

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

• 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건 을 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 🖃





2018년 8월 석사학위 논문

건강운동관리사 잠정 역량모델 개발

조선대학교 대학원

체 육 학 과

임 영 환



건강운동관리사 잠정 역량모델 개발

Development of a Tentative Competency Model for Exercise Specialist

2018년 8월 24일

조선대학교 대학원

체 육 학 과

임 영 환





건강운동관리사 잠정 역량모델 개발

지도교수 이 기 봉

이 논문을 체육학 석사학위 논문으로 제출함

2018년 4월

조선대학교 대학원

체 육 학 과

임 영 환





임영환의 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교 수 <u>수 용 명</u>위 원 조선대학교 교 수 <u>수 명 명</u>위 원 조선대학교 교 수 <u>수 명 명</u>

2018년 5월

조선대학교 대학원





목 차

ABSTRACT

I. 서 론 ··································	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
II. 이론적 배경 ···································	4
1. 건강운동관리사	
2. 역량의 개념 및 정의	
3. 역량모델 개발 방법	7
4. 선행연구 동향	10
1) 체육지도자 및 스포츠지도사 역량 관련 연구 동향	10
2) 교육 및 서비스 분야 역량모델 관련 연구 동향	13
Ⅲ. 연구방법	15
Ⅲ. 연구방법 ······· 1. 연구절차 ······	
	15
1. 연구절차	15 16
1. 연구절차 ····································	15 16 16
1. 연구절차 ····································	15 16 16 17
1. 연구절차 2. 연구대상 1) 심층면담 대상자 2) 델파이조사 대상자	15 16 16 17 18
1. 연구절차 2. 연구대상 1) 심층면담 대상자 2) 델파이조사 대상자 3. 자료수집 및 검사도구	15 16 16 17 18
1. 연구절차 2. 연구대상 1) 심층면담 대상자 2) 델파이조사 대상자 3. 자료수집 및 검사도구 1) 문헌고찰	15 16 16 17 18 18
1. 연구절차 2. 연구대상 1) 심층면담 대상자 2) 델파이조사 대상자 3. 자료수집 및 검사도구 1) 문헌고찰 2) 전문가 심층면담	15 16 16 17 18 18 19 20
1. 연구절차	15 16 16 17 18 18 19 20 21



٧.	연구결과	25
1	. 건강운동관리사의 잠정 역량모델 구안	25
	1) 건강운동관리사 역량요인 정의(초안)	26
	2) 건강운동관리사 역량요인별 세부항목 정의(초안)	28
2	. 잠정 역량모델의 타당성 검증	31
	1) 1차 델파이조사 결과	31
	(1) 역량군에 대한 1차 델파이조사 결과	32
	(2) 역량요인에 대한 1차 델파이조사 결과	33
	(3) 세부항목에 대한 1차 델파이조사 결과	34
	2) 2차 델파이조사 결과	39
	(1) 역량군에 대한 2차 델파이조사 결과	39
	(2) 역량요인에 대한 2차 델파이조사 결과	40
	(3) 세부항목에 대한 2차 델파이조사 결과	41
3	. 건강운동관리사 잠정 역량모델 완성	45
	1) 건강운동관리사 잠정 역량모델 구성	45
	2) 건강운동관리사 역량요인 정의(최종)	49
	3) 건강운동관리사 역량요인별 세부항목 정의(최종)	51
٧.	논의	54
VI	결로 및 제어	. 58

참고문헌



표 목 차

<표 1> 역량에 대한 개념 및 정의	6
<표 2> 역량모델 개발 절차	8
<표 3> 자료수집 방법들의 장·단점 ······	g
<표 4> 체육지도자의 역량 선행연구 주요 연구방법	11
<표 5> 교육 및 서비스 분야 역량모델 관련 연구 내용	14
<표 6> 심층면담 대상자 특성	16
<표 7> 델파이조사 대상자 특성	17
<표 8> 심층면담 질문 내용	19
<표 9> 델파이조사 절차	20
<표 10> 심층면담에서 역량요인 추출 방법	22
<표 11> 응답자 수에 따른 CVR의 최소값	23
<표 12> 심층면담에서 역량추출 예	25
<표 13> 건강운동관리사의 역량군 및 정의(초안)	27
<표 14> 건강운동관리사의 역량요인 및 정의(초안)	27
<표 15> 역량요인별 세부항목 및 정의(초안 : 이론지식 역량군)	28
<표 16> 역량요인별 세부항목 및 정의(초안 : 직무수행 역량군)	29
<표 17> 역량요인별 세부항목 및 정의(초안 : 태도 및 자질 역량군)	30
<표 18> 델파이조사 설문 응답률	31
<표 19> 역량군에 대한 1차 델파이조사 결과	32
<표 20> 역량요인에 대한 1차 델파이조사 결과	33
<표 21> 이론지식 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과	36
<표 22> 직무수행 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과	37
<표 23> 태도 및 자질 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과	38
<표 24> 역량군에 대한 2차 델파이조사 결과	39
<표 25> 역량요인에 대한 2차 델파이조사 결과	40
<표 26> 이론지식 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과	42
<표 27> 직무수행 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과	43





<표	28>	태도 및 자질 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과44
<丑	29>	건강운동관리사의 역량군 및 정의(최종) 49
<丑	30>	건강운동관리사의 역량요인 및 정의(최종)50
<丑	31>	역량요인별 세부항목 및 정의(최종 : 이론지식 역량군)51
<丑	32>	역량요인별 세부항목 및 정의(최종 : 직무수행 역량군)52
<표	33>	역량요인별 세부항목 및 정의(최종 : 태도 및 자질 역량군)53





그 림 목 차

<그림	1>	건강운동관리사 잠정 역량모델 개발	ː 절차 ······· 1	5
<그림	2>	› 건강운동관리사의 이론지식 역량군		16
<그림	3>	건강운동관리사의 직무수행 역량군		17
<기리	4>	› 거강우돌과리사의 태도 및 자직 연	량구 ············ · · · · · · · · · · · ·	18





ABSTRACT

Development of a Tentative Competency Model for Exercise Specialist

Lim Young-hwan

Advisor: Lee Gibong, Ph.D.

Department of Physical Education,

Graduate School of Chosun University

The purpose of this study is to develop a preliminary competency model for the exercise specialist. In order to achieve the purpose, competency factors were extracted through literature review and in-depth interviews with experts, and constructed a competency model by provisioning it. In order to the verification of content validity, modification and reporting for the name, concept and definition of the structured provisional competence model, questionnaires were developed using Likert 5-point scale and open typed comments section, and two times Delphi surveys were conducted. Expert in-depth interviews were conducted with three experts with more than five years of experience in health exercise management and exercise prescription and with a doctorate. To conduct the Delphi survey, among the exercise specialists who are in the national fitness award, 20 panelists with more than a master's degree and expertise were selected. The results are presented as CVR, Mean value, Mode, Convergence, and Consensus. When the CVR value is less than .42 and the mean value is less than 4, it is regarded as unqualified and deleted. Open typed comments were actively collected and new competency items were added. Finally, the theoretical knowledge competency group, job performance competency group, attitude and qualification competency group were established. Specific competencies are as follows. First, the theoretical knowledge competency group





includes 'First aid and Cardiopulmonary Resuscitation', 'Safety Accident Response', 'Leisure and Recreation' and 'Exercise Physiology', 'Functional Anatomy', 'Physical Anatomy', 'Exercise Prescription Theory', 'Pathophysiology', 'Injury and Rehabilitation', 'Health Fitness Assessment', 'Nutrition Studies', 'Exercise Psychology' were confirmed. Second, in the job performance competency group, 'Customer Management', 'Facility Management', 'Document Management', 'Promotion and Marketing', 'External Affairs', were selected contained as ability of management, and the 'Exercise Program Management, 'Leadership,' Satisfying Customer Desires,' 'Nurturing Others,' 'Specific Guidance,' 'Stretching Coaching,' and 'Customized Exercise Prescription' were selected as equivalent to leadership competency. And 'Communication', 'Speech ability', 'Listening', 'Creating Atmosphere', 'Explanatory Ability', lastly, 'Ability to cope with situations', 'planning ability' 'Jargon' which were contained to other job competencies were confirmed. Third, in the attitude and qualification competency group, there is a tendency that 'Creativity', 'Confidence', 'Altruism', 'Patience', 'Modest Attitude', 'Responsibility', and in the self-regulating competence, the 'Emotional Control', 'Figure Counting', 'Positive Mind', 'Self Development Effort', 'Initiative', and in the corresponding to interpersonal competence 'Socialism', 'networking', 'fusion power', 'open attitude', 'greeting', 'persuasive power', and lastly, in the ethics and value competency, the 'Objectivity', 'Personal Information Ethics', 'Sexual Ethics', and 'Guidance Ethics' were confirmed. The competencies of the exercise specialist were composed of three competency groups, ten competency factors corresponding to them, and 53 hierarchical structure competencies corresponding to each competency factor. And all items had shown converged and agreed between the panels.





1. 서 론

1. 연구의 필요성

급변하는 조직에서 인적 자원 개발의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 인적 자원 개발의 최근 경향은 팔방미인형 인재를 육성하는 등의 기존 방법과는 다른 대안적인 방법을 모색하고 있는데 이중에서 주목해야 하는 것이 '성과지향적인 역량' 개발 노력이다. 성과 향상에 기여하는 인재를 육성하기 위하여 현재에는 단순히 지식 이나 기술의 개발 차원이 아닌 역량중심의 접근법이 대두되고 있으며, 조직의 비전과 전략에 맞는 우수 역량을 보유한 인재를 육성하는 일이 최우선 과제가 되고 있다(심현 옥, 강진희, 김은순, 서경완, 김승종, 2011).

개인이 조직에서 직무성과를 높이기 위해서는 뛰어난 성과를 산출하는 개인의 역량이 무엇인지를 명확히 하는 역량모델이 개발되어야 하며, 이를 기준으로 역량이 진단되고 그 결과를 바탕으로 교육훈련, 코칭, 업무가 체계적이고 계획적으로 향상되도록해야 한다(신종국, 2001). 현대인은 건강과 장수를 꿈꾸는 가치관과 신념에 따라 건강에 대한 인식이 높아지고, 능동적 예방의 중요성이 증대되면서 질병예방과 건강관리에대한 관심이 높아져 여가활동이 보다 적극적 참여형태로 변화되면서 생활체육 참여증대와 더불어 체계적인 관리를 위한 지도자의 중요성이 강조되고 있다(배성우, 2014).

이러한 흐름에 따라 체육지도자 자격과 관련하여 2015년부터 국민체육진흥법 시행 규칙의 일부 개정령이 입법 되어 기존의 경기지도자 및 생활체육지도자를 전문스포츠지도사, 생활스포츠지도사, 장애인스포츠지도사, 노인스포츠지도사, 유소년스포츠지도사 등의 체육지도자와 건강운동관리사로 세분화하여 자격을 부여하고 있다. 현대 산업구조의 변화로 현대인들은 운동부족과 대사성 질환 등 각종 성인병을 얻게 되어 체계적으로 운동수행 방법을 지도 및 관리하는 건강운동관리사의 역할이 강조되고 있다. 건강운동관리사는 국민체력100 사업의 체력인증센터, 스포츠과학센터, 병·의원, 보건소, 근로자건강센터, 국민체육센터, 국민건강보험공단, 기업체, 재활센터, 휘트니스센터등 여러 공공기관 및 민간기관에 배치되어 있다.

건강운동관리사가 속해 있는 대표적인 공공기관으로는 국가에서 주관하는 국민체력



100 사업의 체력인증센터가 있다. 국민체력100은 만 13세 이상이라면 누구에게나 과학적인 체력측정을 통한 맞춤형 운동처방과 상담, 그리고 체력증진교실을 통한 운동참여의 기회를 무료로 제공한다. 국민체력100은 국민체육진흥기금으로 시행되고 있으며, 2011년 성인의 체력인증 시범사업을 시작으로 2012년 성인대상(만 19세~64세), 2013년 어르신 대상(만 65세 이상), 2014년에는 청소년 대상으로 확대 운영 되었으며, 향후 전국단위로 체력인증센터를 확대시켜 지속적으로 운영할 계획이다. 국민체력100은 도전적 모티브를 체육활동 참여 유인책으로 활용하여 국민의 생활체육 참여를증대시키는데 목적을 두고 있다. 또한, 건강한 체력에 관한 과학적이고 구체적인 판단을 제시해주며, 전문가가 처방해 주는 개인 체력수준 맞춤형 운동프로그램에 기반을두어 체육활동을 수행하기 때문에 체력 및 건강증진의 효과를 높일 수 있는 사업이다(문화체육관광부, 2014).

국민체력100처럼 국가에서 주관하고 재정후원을 해주는 큰 사업이 있을 만큼 건강운동 분야는 국민 누구나 쉽게 접할 수 있게 되었고, 건강운동관리사는 이러한 건강운동 분야를 운영하는 핵심 인적자원이라 할 수 있다. 건강운동관리사의 업무능력을 체계적이고 합리적으로 관리하기 위해 각 센터에서는 실무능력 평가 또는 업무수행평가를 실시해야 할 필요가 있으며, 객관적인 능력평가를 위해 역량 평가도구 개발연구가 요망된다. 건강운동관리사의 역량 평가도구를 개발하려면 건강운동관리사의핵심적인 역량요인과 세부적인 역량요인을 정의하여 잠정 역량모델을 개발할 필요가 있다.

역량모델과 관련한 연구는 다양한 영역에서 이루어졌다. 스포츠분야에서는 주로 생활스포츠지도사의 역량과 관련된 범주에서 진행되었으며(강효민 등, 2008; 배성우, 2014; 진연경, 2014; 은희관, 2017; 추종호, 2017; 한혜원, 2017; 이호훈, 2017; 김진세 등, 2017), 건강운동관리사에 관한 선행연구에서는 건강운동관리사 자격제도의 발전방안이나 개선방안에 관한 연구들이 대부분이다(차광석, 2014; 주성범 등, 2016; 홍상민 등, 2016; 이재구 등, 2016; 손석정 등, 2017). 이처럼 건강운동관리사의 역량과 관련된 연구와 직무역량을 파악할 수 있는 역량모델 개발 연구는 부족한 실정이다. 건강운동관리사의 직무에 대한 기준을 제시하고 건강운동관리사의 전문성을 제고하기위해서는 이들이 갖추어야 하는 역량을 파악해야 하며, 건강운동관리사 자격증을 취득하였더라도 자격증 자체만으로 건강운동관리사의 능력을 파악하기에는 한계가 있을 수 있기 때문에 건강운동관리사 역량 개념의 도입이 요망된다.





이러한 인적자원 역량을 체계적으로 규명하는 의사결정 과정인 역량모델 개발은 스포츠 분야에서도 다양한 인적자원과 직무에 적용한 연구가 필요하며(배성우, 2014), 인간의 여가시간과 평균 수명이 계속해서 늘어나고 있는 현 시점에서 국민들의 건강 및 체력 향상을 담당하고 이를 통해 삶의 질을 높이며 국민 모두가 쉽게 접할 수 있는 건강운동 분야의 전문가인 건강운동관리사의 직무와 관련된 역량모델을 개발해야할 필요가 있다.

본 연구를 통해 건강운동관리사 등 건강운동 분야 종사자들에게 필요한 역량에 대해 유용한 정보를 제공하고 직무와 관련하여 갖추어야 할 역량을 파악 할 수 있고, 역량 강화의 기회를 부여하게 될 것이다. 또한 보다 전문적이고 세부적인 역량모델 개발과 다른 스포츠 분야 종사자의 역량모델을 개발하는데 기초적인 자료로 활용될 것이며, 건강운동관리사의 해당 직무에 필요한 교육 및 자격 연수 프로그램 개발과 업무성과를 평가하는 평가도구 개발 및 건강운동관리사 채용지표의 기초자료로 활용되기를 기대한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 개발하는 것이며, 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 구안한다.

둘째, 건강운동관리사의 잠정 역량모델의 타당성을 검증한다.

셋째, 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 완성한다.





Ⅱ. 이론적 배경

1. 건강운동관리사

국민체육진흥법 시행령에 의하면, 제 1장 총칙의 제 1조(목적)는 이 영은 국민체육진흥법에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 하며, 제 2조의 정의에서 '건강운동관리사'란 개인의 체력적 특성에 적합한 운동 형태, 강도, 빈도및 시간 등 운동 수행방법에 대하여 지도 및 관리하는 사람을 말한다(문화체육관광부, 2014). 제 9조의 2 건강운동관리사는 의사가 의학적 검진을 통하여 건강증진 및 합병증 예방 등을 위하여 치료와 병행하여 운동이 필요하다고 인정하는 사람에 대해서는 의사의 의뢰(「의료기사 등에 관한 법률 시행령」제 2조 제 1항 제 3호의 신체교정운동 및 재활훈련은 제외한다)를 받아 운동 수행방법을 지도·관리하는 사람을 말한다(문화체육관광부, 2014).

자격제도 개편 이전의 건강운동관리사는 생활체육지도자 1급(운동처방사)을 일컫는 자격이었다. 종전의 생활체육지도자 1급은 운동처방전공 석사와 체육 분야 석·박사, 2급 생활체육지도자로서 선수/체육 분야 행정·연구·지도경력 3년 이상인 자가 취득할수 있었으나, 2012년 개정되었던 국민체육진흥법에 따라 2015년부터「고등교육법」제 2조에 따른 학교에서 체육 분야에 관한 학문을 전공하고 졸업한 사람(졸업예정자포함)으로, 체육 분야 전문학사, 학사, 석·박사 이거나 문화체육관광부장관이 인정하는 외국의 제 1호에 해당하는 학교(학제 또는 교육 과정으로 보아「고등교육법」제2조에따른 학교와 같은 수준이거나 그 이상인 학교를 말한다)에서 체육 분야에 관한 학문을 전공하고 졸업한 사람으로, 문화체육관광부 장관이 인정하는 외국의 체육 분야 전문학사, 학사, 석·박사가 취득할 수 있게 바뀌었다(문화체육관광부, 2014).

종전의 1급 생활체육지도자는 자격취득자의 38%가 병원 또는 보건소 등 의료기관에서 근무를 하고 있음에도 법령상에는 의료인이 의학적 검진결과 의료인(의사, 치과의사, 한의사, 조산사, 간호사)의 치료가 필요하다고 인정하는 경우(환자)에는 업무를수행할 수 없도록 되어 있어 현실과 법령의 괴리가 있었지만(문화체육관광부, 2013), 자격개편 이후의 건강운동관리사는 위의 내용과 같이 의사가 의학적 검진 결과, 치료





와 운동을 병행할 필요가 있다고 판단하는 사람(환자)에 대해서 의사의 의뢰를 받아 업무를 수행할 수 있도록 업무 범위가 확대되었다.

이들은 병·의원 이외에도 국민체력100 사업의 체력인증센터, 스포츠과학센터, 보건소, 근로자건강센터, 국민체육센터, 국민건강보험공단, 기업체, 재활센터, 휘트니스센터등 다양한 분야의 공공 및 민간기관에서 국민들이 운동을 통해서 건강이 향상될 수있도록 도와주며, 많은 활약을 펼치고 있다.

