

직무만족도분석을 위한 합기도 지도자 사례연구

- A Study on the Job Satisfaction of HapKiDo Instructors -

방 환 복 *

Bang Whan Bog

김 창 은 **

Kim Chang Eun

Abstract

This study was analyzed to job satisfaction of 318 Instructors who are teaching HapKiDo, a martial art. The analysis is based on social and economic variables such as age, occupation, educational background, income, size of gymnasiums, the number of students, a length of training and the rank of skills (DAN). The study also made some helpful suggestions for better treatment to HapKiDo Instructors.

To explore Instructors degree of satisfaction with their jobs. I considered their human relationship, job task, working conditions, compensation, the improvement of professionalism and social status. The study drew some important results.:

First, Job satisfaction in terms of human relationship is very high(3.88). whereas the satisfaction in terms of compensation is very low(3.10).

Second, the differences in job satisfaction were partially significant in terms of human relationship, job tasks, working conditions, compensation, the improvement of professionalism and social status.

Keyword : Job Satisfaction, HapKiDo

* 명지대학교 산업공학과 박사과정

** 명지대학교 산업공학과 교수

1. 서론

과학의 발달로 오늘날 우리의 삶은 물질적으로 풍요로움 누리고, 과거의 단조로운 사회생활에서 더욱더 복잡한 사회생활 속에 살아가고 있다. 과학이 가져다 준 각종 혜택 뒤에는 신체 운동 기회 감소로 인한 체력저하, 지나친 경쟁과 복잡한 사회에 적응하기 위해 받는 스트레스는 현대인의 정신건강에서 각종 질병까지 낳게 되는 결과를 가져오게 되었다.

이러한 시대에 살고 있는 우리는 적절히 자신의 신체적, 정신적 건강을 유지하기 하기 위해 체육학계에서 많은 연구들이 지속적으로 진행되었었고, 긍정적인 연구 결과들이 나타나고 있다. 지속적인 신체활동 참여는 현대사회에서 정신적 스트레스를 감소시켜 긍정적인 심리적 안녕과 정신건강에 효과적[24]이고, 적절한 운동이 인간의 가장 강력하게 보편화된 사회 문화적 욕구인 건강과 행복에 긍정적 효과를 미친다는 경험적 인식의 증대에 따라 오늘날 일반대중의 스포츠와 운동 참여는 급격히 진행되고 있는 실정이다[1].

스포츠 활동은 인간에게 신체적, 정신적 건강의 측면에서 대단히 가치 있는 것으로 인식되고 있으며, 무도 역시 스포츠의 한 분야로서 그 기능과 가치는 일반적인 스포츠의 가치를 포함하고 있다고 할 것이다[2].

무도는 인간이 개체로서나 집단으로서 자신의 안전과 존립을 지키기 위하여 행하는 전투행위와 총괄[19]이자, 인간이 위기에 처한 생명의 극한 상태에서 궁리된 「기술(技術)」과 마음의 「길(道)」이라고 표현한다. 무도는 단순한 운동으로 또는 스포츠로 보기에는 그 본래의 개념이 너무나 거대하다는 견해[7]로 일반 스포츠와 다른 그 이상의 것으로 보고 있었고, 과거 생과 사의 기로의 문제를 해결하는 시대에서의 기술의 실용성이 중시되던 무도의 개념을 가지던 시대의 단계에서 벗어나, 그 시대의 상황에 맞게 적응하고 과학적인 경기화가 생기면서 현대 무도는 스포츠의 개념과 동일시 내지 귀속되고 있는 것이 사실이다.

현대 무도의 경기화에 따르는 무한정의 기술을 한정해서, 편기(偏技)로 흘러갈 수 있다는 여러 가지 문제점 인식으로 부정적인 시각을 가지는 것에 공감하면서도 한편으로는 체계적이고, 서로의 기술적인 실력을 객관화, 승패에서 오는 결과로 인한 자신을 새롭게 평가하는 계기를 만들어 상호향상 협력이 된다는 면을 보면, 무도의 경기화가 부정적인 특징만을 내포하고 있지 않음을 알 수 있다. 변화에서 나타나는 장단점이라는 양면성이 있는 것처럼 무도에서도 예외일 수는 없는 것처럼 보인다. 이런 양면성에서 현대무도가 지켜나가야 할 것은 무도 본연의 자세인 화(和)를 망각해서는 안 될 것이며, 결과뿐만 아니라 수련과정까지 큰 의미를 부여하여야 한다는 것이다.

