Journal of Digital Convergence
Vol. 19. No. 6, pp. 363-372, 2021

ISSN 2713-6434 / eISSN 2713-6442
https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.6.363

생활체육 활성화 모델로서 스포츠지도자 협동조합의 발전 가능성 분석

김정동[1], 김영미[2], 이문숙[3*]
[1]충남대학교 스포츠과학과 강사, [2]서원대학교 레저스포츠학과 교수, [3]충남대학교 스포츠과학과 강사

The Possibility of Sport Leaders Cooperative Model Promote Life Sport

Jung-Dong Kim[1], Young-Mee Kim[2], Moon-Sook Lee[3*]
[1]Instructor, Dept. of Sport Science, Chungnam National University
[2]Professor, Dept. of Leisure Sport, Seowon University
[3]Instructor, Dept. of Sport Science, Chungnam National University

요 약 본 연구목적은 스포츠지도자의 안정된 일자리 창출을 통해 생활체육의 발전을 촉진하기 위하여 스포츠지도자 협동조합 모델의 가능성을 분석하는 것이다. 연구대상으로 D 광역시 생활체육지도자 20명과 스포츠협동조합의 운영자 10명을 대상으로 선행연구에서 사용한 문항을 자문위원 회의를 통해 수정·보완한 질문지를 사용하였다. 자료처리는 결과지의 답변을 분류하여 빈도분석과 해석하고 유형화한 결과, 다음과 같은 결론을 얻었다. 생활체육 활성화 모델로서 스포츠지도자 협동조합은 뜻이 맞는 생활체육지도자 5인 이상이 협동조합 지원센터의 교육을 통해 명확한 목적과 필요성을 인식하고 조합원의 소통과 단합으로 협동조합을 운영한다면 생활체육지도자의 문제점을 해결하고 생활체육 활성화와 지도자의 전문화, 프로그램의 향상에 도움이 될 것이며, 스포츠 참여의 다양성과 생활체육의 발전에 필요하고 새로운 방안이 될 수 있다.

주제어 : 스포츠지도자협동조합, 생활스포츠 활성화 모델, 안정적인 일자리 창출, 스포츠지도자, 협동조합

Abstract The Purpose of this study was to analyzed the possibility of sport leaders cooperative model promote life sport through the creation of stable jobs for sports leaders. For the study, a questionnaire in preceding study was revised through the advisory committee and used to survey 20 life sports leaders in D city and 10 operators of sports cooperatives. After analyzing and categorizing of the survey results, the following conclusions were obtained. Sports leaders' cooperatives can be a model for revitalizing life sports, if more than 5 life sports leaders recognize the clear purpose and necessity through education, and operate the cooperative through communications in unity of members. It is thought that this can a new method for the development of the diversity of sports participation and the development of life sports.

Key Words : sport leaders cooperative, model promote life sport, the creation of stable jobs, sports leaders. cooperative

*This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2018S1A5B5A07071360)
*Corresponding Author : Moon-Sook Lee(fesaikho@hanmail.net)
Received March 31, 2021 Revised April 30, 2021
Accepted June 20, 2021 Published June 28, 2021

1. 서론

생활체육은 현대사회의 대중문화와 여가활동에 있어서 주도적 위치를 차지하고 있는 사회제도로 발전하고 있다[1]. 현재 생활체육 비참여자를 제외한 참여자 비율이 2012년 43.3%로 최저치를 기록한 이후 지속해서 증가하여 2020년 60.1%까지 증가하였다[2].

이와 같은 생활체육 참여율의 증가는 국민의 건강에 관한 관심이 증가한 측면도 있지만, 생활체육 프로그램 보급에 따른 지도자 배치 확대의 효과라고 볼 수 있다. 특히 65세 이상 고령자의 경우 어르신 지도자 배치 확대와 함께 생활체육 참여율이 증가하였다. 이렇듯 생활체육의 활성화를 위해서는 생활체육 지도자의 확대가 필요하다[3]. 이러한 생활체육 증진을 위한 생활체육지도자 배치사업은 2006년 995명에서 시작하여 2020년 2,800명으로 확대해 시행하고 있다[4].

생활체육지도자에 대한 사회적 요구와 수요는 날로 증가하는 데 비해, 그에 따른 처우는 매우 열악하다. 그중 가장 큰 문제는 불안정한 고용과 낮은 임금을 들 수 있다[5-8]. 스포츠지도자의 일자리 창출과 미약한 처우 등에 문제점과 생활체육의 발전을 위한 새로운 대안으로 스포츠협동조합을 제안하며 이를 통한 발전 가능성을 검토하고자 한다.

협동조합은 사업자가 아닌 이용자 소유 기업으로서 단기이익보다는 장기이익을 추구하며, 위험을 회피하는 운영을 하게 되므로 안정적인 경영이 가능하다. 자본투자보다는 인적 결합을 중심으로 운영되므로 일자리 확충과 고용안정에 기할 수 있다는 장점이 있다[9].

스포츠협동조합은 생활체육 참여율을 높이고, 최근 증가하고 있는 새로운 생활체육 종목 수요에 부응할 수 있는 효과적인 방안이 될 것이며, 지역 스포츠지도자에게는 새로운 일자리가 창출되는 효과도 발생하게 될 것이다. 또한, 스포츠협동조합은 스포츠클럽, 동호회 등과 관련하여 스포츠지도자 파견 및 교육 프로그램 등의 운영을 통해 경제적인 활동을 할 수 있다.

생활체육 발전을 위한 한 영역으로 스포츠지도자의 일자리 창출을 위해 스포츠협동조합에 관한 관심과 연구가 증가하고 있다. 현재 다양한 영역에서 협동조합에 관한 연구가 진행되고 있으나, 스포츠협동조합에 관한 연구는 이재광, 정미연(2013), 허진석(2014), 김정동(2016) 등의 연구 외에는 아직 미흡한 실정이다[10-12].