2. 역량의 개념 및 정의

역량(competency)이란 사전적으로 '어떤 일을 감당하여 해낼 수 있는 힘'이라고 정의된다. 역량에 대한 논의는 심리학자인 McClelland로부터 시작되었다고 볼 수 있는데, 그는 역량을 '업무 성과와 관련된 광범위한 심리적 또는 행동적 특성, 그리고 평균적인 수행자와 우수한 수행자를 구별하는 차별적인 행동'이라고 정의하였다(McClelland, 1973). Klemp(1980)는 직무 역량을 '직장에서 효과적이거나 우수한성과를 가져오는 사람의 기저에 있는 특성'이라고 하였으며, 역량은 직장 내에서 효과적이거나 우수한 성과을 가져오는 사람의 기저에 있는 특성'이라고 하였으며, 역량은 직장 내에서 효과적이거나 우수한 성과와 인과적으로 연결된 특성들이라고 언급하였다. 이후, Boyatzis(1982)를 통해 역량의 의미가 경영학 분야 및 다른 분야까지 확대 되었는데, 그는 직무역량을 '개인 기저의 특성(underlying characteristics)' 이라고 하였으며, 동기, 특질, 기능, 개인의 자아상이나 사회적 역할 또는 개인이 사용하는 지식의 총체라 정의했다. 이는 성공적인 직무수행에 필요한 동기, 기술, 자아상, 사회적 역할의한 부분 또는 지식 체계를 의미한다.

Zemke(1982)는 역량을 구성하는 것이 무엇이고, 또 어떠한 요인이 역량에 속하지 않는 것인지에 대해 단 하나의 정답이 존재하지 않는다고 하였고, McLagan(1989)은 역량을 핵심적인 결과들을 산출하는데 중요한 지식이나 기능으로 보았으며, Jacobs(1989)는 직무 수행을 성공적으로 완수하는데 필요한 관찰 가능한 기술이나능력으로 정의하였다. 시간이 지나면서 다른 학자들은 비인지적 특성까지 포함하게되었으며, Spencer와 Spencer(1993)는 역량을 특정한 상황이나 직무에서 구체적인준거나 기준에 비추어 평가했을 때 효과적이고 우수한 성과의 원인이 되는 동기 (Motivations), 특질(traits), 자기개념(self-concept), 지식(knowledge), 기술(skill)의



5가지 유형으로 구조화하였다. Dubois(1993)는 역량을 '삶의 역할에서 성공적인 수행으로 이끄는 개인의 기저에 있는 특성'이라고 정의하였다. 이후, Dow(1998)은 조직과 구성원의 성공에 매우 중요한 지식, 스킬, 행동의 결합체라고 정의했다.

이처럼 역량에 대한 개념은 학자에 따라 다양하게 정의되었는데, 일반적으로 역량은 지식, 기술, 태도, 등의 구성요인으로 분류된다. 지식은 정보를 보유하고 무엇을 안다는 의미이고, 기술은 지속적인 연습이나 경험을 통해 습득된 업무, 기술, 전략, 절차에 대한 체험적 능력이고, 태도는 적극성, 주도성 등과 같이 체득한 지식과 기술을 제대로 발휘하기 위한 행동적 특성이다(황은동 등, 2009). 따라서 지식과 기술을 가지고이를 발휘하기 위한 태도가 결합될 때 성과를 낼 수 있다(이재경, 2002). 결론적으로역량이란 개인이 본인의 업무를 효과적으로 수행하는데 영향을 줄 수 있는 지식, 기술로서 교육과 훈련을 통해 개선될 수 있으며 이를 통해 우수한 업무성과를 가능하게하는 능력으로 정의할 수 있다(황은동 등, 2009). 이외에도 국내·외 학자들의 역량에 대한 개념 및 정의를 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 역량에 대한 개념 및 정의

학자	개념 및 정의	
Parry(1996)	개인이 수행하는 업무의 중요한 부분들에 영향을 주고, 업무 성과와 관련성이 높고, 조직에서 널리 받아들여지는 성과 기에 대비하여 측정될 수 있으며, 교육훈련과 개발을 통하 개선될 수 있는 지식과 기술, 태도의 집합체	
Mirabile(1997)	문제해결, 분석적 사고, 리더십과 같이 직무에서 고성과자와 관련 있는 지식, 기술, 능력 혹은 특성으로 때로는 동기, 신뢰, 가치를 포함하는 것	
Green(1999)	직무 목표를 달성하는데 사용되는 측정 가능한 업무 습관 및 개인적 기술에 대한 증거자료	
김진모(2001)	조직의 미션 및 전략을 달성하고 바람직한 기업문화를 창출 하는데 요구되는 지식, 기술, 태도의 총체	
강석주(2004)	특정 조직 내에서 직무를 수행하는 과정에서 우수한 성과를 나타내는 사람들에게서 볼 수 있는 다른 사람과는 차별되는 개인의 능력	



여러 학자들이 주장하는 역량의 개념 및 정의를 종합해보면, 역량이란 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 지식, 기술, 능력, 성격, 인성 등의 내재적인 인적 특성이라고 정의할 수 있다(진주현, 2006). 본 연구에서는 건강운동관리사의 역량을 건강운동관리사가 전문성을 발휘하는데 핵심적으로 요구되는 이론지식과 직무수행에 관련된 기술이나 노하우, 바람직한 자세와 태도 및 개인의 자질 등을 총칭해서 이르는 말로특정 상황에서 효과적이고 우수한 업무수행의 원인이 되는 개인의 내적 특성 또는행동적 특성으로 정의한다. 즉, 건강운동관리사로서 우수한 역할을 수행할 수 있는능력을 내재하고 있는 상태로서, 본인의 역할을 충실하게 수행하기 위해 갖추어야되는 이론지식과 직무수행 능력과 개인의 태도 및 자질을 의미한다.

3. 역량모델 개발 방법

역량모델(competency model)은 '특정역할을 효과적으로 수행하고 성과를 창출하는데 기여하는 가장 핵심적인 지식, 가치 및 행동을 기술하여 체계화 해놓은 것'이다(McLagan, 1996). 또한 조직의 내·외적 환경들과 조직 내 개인의 역할 및 책임, 상호관련성들을 고려한 가운데, 만족스럽거나 특별한 업무 성과 달성에 필요한 역량들을 포함하는 것이다(Boyatzis, 1982).

역량모델은 우수한 성과를 내는 사람들의 남다른 행동특성을 구체적이고 경험적으로 밝혀내는 것을 말한다(김진모, 2001). 물론 구성원의 행동특성을 어떻게 정의할 것인가에 대해서는 연구자에 따라 약간씩 입장을 달리하지만, 직무수행에 요구되는 행동특성을 파악하기 위해 과학적으로 자료를 수집하고, 정교화 하는 과정을 거친다는점에서는 거의 유사하다(이주인, 2000). 즉, 본 연구의 관점에서 볼 때 역량모델이란조직의 과업을 달성하는데 필요한 핵심적인 행동 특성으로서 건강운동관리사의 직무및 역할을 효과적으로 수행하는데 있어서 갖추어야 할 역량을 도출하고 이를 구체적으로 정의하여, 구조화 및 체계화한 역량들의 집합을 말한다.

학자들은 역량모델 개발의 절차에 대하여 몇몇 단계를 제시하고 있다. 역량모델을 개발하는 방법은 접근방법이나 요구되는 정보의 양과 종류에 따라 다양하다. 역량모델링이란 특정 직무나 역할을 성공적으로 수행하는데 필요한 주요 능력들을 찾아내고 (McLagan, 1989), 직무나 역할에 결정적 영향을 미치는 역량을 체계적으로 결정하는





과정이다(Dubois, 1998).

역량모델링 기법은 학자들마다 다양하게 제시하고 있지만, 역량모델의 활용을 통해 업무의 생산성을 높이려는 점에서는 모든 역량모델 개발의 목적은 같다고 할 수 있다 (박신윤 등, 2011). 다양한 학자들이 제시한 역량모델 개발 절차는 <표 2>와 같다.

<표 2> 역량모델 개발 절차

 학자	역량모델 개발 절차		
Boyatzis(1982)	- 직무의 미션(mission) 기술 - 직무의 미션을 달성하기 위한 산출물 규명 - 대상 직무의 과제 정리 - 지식(knowledge), 기술(skill), 태도(attitude)를 규명 - 관련성이 높은 K·S·A 묶어 역량으로 명명 - 각 역량의 개념을 실제 현장에 맞도록 정의		
- 직무 구성요인과 우수한 직무 성과자의 요건 조사 - 관찰 및 인터뷰를 통해 직무 역량모델 구성 - 구성된 모델의 검증(연구 반복을 통한 유사한 대안적인 연구실시 및 전문가 패널을 구성하여 전문적인 검정)			
- 수행 효과성의 준거 정의 - 우수한 집단과 평균집단의 준거 집단 선정 - 자료 수집 - 자료 수집 - 우수한 집단의 특성을 중심으로 역량모델 개발 - 행동사건면담, 시험, 평가 등을 통한 역량모델 검증 - 검증된 모델을 적용하기 위한 프로그램 준비			
Spenser & - 전문가 패널 소집하여 역량 규명 - 행동사건면담 Spenser(1993)의 - 단축형 연구 - 데이터 분석 및 역량모델 개발 - 역량모델의 타당성 검증			
Lucia & Lepsinger(1999)	 자료수집방법 결정 인터뷰, 포커스 그룹 미팅 업무 관찰 자료 분석 및 잠정 역량모델 개발 잠정 역량모델 검증 새 자료의 분석 및 역량모델 개선 타당도 검증 및 모델 완성 		



역량모델 개발을 위한 자료수집의 방법들로 행동사건면담, 전문가 패널, 설문조사, 컴퓨터에 기초한 전문가 시스템, 과업/직능 분석 방법, 직접 관찰 등이 있다. 다양한 자료수집 방법들의 장·단점을 정리하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 자료수집 방법들의 장·단점

방법	장점	단점
행동사건면담 (Behavioral event interview)	- 심층적 정보 수집 - 역량의 구체화 - 높은 성과를 내는 알고리즘의 파악 - 인종적, 유전적, 문화적 편견 방지 - 자기진단과 평가, 교육용으로 활용	 과다한 시간, 비용소요 전문적 면담자 필요 직무에 대한 충분한 이해와 직무 변화의 반영이 어려움 다수의 직무를 분석하는데 비실용적
전문가 패널 (Expert panels)	- 빠르고 효율적인 자료 수집	- 그릇된 통념의 반영 - 참가자들의 심리학적 전문성 부족으로 핵심적 역량 요인 누락
설문조사 (Surveys)	신속하고 저렴한 비용으로 충분한 자료수집다수에게 설문함으로 결과에 대한 합의를 형성하기 용이함	- 수집된 자료는 설문항목에 한정되므로 설문 개발 시 고려하지 않은 역량은 누락
컴퓨터에 기초한 전문가 시스템 (Computer-based Expert Systems)	- 축적된 정보를 활용함 - 높은 효율성과 생산성	자료의 유용성 여부는 응답의 정확성에 의존하드웨어, 소프트웨어의 비용문제
과업/직능 분석 방법 (Job Task/Function analysis)	- 개별 직무 성격의 반영 - 다른 방법으로 수집된 자료를 검증, 보완	직무 자체의 특성에 초점을 맞춤실제 높은 성과가 필요한 중요한 과업을 뽑아내기 어려움
직접 관찰 (Direct observation)	- 타 방법에 사용된 가설을 직접 확인하고 규명	- 직무상 중대한 상황은 1년에 3~4회 수준으로 발생하여 많은 비용이 드는 반면 비효율적

자료원 : 진주현, 2006



4. 선행연구 동향

건강운동관리사의 잠정 역량모델을 개발하기 위해서는 건강운동관리사의 역량요인을 추출해야 한다. 이를 위한 기초 작업으로서 건강운동관리사 및 체육지도자의 역량과 관련된 선행연구의 동향을 파악할 필요가 있다. 하지만 건강운동관리사의 역량에 대한 선행연구는 부족한 실정이며, 체육지도자 및 스포츠지도사의 역량과 관련된 선행연구 또한 충분하지 않은 실정이다.

본 장에서는 체육지도자 및 스포츠지도사의 역량과 관련된 연구뿐만 아니라 건강운 동관리사와 유사한 특성을 지닌 교육·관리·상담·서비스 직종 분야의 역량 및 역량모델과 관련된 연구들을 함께 살펴보았다. 왜냐하면 교육·관리·상담·서비스 직종 분야의 역량은 건강운동관리사가 갖추어야 할 역량과 다소 차이가 있을 수 있지만 역량을 '지식과 기술과 태도의 집합체'로 보았을 때, 다양한 분야의 연구들을 참고하는 것이본 연구를 수행하는데 시사점을 줄 것으로 판단되었기 때문이다.

1) 체육지도자 및 스포츠지도사 역량 관련 연구 동향

체육지도자 및 스포츠지도사의 역량과 관련된 선행연구들의 주요 연구방법을 연구자별로 정리하면 <표 4>와 같다. <표 4>에 의하면, 대부분 역량 관련 선행연구에서는 문헌고찰과 전문가 심층면담의 내용을 바탕으로 귀납적 범주분석을 실시하여 역량을 추출하는 것을 볼 수 있으며, 연구자마다 역량을 분류하는 방식은 다양하게 나타났다.

김현숙과 봉형철(2010)은 액션러닝코치의 역량모델 개발에 관한 연구를 하였는데, 문헌고찰과 전문가 심층면담과 행동사건면접 방법으로 역량요인을 추출하였다. 추출한 역량은 역량항목과 행동지표로 분류하였으며, 설문조사를 통해 도출된 결과로 요인 분석과 신뢰도분석을 실시하였다. 김현숙과 봉형철(2010)은 액션러닝코치의 역량을 경청, 질문, 동기부여, 분위기 조성, 관찰, 갈등관리, 회의진행, 문제해결지원, 성찰 촉진, 피드백으로 10개의 역량항목과 그에 해당하는 36개의 행동지표로 보았다.





<표 4> 체육지도자의 역량 선행연구 주요 연구방법

연구자(연도)	역량 추출 방법	역량 분류 방법	자료 처리 방법
김현숙, 봉형철 (2010)	- 문헌고찰 - 전문가 심층면담 - 행동사건면접	역량항목>행동지표	설문조사
배성우(2014)	- 문헌고찰 - 전문가 심층면담 - 전문가 협의	역량군>역량>항목	전문가 델파이조사
이종호, 은희관 (2014), 은희관(2017)	- 개방형 질문지 - 전문가 심층면담	대영역>중영역>소영역 >평가지표 및 행동지표	귀납적 범주분석에 국한
추종호(2017)	- 전문가 심층면담	요인>내용>평가지표	델파이조사 예비설문조사
김홍식(2017)	- 문헌고찰	영역>역량	문헌고찰에 국한
한혜원(2017)	- 문헌고찰 - 전문가 심층면담 - 명목집단기법	역량군>분야>문항	설문조사
이호훈(2017)	- 전문가 심층면담	대영영>중영역>소영역	귀납적 범주분석에 국한
김진세 등(2017)	- 문헌고찰 - 전문가 심층면담	역량명>하위역량	전문가 검토에 국한

배성우(2014)는 생활체육 스포츠지도사의 역량모델 개발이라는 주제로 스포츠지도사의 역량 연구를 진행하였다. 역량을 추출하기 위해 문헌고찰과 전문가 심층면담을 진행하였고, 내용분석과 전문가 협의를 통해 잠정적인 역량요인을 추출하였다. 전문가 델파이조사를 통해 수정·보완 작업을 거쳐 완성된 역량은 역량군-역량-항목-평가지표의 위계적 구조를 갖고 있다. 배성우(2014)는 스포츠지도사의 역량을 표면적 역량군과 내면적 역량군으로 구분하였는데, 좀 더 자세히 살펴보면 표면적 역량군에 스포츠윤리, 건강관리지식, 안전관리지식, 스포츠의학 지식, 트레이닝 방법론, 스포츠 심리지식, 스포츠 법률, 해당 종목 전문지식, 매니지먼트, 대인커뮤니케이션으로 역량이 분류되어 있으며, 각 역량에 해당하는 25개의 항목을 내포하고 있다. 내면적 역량군은 영향력, 타인육성, 대인관계 및 이해, 자기확신, 자기조절, 전문성, 고객지향성, 팀웍과 협력, 사고력, 유연성, 관계형성, 지시역량, 팀 리더십으로 분류되어 있으며, 각 역량에 해당하는 32개의 항목으로 구성하여 생활체육 스포츠지도사의 역량으로 보았다.



이종호와 은희관(2014), 은희관(2017)은 체육지도자 및 스포츠지도사의 지도역량 평가요인 및 지도능력 개선을 위한 필요요인을 탐색하는 연구를 진행하였다. 개방형 질문지와 전문가 심층면담을 진행하여 자료를 수집하고 귀납적 범주분석 과정을 통해역량을 추출하였으며, 추출한 역량을 대영역-중영역-소영역의 위계적 구조를 갖도록하였다. 이종호와 은희관(2014)은 대영역(전문성, 지도신념, 자기조절력, 사회적 관계성)에 포함되는 중영역(강습능력, 수업전력, 목표의식, 자신감, 가치관, 자신에 대한조절, 타인에 대한조절, 대인관계, 리더십)과 각 중영역에 해당하는 36개의 평가지표를 소영역으로 분류하였고, 은희관(2017)은 대영역(전문성, 심리적 안정, 사회적 소통, 인성형성)에 포함되는 실기전문성, 체육상식, 대화기술, 자부심, 자신감, 동기유발, 유대관계, 커뮤니케이션, 성품, 자기조절을 중영역으로 분류하고 36개의 소영역에 해당하는 역량과 행동지표로 구성하였다.

추종호(2017)는 체육지도자 자격개편에 따른 역량모델 평가지표 개발 및 적용성 검증이라는 주제로 역량 연구를 진행하였다. 추종호(2017)는 전문가 심층면담으로 역량을 추출하고 델파이조사와 예비설문조사를 통해 요인분석을 실시하였다. 그 결과 지도자 전문성 역량(수업능력, 건강관련 지식, 체육 전반적 지식), 지도신념 역량(목표 의식, 자신감, 가치관), 자기조절 역량(개인관리, 감정조절), 사회적 역량(대인관계, 팀 리더십) 등 33개의 평가지표를 도출하였다.

김홍식(2017)은 국내·외 문헌들을 고찰하여 체육전문역량의 개념구조에 관한 연구를 진행하였으며, 체육학(키네지올로지) 전공자와 경기(스포츠)지도자, 경기(스포츠)관리자, 운동건강관리자(PT, AT)의 역량을 구조화 하였다. 운동건강관리자의 역량을 구조화하기 위해 미국대학스포츠의학회(ACSM)가 제시한 PT(Personal Trainer)의 역량과미국선수트레이너협회(NATA)가 제시한 AT(Athletic Trainer)의 역량을 살펴보았으며, 운동건강관리자의 역량을 상담평가(병력·특성조사, 측정, 진단)역량과 운동시행 처치(계획, 실행, 평가, 환류)역량, 소통관계(동기부여, 참여지속, 협업협력)역량, 안전응급처치, 경영관리, 정보관리, 윤리법규, 연구개발, 전문성개발, 기반학문지식(해부, 생리, 의학, 영양, 역학 및 사회심리)역량으로 구분하였다.