오랫동안 체계적인 경기화와 일반대중에게 잘 알려진 무도인 태권도, 유도, 검도 등은 세계적인 조직체가 갖고 날로 발전을 거듭하고 있는 비해 아직까지도 역사 문제, 기술적인 복잡성 내지 다양화로 인한 문제, 조직의 단일화에 어려움에 처해 있는 무도 종목도 적지 않다. 이러한 무도 중에서 인종과 국적을 초월하여 세계 약 50여 개국의 나라에서 천 이백만명 이상이 수련하고 있다. 문화관광부[12] 통계에 의해서 나타난 920여개의 도장(현재는 합기도 도장은 비신고제로써, 정확한 통계치는 파악되지 않음)

이 등록되어 있고, 현재 또한 꾸준히 증가하고 있는 것으로 볼때 무도적 가치가 입증된 것이 바로 합기도이다[14].

합기도는 단순한 호신술로 공격과 방어만을 위주로 하는 무도로 잘못 알려져 있는 경우도 있으나, 실제적으로 전통무도에서 출발한 새로운 무도종목의 하나로써 학자들의 견해를 들어보면, 김의영[4]은 합기도는 에너지 소비량 측면에서 칼로리 소비량은 분당 평균 10Kcal 정도 소비하여 건강유지나 체력향상을 위한 보조 운동으로 권장할 만한 보조운동이며, 정의권[21]과 윤창내[16]는 움직임에 있어 부드러움에 예술적 가치가 있고, 노선표[10]는 청소년 수련생에게는 정신건강측면에서 유익하다고 하고 있다.

그러나 합기도 계열의 무예서적이 논리적 비약이 특히 심하고 기술적인 내용의 전개를 대지 않고 무작정 신는다는 비전성 측면의 지적과 함께 합기도가 통일된 조직을 갖지 않음으로써 오히려 새로운 기술과 규정을 편리한대로 이용한다는 조직적 측면에 문제점을 지적하고 있고[9], 이론적 체계의 학문적 뒷받침이 부족해 체육교과목으로 인정받지 못한다[5]는 것은 부인할 수 없는 사실이다.

또한 합기도 도장도 정부가 관리 감독하던 제약(자격증, 규모)이 없어지면서, 도장이 우후죽순 생겨 과열경쟁이 심화되고 경영난에 시달리고 있다. 타 무도에서는 일찍이 도장에 경영에 관한 수많은 연구가 진행되어 경영하는데 있어서 필요한 자료들이 지속적으로 연구되고 있으나, 합기도에서는 이런 경영상의 문제를 풀어줄 만한 연구 결과물들이 턱 없이 부족하고 노력의 기미를 보이지 않고 있어, 직접 도장을 경영하는 관장의 입장에서는 아무런 도움을 받지 못하고 있다.