최근까지 체육, 스포츠 분야 일자리에 관한 연구는 다양하게 진행되고 있다. 체육과학연구원에서는 체육의 분야별 규모 및 일자리 현황과 고용 창출 효과를 분석해 고용 창출 방안을 제시하고, 일자리 창출 방안의 이론적 토대와 국내의 일자리 정책 성공 및 성공사례를 통해 국내 스포츠산업 일자리 창출 방안에 적용 가능성을 검토하여 스포츠산업에 맞는 정책 방안을 발굴하였다[13-15]. 또한 스포츠산업의 실업 문제 해소와 안정적인 일자리 창출, 이를 통한 지역경제 발전을 위해 스포츠 부문에서 사회적 기업 도입 방안을 제시하고 있다. 스포츠 부문에서 사회적 기업의 도입 타당성을 외국과 우리나라의 사회적 기업 성공사례와 정책 및 제도적 지원 방안을 벤치마킹하여 한국의 스포츠 사회적 기업 도입 전략 및 방안도 함께 제시하고 있으며, 협동조합 기본법을 통한 사회적 기업 지원을 위해 협동조합의 정의, 개요, 설립 방법, 유형, 현황, 지원 사업에 관한 다양한 정보를 제공 하였다[16,17].

이와 같이 스포츠 분야의 사회적 기업에 대한 연구가 다양하게 이루어지고 있으나, 구체적인 스포츠지도자의 일자리 창출을 위한 경제적인 방안을 제시한 연구나 스포츠협동조합을 통한 활용방안과 육성방안에 관한 연구는 찾아보기 힘든 실정이다. 따라서 본 연구에서는 스포츠지도자의 안정된 일자리 창출을 위한 생활체육의 발전 모델로써 스포츠지도자 협동조합을 제안하고 발전 가능성을 분석하는 데 목적이 있다. 이 연구의 목적을 달성하기 위해 첫째, 생활체육지도자의 경제적·사회적·제도적 요인 현황과 문제점을 분석하고자 한다. 둘째, 스포츠협동조합의 운영자에 경제적·사회적·제도적 애로사항과 문제점을 분석한다. 셋째, 스포츠협동조합의 설립 시 가장 중요한 점과 유의 사항을 분석한다. 넷째, 스포츠지도자 협동조합이 생활체육 발전을 위한 새로운 대안에 대해 분석하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 조사대상

이 연구의 조사대상인 생활체육 지도자를 선정하기 위해 D 광역시 체육회와 공공체육시설 생활체육지도자30명을 선정하였다. 조사 대상을 직접 방문하거나 전화 연락을 통해 본 연구의 취지와 필요성을 설명하고 조사를 실시하였다. 그중 조사에 불성실하거나 미흡한 질문지 작성자 10명을 제외한 생활체육지도자 20명을 최종선정하였다.

다음 조사대상으로 스포츠협동조합 운영자를 선정하

기 위해 기획재정부 협동조합설립현황의 D 광역시 협동조합 설립현황에서 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에 해당하는 54개소의 스포츠협동조합 중 연락처를 알 수 있는 26개소를 1차 선정하였다. 2019년 6월부터 8월까지 선정된 스포츠협동조합 운영자에게 전화하여 본 연구의 취지와 필요성을 설명하였고, 이중 조사를 거절하거나 연락이 안 되는 협동조합을 제외하고, 최종 10개소의 스포츠협동조합 운영자를 최종 조사대상으로 선정하고 조사를 시행하였다. 생활체육 지도자와 스포츠협동 운영자의 개인적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. Subjective specialist

Type	Gender		Age		Career	
Sport Leader	Male	5	20s	3	under 5 years	4
			30s	7	5~10 years	5
	Female	15	40s	6	10~15 years	6
			50s	4	over 15 years	5
Sport cooperative manager	Male	2	30s	1	under 1 years	4
	Female	8	40s	6	1~3 years	3
			50s	3	over 3 years	3
Total	30					

스포츠협동조합 운영자의 일반적인 사항으로 업종, 주사업내용, 유형, 설립 준비 기간, 총조합원 수, 총 출자금에 관한 자세한 내용은 Table 2와 같다.

2.2 조사도구

이 연구에서는 생활체육지도자 및 스포츠협동조합 운영자의 의견을 통한 자료가 중요할 것이라는 판단하에 질문지법 중 개방형 질문(open ended question)으로 현황 및 문제점을 파악하고자 하였다. 응답자가 자기 주관대로 질문에 자유스럽게 응답 할 수 있도록 개방형 질문형식으로 구성하였다.

생활체육지도자의 질문지를 도출하기 위해 하지용(2004), 유현종(2019), 장승희(2019)의 스포츠지도자에 실태, 직무환경, 직무만족, 이직의도에 관한 연구에서 사용한 설문지[18-20]에서 일반적 특성과 경제적인 면, 사회적인 면, 제도적인 면에 관련된 문항을 분석하여 본 연구의 취지에 맞게 수정·보완하여 전문가 회의를 통해 문항을 도출하여 사용하였다.

스포츠협동조합 운영자의 질문지는 김정동(2016)의 한국 스포츠협동조합의 활성화 방안 연구[12]에서 사용한 스포츠협동조합의 실태조사 질문 문항을 본 연구의 취지에 맞게 수정·보완하여 사용하였다.

2.3 조사방법

생활체육지도자 및 스포츠협동조합 운영자가 근무하는 장소나 약속한 곳으로 연구자가 방문하여 지도자를 대상으로 조사를 진행하였다. 조사대상자의 참여도를 높이기 위해 사전에 전화로 조사의 목적을 설명하고 조사시간을 약속 후 진행하였다. 약속한 시간에 현장에 방문하여 운영자에게 연구의 취지와 목적을 충분히 설명하고 조사하였다. 방문이 어려운 대상자는 전화로 조사의 목적을 설명하고 E-mail 조사법을 실시하였다. 조사 진행은 2019년 6월부터 8월까지 3개월간 실시하였다.