한혜원(2017)은 에어로빅 지도자의 지도역량에 대한 요구분석과 중요수준과 보유수준을 설문하여 우선순위를 도출하였다. 문헌고찰과 전문가 심층면담, 명목집단기법을 이용해 역량을 도출하였으며, 설문조사를 통해 자료처리를 진행하였다. 그 결과, 4개의 역량군(현장실무 역량, 커뮤니케이션 역량, 창의적 인성 역량, 관리 역량)에 해당하



는 10개의 분야(프로그램기획, 지도력, 심미성, 의사소통, 회원관리, 창의사고, 인성, 자기관리, 지식정보처리, 환경관리)와 각 분야에 포함되는 35개의 문항을 에어로빅 지도자의 지도역량으로 보았다.

이호훈(2017)은 노인스포츠지도사의 지도역량과 우선순위를 분석하는 연구를 진행하였는데, 역량을 추출하기 위해 전문가 심층면담을 실시하였다. 심층면담을 통해추출된 379개의 요인을 귀납적 범주분석 방법을 활용하여 4개의 대영역(지도기술전문성, 동기부여, 감정이해, 커뮤니케이션)과 10개의 중영역(수업지도전문성, 건강전문지식, 체육에 대한 지식, 목표설정관리, 지도 자부심, 전달능력, 노인존중, 감정조절, 소통, 대인관계)으로 묶어 분류하였다.

김진세 등(2017)에 의해 체육인재의 경력 유형별 융합적 역량모델이 개발되었으며, 문헌고찰과 전문가 인터뷰를 통해 지도자의 전문역량을 역량명과 하위역량으로 분류하 였다. 세부적으로 살펴보면, 운동상해 및 안전지도, 스포츠심리, 운동역학, 선수 모니 터링, 대상자별 스포츠지도, 스포츠 프로그램 기획 및 운영, 선수상담지도, 선수스포츠 신체적 컨디셔닝, 경기분석, 종목별 전문성, 선수 스카우트에 해당하는 33개의 하위 역량을 도출하여 체육지도자의 역량으로 보았다.

2) 교육 및 서비스 분야 역량모델 관련 연구 동향

체육지도자 및 스포츠지도사 외 건강운동관리사와 유사한 특성을 지닌 교사, 관리직, 상담직, 서비스 직종 등 다양한 분야의 역량 및 역량모델과 관련된 연구들을 살펴보았다. 이를 바탕으로 본 연구의 위계적 역량구조(역량군-역량요인-세부항목)의 틀을구성하였으며, 역량모델과 관련된 다양한 연구들을 정리한 내용은 <표 5>와 같다.





<표 5> 교육 및 서비스 분야 역량모델 관련 연구 내용

구분	연구자 (연도)	분류	역량
교 육 -	박용호 등 (2012)	 대인관계 역량군 교과 전문성 역량군 학생이해 역량군 교수학습 역량군 의사소통 역량군 상담 역량군 행정/경영 역량군 	교사와 학생간의 관계 이해, 학생간의 관계 이해, 교사/학부모/ 지역사회 관계이해, 동료교직원과의 관계 이해, 담당교과지식, 교과 외 지식 및 활용 능력, 교육과정 운영, 학생의 학습에 대한 이해, 학생의 발달에 대한 이해, 교수설계 및 개발, 수업 운영, 평가, 언어적 의사소통, 비언어적 의사소통, 상담기법, 생활지도, 진로지도, 학급경영 능력, 학교운영 이해, 교육활동 관련 행정업무처리
지 지	서명희 (2014)	- 대인관계 및 의사소통 - 상황대처 능력군 - 업무지식 - 상담 - 자기관리 - 행정 및 경영 - 인성적 자질	학생간의 관계이해, 교사와의 관계, 언어적 의사소통, 융통성, 일관성과 객관성, 문제해결능력, 업무관련 법령이해, 사고예방 지식, 학생이해능력, 생활지도, 상담기술, 스트레스 해소와 건강 관리, 시간관리, 롤모델 역할, 사무처리, 학교운영에 대한 이해, 정직과 진실성, 학생들에 대한 열정
	진주현 (2006)	- 지식 및 기술 - 판단 및 사고능력 - 대인능력 - 업무태도 - 업적 및 기여도	업무기술, 업무지식, 창의적사고, 과제 대응력, 친화력, 조정력, 책임성, 집중력, 적극성, 업적 및 기여도
관 리 직 -	박신윤, 이찬 (2011)	- 기본역량 - 직무역량 - 리더역량	겸손, 냉철함, 사업에 대한 열정, 솔선수범, 유연성, 윤리의식, 자기확신, 카리스마, 기회기술, 지속적인 변화추구, 시장 환경 변화 대처, 개념의 구체화, 전문지식 및 기술, 소비자욕구 파악, 사업적 관계형성, 커뮤니케이션, 기술력 확보, 원칙준수, 의사결 정, 전략적 목표구축, 영향력, 주도성, 정확한 자기평가, 조직원 권익 중시, 효율적 권력사용
<u>۱</u>	한승완 (2013)	- 직무 역량군 - 관계 역량군 - 기본 역량군	조직이해, 정보수집 및 관리, 교육계획 및 운영, 교육결과 분석 및 피드백, 업무구조화, 경청, 신뢰형성, 네트워킹 형성, 협업, 자기개발, 적극성, 긍정적 태도, 창의성, 책임감, 자기확신, 고객 지향성, 세밀한 일처리
	김미영 (2013)	- 직무지식 - 직무기술 - 직무태도	고객응대지식, 문서관리지식, 컴퓨터 및 전자정보 기기 지식, 비즈니스 영어지식, 일반생활 상식, 경청기술, 구두 커뮤니케이 션, 문서작성 및 보고, 시간관리, 상사파악 및 이해, 사내 임직 원과의 인간관계, 조직탐색 및 업무흐름 이해, 정확성, 신속성, 직업의식, 친절, 성실성, 적극성, 기밀유지
상 담 직	남현주 (2014)	- 이론지식 역량군 - 태도·개인자질 역량군 - 직무수행 역량군	상담 기초지식, 기업 상담 실제 관련지식, 조직에 대한이해, 개인 인성, 기업 상담자 특수 자질, 상담전문가 윤리 준수책임, 성찰 및 자기계발, 상담수행, 심리측정 및 평가 수행, 교육 및 프로그램 관련 업무 수행, 조직관련 업무수행, 자문 및 연계, 홍보 및 정보제공
의료 서비스 직	강윤숙 등 (2008)	- 과학적 지식군 - 윤리적 지식군 - 인격적 지식군 - 심미적 지식군	비판적 사고, 전문성 개발력, 자원관리, 병동업무 처리력, 간호 과정 적용력, 윤리적 가치, 지향성, 협력, 자신감, 유연성, 자기 조절, 환자이해, 환자지향성, 위기상황대처, 영향력, 타인육성





Ⅲ. 연구방법

1. 연구절차

본 연구는 Spenser & Spenser(1993)의 단축형 연구와 Lucia & Lepsinger (1993)가 제시한 역량모델 개발 절차를 혼합·보완하여 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 개발하고 타당성을 검증하기 위해 <그림 1>과 같이 연구를 진행하였다.

1단계: 건강운동관리사의 잠정 역량모델 구안

세부내용 : 문헌고찰, 전문가 심층면담, 귀납적 범주분석, 역량요인 추출 및 정의



2단계 : 건강운동관리사 잠정 역량모델의 타당성 검증

세부내용 : 전문가 델파이조사(2회), 역량요인의 내용타당성 검증



3단계 : 건강운동관리사 잠정 역량모델 완성

세부내용 : 역량요인의 명칭과 정의 수정, 역량요인의 통합 및 수정·보완

<그림 1> 건강운동관리사 잠정 역량모델 개발 절차

<그림 1>의 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 구안하는 단계이다. 역량, 역량모델, 건강운동관리사, 체육지도자 및 스포츠지도사 등을 주제어로 국내·외 문헌고찰을 통해자료를 수집하고, 전문가 심층면담을 실시하였다. 선행연구와 인터뷰 내용을 분석하여건강운동관리사의 핵심적인 역량요인과 세부항목을 추출하여 정의하였다.



둘째, 건강운동관리사 잠정 역량모델의 타당성을 검증하는 단계이다. 1단계에서 구안한 잠정 역량모델을 바탕으로 설문지를 개발하여 전문가를 대상으로 2차례의 델파이조사를 실시하고, 역량요인의 내용타당성을 검증하였다.

셋째, 건강운동관리사 잠정 역량모델을 완성하는 단계이다. 델파이조사 통계 결과에 따라 내용타당도 비율(CVR)이 .42 미만이거나, 평균값이 4 미만인 항목은 삭제하고, 개방형 의견 내용을 바탕으로 전문가 회의를 통해 필요여부에 따라 역량요인을 통합 및 수정·보완하여 건강운동관리사 잠정 역량모델을 완성하였다.

2. 연구대상

건강운동관리사의 잠정 역량모델을 개발하기 위해 전문가 심층면담과 델파이조사를 실시하였으며, 각 연구방법에 따른 연구대상을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 심층면담 대상자

본 연구에서 전문가 심층면담은 건강운동관리사의 역량요인 및 세부항목을 추출하기 위한 목적으로 실시하였다. 인터뷰 대상자는 체육 분야 박사학위 소지자이며, 건강운동관리 및 운동처방 분야의 경력이 5년 이상이라는 기준을 적용하여 선정하였다. 심층면담에 참여한 전문가는 3명으로 구체적인 특성은 <표 6>과 같다.

<표 6> 심층면담 대상자 특성

구분	성별	연령	학력	총 경력
전문가1	남	30대	박사졸업	8년
전문가2	납	30대	박사졸업	8년
전문가3	Й	30대	박사졸업	7년



2) 델파이조사 대상자

문헌고찰과 전문가 심층면담을 통해 잠정적으로 구조화된 역량모델의 내용타당성을 검증하기 위해 델파이조사를 실시하였다. 델파이조사가 의미 있는 결과를 산출하기 위해서 가장 중요한 것은 전문성을 가진 패널을 선정하는 것이다(이종성, 2001).

본 연구의 델파이조사 패널은 국민체력100 사업의 체력인증센터(전국 37개소 : 2017년도 기준)의 선임(팀장) 건강운동관리사 중에서 석사 이상이며, 설문조사에 동의한 20명의 건강운동관리사를 델파이조사 패널로 선정하였다. 현재 국민체력100에 종사하고 있는 석사 이상의 선임 건강운동관리사의 경우 대부분 국민체력100 사업뿐만 아니라 사업이 생기기 전 또는 자격제도가 개편되기 이전 즉, 종전의 생활체육지도자 1급(운동처방사)로서 다양한 분야에서 활약하고 직무를 경험했을 것으로 예상하였으며, 국민체력100 외에 모든 경험을 바탕으로 델파이조사에 응답할 것을 당부하였다. 델파이조사에 참여한 대상자들의 구체적인 특성은 <표 7>과 같다.

<표 7> 델파이조사 대상자 특성

	구분	빈도	퍼센트(%)
ин	남자	15	75
성별	여자	5	25
O. 24	30대	11	55
연령	 40대	9	45
	석사수료	1	5
뒨ᄌ하려	석사졸업	15	75
최종학력	박사수료	2	10
	박사졸업	2	10
	3년	2	10
	4년	1	5
	5년	2	10
	6년	2	10
	 7년	2	10
경력	8년	1	5
3 5	 10년	4	20
	 12년	1	5
	 13년	2	10
	 15년	1	5
	16년	1	5
	 20년	1	5



	서울특별시	5	25
	- 경기도	2	10
	 인천광역시	1	5
		1	5
	충청북도	1	5
	충청남도	1	5
소속	대전광역시	1	5
	세종특별자치시	1	5
	전라남도	2	10
	광주광역시	1	5
	대구광역시	1	5
	부산광역시	2	10
	제주특별자치도	1	5

<표 7>에 의하면, 성별은 남자 15명, 여자 5명으로 남자가 여자보다 많았으며, 연령은 30대 11명, 40대 9명이었다. 최종학력은 석사수료 1명, 석사졸업 15명, 박사 수료 2명, 박사졸업 2명으로 석사졸업이 가장 많게 나타났으며, 건강운동관리 및 운동 처방 분야의 총 경력은 최소 3년에서 최대 20년으로 나타났다.

3. 자료수집 및 검사도구

문헌고찰과 전문가 심층면담을 통해 추출된 역량요인 및 세부항목의 조작적 정의와 구조화 단계를 거쳐 델파이조사를 위한 설문지를 개발하였으며, 자료수집 및 검사도구 의 구체적인 내용은 다음과 같다.

1) 문헌고찰

건강운동관리사의 역량요인을 추출하기 위한 목적으로 건강운동관리사, 체육지도자, 스포츠지도사, 역량, 역량모델 등을 주제어로 국내·외 문헌들을 탐색하였다. 이론적 배경을 바탕으로 역량군(이론지식 역량군, 직무수행 역량군, 태도 및 자질 역량군)을 구성하였으며, 필요에 따라 역량요인을 인용하였다.





2) 전문가 심층면담

심층면담은 반 구조화(semi-structured)된 질문형식으로 진행하였으며, 준비한 질문에 기초하여 면담을 진행하였다. 더 깊은 면담이 필요한 경우, 질문지 외에 자유로운 방식으로 질문을 하였다. 반 구조화된 심층면담 질문 내용의 구체적인 내용은 <표 8>과 같다.

<표 8> 심층면담 질문 내용

 구분	세부 내용		
질문 전 단계	자기소개, 연구목적 설명, 녹음관련, 익명성 보장 등의 설명, 라포 (rapport)형성		
인적사항	나이, 근무이력, 총 경력 등		
건강운동관리사 역량	 본인이 경험했던 업무내용은 세부적으로 어떤 것이 있습니까? 건강운동관리사의 역할은 무엇이라고 생각하십니까? 건강운동관리사에게 필요한 행동은 무엇이라고 생각하십니까? 건강운동관리사가 갖춰야할 이론 및 실기적 측면에서의 지식은 어떤 것이 있습니까? 건강운동관리사가 갖춰야할 능력 또는 기술이 무엇이라고 생각하십니까? 건강운동관리사가 갖춰야할 성격이나 태도, 인성, 윤리, 가치에는 어떤 것이 있습니까? 그 외 건강운동관리사로서 갖춰야할 역량은 무엇이라고 생각하십니까? 		

심층면담은 건강운동관리사의 역량요인을 추출하기 위한 목적으로 실시하였다. 3인의 전문가와 각각 1:1심층면담(인터뷰)을 진행하고 내용을 녹취한 후, 전사하였다. 전사한 내용을 반복적으로 분석하여 의미 있는 내용을 추출하고, 테마분석 방법을 활용하여 역량요인을 추출하였다. 문헌고찰과 심층면담을 통해 추출된 역량요인을 구조화 하여 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 구안하였다.



3) 델파이조사

역량요인을 구조화시켜 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 구안하고, 델파이조사를 실시하여 내용타당도를 검증하였다. 델파이 기법은 전문가가 있는 분야에서 다양하게 이용될 수 있다. 연구시행이 용이하고 간단하며 미래예측뿐만 아닌 이해집단의 갈등관 계를 추정하거나 다수인의 의견을 수렴하는 중재 도구로 활용할 수 있으며, 이해집단 의 합의가 필요한 문제를 해결하기 위해서는 관련자들이 협의회를 구성하여 토의를 진행하고 의견을 수렴한다. 델파이 기법은 협의회를 통한 논의과정에서 나타날 수 있는 부정적 효과를 방지할 수 있는 패널식 조사연구방법에 해당된다(강용주, 2008). 즉, 토론집단이 복합적인 문제를 효과적으로 취급할 수 있도록 참여자들의 의사소통과 정을 구조화 하는 것이다(이종성, 2001).

본 연구는 2018년 2월과 3월에 총 2차례의 델파이조사를 실시하였으며, 구체적인 내용은 <표 9>와 같다.

<표 9> 델파이조사 절차

<u> </u>	
구분 	내용
~ 잠정 역량모델 구안	: 문헌고찰, 전문가 심층면담
	↓
1차 델파이조사 설문지 개발	: Likert 5점 척도, 개방형 의견란
	↓
1차 델파이조사	: 응답자 1차 설문지 작성
	1
1차 응답 수렴 및 2차 설문지 개발	: 1차 응답 결과 수렴 및 통계분석, 수정·보완
T사 등립 구움 및 Z사 열단시 개월	Likert 5점 척도, 개방형 의견란
	+
2차 델파이조사	: 응답자 2차 설문지 작성
	↓
2차 응답 수렴 및 최종 수정·보완	: 2차 응답 결과 수렴 및 통계분석
	↓
잠정 역량모델 개발 및 완성	: 타당도 검증 및 역량모델 수정

<표 9>에 의하면, 1차 델파이조사는 Likert 5점 척도를 이용하여 잠정 역량모델의 요인과 정의에 대해 '전혀 타당하지 않다'부터 '매우 타당하다'까지의 폐쇄형 질문과, 추가할 역량이나 통합 및 수정·보완이 필요한 것 등 자신의 의견에 대해서 자유롭게 기술하도록 개방형 의견란을 추가하였다. 1차 델파이조사 분석 결과 응답 평균이 4 미만이거나, CVR값(패널 수에 따라 상이)이 부족한 항목은 삭제하고, 항목의 통합 및 세분화, 수정 및 추가가 필요한 경우 전문가 회의를 통해 채택여부를 결정하였다.

2차 델파이조사는 1차 델파이조사 결과를 바탕으로 수정·보완하여 설문지를 개발하였다. 1차 델파이조사에서 회수한 응답자들의 반응에 대하여 평균값과 최빈값, 본인의 1차 델파이조사 반응을 체크하여 마지막으로 수정할 수 있는 기회를 부여하고, 2차응답결과가 4 미만(전혀 타당하지 않다~보통이다)일 경우, 그 이유를 적을 수 있는 의견란과 추가 및 수정에 대하여 자유로운 의견을 적을 수 있는 의견란을 포함하여설문을 진행하였다.

델파이조사 연구의 종결을 결정하기 위해서는 전문가들의 의견들이 수렴되고 있는 지를 살펴야 하는데, 이를 위해서 의견의 합의도와 수렴도를 확인하였다(이종성, 2001). 대체적으로 합의도가 0.75를 초과하면 패널들 간의 의견이 합의가 된 것으로 판단하며, 수렴도는 0에서 .50 사이에 있으면 패널들 간의 의견이 수렴되었다고 본다 (이건남, 2008; 이윤조, 2009).

이와 같이, 본 연구는 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 구안하여, 2차례의 델파이조사를 통해 내용타당도를 검증했다. 또한 합의도와 수렴도를 산출하여, 패널들의의견이 합의 및 수렴이 되었는지 살펴보았다. 이를 바탕으로 최종적으로 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 완성하였다.