합기도의 체계적이고 질적으로 향상된 보급을 위해서는 일선 도장의 지도자(관장·사범)에게 새로운 교육프로그램 마련과 함께 학계에서의 도장경영 쪽에 관련된 연구결과물과 정보를 제공하여야 하겠다. 올바른 기술 및 정신을 보급하는 것은 도장에서의 지도자 몫으로 그 역할에 매우 중요하며, 수련생들에게도 적지 않은 영향을 미친다. 수련생은 장차 다시 지도자의 길을 걸을 수 있다는 것을 감안할 때 지도자의 문제와 관련하여 가장 먼저 다루어져야 할 것은 지도자의 자질 문제와 이 문제를 해결하는 방안의 하나로써 지도자의 처우개선에 초점이 맞춰지고 있다. 한편 일선 지도자들이 직무에 대한 만족을 할 경우에는 직무에 대해 보람을 느끼고 지도 목표 또한 효과적으로 달성할 수 있겠지만, 그렇지 못할 경우 근무 의욕을 잃게 되어 지도 목표 또한 달성되기 어려다고 생각할 수 있을 것이다[11]. 도장을 이용하는 고객인 수련자의 의식수준이 높아가고 있는 현실에서 도장의 시설 제공 서비스는 물론, 직접적으로 고객(수련자)과 접촉이 많은 지도자의 직무만족도를 높여서 고객(수련자)에게 제공하는 서비스의 품질을 향상하는 동시에 도장의 경영난을 방지하고 성장을 도모하여야 필요성이 있다고 하겠다. 또한 지도자의 직무만족도는 지도자의 삶의 질을 높임으로써 사기를 진작할 뿐만 아니라, 지도활동에 전력을 다하게 됨으로써 경영은 물론 지도 프로그램의 수준을 극대화한다는 측면에서 매우 중요하게 다루어야 할 필요성이 있다[15].

아울러 본 연구는 합기도 지도자 직무만족에 관한 선행연구가 단 한건도 없어, 선행으로 연구된 체육관련자료들([17],[3])과 일반자료들([8], [22], [18], [13], [6], [23])을 토대로 합기도 지도자의 근무만족도에 관련된 요인으로 인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성신

장, 인정지위 등의 직무만족도 차이를 분석하여 합기도 지도자가 보다 나은 처우개선과 좋은 환경에서 질 높은 지도력을 발휘할 수 있도록 하는데 본 연구의 목적이 있다.

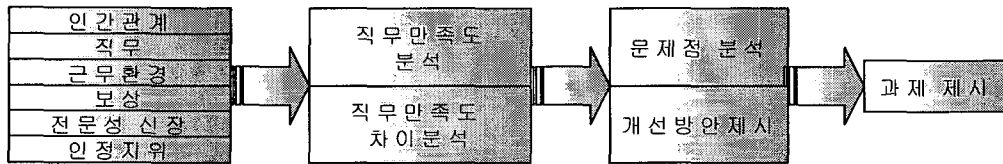
2. 연구방법

2.1 연구 내용

본 연구는 합기도 보급 발전의 일선에서 지도하고 있는 지도자(관장, 사범)를 대상으로 직무만족도를 분석하였다. 본 연구에서 합기도 지도자의 직무만족도를 중요하게 다루려고 하는 이유는 고객(수련자)에게 실질적으로 서비스를 제공하는 주체자임과 동시에 도장 경영에 영향을 줄 수 있는 요인이라고 판단되었기 때문이다.

본 연구는 크게 두 가지 측면에서 합기도 지도자의 직무만족도 분석을 시도하고자 한다.

첫째는 직무만족도(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 수준은 어느 정도인가 분석한다. 둘째는 직무만족도(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 수준은 사회·경제학적인 변인에 따라서 차이가 있는가를 연구해보고자 한다. 따라서 본 연구의 모형을 그림으로 나타내면 < 그림 1 >과 같다.



< 그림 1 > 연구 모형

2.2 연구 대상자

본 연구를 위한 대상자는 2004년 4월 24일(토요일)~4월 26일(월요일) 경기도 성남시에 소재한 새마을운동중앙연수원에서 실시한 (사)대한합기도협회 제12기 사범연수생에 설문을 구하였다. 설문에 응한 대상자는 총 341명이었으며, 이 중에서 설문제대로 답하지 않거나 불성실하게 답변한 15명을 제외하고 정확한 응답한 316의 대상자에게서 나온 설문만을 연구의 자료로 사용하였다. 연구대상자의 설문제 임하기 전에 연수원 교육진행 담당자에게 본 설문의 의도를 미리 알리고 본 연구자가 대상자들에게 설문지 내용 및 작성법을 숙지한 다음, 교육진행 담당자들로 하여금 연구대상자들에게 설문을 배부하였다. 아울러 설문은 자기평가기입식(Self-administration Method)으로 기입하게 하고 설문이 완료되는 즉시 모두 회수 하였다. 회수한 설문 중에 본 연구의 목적에 맞게 제대로 작성되지 않은 설문은 연구의 대상에서 제외하였다.

