 있다. 그러나 우리나라 학생들은 학습부담, 컴퓨터 게임 등 운동부족으로 인해 비만증가와 체력저하 문제가 심화되어왔다. 특히 체육특기생이 아닌 일반학생들은 고학년으로 올라갈수록 운동 양은 줄어들며, 여학생들의 경우 체육수업의 흥미가 떨어졌다거나 어려운 체육수업이라는 지적이 많았다. 이에 문화부와 교과부는 학생들의 체육활동 활성화를 통한 체육활동 참여 확대, 인성 함양 및 즐거운 학교생활을 영위하도록 실효성 있는 대책 마련이 필요하다고 인식을 하여 글로벌 지식기반을 선도할 인성과 창의성 그리고 체력을 갖춘 인재를 뽑고 재미있는 “체육수업, 즐거운 학교, 함께하는 스포츠”로 정하고 모든 학생들이 스포츠를 즐길 수 있도록 추진(sport for all students)하겠다고 정책을 밝혔다. 또한 신체활동7560(주5일60분운동하기)실천율을 확대해 나갈 계획과 동시에 학생 건강 체력 평가제(PAPS)도입, 학교스포츠클럽 활성화 확대 및 학생 체육활동 참여 동기부여와 학생 체육활동 여건 개선을 위해 초·중등 학교체육활성화방안(11~15년, 5개년) 수립하였다. 2008년 초등 체육수업의 정상화를 지시하면서부터 “학교 체육 활성화” 사업의 일환으로 2008년 9월부터 현장에 체육보조강사가 배치되었다(체육과학연구원, 2008).

스포츠강사 사업은 2009년에 체육보조강사에서 스포츠강사로 명칭이 변경되었다. 그리고 이 사업의 목적 또한 사업 단체가 변경됨에 따라 조금씩 달라지고 있다. 초등학교 스포츠강사 사업은 2009년 초등담임교사의 체육수업 부담을 줄여주며 학생들이 즐겁게 학교체육을 참여할 수 있도록 동기부여를 심어주고 미래 생활체육 기회 제공 목적으로 밝히고 있으며, 2010년에는 평생의 운동습관에 기회 제공 목적으로 밝히고 있다(교육과학기술부·문화체육관광부, 2009)

2) 스포츠강사 필요성과 시행

학교스포츠클럽을 했을 때에 얻을 수 있는 효과는 일반적으로 혼자 운동하는 중목보다 친구들과 함께해야 하는 중목이 더 많기 때문에 사람이 필요로 하고, 운동을 하기 위해 다른 사설시설을 이용하는 데 번거로움이 있으며 사용료가 비싸기 때문에 개인 활동 보다는 학교스포츠클럽 활동이 효과적이다. 새로운 기술 습득과 신체적 능력을 평가하기 위해서는 지도자가 필요하다. 이를 통해 성취감과 자긍심 배려심도 증가 한다. 또한, 신체적으로 강건하고 정서적으로 안정감을 얻을 수 있으며 사교성, 인성, 사회적 덕목, 리더쉽 등을 갖추게 된다.

초등학생들이 교과 중에 체육을 가장 선호한다는 것은 하루 이틀 들리는 이야기가 아니다. 그러나 학교체육의 현실은 학생들이 흥미를 느끼지 못할 뿐만 아니라 제대로 체육수업이 이루어지지 못하다. 미국이나 독일 등 여러 나라들은 어린 시절부터 수영이나 여러 가지 스포츠 활동을 참가하기 때문에 중·고등학교에 가더라도 스포츠 활동이 감소되지 않는다(이용식, 2013) 그러나 우리나라 학교체육 현실은 여러 선진국과는 달리 중요함에도 불구하고 공부에 방해된다는 소리를 들어가면서 체육수업 시간을 줄이는 일이 있기 마련이다. 아직도 많은 활성화가 되지 못한다는 것은 매우 안타까운 일이다.

요즘 학교에서는 학교폭력이 자주 일어나고 있으며, 왕따 문제로 자살율도 늘어나고 있다. 이러한 학생 간 일탈의 문제에는 여러 가지 이유가 있겠지만 입시위주로 인한 스트레스가 가장 큰 부분을 차지하고 있다. 그러나 학생들의 스트레스가 가장 많이 나타나는 각종 학업 스트레스를 해결 할 곳이 없다는 점에서 폭력, 왕따, 가출 등 여러 일탈의 원인이 된다고 볼 수 있다.

청소년들의 비행을 예방하기 위해서는 건전하며 바른 인성을 함양 시킬 수 있고 누구나 즐겁게 스포츠 활동을 함으로서 스트레스 해소를 하며, 게임 물이나 매너를

통해 스포츠 맨 습을 길러주는 체육활동을 행하게 할 필요가 있다.

즐거운 스포츠 활동을 함으로 공격성, 긴장감, 욕구불만을 해소 하고 좌절을 경험했을 때 이겨 나갈 수 있는 의지를 길러주며 스포츠 활동을 하다가 경험하게 되는 규칙과 준수를 배움으로서 타인과의 배려할 수 있는 정신을 배양시킨다. 그러므로 학교체육은 안전하면서도 효과적인 방출과 수용력을 지니고 있어 체육활동이 아동과 청소년에게 심리적 안정에 매우 효과적이다. 그리고 “경쟁적인 스포츠가 인간의 공격성 에너지를 긍정적으로 발산시켜 정화적인 효과를 가져 오기도 한다. 여러 가지 많은 이유들로 최근 정부도 학교를 대상으로 ‘스포츠클럽활동’을 확대하도록 하고 체계적인 운영을 위해 예산을 지원하길 했다.

스포츠강사 지원 자격은 2008년 교육대 졸업자 중 체육 심화과정 이수자, 체육 중등 2급 자격증 소지자, 생활체육지도자, 경기지도자, 대한체육회 지도자 소지자로서 최근 5년 이상 체육현장 경력자, 4년제 대학 이상 졸업자여야 했다. 2009년 이후부터는 지원 자격에 크게 변화가 생겼는데 초등교원 자격증소지자 중 체육심화과정 이수자, 체육 중등2급 정교사 자격증 소지자, 2년제 이상 체육 관련학과 졸업(예정)자로 국민체육진흥법 제 2조 제6호상의 생활체육경기 지도자 자격증 소지자, 체육교원자격증, 국제경기대회 입상자, 대한체육회 가맹단체 지도자 자격증 소지자로서 최근 5년 이상 현장 지도 경력에 있는 자로 지원자격의 범위가 확대되어 2년제 대학 이상 졸업자도 응시 가능하게 되었다(교육과학기술부·문화체육관광부, 2009).

스포츠강사 전형은 크게 1차 서류심사를 통해 모집인원의 2배수를 선발하며, 2차 면접을 통해 최종선발을 한다. 1차 서류심사는 자격평가와 능력평가로 이루어져 응시원서의 자격사항 및 증빙서류를 평가하고, 능력평가는 자기소개서를 토대로 초·중·등 교육의 적합성, 업무 수행능력 등을 평가하여 모집인원의 2배수를 선발한다. 2차 면접은 학교현장 이해, 스포츠강사 역할 이해, 인성 등 평가하여 1배수를 선발하게 된다. 최종 합격자는 스포츠강사로서의 전문성과 실무능력 배양 및 현장 교육을 위한 자질이 뛰어나야하며 스포츠강사 육성을 목표로 하는 기본소양, 교직원반, 전공 영역의 연수교육에도 참가하여야 하며, 초등의 경우에는 지필평가고사의 점수 60점 이상일 경우에 수료증이 부여된다(국민생활체육협의회, 2009).

3) 스포츠강사의 자질

(1) 교과에 대한 이해와 능력

스포츠 강사가 가장 갖추어야 할 것은 학생들에게 잘 가르칠 수 있는 능력이다. 잘 가르치기 위해서는 그 종목의 기초적 원리를 터득해야 할 것이며, 학습과제의 특성을 잘 익히고 즐거운 마음으로 학생들에게 지식을 전달하여야 한다.

(2) 교과의 의의와 목적과 인식

스포츠클럽의 종목을 가르칠 때 그 교과 종목의 내용뿐만 아니라, 이 종목에서 가지고 있는 가치와 의의, 이 교과 수업을 가르치는 목적을 잊지 않고 분명히 인식시켜주어야 한다(김천옥, 2000).

(3) 교과를 해석하는 능력과 학생에 대한 이해

교과에 포함되는 지식, 기술, 가치 등 해석하는 것은 학생들의 몫이다. 성인들과는 다른 사고방식을 가지고 있기 때문에 이해시키려면 교사가 학생들이 쉽게 이해할 수 있도록 다가가야 한다. 교사에게 학생을 잘 가르칠 수 있는 것이야 말로 교사 능력이지만 그 보다도 학생들과 항상 소통하며 이해하고 사랑으로 가르침을 하여야한다.