4. 자료 분석

1) 귀납적 범주 분석

전문가와 심층면담을 진행하고 역량요인을 추출하기 위해서 귀납적 범주분석 방법을 활용하였다. Braun & Clarke(2006)가 제시한 테마분석의 절차를 참고하였으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.



첫째, 인터뷰 내용을 녹음하고 전사하였다. 둘째, 전사한 내용을 반복적으로 분석해서 의미 있는 내용(역량요인 및 세부항목)을 찾고 만족할 만한 결과가 추출될 때까지 반복하였다. 셋째, 각 역량요인 및 세부항목의 이름을 정하고 개념을 정의하였다. 넷째, 추출해낸 세부항목을 역량요인으로 묶고, 각 역량요인 을 역량군(competency group)별로 분류하고 검토하여 잠정적으로 건강운동관 리사의 역량모델을 구안하였다. 심층면담에서 역량요인 추출 방법은 <표 10>과 같다.

<표 10> 심층면담에서 역량요인 추출 방법

구분 	내용		
자료 분석	: 녹음한 내용 전사하기, 반복해서 읽기, 중요한 내용 밑줄 긋기		
	+		
초기 코드 생성	: 연구문제와 관련 중요하게 나타난 내용을 압축적으로 나타 내는 코드 생성		
	.		
테마 탐색	: 코드간의 비교, 대조를 통해 분류, 코드들의 공통성을 설명 하는 의미 있는 테마(역량요인) 탐색		
	↓		
테마 검토	: 검토, 테마의 통합 및 코드의 재배치		
	•		
테마의 명명과 정의	: 각 테마의 이름을 정하고 개념 정의		
	↓		
보고서 작성하기	: 연구목적과 문제에 맞는 형태로 결과 기술		

자료원: Braun & Clarke(2006)

2) 내용타당도 분석

본 연구에서는 잠정적으로 구안된 건강운동관리사 역량모델에 대해 명칭과 개념 및 정의의 내용타당성을 검증하기 위하여 내용타당도 비율(CVR), 평균값, 최빈값, 표준편차, 수렴도, 합의도를 산출하였다.

델파이조사를 활용한 연구에서는 Likert 5점 척도의 경우, 평균값이 3.75 이상일때, 그 문항은 타당하다고 여겨진다. 본 연구에서는 좀 더 엄격한 기준을 적용하여 평균값이 4 미만이거나 내용타당도 비율이 .42 미만일 경우(응답자 수에 따라상이) 그 문항은 삭제하였으며, 그 이상일 경우 건강운동관리사의 역량요인으로 채택하였다.

Lawshe(1975)가 제시한 내용타당도 비율(CVR: Content Validity Ratio)은 패널수에 따라 최소값을 제시하고 있으며, 최소값 이상이 되었을 때, 문항에 대한 내용타당도가 있는 것으로 판단된다. 본 연구와 같이 패널의 수가 20명일 때, CVR의최소 허용값은 .42이므로 그 이상의 값이 되어야 타당한 문항으로 여겨지며 (Lawshe, 1975), 응답자 수에 따른 CVR의 최소값은 <표 11>과 같다.

<표 11> 응답자 수에 따른 CVR의 최소값

응답자 수	CVR 최소값
10	.62
12	.56
14	.51
15	.49
20	.42
25	.37
30	.33
35	.31
40	.29

자료원: Lawshe(1975)





CVR값 계산 공식은 다음과 같으며, ne는 '타당하다'라고 응답한 사례 수다.

$$CVR = \frac{ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

수렴도는 의견이 한 점에서 모두 수렴했을 때, 0의 값을 가지고, 의견의 편차가 클수록 그 값이 커진다. 합의도는 제1사분위와 제3사분위가 일치하여 완전 합의했을 때 1의 값을 가지고, 의견의 편차가 클수록 그 값이 작아진다. 즉, 수렴도는 0에 가까울수록 문항이 타당하다는 것을 의미하며, 합의도는 1에 가까울수록 문항이 타당하다는 것을 의미한다.

수렴도=
$$\frac{Q_3-Q_1}{2}$$
 합의도=
$$1-\frac{Q_3-Q_1}{Mdn}$$

Mdn=중위수, Q_1,Q_3 는 각각 제1사분위, 제3사분위 계수이며, 전체 사례수의 누적 값 중에서 25%, 75%의 값을 의미한다.





IV. 연구결과

1. 건강운동관리사의 잠정 역량모델 구안

본 연구에서의 역량은 역량군-역량요인-세부항목의 위계적 구조를 갖도록 하였다. 건강운동관리사의 잠정적인 역량모델 구안을 위해서 문헌고찰과 전문가 심층면담으로 역량요인을 추출하였다. 심층면담을 통해 추출된 48개의 세부항목과 문헌고찰을 통해 추출된 9개의 세부항목을 취합하여 총 57개의 세부항목이 추출되었다. 세부항목은 비슷한 속성끼리 10개의 역량요인으로 묶었으며, 각 역량요인의 속성에 따라 이론지식 역량군, 직무수행 역량군, 태도 및 자질 역량군으로 분류하였다. 심층면담에서 역량추출의 예는 <표 12>와 같다.

<표 12> 심층면담에서 역량추출 예

1) 이론지식 역량

(전문가 1) 기본적으로 지식적으로는 해부학과 생리학, 역학, 영양학, 병태생리학이 필요하고, 건강운동관리사의 업무가 국한되어 있기 때문에 운동상해, 운동재활쪽 이론적 지식을 많이 가지 고 있으면 포괄적인 업무가 가능하다고 생각합니다. 의료인은 아니지만 의료인과 같이 일을 할 경우도 있고, 의료인과 의사소통이 필요하기 때문에 의학용어나 해부학적 용어도 잘 알고 있어야 합니다.

(전문가 3) 건강운동관리사는 두 가지 방향이 있다고 생각합니다. 병리쪽, 재활쪽으로 방향이 나눠진다고 생각해요. 만약에 재활파트에서 운동선수나, 퍼스널 트레이닝을 한다면 가장 먼저 갖춰야하는 지식은 해부학적 근육, 인대, 건 등의 기능적 지식이고, 공단이나 보건소나 체력센터에서 일을 하고 있다면 병생리학쪽 지식을 디테일하게 알아야 하는 것 같아요. 근 골격계 질환도흔하게 있지만 대사증후군도 정말 흔하게 있더라고요. 고혈압, 당뇨는 40대부터 기본적으로 가지고 있기 때문에 어떻게 케어를 해야 할지 알아야 한다고 생각해요. 그리고 병원에서 일을 한다면생리학적인 부분, 의사들이 쓰는 의학용어는 기본적으로 알아야 한다고 생각해요. 하나라도 놓치면 전혀 다른 방향으로 운동을 가르칠 수도 있기 때문이죠.

→인체해부학, 기능해부학, 생리학, 영양학, 병태생리학, 운동상해 및 재활, 전문용어





2) 직무수행 역량

(전문가 2) 민간 센터가 아닌 센터는 가만히 있으면 고객이 찾아오지 않습니다. 그렇다보면 홍보적인 부분도 필요합니다. 병원의 개념이 아니기 때문에 사람들이 찾아올 수 있도록 센터를 홍보하는 영업적인 부분이 필요하죠.

(전문가 1) 건강운동관리 업무는 서비스업이다 보니 고객이나 환자가 무엇을 바라는지 발견하고 그것을 충족시킬 줄 알아야 하고, 요구받은 것 이상의 일을 자발적으로 하려고 해야 합니다.

→대외업무, 홍보 및 마케팅, 고객욕구충족

3) 태도, 개인자질 역량

(전문가 2) 고객이나 환자들에게 '살 빼세요. 살 빼세요.' 했지만 실제로 살을 빼는 느낌과 다이 어트를 한다는 것, 식이조절을 한다는 것들이 얼마나 힘든지 1년 동안 체험을 해봤습니다. 하루는 비만관련 교육을 하고 있는데 어떤 분이 '선생님은 왜 그렇게 몸이 나오셨나요?' 했을 때 할 말이 없고, 뒤통수 맞은 느낌이었습니다. 그 날 바로 '이대로 있으면 안 되겠구나' 하고 운동을 가르치고 교육하기 전에 나부터 먼저 다른 사람들이 봤을 때, '아, 저 사람은 운동을 하는 사람의 몸이구나' 하고 느낄 수 있게끔 노력했습니다.

(전문가 3) 찾아오는 고객은 내가 선택을 할 수 없고 무조건적으로 받아들여야 하고 우리는 사람을 응대하는 서비스업이기 때문에 웃는 얼굴과 인사성이 중요하다고 생각해요. 처음 오셨을 때부터 먼저 다가가 응대할 수 있는 인사성이 필요하죠.

→솔선수범, 용모단정, 인사성

1) 건강운동관리사 역량요인 정의(초안)

건강운동관리사 잠정 역량모델 초안에서 역량군을 이론지식 역량군, 직무수행역량군, 태도 및 자질 역량군으로 분류하였으며, 역량군의 개념 및 정의는 <표 13>과 같다.





<표 13> 건강운동관리사의 역량군 및 정의(초안)

역량군	개념 및 정의
이론지식 역량군	건강운동관리사로서 전문적인 업무를 적절히 수행하는데 필요한 핵심적인 이론적 지식
직무수행	건강운동관리사로서 구체적인 직무관련 과제를 적절히 수행하는데 요구되는 행동적
역량군	능력 및 기술
태도 및 자질	건강운동관리사로서 성공적인 업무를 적절히 수행하는데 갖춰야할 개인의 태도, 인성,
역량군	성격, 윤리 및 가치 등의 성질

건강운동관리사 잠정 역량모델 초안에서 각 역량군에 해당하는 역량요인의 개념 및 정의는 <표 14>와 같다.

<표 14> 건강운동관리사의 역량요인 및 정의(초안)

역량군	역량요인	개념 및 정의
이론지식	기초지식	기초적으로 갖춰야할 안전 지식 및 법적지식
역량군	전문지식	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 지식
	경영능력	센터의 원활한 운영을 위해 갖춰야할 경영 및 관리 능력
직무수행 역량군	지도능력	고객 및 환자 또는 회원(이하 '고객'으로 지칭)에게 효과적으로 운동지도 및 운동처방을 제공하기 위해 갖춰야할 능력
	상담능력	고객과 원활한 상담을 위해 갖춰야할 능력
	업무능력	성공적인 업무를 수행하기 위해 갖춰야할 능력 및 기술
	개인인성 및 자질	건강운동관리사로서 갖춰야할 개인적인 인성 및 자질
태도 및	자기조절	건강운동관리사로서 자기조절 및 자기관리에 필요한 태도
자질 역량군	대인관계	타인(고객, 직장구성원, 센터담당자, 지자체 관계자 등)과 원활한 관계를 형성하고 유지 하기 위해 갖춰야할 태도 및 인성, 성격
	윤리 및 가치	건강운동관리사로서 갖춰야할 올바른 인식과 도덕적 가치 및 태도





2) 건강운동관리사 역량요인별 세부항목 정의(초안)

문헌고찰과 전문가 심층면담 결과로 추출된 건강운동관리사의 잠정 역량모델 초안의 세부항목의 개념 및 정의는 다음과 같다.

첫째, 이론지식과 관련된 역량요인을 기초지식과 전문지식으로 분류하였다. 세부적으로 응급처치 및 심폐소생술, 안전사고 대응, 스포츠 법적 사례, 국민체육진흥법은 기초지식으로 묶었으며, 운동생리학, 기능해부학, 인체해부학, 운동처방론, 병태생리학, 운동상해 및 재활, 건강·체력평가, 운동부하검사, 영양학, 심리학, 전문용어는 전문지식으로 묶었다. 구체적인 내용은 <표 15>와 같다.

<표 15> 역량요인별 세부항목 및 정의(초안 : 이론지식 역량군)

 역량군	역량요인	세부항목	개념 및 정의					
		응급처치 및 심폐소생술	응급처치 및 심폐소생술에 대한 지식					
	기초지식	안전사고 대응	안전사고 유형별 대처방법에 대한 지식					
		스포츠 법적 사례	다양한 스포츠 현장에서의 법적 사례를 이해하고 문제 예방에 필요한 지식					
	국민체육 진흥법 건강운동관리사 관련 국민체육진흥법에 대한 지식							
		운동생리학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동생리학 이론 지식					
		기능해부학 (역학포함)	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 기능해부학(역학포함) 이론 지식					
이론지식		인체해부학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 인체해부학 이론 지식					
역량군		운동처방론	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동처방론 지식					
		병태생리학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 병태생리학 이론 지식					
	전문지식	운동상해 및 재활	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동상해 및 재활 이론 지식					
		건강·체력 평가	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 건강·체력평가 이론 지식					
		운동부하 검사	운동부하검사를 위해 갖춰야할 이론 지식					
		영양학	전문적인 운동처방 및 상담에 필요한 영양학 이론 지식					
		심리학	상대방을 가르치는 심리적 기법에 대한 지식					
		전문용어	의학용어 및 해부학적 용어에 대한 지식					



둘째, 직무수행과 관련된 역량요인은 경영능력, 지도능력, 상담능력, 업무능력으로 분류하였다. 세부적으로 회원관리, 시설관리, 서류관리, 홍보 및 마케팅은 경영능력으로 묶었으며, 운동프로그램 운용, 리더십, 고객욕구충족, 타인육성, 구체적인 지도, 스트레 칭 지도, 맞춤운동 처방은 지도능력으로 묶었다. 의사소통, 스피치능력, 경청, 분위기 조성, 설명력은 상담능력으로 묶었으며, 고가장비 사용, 상황대처능력, 행정업무, 스포츠 마사지, 기획력은 업무능력으로 묶어 분류하였다. 구체적인 내용은 <표 16>과 같다.

<표 16> 역량요인별 세부항목 및 정의(초안 : 직무수행 역량군)

역량군	역량요인	세부항목	개념 및 정의
		회원관리	고객의 차트 관리 및 고객의 지속적 센터 이용을 관리하는 능력
		시설관리	각종 기구 및 시설관리 능력
	경영능력	서류관리	신청서, PAR-Q지, 검사기록지, 개인정보 동의서 등의 서류를 매뉴얼대로 관리하는 능력
		홍보 및 마케팅	여러 가지 방법을 이용하여 센터를 홍보하는 능력
		대외업무	출장 대상기관 및 협력기관 섭외 능력
		운동프로그램 운용	트레이닝 방법론적 지식을 바탕으로 소도구 운동프로그램 등 다양한 운동 프로그램을 계획하고 운용하는 능력
		리더십	단체 고객을 지도할 수 있는 능력
		고객욕구충족	고객의 욕구를 발견하고 충족하는 능력
	지도능력	타인육성	격려와 동기부여를 통해 타인의 운동수행 및 운동지속, 발전시키는 능력
	N 107	구체적인 지도	복잡한 것을 단순화 시키고 그 내용을 구체적으로 지도하는 능력
직무수행 역량군		스트레칭 지도	여러 근육의 스트레칭 방법 숙지 및 지도 능력
의양正		맞춤운동처방	운동처방론적 지식을 바탕으로 개개인의 체력수준 및 다양한 특성을 고려한 맞춤 운동처방 능력
		의사소통	고객의 특성을 고려하여 원활한 의사소통 능력
		스피치능력	적절한 말투와 언어선택으로 자신의 의견을 조리 있게 말하는 능력
	상담능력	 경청	상대방 이야기를 주의 깊게 듣는 능력
		분위기조성	원활한 상담을 위한 편안한 분위기 조성
		설명력	전문적인 지식을 고객이 쉽게 이해할 수 있도록 설명하는 능력
		고가장비 사용	고가장비(등속성기구, GXT 등) 사용법 및 평가·해석 능력
		상황대처능력	불안정한 상황을 대처하는 능력
	업무능력	행정업무	행정과 관련된 컴퓨터 전산프로그램 활용 능력
		스포츠 마사지	여러 근육의 역할, 기시점 및 정지점을 이해하고 마사지를 실행하는 능력
		기획력	각종 운동 프로그램, 건강증진 프로그램 등을 기획하는 능력





셋째, 태도 및 자질과 관련된 역량요인은 개인인성 및 자질, 자기조절, 대인관계, 윤리 및 가치로 분류하였다. 세부적으로 혁신, 자신감, 이타심, 참을성, 겸손한 자세는 개인인성 및 자질로 묶었으며, 감정조절, 용모단정, 긍정적인 마인드, 자기개발노력, 솔선수범은 자기조절로 묶었다. 사교성, 네트워킹, 융화력, 개방적인 태도, 인사성, 설득력은 대인관계로 묶었으며, 객관성, 개인정보 윤리, 성 윤리, 지도자 윤리는 윤리 및 가치로 묶어 분류하였다. 구체적인 내용은 <표 17>과 같다.

<표 17> 역량요인별 세부항목 및 정의(초안 : 태도 및 자질 역량군)

역량군	역량요인	세부항목	개념 및 정의
		혁신	기존의 운동법 이외에 새로운 운동법을 개발하고 상황에 맞게 목표를 조정하며 방법을 새롭게 변화시키는 태도
	개인인성	자신감	자신이 하는 일에 대해 자신을 믿고 자신의 능력과 판단에 확신을 갖는 태도
	및 자질	이타심	남을 존중하고 배려하며 도움을 주고자 하는 태도
	ΛIZ	참을성	진상 고객과 싸우려 하지 않고 일관되고 밝은 모습으로 대응하는 태도
		겸손한 자세	고객을 밑으로 보지 않고, 직장동료에게 배울 수 있는 점을 배우고자 하는 태도
		감정조절	일에 자신의 감정이 끼어들지 않게 하고 스트레스를 관리하는 태도
		용모단정	외모관리(복장 및 몸 관리)를 통해 건강운동관리사로서 신뢰가 가는 이미 지를 만들기 위한 태도
	자기조절	긍정적인 마인드	업무를 수행하면서 경험하는 다양한 상황에 대한 긍정적인 태도
태도		자기개발 노력	현실에 안주하지 않고 각종 교육·연수·학회·세미나에 참석하여 최신 유행하는 운동이나 정보를 습득하고 지속적으로 자기개발 하려는 태도
및		솔선수범	고객에게 권하는 운동이나 식이요법 등을 직접 경험해보고 공유하려는 태도
자질 역량군		사교성	불쾌한 인상을 주는 것 없이 타인과 쉽게 친해지고 좋은 관계를 유지하는 태도
		네트워킹	정보공유를 위해 업무와 관계된 사람들과 친분관계를 형성하고 유지하는 태도
	대인관계	융화력	직장 구성원, 센터를 담당하고 있는 지자체와 좋은 관계를 형성하고 어울려 타협하고 협조하며 갈등 없이 업무를 진행하려는 태도
	41 6 6 71	개방적인 태도	익숙하지 않은 사람 혹은 상황에서 보이는 개방적인 태도
		인사성	웃는 얼굴로 예의바르게 인사하여 고객을 응대하는 태도
		설득력	타인(고객, 직장동료, 센터 담당자, 지자체 관계자 등)에게 본인의 의도를 실현하도록 설득, 납득시키는 능력
	0.71	객관성	개인의 감정, 종교, 정치 등에 대해 객관적인 태도
	윤리 및	개인정보 윤리	고객의 개인정보 및 신체정보와 관련하여 윤리적인 태도
	가치	 성 윤리	성에 대한 올바른 인식과 윤리적인 태도
	(4)	지도자 윤리	체육지도자로서 기본적으로 지켜야할 윤리적인 태도



2. 잠정 역량모델의 타당성 검증

문헌고찰과 전문가 심층면담을 통해 구안한 잠정적 역량모델에 대한 내용타당도를 검증하기 위해 2차례의 델파이조사가 이루어졌다. 일반적으로 델파이조사는 3~4차례 진행되지만, 본 연구에서는 문헌고찰과 전문가 심층면담을 통해 초안을 구축하는 단계 를 거쳤기 때문에 2차례의 델파이조사를 진행하였다.