조사 대상자의 특성은 3단 172명, 4단 67명, 5단 52명, 6단 27명으로 분포되어 있었고, 학력 구분을 보면 초·중·고 재학 및 졸업이 130명(40.9%), 대학 재학 및 졸업이 172(54.1%), 대학원 재학 및 졸업이 16명(5.0%)으로 분포되어 있었다.

2.3 조사 도구

본 연구의 조사 도구는 대한교육연합회[20]에서 개발한 타당도, 신뢰도, 객관도를 검증한 교사 만족도를 수정·보완하여 “태권도 지도자의 직무만족도에 대한 연구”라는 제목을 가지고 연구한 문원재[11]의 설문을 요약하여 연구자가 다시 제작하였다.

설문의 문항은 직무만족도(인간관계에 대한 4개 문항, 직무에 관련된 3개 문항, 근무환경에 관련된 4개 문항, 보상에 관련된 3개 문항, 전문성 신장에 관련된 2개 문항, 인정지위에 관련된 2개 문항)에 관한 총 18개 문항으로 사전 검증 시 신뢰도 및 타당성이 떨어지는 문항은 제외하였다. 또한 사회경제학적 문항을 제외한 모든 문항은 Likert의 5점 척도법을 사용하여 “매우 그렇다”를 5점으로 “매우 그렇지 않다”는 1점으로 측정하였다.

조사도구의 신뢰도를 검증하기 위해서 Cronbach α 를 이용한 계수를 사용하였다. 산출결과 α 계수 값이 표-3에서 보는 바와 같이 각 문항에 대한 Cronbach α 값은 인간관계에 관한 4개 문항은 0.822, 직무에 관한 3개 문항은 0.619, 근무환경에 관한 4개 문항은 0.846, 보상에 관한 3개 문항은 0.843, 전문성 신장에 관한 2문항은 0.749, 인정지위에 관한 2개 문항은 0.756으로 나타나 모두 0.6이상으로 측정도구 신뢰성은 확보된 것으로 나타났다.

2.4 자료처리

회수된 설문지 중에 유효한 자료를 Coding 한 후, SPSS Win 12.0 통계프로그램을 이용하여 자료 처리하였다. 자세한 내용은 아래와 같다.

- 1) 합기도 지도자의 특성의 분석하기 위해 빈도분석(Frequency Analysis) 실시하고
- 2) 합기도 지도자의 직무만족도 및 직무만족도 차이를 분석하기 위하여 One-way ANOVA(일원배치분산분석)를 실시하였다.

3. 연구 결과 및 논의

본 장에서는 합기도 지도자의 직무만족도를 사회·경제학적 특성에 따라 분석하였다. 그리고 각 집단의 하위 영역별 만족도 평균(M)과 표준편차(SD)를 산출한 결과와 각 변인별 만족도 차이를 규명하기 위해서 one-way ANOVA(일원변량분석)를 실시한 결과 다음과 같다.

3.1 합기도 지도자의 직무만족도 평균과 표준편차

합기도 지도자 직무만족도 하위 6가지에 대한 전체집단의 평균과 표준편차는 < 표 1 >에서 나타난 바와 같이 대인관계에 대한 직무만족도가 3.88(SD=.607)로 가장 높고, 보상에 대한 직무만족도가 3.10(SD=.695)으로 제일 낮은 만족도를 보였으며, 직무만족도를 구성하고 있는 하위 6개 요인 전체에 대한 평균은 3.48(SD=.530)로 나타났다. 이 중에서 보상과 전문성 신장이 특히 낮은 점수를 보이고 있는 것은, 합기도 도장 경영 상태가 안정적이지 못하는 것에서 원인을 찾아 볼 수 있다. 대표적인 예로 조직을 이끄는 협회 차원에서도 전문성을 신장시킬 수 있는 획기적인 프로그램이 도입되지 못하고 있음을 입증하는 예로 볼 수 있다. 오늘날 협회가 지도자 연수를 실시함에 있어서 지도자가 요구하는 전문지식과 프로그램을 파악하고, 실행에 옮긴다면 도장 경영을 한층 효과적으로 할 수 있으며, 지도자의 자질 향상으로 이어질 것이 분명하다.