Table 2. General information of sports cooperative operators

NO	Sectors	Major bussiness	type	Preparation period(month)	Number of members	Total contribution (man-won)
1	Education service	Special physical education	Social	12	5	1,000
2	Education service	Sports Education Service	Social	12	5	1,000
3	Physically challenged	Culture and physical education business	Social	8	5	1,000
4	Service	Competitions, leader training, consignment	Social	12	8	1,000
5	Competition, youth club operation	Attracting competitions, joint sports business	Businessman	6	5	2,350
6	Service	Sports competition operation, equipment rental	Businessman	12	5	1,000
7	Education service	Youth Sports Education Service	Businessman	5	10	10,000
8	Education service	Soccer Class, Sports Goods Sales	Multiple understanding	2	5	100
9	Service	Sports Goods Sales	Businessman	2	5	1,200
10	Service	Sports Education Service	Businessman	12	5	500

2.4 자료처리

생활체육지도자 및 스포츠협동조합 운영자를 대상으로 현장 또는 E-mail 조사를 통해 얻은 자료를 다음과 같이 처리하였다.

첫째, 문헌 고찰을 통해 이론적 틀을 마련하였다.

둘째, 면접 조사를 마친 후에 자료 분석은 수집된 자료를 원자료로 사용하는 방식을 사용하였다.

셋째, 조사대상의 개인적 특성을 알아보기 위해 빈도분석하였다.

넷째, 수집된 자료는 각 설문 문항의 목적에 부합되는 기준에 따라 응답자의 진술을 최대한 반영하면서 분류하여 한글 워드로 문서화 하였다.

다섯째, 결과의 기술은 응답자의 생각에 가장 근접하도록 분류한 후 기술하고 해석하였다. 때에 따라 연구에 적합하지 않은 용어의 표현도 있으나 될 수 있으면 최대한 그대로 기술하였다.

여섯째, 기술한 내용을 생활체육지도자와 스포츠협동조합 운영자의 일반적인 사항, 경제적 요인, 사회적 요인, 제도적 요인의 현황과 문제점 및 애로사항 그리고 생활체육지도자의 스포츠협동조합에 대한 이해와 생활체육 발전을 위한 대안 등의 내용을 유형화하여 결과로 도출하였다.

일곱째, 도출한 연구 결과와 문헌 고찰을 통해 얻은 이론적 틀을 통해 생활체육 활성화 모델로서 스포츠지도자 협동조합의 발전 가능성을 분석하였다.

본 연구의 문헌 조사와 질문지 개발 등의 자료수집과 자료분석 과정에서 연구의 진실성 및 타당성 제고를 위해 대학교수 1명, 박사 연구원 3명, 협동조합 전문가 1명, 생활체육 전문가 1명 등 총 6명의 자문위원을 구성하여 자료 분석 결과에 대한 자문을 받았다.

3. 결과

3.1 생활체육지도자의 현황 및 문제점

3.1.1 생활체육지도자의 경제적 요인

첫째, 급여만으로 생활 유지가 가능한가에 관한 질문에서 “아니요” 15명(75%), “예” 5명(25%) 순으로 나타났다. “아니요” 에 대한 이유로는 현재 물가에 비해 적은 급여, 기혼자는 가족과 생활하기에 급여가 적고, 맞벌이가 아닐 경우 힘들고, 교통비, 차량 유지비가 많이 든다는 답변으로 급여만으로 생활하기 어려운 실정이다.

둘째, 적당한 급여에 관한 질문에서 “아니요” 14명(70%), “예” 3명(15%), “부족함, 조금 부족” 2명(10%), “잘 모름” 1명(5%) 순으로 나타났다. “아니요”에 대한 이유로는 기본급여 및 여비가 적으며 연차수당 등이 없으며, 행사로 주말 출근이 많다, 지도 외에 행정, 행사업무가 많다. 등으로 답변하였다.

셋째, 타 직종과의 급여비교에 관한 질문에서 “적다” 등 15명(75%), “보통” 2명(10%), “같은 수준” 1명(5%), “모름” 1명(5%), “비슷하다” 1명(5%) 순으로 나타났다. “적다” 등에 대한 이유로 계약직으로 기본금이 낮고 수당이 없으며, 타 직종은 호봉 및 수당 등을 지급함, 타 직장인 대비 적은 급여, 일반 강사 수당, 개인 강습보다 급여가 적다. 최저시급이다. 등으로 답변하였다.

넷째, 경제적 요인에 관한 애로사항, 문제점에 관한 질문에서 “급여가 적고 고용이 불안하다.” 10명(50%), “교통비가 부족하다.” 4명(20%), “없다.” 3명(15%), “호봉제 도입 및 수당 지급” 2명(10%), “지도자 부족” 1명(5%) 순으로 나타났다.

“급여가 적고 고용이 불안하다.”에 대한 이유는 적은 급료로 생활이 어렵다. 기혼자들은 아르바이트해야 한다. 부모님 도움 없이 독립은 불가능, 고용불안과 개인 강습과 비교해 월급이 적다, 타 직종에 비해 급여가 적다, 기혼자는 가정을 유지하기 등으로 답변하였다.

3.1.2 생활체육지도자의 사회적 요인

첫째, 지도자로서 자부심에 관한 질문에서 “예” 19명(95%), 보통 1명(5%) 순으로 나타났다. “예”에 대한 이유는 나로 인해 어르신들이 건강과 활력을 느끼신다. 자부심을 느낀다. 회원이 만족한다. 좋아하는 일이다. 지역주민 건장 증진 등으로 체육활동을 통한 긍정적인 면을 답변하였다.

둘째, 현재 직장생활이 입사 전과 비교했을 때 안정되고 만족하느냐에 대한 질문에서 “예” 10명(50%), “아니요” 4명(20%), “보통” 4명(20%), “대체적 만족” 1명(5%), “그냥 그래요” 1명(5%) 순으로 나타났다.

“예”에 대한 이유는 취미가 직업이 되어서, 직장이 있으니, 지도 활동으로 인한 만족감이 큼, 월급이 적긴 하지만 전체적인 부분에서 개인 강습보다 안정적이고, 계약직인 관계로 고용이 걱정되긴 함 등을 답변하였다. “아니요”는 급여, 괴리감(남이 볼 때는 공무원 신분이지만 아님), 아르바이트보다 페이가 높다 등으로 답변하였다.