델파이조사는 20명의 전문성을 가진 건강운동관리사에게 사전 동의를 구하고 이메일로 설문지를 배포하였으며, 동일한 방법으로 설문지를 회수하였다. 2차 델파이조사설문 시 1명이 개인사정으로 참여하지 못했다. 델파이조사 설문 응답률에 대한 내용은 <표 18>과 같다.

<표 18> 델파이조사 설문 응답률

구분	목표 인원 수	응답 인원 수	응답률
1차 설문	20	20	100%
2차 설문	20	19	95%

1) 1차 델파이조사 결과

1차 델파이조사에서는 잠정적 역량모델의 구성요소인 역량군과 역량요인, 세부항목에 대한 구조와 각각의 명칭과 개념 및 정의의 타당성에 대해 Likert 5점 척도를 이용하여 '전혀 타당하지 않다(1점)'부터 '매우 타당하다(5점)'로 평가하도록 하였다.

추가할 역량이나 통합 및 수정·보완이 필요한 것 등 자신의 의견에 대해서 자유롭게 기술하도록 개방형 의견란을 추가하여 설문을 진행하였다. 설문지를 회수하고 결과를 분석하여 응답 평균이 4 미만이거나, CVR값이 .42 미만인 항목은 삭제하고, 개방형 의견란 내용을 바탕으로 항목의 통합 및 세분화, 수정 및 추가가 필요한 경우 전문가회의를 통해 채택여부를 결정하였다.





(1) 역량군에 대한 1차 델파이조사 결과

3개의 역량군인 이론지식 역량군, 직무수행 역량군, 태도 및 자질 역량군에 대한 1차 델파이조사 결과는 <표 19>와 같으며, 모두 4.55 이상으로 높은 점수를 받아타당한 것으로 나타났으나, 수정에 대한 의견을 적극 수렴하여 직무수행 역량군의 개념 및 정의를 수정하였다.

<표 19> 역량군에 대한 1차 델파이조사 결과

역량군	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
이론지식 역량군	건강운동관리사로서 전문적인 업무를 적절히 수행하는 데 필요한 핵심적인 이론적 지식	0.9	4.6	5	0.6	0.5	0.8
직무수행 역량군	건강운동관리사로서 구체적인 직무관련 과제를 적절히 수행하는데 요구되는 행동적 능력 및 기술 (수정)→건강운동관리사로서 구체적인 직무관련 과제 를 적절히 수행하는데 요구되는 절차 및 상황별 대처 능력(또는 문제해결능력) 및 기술	0.9	4.55	5	0.6	0.5	0.8
태도 및 자질 역량군	건강운동관리사로서 성공적인 업무를 적절히 수행하는 데 갖춰야할 개인의 태도, 인성, 성격, 윤리 및 가치 등의 성질	8.0	4.7	5	0.66	0	1





(2) 역량요인에 대한 1차 델파이조사 결과

3개의 역량군에 해당되는 10개의 역량요인에 대한 1차 델파이조사 결과는 <표 20>과 같다.

<표 20> 역량요인에 대한 1차 델파이조사 결과

역량군	역량요인	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
	기초지식 (수정) →일반지식	기초적으로 갖춰야할 안전 지식 및 법적지식 (수정)→일반적으로 갖춰야할 안전지식 및 인문지식	0.9	4.35	4	0.59	0.5	0.75
704	전문지식	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰 야할 지식	1	4.85	5	0.37	0	1
	경영능력	센터의 원활한 운영을 위해 갖춰야할 경영 및 관리 능력	0.5	4.1	5	0.91	0.88	0.56
	지도능력	고객 및 환자 또는 회원(이하 '고객'으로 지칭)에게 효과적으로 운동지도 및 운동처방 을 제공하기 위해 갖춰야할 능력	0.9	4.7	5	0.57	0.38	0.85
직무수행 [.] 역량군		고객과 원활한 상담을 위해 갖춰야할 능력	1	4.6	5	0.5	0.5	0.8
	업무능력 (수정) →기타 직무능력	성공적인 업무를 수행하기 위해 갖춰야할 능력 및 기술 (수정)→경영·지도·상담능력 외에 기타 건강운 동관리사의 직무를 수행하기 위해 갖춰야할 능력	0.7	4.35	5	0.75	0.5	0.78
	개인인성 및 자질	건강운동관리사로서 갖춰야할 개인적인 인성 및 자질	0.8	4.55	5	0.69	0.5	0.8
태도	자기조절	건강운동관리사로서 자기조절 및 자기관리에 필요한 태도	0.7	4.3	5	0.73	0.5	0.75
및 - 자질 역량군 -	대인관계	타인(고객, 직장구성원, 센터담당자, 지자체 관계자 등)과 원활한 관계를 형성하고 유지 하기 위해 갖춰야할 태도 및 인성, 성격	1	4.55	5	0.51	0.5	0.8
	윤리 및 가치	건강운동관리사로서 갖춰야할 올바른 인식과 도덕적 가치 및 태도	0.9	4.5	5	0.61	0.5	0.8

<표 20>에 의하면, 이론지식 역량군에는 기초지식과 전문지식이 포함되었으며 각각 평균 4.35, 4.85의 값으로 높게 나타났으나, 역량요인의 명칭과 개념 및 정의가 부적



절하다는 의견을 적극 수렴하여 기초지식을 일반지식으로 명칭을 변경하고 개념 및 정의를 수정하였다. 직무수행 역량군에는 경영능력, 지도능력, 상담능력, 업무능력이 포함되었고, 모두 평균 4 이상으로 타당도가 높게 나왔다. 하지만 경영능력은 평균 4.1로 비교적 낮게 나타났으며, 표준편차 또한 .91로 높게 나타났다. 업무능력은 명칭을 기타직무능력으로 변경하였으며, 개념 및 정의 또한 델파이조사 패널의 의견을 적극 수렴하여 수정하였다. 태도 및 자질 역량군에는 개인인성 및 자질, 자기조절, 대인관계, 윤리 및 가치가 포함되었고, 모두 평균 4.3 이상으로 높게 나타났으며, 수정 및 보완이 필요한 항목은 없었다.

(3) 세부항목에 대한 1차 델파이조사 결과

첫째, 이론지식 역량군에서 일반지식에 해당되는 스포츠법적사례와 국민체육진흥법은 평균값 미달로 삭제하였다. 응급처치 및 심폐소생술과 안전사고 대응은 평균값이 모두 4.45로 높게 나왔으며, 여가 및 레크리에이션 지식에 대한 추가 요구의견이 있어 신설항목으로 채택하였다. 전문지식에 해당되는 운동생리학, 기능해부학, 인체해부학, 운동처방론, 병태생리학, 운동상해 및 재활, 건강·체력평가는 평균 4.5 이상으로 타당도가 높게 나타났다. 영양학, 전문용어는 각각 평균 4.05, 4.1로비교적 낮게 나타났다. 운동부하검사와 심리학은 각각 3.65, 3.75로 삭제 기준에해당되므로 운동부하검사는 삭제하였으며, 통계적 유의성보다 실제적 관점에서의유의성이 중요하다고 판단해 심리학은 패널들의 개방형 의견에 따라 명칭을 운동심리학으로 수정, 개념 및 정의를 수정하여 2차 델파이조사에 포함시키는 것으로결정하였다. 이론지식 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과는 <표 21>과 같다.

둘째, 직무수행 역량군에서 경영능력에 해당되는 회원관리, 시설관리, 서류관리, 홍보 및 마케팅, 대외업무 모두 평균 4 이상으로 타당하다는 결과가 나타났으며, 회원관리의 명칭은 고객관리로 수정하였다. 지도능력에 해당되는 운동프로그램운용, 리더십, 고객욕구충족, 타인육성, 구체적인지도, 스트레칭지도, 맞춤운동처방과 상담능력에 해당되는 의사소통, 스피치능력, 경청, 분위기조성, 설명력은 모두 평균 4.5 이상으로 높은 점수를 받아 타당한 것으로 나타났다. 설명력의 개념 및 정의는 델파이 패널의 의견에 따라 수정하였다. 기타직무능력에 해당되는 고가장비사용, 행정업무, 스포츠마사지는 평균값 미달로 삭제하였으며, 상황대처 능력과 기획력은 모두





평균 4.35로 나타나 유지하게 되었다. 직무수행 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과는 <표 22>와 같다.

셋째, 태도 및 자질 역량군에서 개인인성 및 자질에 해당되는 혁신, 자신감, 이타심, 참을성, 겸손한 자세는 평균 4.1 이상으로 타당하다고 나타났으며, 혁신과 참을성은 패널의 의견에 따라 각각 창의력과 인내심으로 명칭이 변경되었다. 그리고책임감에 대해 추가 의견이 있어 신설항목으로 채택하였다. 자기조절에 해당되는 감정조절, 용모단정, 긍정적인마인드, 자기개발노력, 솔선수범은 모두 평균 4.25 이상으로 타당하다고 나타났으며, 대인관계에 해당되는 사교성, 네트워킹, 융화력, 개방적인태도, 인사성, 설득력 또한 4.05이상으로 모두 타당하다고 나타났다. 윤리 및가치에 해당되는 객관성, 개인정보윤리, 성윤리, 지도자윤리 모두 평균 4.2 이상으로 타당하다고 나타났으며, 지도자 윤리의 개념 및 정의에 대해 수정 의견이 있어내용을 수정하였다. 태도 및 자질 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과는 <표 23>과 같다.





<표 21> 이론지식 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과

구분	세부항목	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
	응급처치 및 심폐소생술	응급처치 및 심폐소생술에 대한 지식	0.9	4.45	5	0.6	0.5	0.78
	안전사고 대응	안전사고 유형별 대처방법에 대한 지식	0.9	4.45	5	0.6	0.5	0.78
기초지식	(삭제) 스포츠 법적 사례	(삭제)다양한 스포츠 현장에서의 법적 사례를 이해하고 문제 예방에 필요한 지식	0.1	3.55	4	0.83	0.5	0.75
(수정) →일반지식	(삭제) 국민체육진흥 법	(삭제) 건강운동관리사 관련 국민체육진 흥법에 대한 자식	0.2	3.8	3	0.89	0.88	0.56
	(신설)여가 및 레크리 에이션	(신설)건강과 관련된 게임, 놀이, 스포츠 에 대한 지식			신	설		
	운동생리학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동생리학 이론 지식	0.9	4.6	5	0.6	0.5	0.8
	기능해부학 (역학포함)	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 기능해부학(역학포함) 이론 지식	1	4.75	5	0.44	0.38	0.85
	인체해부학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 인체해부학 이론 지식	1	4.75	5	0.44	0.38	0.85
	운동처방론	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동처방론 지식	1	4.8	5	0.41	0	1
	병태생리학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 병태생리학 이론 지식	0.9	4.5	5	0.61	0.5	0.8
지유지시 -	운동상해 및 재활	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동상해 및 재활 이론 지식	1	4.7	5	0.47	0.5	0.8
전문지식	건강·체력 평가	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 건강·체력평가 이론 지식	1	4.75	5	0.44	0.38	0.85
	(삭제) 운동부하 검사	(삭제)운 동부하검사를 위해 갖춰야할 이론 지식	0.3	3.65	4	0.99	0.5	0.75
	영양학	전문적인 운동처방 및 상담에 필요한 영양학 이론 지식	0.6	4.05	4	0.83	0.5	0.75
	심리학 (수정) → 운동심리학	상대방을 가르치는 심리적 기법에 대한 지식 (수정)→운동심리학 지식을 통해 고객을 보다 잘 이해하여 지도 및 상담에 활용 하는 지식	0.4	3.75	4	0.97	0.5	0.75
	전문용어	의학용어 및 해부학적 용어에 대한 지식	0.5	4.1	5	0.91	0.88	0.56





<표 22> 직무수행 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과

구분	세부항목	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
	회원관리 (수정) →고객관리	고객의 차트 관리 및 고객의 지속적 센터 이용을 관리하는 능력	0.6	4.25	5	0.79	0.5	0.75
_	시설관리	각종 기구 및 시설관리 능력	0.7	4.15	4	0.67	0.5	0.75
경영능력	서류관리	신청서, PAR-Q지, 검사기록지, 개인정보 동 의서 등의 서류를 매뉴얼대로 관리하는 능력	0.6	4.15	4	0.75	0.5	0.75
_	홍보 및 마케팅	여러 가지 방법을 이용하여 센터를 홍보하는 능력	0.7	4.1	4	0.64	0.38	0.81
	대외업무	출장 대상기관 및 협력기관 섭외 능력	0.6	4	4	0.79	0.38	0.81
	운동 프로그램 운용	트레이닝 방법론적 지식을 바탕으로 소도구 운동프로그램 등 다양한 운동프로그램을 구성하고 운용하는 능력	1	4.8	5	0.41	0	1
_	리더십	단체 고객을 지도할 수 있는 능력	0.9	4.65	5	0.59	0.5	0.8
	고객욕구 충족	고객의 욕구를 발견하고 충족하는 능력	0.9	4.55	5	0.6	0.5	0.8
지도능력 _	타인육성	격려와 동기부여를 통해 타인의 운동 수행 및 운동지속, 발전시키는 능력	0.8	4.5	5	0.69	0.5	0.8
	구체적인 지도	복잡한 것을 단순화 시키고 그 내용을 구체 적으로 지도하는 능력	0.8	4.65	5	0.81	0	1
_	스트레칭 지도	여러 근육의 스트레칭 방법 숙지 및 지도 능력	0.9	4.65	5	0.75	0.38	0.85
_	맞춤운동 처방	운동처방론적 지식을 바탕으로 개개인의 체 력수준 및 다양한 특성을 고려한 맞춤 운동 처방 능력	1	4.85	5	0.37	0	1
	의사소통	고객의 특성을 고려하여 원활한 의사소통 능력	1	4.8	5	0.41	0	1
_	스피치 능력	적절한 말투와 언어선택으로 자신의 의견을 조리 있게 말하는 능력	1	4.65	5	0.49	0.5	0.8
_	경청	상대방 이야기를 주의 깊게 듣는 능력	0.9	4.65	5	0.59	0.5	0.8
상담능력 -	분위기 조성	원활한 상담을 위한 편안한 분위기 조성	0.9	4.5	5	0.61	0.5	0.8
	설명력	전문적인 지식을 고객이 쉽게 이해할 수 있도록 설명하는 능력 (수정)→전문적인 지식을 고객이 쉽게 이해할 수 있는 수준의 용어를 선택하여 전달하는 능력	0.9	4.6	5	0.75	0.5	0.8
	고가장비 사용	고가장비(등속성기구, GXT 등) 사용법 및 평가·해석 능력	0.3	3.65	4	0.81	0.5	0.75
업무능력 (수정)→ ⁻ 기타 _	상황대처 능력	불안정한 상황을 대처하는 능력	0.9	4.35	4	0.59	0.5	0.75
	행정업무	행정과 관련된 컴퓨터 전산프로그램 활용 능력	0.5	3.95	4	0.69	0.38	0.81
직무능력	스포츠 마사자	여러 근육의 역할, 가사점 및 정자점을 이해 하고 마사지를 실행하는 능력	0	3.5	3	0.83	0.5	0.71
	기획력	각종 운동 프로그램, 건강증진 프로그램 등을 기획하는 능력	0.9	4.35	4	0.59	0.5	0.75





<표 23> 태도 및 자질 역량군에 대한 세부항목의 1차 델파이조사 결과

구분	세부항목	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
	혁신 (수정) →창의력	기존의 운동법 이외에 새로운 운동법을 개발하고 상황에 맞게 목표를 조정하며 방법을 새롭게 변화 시키는 태도	0.5	4.1	5	0.91	0.88	0.56
	자신감	자신이 하는 일에 대해 자신을 믿고 자신의 능력 과 판단에 확신을 갖는 태도	0.8	4.3	4	0.66	0.5	0.75
개인인성	이타심	남을 존중하고 배려하며 도움을 주고자 하는 태도	0.8	4.45	5	0.69	0.5	0.8
및 자질	참을성 (수정) →인내심	진상 고객과 싸우려 하지 않고 일관되고 밝은 모습으로 대응하는 태도	0.5	4.15	5	0.81	0.88	0.56
	겸손한 자세	고객을 밑으로 보지 않고, 직장동료에게 배울 수 있는 점을 배우고자 하는 태도	0.6	4.2	5	0.89	0.5	0.75
	(신설) 책임감	(신설)건강운동관리사로서 사명감을 갖고 고객에게 최상의 서비스를 제공하는 태도			신	설		
	감정조절	일에 자신의 감정이 끼어들지 않게 하고 스트레스 를 관리하는 태도	0.9	4.45	5	0.6	0.5	0.78
	용모단정	외모관리(복장 및 몸 관리)를 통해 건강운동관리사 로서 신뢰가 가는 이미지를 만들기 위한 태도	0.9	4.4	4	0.6	0.5	0.75
자기조절	긍정적인 마인드	업무를 수행하면서 경험하는 다양한 상황에 대한 긍정적인 태도	1	4.45	4	0.51	0.5	0.75
	자기개발 노력	현실에 안주하지 않고 각종 교육·연수·학회·세미나 에 참석하여 최신 유행하는 운동이나 정보를 습득 하고 지속적으로 자기개발 하려는 태도	0.8	4.5	5	0.69	0.5	0.8
	솔선수범	고객에게 권하는 운동이나 식이요법 등을 직접 경험해보고 공유하려는 태도	0.8	4.25	4	0.79	0.5	0.75
	사교성	불쾌한 인상을 주는 것 없이 타인과 쉽게 친해지 고 좋은 관계를 유지하는 태도	0.9	4.3	4	0.57	0.5	0.75
	네트워킹	정보공유를 위해 업무와 관계된 사람들과 친분관 계를 형성하고 유지하는 태도	0.8	4.3	4	0.66	0.5	0.75
	융화력	직장 구성원, 센터를 담당하고 있는 지자체와 좋은 관계를 형성하고 어울려 타협하고 협조하며 갈등 없이 업무를 진행하려는 태도	0.9	4.45	5	0.6	0.5	0.78
대인관계·	개방적인 태도	익숙하지 않은 사람 혹은 상황에서 보이는 개방적 인 태도	0.5	4.05	4	0.76	0.88	0.56
	인사성	웃는 얼굴로 예의바르게 인사하여 고객을 응대하 는 태도	1	4.6	5	0.5	0.5	0.8
	설득력	타인(고객, 직장동료, 센터 담당자, 지자체 관계자 등)에게 본인의 의도를 실현하도록 설득, 납득시키 는 능력	0.8	4.3	4	0.66	0.5	0.75
	객관성	개인의 감정, 종교, 정치 등에 대해 객관적인 태도	0.6	4.2	4	0.77	0.5	0.75
- 윤리	개인정보 윤리	고객의 개인정보 및 신체정보와 관련하여 윤리적 인 태도	0.7	4.4	5	0.75	0.5	0.8
및	성 윤리	성에 대한 올바른 인식과 윤리적인 태도	0.7	4.4	5	0.88	0.5	0.8
가치 ⁻ 	지도자 윤리	체육지도자로서 기본적으로 지켜야할 윤리적인 태도 (수정)→체육지도자로서 기본적으로 갖춰야할 도덕 적 가치 및 윤리적인 태도	0.9	4.55	5	0.6	0.5	0.8





2) 2차 델파이조사 결과

1차 델파이조사 결과 6개의 문항이 삭제되고, 2개의 문항이 신설 되었으며, 총 53개의 세부항목이 2차 델파이조사 문항으로 결정되었다. 2차 델파이조사는 1차 델파이조사 결과를 바탕으로 수정·보완하여 설문지를 개발하였고, 1차 델파이조사에서 회수한 응답자들의 반응에 대하여 평균값과 최빈값, 본인의 1차 델파이조사 반응을 체크하여 마지막으로 수정할 수 있는 기회를 부여하였다.