(4) 가르치는 애정과 열정

교사는 가르치는 종목을 좋아하고 이 교과가 얼마나 가치가 있는 것이고, 즐거운 일인지 생각하며 몰입할 수 있는 능력이 필요하다. 뿐만 아니라 학생들을 가르치면서 보람차고 희열을 항상 느낄 수 있도록 열정을 쏟으며 계속 발전할 수 있게 수업을 개선해 나가야 함이 요구된다.

교사는 시시각각으로 변화하고 있는 사회에 대한 충분한 지식을 가져야 하며 성장하는 학생의 지적, 정서적, 신체적 요구에 민감해야 하며 이를 충족시켜 주어야 한다(김천옥, 2000). 또한 항상 배움의 자세로 발전해 나가야 하고 충분한 지식을 갖추어 학생을 지도할 수 있는 능력을 지니고 있어야한다.

4) 스포츠강사 역할 및 적성

인간은 누구나 즐거움, 기쁨, 쾌락, 재미를 추구하고 이것이 본능적 욕구이다. 초등학생들은 놀이나 게임을 그 어떤 활동보다 좋아하며 재미를 느끼는 활동에는 더 집중력이 높아진다. 체육이 좋은 이유도 다른 교과보다 재미를 느끼기 때문이다. 그러나 요즘에는 어려운 체육수업 때문에 여러 학생들과 특히 여학생들 대부분이 흥미를 못 느끼고 있다. 이 점에서 스포츠강사들은 수업의 목적에 맞게 수업 과정을 만들고, 항상 흥미로운 수업이 될 수 있도록 동기 유발을 시켜 주어야 한다. 보다 발전된 체육교과 수업을 위해 학습활동을 새로 개발하고, 다양한 교구 활용의 수업과 학생들이 참여한 교구 활용으로 신체활동의 가치는 더 높아지고 참여 의지를 제공하는 체육수업, 도정정신, 생활체육, 여가스포츠 입문 등으로 긍정적 반응을 얻고 있으며 앞으로도 더 발전해 나아가 여러 경험의 효과를 주어야 한다.

<표1> Zemelman, Daniels,&Hyde(1998)의 전통적인 수업과 좋은 수업의 특징 제시>

| 전통적인 수업의 특징 | 좋은 수업의 특징 |
|---|---|
| 교사중심(teacher-centered)수업 모방활동(mimetic activities)중심 수업 질문-반응-논평(IRE)수업 연습(exercise)수업 부분적(part to whole)수업 개인적(personal)수업 경쟁적(competitive)수업 권위적(authoritative)수업 암기위주(memorizing)수업 위계적(hierarchical)수업 객관주의자(objectivist)수업 행동심리학적(behavioristic)수업 수동적(passive)수업 | 학습자 중심(learner-centered)수업 경험적인(experiential)수업 반성적(reflective)수업 실제적(authentic)수업 전체적(holistic)수업 사회적(social)수업 협력적(collaborative)수업 민주적(democratic)수업 인지적(cognitive)수업 발달적(developmental)수업 구성주의자(constructivist)수업 언어심리학적(psycholinguistic)수업 도전적(challenging)수업 |

자료 : 박대호(2008) 연구에서 인용

2. 직무만족

1) 직무만족의 개념

직무만족은 개인의 삶에 큰 영향을 미친다. 어떠한 조직이라는 직장 속에서 갖게 되는 직무자체를 주위 환경이나 개인의 신념과 가치, 욕구와 태도 그리고 수준에 따라 차원을 사람마다 느끼는 만족의 정도를 말한다. 자신이 직무에 보람을 느끼고 긍정적인 생각이 들 때 그 성과 역시 높고, 직무에 불만이 생기고 스트레스를 받을 때 성과도 낮아지게 된다. 직무만족의 개념과 관점은 학자에 따라 여러 가지로 분석되고 있다. Szilagyi, Jr & Wallace, Jr(스질라기 & 왈라스)는 “개인이 직무자체, 급료, 감독 등 직무와 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도”라고 말했으며, Locke(로크)는 “직무 만족이란 개인이 자신의 직무 또는 직무를 통해서 얻은 경험을 평가 할 때 그 결과로부터 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 정서 상태”라고 말했다. 이 또한 명확하게 정의를 내리는 것은 어려운 일이다.

2) 직무만족 이론

(1) 개인 내 비교과정은 개인의 기준이나 기준으로 삼았던 범위에 대한 개인의 지각과 비교되는 경험결과를 수준을 말한다.

가. McCormick(1980)은 “직무에서 얻어지거나 경험하는 욕구 만족 정도의 함수”로서 욕구, 갈등과 관련되어있음을 나타내고 있다.

나. Locke(1976)은 “개인이 원하는 기대치가 충족되거나 충족되지 못했을 때 그가 느끼는 만족감과 불만족감은 특정 직무 요인을 얼마나 가치 있게 생각하느냐에 따라 달라지는 것”이라고 했다. 이 로크의 정서이론은 직무만족을 나타내는 대표적인 이론이다.

(2) 대인비교과정 이론은 직무만족에 대한 자신이 느낌을 평가하여 다른 사람의 느낌과 비교하는 것이다.

(3) 2요인이론은 산업사회에 적합한 이론으로 위생요인, 동기요인이 있다.

위생요인은 사회정책, 복지시설, 급여, 작업조건, 직무관리, 작업시간 등 직무 불만족을 결정하는 요인이다.

동기요인은 성취, 인정, 작업 환경, 책임 등으로 직무만족을 결정하는 요인이다. 위생요인을 충족시킨다고 해서 직무만족을 하는 것이 아니라, 단지 직무불만족 요인이 사라지는 것이다.

가. Herzberg요인이론은 “만족 여부는 직무 내용에 의해 결정된다고 하여 만족을 유발하는 직무내용 특성을 동기 요인으로, 불만을 유발하는 직업 환경 특성을 위생적 요인”으로 설정하여 Maslow의 욕구이론에 근거를 두고 동기-위생론 이론을 개발하였다.

위의 이론과 학자들의 견해를 종합해보면 직무와 관련하여 만족도는 개개인의 심리와 가치적인 판단을 기초로 충족과 밀접하게 관련하여 충족의 정도를 말하면서 근무의욕과 능률 및 성과에 상당한 영향을 미친다고 할 수 있다.

<표 2> 직무만족도 요인 및 개념

| | | |
|--------|---|--|
| 인간관계 | 1)교장, 교감과의 관계 2)동료 교사와의 관계 3)학생과의 관계 4)사무직원과의 관계 5)학부형과의 관계 | 교사가 학교 체제에서 교장, 교감 등 상사, 동료교사, 학생, 사무직원 그리고 학부형을 포함한 지역사회 인사들과 상호 수용적이고 인간적인 유대 속에서 신뢰와 만족을 느끼는 정도 |
| 직무 | 6)수업지도 7)수업지도자원 8)생활지도 9)기타업무 | 교사가 담당하는 직무 (수업지도, 수업지도 활동, 기타) 부수적인 업무들을 원만히 수행하는 데서 성취감과 만족감을 느끼는 정도 |
| 근무환경 | 10)교육 및 복지시설 11)지역사회 환경 12)근무조건 | 학교가 속해 있는 지역사회의 환경, 학교 내의 교육 및 복지시설 또 근무 조건 등에 만족하는 정도 |
| 보상 | 13)봉급 및 수당 14)복지 및 후생 15)승진, 승급, 표창 | 일하는 것에 대한 반대급부로서의 보상 체제에 대해서 교사가 만족하는 정도 (봉급, 상여금, 수당 등은 비교적 단기적 보상이며 승급, 승진, 표창 등은 장기적 보상) |
| 전문성 신장 | 16)연수 및 연구 17)상위자격 및 학위 취득기회 | 연수 및 연구, 상위자격 및 학위취득 활동 등 전문성 신장을 위한 제반 기회를 인지하고 활용하면서 느끼는 정도 |
| 행정체계 | 18)행정관리 19)장학지도 | 학교목표 달성에 필요한 조건과 활동을 규정하는 행정관리 체제와 상급 기관으로부터의 장학지도 체제를 교사가 수용하는 정도 |
| 인정 지위 | 20)학교 내적 인정 21)학교 외적 인정 | 교사가 교직을 통하여 학교 내부와 외부로부터 얻게 되는 안정감·성취감·자아·실현감 정도 |

자료: 천보경(2011)연구에서 인용

3. 직무스트레스

직무와 관련된 스트레스원에 의해 경험하는 스트레스를 말하며, 개인이 직무와 관련하여 조직 내에서 상호작용하는 과정이나 조직의 목표와 개인의 욕구 사이에 일어난 불균형에 의해 일어난다. 스트레스란 필요 충족이나 해소가 불충분하다고 느낄 때 개인과 직장환경 사이의 부조화가 스트레스를 일으킨다고 정의 할 수 있다(French, 1976). 그리고 Hatfield 등 “사회적 교환을 통해 개인은 자신이 투입한 양과 그로부터 얻은 이익을 비교하는 동시에, 타인과의 비교를 할 때 사회적 교환과 개인 간의 형평성이 어긋난다고 인식이 들 때 그로부터 스트레스를 느끼게 된다”고 하였다(1978).