셋째, 참여자와의 대인관계에 관한 질문에서 “좋음” 16명(80%), “보통” 2명(10%), “나쁘지 않음” 1명(5%),

“그냥 그렇다.” 1명(5%) 순으로 나타났다.

“좋음”에 대한 이유는 오래도록 지속된 관계로 인해 이해도가 높아짐, 만족도 좋음, 신뢰성 아주 좋음, 좋아하는 일을 하기 때문에, 부모처럼 지도할 때가 많음, 회원분들께서 좋아해 주시고 잘 따라와 주심, 대인관계 좋은 편임, 등으로 답변하였다.

넷째, 상사 및 동료와의 대인관계에 관한 질문에서 “좋음” 15명(75%), “보통” 3명(15%), “만족” 1명(5%), “안 좋음” 1명(5%) 순으로 나타났다.

“좋음”에 대한 이유는 공감력이 많아서, 배려심 많음, 상호존중, 서로의 의견 차이는 있겠지만 회의를 통해 잘 해결됨, 가족 같은 상사 등으로 답변하였다.

다섯째, 사회적 요인의 애로사항, 문제점에 관한 질문에서 “없음, 없다.” 8명(40%)으로 가장 많았고, “휴무, 휴가 부족” 3명(15%), “수업지도 외 업무 과중” 3명(15%), “지도자 인식 부족” 2명(10%), “프로그램 개발 및 수정” 1명(5%), “수업 장소 불안정함” 1명(5%), “서로의 입장 차이 개선” 1명(5%), “재정적 문제” 1명(5%) 순으로 나타났다.

3.1.3 생활체육지도자의 제도적 요인

첫째, 후생복지제도의 운영상태에 관한 질문에서 “없음, 나쁨” 13명(65%), “보통” 5명(25%), “모름” 2명(10%) 순으로 나타났다. “없음, 나쁨” 등에 대한 이유는 후생복지제도가 없다. 좀 더 많은 복지제도가 생겨야 한다, 올해 조금 책정됐다. 라고 답변하였다.

둘째, 인력의 구분 및 충원에 관한 질문에서 “필요함” 등이 16명(80%)으로 가장 많았고, “불필요, 적당하다” 2명(10%), “보통” 2명(10%) 순으로 나타났다. “필요함” 등에 대한 이유로는 많은 사업으로 업무 분담으로 지도자 역할에 충실, 매년 지금 업무가 늘어남, 행정업무까지 무리가 있음 등으로 답변하였다.

셋째, 국가 정책 및 제도에 관한 질문에서 “미흡, 개선필요” 등이 16명(80%)으로 가장 많았고, “모르겠다.” 3명(15%), “좋아짐” 1명(5%) 순으로 나타났다. “미흡, 개선필요” 등에 대한 이유는 불안한 고용 형태, 비현실적인 급여, 복지제도 부족 등으로 답변하였다.

넷째, 정규직 전환에 관한 질문에서 “필요함” 등이 19명(95%)으로 가장 많았고, “보통” 1명(5%) 순으로 나타났다. “필요함” 등의 이유로는 안정적인 직장으로 고용불안 해소, 직업에 자존감, 사명감을 극대화, 근로 의욕과 삶의 질 향상, 체육 발전을 위해 필요하다. 등으로 답변하였다.

다섯째, 지도자 처우개선 우선순위에 관한 질문에서 “고용안정, 정규직 전환” 10명(50%)으로 가장 많았고, “예산확보를 통한 임금체계 개선” 6명(30%), “복지 처우 개선, 자기 계발 시간 필요“ 4명(20%) 순으로 나타났다.

여섯째, 제도적 요인에 애로사항, 문제점에 관한 질문에서 “인원 충원으로 현장 지도와 행정업무 구분” 7명(35%), “없음, 없다” 5명(25%), “휴일 근무 후 대체 휴무 필요” 3명(15%), “일치하지 않는 행정 및 부정부패” 3명(15%), “각 시도별 급여제도 획일화” 1명(5%), “잘 모름” 1명(5%) 순으로 나타났다.

3.1.4 생활체육지도자의 스포츠협동조합에 대한 이해

첫째, “스포츠지도자협동조합에 대해 알고 계십니까?” 라는 질문에 “아니요, 모름” 19명(95%)으로 가장 많았고, “네” 1명(5%) 순으로 나타났다. 지도자 대부분은 스포츠지도자협동조합에 대해 모르는 것으로 나타났고 “네”에 대한 이유는 공부하면서 알게 되었다. 라고 답변하였다.

둘째, “스포츠지도자협동조합에 대해 알아보고 설립 및 참여하실 의향이 있으십니까? 라는 질문에 “모름” 9명(45%)으로 가장 많았고, “네, 좋음” 5명(25%), “아니요” 3명(15%), “생소, 보통, 생각 필요” 3명(15%) 순으로 나타났다. “모름”에 대한 이유는 아직 잘 모름, 정보 미흡 등으로 답하였고, “네, 좋음”은 발전 가능성 있는 단체로 참여하고 싶다. 체육 발전에 이바지, 이득이 된다면 참여 등으로 답변하였다.

셋째, “주변 지도자들에게 스포츠지도자 협동조합에 대해 알려주실 의향이 있으십니까?”라는 질문에 “예” 13명(65%)으로 가장 많았고, “모름, 알 수 없음” 6명(30%), “아니요” 1명(5%) 순으로 나타났다. “예”에 대한 이유는 일자리 창출, 창조적인 일을 할 수 있을 것 같음, 좀 더 젊을 때 도전해 보고 싶다. 등으로 답변하였다. “모름, 알 수 없음” 협동조합에 대한 정보가 없음, 생각해 보겠다. 등으로 답변하였다.

넷째 “귀하께서는 생활체육 발전을 위한 대안으로 스포츠지도자 협동조합을 어떻게 생각하십니까?”라는 질문에 “모름” 7명(35%)으로 가장 많았고, 기타 의견으로 스포츠지도자 협동조합의 형태가 어떻게 될지 모르는 상황이지만 긍정적이다. 협동조합이 지도자의 발전에 이바지한다면 충분히 설립되어야 함. 일상생활의 환경들에서 병들어가는 시민들에게 좋은 대안일 것 같다. 등으로 답변하였다.

3.2 스포츠지도자 협동조합의 발전 가능성

첫째, 스포츠지도자 협동조합을 설립하면 경제적인 면의 발전 가능성에 대한 질문에 “지도자는 일자리 안정에 도움이 될 수 있다.”, “일자리 창출 및 확대”, “경제적으로 발전 가능성이 있다.”, “철저한 준비와 사업성이 확실하면 가능하다.” 등의 긍정적인 답변 7명(70%)과 운영자는 사업수익에 큰 도움은 없다, 매우 힘들어 보임 등의 부정적인 답변 3명(30%)으로 나타났다.

둘째, 스포츠지도자 협동조합을 설립하면 사회적인 면의 발전 가능성에 대한 질문에 “지도자 권익향상 계기”, “지도자의 전문화 및 프로그램의 질적 향상을 통한 체육활성화”, “생활체육 활성화에 필요하다.” 등의 긍정적인 답변 7명(70%)과 매우 힘들어 보임, 많이 부족하다 등의 부정적인 답변 3명(30%)으로 나타났다.

셋째, 스포츠지도자 협동조합을 설립하면 제도적인 면의 발전 가능성에 대한 질문에 “의사 결정이 반영되어 고용안정과 처우개선에 도움이 됨”, “발전 가능하다.”, “가능성이 높다.”, “긍정적이다.” 등의 긍정적인 답변 7명(70%)과 “매우 힘들어 보임”, “앞으로 정착이 필요하다.” 등의 부정적인 답변 3명(30%)으로 나타났다.

3.3 스포츠지도자 협동조합을 설립하기 위해 가장 중요한 점 또는 유의 사항

스포츠지도자가 협동조합을 설립할 때 중요한 점에 대한 질문에 “협동조합 목적과 목표의 명확성, 이해와 조합원들의 소통, 참여, 필요성 인식 ”6명(60%)과 “저수익, 처우개선 어려움 극복” 1명(10%), “기업가 정신” 1명(10%), “지속적으로 근무가 가능한 이사(직원) 필요” 1명(10%), “상시 업무가 이루어져야 한다.” 1명(10%)이 답변하였다.

3.4 스포츠지도자 협동조합이 생활체육 발전을 위한 새로운 대안

스포츠지도자 협동조합이 생활체육 발전을 위한 새로운 대안에 대한 질문에 “기존의 영리사업으로 진행하기보다는 다양한 이해관계자들이 모여 협동조합 형태로 운영된다면 생활체육 활성화에 도움이 될 것이다.”, “좋은 방법이다.”, “지도자의 전문화 및 프로그램의 향상을 위해서 도움이 됨”, “스포츠 참여의 다양성 필요”, “생활체육의 발전에 필요, 새로운 방안” 등으로 전원 긍정적으로 답변하였다.

4. 논의

본 연구는 스포츠협동조합을 통해 스포츠지도자의 안정된 일자리 창출로 생활체육의 발전을 위한 모델로서 스포츠지도자 협동조합을 제안하고 발전 가능성을 분석하였다.

연구의 목적에 따라 다음과 같은 논의를 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 생활체육지도자의 경제적 요인에서 현재 물가보다 급여가 적고, 지도자 업무 외 행사업무, 행정업무 등이 많이 있으나 연차수당, 기타 수당이 없다. 그리고 타 직종보다 호봉과 수당이 없으며, 개인 지도보다 급여가 낮고, 최저시급 수준인 것으로 나타났다. 이에 따른 애로사항과 문제점으로 기혼자는 급여가 적어 아르바이트를 병행해야 하며, 이동이 많은 지도자 특성상 교통비가 부족하여 호봉제와 수당제 도입이 필요한 것으로 나타나 생활체육 지도자들이 경제적으로 어려운 것으로 나타났다.

이와 같은 연구 결과에 대하여 체육과학연구원(2011)은 근속 수당과 가족수당, 초과근무수당, 직급 수당, 교통비, 기타 등을 지급해야 하는데, 비정규직 지도자 보수의 평준화로 저임금, 열악한 업무환경을 문제시하였고[21], 정규직은 호봉제, 비정규직은 고정급 형태로 근속 시간이 늘어날수록 임금 격차는 더욱 커지며, 체육지도자의 임금 수준은 그 전문성이나 주체적인 역할에 비해 현저히 낮은 수준이라고 하였다[22]. 또한, 임금 책정 및 수당에 대한 명확한 근거가 없어 이에 대한 개선점으로 임금 책정에 대한 표준급여체계로 설정하고, 시간제 수당이 아닌 인원에 따른 배분제 수당으로 전환하여 명확한 근거를 지도자에게 교육해야 한다[23]고 하였다.

다음으로 사회적 요인에서 지도자는 참여자의 건강과 활력 증진, 만족감으로 자부심이 있으며 좋아하는 취미가 직업이 되어 지도 활동에 만족한다. 그러나 계약직으로 불안정하고 급여, 복지 등이 입사 전과 비교해 불만족한 것으로 나타났다. 그리고 지도자는 참여자와 오랜 지속관계, 만족도, 신뢰성이 좋고 부모처럼 지도하여 참여자와의 대인관계가 좋으며, 직장 상사와 동료 지도자 간의 대인관계는 같은 직종으로 공감력, 배려심, 상호존중이 많으며 가족 같은 동료로 팀워크가 잘 맞고, 의견 차이 시 회의를 통해 해결하는 것으로 나타났다. 이러한 상황에서 애로사항 및 문제점으로 대체 휴무나 휴가 등을 마음대로 사용 못 하고, 지도자 몸 상태와 관계없이 수업해야 하며, 수업 장소 불안정, 소수에게 편중되는 업무 과중, 사업업무와 행사로 인해 수업 위주는 힘들고, 수업시

간 회원 간의 욕심으로 다툼 등으로 나타났다.

이와 같은 연구 결과에 대하여 김옥태, 이승희(2010)는 생활체육지도자는 소명 의식 및 목적의식과 같은 전문성인식이 높아질수록 스스로 자긍심으로 인해 능력향상, 직업 만족도가 높아진다고 하였으며[24], 생활체육지도자의 수업지식은 인간관계에 영향을 미치며 특히 참여자를 이해시키는 지식이 높을수록 인간관계 능력이 높다는 점[25]을 확인하였다. 지도자의 직업 만족도는 참여자와 직장 동료와의 대인관계가 원만하게 이루어지고 있으나, 열악한 근무 여건, 낮은 처우와 신분보장과 반복적인 업무, 복리후생과 직업으로서의 장래성 부족 등으로 정체성을 고민하고 있다[26,27].

마지막 제도적 요인에서 후생복지제도가 미흡하며, 인력 충원으로 행정과 지도자 업무 분담으로 지도 역할에 충실할 수 있다. 지도자의 정부 정책과 제도에 대해 불안한 고용 형태, 비현실적인 급여, 복지제도 부족, 제도적으로 관리가 미흡하고 개선과 관심이 필요한 것으로 나타났다. 안정적인 직장으로 고용불안 해소, 직업에 자존감, 사명감을 극대화로 근로 의욕과 삶의 질 향상으로 나아가 체육 발전을 위해 지도자의 정규직 전환이 반드시 필요하며, 처우개선은 우선 고용안정을 위해 정규직 전환과 임금체계 개선, 복지제도 신설과 수업 질 향상을 위한 자기 계발 시간이 필요한 것으로 나타났다.

이러한 애로사항 및 문제점은 인원 충원으로 현장 지도와 행정업무의 구분, 휴일 근무 후 대체 휴무가 필요, 행정 및 부정부패를 묵인, 각 시도별 급여제도 획일화 등이 있다. 지도 활동은 만족하고 있으나, 고용불안, 처우문제, 급여와 실질적인 지도 활동 환경이 열악하여 언제든 이직하고 싶다고 하였으며, 좋은 자리가 생기면 이직한다고 하였다.

이와 같은 연구 결과에 대하여 권연택, 빙원철(2020)은 실제 지도에만 전념할 수 있는 업무 분담과 규정 마련, 자기 계발 시간 보장 및 근무환경 개선해야 한다고 하였으며[23], 근무 여건 및 환경에 관한 인식연구에서 지도자의 처우 중 가장 우선 개선되어야 할 부분에서 고용 안정성 강조하였다[5].

또한, 대부분의 지도자는 고용 자체가 불안정한 비정규직이고, 정규직이라고는 체육 교사 또는 체육 관련 단체의 사무직 정도이다[28]. 비정규직은 재계약을 위해 정당한 권리를 주장하기 힘들 뿐만 아니라, 정규직에 비해 낮은 임금으로 말미암아 이직을 고려한다. 이러한 고용의 안정에 관한 문제가 해결되기 위해서는 법적·제도적 제·개정이 선행되어야만 하였다[22,23,26,29,30].

둘째, 스포츠협동조합의 운영자는 스포츠지도자 협동조합의 발전 가능성에 대한 경제적 요인에서 지도자의 일자리 안정, 창출, 확대로 발전 가능성이 있으며, 철저한 준비와 사업성이 확실하면 가능하다는 결과가 나타났고, 사회적 요인에서는 지도자 권익향상의 계기와 전문화와 프로그램의 질적 향상을 통한 체육 활성화 필요하다고 하였다. 제도적 요인으로는 의사 결정이 반영되어 고용안정과 처우개선에 도움이 되고, 발전 가능하며, 도전해 볼 가치가 있다. 등의 결과가 나타났다.

이와 같은 연구 결과에 대하여 김정동(2016)은 경기불황으로 회원 감소, 영세성 등의 문제를 해결하고 새로운 일자리 창출과 생활체육의 활성화를 위한 대안으로 스포츠협동조합을 필요하지만, 우리나라에서는 아직 명칭도 생소하고, 스포츠협동조합에 대한 인식이나 관련 연구 또한, 부족한 실정이라고 하였다[12].

스포츠협동조합은 스포츠 분야에서 스포츠의 문제를 정부나 공공단체에 요구하지 않고, 같은 목적을 가진 사람들이 모여 공동으로 문제를 해결할 대안이다.

이러한 스포츠협동조합은 대표적인 인적 결합체로서 협동조합을 잘 운영할 수 있는 사람들을 발굴하고 교육을 할 수 있는 인프라를 구축하여야 한다. 스포츠협동조합에서 교육은 조직 경쟁력의 핵심이다. 자생적이면서 지속할 수 있고 독립성을 갖춘 조직문화가 형성되려면 무엇보다 사람이 중요하다[12,31]고 하였다.

셋째, 협동조합 설립 시 가장 중요한 점과 유의 사항으로 협동조합에 목적과 목표의 명확성, 이해와 조합원들의 소통, 참여, 필요성 인식하고 저수익, 처우개선 어려움 극복해야 한다는 결과가 나타났다.

이에 대해 김정동(2016)은 스포츠협동조합을 설립에 가장 중요한 것은 먼저 설립목적을 통해 뜻이 맞는 조합원을 모집하여 지속적인 교육 및 모임을 통해 설립 동기, 배경 및 목적을 상기시키며, 조합원들이 이해할 수 있는 구체적인 사업계획이 수립되어야 한다[12].

또한, 다양한 거래처를 사전에 개발해야 하며, 다른 협동조합과 협력관계를 잘 형성하고, 경제의 자율성 제고, 사유권 보장, 이윤획득으로 조합원의 삶의 질을 높이면서 조합원의 수를 증가시키며, 시장경쟁의 활성화, 회원의 개인적 자유 영역확충, 수많은 경제 주체의 자율성을 보장하여 체제를 개선한다[32,33]라고 하였다.

마지막으로 스포츠지도자 협동조합이 생활체육 발전을 위한 새로운 대안에 대해 스포츠협동조합의 운영자는 다양한 이해관계자들이 협동조합을 운영한다면 생활체육 활성화와 지도자의 전문화와 프로그램의 향상에 도움이

될 것이며, 스포츠 참여의 다양성과 생활체육의 발전에 필요하고 새로운 방안이라고 하였다.

이와 같은 연구 결과에 대하여 김정동(2016)은 스포츠협동조합은 새로운 법인격 도입으로 경제 활력을 높여 임의 단체보다 안정적인 조직으로 불안정한 스포츠지도자에게 안정적인 일자리를 제공하여 스포츠 관련 분야 고용의 특징인 노동 유연성, 강습 단위의 고용, 임금 격차, 전반적으로 낮은 보수의 문제 등을 극복하고, 장기 고용으로 가장 큰 문제인 경제적으로 안정적인 수익이 발생[12]할 거라고 하였다.

또한, 협동조합으로 인해 그들의 이익을 다시 환경에 재투자하는 기회로 삼으면서 시간이 흐를수록 스포츠 분야 환경을 개선으로 사회서비스 등 민간 참여를 확대하여 창업 활성화를 통한 일자리 확대, 물가안정, 경제안정 등의 경제적 효과를 거두고, 지속할 수 있는 일자리를 만들고 유지하는 것, 조합원의 삶의 질을 향상하기 위해 부를 생산하는 것, 인간노동을 품위 있게 하는 것, 노동자들의 민주적인 자기 경영을 가능케 하고 지역사회의 발전을 도모하는 것[34-36]을 스포츠지도자협동조합의 목표로 해야 할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 스포츠협동조합을 통해 스포츠지도자의 안정된 일자리 창출로 생활체육의 발전을 위한 모델로서 스포츠지도자 협동조합을 제안하고 발전 가능성을 분석하는 데 목적이 있다.

본 연구의 목적을 해결하기 위하여 문헌 고찰과 생활체육지도자와 스포츠협동조합 운영자를 대상으로 면접조사를 통해 스포츠지도자협동조합의 발전 가능성에 대해 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 생활체육지도자의 경제적 요인, 사회적 요인, 제도적 요인의 현황 및 문제점과 스포츠협동조합에 대한 이해를 알 수 있었다.

둘째, 스포츠협동조합 운영자의 경제적 요인, 사회적 요인, 제도적 요인의 애로사항 및 문제점이 나타났다.

셋째, 스포츠협동조합의 운영자가 경험한 설립 시 가장 중요한 점과 유의 사항으로 협동조합에 목적과 목표의 명확성과 조합원들의 소통, 참여, 필요성 인식하고 저수익, 처우개선 어려움 극복해야 한다고 나타났다.

마지막으로 생활체육 활성화 모델로서 스포츠지도자협동조합은 뜻이 맞는 생활체육지도자 5인 이상이 협동조합 지원센터의 교육을 통해 명확한 목적과 필요성을 인식하고 조합원의 소통과 단합으로 협동조합을 운영한다면 생활체육지도자의 문제점을 해결하고 생활체육 활성화와 지도자의 전문화, 프로그램의 향상에 도움이 될 것이며, 스포츠 참여의 다양성과 생활체육의 발전에 필요하고 새로운 방안이라고 사료된다.

이와 같은 결론을 바탕으로 후속 연구의 방향을 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 스포츠협동조합은 본 연구에서도 알 수 있듯이 정보, 인식 부재 등으로 잘 모르는 지도자가 많은 것으로 나타났다. 그러므로 현재 운영 중인 스포츠협동조합의 조합원과 참여자를 대상으로 기존 스포츠 활동과 운영방식과 협동조합을 통한 스포츠 활동과 운영방식에 차이점과 문제점 등의 실태조사를 통해 비교하고 알아볼 수 있는 후속 연구 필요할 것이다.

둘째, 현재 생활체육지도자가 지도하고 참여하는 스포츠클럽을 성공적인 스포츠협동조합으로 설립할 수 있도록 국내 스포츠협동조합의 사례를 조사 및 분석하고, 해외 스포츠협동조합에 대한 사례조사 후 비교 분석하여 벤치마케팅을 할 수 있는 후속 연구가 필요할 것이다

REFERENCES

[1] B. J. Im. (2008). Introduction to Social Sports. Seoul : Seoul National University Press.

[2] Ministry of Culture, Sports and Tourism. (2020). 2020 National Life Sports Participation Survey.

[3] Korea Institute of Sports Science. (2016). Research on Competitive Plans for the Sports Industry.

[4] Ministry of Culture, Sports and Tourism. (2020). 2020 Living Sports Leader Placement Project Performance Evaluation Service

[5] K. H. Lee & B. I. Yu. (2001). A Study on Community Physical Activity Leaders' Perceptions on Vocational Environment and Condition. *Korean Journal of Sport Management, 6(2)*, 25-36.

[6] G. D. Sung & J. P. Choi. (2005). A Study of Job Satisfaction Between Workplace Attachment in Infantile Physical Education Instructor of Contingent Work. *Korean Journal of Sports Science 14(2)*, 83-93

[7] D. H. Kim & B. S. Kim. (2009). The Treatment Environment and Improvement Direction of Elite Sports Leader. *The Korea Journal of Sport 7(2)*, 3-11.

[8] J. H. Park. (2011) Career Invigoration Measures for Students Majoring in Sports, Exercise, and Physical Education. *Korean Society of Sport Policy, 9(2)*, 189-205.

[9] International Co-operative Allianc. (2011). Global 300 Report.

[10] J. K. Lee & M. Y. Jung. (2013). A Study on the Establishment of Baseball-coop in The Independent League. *Gyeonggi Research Institute,* 1-145

[11] J. S. Heo. (2014). *A Study on Sport Science and Physical Education Co-Operative.* Master's Thesis. Honam University, Gwangju.

[12] J. D. Kim. (2016). *Alternatives to Promote The Sport Cooperatives of Korea.* Doctoral Dissertation. Chungnam National University, Daejeon.

[13] Korea Institute of Sports Science. (2011). Strategy and Tasks for Job Creation in The Sports Field.

[14] Korea Institute of Sports Science. (2016). A Study on How to Create Jobs in The Sports Ndustry.

[15] Korea Institute of Sports Science. (2017). Basic Research to Establish Mid-to Long-term Countermeasures for Jobs in Sports .

[16] Korea Institute of Sports Science. (2013). A Study on The Feasibility of Social Enterprises in The Sports Sector.

[17] Korea Institute of Sports Science. (2014). Research on How to Foster Sports and Social Enterprises.

[18] J. Y. Ha. (2004). *The Study on Working Condition and Job Satisfaction of Keisure Sports Leaders.* Master's Thesis. Jeju National University, Jeju.

[19] H. J. Yu. (2019). *Job Environment of Sports Instructors in Elementary Schools Effects of Job Satisfaction and Job Turnover.* Master's Thesis. Kangwon National University, Chuncheon.

[20] S. H. Jang. (2019). The Effects of Work-Life Balance of Sports-for-All Instructors on Their Job Satisfaction. Master's Thesis. Chung-Ang University, Seoul.

[21] Korea Institute of Sports Science. (2011). A Plan to Improve The Compensation System for Life Sports Leaders

[22] J. H. Shin. (2014). *A Q-methodological Study on Improving The Treatment of Non-regular Physical Education Instructors.* Doctoral Dissertation. Chonnam National University, Gwangju.

[23] Y. T. Kwon & W. C. Bing. (2020). A Qualitative Search for The Improvement of Field Utilization and Welfare of Sports Leaders. *Korean Journal of Sport, 18(2)*, 135-150. DOI : 10.46669/kss.2020.18.2.013

[24] O. T. Kim & S. H. Lee. (2010). Relations of Professionality Awareness to Empowerment and Job Satisfaction Among Instructors in Sport for All. *Korean Journal of Physical Education, 49(6)*, 473-483.

[25] H. S. Kim. (2011). The Relationship Between Pedagogical Content Knowledge and Expertise of Leisure Sports Instructors. *Journal of Sport and Leisure Studies 43(1)*, 13-25. DOI : 10.51979/KSSLS.2011.02.43.13

[26] Y. S. Shin, K. H. Lee & Y. S. Yoo. (2001). A Study of Community Sports Program Leaders' Working Conditions and Job Satisfaction. *Korean Journal of Sport Management, 6(1)*, 77-91.

[27] M. S. Park & S. W. Bae. (2013). Structural Relationship Among Sport for Life Time Sports Instructors' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Innovative Behavior. *Korean Journal of Sports Science 22(2)*, 589-601.

[28] D. J. Jung, K. H. Kim & J. S. Oak. (2009). New Instructional Objectives of Physical Education Leader in Korea. *Kinesiology, 11(3)*, 107-116.

[29] J. H. Park & M. H. Shin. (2000). A Study on the Factors Influencing Voluntary Turnovers a Duty Dominant Cause of The Leaders in Leisure and Sports. *Korean Journal of Sports Science 9(1)*, 79-88.

[30] E. N. Kang & J. H. Min. (2010). A Study on the Factors Influencing on The Turnover Intention Among Non-Regular Workers of Social Enterprises. *Social Welfare Policy, 37(4)*, 27-48. DOI : 10.15855/swp.2010.37.4.27

[31] I. S. Shin & K. S. Choe, G. P, Nam. (2011). Cooperative Management Theory. *Cooperative Management Institute*, 163.

[32] D. H. Kim. (2013). What are The Bright and Dark Sides of Co-operatives and How to Make Continuous Development of Co-operatives?. *Economics and Bsiness Rview, 6(1)*, 103-117.

[33] Y. W. Kim. (2009). Self-sufficient and Self-sufficient Community Economy and Alternative Labor. *Environment and Life, 6*, 151-163.

[34] I. J. Ahn. (2013). A Study on The Influence of the Cooperative of Cultural Art on Production of Cultural Art. Master's Thesis.. Hanyang University, Seoul.

[35] Korea Ministry of Government Legislation. Establishment and Operation of Cooperatives https://www.easylaw.go.kr

[36] K. T. Kim. (2016). Characteristics and Success Factors of Employee Cooperatives. *Korean Society For Cooperative Studies, 6*, 99-114.

김 정 동(Kim, Jung Dong) [정회원]

· 2013년 2월 : 충남대학교 스포츠과학과(체육학석사)
· 2016년 2월 : 충남대학교 스포츠과학과(이학박사)
· 2016년 9월 ~ 현재 : 충남대학교 체육과학연구소 연구원
· 관심분야 : 스포츠 경영, 스포츠협동조합, 스포츠분야 일자리창출
· E-Mail : kjdmaster@naver.com

김 영 미(Kim, Young Mee) [정회원]

·1987년 2월 : 서울대학교 체육교육과 (체육학사)
· 1989년 2월 : 서울대학교 체육교육과 (교육학석사)
· 2001년 2월 : 단국대학교 체육학과(이학박사)
· 2006년 3월 ~ 현재 : 서원대학교 레저스포츠학과 교수
· 관심분야 : 스포츠사회학, 아동체육학, 무용교육
· E-Mail : kimym@seowon.ac.kr

이 문 숙(Lee, Moon Sook) [정회원]

· 1997년 2월 : 충남대학교 사회체육학과(체육학사)
· 1999년 2월 : 충남대학교 사회체육학과(체육학석사)
· 2005년 2월 : 충남대학교 체육과(이학박사)
· 관심분야 : 여가레크리에이션, 치료레크리에이션, 장애인 스포츠지도
· E-Mail : fesaikho@hanmail.net