본 연구에서 나타난 직무만족도는 선행으로 연구된 타 종목내지 타 지도자의 직무만족도를 비교했을 때, 합기도 지도자의 직무만족도는 전체적으로 3점 이상으로 양호한 직무 만족도를 보이고 있다. 특히 인간관계에 대한 직무만족도가 특히 높은 것은 합기도 지도자가 도장 운영에 영향을 미칠 수 커뮤니케이션에 있어서 수련학생들의 부모에게 공손한 태도를 보임으로서 이를 받아들이는 입장인 수련학생들과 부모의 관계가 양호하며, 본인보다 위에 있는 상관지도자나 동료지도자와의 관계에 있어서는 모든 무도 종목이 비슷한 행태를 보이고 있는 것처럼 선후배간의 예의를 지킴으로써 자신의 인간관계가 좋다고 인식하는 것으로 판단된다. 합기도 지도자들은 효율적인 커뮤니케이션이 통하여 지도에서 도장의 경영을 성공적으로 이끌 수 있다는 것을 숙지하는 동시에 인간관계를 위한 전문교육의 장을 마련하여 지도자의 자질을 한층 높일 필요가 있다고 본다.

< 표 1 > 합기도 지도자의 직무만족도 평균과 표준편차

전체	인간관계		근무환경		직무도		보상		전문성 신장		인정지위		전체	
	N	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
318	3.88	.607	3.74	.586	3.36	.695	3.10	.695	3.23	.825	3.71	.749	3.48	.530

3.2 사회·경제학적 변인에 따른 직무만족도 차이 분석

3.2.1 연령별에 따른 직무만족도

연령별에 따른 일원배치 분산분석 결과는 < 표 2 >에서 보는바 와 같이, 직무만족도에 차이에 있어서 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 중에 인간관계(p= .019), 근무환경(p= .003), 전문성 신장(p= .005), 인정지위(p= .048)등 4개에서 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

< 표 2 > 연령별에 따른 직무만족도 차이

		제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
인간관계	집단-간	3.625	3	1.208	3.351	.019*
	집단-내	113.218	314	.361		
	합계	116.843	317			
근무환경	집단-간	6.685	3	2.228	4.785	.003**
	집단-내	146.220	314	.466		
	합계	152.905	317			
전문성신장	집단-간	8.619	3	2.873	4.357	.005**
	집단-내	207.079	314	.659		
	합계	215.698	317			
인정지위	집단-간	4.412	3	1.471	2.663	.048*
	집단-내	173.432	314	.552		
	합계	177.844	317			
전체	집단-간	3.843	3	1.281	4.773	.003**
	집단-내	84.272	314	.268		
	합계	88.115	317			
주)* p<0.05 / ** p<0.01 / *** p<0.001 수준에서 유의한 차이를 나타냄						

아울러 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 의 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p= .003).

3.2.2 직위별에 따른 직무만족도

직위별에 따른 일원배치 분산분석 결과는 < 표 3 >에서 보는바와 같이, 직무만족도에 차이에 있어서 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 중에 인간관계(p= .002), 직무(p= .003), 근무환경(p= .000), 보상(p= .011), 전문성 신장(p= .014), 인정지위(p= .000) 6개에서 모두 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

아울러 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 의 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p=.000).

3.2.3 도장규모별에 따른 직무만족도

도장규모별에 따른 일원배치 분산분석 결과는 < 표 4 >에서 보는바와 같이, 직무만족도에 차이에 있어서 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 중에 근무환경(p= .001)만이 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

아울러 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 의 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p=.027).