“직장인들이 직장에서 받는 스트레스의 강도는 그들이 가족과 사회적 생활에서의 사건들에 의해 영향을 받을 수 있다. 특히 여성은 직장에서의 갈등과 업무가 과중하다는 느낌을 받을 때 그들이 가족과의 생활에서 더 많은 스트레스를 경험하게 만든다”고 Rona Repelti, (1993)는 말했다(이동호, 1998).

조직 구성원이 느끼는 부정적 심리상태의 일종으로 어떤 환경이 개인 능력이나 자원을 초과하거나 요구하는 환경을 마련해 주지 못할 때 느끼는 심리적 압박감이다. 스트레스는 직무불만족과 관계가 있으며, 심해졌을 시에 심리적 불안과 질병에 까지 이를 수 있다(신현기, 박억중, 안성률 외 8명, 2012).

직무스트레스는 두 가지 기능이 있다. 첫째, 개인의 심신활동을 촉진시키고 동기 유발을 상기 시켜 문제 해결에 있어 창의력을 발휘하여 생산성을 향상 시키는데 기여하는 것은 순기능에 해당 된다. 둘째, 스트레스가 과도하게 누적되면 심신을 황폐하게 만들고 부정적이게 만들면서 집중력 저하를 유발하여 업무능력의 부정적 영향을 미쳐 산업재해의 원인이 될 수 있는 것이 역기능이다. 역기능의 스트레스에는 또 두 가지 유형을 나눌 수 있는데 A유형은 긴박함을 느끼고 시간을 철저히 지키며 공격적이면서 참을성이 없고, 성취 지향적이며 항상 바쁘게 생활한다. 중간 관리자가 더 많을수록 B유형보다 과제 포기가 빠르다. B유형은 유유자적하며 느그럽다. 또 한 CEO를 많이 볼 수 있다.

4. 직무만족도와 직무스트레스의 관계

직무만족도와 직무스트레스는 모든 직무과정 중에서 조직 구성원이 받게 되는 정서적 감정 상태라고 말할 수 있다.

Solomon & Corbit의 상반 과정 이론에 따르면, 정서적 사건들은 두 종류의 과정을 발생시키는데 부정적인 사건은 스트레스 또는 불안이라는 정서를 말하고, 긍정적인 사건은 만족감이나 편안함 등을 이야기한다. 이러한 두 종류가 반대되는 정서를 낳는 데 상반된 과정을 발생 시킨 것이다. 개인이 부정적 사건을 겪고 견디고 나면 부정적 감정이 차차 적응됨에 따라 부정적 감정은 감소하게 되고 긍정적 감정이 높아지게 된다. 반대로 긍정적 사건을 겪고 나면 긍정적 감정이 생기는데 이러한 긍정적 감정도 시간에 흐름에 따라 무뎌져 부정적 정서의 수준으로 올라가게 된다는 것이다(한국심리학회).

스트레스는 개인의 지각 해석에 따라 양상이 달라지기도 하며, 시간이 흐름에 따라 긍정적 정서도 부정적 정서도 변하기 마련이다.

5. 직무만족도와 직무스트레스의 선행연구

지금까지 스포츠강사들과 관련된 연구들을 유형별로 살펴보고 직무만족도와 직무스트레스의 관계를 연구한 내용들을 중심으로 결과를 도출해 보고자 하였다.

나중남(1988)은 서울 시내 공립학교 교사들을 대상으로 직무만족도에 관한 연구를 하였는데, 남교사보다 여교사가 만족도가 더 높았으며, 연령이 높아질수록 직무만족도가 높으며, 사범계 출신교사보다 비사범계 출신 일반대학 출신 교사들이 직무만족도가 더 높았다고 나타났다.

김의찬(1998)은 서울시내 근무하는 중등학교 체육교사의 직무만족에 관한 연구로서 여교사가 남교사에 비해 직무만족이 높고, 연령과 교육경력이 많을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

김보경(2003)은 초등학교 교사의 여가활동 참여가 직무만족도 관계에 대한 연구를 하였는데, 일반적 특성과 직무만족도의 관계는 미혼 남성 보다 여성의 직무만족도가 다소 높게 나타났고, 교직경력이 높을수록 높게 나타났다. 여가활동으로 인한 직무만족도는 긍정적인 반응을 보였으며 높은 직무만족을 나타내었다.

백용균(2000)은 공업계 교사집단의 직무스트레스와 직무만족도간의 관계에 대하여 연구하였는데, 교사들은 행정체제 요인이 상당부분 직무만족도에 영향을 준 점으로 비추어 교직에 대한 긍지를 가지고 발전할 수 있도록 민주적이고 공정한 승진기회를 강조하였고, 보상체제에 있어서 남교사 집단이 여교사 집단보다 더 높은 스트레스를 받고 있는 것을 밝혔으며, 승진에 대한 욕구와 경제적 지위욕구가 높을수록 직무스트레스가 높게 나타남도 밝혀 교직에 자부심을 가지고 교직에 임할 수 있는 사회적 여건조성을 강조하였다.

권현정(2002)은 초등교사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계에 대하여 연구하였는데, 남교사가 여교사 보다, 10년 이하의 교직경력 교사, 24학급 이하 학교의 교사가 높은 스트레스를 보이고 경력이 많은 교사 일수록 보상체제에서 큰 스트레스를 보인다고 나타내었다.

천보경(2011)은 초등학교 스포츠강사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계 연구 결과 성별에서는 차이가 없었으며, 보상과 전·이직 연령에서는 40~49세가 가장 높았고, 결혼여부에서는 미혼자가 기혼자보다 전·이직을 선호하였다.

장진석(2000)은 초등학교 전담교사의 직무만족도에 관한 연구에서 '성별, 교직경

력별, 학력별, 담당교과별, 연수정도'에 의한 직무만족도를 분석하여 결과를 얻었는데 첫째, 경력이 가장 높을수록 인간관계에 대한 직무만족도가 가장 높게 나타났다. 둘째, 교과 전담교사 직무만족도 중 경력이 낮을수록 만족이 높게 나왔으며 셋째, 성별과 행정체제에서는 남자교사가 여자교사보다 근무환경에 더 만족감이 높게 나타났다. 넷째, 20년 이상의 교사보다 1~5년 미만의 교사가 사회적인정감에 대하여 높은 만족감을 가지고 있고 또한, 연수정도에서도 심화과정연수를 받은 교사일수록 사회적인정감에 대한 만족도가 높게 나타났다. 다섯째, 전문성에서는 남자교사의 만족도가 높으며, 경력별로는 1~5년 경력이 낮을수록 만족이 높은 것으로 나타났다.

김광식(2004)는 체육과 교과 전담교사의 배경적 특성이 직무스트레스와 탈진에 미치는 영향에 관한 연구를 하였는데, 결혼여부에서는 차이가 없었고 연령에 따른 직무스트레스의 정도는 연령이 많은 40대가 가장 많은 스트레스를 받고 연령이 적은 20대가 스트레스를 적게 받고 있다고 나타났다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구의 대상자는 전남지역과 광주지역을 대상으로 자발적으로 참여의사를 밝힌 스포츠 강사 200명을 대상으로 편의표집법(Convenience Sampling)을 이용하여 표본을 추출하였다. 회수된 설문지 200부 중 무 기입 및 이중기입과 불성실한 30여부를 제외하고 총 170여부의 설문지를 최종 채택하여 분석에 사용하였다. 연구대상의 구체적 내용은 <표 3>과 같다.

<표 3> 인구통계학적 특성

| | 구분 | 빈 도(명) | 비 율(%) |
|------|--------|--------|--------|
| 성 별 | 남자 | 70 | 41.2 |
| | 여자 | 100 | 58.8 |
| 연 령 | 25세미만 | 34 | 20.0 |
| | 30세미만 | 105 | 61.8 |
| | 30세 이상 | 31 | 18.3 |
| 결혼유무 | 미혼 | 141 | 82.9 |
| | 기혼 | 29 | 17.1 |
| 경력 | 1년 미만 | 56 | 32.9 |
| | 1년 이상 | 49 | 28.8 |
| | 2년 이상 | 28 | 16.5 |
| | 3년 이상 | 24 | 14.1 |
| | 5년 이상 | 13 | 7.6 |
| 분 야 | 초등 | 53 | 31.2 |
| | 중등 | 117 | 68.8 |
| 학 력 | 전문대 졸 | 4 | 2.4 |
| | 4년제 졸 | 92 | 54.1 |
| | 대학원 재 | 41 | 24.1 |
| | 대학원 졸 | 33 | 19.4 |
| 합 | | 170 | 100 |

2. 조사 도구

1) 조사도구의 구성

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 본 연구의 설문지는 인구통계학적 특성 7문항, 직무 만족도 24문항, 직무 스트레스 24문항으로 총 55문항으로 구성되어 있다. 인구통계학적 변인을 제외한 설문지의 응답형태는 5점 Likert 척도(1;전혀 그렇지 않다, 5;매우 그렇다)로 이루어져 있으며 구체적인 세부 내용은 아래와 같다.