2차 응답결과가 4 미만(전혀 타당하지 않다~보통이다)일 경우, 그 이유를 적을 수 있는 의견란과 추가 및 수정에 대하여 자유로운 의견을 적을 수 있는 의견란을 포함하여 설문을 진행하였다.

(1) 역량군에 대한 2차 델파이조사 결과

3개의 역량군인 이론지식 역량군, 직무수행 역량군, 태도 및 자질 역량군에 대한 2차 델파이조사 결과는 <표 24>와 같다. 모두 4.63 이상으로 높은 점수를 받아 타당한 것으로 나타났으며, 패널의 의견을 수렴하여 태도 및 자질 역량군의 개념 및 정의를 수정하였다.

<표 24> 역량군에 대한 2차 델파이조사 결과

역량군	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
이론지식 역량군	건강운동관리사로서 전문적인 업무를 적절히 수행하는 데 필요한 핵심적인 이론적 지식	1	4.74	5	0.45	0.5	0.8
직무수행 역량군	건강운동관리사로서 구체적인 직무관련 과제를 적절히 수행하는데 요구되는 절차 및 상황별 대처능력 또는 문제해결능력 및 기술	1	4.63	5	0.5	0.5	0.8
태도 및 자질 역량군	건강운동관리사로서 성공적인 업무를 적절히 수행하는데 갖춰야할 개인의 태도, 인성, 성격, 윤리 및 가치등의 성질 (수정)→건강운동관리사의 업무를 적절히 수행하는데 갖춰야할 개인의 태도, 인성, 성격, 윤리 및 가치 등의성질	1	4.89	5	0.32	0	1





(2) 역량요인에 대한 2차 델파이조사 결과

3개의 역량군에 해당되는 10개의 역량요인 모두 4.32 이상으로 타당하다고 나타났으며, 1차 델파이조사 결과에 비해 평균값과 CVR값이 모두 증가하였다. 역량요인에 대한 2차 델파이조사 결과의 자세한 내용은 <표 25>와 같다.

<표 25> 역량요인에 대한 2차 델파이조사 결과

역량군	역량요인	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
이론지식	일반지식	일반적으로 갖춰야할 안전지식 및 인문지식	1	4.47	4	0.51	0.5	0.75
역량군	전문지식	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 지식	1	4.89	5	0.32	0	1
	경영능력	센터의 원활한 운영을 위해 갖춰야할 경영 및 관리 능력	0.68	4.32	5	0.75	0.5	0.75
직무수행 역량군	지도능력	고객 및 환자 또는 회원(이하 '고객'으로 지칭)에게 효과적으로 운동지도 및 운동처방 을 제공하기 위해 갖춰야할 능력	1	4.84	5	0.37	0	1
705	상담능력	고객과 원활한 상담을 위해 갖춰야할 능력	1	4.79	5	0.42	0	1
	기타 직무능력	경영·지도·상담능력 외에 기타 건강운동관리 사의 직무를 수행하기 위해 갖춰야할 능력	1	4.53	5	0.51	0.5	0.8
	개인인성 및 자질	건강운동관리사로서 갖춰야할 개인적인 인성 및 자질	1	4.68	5	0.48	0.5	0.8
태도	자기조절	건강운동관리사로서 자기조절 및 자기관리 에 필요한 태도	0.89	4.58	5	0.61	0.5	0.8
및 · 자질 역량군 -	대인관계	타인(고객, 직장구성원, 센터담당자, 지자체 관계자 등)과 원활한 관계를 형성하고 유지 하기 위해 갖춰야할 태도 및 인성, 성격	1	4.63	5	0.5	0.5	0.8
	윤리 및 가치	건강운동관리사로서 갖춰야할 올바른 인식 과 도덕적 가치 및 태도	1	4.68	5	0.48	0.5	0.8





(3) 세부항목에 대한 2차 델파이조사 결과

첫째, 이론지식 역량군에 해당되는 항목은 기존 12개 문항과 신설된 1개 문항으로 총 13개의 문항으로 구성되었다. 운동심리학은 1차에서 심리학이라는 명칭으로 평균값이 기준 미달로 삭제되어야 하지만 실제적 관점에서 유의성이 중요하다고판단되어 명칭 및 개념을 수정·보완 후 2차 델파이조사에서 재설문하였다. 하지만 2차 결과에서도 평균 3.95로 타당하지 않은 항목으로 나타났다. 나머지 응급처치및 심폐소생술, 안전사고대응, 여가 및 레크리에이션, 운동생리학, 기능해부학,인체해부학, 운동처방론, 병태생리학, 운동상해 및 재활, 건강·체력평가, 영양학,전문용어는 모두 4.16 이상으로 타당하다고 나타났으며, 패널의 의견을 적극 수렴하여 전문용어의 개념 및 정의를 수정하고 직무수행 역량군의 기타직무능력으로이동하였다. 이론지식 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과는 <표 26>과 같다.

둘째, 직무수행에 해당되는 항목은 1차 22개의 항목 중에서 3개의 항목을 삭제하고 19개 항목이 유지되었다. 경영능력에 해당되는 시설관리, 서류관리, 홍보 및마케팅, 대외업무는 평균값이 4점 초반대로 비교적 낮게 나타났으며, 이를 제외한나머지 항목인 고객관리, 운동프로그램 운용, 리더십, 고객욕구충족, 타인육성,구체적인지도, 스트레칭지도, 맞춤운동처방, 의사소통, 스피치능력, 경청, 분위기조성, 설명력, 상황대처능력, 기획력은 평균값 4점 후반대로 높은 점수로 타당하다고 나타났다. 직무수행 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과는 <표 27>과 같다.

셋째, 태도 및 자질 역량군에 해당되는 항목은 기존문항 20개와 1개의 신설문항을 포함하여 21개의 문항으로 구성되었다. 21개 모두 4.32이상으로 비교적 높은 점수로 타당하다고 나타났다. 태도 및 자질 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과는 <표 28>과 같다.





<표 26> 이론지식 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과

구분 -	세부항목	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
	응급처치 및 심폐소생술	응급처치 및 심폐소생술에 대한 지식	1	4.53	5	0.51	0.5	0.8
일반지식	안전사고 대응	안전사고 유형별 대처방법에 대한 지식	1	4.58	5	0.51	0.5	0.8
	여가 및 레크리 에이션	건강과 관련된 게임, 놀이, 스포츠에 대한 지식	0.89	4.16	4	0.5	0	1
	운동생리학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동생리학 이론 지식	1	4.74	5	0.45	0.5	0.8
	기능해부학 (역학포함)	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 기능해부학(역학포함) 이론 지식	1	4.84	5	0.37	0	1
	인체해부학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 인체해부학 이론 지식	1	4.84	5	0.37	0	1
	운동처방론	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동처방론 지식	1	5	5	0	0	1
	병태생리학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 병태생리학 이론 지식	0.89	4.63	5	0.6	0.5	0.8
전문지식	운동상해 및 재활	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동상해 및 재활 이론 지식	1	4.74	5	0.45	0.5	0.8
	건강·체력 평가	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 건강·체력평가 이론 지식	1	4.89	5	0.32	0	1
	영양학	전문적인 운동처방 및 상담에 필요한 영양학 이론 지식	0.79	4.21	4	0.79	0.5	0.75
	운동심리학	운동심리학 지식을 통해 고객을 보다 잘 이해하여 지도 및 상담에 활용하는 지식	0.58	3.95	4	0.91	0.5	0.75
	전문용이	의학용어 및 해부학적 용어에 대한 지식 (직무수행 역량군의 기타직무능력으로 이동)	0.68	4.21	5	0.98	0.5	0.75





<표 27> 직무수행 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과

구분	세부항목	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
	고객관리	고객의 차트 관리 및 고객의 지속적 센터 이용을 관리하는 능력	1	4.47	4	0.51	0.5	0.75
_	시설관리	각종 기구 및 시설관리 능력	0.79	4.11	4	0.57	0	1
경영능력	서류관리	신청서, PAR-Q지, 검사기록지, 개인정보 동의서 등의 서류를 매뉴얼대로 관리하는 능력	0.58	4.11	4	0.74	0.5	0.75
_	홍보 및 마케팅	여러 가지 방법을 이용하여 센터를 홍보하 는 능력	0.89	4.32	4	0.58	0.5	0.75
	대외업무	출장 대상기관 및 협력기관 섭외 능력	0.79	4.26	4	0.65	0.5	0.75
	운동 프로그램 운용	트레이닝 방법론적 지식을 바탕으로 소도구 운동프로그램 등 다양한 운동프로그램을 구성하고 운용하는 능력	1	4.84	5	0.37	0	1
	리더십	단체 고객을 지도할 수 있는 능력	1	4.84	5	0.37	0	1
_	고객욕구 충족	고객의 욕구를 발견하고 충족하는 능력	1	4.74	5	0.45	0.5	0.8
지도능력	타인육성	격려와 동기부여를 통해 타인의 운동수행 및 운동지속, 발전시키는 능력	1	4.74	5	0.45	0.5	0.8
_	구체적인 지도	복잡한 것을 단순화 시키고 그 내용을 구체 적으로 지도하는 능력	1	4.89	5	0.32	0	1
-	스트레칭 지도	여러 근육의 스트레칭 방법 숙지 및 지도 능력	1	4.89	5	0.32	0	1
-	맞춤운동 처방	운동처방론적 지식을 바탕으로 개개인의 체력수준 및 다양한 특성을 고려한 맞춤 운동처방 능력	1	4.89	5	0.32	0	1
	의사소통	고객의 특성을 고려하여 원활한 의사소통 능력	1	4.89	5	0.32	0	1
_	스피치 능력	적절한 말투와 언어선택으로 자신의 의견을 조리 있게 말하는 능력	1	4.84	5	0.37	0	1
- 상담능력	경청	상대방 이야기를 주의 깊게 듣는 능력	1	4.84	5	0.37	0	1
-	분위기 조성	원활한 상담을 위한 편안한 분위기 조성	1	4.68	5	0.48	0.5	0.8
_	설명력	전문적인 지식을 고객이 쉽게 이해할 수 있 는 수준의 용어를 선택하여 전달하는 능력	1	4.84	5	0.37	0	1
	상황대처 능력	불안정한 상황을 대처하는 능력	1	4.58	5	0.51	0.5	0.8
- 기타 직무능력	기획력	각종 운동 프로그램, 건강증진 프로그램 등을 기획하는 능력	1	4.53	5	0.51	0.5	0.8
	전문용어	의학용어 및 해부학적 용어에 대한 지식 → 의사의 오더를 올바르게 해석하여 적절 한 운동처방을 실행하며, 의료인과 소통할 수 있는 수준의 의학용어 및 해부학적 용어 에 대한 지식적 이해 (이론지식 역량군에서 이동 및 내용 수정)	0.68	4.21	5	0.98	0.5	0.75





<표 28> 태도 및 자질 역량군에 대한 세부항목의 2차 델파이조사 결과

구분	세부항목	개념 및 정의	CVR	평균	최빈값	표준 편차	수렴도	합의도
	창의력	기존의 운동법 이외에 새로운 운동법을 개발하고 상황에 맞게 목표를 조정하며 방법을 새롭게 변화시키는 태도	0.79	4.42	5	0.84	0.5	0.8
	자신감	자신이 하는 일에 대해 자신을 믿고 자신의 능력과 판단에 확신을 갖는 태도	1	4.53	5	0.51	0.5	0.8
개인인성 : 및 .	이타심	남을 존중하고 배려하며 도움을 주고자 하는 태도	0.89	4.68	5	0.58	0.5	0.8
자질	인내심	진상 고객과 싸우려 하지 않고 일관되고 밝은 모습으로 대응하는 태도	0.89	4.53	5	0.61	0.5	0.8
_	겸손한 자세	고객을 밑으로 보지 않고, 직장동료에게 배울 수 있는 점을 배우고자 하는 태도	1	4.58	5	0.51	0.5	0.8
	책임감	건강운동관리사로서 사명감을 갖고 고객에게 최상의 서비스를 제공하는 태도	0.89	4.63	5	0.6	0.5	0.8
	감정조절	일에 자신의 감정이 끼어들지 않게 하고 스트 레스를 관리하는 태도	1	4.68	5	0.48	0.5	0.8
	용모단정	외모관리(복장 및 몸 관리)를 통해 건강운동관리 사로서 신뢰가 가는 이미지를 만들기 위한 태도	1	4.58	5	0.51	0.5	0.8
자기조절	긍정적인 마인드	업무를 수행하면서 경험하는 다양한 상황에 대한 긍정적인 태도	1	4.68	5	0.48	0.5	0.8
	자기개발 노력	현실에 안주하지 않고 각종 교육·연수·학회·세 미나에 참석하여 최신 유행하는 운동이나 정보 를 습득하고 지속적으로 자기개발 하려는 태도	1	4.79	5	0.42	0	1
	솔선수범	고객에게 권하는 운동이나 식이요법 등을 직접 경험해보고 공유하려는 태도	1	4.53	5	0.51	0.5	0.8
	사교성	불쾌한 인상을 주는 것 없이 타인과 쉽게 친해 지고 좋은 관계를 유지하는 태도	1	4.58	5	0.51	0.5	0.8
	네트워킹	정보공유를 위해 업무와 관계된 사람들과 친분 관계를 형성하고 유지하는 태도	1	4.42	4	0.51	0.5	0.75
대인관계:	융화력	직장 구성원, 센터를 담당하고 있는 지자체와 좋은 관계를 형성하고 어울려 타협하고 협조하 며 갈등 없이 업무를 진행하려는 태도	1	4.74	5	0.45	0.5	0.8
대한전계 :	개방적인 태도	익숙하지 않은 사람 혹은 상황에서 보이는 개방적인 태도	0.89	4.32	4	0.58	0.5	0.75
	인사성	웃는 얼굴로 예의바르게 인사하여 고객을 응대 하는 태도	1	4.68	5	0.48	0.5	0.8
	설득력	타인(고객, 직장동료, 센터 담당자, 지자체 관계자 등)에게 본인의 의도를 실현하도록 설득, 납득시키는 능력	1	4.47	4	0.51	0.5	0.75
	객관성	개인의 감정, 종교, 정치 등에 대해 객관적인 태도	0.79	4.32	4	0.67	0.5	0.75
- 윤리 및 - 가치 ₋	개인정보 윤리	고객의 개인정보 및 신체정보와 관련하여 윤리 적인 태도	0.79	4.58	5	0.69	0.5	0.8
	성 윤리	성에 대한 올바른 인식과 윤리적인 태도	0.79	4.68	5	0.67	0	1
	지도자 윤리	체육지도자로서 기본적으로 갖춰야할 도덕적 가치 및 윤리적인 태도	0.89	4.79	5	0.54	0	1



3. 건강운동관리사 잠정 역량모델 완성

2차례의 델파이조사를 통해 나타난 결과를 반영하여 최종적으로 건강운동관리사의 역량모델을 완성하였다. 보편적으로 델파이조사를 활용한 연구에서는 Likert 5점 척도 의 경우, 평균값이 3.75 이상일 때, 그 문항은 타당하다고 여겨진다. 본 연구에서는 좀 더 엄격한 기준을 적용하여, 평균값이 4 미만이거나 내용타당도 비율(응답자 수에 따라 상이)이 .42 미만일 경우 그 항목은 삭제하였으며, 그 이상일 경우 건강운동관리 사의 역량으로 받아들였다.

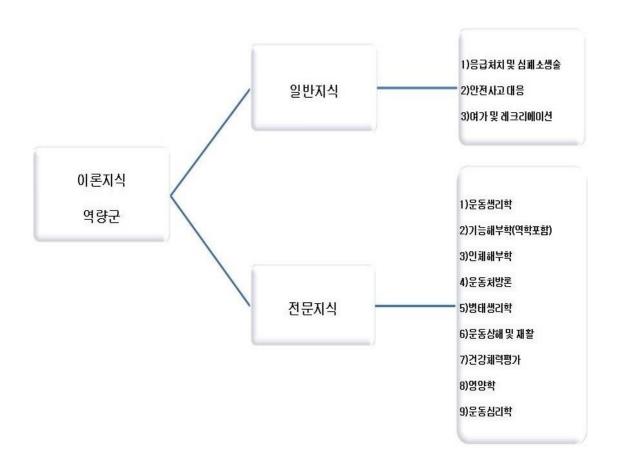
평균값과 내용타당도 비율이 낮게 나타나 삭제된 항목은 스포츠법적사례, 국민체육 진흥법, 운동부하검사, 고가장비사용, 행정업무, 스포츠마사지로 6개 항목이며, 2개의 항목이 추가되어 최종적으로 수정된 건강운동관리사의 역량모델은 3개의 역량군과 10개의 역량요인, 53개의 세부항목으로 구성되었다. 운동심리학은 평균값 3.95로 삭제 되어야 하지만 내용타당도 비율(CVR)이 .58로 나타나 삭제기준이 아닌 것을 감안하였 으며, 통계적 유의성보다 실제적 관점에서의 유의성이 중요하다고 판단되어 전문가 회의를 통해 삭제하지 않고 유지시키는 것으로 결정하였다.

건강운동관리사가 특히 중요하다고 생각하는 세부항목(평균 4.75 이상)은 '기능해부학', '인체해부학', '운동처방론', '건강·체력평가', '운동프로그램운용', '리더십', '구체적인지도', '스트레칭지도', '맞춤운동처방', '의사소통', '스피치능력', '경청', '설명력', '자기개발노력', '지도자 윤리'로 나타났다. 이와 같은 결과는 건강운동관리사에게 '전문지식', '지도능력', '상담능력' 역량이 중요하다는 것을 의미하는 것으로 사료된다. 즉, 전문적인 지식을 갖추고 고객에게 적합한 운동을 지도할 수 있으며, 상담하는 지도자와 상담자로서의 역량이 건강운동관리사에게 중요하다.