< 표 3 > 직위에 따른 직무만족도 차이

		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
인간관계	집단-간	5.438	3	1.813	5.109	.002**
	집단-내	111.405	314	.355		
	합계	116.843	317			
직무	집단-간	4.667	3	1.556	4.691	.003**
	집단-내	104.128	314	.332		
	합계	108.794	317			
근무환경	집단-간	9.968	3	3.323	7.299	.000***
	집단-내	142.937	314	.455		
	합계	152.905	317			
보상	집단-간	6.360	3	2.120	3.760	.011*
	집단-내	177.035	314	.564		
	합계	183.395	317			
전문성신장	집단-간	7.126	3	2.375	3.576	.014*
	집단-내	208.573	314	.664		
	합계	215.698	317			
인정지위	집단-간	12.379	3	4.126	7.831	.000***
	집단-내	165.464	314	.527		
	합계	177.844	317			
직무만족도	집단-간	6.781	3	2.260	8.633	.000***
	집단-내	82.220	314	.262		
	합계	89.001	317			

주)* p<0.05 / ** p<0.01 / *** p<0.001 수준에서 유의한 차이를 나타냄

< 표 4 > 도장규모별에 따른 직무만족도 차이

		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
근무환경	집단-간	7.020	2	3.510	7.579	.001**
	집단-내	145.885	315	.463		
	합계	152.905	317			
전체	집단-간	2.027	2	1.013	3.670	.027*
	집단-내	86.974	315	.276		
	합계	89.001	317			

주)* p<0.05 / ** p<0.01 수준에서 유의한 차이를 나타냄

3.2.4 수련생 인원별에 따른 직무만족도

수련생 인원별에 따른 일원배치 분산분석 결과는 < 표 5 >에서 보는바와 같이, 직무만족도에 차이에 있어서 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 중에 근무환경(p=.007), 보상(p=.000), 전문성 신장(p=.004) 등 3개에서 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

아울러 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 의 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p=.001).

< 표 5 > 수련생 인원별에 따른 직무만족도

		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
근무환경	집단-간	6.709	4	1.677	3.591	.007**
	집단-내	146.196	313	.467		
	합계	152.905	317			
보상	집단-간	20.048	4	5.012	9.604	.000***
	집단-내	163.347	313	.522		
	합계	183.395	317			
전문성신장	집단-간	10.338	4	2.585	3.939	.004**
	집단-내	205.360	313	.656		
	합계	215.698	317			
전체	집단-간	5.272	4	1.318	4.927	.001**
	집단-내	83.729	313	.268		
	합계	89.001	317			

주)* p<0.05 / ** p<0.01 / *** p<0.001 수준에서 유의한 차이를 나타냄

< 표 6 > 단별에 따른 직무만족도 차이

		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
근무환경	집단-간	7.280	3	2.427	5.233	.002**
	집단-내	145.625	314	.464		
	합계	152.905	317			
보상	집단-간	5.387	3	1.796	3.167	.025*
	집단-내	178.008	314	.567		
	합계	183.395	317			
전체	집단-간	3.455	3	1.152	4.227	.006**
	집단-내	85.546	314	.272		
	합계	89.001	317			

주)* p<0.05 / ** p<0.01 수준에서 유의한 차이를 나타냄

3.2.5 단별에 따른 직무만족도

단별에 따른 일원배치 분산분석 결과는 < 표 6 >에서 보는바와 같이, 직무만족도에 차이에 있어서 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위) 중에 근무환경($p = .002$), 보상($p = .025$) 등 2개에서 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

아울러 직무만족도를 구성하고 있는 하위요인 6개(인간관계, 직무, 근무환경, 보상, 전문성 신장, 인정지위)의 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p = .006$).

4. 결론 및 제언

4.1 결 론

이 연구는 일선 합기도 도장에서 합기도 지도를 담당하고 있는 지도자의 직무만족도를 분석하기 위하여 2004년 4월 24일(토요일)~4월 26일(월요일) 경기도 성남시에 소재한 새마을운동중앙연수원에서 실시한 (사)대한합기도협회 제12기 사범연수생 318명을 대상으로 하였다. 합기도 지도자들의 직무만족도와 직무만족도 차이를 보면 다음과 같다.