<표 4> 조사도구와 특성

| 구성지표 | 구성내용 | 문항 수 |
|-----------|--------------------------------|------|
| 인구통계학적 특성 | 성별, 연령, 결혼유무, 경력, 분야, 학력, 수업시수 | 7 |
| 직무 만족도 | 업무만족, 자율성, 안정감, 보상 | 24 |
| 직무 스트레스 | 근무환경, 자신감, 전·이직, 업무분담, 행정 | 24 |
| 총 문항 수 | | 55 |

2) 조사도구의 신뢰도와 타당도

본 연구 170명을 대상으로 조사한 설문내용에 대해 빈도분석을 실시하고 각 문항별 응답률이 50%이상인 문항과 첨도와 왜도가 ± 2.00 이상이 되는 문항, 평균이 5점 척도에서 4.5이상인 문항, 표준편차가 .0이 되는 문항 그리고 각 문항들에 의해 요인구조가 형성될 때 고유요인의 값을 빼고 그 문항의 공통요인에 의해 순수하게 설명되는 공유값(Communality)이 .40이하로 낮은 문항을 제거 하였다. 본 연구에 사용된 설문지의 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석의 요인추출방법은 최대우도 방법을 사용하였고 회전방식은 Kaiser 정규화가 있는 직접 오블라민 회전방식을 사용하였다. 수집된 자료에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰도 (Cronbach' a) 결과를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 직무 만족도

스포츠 강사들의 직무만족도를 측정하기 위해 사용한 설문지는 천보경(2011)가 개발한 설문지를 본 연구에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 만족도에 대한 문항 분석결과를 살펴보면 단순상관계수와 부분상관계수의 크기를 비교하여 전체 자료에 대한 표본 적합도를 검증하는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값이 .779로 표본 적합도가 인정됨을 확인하였다. 또한 Bartlett의 구형성 검증결과 $p < .005$ 로 요인분석에 적합한 공통요인이 존재함을 확인하였다.

<표 5> 직무만족도의 요인분석 결과

| | 업무만족 | 자율성 | 안정감 | 보상 | 공통성 |
|---------|--------|--------|--------|--------|------|
| 문항 22 | .781 | | | | .689 |
| 문항 12 | .768 | | | | .724 |
| 문항 8 | .689 | | | | .599 |
| 문항 14 | .681 | | | | .647 |
| 문항 6 | .671 | | | | .502 |
| 문항 13 | .666 | | | | .625 |
| 문항 11 | .664 | | | | .566 |
| 문항 17 | .664 | | | | .604 |
| 문항 3 | .563 | | | | .495 |
| 문항 15 | .554 | | | | .500 |
| 문항 9 | .545 | | | | .469 |
| 문항 2 | .471 | | | | .445 |
| 문항 24 | | -.905 | | | .692 |
| 문항 23 | | -.735 | | | .717 |
| 문항 21 | | -.431 | | | .366 |
| 문항 18 | | | .646 | | .585 |
| 문항 16 | | | .635 | | .487 |
| 문항 20 | | | .553 | | .588 |
| 문항 4 | | | | .661 | .397 |
| 문항 19 | | | | .660 | .498 |
| 아이겐 값 | 5.732 | 2.706 | 2.140 | 1.715 | |
| 분산(%) | 30.980 | 8.509 | 6.152 | 4.746 | |
| 누적분산(%) | 30.980 | 39.489 | 45.641 | 50.388 | |
| 신뢰도 | .893 | .695 | .695 | .605 | |

만족도의 하위요인은 업무만족(2번, 3번, 6번, 9번, 11번, 12번, 13번, 14번, 15번,

17번, 22번), 자율성(21번, 23번, 24번), 안정감(16번, 18번, 20번), 보상(4번, 19번)으로 총 4개요인, 19개 문항으로 구성되었다. 이 4개 요인의 요인 적재치와 아이겐 값은 업무만족 .781~.471/5.732, 자율성 -.905~- .431/2.706, 안정감 .646~.553/2.140, 보상 .661~.660/1.715이며, 총 누적 분산률은 50.39%로 타당성을 확인 할 수 있었다. 신뢰도 검증결과는 업무만족 .893, 자율성 .695, 안정감 .695, 보상 .605로 비교적 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

(2) 직무 스트레스

스포츠 강사들의 직무 만족도를 측정하기 위해 사용한 설문지는 김광식(2004)가 개발한 설문지를 본 연구에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 만족도에 대한 문항 분석결과를 살펴보면 단순상관계수와 부분상관계수의 크기를 비교하여 전체 자료에 대한 표본 적합도를 검증하는 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값이 로 표본 적합도가 인정됨을 확인하였다. 또한 Bartlett의 구형성 검증결과 $p < .005$ 로 요인분석에 적합한 공통요인이 존재함을 확인하였다.

직무 스트레스의 하위요인은 근무환경(1번, 2번, 3번), 자신감(9번, 11번, 12번), 전·이직(18번, 19번, 20번), 업무분담(4번, 22번, 23번, 24번), 행정(6번, 7번, 14번)으로 5개 요인으로 구성되었다. 5개 요인의 요인 적재치와 아이겐 값은 근무환경 .955~.645/2.282, 자신감 .731~.692/2.321, 전·이직 .832~.631/2.192, 업무분담 .766~.518/2.401, 행정 -.587~- .430/1.558이며, 총 누적 분산률은 54.420으로 타당성을 확인할 수 있었다. 신뢰도 검증결과는 업무만족 .781, 자신감 .723, 전·이직 .763, 업무분담 .736, 행정 .612로 비교적 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

<표 6> 직무스트레스의 요인분석 결과

| | 근무환경 | 자신감 | 전,이직 | 업무분담 | 행정 | 공통성 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 문항 1 | .955 | | | | | .950 |
| 문항 2 | .685 | | | | | .474 |
| 문항 3 | .645 | | | | | .496 |
| 문항 12 | | .731 | | | | .709 |
| 문항 11 | | .698 | | | | .540 |
| 문항 9 | | .692 | | | | .664 |
| 문항 19 | | | .832 | | | .705 |
| 문항 18 | | | .722 | | | .544 |
| 문항 20 | | | .631 | | | .486 |
| 문항 24 | | | | .766 | | .647 |
| 문항 23 | | | | .701 | | .528 |
| 문항 22 | | | | .639 | | .444 |
| 문항 4 | | | | .518 | | .418 |
| 문항 6 | | | | | -.587 | .369 |
| 문항 7 | | | | | -.563 | .455 |
| 문항 14 | | | | | -.430 | .279 |
| 아이겐 값 | 2.282 | 2.321 | 2.192 | 2.401 | 1.558 | |
| 분산(%) | 14.631 | 19.889 | 7.699 | 6.783 | 5.418 | |
| 누적분산(%) | 14.361 | 34.520 | 42.219 | 49.002 | 54.420 | |
| 신뢰도 | .781 | .723 | .763 | .736 | .612 | |

3. 조사 기간 및 절차

- 1) 연구주제 설정 및 연구계획 : 2013년 10월 ~ 2014년 02월
- 2) 문헌 연구 : 2013년 10월 ~ 2014년 02월
- 3) 측정 : 2014년 03월 ~ 2014년 04월
- 4) 자료처리 및 결과 분석 : 2014년 03월 ~ 2014년 05월
- 5) 논문 작성 : 2014년 04월 ~ 2014년 05월
- 6) 논문 발표 : 2014년 06월

4. 자료 분석 및 처리

수집된 자료는 응답내용이 부실하거나, 신뢰성이 없다고 판단되는 설문지를 제외하고 유효 표본만을 골라 코딩 지침에 따라 부호화 한 후 SPSS 20.0 Version 프로그램을 이용하여 다음과 같이 처리하였다.

첫째, 조사도구의 신뢰도와 타당도를 확인하기 위해 탐색적 요인분석(Explorative factor analysis)과 통계적인 유의수준은 0.05로 실시하였다.