1) 건강운동관리사 잠정 역량모델 구성

최종적으로 확정된 건강운동관리사 잠정 역량모델은 3개의 역량군, 10개의 역량요인, 53개의 세부항목으로 구성되었다. 확정된 건강운동관리사 잠정 역량모델의 이론지식 역량군은 <그림 2>와 같다.



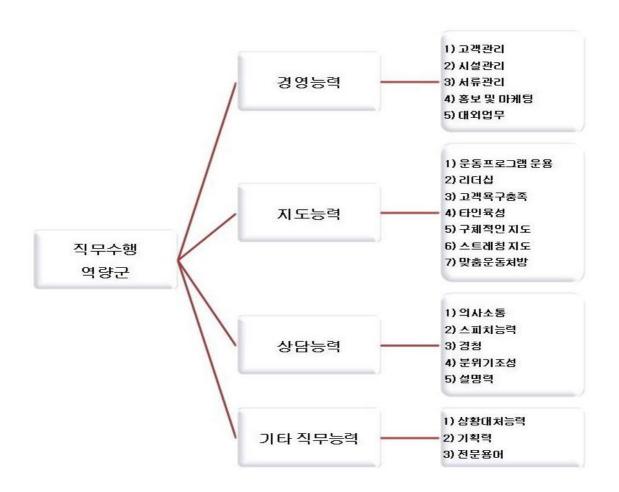


<그림 2> 건강운동관리사의 이론지식 역량군

<그림 2>에 의하면, 건강운동관리사의 이론지식 역량군은 스포츠법적사례, 국민체육진흥법, 운동부하검사가 삭제되었으며, 전문용어를 직무수행 역량군의 기타직무능력으로 이동하였다. 2개의 역량요인과 그에 해당되는 12개의 세부항목으로 구성되었다. 2개의 역량요인은 일반지식, 전문지식이며, 각 역량요인의 세부항목을 살펴보면, '일반지식'에는 응급처치 및 심폐소생술, 안전사고 대응, 여가 및 레크리에이션으로 3개의 세부항목이 포함되었고, '전문지식'에는 운동생리학, 기능해부학(역학포함), 인체해부학, 운동처방론, 병태생리학, 운동상해 및 재활, 건강·체력평가, 영양학, 운동심리학으로 9개의 세부항목이 포함되었다.

확정된 건강운동관리사 잠정 역량모델의 직무수행 역량군은 <그림 3>과 같다.



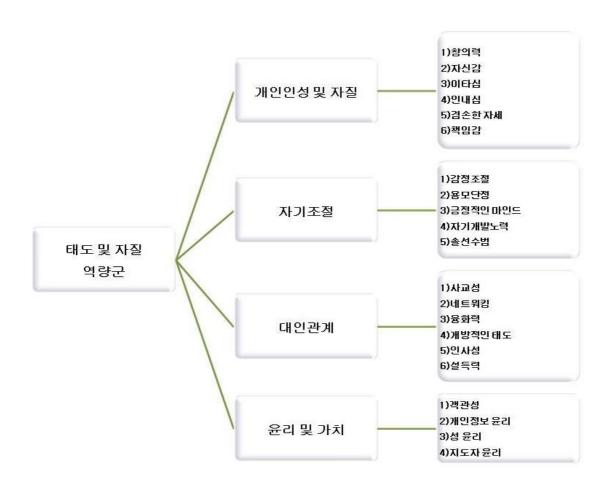


<그림 3> 건강운동관리사의 직무수행 역량군

<그림 3>에 의하면, 건강운동관리사의 직무수행 역량군은 고가장비사용, 행정업무, 스포츠마사지가 삭제되었으며, 4개의 역량요인과 그에 해당되는 20개의 세부항목으로 구성되었다. 4개의 역량요인은 경영능력, 지도능력, 상담능력. 기타직무능력이며, 각역량요인의 세부항목을 살펴보면, '경영능력'에는 고객관리, 시설관리, 서류관리, 홍보및 마케팅, 대외업무로 5개의 세부항목이 포함되었고, '지도능력'에는 운동프로그램운용, 리더십, 고객욕구충족, 타인육성, 구체적인지도, 스트레칭지도, 맞춤운동처방으로 7개의 세부항목이 포함되었다. '상담능력'에는 의사소통, 스피치능력, 경청, 분위기조성, 설명력으로 5개의 세부항목이 포함되었으며, '기타직무능력'에는 상황대처능력, 기획력, 전문용어로 3개의 세부행목이 포함되었다.

확정된 건강운동관리사 잠정 역량모델의 태도 및 자질 역량군은 <그림 4>와 같다.





<그림 4> 건강운동관리사의 태도 및 자질 역량군

<그림 4>에 의하면, 건강운동관리사의 태도 및 자질 역량군은 4개의 역량요인과 그에 해당되는 21개의 세부항목으로 구성되었다. 4개의 역량요인은 개인인성 및 자질, 자기조절, 대인관계, 윤리 및 가치이며, 각 역량요인의 세부항목을 살펴보면, '개인인 성 및 자질'에는 창의력, 자신감, 이타심, 인내심, 겸손한 자세, 책임감으로 6개의 세부항목이 포함되었고, '자기조절'에는 감정조절, 용모단정, 긍정적인 마인드, 자기 개발노력, 솔선수범으로 5개의 세부항목이 포함되었다. '대인관계'에는 사교성, 네트워 킹, 융화력, 개방적인 태도, 인사성, 설득력으로 6개의 세부항목이 포함되었으며, '윤리 및 가치'에는 객관성, 개인정보 윤리, 성 윤리, 지도자 윤리로 4개의 세부항목이 포함되었다.





2) 건강운동관리사 역량요인 정의(최종)

최종적으로 확정된 건강운동관리사 잠정 역량모델의 3개 역량군은 이론지식 역량 군. 직무수행 역량군. 태도 및 자질 역량군으로, 각 역량군의 정의는 <표 29>와 같다.

구체적으로 살펴보면 '이론지식 역량군'은 건강운동관리사로서 전문적인 업무를 적절히 수행하는데 필요한 핵심적인 이론적 지식을 의미한다. '직무수행 역량군'은 건강운동관리사로서 구체적인 직무관련 과제를 적절히 수행하는데 요구되는 절차 및 상황별 대처능력 또는 문제해결능력 및 기술을 의미한다. '태도 및 자질 역량군'은 건강운동관리사의 업무를 적절히 수행하는데 갖춰야할 개인의 태도, 인성, 성격, 윤리 및 가치 등의 성질을 의미한다.

<표 29> 건강운동관리사의 역량군 및 정의(최종)

역량군	정의
이론지식 역량군	건강운동관리사로서 전문적인 업무를 적절히 수행하는데 필요한 핵심적 인 이론적 지식
직무수행 역량군	건강운동관리사로서 구체적인 직무관련 과제를 적절히 수행하는데 요구 되는 절차 및 상황별 대처능력(또는 문제해결능력) 및 기술
태도 및 자질 역량군	건강운동관리사의 업무를 적절히 수행하는데 갖춰야할 개인의 태도, 인성, 성격, 윤리 및 가치 등의 성질

최종적으로 확정된 건강운동관리사 잠정 역량모델의 역량요인은 일반지식, 전문지식, 경역능력, 지도능력, 상담능력, 기타 직무능력, 개인인성 및 자질, 자기조절, 대인관계, 윤리 및 가치로 총 10개의 역량요인으로 구성되었으며, 각 역량요인의 개념 및정의는 <표 30>과 같다.

구체적으로 살펴보면, 이론지식 역량군의 '일반지식'은 일반적으로 갖춰야할 안전 지식 및 인문지식을 의미하며, '전문지식'은 전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 지식을 의미한다.

직무수행 역량군의 '경영능력'은 센터의 원활한 운영을 위해 갖춰야할 경영 및 관리 능력을 의미하며, '지도능력'은 고객 및 환자 또는 회원(이하 '고객'으로 지칭)에게 효과적으로 운동지도 및 운동처방을 제공하기 위해 갖춰야할 능력을 의미한다. '상담





능력'은 고객과 원활한 상담을 위해 갖춰야할 능력을 의미하며, '기타 직무능력'은 경영·지도·상담능력 외에 기타 건강운동관리사의 직무를 수행하기 위해 갖춰야할 능력을 의미한다.

태도 및 자질 역량군의 '개인인성 및 자질'은 건강운동관리사로서 갖춰야할 개인적인 인성 및 자질을 의미하며, '자기조절'은 건강운동관리사로서 자기조절 및 자기관리에 필요한 태도를 의미한다. '대인관계'는 타인(고객, 직장구성원, 센터담당자, 지자체관계자 등)과 원활한 관계를 형성하고 유지하기 위해 갖춰야할 태도 및 인성, 성격을의미하며, '윤리 및 가치'는 건강운동관리사로서 갖춰야할 올바른 인식과 도덕적 가치및 태도를 의미한다.

<표 30> 건강운동관리사의 역량요인 및 정의(최종)

역량군	역량요인	개념 및 정의				
이론지식	일반지식	일반적으로 갖춰야할 안전지식 및 인문지식				
역량군	전문지식	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 지식				
	경영능력	센터의 원활한 운영을 위해 갖춰야할 경영 및 관리 능력				
직무수행	지도능력 고객 및 환자 또는 회원(이하 '고객'으로 지칭)에게 효과적으로 운동지도 및 운동처방을 제공하기 위해 갖춰야할 능력					
역량군	상담능력	고객과 원활한 상담을 위해 갖춰야할 능력				
	기타 직무능력	경영·지도·상담능력 외에 기타 건강운동관리사의 직무를 수행하기 위해 갖춰야할 능력				
	개인인성 및 자질	건강운동관리사로서 갖춰야할 개인적인 인성 및 자질				
태도 및 자질 역량군	자기조절	건강운동관리사로서 자기조절 및 자기관리에 필요한 태도				
	대인관계	타인(고객, 직장구성원, 센터담당자, 지자체 관계자 등)과 원활한 관계를 형성하고 유지하기 위해 갖춰야할 태도 및 인성, 성격				
	윤리 및 가치	건강운동관리사로서 갖춰야할 올바른 인식과 도덕적 가치 및 태도				





3) 건강운동관리사 역량요인별 세부항목 정의(최종)

완성된 건강운동관리사 잠정 역량모델의 세부항목은 이론지식 역량군에 해당되는 12개, 직무수행 역량군에 해당되는 20개, 태도 및 자질 역량군에 해당되는 21개로 총 53개의 항목으로 구성되었다. 각 역량군에 해당되는 세부항목의 명칭과 개념 및 정의에 대한 구체적인 내용은 <표 31>, <표 32>, <표 33>과 같다.

<표 31> 역량요인별 세부항목 및 정의(최종 : 이론지식 역량군)

 역량요인	세부항목	개념 및 정의
	응급처치 및 심폐소생술	응급처치 및 심폐소생술에 대한 지식
일반지식	안전사고 대응	안전사고 유형별 대처방법에 대한 지식
	여가 및 레크리 에이션	건강과 관련된 게임, 놀이, 스포츠에 대한 지식
	운동생리학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동생리학 이론 지식
	기능해부학 (역학포함)	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 기능해부학(역학포함) 이론 지식
	인체해부학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 인체해부학 이론 지식
	운동처방론	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동처방론 지식
전문지식	병태생리학	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 병태생리학 이론 지식
		전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 운동상해 및 재활 이론 지식
	건강·체력 평가	전문적인 운동지도 및 운동처방을 위해 갖춰야할 건강·체력평가 이론 지식
	영양학	전문적인 운동처방 및 상담에 필요한 영양학 이론 지식
	운동심리학	운동심리학 지식을 통해 고객을 보다 잘 이해하여 지도 및 상담에 활용 하는 지식





<표 32> 역량요인별 세부항목 및 정의(최종 : 직무수행 역량군)

역량요인	세부항목	개념 및 정의
	고객관리	고객의 차트 관리 및 고객의 지속적 센터 이용을 관리하는 능력
	시설관리	각종 기구 및 시설관리 능력
경영능력	서류관리	신청서, PAR-Q지, 검사기록지, 개인정보 동의서 등의 서류를 매뉴얼대 로 관리하는 능력
	홍보 및 마케팅	여러 가지 방법을 이용하여 센터를 홍보하는 능력
	대외업무	출장 대상기관 및 협력기관 섭외 능력
	운동 프로그램 운용	트레이닝 방법론적 지식을 바탕으로 소도구 운동프로그램 등 다양한 운동프로그램을 구성하고 운용하는 능력
	리더십	단체 고객을 지도할 수 있는 능력
	고객욕구 충족	고객의 욕구를 발견하고 충족하는 능력
지도능력	타인육성	격려와 동기부여를 통해 타인의 운동 수행 및 운동지속, 발전시키는 능력
	구체적인 지도	복잡한 것을 단순화 시키고 그 내용을 구체적으로 지도하는 능력
	스트레칭 지도	여러 근육의 스트레칭 방법 숙지 및 지도 능력
	맞춤운동 처방	운동처방론적 지식을 바탕으로 개개인의 체력수준 및 다양한 특성을 고려한 맞춤 운동처방 능력
	의사소통	고객의 특성을 고려하여 원활한 의사소통 능력
	스피치 능력	적절한 말투와 언어선택으로 자신의 의견을 조리 있게 말하는 능력
상담능력	경청	상대방 이야기를 주의 깊게 듣는 능력
	분위기 조성	원활한 상담을 위한 편안한 분위기 조성
	설명력	전문적인 지식을 고객이 쉽게 이해할 수 있는 수준의 용어를 선택하여 전달하는 능력
	상황대처 능력	불안정한 상황을 대처하는 능력
기타	기획력	각종 운동 프로그램, 건강증진 프로그램 등을 기획하는 능력
직무능력	전문용어	의사의 오더를 올바르게 해석하여 적절한 운동처방을 실행하며, 의료인 과 소통할 수 있는 수준의 의학용어 및 해부학적 용어에 대한 지식적 이해





<표 33> 역량요인별 세부항목 및 정의(최종 : 태도 및 자질 역량군)

역량요인	세부항목	개념 및 정의
	창의력	기존의 운동법 이외에 새로운 운동법을 개발하고 상황에 맞게 목표를 조정하며 방법을 새롭게 변화시키는 태도
	자신감	자신이 하는 일에 대해 자신을 믿고 자신의 능력과 판단에 확신을 갖는 태도
개인인성 및	이타심	남을 존중하고 배려하며 도움을 주고자 하는 태도
자질	인내심	진상 고객과 싸우려 하지 않고 일관되고 밝은 모습으로 대응하는 태도
		고객을 밑으로 보지 않고, 직장동료에게 배울 수 있는 점을 배우고자 하는 태도
	책임감	건강운동관리사로서 사명감을 갖고 고객에게 최상의 서비스를 제공하는 태도
	감정조절	일에 자신의 감정이 끼어들지 않게 하고 스트레스를 관리하는 태도
	용모단정	외모관리(복장 및 몸 관리)를 통해 건강운동관리사로서 신뢰가 가는 이미지를 만들기 위한 태도
자기조절	긍정적인 마인드	업무를 수행하면서 경험하는 다양한 상황에 대한 긍정적인 태도
	자기개발 노력	현실에 안주하지 않고 각종 교육·연수·학회·세미나에 참석하여 최신 유행 하는 운동이나 정보를 습득하고 지속적으로 자기개발 하려는 태도
	솔선수범	고객에게 권하는 운동이나 식이요법 등을 직접 경험해보고 공유하려는 태도
	사교성	불쾌한 인상을 주는 것 없이 타인과 쉽게 친해지고 좋은 관계를 유지하 는 태도
	네트워킹	정보공유를 위해 업무와 관계된 사람들과 친분관계를 형성하고 유지하는 태도
대인관계	융화력	직장 구성원, 센터를 담당하고 있는 지자체와 좋은 관계를 형성하고 어울려 타협하고 협조하며 갈등 없이 업무를 진행하려는 태도
31 2 2 7 11	개방적인 태도	익숙하지 않은 사람 혹은 상황에서 보이는 개방적인 태도
	인사성	웃는 얼굴로 예의바르게 인사하여 고객을 응대하는 태도
	설득력	타인(고객, 직장동료, 센터 담당자, 지자체 관계자 등)에게 본인의 의도 를 실현하도록 설득, 납득시키는 능력
	객관성	개인의 감정, 종교, 정치 등에 대해 객관적인 태도
윤리 및	개인정보 윤리	고객의 개인정보 및 신체정보와 관련하여 윤리적인 태도
및 가치	성 윤리	성에 대한 올바른 인식과 윤리적인 태도
	지도자윤리	체육지도자로서 기본적으로 갖춰야할 도덕적 가치 및 윤리적인 태도



V. 논 의

본 연구는 문헌고찰, 전문가 심층면담, 델파이조사 방법을 활용하여 건강운동관리사에게 필요하고, 갖춰야할 역량을 탐색하여 역량요인과 세부항목을 추출 및 구조화하고 내용타당성을 검증하여 수정·보완 과정을 거쳐 잠정 역량모델을 완성하였다.

연구를 통해 확정된 역량은 첫째, 이론지식 역량군은 '일반지식'과 '전문지식'의 역량요인으로 분류되며, 각 역량요인에 포함되는 12개의 세부항목으로 구성되어 있다. 둘째, 직무수행 역량군은 '경영능력'과 '지도능력', '상담능력' '기타직무능력'의 역량 요인으로 분류되며, 각 역량요인에 포함되는 20개의 세부항목을 구성하고 있다. 셋째, 태도 및 자질 역량군은 '개인인성 및 자질', '자기조절', '대인관계', '윤리 및 가치'의 역량요인으로 분류되며, 각 역량요인에 포함되는 21개의 세부항목을 구성하고 있다.

대한건강운동관리사협회(2017)는 건강운동관리사의 직군을 일반인 부상회복, 신체활동 증진을 통한 체력 및 건강관리 역할을 하는 운동처방(exercise prescription) 직군, 부상 예방 및 체력강화의 역할을 하는 퍼스널 트레이너, 휘트니스센터, 스포츠단, 아마추어팀 체력 강화 코치 등의 스트랭스 & 컨디셔닝(S&C) 직군, 전문선수가부상 회복을 할 수 있도록 하는 역할의 운동재활(선수트레이너 : AT) 직군으로 구분하였다. 이는 건강운동관리사가 근무하고 있는 환경과 직군에 따라 다소 다른 직무역량을 필요로 한다는 것을 의미한다. 즉, 본 연구의 결과가 운동처방 직군과 스트랭스 & 컨디셔닝 직군에는 타당한 역량이라고 생각될 수 있으나, 운동재활 직군 및 선수트레이너 집단에게 일반화시키기에는 한계가 있을 수 있다. 하지만 본 연구의 이론지식역량군과 태도 및 자질 역량군에 해당하는 역량요인 및 세부항목은 다양한 직군의모든 건강운동관리사가 갖추어야 하며, 일반화시키기에 적절하다고 사료된다.