1) 합기도 지도자의 집단 전체의 직무만족도

합기도 지도자의 집단 전체의 직무만족도에 있어서는 인간관계가 3.88로 가장 높은 만족도를 보이고 있고, 반면 보상이 제일 낮은 만족도를 보이고 있다.

2) 합기도 지도자들의 사회·경제학적 특성에 따른 직무만족도 차이

(1) 연령별에 따른 직무만족도 차이는 인간관계($p = .019$), 근무환경($p = .003$), 전문성 신장($p = .005$), 인정지위($p = .048$) 4개에서 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p = .003$).

(2) 직위별에 따른 직무만족도의 차이는 인간관계($p = .002$), 직무($p = .003$), 근무환경($p = .000$), 보상($p = .011$), 전문성 신장($p = .014$), 인정지위($p = .000$) 6개에서 모두 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p = .000$).

(3) 수련도장의 규모별 직무만족도 차이는 근무환경($p = .001$)만이 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p = .027$).

(4) 수련생 인원별에 따른 직무만족도의 차이는 근무환경($p = .007$), 보상($p = .000$), 전문성 신장($p = .004$) 등 3개에서 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p = .001$).

(5) 단별에 따른 직무만족도 차이는 근무환경($p = .002$), 보상($p = .025$) 등 2개에서 집

단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전체 직무만족도 차이에 있어서도 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p=.006$)

위와 같은 결과를 볼 때 합기도 지도자 전체는 직무만족도를 이루고 있는 하위요인 6개중에 보상이 관한 직무만족도가 제일 낮고, 연령이 점점 높아지고, 수련기간이 길어질수록, 고단으로 갈수록 낮은 만족도를 보이고 있다. 반면에 연령이 젊고, 수련기간이 짧을수록, 저단으로 갈수록 높은 만족도를 보이고 있다는 것은, 타 연구에서 연구된 결과와는 전혀 다른 특징이라고 볼 수 있다. 결론적으로 합기도 지도자는 지도자의 길을 걷는 초기에는 상당한 자부심과 적극적인 자세로 임하다가 일정기간이 지나면 자신이 하고 있는 일 자체에 권태감을 느끼는 부정적인 면을 보여주고 있다. 도장 경영의 경영과 지도의 경험이 풍부한 지도자의 위치를 가지고 있는 고연령, 관장, 수련기간이 긴 지도자, 고단자의 직무만족도를 향상시키는 것이 무엇보다도 중요하다고 할 것이다. 따라서 위와 같은 결과를 종합하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1) 합기도 지도자 전체에 대한 직무만족도 중에 보상에 관한 직무만족도뿐만 아니라, 이외의 직무만족도까지 향상시키려면, 도장 경영 상태를 진단, 평가, 효율적인 경영을 위한 대책을 수립할 수 적극적인 경영자의 자세변화와 도장전문 컨설턴트를 양성하여 도장경영을 성공적으로 이끌어야 한다.

2) 지도의 초기 상태에 있는 지도자의 적극적이고 의욕적인 자세를 지속적으로 이어가고, 향상시킬 수 있도록 지도자 스스로 자기개발을 충실히 하며, 이를 관리·감독하는 기관의 혁신적인 프로그램 마련이 필요하다.

4.2 제 언

본 연구에서는 합기도 지도자의 직무만족도와 사회·경제학적 특성에 따라서 직무만족도 차이를 분석하였다. 하지만 이 연구의 결과 부분 (합기도 지도자의 직무만족도 평균과 표준편차) 부분에서도 이미 문제점을 발견하고 의견을 제시한 것처럼, 합기도 도장의 경영에 직접적인 영향을 미칠 수 있다고 판단되는바, 후행 연구자에게 다음과 같은 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 합기도 도장에서 지도자가 필요로 하는 것이 무엇인가를 파악하며,

둘째, 협회 및 관련된 연구단체에서 합기도 지도자의 자질을 향상시킬 수 있는 지도자 연수프로그램의 지속적인 연구 개발이 실시되어야 하며,

셋째, 도장 경영을 혁신적으로 할 수 있는 모델 개발이 연구되어야 할 것이다.