둘째, 인구통계학적 특성(성별, 연령, 결혼유무, 경력, 교 급, 학력)에 대한 만족도와 스트레스의 차이를 알아보기 위해 독립 t - 검증과 일원분산분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 스포츠 강사들의 성별에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이

<표 7> 성별에 따른 독립 t-test

| 변인 | 성별 | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | |
|------|------|----------|-----------|----------|----------|------|
| 만족도 | 업무만족 | 남자 | 2.67 | .58 | 3.598 | .000 |
| | | 여자 | 2.32 | .64 | | |
| | 자율성 | 남자 | 2.77 | .76 | -.567 | .571 |
| | | 여자 | 2.84 | .79 | | |
| | 안정감 | 남자 | 2.76 | .65 | 3.074 | .002 |
| | | 여자 | 2.41 | .83 | | |
| 보상 | 남자 | 2.99 | .80 | .668 | .505 | |
| | 여자 | 2.91 | .79 | | | |
| 스트레스 | 근무환경 | 남자 | 3.98 | .59 | 2.699 | .011 |
| | | 여자 | 3.70 | .76 | | |
| | 자신감 | 남자 | 3.28 | .71 | 2.800 | .00 |
| | | 여자 | 2.95 | .76 | | |
| | 전·이직 | 남자 | 3.09 | .87 | -.836 | .404 |
| | | 여자 | 3.19 | .72 | | |
| | 업무분담 | 남자 | 3.33 | .58 | 2.589 | .011 |
| | | 여자 | 3.08 | .65 | | |
| | 행정 | 남자 | 3.10 | .65 | 4.494 | .000 |
| | | 여자 | 2.61 | .74 | | |

성별에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 하위요인의 차이를 검증하기 위해 독립 t-test를 실시하였다. 검증결과 직무 만족도의 하위요인 중에서 업무만족과 안정감의 요인이 유의한 차이를 나타내었다($p < .05$). 업무만족에서는 남성($2.67 \pm .58$)이 여성($2.32 \pm .06$)보다 높게 나타났으며, 안정감에서는 남성($2.76 \pm .65$)이 여성($2.41 \pm .83$)으로 높게 나타났다.

직무 스트레스에서는 전·이직을 제외한 모든 하위 요인에서 유의한 차이가 있었

다($p < .05$). 근무환경에서는 남성($3.98 \pm .59$)이 여성($3.70 \pm .76$)보다 높았으며, 자신감은 남성($3.28 \pm .71$)이 여성($2.95 \pm .76$)보다 높았고, 업무분담에서는 남성($3.33 \pm .58$)이 여성($3.08 \pm .65$)보다 높았으며, 행정에서는 남성($3.10 \pm .65$)이 여성($2.61 \pm .74$)보다 높게 나타났다. 이러한 검증결과는 ‘가설1, 성별에 따른 직무 만족도와 스트레스의 차이가 있을 것이다.’라는 가설을 지지한다.

2. 스포츠 강사들의 연령에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이

스포츠 강사들의 연령에 따른 직무 만족도와 직무스트레스의 차이를 알아보기 위해 일원배치분산분석을 실시한 결과, 직무 만족도에서는 안정감과 보상의 하위요인이 차이가 있었으며, 직무 스트레스에서는 자신감의 하위요인에서 유의한 차이를 확인할 수 있었다($p < .05$). 안정감에서는 30세 이상($2.95 \pm .52$)가 30세 미만($2.50 \pm .84$)이나 25세 미만($2.36 \pm .71$)보다 높게 나타났으며, 보상에서도 30세 이상세($3.14 \pm .87$)의 연령층이 30세 미만($3.01 \pm .72$)와 25세 미만($2.46 \pm .12$)보다 높게 나타났다. 직무 스트레스에서는 자신감 요인에서 유의한 차이를 확인할 수 있었는데, 30세 미만($3.16 \pm .70$)이 30세 이상($2.71 \pm .96$)와 25세 미만($3.12 \pm .64$)보다 높게 나타났다. 이러한 하위요인의 차이는 ‘가설 2의 연령에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.’라는 가설을 지지한다.

<표 8> 연령에 따른 일원배치분산분석

| 변인 | 연령 | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> | |
|------|--------|----------|-----------|----------|----------|
| 만족도 | 업무만족 | 25세 미만 | 2.35 | .59 | 1.622 |
| | | 30세 미만 | 2.51 | .60 | |
| | | 30세 이상 | 2.40 | .62 | |
| | 자율성 | 25세 미만 | 2.79 | .968 | .672 |
| | | 30세 미만 | 2.77 | .81 | |
| | | 30세 이상 | 2.99 | .78 | |
| | 안정감 | 25세 미만 | 2.36 | .71 | 3.511* |
| | | 30세 미만 | 2.50 | .84 | |
| | | 30세 이상 | 2.95 | .52 | |
| | 보상 | 25세 미만 | 2.46 | .12 | 8.787*** |
| | | 30세 미만 | 3.01 | .72 | |
| | | 30세 이상 | 3.14 | .87 | |
| 스트레스 | 근무환경 | 25세 미만 | 3.58 | .72 | 1.636 |
| | | 30세 미만 | 3.87 | .72 | |
| | | 30세 이상 | 3.90 | .63 | |
| | 자신감 | 25세 미만 | 3.12 | .64 | 3.892** |
| | | 30세 미만 | 3.16 | .70 | |
| | | 30세 이상 | 2.71 | .96 | |
| | 전·이직 | 25세 미만 | 3.00 | .65 | .902 |
| | | 30세 미만 | 3.16 | .79 | |
| | | 30세 이상 | 3.27 | .92 | |
| | 업무분담 | 25세 미만 | 3.07 | .48 | .604 |
| | | 30세 미만 | 3.22 | .65 | |
| | | 30~39세 | 3.17 | .74 | |
| 행 정 | 25세 미만 | 2.91 | .57 | .764 | |
| | 30세 미만 | 2.77 | .81 | | |
| | 30세 이상 | 2.91 | .67 | | |

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

3. 스포츠 강사의 결혼유무에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이

<표 9> 결혼유무에 따른 독립 t-test

| 변인 | 결혼유무 | M | SD | t | p | |
|------|------|----|------|-----|--------|------|
| 만족도 | 업무만족 | 미혼 | 2.50 | .62 | .966 | .336 |
| | | 기혼 | 2.36 | .72 | | |
| | 자율성 | 미혼 | 2.85 | .83 | 2.022 | .046 |
| | | 기혼 | 2.64 | .39 | | |
| | 안정감 | 미혼 | 2.51 | .79 | -1.370 | .172 |
| | | 기혼 | 2.74 | .70 | | |
| | 보상 | 미혼 | 2.92 | .79 | -.929 | .354 |
| | | 기혼 | 3.07 | .79 | | |
| 스트레스 | 근무환경 | 미혼 | 3.71 | .70 | -4.445 | .001 |
| | | 기혼 | 4.32 | .52 | | |
| | 자신감 | 미혼 | 3.09 | .76 | -.044 | .965 |
| | | 기혼 | 3.09 | .73 | | |
| | 전·이직 | 미혼 | 3.20 | .80 | 1.570 | .118 |
| | | 기혼 | 2.94 | .68 | | |
| | 업무분담 | 미혼 | 3.10 | .65 | -5.730 | .001 |
| | | 기혼 | 3.57 | .35 | | |
| | 행 정 | 미혼 | 2.79 | .71 | -.803 | .427 |
| | | 기혼 | 2.93 | .87 | | |

스포츠 강사의 결혼유무에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증하기 위해 독립 t-test를 실시한 결과, 직무만족도에서는 자율성의 하위요인이, 직무스트레스에서는 근무환경과 업무분담의 하위요인에서 유의한 차이를 검증할 수 있었다($p < .05$).

직무 만족도의 자율성 요인에서는 미혼($2.85 \pm .83$)이 기혼($2.64 \pm .39$)보다 높은 값이 나왔으며, 직무 스트레스의 근무환경에서는 기혼($4.32 \pm .52$)이 미혼($3.71 \pm .70$)보다 높게 나왔고, 업무분담에서도 기혼($3.57 \pm .35$)가 미혼($3.10 \pm .65$)보다 높게 나타났다. 이러한 결과를 통해 '가설3, 결혼유무에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이가

있을 것이다.'라는 가설을 지지한다.

4. 스포츠 강사의 경력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스 차이

경력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증하기 위해 일원배치분산분석을 실시한 결과, 직무 만족도에서는 자율성과 보상의 하위 요인이, 직무 스트레스에서는 근무환경, 자신감, 전·이직, 업무분담의 하위요인에서 유의한 차이를 확인 할 수 있었다($p < .05$). 직무 만족도의 자율성 요인에서는 1년 이상의 집단 ($3.04 \pm .89$)로 가장 높은 값이 나왔고, 보상 요인에서는 1년 이상($3.15 \pm .87$) 집단과 5년 이상($3.15 \pm .80$) 집단이 다른 집단보다 높게 나타났다. 직무 스트레스에의 근무환경에서는 2년 이상($4.00 \pm .70$)의 집단이 가장 높은 값이 나왔으며, 자신감에서는 1년 미만($3.07 \pm .70$)의 집단이, 전·이직에서는 3년 이상($3.75 \pm .69$)집단이, 업무분담에서는 3년 이상($3.56 \pm .59$)의 집단이 타 집단보다 높은 값을 나타냈다. 이러한 유의한 차이를 통해 '가설 4의 경력에 따른 직무 만족도와 스트레스의 차이가 있을 것이다.'라는 가설을 지지한다.