체육지도자 및 스포츠지도사의 역량과 관련된 선행연구를 살펴보면 김현숙과 봉형철(2010)은 액션러닝코치의 역량모델 개발에 관한 연구를 진행하였다. 이를 통해 10개의 역량(경청, 질문, 동기부여, 분위기조성, 관찰, 갈등관리, 회의진행, 문제해결지원, 성찰촉진, 피드백)과 36개의 행동지표를 도출하였으며, 본 연구의 상담능력과 지도능력에 구성된 세부항목 역량을 부분적으로 지지하는 결과를 나타내고 있다.

배성우(2014)는 생활체육 스포츠지도사의 역량을 개발하였는데, 스포츠지도사의 역량을 표면적 역량군과 내면적 역량군으로 분류하였으며, 본 연구에서 도출된 이론



지식 역량, 직무수행 역량, 태도 및 자질 역량을 부분적으로 지지하고 있다. 이종호와 은희관(2014)의 체육지도자의 지도역량 평가요인을 탐색하는 연구에서 도출된 역량은 본 연구의 역량인 리더십, 지도능력, 자신감, 자기조절, 대인관계, 윤리 및 가치 역량 등을 지지하는 결과를 나타내고 있다.

은희관(2017)의 생활체육을 중심으로 스포츠 지도자 지도능력 개선을 위한 필요 요인 탐색 연구의 결과는 본 연구에서 도출된 일반지식, 지도능력, 상담능력, 기타직무능력, 개인인성 및 자질, 자기조절에 해당하는 세부항목을 부분적으로 지지하고 있다. 또한 추종호(2017)의 체육지도자 자격개편에 따른 역량모델 평가지표 개발 연구와 이호훈(2017)의 노인스포츠지도사 지도역량에 관한 연구에서 도출된 역량들은 본 연구의 전문지식, 지도능력, 태도 및 자질에 구성된 세부항목 역량을 부분적으로 지지하는 결과를 나타내고 있다. 김홍식(2017)은 운동건강관리자의 역량을 구조화하기위해 미국대학스포츠의학회(ACSM)와 미국선수트레이너협회(NATA)가 제시한 퍼스널트레이너와 선수트레이너의 역량을 살펴보았는데, 본 연구의 결과에서 나타난 건강운동관리사의 역량과 유사하게 나타나 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

상기한 체육지도자 및 스포츠지도사의 역량과 관련된 선행연구의 결과는 본 연구의 태도 및 자질에 포함되는 역량을 대부분 지지하는 것으로 나타났다. 하지만 본 연구의 결과에서 나타난 이론지식 역량과 체육지도자 및 스포츠지도사가 갖추어야 하는 이론 지식 역량을 비교하여 살펴보면 건강운동관리사가 갖추어야 하는 이론지식 역량은 체육지도자 및 스포츠지도사가 갖추어야 하는 이론지식과 관련된 역량에 비해 좀 더 다양한 항목으로 나타났다. 또한 체육지도자 및 스포츠지도사 역량과 관련된 연구 내용에서는 본 연구의 직무수행 역량군에 포함되는 경영능력, 상담능력, 지도능력과 관련된 역량은 도출되지 않은 것이 대부분이다.

이러한 결과는 건강운동관리사가 체육지도자 및 스포츠지도사보다 더욱 깊고 넓은 이론지식 역량을 갖추어야 한다는 것을 의미하고, 체육지도자 및 스포츠지도사보다지도적인 측면에서 다양한 역량을 필요로 하며, 관리자로서의 역할과 상담자로서의역할이 중요하다는 것을 의미하는 것으로 사료된다.

체육지도자 및 스포츠지도사 외에 교사의 역량에 관한 연구에서도 지도능력과 태도적인 부분에서 본 연구의 결과와 유사한 역량을 제시하고 있으며(강석주, 2004; 서명희, 2014; 이대용, 2015), 관리직군의 역량에 대한 연구에서도 본 연구의 결과와 유사한 역량을 제시하고 있다(진주현, 2006; 박신윤, 이찬, 2011; 한승완, 2013; 문학진,



임순연, 2017).

남현주(2014)의 기업 상담자 역량에 관한 연구에서도 본 연구의 직무수행 역량, 태도 및 자질 역량과 유사한 역량을 제시하고 있으며, 강윤숙 등(2008)의 일반병동 간호사의 간호역량평가 도구 개발에 관한 연구와 김미영(2013)의 국내 기업 신입비서 에게 기대하는 역할과 직무역량에 관한 연구에서도 본 연구의 태도 및 자질과 관련된 역량과 유사한 역량을 제시하여 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

이처럼 체육지도자 및 스포츠지도사뿐만 아니라 건강운동관리사와 유사한 특성을 지니고 있는 교육·관리·상담·서비스 직종 분야의 역량 및 역량모델과 관련된 연구에서 여러 가지 역량요인이나, 역량지표 및 행동지표가 본 연구의 역량요인과 세부항목에 유사하게 포함되어 본 연구의 결과를 지지하고 있다. 이러한 결과는 건강운동관리사의 역량이 전문직 및 서비스직 성향을 보이면서 교육 및 상담, 관리직이 갖추어야 하는 역량도 부분적으로 필요하며, 갖추고 있어야 한다는 것을 의미하고 있다.

현재 건강운동관리사의 자격을 취득하기 위해서는 8과목의 필기시험을 치른다. 본연구에서는 8개의 필기과목이 이론지식 역량군에 포함되었다. 하지만 1차 델파이조사결과 자격검정의 필기시험 과목에 해당하는 '운동부하검사'의 평균값과 내용타당도비율이 현저하게 낮게 나타났기에 기준 값 미달로 삭제하였으며, 표준편차 .99로 57개문항 중에서 표준편차가 가장 높게 나타났다. 평균값과 내용타당도 비율이 낮고 표준편차가 크게 나타난 이유를 분석한 결과 병원이나 심장재활 파트에서 종사하는 건강운동관리사의 경우 운동부하검사와 관련된 지식이나 실무능력을 필요로 하고 갖추어야한다고 생각하지만 그 외에 다른 직군에 종사하고 있는 건강운동관리사의 경우 운동부하검사와 관련된 이론지식이나 실무능력의 필요성을 크게 느끼지 못하고 있는 것으로 나타났다.

운동부하검사 외에도 스포츠 법적사례, 국민체육진흥법, 고가장비사용, 행정업무, 스포츠마사지 역량은 델파이조사 결과 평균값과 내용타당도 비율이 낮은 점수로 타당 도를 확보하지 못했으며, 본 연구에서 건강운동관리사가 갖추어야 할 역량은 아닌 것으로 나타나 삭제하였다. 하지만 삭제된 역량도 건강운동관리사의 직군과 근무환경 에 따라 필요하며, 갖추어야 할 역량이라고 사료된다.

본 연구는 건강운동관리사의 역량을 추출하고 명칭 및 개념을 정의하여 구조화하고, 내용타당도를 검증하는 것을 목적으로 하였다. 본 연구의 결과는 건강운동관리사, 체육 및 스포츠 등 건강운동 분야 종사자들에게 필요한 역량에 대해 유용한 정보





를 제공하고 직무와 관련하여 갖추어야 할 역량을 파악 할 수 있어 역량 강화의 기회 를 부여하게 될 것이다.

또한 보다 전문적이고 세부적인 건강운동관리사의 역량 모델 개발과 다른 스포츠분야 종사자의 역량모델을 개발하는데 기초적인 자료로 활용될 것이다. 본 연구의결과와 내용을 토대로 건강운동관리사의 태도 및 능력, 업무성과를 평가하기에는 내용이 광범위하기 때문에 건강운동관리사의 업무성과를 평가하는 평가도구 개발의 기초자료로 활용되어야 하며, 해당 직무에 필요한 교육 및 자격 연수 프로그램 개발과건강운동관리사 채용지표를 개발을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 이렇듯건강운동관리사의 역량 및 역량모델과 관련된 연구를 바탕으로 새로운 건강운동관리사의 배출 뿐 만 아니라, 기존의 운동처방사 및 건강운동관리사의 재교육에도 역량 중심의 교육이 필요하다고 사료된다.

이상의 건강운동관리사의 잠정 역량모델 개발에 대한 논의를 종합하면, 본 연구를 통해 개발된 잠정 역량모델은 건강운동관리사의 업무능력 평가도구를 개발하기 위한 기초 자료가 될 것이며, 건강운동관리사의 직군별로 좀 더 전문적이고 세분화된 핵심 역량 및 직무역량과 관련된 연구의 참고 자료가 될 수 있다. 그리고 본 연구의 결과는 건강운동관리사를 포함한 체육분야 지도자의 역량모델 타당성 검증의 방법론적 토대를 제공할 것으로 기대된다.



VI. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 건강운동관리사의 잠정 역량모델을 개발하는 것으로, 본 연구의 결과를 통해 3개의 역량군, 10개의 역량요인, 53개 세부항목의 위계적 구조를 가진 건강운동관리사 잠정 역량모델을 완성하였다. 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

첫째, 건강운동관리사로서 갖추어야 할 역량은 전문적인 업무를 적절히 수행하는데 필요한 핵심적인 '이론지식 역량', 구체적인 직무관련 과제를 적절히 수행하는데 요구되는 절차 및 상황별 대처능력 또는 문제능력 및 기술의 '직무수행 역량', 업무를 적절히 수행하는데 갖춰야할 개인의 태도, 인성, 성격, 윤리 및 가치 등의 성질인 '태도 및 자질 역량'이다.

둘째, 이론지식 측면에서 갖추어야 할 역량요인은 일반지식과 전문지식에 해당하는 '응급처치 및 심폐소생술', '안전사고대응', '여가 및 레크리에이션', '운동생리학', '기능해부학(역학포함)', '인체해부학', '운동처방론', '병태생리학', '운동상해 및 재활', '건강·체력평가', '영양학', '운동심리학'이다.

셋째, 직무수행 측면에서 갖추어야 할 역량요인은 경영능력 지도능력, 상담능력, 기타 직무능력에 해당하는 '고객관리', '시설관리', '서류관리', '홍보 및 마케팅', '대외업무', '운동프로그램운용', '리더십', '고객욕구충족', '타인육성', '구체적인지도', '스트레칭지도', '맞춤운동처방', '의사소통', '스피치능력', '경청', '분위기조성', '설명력', '상황대처능력', '기획력', '전문용어'이다.

넷째, 태도 및 자질 측면에서 갖추어야 할 역량요인은 개인인성 및 자질, 자기조절, 대인관계, 윤리 및 가치에 해당하는 '창의력', '자신감', '이타심', '인내심', '겸손한자세', '책임감', '감정조절', '용모단정', '긍정적인 마인드', '자기개발노력', '솔선수범', '사교성', '네트워킹', '융화력', '개방적인 태도', '인사성', '설득력', '객관성', '개인정보 윤리', '성 윤리', '지도지 윤리'이다.

본 연구에 후속할 연구를 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 건강운동관리사의 역량과 관련된 초기 연구이며, 잠정적으로 역량 모델을 구조화 하여 내용타당성을 검증하는 단계만 진행되었다. 본 연구의 결과를 평가도구 및 평가준거로 활용하기에는 한계가 있을 수 있다. 따라서 본 연구의 세부





항목을 기초자료로 활용하여 건강운동관리사의 역량 평가도구를 개발하는 후속 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구의 조사결과는 운동처방 직군과 연결되어 모든 건강운동관리사의 입장에서 생각하는 역량과 다소 차이가 있을 수 있다. 따라서 운동처방 직군, 스트랭스 & 컨디셔닝 직군, 운동재활(선수트레이너) 직군으로 구분되는 건강운동관리사의 직군별로 좀 더 전문적이고 세부적인 핵심역량 및 직무역량 모델을 개발하는 연구가 필요하다.

셋째, 지속적인 건강운동관리사 역량모델과 관련된 후속 연구 진행이 요구되며, 축적된 연구 결과들을 토대로 건강운동관리사의 교육훈련 및 자격연수 프로그램을 개발하는 것이 필요하다.



참 고 문 헌

- 강석주(2004). 중등학교 담임교사 역량 탐구 : 일반계 고등학교 담임교사역량을 중심으로. 교육학연구 42(4), 237-264.
- 강용주(2008). 델파이 기법의 이해와 적용사례. 수시과제보고서, 8(20), 1-17.
- 강윤숙, 이숙정, 김인지, 안금희(2008). 일반병동 간호사의 간호역량 평가도구 개발. 간호행정학회지. 14(3). 219-228.
- 강효민, 한광령, 김종화(2008). 생활체육 예비수영지도자의 지도자 역량 평가. 한국스포츠사회학회지. 21(2). 463-475.
- 김미영(2013). 국내 기업 신입비서에게 기대하는 역할과 직무역량에 관한 연구. 비서학논총, 22(2), 59-86.
- 김진모(2001). 인적자원개발을 위한 직무역량 규명 : 학습지 기업을 대상으로. 농촌지도와 개발. 8(2). 159-177.
- 김진세, 안재한, 김미숙(2017). 체육인재의 경력 유형별 융합적 역량모델 개발 연구. 한국디지털정책학회지, 15(8), 423-433.
- 김현숙, 봉형철(2010). 액션러닝코치의 역량모델 개발에 관한 연구. 경상논총, 28(2), 53-80.
- 김홍식(2017). 체육전문역량의 개념 구조. 스포츠 사이언스, 34(2), 195-206.
- 남현주(2014). 기업 내 상담자의 역량모델 개발을 위한 탐색적 연구. HRD연구, 16(1), 169-206.
- 대한건강운동관리사협회(2017). 건강운동관리사 분과 위원회 과제 검토 의견서.
- 문학진, 임순연(2017). 델파이를 활용한 치과 중관관리자의 직무역량모델 개발. 치위생과학회지, 17(2), 150-159.
- 문화체육관광부(2014). 국민체육진흥법 시행령.
- 문화체육관광부(2014). 체육백서.
- 문화체육관광부(2017). 국민체력실태조사.
- 박용호, 조대연, 배현경, 이해정(2012). 중등교사의 직무역량 요구분석. 한국교원교육 연구, 29(2), 299-320.
- 박신윤, 이찬(2011). 중소기업 최고경영자의 역량모델 개발. 농업교육과 인적자원



- 개발, 43(1), 87-106.
- 배성우(2014). 생활체육 스포츠지도사의 역량모델개발. 한국스포츠산업 · 경영학회지, 19(5). 149-165.
- 서명희(2014). 중등학교 학생부 교사의 역량모델링. 한국교육공학회 학술대회발표 자료집, 2014(1), 34-44.
- 손석정, 추종호, 이재구(2017). 의료인들의 건강운동관리사에 대한 인식과 제도 개선 방안. 한국체육정책학회지. 15(1). 83-94.
- 신종국(2001). 캐나다정부의 역량중심 인사관리. 인사행정 제6호, 중앙인사위원회, 64-67.
- 심현옥, 강진희, 김은순, 서경완, 김승종(2011). 훈육관 역량모델 개발. 군진간호연구, 29(2), 53-65.
- 은희관(2017). 스포츠 지도자 지도능력 개선을 위한 필요요인 탐색 : 생활체육을 중심으로. 한국스포츠학회지, 15(3), 169-179.
- 이건남(2008). 교등학생의 대학전공선택 프로그램 모형 개발. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 이대용(2015). Delphi와 AHP 기법을 적용한 초등학교 교사의 교수역량 평가기준 탐색 및 분석. 초등교육연구, 28(4), 219-239.
- 이윤조(2009). 학교 환경 교육 프로그램 평가 준거 개발. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이종성(2001). 연구방법 21 : 델파이 방법. 서울 : 교육과학사.
- 이종호, 은희관(2014). 체육지도자 지도역량 평가요인 탐색. 코치능력개발지 16(1), 27-35.
- 이주인(2000). 컴피턴시 인사모델. LG 주간경제 11월호.
- 이재구, 이용수, 김훈, 김경한(2016). 체육분야 국가자격증의 실효성 제고방안 연구 (II): 보건의료분야에서 건강운동관리사의 효율적 활용방안. 한국체육학회지, 55(5), 635-644.
- 이재경 (2002). 역량 기반 교육과정 개발 방법론에 대한 고찰 : 마케팅 역량 강화 교육과정 체계 개발 사례를 중심으로. 교육공학연구, 18(4), 25-56.
- 이호훈(2017). 엑티브 에이징 실현을 위한 노인스포츠지도사의 지도역량 우선순위 분석. 한국스포츠학회지, 15(1), 347-357.



- 주성범, 추종호(2016). 국민체육진흥법에 의한 건강운동관리사의 법적 이해와 권리 개선을 위한 제언. 한국체육정책학회지, 14(3), 101-112.
- 주인중, 김덕기, 정종태, 김호현, 최서아(2010). 기업체에서의 역량모델 개발과 활용 실태 분석. 직업교육연구, 29(3), 309-334.
- 진주현(2006). 표준역량모델 개발. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 차광석(2014). 체육지도자 자격제도 개편에 따른 향후과제 ; 건강운동관리사 자격제도 개편의 주요내용과 향후 과제. 스포츠과학 128, 8-14.
- 추종호(2017). 체육지도자 자격개편에 따른 역량모델 평가 지표 개발 및 적용성 검증. 한국스포츠학회지, 15(3), 639-648.
- 한승완(2013). 경기도 기초자치단체 HRD 담당자의 역량모델 개발. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 한혜원(2017). 에어로빅 지도자의 지도역량에 대한 요구분석과 우선순위 도출. 한국체육학회지, 56(3), 483-494.
- 홍상민(2016). 장애인 건강운동관리사의 필요성과 발전방안. 한국특수체육학회지, 24(2), 67-75.
- 황은동, 정윤민, 김수연 (2009). 웹 2.0 방식의 직무역량모델링 방법 개발. 한국콘텐츠 학회, 9(2), 203-215.
- Boyatzis, R. E.(1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: J. Wiley.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2), 77-101.
- Dubois, D. D.(1993). Competency-based performance improvement: A Strategy for Organizational Change. HRD press, Inc.
- Green P. C.(1999). Building robust competencies: Linking human resource system to organizational strategic. San Francisco: Jossey-Bass
- Jacobs, R. L. (1989). Systems theory applied to human resource development. In D. Gradous (Ed.), Systems theory applied to human resource development(27-60). Alexandria, VA: ASTD Press.
- Klemp, G. O.(1980). The assessment of occupational competence. Washington, D. C.: Report to the National Institute of Education.





- Lawshe, C. H.(1975). A quantitative approach to content validity. Pers Psychol 28: 563-575.
- Lucia, A. D. & Lepsinger, R.(1999). The Art and Science of Competency Models.

 Jossey-Bass/Pfeiffer, San Francisco.
- McClelland, D. C.(1973). Testing for competence rather than for intelligence.

 American Psychologist, 28(1), 1-14.
- McLagan, P. A.(1989). Models for HRD practice(4th ed). Alexandria, VA: ASTD.
- Mirabile, R. J.(1997). Everything You Wanted to Know about Competency Modeling. Training & Development, Vol.51 No.8, 73-77.
- Parry, S. R.(1996). The quest for competencies. Training, 33(7), 48-56.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M.(1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, Inc.
- Zemke, R. (1982). Job competencies: Can they help you design better training?. Training, 19(5), 28-31.