5. 참 고 문 헌

- [1] 구해모, 신동성, 유진, 이강현, 운동과 인지능력에 관한 연구(II), 한국체육과학연구원보고서, (1991)
- [2] 김문현, 김기환, 한광걸, "합기도 수련자의 수련참여동기 분석", 한국사회체육학회지, 19(2003)
- [3] 김주훈, 정명수, 임효택, "중등교사의 스포츠 활동참여가 직무태도 및 직무만족도에 미치는 영향", 한

- 국사회체육학회지, 17(2002)
- [4] 김의영, “합기도 운동시 운동강도 및 에너지 소비량에 관한 연구”, 용인대학교 무도 연구지, 7(1996)
- [5] 김의영, “합기도의 올바른 인식에 관한 조사 연구”, 용인대학교 무도연구지, 8(1997)
- [6] 김인숙, “승진육구와 직무만족의 관계”, 춘천교육대학교 대학원 석사학위논문, (1999)
- [7] 김정행, 김상조, 김창룡, 무도론, 대한미디어, p.228, (1997)
- [8] 나길운, “교사의 성격유형과 직무만족도에 관한 연구”, 한국심리유형학회지, 1(1993):97-118
- [9] 나영일, 진통무예의 현황과 과제에 관한 연구, 한국체육학회지, 33(1994):77-8
- [10] 노선표, 합기도 수련이 청소년의 사회 심리적 정신 건강에 미치는 영향, 군산대학교 대학원 석사학위논문, (1998)
- [11] 문원재, “태권도 지도자의 직무만족도에 대한 연구”, 한국사회체육학회지, 34(1995)
- [12] 문화관광부, 전국등록신고 체육시설업현황, (1998)
- [13] 박금희, “노인복지관 종사자의 직무만족도에 관한 연구”, 공주대학교 대학원 석사학위논문, (2002)
- [14] 박순진, 김의영, “현대합기도의 성립에 영향을 미친 유술과 사상에 관한 연구”, 대한무도학회지, 1(1999)
- [15] 윤중건, 21세기의 학교조직의 경영론, 원미사, (1999)
- [16] 윤창내, “합기도의 미학적 고찰”, 용인대학교 대학원 석사학위논문, (1998)
- [17] 원영신, 이경훈, 유용상, “생활체육지도자 활용실태와 직무만족도에 관한 연구”, 한국스포츠산업경영학회, 6(2001)
- [18] 이연승, 박향원, “유아교사의 직무만족도에 관한 연구”, 유아교육학회지, 7(2003)
- [19] 임동규, 무예사연구, 학민사, 1991
- [20] 전성연, “교원의 직무만족도에 관한 분석적 연구”, 대한교육연합회, 36(1982)
- [21] 정의권, “합기도의 움직임 미학을 통한 체육철학적 고찰”, 한국교육문제연구소 논문집, (1996):77-84
- [22] 채수경, “비서직의 근로여건과 생활여건을 통한 직무만족도와 생활만족도 연구”, 한국비서학회지, 12(2008)
- [23] 최은희, “유치원 교사의 직무만족도에 관한 조사 연구”, 유아교육, 6(1997)
- [24] Morgan, W.P., “Affective beneficence of vigorous physical activity”, Medicine and Science in Sport and Exercise, 17(1985):94-100

저 자 소 개

방 환 복 : 명지대학교 산업공학과 박사과정, 단국대학교 스포츠과학부 강사

관심분야: 경영혁신, 안전관리, CRM, TPS.

김 창 은 : 고려대학교 산업공학과 졸업, TEXAS A&M 석·박사학위 취득, 현재 명지대학교 산업공학과 교수로 재직중.

관심분야: CMMS, TPM, Six-Sigma, CALS/EC, ERP.