<표 10> 경력에 따른 일원배치분산분석

| 변인 | 경 력 | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>F</i> | |
|------|-------|----------|-----------|----------|----------|
| 만족도 | 업무만족 | 1년 미만 | 2.40 | .64 | 1.739 |
| | | 1년 이상 | 2.46 | .82 | |
| | | 2년 이상 | 2.71 | .36 | |
| | | 3년 이상 | 2.51 | .53 | |
| | | 5년 이상 | 2.21 | .44 | |
| | 자율성 | 1년 미만 | 2.88 | .59 | 4.650** |
| | | 1년 이상 | 3.04 | .89 | |
| | | 2년 이상 | 2.73 | .86 | |
| | | 3년 이상 | 2.26 | .56 | |
| | | 5년 이상 | 2.85 | .77 | |
| | 안정감 | 1년 미만 | 2.68 | .83 | 2.122 |
| | | 1년 이상 | 2.42 | .80 | |
| | | 2년 이상 | 2.70 | .55 | |
| | | 3년 이상 | 2.26 | .85 | |
| | | 5년 이상 | 2.77 | .67 | |
| | 보상 | 1년 미만 | 2.75 | .78 | 2.795** |
| | | 1년 이상 | 3.15 | .87 | |
| | | 2년 이상 | 3.07 | .65 | |
| | | 3년 이상 | 2.81 | .69 | |
| | | 5년 이상 | 3.15 | .80 | |
| 스트레스 | 근무환경 | 1년 미만 | 3.59 | .76 | 2.583* |
| | | 1년 이상 | 3.96 | .73 | |
| | | 2년 이상 | 4.00 | .70 | |
| | | 3년 이상 | 3.78 | .48 | |
| | | 5년 이상 | 3.92 | .64 | |
| | 자신감 | 1년 미만 | 3.07 | .70 | 4.674*** |
| | | 1년 이상 | 2.90 | .77 | |
| | | 2년 이상 | 3.60 | .66 | |
| | | 3년 이상 | 3.04 | .83 | |
| | | 5년 이상 | 2.85 | .44 | |
| | 전·이직 | 1년 미만 | 3.22 | .67 | 9.070*** |
| | | 1년 이상 | 3.18 | .77 | |
| | | 2년 이상 | 2.58 | .73 | |
| | | 3년 이상 | 3.75 | .69 | |
| | | 5년 이상 | 2.87 | .70 | |
| | 업무분담 | 1년 미만 | 3.04 | .61 | 4.363** |
| | | 1년 이상 | 3.04 | .67 | |
| | | 2년 이상 | 3.34 | .44 | |
| | | 3년 이상 | 3.56 | .59 | |
| | | 5년 이상 | 3.31 | .61 | |
| 행 정 | 1년 미만 | 2.82 | .70 | 1.808 | |
| | 1년 이상 | 2.69 | .87 | | |
| | 2년 이상 | 2.85 | .68 | | |
| | 3년 이상 | 3.07 | .65 | | |
| | 5년 이상 | 2.74 | .52 | | |

* *P*<.05, ** *P*<.01, *** *P*<.001

5. 스포츠 강사의 교급별에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이

스포츠 강사의 교급별에 따른 직무 만족도와 스트레스의 차이를 검증하기 위해 독립 t-test를 실시한 결과 직무 만족도에서는 유의한 차이가 없었으나, 직무 스트레스의 전·이직 요인에서 유의한 차이를 검증할 수 있었다($p < .05$). 전·이직 요인에서 초등학교 업무($3.35 \pm .72$) 집단이 중등업무($3.05 \pm .80$) 집단에 비해 높은 값을 나타내었다.

이를 통해 ‘가설 5의 교급별에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.’라는 가설을 지지한다.

<표 11> 교급에 따른 독립 t-test

| 변인 | 업무분야 | M | SD | t | p | |
|------|------|----|------|-----|--------|------|
| 만족도 | 업무만족 | 초등 | 2.54 | .53 | 1.019 | .309 |
| | | 중등 | 2.43 | .68 | | |
| | 자율성 | 초등 | 2.67 | .76 | -1.58 | .134 |
| | | 중등 | 2.87 | .77 | | |
| | 안정감 | 초등 | 2.45 | .76 | -1.075 | .284 |
| | | 중등 | 2.59 | .78 | | |
| | 보상 | 초등 | 2.7 | .82 | -1.898 | .059 |
| | | 중등 | 3.02 | .77 | | |
| 스트레스 | 근무환경 | 초등 | 3.68 | .77 | -1.617 | .108 |
| | | 중등 | 3.87 | .67 | | |
| | 자신감 | 초등 | 3.08 | .76 | -.052 | .958 |
| | | 중등 | 3.08 | .75 | | |
| | 전·이직 | 초등 | 3.35 | .72 | 2.266 | .025 |
| | | 중등 | 3.05 | .80 | | |
| | 업무분담 | 초등 | 3.21 | .66 | .459 | .647 |
| | | 중등 | 3.16 | .62 | | |
| | 행정 | 초등 | 2.88 | .74 | .842 | .401 |
| | | 중등 | 2.78 | .73 | | |

6. 스포츠 강사의 학력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이

학력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증하기 위해 일원배치 분산분석을 실시한 결과, 직무 만족도에서는 유의한 차이가 없었으나, 직무 스트레스에서 자신감, 전·이직, 행정의 하위요인에 대한 유의한 차이가 나타났다($p < .05$). 자신감에서는 4년제 졸업($3.22 \pm .71$) 집단이 타 집단에 비해 높은 자신감을 보였으며, 전·이직에서는 대학원 졸업($3.49 \pm .81$) 집단이 타 집단에 비해 높은 전·이직을 보였고, 행정에서는 대학원 졸업($2.96 \pm .59$) 집단이 높은 스트레스를 값이 나타났다. 이러한 유의한 차이를 통해 ‘가설 6의 학력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이가 있을 것이다.’라는 가설을 지지한다.

<표 12> 학력에 따른 일원배치분산분석

| 변인 | 학 력 | M | SD | F | |
|------|-------|-------|------|---------|---------|
| 만족도 | 업무만족 | 전문대졸 | 2.41 | .67 | .444 |
| | | 4년대졸 | 2.51 | .70 | |
| | | 대학원재학 | 2.37 | .56 | |
| | | 대학원졸 | 2.47 | .56 | |
| | 자율성 | 전문대졸 | 3.00 | .00 | 2.162 |
| | | 4년대졸 | 2.90 | .82 | |
| | | 대학원재학 | 2.82 | .79 | |
| | | 대학원졸 | 2.51 | .58 | |
| | 안정감 | 전문대졸 | 3.00 | .38 | 2.820 |
| | | 4년대졸 | 2.68 | .75 | |
| | | 대학원재학 | 2.33 | .73 | |
| | | 대학원졸 | 2.41 | .88 | |
| 보상 | 전문대졸 | 3.5 | .57 | 2.582 | |
| | 4년대졸 | 3.03 | .72 | | |
| | 대학원재학 | 2.68 | .89 | | |
| | 대학원졸 | 2.95 | .80 | | |
| 스트레스 | 근무환경 | 전문대졸 | 4.5 | .57 | 1.467 |
| | | 4년대졸 | 3.82 | .65 | |
| | | 대학원재학 | 3.81 | .90 | |
| | | 대학원졸 | 3.71 | .55 | |
| | 자신감 | 전문대졸 | 2.5 | .57 | 3.133* |
| | | 4년대졸 | 3.22 | .71 | |
| | | 대학원재학 | 3.02 | .80 | |
| | | 대학원졸 | 2.84 | .73 | |
| | 전·이직 | 전문대졸 | 3.33 | .00 | 4.255** |
| | | 4년대졸 | 2.97 | .73 | |
| | | 대학원재학 | 3.26 | .81 | |
| | | 대학원졸 | 3.49 | .84 | |
| 업무분담 | 전문대졸 | 3.25 | .57 | 2.061 | |
| | 4년대졸 | 3.12 | .68 | | |
| | 대학원재학 | 3.12 | .60 | | |
| | 대학원졸 | 3.42 | .46 | | |
| 행 정 | 전문대졸 | 2.66 | .76 | 4.547** | |
| | 4년대졸 | 2.92 | .75 | | |
| | 대학원재학 | 2.46 | .71 | | |
| | 대학원졸 | 2.96 | .59 | | |

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

V. 논 의

본 연구는 초, 중등 스포츠강사의 직무만족도와 스트레스에 관한 연구로 개인의 특성에 따라 어떤 영향을 미치는지 규명하고자하여 분석한 결과를 토대로 논의 하였다.

가설 I ‘스포츠강사들의 성별에 따라 직무만족도와 직무스트레스의 차이가 있을 것이다’에 대한 연구에서는 업무만족과 안정감의 하위요인에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 업무만족과 안정감은 남성이 여성보다 높은 것으로 나타나고 직무스트레스 요인에서는 전·이직을 제외한 모든 하위요인이 유의한 차이가 있었다. 근무환경, 자신감, 업무분담, 행정이 남성이 여성보다 더 높은 것으로 나타났다. 천보경(2011)은 초등학교 스포츠강사의 직무스트레스와 직무만족도의 관계를 연구하였는데 성별에는 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 권현정(2002), 백용균(2000)의 연구에 의하면 보상체제에 있어 남교사 집단이 여교사 집단보다 더 높은 스트레스를 나타내어 본 연구와 상반된 결과를 보고하였다. 김의찬(1998), 나종남(1988)은 서울 교사들을 대상으로 연구를 하였는데 여교사가 남교사에 비해 만족도가 높았다고 나타남으로써 본 연구와도 일치하지 않았다. 장진석(2000)의 초등학교 전담 교사의 직무만족도에 관한 연구 결과를 보았을 때 행정체제, 근무환경, 전문성 부분에서 만족감이 남성이 여성보다 더 높은 것으로 나타났다. 모든 연구들이 선행연구와 불일치하는데 그 이유로는 현재 체육교사는 남교사가 여교사보다 더 많고 따라서 남교사 집단 사이에서 여교사가 생활하기에는 아직 많은 부담이 큰 것으로 사료된다.

가설 II ‘스포츠강사들의 연령에 따라 직무만족도와 직무스트레스의 차이가 있을 것이다’에 대한 연구에서는 만족도에서 안정감, 보상부분 하위요인이 차이가 있었다. 안정감에서는 30세미만이 25세미만보다 크게 나타났고, 보상부분에서는 30세 이상이 나타났다. 스트레스에서는 자신감이 유의한 차이가 나타났는데, 30세 미만이 나타났다. 김의찬(1998), 나종남(1988)은 연령이 많을수록 직무만족도가 높다고 나타났고, 천보경(2011)은 보상과 전·이직 연령에서는 40~49세가 가장 스트레스가 높다고 나타나 본 연구 결과와 불일치한 것으로 나타났으며 이는 좀 더 다양한 변

인 연구가 필요로 하다.

가설Ⅲ ‘스포츠강사들의 결혼유무에 따라 직무만족도와 직무스트레스의 차이가 있을 것이다’에 대한 연구에서는 만족도에서는 자율성이 하위요인이 나타났으며, 스트레스에서는 근무환경, 업무분담이 유의한 차이로 나타났다. 만족도 자율성에서는 미혼이 기혼보다 높게 나타났고, 스트레스에서 근무환경, 업무분담 부분은 기혼이 미혼보다 더 높게 나타났다. 김보경(2003)은 초등학교 교사의 여가활동 참여가 직무만족도 관계에 관한 연구를 하였는데 일반적 특성과 직무만족도의 관계는 미혼 남성보다 여성의 직무만족도가 다소 높게 나타났다. 김광식(2004)는 결혼여부에서는 차이가 없다고 나타났으며, 천보경(2011)은 미혼자가 기혼자보다 전·이직을 선호하였다고 나타나 본 연구와 일치하는 것으로 나타났다. 그 이유는 천보경의 연구에서 미혼자가 기혼자보다 전·이직을 더 선호하였다는 것은 자율성을 나타내고 있는 것으로 판단된다.

가설Ⅳ ‘스포츠강사들의 경력에 따라 직무만족도와 직무스트레스의 차이가 있을 것이다’에 대한 연구에서는 만족도에서는 자율성과 보상이 하위요인으로 나타나났고, 스트레스에서는 근무환경, 자신감, 전·이직, 업무분담의 하위요인에서 유의한 차이가 나타났다. 자율성에서는 1년 이상 근무한 자가 만족감이 높았고, 보상에서는 1년, 5년이 다른 집단 보다 만족감이 높았다. 스트레스에서는 근무환경요인이 2년 근무자들이 크게 나타났고, 자신감은 1년 미만, 전·이직 3년, 업무분담은 3년 차 근무자들이 타 집단들 보다 크게 나타났다. 김보경(2003), 김의찬(1998)은 교육경력이 많을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나 본 연구를 지지하고 있다. 권현정(2002)은 경력이 많은 교사일수록 보상체제에서 큰 스트레스를 보인다고 나타내어 본 연구결과와 일치하지 않는 것으로 나타났다. 따라서 앞으로의 지속적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

가설Ⅴ ‘스포츠강사들의 교 급별에 따라 직무만족도와 직무스트레스의 차이가 있을 것이다’에 대한 연구에서는 만족도에서는 유의한 차이가 없었으며, 스트레스에서는 초등업무가 중등업무 집단에 비해 높다고 나타났다. 그 이유는 중등 스포츠클럽은 시간제 강사로 수업 시간이 끝나면 학교를 나가기 때문에 개인 수업업무 외에는 하지 않아도 되지만, 초등스포츠클럽은 학교에 출근, 퇴근을 다른 정교사 선

생님들과 함께 하면서 부담과 각종 잡무에 대한 스트레스가 큰 것으로 사료된다.

가설Ⅵ ‘스포츠강사들의 학력에 따라 직무만족도와 직무스트레스의 차이가 있을 것이다’에 대한 연구에서는 만족도에서는 유의한 차이가 없었으나, 스트레스에서는 자신감, 전·이직, 행정의 하위요인에 대한 유의한 차이가 나타났다. 장진석(2000)의 연구에서는 연수정도에서의 심화과정연수를 받은 교사일수록 사회적인 인정감에 대한 만족도가 높으며, 전문성에서 남자교사가 만족도가 높게 나타나 본 연구 결과를 지지하고 있는 것으로 볼 수 있다.

VI. 결 론 및 제 언

1. 결론

본 연구는 광주, 전남지역에 근무하고 있는 스포츠 강사들의 인구통계학적 특성에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증하고 분석하여 스포츠 강사의 근무환경을 개선하는데 중요한 자료를 제공하고자 목적을 두었다. 이에 따라 초, 중학교에 근무하고 있는 스포츠 강사를 대상으로 설문지를 이용하여 자료를 수집하였고, 이러한 자료 분석을 바탕으로 얻어 낸 결론은 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증한 결과 남성의 만족이 높고, 반대로 남성이 높은 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 이는 남성이 여성에 비해 직무에 대한 만족은 높지만, 그에 따른 스트레스도 많은 것으로 사료된다. 둘째, 연령에 따른 직무 만족도와 스트레스를 검증한 결과 30세 이상이 가장 큰 만족을 느끼며, 30세 미만이 타 집단에 비해 자신감 차이에서 유의한 차이가 난다. 셋째, 결혼유무에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이 검증은 만족도에 서유의한 차이가 없었지만, 기혼자가 미혼자보다 높은 스트레스를 받는 것으로 나타났다는데, 이는 기혼자가 근무에 대한 심리적 부담감이 높은 것으로 사료된다. 넷째, 경력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증한 결과 만족도와 스트레스에서는 유의한 차이가 있었다. 근무경력이 없을수록 자율성이 높았다. 이는 근무경력이 높아질수록 보상에 대해 심리적으로 만족해 나가는 것으로 사료된다. 다섯째, 교급에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 검증결과, 초등을 담당하는 스포츠 강사가 중등학교의 스포츠 강사보다 전·이직을 높게 생각하는데, 이는 초등학교의 근무가 중등보다 높은 스트레스를 받기 때문으로 사료된다. 여섯째, 학력에 따른 직무 만족도와 직무 스트레스의 차이를 검증한 결과 스트레스에서는 자신감, 전·이직, 행정 요인에서 차이가 있었다. 자신감에 대해서는 전문대 졸업 집단에 비해서 고학력의 집단이 자신감에 대한 스트레스를 더 많이 받았는데, 학력에 따른 부담감으로 사료된다.

2. 제언

본 연구는 스포츠강사의 직무만족도, 직무스트레스를 분석 연구함으로써 학교체육을 활성화 시키며, 스포츠클럽의 효율적인 운영을 도모하고 스포츠강사의 질적 향상을 시키기 위한 목적을 두고 연구하였다. 본 연구 결과를 토대로 앞으로의 연구해야 할 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 모집 대상은 전라남도과 광주에서 근무하는 스포츠강사로 한정되어 있기 때문에 전국적으로 광범위하게 연구를 진행해 볼 필요가 있다.

둘째, 학교체육의 활성화를 위한 행정 당국의 제도적인 뒷받침과 효율적인 운영을 위한 개선 방안, 또는 정책이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 스포츠강사들의 직무만족도와 직무스트레스 관한 연구가 더 다양한 변인으로 필요 할 것이다.

참 고 문 헌

- 고문수(2010). 초등수업의 이해와 실제. : 한국학술정보
- 교육과학기술부·문화체육관광부(2009). 2009 스포츠강사 지원계획. 교육과학기술부
- 교육과학기술부·문화체육관광부(2010). 2010 스포츠강사 지원계획. 교육과학기술부
- 교육부(1988). 초, 중등 교육과정. 서울 : 대한 교과서 주식회사.
- 국민생활체육협의회(2009). 스포츠강사 지원 사업 안내서. 국민생활체육협의회.
- 국민체육진흥공단(2007). 스포츠강사제도.
- 권기열(2004). 초등학교 체육 전담교사의 직무만족에 관한 분석. 대구교육대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 권현정(2002). 초등교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 대구대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김광식(2004). 체육과 교과 전담교사의 배경적 특성이 직무스트레스와 탈진에 미치는 영향. 경인교육대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김보경(2003) 초등학교 교사의 여가 활동 참가가 직무만족도에 미치는 영향. 동아대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김의찬(1998). 중등학교 체육교사의 직무만족도에 한 연구. 경희대학교대학원 석사학위논문.
- 김지도(1986). 민족지성 통권 9호. 서울 :민족 지성사
- 김천옥(2000). 체육과 교과전담교사의 직무만족과 학생의 수업 만족에 관한 연구. 조선대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 나종남(1998). 교사의 교직선택 동기와 직무만족도와의 관계. 동국대학교대학원. 석사학위논문.
- 박대호(2008). 공주대학교. 전통적인수업과 좋은 수업의 특징
- 백용균(2000). 공업계 교사집단의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 한성대학교 행정대학원. 석사학위논문.
- 신현기, 박역승, 안성률, 외 8명 (2012). 경찰학 사건 : 법문사
- 심리학 용어사전 한국 심리학회 www.koreanpsychoigy.or.kr

- 오일환(1994). 초등학교 교사의 직무만족도 관한 연구. 경희대학교 대학원. 미간행 석사학위논문.
- 이동호(1998). 사회심리적 요인에 의한 스트레스가 건강상태에 미치는 영향. 경상대학교 보건대학원.
- 이용식(2014). 학교스포츠클럽의 중요성 및 향후 내실화 방안. 체육과학연구원.
- 이유승(2000). 초등학교 기간제 체육전담 교사의 직무만족에 관한 연구. 국민대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 장진석(2000). 초등학교 교과 전담교사의 직무만족도 연구. 건국대학교 교육대학원. 석사학위 논문.
- 정범모(1984). 교육과 교육학, 서울 : 배영사
- 체육과학연구원(2008). <http://www.sports.re.kr>
- 체육초등학교 교사용 지도서(1998).
- 최영순(2005). 초등교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계. 금오공과대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 천보경(2011). 초등학교 스포츠강사의 직무스트레스와 직무만족도 분석. 순천대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- French.(1976). A model of person-environment fit. In Coelho. G.V. Hamburg. D.A. and Adams. J.E(Eds.) Coping and Adaptation New York: Basic Books.
- Hatfield.(1978). Equit : Theory and research. Boston : Allyn and Bacon.
- Herzburg, F.(1968). Work and the Nature of Man. Cleveland, Ohio: World Publishig Co.
- John. J. Ratey.(2009). Harvard University. Professor. 운동화 신은 뇌 : 북섬
- Locke, E. A.(1976). The Nature and causes of satisfaction. Handbook of Industrial and organizational psychology, Cicago Rand McNally & Com. 1300~1319.
- Maslow. A. H.(1970). Motivation and personality. New York : Harper & Bros.
- McCormick. E. J., & Daniel ligen. Industrial Psychology. 7th(ed.), Englewood Cliffs, N.J. : Mcgraw-Hill, 1980.
- Mcgrath, J., E.(1976) Stress and Behavior in Organiztion In Dunnete M D(ed),

Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally college Publishing Co.

Rona Repelti(1993). A Study on Health Effects of socio-psychological stresses in Metropolitan Area.

설문지

초등 스포츠강사와 중등 스포츠강사의 직무 만족도와 스트레스 차이 비교 분석

안녕하십니까 ?

본 설문지는 “초등 스포츠강사와 중등 스포츠강사의 직무만족도와 스트레스 차이 비교 분석”을 조사하여 보다 나은 스포츠강사들의 역할 수행과 개선의 기초 자료를 제공하기 위한 것입니다.

이 설문지는 연구의 목적을 위해 사용할 것이며 연구 외의 목적으로는 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

이 설문지의 응답은 정답과 오답이 없으니, 설문지를 읽으시고 솔직하게 응답해 주시는 것이 매우 중요합니다.

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내주셔서 대단히 감사드리며 협조해 주신 선생님의 앞날에 건강과 행운이 가득하길 바랍니다.

2014년 04월

조선대학교 교육대학원 체육교육

연구자 박 하 양 드림

※다음은 귀하의 일반적 사항을 몇 가지 알아보고자 합니다.

1. 귀하의 성별은 ?

- ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은 ?

- ① 25세 미만 ② 30세 미만 ③ 30~39세 ④ 40세~49세 ⑤ 50세 이상

3. 귀하의 결혼여부는 ?

- ① 미혼 ② 기혼

4. 귀하의 스포츠강사 경력은 ?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상 ③ 2년 이상 ④ 3년 이상 ⑤ 5년 이상

5. 귀하가 현재 활동하고 있는 분야는 ?

- ①초등(종목: _____) ②중등(종목: _____)

팔호안의 종목도 기입해주세요

6. 귀하의 학력은 ?

- ① 전문대 졸업 ② 4년제 대학교 졸업 ③ 대학원 재학 ④ 대학원 졸업

7. 주당수업시수 ?

(_____)

다음은 직무만족도에 관한 문항들입니다. 각 문항을 읽으신 후, 자신의 경우와 가장 가까운 것의 번호에 “V”를 해주시기 바랍니다.

| 직무 만족도 | 전혀 그렇지 않다. | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|-------------------------------------|------------|--------|------|-----|--------|
| 1.나는 동료교사들과 친밀한 관계를 맺고있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2.나는 동료교사들과 격의 없는 대화를 나눈다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3.나는 동료교사들과 잘 어울린다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4.나는 일한 만큼 보수를 받고 있다고 생각한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5.다른 직종에 비해 적절한 대우를 받고 있다고 생각한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6.후생 복지가 걱정하게 주어지고 있다고 생각한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7.스포츠강사라는 지위가 사회적으로 인정 받고 있다고 생각한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8.나는 동료교사들과 도움을 주고 받는다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9.동료교사들과 수업에 관한 의견을 자주 교환한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10.교육에 참여할 수 있는 기회를 많이 가진다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11.새로운 업무정보에 쉽게 접할 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12.학교 발전 연구를 공동으로 수행할 수 있는 기회를 가진다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13.내 할 일을 능동적으로 찾아 수행한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14.내 스스로 중요한 사항을 결정한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15.회의석상에서 아무런 제약 없이 자유롭게 의견을 개진한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 16.책임감을 가지고 업무를 수행한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 17.출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 다. | | | | | |
| 18.이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 19.다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 20.현재의 수준이 수입이 계속된다면 다른 직장으로 옮길 생각이 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 21.현재 직무에 만족한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 22.현재의 근무량과 시간은 적당하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 23.잡일에 시간을 많이 빼앗기지 않는다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 24.업무에 필요한 지원을 충분히 받고있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

다음은 직무스트레스에 관한 문항들입니다. 각 문항을 읽으신 후, 자신의 경우와 가장 가까운 것의 번호에 “V”를 해주시기 바랍니다.

| 직무 스트레스 | 전혀 그렇지 않다. | 그렇지 않다 | 보통이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|------------|--------|------|-----|--------|
| 1.학생들의 배우고자 하는 동기가 결여되어 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2.행정책임자는 교사들이 책임지고 학생을 지도할수있도록 자율성과 권한을 보장해 주지 않는다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3.수업 시간 사이에 휴식시간이 부족하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4.사회·경제적으로 낮은 대우를 받고 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5.학생들간의 실력 차이가 심하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6.업무관계로 상급자와의 관계가 불편하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7.학교 내의 휴게실, 탈의실 같은 편의시설이 부족하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8.동료들간의 인간관계가 원만하지 못하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9.연구를 충분히 못하고 수업지도에 임하고 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10.학생들이 말을 잘 듣지 않는다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11.학급간의 성적평가로 교사들간의 경쟁이 심하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12.행정책임자는 나의 권한 밖의 일을 지시한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13.행정책임자에게 의견 개진이나 불만을 표현하지 못한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14.행정 잡무가 많다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15.주당 수업시간이 너무 많다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 16.현재 훌륭한 수업지도를 못하고 있다고 생각한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 17.행정책임자의 특정교사의 편애가 심하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 18.학생들의 평가관리를 못하는 편이다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 19.장기 근속자의 대우가 낮다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 20.학급의 학생수가 너무 많다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 21.소수의 문제학생 때문에 많은 시간을 빼앗긴다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 22.동료교사들간의 의견이 일치하지 않아 갈등이 많다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 23.업무처리과정에서 도움을 요청할 수도 받을 수도 없어 나 혼자서 처리할 수 밖에 없다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 24.우리 학교는 행정적 지원이 부족하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |