creative commons

COMMONS DEED

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 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:24011-200000256847

2012년 2월

교육학석사(체육교육)학위논문

육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와 집단응집력의 관계

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

정 재 훈

육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와 집단응집력의 관계

A Study on Relationship between Leadership Types and Player's Stress and Group Cohesion in Athletics Coaches

2012년 2월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

정 재 훈

육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와 집단응집력의 관계

지도교수 김 응 식

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로 제출합니다.

2011년 10월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

정 재 훈

정재훈의 교육학 석사학위 논문을 인준합니다.

심사위원장	조선대학교 교수	안용덕	인
심사위원	조선대학교 교수	송채훈	인
심사위원	조선대학교 교수	김응식	인

2011년 12월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT ····· vi

I. 서 론 ····· 1
A. 연구의 필요성 ····· 1
B. 연구의 목적 ····· 3
C. 연구의 변인 및 가설 ····· 3
D. 연구의 제한점 ····· 4

II. 이론적 배경 ····· 5
A. 리더십 ····· 5
1. 리더십의 정의 ····· 5
2. 리더십 패러다임의 변화 ····· 6
B. 리더십 유형 ····· 9
1. 서번트 리더십 ····· 9
2. 카리스마 리더십 ····· 13
C. 선수스트레스와 운동수행 ····· 22
1. 스트레스의 개념 ····· 22
2. 스트레스와 운동수행 ····· 23
3. 스트레스가 운동수행에 미치는 영향 ····· 24
D. 집단응집력의 개념 및 정의 ····· 25
1. 집단응집성과 경기성적의 관계 ····· 26
2. 집단응집력의 측정 방법 ····· 28

III. 연구방법 ····· 32
A. 연구대상 ····· 32
B. 조사도구 ····· 32
1. 리더십 행동 ····· 33

2. 선수스트레스 (Player's Stress) ····· 34
3. 집단응집력(Group cohesiveness) ····· 34
C. 조사도구 타당도와 신뢰도 ····· 34
1. 조사도구의 타당도 ····· 34
2. 조사도구의 신뢰도 ····· 38
D. 조사절차 ····· 39
E. 자료처리 ····· 40

IV. 결과 및 논의 ····· 41
1. 인구통계학적 특성에 따른 리더십유형의 차이 ····· 41
2. 인구통계학적 특성에 따른 선수스트레스의 차이 ····· 43
3. 인구통계학적 특성에 따른 집단응집력의 차이 ····· 44
A. 육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와의 관계 ····· 45
1. 육상지도자의 리더십유형에 따른 실패의 두려움과의 관계 ····· 46
2. 육상지도자의 리더십유형에 따른 학업문제걱정과의 관계 ····· 46
3. 육상지도자의 리더십유형에 따른 실업팀 문제와의 관계 ····· 47
4. 육상지도자의 리더십유형과 시합부담과의 관계 ····· 48
B. 육상지도자의 리더십유형에 따른 집단응집력과의 관계 ····· 49
1. 육상지도자의 리더십유형과 사회응집력과의 관계 ····· 49
2. 육상지도자의 리더십유형과 과제응집력과의 관계 ····· 50
C. 육상지도자의 선수스트레스와 집단응집력과의 관계 ····· 50
1. 육상지도자의 선수스트레스와 사회응집력과의 관계 ····· 51
2. 육상지도자의 선수스트레스와 과제응집력과의 관계 ····· 51
D. 논 의 ····· 52
1. 인구통계학적 특성에 따른 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력의 관계 ·· 52
2. 육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와의 관계 ····· 54
3. 육상지도자의 리더십유형에 따른 집단응집력과의 관계 ····· 55
4. 육상지도자의 선수스트레스에 따른 집단응집력과의 관계 ····· 56

V. 결론 및 제언 ····· 57

A. 결 론 ····· 57
B. 제 언 ····· 58

참고문헌 ····· 59

표 목 차

표 1. 리더십 연구의 변화와 새로운 추세 ····· 8
표 2. 리더십 패러다임의 전환 ····· 9
표 3. 전통적 리더와 서번트 리더의 차이 ····· 11
표 4. 카리스마적 리더와 비카리스마적 리더의 행동차이 ····· 15
표 5. 카리스마적 리더의 성격특성 행동양식 그리고 부하에 미치는 영향 ····· 18
표 6. 스포츠 응집력 질문지의 구성 내용 ····· 29
표 7. 팀 응집력 질문지의 구성내용 ····· 29
표 8. 다차원스포츠 응집력 질문지의 구성내용 ····· 30
표 9. 집단 환경 질문지의 구성내용 ····· 31
표 10. 스포츠 집단응집력 검사지의 구성내용 ····· 31
표 11. 연구대상자의 일반적 특성 ····· 32
표 12. 설문지의 구성지표 ····· 33
표 13. 육상지도자의 리더십유형에 대한 요인분석 ····· 36
표 14. 선수스트레스에 대한 요인분석 ····· 37
표 15. 집단응집력에 대한 요인분석 ····· 38
표 16. 요인별 문항수 및 신뢰도 분석 ····· 39
표 17. 인구통계학적 특성에 따른 리더십유형의 차이 ····· 42
표 18. 인구통계학적 특성에 따른 선수스트레스의 차이 ····· 43
표 19. 인구통계학적 특성에 따른 집단응집력의 차이 ····· 45
표 20. 육상지도자의 리더십유형에 따른 실패의 두려움의 관계 ····· 46
표 21. 육상지도자의 리더십유형에 따른 학업문제걱정과의 관계 ····· 47
표 22. 육상지도자의 리더십유형에 따른 실업팀문제와의 관계 ····· 47
표 23. 육상지도자의 리더십유형과 시합부담의 관계 ····· 48
표 24. 육상지도자의 리더십유형과 사회응집력과의 관계 ····· 49
표 25. 육상지도자의 리더십유형과 과제응집력과의 관계 ····· 50
표 26. 육상지도자의 선수스트레스와 사회응집력과의 관계 ····· 51
표 27. 육상지도자의 선수스트레스와 과제응집력과의 관계 ····· 52

ABSTRACT

A Study on Relationship between Leadership Types and Player's Stress and Group Cohesion in Athletics Coaches

JUNG JAE HOON
Adviser : Prof. KIM EUNG-SIK
Department of Physical Education
Graduate School of Chosun University

The purpose of this study is to examine the relationship between leadership types and player's stress and group cohesion in athletics coaches, use the findings as basic materials for efficient coaching, and provide scientific and empirical materials. To achieve this purpose, the subjects were identified from the population of athletics players attending colleges in Korea and a total of 260 samples were selected by cluster random sampling. Of them, unreliable responses due to dual or no entry were excluded and material clarification was made including a search for entry error. Finally, a total of 212 responses(male 170, female 42) were analyzed.

The study instrument for data collection was a questionnaire survey. Questionnaires which were already tested in reliability and validity by previous researches at home and abroad were modified and complemented for the purpose of the objectives of study. The questionnaire consisted of 47 items: demographic characteristics(3 items), sport leadership

scales(training and direction, democratic behavior, autocratic behavior, social support, and positive compensation)(20 items), and stress(fear of failure, burden on games, concern about schoolwork, employment of business sport teams)(12 items), and group cohesion(3 items).

Through these methods and procedures, the relationship between leadership types and player's stress and group cohesion in athletics coaches was analyzed and the following results were obtained.

First, for a difference in leadership types in athletics coaches according to demographic characteristics, there was statistically significantly different in education and coach's career. For a difference in player's stress in athletics coaches according to demographic characteristics, there was statistically significantly different in gender, school year, and coach's career. For a difference in group cohesion in athletics coaches according to demographic characteristics, there was statistically significantly different in school year and coach's career.

Second, the effects of leadership types on player's stress in athletics coaches showed a significant difference in fear of failure, concern about schoolwork, business sport teams problem, and burden on games.

Third, the effects of leadership types on group cohesion in athletics coaches showed a significant difference in social cohesion and task cohesion.

Finally, the effects of player's stress on group cohesion in athletics coaches showed a significant difference in social cohesion and task cohesion.

I. 서 론

A. 연구의 필요성

스포츠 집단에서 지도자는 선수들을 선발하고, 기술을 습득시키고, 전술을 개발하며, 선수의 일거수일투족을 도와준다. 즉, 지도자는 선수들의 경기력 향상에 직접적인 기여를 하기도 하지만, 선수들의 내재적인 차원에 있어서도 영향을 미친다. 이러한 역할 중에서도 가장 중요한 것은 지도자의 리더십이다.

리더십은 리더 자신뿐만 아니라 리더가 영향력을 발휘하는 상황, 그리고 리더의 지휘를 받는 구성원까지도 모두 포함하는 복잡한 관계를 의미한다. 그래서 스포츠 심리학에서는 "설정된 목표를 달성하도록 개인과 집단에 영향력을 행사하는 행동 과정"(Barrow, 1977)이라는 정의를 사용한다. 쉽게 말해 리더십이란 한 개인이 다른 사람들을 이끌고 목표를 향해 나가도록 영향력을 발휘하는 것을 말한다.

리더십에 관한 초창기 연구는 리더의 성격특성을 밝히는데 집중되었다. 점차 리더십 연구는 리더십 스타일과 집단 성취사이의 상호작용을 규명하는 모형으로 점진적으로 발전되었다. Chelladurai & Saleh(1978)은 다차원 리더십모형을 개발하여 스포츠 상황에서 리더십 연구를 위한 주춧돌을 놓았다. 이 모형은 리더의 실제행동이 선수들이 선호하는 행동, 주어진 상황에서 요구되는 행동과 더욱 가까울수록 팀의 수행이 좋아지고 선수들의 만족도가 높아진다는 것이다.

스포츠 상황에서 개발된 다차원적 모형을 근간으로 지도자 행동을 다룬 많은 실증적 연구들이 활발히 이루어지고 있다(유정애, 2002; 조재기, 1993; 채관석, 1997). 이상과 같이 선행연구들을 종합해 보면, 훌륭한 지도자가 되기 위해서는 지도하는 팀과 선수들의 특성을 분석하여 보다 체계적인 지도행동이 필요하다(정지혜, 2004).

응집력은 리더십요인과 많은 관련이 있다. Carron(1982)은 응집력을 "집단의 목표를 달성하기 위해 집단이 결속되고 단결된 상태로 남으려는 경향에 반영된 역동적인 과정"이라고 정의한다. 다시 말해 응집력은 집단의 성원들이 공동의 목표를 달성하기 위해 함께 노력하는 정도라고 할 수 있다. 응집력은 상황요인, 개인요인,

리더십요인, 팀요인에 의해 결정된다.

국가나 협회에서 육상종목 선수들의 경기력 향상에 많은 시간과 돈을 투자하였지만, 20여년이 넘도록 최고의 경기력을 갱신하지 못하는데는 여러 가지 이유가 있을 것이고 그중의 하나가 지도자의 리더십과 경기력의 관계일 것이다. 이웃나라 일본의 경우 세계기록과의 격차를 많이 좁힌데에는 다각적이고 체계적인 훈련프로그램의 도입과 과학적인 선수관리 등이 한몫을 했을 것이다. 그와 더불어 지도자의 리더십 유형에 따라 선수들이 얼마나 만족을 하고 그로인해 좋은 경기력을 발휘할 수 있는지를 체계적인 분석과 관리가 이루어지고 있다.

이러한 맥락에서 지도자의 코칭행동에 관한 연구들이 최근 국내에서도 활발히 이루어졌으며, 이러한 리더십 유형은 선수들의 만족에 긍정적인 영향을 미치는데, 결국 선수들의 경기력을 향상시키는 중요한 역할을 하게 될 것이다.

지도자의 리더십은 집단응집력뿐만 아니라 선수들의 스트레스에 영향을 미치는 요인으로 생각된다. 운동선수는 신체적 질병이나 상해가 없이 최고의 컨디션에서 경기에 임했을 때 최적의 수행을 기대할 수 있다. 만약, 선수가 질병이나 상해가 아니더라도 과도한 스트레스로 인하여 정신적 불안이나 갈등을 겪고 있다면 충분한 능력을 발휘하지 못함은 물론이고 선수생활에 지장을 가져올 수도 있다. 이와는 반대로 운동선수가 스트레스에 대한 반응이나 감각이 지나치게 낮더라도 지장을 가져오게 될 수 있다(최영곤, 1990). Lazaurs와 Folkman(1984)은 스트레스에 의한 사건은 긍정적인 영향보다 부정적인 영향을 더 많이 주는 것으로 보고 있고, 여러 모양의 스트레스에 의한 사건을 어떤 방법으로 해결하는가가 개인의 신체, 심리적 안정과 사회적 안녕과도 관계가 있다고 보고 있다. 운동선수들은 반복되는 고된 훈련 속에서 감독, 코치, 동료, 선배와의 갈등 그리고 학교생활과 공부 등으로 인한 운동과 생활에 대한 스트레스가 더욱 심화되고 있다. 그러므로 스트레스가 원만하게 해결되지 못할 경우 운동선수들의 생활리듬에 혼란이 오고 경기를 그르치게 할 뿐만 아니라 집단 응집력의 와해와 개인이 슬럼프에 빠지게 하는 결과를 가져올 수도 있다. 특히 운동선수들은 스포츠 활동이 자신의 신체적인 발달과 유희의 성격보다는 소속팀이나 개인의 목적 달성을 위한 것으로서 경기에 이기기 위해서는 맹훈련을 해야 한다. 따라서 운동선수들은 지도자의 요구에 순종해야 하며, 최고의 경기력 및 집단응집력을 발휘하기 위하여 강도 높은 훈련과 계속되는 경기에서 오는 정신적인 긴장과 불안을 감수하고 이겨내지 않으면 안 된다(정연성,

이원희, 김원경, 2009).

따라서 본 연구에서는 육상지도자의 리더십 유형에 따른 선수스트레스 및 집단응집력의 관계를 규명함으로써 육상지도자와 선수들에게 기초자료를 제공하고자 한다.

B. 연구의 목적

본 연구는 육상지도자의 리더십 유형과 선수스트레스와 집단응집력의 관계를 규명하고 효율적인 육상지도를 위한 기초자료로 활용하고, 과학적이고 실증적인 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

C. 연구의 변인 및 가설

이 연구는 육상지도자의 리더십이 선수스트레스와 집단응집력에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정 하였다.

가설 Ⅰ. 인구통계학적 특성에 따라 리더십유형, 선수스트레스, 집단응집력에 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅰ-1. 인구통계학적 특성에 따라 리더십유형에 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅰ-2. 인구통계학적 특성에 따라 선수스트레스에 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅰ-3. 인구통계학적 특성에 따라 집단응집력에 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅱ. 육상지도자의 리더십 유형에 따라 선수스트레스에는 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅱ-1. 육상지도자의 리더십 유형에 따라 실패의 두려움에는 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅱ-2. 육상지도자의 리더십 유형에 따라 학업문제걱정에는 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅱ-3. 육상지도자의 리더십 유형에 따라 실업팀문제에는 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅱ-4. 육상지도자의 리더십 유형에 따라 시합의 부담에는 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅲ. 육상지도자의 리더십 유형에 따라 집단응집력에는 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅲ-1. 육상지도자의 리더십 유형에 따라 사회응집력에는 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅲ-2. 육상지도자의 리더십 유형에 따라 과제응집력에는 차이가 있을 것이다.

가설 Ⅳ. 육상지도자의 선수스트레스에 따라 집단응집력에는 차이가 있을 것이다.
가설 Ⅳ-1. 육상지도자의 선수스트레스에 따라 사회응집력에는 차이가 있을 것이다.
가설 Ⅳ-2. 육상지도자의 선수스트레스에 따라 과제응집력에는 차이가 있을 것이다.

D. 연구의 제한점

본 연구를 수행함에 있어 선행변인, 연구대상, 조사도구 등에서 다음과 같은 한계 및 제한점을 지닌다.

첫째, 본 연구의 대상을 대학생으로 선정하여 본 연구의 결과를 일반화 하는데에는 다소 무리가 있다.

둘째, 본 연구의 대상을 대학생 육상종목으로 한정하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화 하는데에는 다소 무리가 있다.

II. 이론적 배경

A. 리더십

1. 리더십의 정의

리더십(Leadership)은 Stogdill(1974)이 “리더십을 정의하는데 있어서 연구하는 학자들의 수 만큼이나 그 정의도 다양하다”고 표현한 것처럼 사용의미에 따라 많은 차이가 있다. 이 용어는 의미의 모호성을 야기시키는 과외 의미가 많이 내포되어 있고, 관련 현상들을 기술하는데 권력, 권위, 관리, 집행, 통제 및 감독과 같은 여러 가지 부정확한 용어를 혼용함으로써 혼란이 더욱 가중되었다. 리더십은 대부분 개인적 특성과 행동, 다른 사람들에 대한 영향력, 상호작용 유형, 역할관계 및 관리직의 점유와 영향력의 합법성에 의한 타인의 지각에 의해 정의하기는 어렵겠지만 일반적으로 정의를 한다면 지도자가 조직의 목표를 달성하는 과정에서 선수들에게 영향력을 행사하는 것이다. 그러나 지도자라고 해도 선수들에게 일방적으로 영향력을 행사할 수 있는 것은 아니다. 지도자가 선수들로 하여금 팀 목표를 달성하고자 할 때 하향적인 영향력을 행사하듯 선수들 역시 자기가 추종하는 지도자에 대하여 상향적인 영향력을 행사할 수 있다. 또한, 선수 동료간에 있어서도 상호 영향력을 받게 된다. 그러므로 영향력은 지도자와 추종자 및 동료간에 상호적으로 이루어지는 것이다(하형주, 1995).

대표적인 학자들의 리더십에 대한 정의를 Stogdill(1974)은 다음과 같이 정리했다.

첫째, 리더십은 조직 선수들에 의하여 공유된 목표를 향하여 집단을 지도하는 과정에서 나타나는 개인의 행위이다.

둘째, 리더십은 주어진 상황에서 구체화된 목표를 달성하고자 하는 노력으로서 효과적인 커뮤니케이션을 활용하여 이루어진 대인관계적인 영향력이다.

셋째, 리더십이란 쌍방간의 상호작용에 이루어지는 것으로서 한 사람이 상대방에게 적절한 정보를 제공함으로서 상대방이 이를 듣고 받아서 행동하여 발신자가 원하는 방향이나 목표를 달성할 수 있게 하는 힘이다.

넷째, 리더십은 상사가 부하의 행동을 변화시킬 수 있는 영향력의 행사과정이며, 부하가 상사의 영향력을 합법적이라고 받아들이면서 자기의 목표와 일치된다고 믿을 때 가장 효과적이다.

이와 같이 리더십이란 용어는 사용하는 사람이 어떠한 환경하에서 활용하느냐에 따라서 그 의미가 다르게 나타날 수 있다. 많은 학자들은 리더십을 정의하는데 있어서 각기 개별적인 입장에서 분석하고 자기중심적인 관점에서 관찰하려고 하는 경향이 뚜렷하다. 이와 같이 리더십에 대한 정의가 다양함에도 불구하고 일반적인 공통의 의미를 보여주는 하나의 현상은 리더십이란 한 집단 내에서 두 사람 이상이 상호작용 하는 과정에서 나타나는 것이며, 리더가 선수들에 대하여 의도적으로 영향력을 행사하려고 하는 과정에서 그 본질을 찾아 볼 수 있다는 것이다.

2. 리더십 패러다임의 변화

리더십은 집단 있는 곳에서는 어디서든 나타나는 보편적인 관심사이며, 시대정신을 반영함으로 역사의 발전과 함께 변천되어 왔다. 리더십이 역사적으로 오랫동안 가장 많은 관심의 대상이 되어 왔지만, 아직까지 리더십을 정확하게 이해하지 못하고 있다. 이는 리더십의 본질이 시대에 따라 변화하기 때문에, 시대나 조직의 상황을 초월하여 지속적으로 적용되는 리더십은 존재하지 않는다는 반증인 것이다. 즉, 훌륭한 지도자를 결정할 수 있는 절대적인 요소는 없으며, 다만 리더십을 발휘하는 상황에 의존할 수밖에는 없다(이병진. 2003).

리더십 패러다임의 변화를 이해하기 위해서는 먼저 리더십 이론의 변천과정을 살펴보아야 한다. 먼저 과거의 리더십 이론은 크게 특성론, 행위론, 상황론의 세가지로 구분할 수 있다. 이와 같은 각각의 이론들의 특징들을 Northouse(2004)의 관점에서 살펴보면, 특성론은 지금까지도 학자들의 꾸준한 관심의 대상이 되고 있으며 무엇이 위대한 리더를 만드는가를 알아보기 위하여 연구가 시작되어 위대한 리더는 특별한 특성을 가지고 태어난다는 리더십 이론에 뿌리를 둔다. 이러한 연구들은 지능, 성실성, 사교성 등이 리더십의 특성이라는 일관된 특성을 제시하였으나 이러한 특성들의 한계를 결정하지 못하였고 또한 리더십 상황을 고려하지 못한다는 비난을 받았다.

리더십 행위론은 위대한 리더의 특성보다는 위대한 리더의 행동에 초점을 맞추고 있다. 이러한 연구들은 위대한 리더는 두 가지의 기본적 유형의 특징적인 행동유형을 보이는데 과업행동과 관계성 행동을 보인다는 것이다. 이러한 행동이론은 오하이오 주립대학교, 미시간대학교의 연구들의 통하여 활기를 띄기 시작하였다.

오하이오 주립대학교의 연구에서는 핵심적인 리더행동으로 구조주도행동(initiation of structure)과 배려행동(consideration)을 확인하였다. 미시간 주립대학교의 연구에서는 위대한 리더의 행동을 생산지향적(production behavior)과 종업원지향적 행동(employee orientation)이라고 하였다. 따라서 이러한 연구는 보편적 상황에서 효과성을 얻을 수 있는 리더의 행동을 찾으려 하였지만 확실한 행동유형을 찾아내지 못하였다.

상황적 접근은 리더십의 처방적 접근법으로서 과업이 다양한 조직의 상황에서 리더가 어떻게 효과적일 수 있는가를 연구하였다. 이러한 접근은 최선의 리더십유형은 없다는 것을 강조하고 리더는 융통성 있는 행동을 할 수 있어야 한다는 것을 주장하였지만, 그 이론의 타당성을 입증하는 체계적이고 실증적인 연구의 부제로 비난을 받았다. 따라서 이러한 이론들은 각각의 한계를 나타내게 되었으며, 1980년대 이후부터 급변하는 사회환경의 변화와 더불어 이에 대응할 수 있는 변화와 혁신을 강조하는 리더십 이론들이 등장하게 되었다. 이러한 사회변화에 따른 조직변화에 대응하여 리더십의 새로운 패러다임은 과거의 리더십 이론에서 다루었던 리더가 부하에게 미치는 영향력과는 크게 다른 부하의 변화를 중점적으로 다루고 전통적 이론에서 간과하여 왔던 리더와 부하 사이의 영향관계를 파악함으로써 보다 획기적인 리더십의 본질에 접근하는 양상을 보이게 되었다. 이러한 이론들은 변혁론, 카리스마론, 대체이론, 특성론 등이다(구연성, 2004).

이러한 리더십은 주로 상황보다는 리더의 비범한 자질을 강조하는 개념으로서 기존의 특성론, 행위론, 상황론을 총체적으로 고려한 리더십 이론들이다. 이후 조직 구성원 중심의 리더십 패러다임과 리더의 윤리적 측면을 강조하는 비전적 리더십, 서번트 리더십 등이 등장하게 되었고, 셀프리더십 이론을 채용한 슈퍼리더십 이론이 최근 연구자들이 관심을 모으고 있다. <표-1>은 지금까지 리더십 이론의 변천과정을 정리하여 구성하였다.

표 1. 리더십 연구의 변화와 새로운 추세

전통적 리더십 이론	현재 연구되는 이론	새로운 추세
특성이론		Team Leadership
구인이론	Vroom/jago 이론	Virtual Leadership
행위론(OSU연구)	LMX 이론	E - Leadership
관리격자 이론	카리스마 리더십 이론	Shared Leadership
PM이론	변혁적 리더십 이론	Cross - Leadership
Fiedler의 상황이론	전략적 리더십 이론	Issue Leadership
H&B의 상황이론	셀프 리더십 이론	Servant Leadership
경로-목표 이론	Followership	Service Leadership
리더십 대체론	자기 희생적 리더십	Super Leadership
리더십 낭만화		Maximum Leadership

자료: 김성수(2002).

〈표-1〉에서 살펴 본 바와 같이 끊임없이 변화하는 사회적 상황 속에서 지도자에 대한 리더십 요구는 계속적으로 변화한다. 이러한 새로운 리더십 요구와 관련하여 이병진(2003)은 교육지도자가 맞이하게 되는 일반적인 현상을 다음과 같은 몇 가지로 정리하였다.

첫째, 흔희 기대되었던 지도자의 표준이 사라지고 조직에서 지도자는 사회가 기대하는 지도자에 대한 높은 기대로 인한 책무성이 요구된다. 둘째, 구성원들의 가치관이 다양해짐에 따라서 다양한 가치들이 조직에 요구되며 지도자는 이러한 요구들을 중재하고 반영해야하는 갈등 상황을 맞게 된다. 셋째, 구체적인 비전이 요구된다. 합법적인 권위로 지도자의 영향력을 행사하기 보다는 구성원들로부터 인정받는 권력을 획득해야 하며, 구체적인 비전을 제시함으로써 혼란을 도전으로 이끌어가야 한다.

이상과 같이 사회의 변화 요구와 함께 새로운 리더십의 필요성이 대두되고 있는 가운데 Daft(2002)와 Whitaker(1997)는 조직의 지도자 역시 새로운 리더십으로의 접근의 필요성을 강조하면서 새로운 리더십 패러다임의 특징을 <표-2>와 같이 제시하였다.

표 2. 리더십 패러다임의 전환

학 자	구 리더십 패러다임	신 리더십 패러다임
Daft(2002)	산업화 시대	정보화 시대
	안정	변화
	통제와 독점	권한위임
	경쟁	협동
	물적	인적 및 관계
	획일	다양
Whitaker(1997)	결정	권위부여
	명령	자유부여
	행동지시	생각과 감정표현
	권위발휘	독립적인 사고와 동기부여
	강요	격려와 지원
	지시와 감동	성공에 대한 피드백
	평가	자기검토와 자기 평가
	보상과 처벌	격려와 도움

자료: Whitaker, P. (1997).

이상과 같이 변화하는 사회가 요구하는 새로운 리더십 패러다임은 권한을 독점하고 구성원들의 가치관의 다양성을 인정하지 않는 지시와 명령으로 부하들을 이끌어가는 리더십이 아닌, 권한을 나눠 갖고 구성원 개개인의 가치관의 다양성을 인정하며, 조직구성원들과의 상호작용을 중요시하여 구성원 스스로가 리더가 되어 조직의 목표를 달성하는데 기여하도록 도움을 줄 수 있는 리더십이다. 결국 사회 어느 조직을 막론하고 조직의 리더는 이러한 사회의 요구에 따른 리더십의 필요하다는 것을 알 수 있다.

B. 리더십 유형

1. 서번트 리더십

a. 리더십의 개념과 구성요소

서번트 리더십은 Greenleaf(1970)에 의해 소개된 개념으로서 '사람이란 누구나 다른 사람에게 봉사하고자하는 인간 본연의 감정을 가지고 있다'는 전제에서 비롯된 개념으로서 진정한 리더는 먼저 다른 사람에게 봉사하는 가운데 이끌어 나가야

한다고 정의하였다. 따라서 서번트 리더십은 다른 사람을 섬기면서 영향력을 발휘하는 리더십으로 정리할 수 있다. 다른 사람을 섬긴다는 개념의 기준은 부하의 성장과 성공을 도와주는 것을 의미하며, 이러한 부하의 성장과 성공은 리더십을 발휘할 수 있는 원동력이 된다. 따라서 서번트 리더의 최우선 관심사항은 부하들의 성취욕구를 파악하고 이를 위해 적절한 환경을 조성해 주는 것이다. 결국 서번트 리더십은 기존의 지시, 통제형의 리더와 추구하는 목표가 다르며 조직목표달성에만 관심을 갖는 것이 아니라 부하들의 개인적인 성장에도 많은 관심을 보이며 지원한다. <표-3>는 전통적 리더와 서번트 리더의 차이를 나타내는 표이다. 서번트 리더를 기존의 전통적 리더와의 차이와 비교해서 보면 이해가 용이하다.

이관응(2001)은 이러한 서번트 리더십의 관점을 기존의 과업달성과 관계유지라는 이원론적인 시각인 과업의 달성과 관계의 유지를 서로 상반된 개념으로 이해하면서 서번트 리더의 특성을 다음과 같이 몇 가지로 제시하였다.

첫째, 서번트 리더는 리더로서 자신을 서번트(servant) 또는 지원자(supporter)로 인식한다. 즉, 부하를 조직의 목적을 달성하는데 필요한 하나의 수단으로 보지 않는 것으로 목표와 과제를 주는데 그치지 않고, 부하들이 과제를 수행하는 가운데 성공하고 성장할 수 있도록 자신의 능력과 권한을 사용하여 필요한 모든 조치를 취한다.

둘째, 서번트 리더는 조직에서 가장 가치 있는 자원은 사람이라고 인식한다. 전통적인 리더의 경우 부하를 관리의 대상으로 인식하여 그들의 능력을 개발하는 일보다 지금 수행하는 있는 일을 점검하는데 많은 관심을 쏟는다. 반면 서번트 리더는 사람의 가치를 우선시하기 때문에 부하들이 성공할 수 있도록 모든 노력을 기울인다. 따라서 업무와 관련하여 부하의 욕구를 먼저 해결해 주기 위하여 노력한다.

셋째, 서번트 리더는 늘 학습하는 태도를 보인다. 지식과 정보가 빠르게 변하는 사회 환경 속에서 조직 구성원 모두 서로에게서 무엇을 배울 수 있는지를 주의 깊게 관찰한다. 또한 늘 새로운 의견에 귀를 기울인다.

넷째, 서번트 리더의 특성에서 가장 핵심이 되는 개념으로서 사람의 이야기를 들을 때, 상대방이 무엇을 말하려 하는지 그 사람의 입장에 서서 이해하여 상대방의 욕구가 무엇인지 파악하려고 노력한다.

다섯째, 서번트 리더는 조직 구성원들의 공감을 이끌어 내어 스스로 움직일 수 있게 하기 위하여, 강압적인 지시보다는 설득과 대화를 통해 업무를 추진한다.

여섯째, 서번트 리더는 조직 구성원들이 서로의 관심사항을 공유하며, 공통의 목표를 공유하도록 격려한다. 일반적으로 조직구성원들은 상사의 지시보다 관계의 질(quality of relationship)에 의해 보다 큰 영향을 받기 때문에 서번트 리더는 공동의 목표를 수행하기 위하여 구성원들 간에 배려와 협력을 바탕으로 관계의 질을 높이기 위해 노력한다.

일곱째, 서번트 리더는 먼저 부하들의 욕구를 해결해 주는 위치에 서야하기 때문에 자신의 지위로 인해 얻게 되는 특혜나 특정 권한을 향유하는 것에 저항하고, 자신의 권력은 조직의 목적을 달성하기 위한 도구이기 때문에 부하들과 공유한다.

표 3. 전통적 리더와 서번트 리더의 차이

범 주	전통적 리더	서번트 리더
관심영역	일의 결과와 추진과정	일의 추진시 장애요인 추진시 필요한 지원 및 코칭
가치관	자기 중심적 가치관	사람을 믿고 수용하며 개방적 가치관을 가진 코치
사람	여러 자원중의 하나 과제가 우선	가장 중요한 자원 사람이 우선
관계의 질	복종 자신의 의미지 부각	존중, 관심 공동체 이미지 강조
추진방식	자기 방식 중심 상사중심의 기준	구성원들에게 아이디어 요청 다양한 방법을 인정
생산성	과제 중심 사고 및 측정 결과중심의 사고	구성원들의 자발적 행동 정도 자발성에 기초한 권한 위임
갈등해결	갈등과 분쟁에 대한 조정 판단자의 입장에서 정리	스스로 해결하는 과정을 도움 구성원들간 커뮤니케이션 능력 육성
경쟁에 대한 시각	내부경쟁을 조장	모두 잘할 수 있다는 신념
평가	최종 결과 중심	일의 결과=개개인의 성장의 결과

자료: 이관웅(2001).

이상의 특징을 종합해보면 서번트 리더십은 구성원의 다양한 가치가 중심이 되고 권한의 위임과 구성원과의 상호작용의 중요성이 대두되는 현대 사회의 새로운 리더십의 요구에 맞는 리더십이라도 할 수 있다.

b. 서번트 리더십의 선행연구

서번트 리더십 연구는 1990년대 들어 본격적으로 이루어지기 시작하였으며, 국내에서는 Fortune(2001)지에서 '일하기 좋은 100대기업'을 선정하여 이 기업 중에서 3분의 1이상의 기업이 사람을 중시하는 서번트 리더십에 기초한 리더십을 통해 구성원들로부터 신뢰를 얻고 성장해 간다는 내용이 발표된 후 연구자의 관심을 받기 시작하였다. 그러나 서번트 리더십은 아직까지 다양한 조직효과성 변수와의 관련성을 입증하지 못하고 있을 뿐 아니라 스포츠 현장에서 적용된 사례는 극히 일부에 지나지 않을 정도로 연구자들에게는 다소 생소한 리더십으로 다양한 연구의 가능성을 지니고 있다. 지금까지 연구된 국내·외의 특징적인 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

국외의 선행연구들은 주로 서번트 리더십의 윤리성에 초점을 두고 진행되어왔다. 따라서 기업보다는 주로 교육학 분야의 연구에서 그 효과성 검증이 이루어졌다. Walker(1997)는 단과대학을 대상으로 서번트 리더십이 조직에 작용되는 과정과 그 효과에 대한 사례연구를 실시한 결과 서번트 리더십이 성공적으로 적용되는 것을 밝혀냈으며, 조직구성원 간의 신뢰가 높아지고 의사결정 구조가 변화하는 것을 알아냈다. 한편 양적인 연구에서 Laub(1999)는 41개 조직 828명을 대상으로 서번트 리더십과 구성원의 직무만족과의 관계를 분석한 결과 긍정적 상관관계를 입증하였으며, Livovich(1999)는 리더의 개인적 특성과 서번트 리더십과의 관계를 분석한 결과 리더의 높은 교육수준과 학생 수가 많은 리더가 서번트 리더십의 특성을 나타낸다고 하였다. 또한 Girard(2000)는 나이와 경험, 관리자 수가 서번트 리더십에 영향을 주는 선행변수임을 입증하였으며, Russell(2000)의 연구에서도 서번트 리더가 보여주는 비전과 설득 및 도덕성이 조직구성원들의 신뢰를 결정하는 요소라는 결과를 제시하였다.

국내의 연구를 살펴보면, 김영희(2003)는 서번트 리더십은 장사에 대한 직무만족 그리고 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 결과를 제시하였으며 상사에 대한 신뢰가 상사에 대한 만족을 제외한 다른 종속변수와의 관계에 조절효과를 가지고 있음을 밝혀냈다. 김익철(2003)은 자동차 회사에 근무하는 사원을 대상으로 서번트 리더십과 개인 및 집단 임파워먼트의 관계를 분석한 결과 서번트 리더십이 집단 임파워먼트 보다 개인 임파워먼트와 높은 상관관계를 나타내며 일반직 사원들의 경우 개인 및 집단 임파워먼트 모두가 서번트 리더십의 영향을 받는다고 하였다.

박명숙(2004)도 보험업에 종사하는 직원을 대상으로 리더십 유형과 조직유효성의 관계를 분석한 결과 상사의 리더십이 서번트형 일수록 직무만족 조직몰입 그리고 업무의 충실성에 큰 영향력이 있음을 보고하였다.

한편, 이철재(2004)는 생활체육 골프참여자들을 대상으로 리더십 특성과 신뢰의 관계를 분석한 결과 연구대상자들이 인식하는 리더의 특성 중 서번트 관련 '설득'이 가장 높은 점수를 나타냈으며, 서번트, 변혁적, 거래적 리더십 모두가 지도자의 신뢰에 유의한 영향을 미친다고 하였다.

2. 카리스마 리더십

a. 카리스마 리더십의 개념

카리스마 리더십 이론은 Max Weber에 영향을 받아 생겨났다. Weber는 전통이나 공식적인 권위가 아니라 리더가 비범한 자질을 부여받았다는 부하의 인식에 바탕을 둔 영향력 형태를 기술하기 위하여 이 용어를 사용했다. 그의 말에 따르면 사회위기가 발생할 때, 리더가 부하의 마음을 사로잡아서 비전을 믿게 할 때, 비전이 달성 가능하게 보이도록 하는 몇 가지 성공을 부하들이 경험할 때, 부하들이 리더를 비범한 존재로 지각하게 될 때, 카리스마가 나타난다는 주장이다(Yukl, 1998 재인용). 또한 '카리스마 리더십은 주어진 상황과 동떨어진 비전을 제시하는 극단적인 비전, 높은 위험부담, 비관습적인 행위, 정확한 상황판단, 자신의 견해나 신념에 대해 확신을 가지고 부하에게 전달하는 리더십'으로 볼 수 있다(장태윤, 박찬식, 2001).

다양한 리더십 연구자들이 견해를 통해 살펴보면 카리스마는 주로 리더가 처한 상황적 여건, 리더의 자질 또는 카리스마적 리더와 부하와의 관계의 결과라고 할 수 있다. 카리스마 리더십에 관련된 연구는 주로 앞서 밝힌 세 가지를 카리스마 리더의 필요 또는 촉진 조건으로 보고 진행되고 있다.

첫째는 카리스마적 권력은 사회의 위기상황에 나타난다는 카리스마적 리더십의 상황에 초점을 두고 연구를 하는 것으로, 조직이 위기상황에 처해 있을 때 카리스마 리더십이 나타날 가능성이 높고 이러한 상황은 리더에게는 위기를 극복하고 대처하기 위한 비전을 제시하기 좋은 상황이기 때문이다. 한편, Conger와 Kanugo(1987)는 귀인현상에 주목한 카리스마적 리더십 이론을 제시하였는데, 카리스마적인 리더와

비카리스마적인 리더를 비교한 연구에서 귀인현상에 관련된 리더의 행동측면을 관찰하여 리더의 행동의 카리스마 귀인에 관한 상대적 중요성은 리더십 상황에 의존하는 것으로 보았다. <표-4>는 이러한 카리스마의 귀인을 가져오는 리더의 행동특성을 나타내고 있다.

둘째는 카리스마 리더십을 주로 리더의 비범한 자질의 기능이라는 관점에서 보는 것으로 Tucker(1968)는 이러한 자질은 비전을 창출하기 위한 웅변가적 기질, 의무감, 높은 자기 확신과 능력, 그리고 부하에 대한 확신을 포함한다고 하였다.

셋째는 카리스마 리더십을 사회적 상황이나 리더의 자질의 기능에 의해 좌우되는 것이 아니라 리더와 부하간의 관계에 의해 좌우된다는 것으로 부하들이 리더의 신념이 옳다고 생각하여 리더에게 복종하고, 애정을 느끼게 되어 조직의 목표에 정서적으로 관여되고, 높은 수행목표를 설정하여 자신들이 조직의 목표달성에 기여할 수 있도록 믿게 한다는 House(1977)의 이론에서 그 증거를 찾을 수 있다.

표 4. 카리스마적 리더와 비카리스마적 리더의 행동차이

행동특성	카리스마적 리더	비카리스마적 리더
현 상태에대한 태도	현 상태에 만족하지 않고 변화를 지향함	근본적으로 현 상태를 유지하려고 함
미래의 목표	현재와 큰 차이가 있는 이상적 비전을 제시	현재와 크게 차이가 없는 목표
존경	추종자들과 비전을 공유하기 때문에 존경받음	추종자들과 고유된 시각이 존경을 받음
전문성	기존의 질서를 초월한 혁신적 수단을 사용	기존 질서에서 목표달성을 위해 필요한 수단을 사용
환경에 대한 민감성	현 상태를 변화시키기 위해 환경에 대한 민감성을 갖춤	현상유지가 목적이므로 환경적 민감성이 낮음
명확한 표현	미래의 비전과 리더십 동기에 대한 표현이 명확함	목표와 리더십 동기도 명확하지 않음
권력기반	전문성, 존경에 기반한 개인적 권력	직무권한과 개인적 권력(보상, 전문지식, 자신과 동질적인 친구에 호의 등)에 기반함
리더-추종자의 관계	기업가적, 모범적 행동, 급진적인 변화를 수용케 함	평등주의, 지시적(리더의 관점을 공유하도록 명령)
행동	관습에 얽매이지 않고 규범에 반하는 행동	관습적이며 기존의 규범에 순응
신뢰	개인적인 위험을 감수하면서 신뢰를 얻음	사심 없는 행동으로 사람을 설득시킴

자료: Conger, J. A., & Kanungo, R. (1987).

b. 카리스마 리더십 이론

1) 카리스마 리더십에 대한 귀인이론

Conger와 Kanugo(1987)는 카리스마를 귀인현상이라는 가정 하에 카리스마 리더십이론을 제안하였고 이를 더욱 정교한 이론으로 발전시켰다. 이 이론은 부하들이 카리스마 자질을 리더에게 귀인 하는 경향은 리더의 행동, 기술, 상황 요소에 의해 결정된다고 보았다.

카리스마에 대한 부하의 귀인은 여러 유형의 리더행동에 좌우된다. 리더의 행동이 모든 카리스마 리더에게서 똑같은 정도로 나타나지 않으며, 카리스마의 귀인에 대한 행동 유형 각각의 중요성은 리더십 상황에 어느 정도 좌우된다(Yukl, 1998).

이 이론은 부하가 리더에게 카리스마적 리더십을 지각할 수 있는 상황을 다음과 같이 설명한다.

첫째, 부하가 비전을 수용하는 범위 내에서 비전이 현재와 차이가 있더라도 카리스마를 귀인 할 가능성이 높다. 카리스마가 없는 리더는 변화를 지향하지 않고 점진적으로 작은 변화를 지지한다.

둘째, 기존의 관념에 얽매이지 않고 관습에서 벗어난 행동을 하는 리더에게 카리스마를 귀인 할 것이다. 이는 기존의 방식을 탈피하여 혁신적인 방식으로 성공하여 뛰어난 전문성을 보이는 것을 의미한다.

셋째, 리더가 자신을 희생하면서 비전을 달성하기 위해 노력한다면 카리스마적으로 보인다. 이는 부하와의 신뢰와도 관련이 있으며, 조직의 비전을 위해 개인적 희생을 무릅쓰는 것이다.

넷째, 자신의 비전에 대해 자신감을 갖는 것이다. 자신의 비전에 대한 자신감은 부하에게 긍정적 동기를 부여하고 성공 확률이 높아질 수 있다. 자신의 비전에 대해 분명한 표현을 하는 리더는 그렇지 못한 리더보다 카리스마를 가진 리더로 지각될 가능성이 높다.

다섯째, 개인적 권력이용의 여부와 관련이 있다. 권한을 사용하는 리더보다 개인적 권력과 설득적 호소를 사용하는 리더에게 카리스마를 귀인 할 가능성이 높을 것이다. 이는 목표 달성을 위하여 권력의 사용보다는 전략을 정당화하는 매력적인 비전을 제시하는 것을 뜻한다.

2) 카리스마 리더십에 대한 자기개념이론

카리스마 리더십의 자기개념이론은 House(1977)에 의해 제기되었는데 이 이론에서는 리더의 행동 방식, 특성과 기술, 카리스마 리더가 가장 출현할 가능성이 높은 조건들을 검증하는 것이었다. 이 이론은 Shamir(1993)등에 의해 확장되었는데 이에 따르면, 카르스마적 리더십은 부하들의 자아개념을 변화시키고 부하의 정체성과 조직의 집단적 정체성을 연결시키려 한다는 것이다. 다음에 나타나는 가정들은 인간의 동기에 대한 것이다. 첫째, 행동은 실용적이고 목표지향적일 뿐만 아니라 개인의 감정, 가치 및 자기개념을 표현한 것이다. 둘째, 개인의 자기 개념은 사회정체성과 가치들의 위계로 구성된다. 셋째, 사람들은 자존심과 자기 가치를 강화하고 방어하기 위해 내적으로 동기 부여된다. 넷째, 사람들은 자기개념의 다양한 요소들 사이의 일관성 및 자기개념과 행동의 일관성을 유지하기 위해 내적으로 동기 부여된다(Yukl, 1998).

카리스마 리더십에서 부하에게 영향을 미치는 리더의 특성과 행동 유형의 특징은 중요한 영향요인으로 작용한다. 카리스마 리더가 부하들에게 영향을 미치는 특별한 행동과 특성은 다음과 같다.

첫째, 카리스마 리더는 부하들에게 매력적인 비전을 강력한 의사소통 형식으로 제시함으로써 유능한 사람으로 보여 진다. 둘째, 카리스마적 리더는 부하들에게 제시하는 신념과 이상을 위해 위험을 무릅쓰는 역할 모델이 된다. 셋째, 카리스마 리더는 부하들에게 할 수 있다는 강한 믿음을 갖게 하기 위해서 부하들에게 강한 신뢰를 표현한다. 넷째, 부하들에게 활력을 불어 넣어주고 내재되어 있는 동기요인을 일깨운다. <표-5>은 카리스마 리더의 성격적 특성, 행동양식 그리고 부하에 미치는 영향을 나타낸다. 이러한 카리스마 리더만의 행동적 특성에 따라서 다음과 같은 특징적인 과정에 의한 효과가 부하들에게 나타난다. House(1977)에 의하면 이러한 효과는 리더가 가진 신념에 대해 부하들이 옳다고 생각하여 리더를 신뢰하게 되고, 부하와 리더의 신념이 유사해지고, 리더에게 애정과 호감을 느끼게 되어 리더에게 복종하고, 조직의 목표에 정서적으로 관여되며, 높은 목표를 세워서 부하들이 조직의 목표달성에 기여할 수 있도록 자신감을 갖게 한다는 것으로 이러한 카리스마 리더십의 효과는 부하들이 위기의 상황에 직면했을 경우 나타날 가능성이 높아진다고 하였다.

표 5. 카리스마적 리더의 성격특성 행동양식 그리고 부하에 미치는 영향

성격 특성	행 동	부하에 대한 영향
남을 지배하는 우월성을 가지고 있음	강력한 역할모델로서 행동	리더가 가진 이상이나 이념을 신뢰하게 됨
영향을 미치고 싶은 욕망이 강함	역량을 나타내 보이고 싶어 함	리더와 부하간에 신념상의 유사성이 생김
강한 자신감을 가지고 있음	목표에 대한 주장이 분명함	리더의 목표나 주장을 망설임 없이 수용함
강한 가치관을 가지고 있음	부하에 대한 높은 기대를 나타냄 부하에 대한 신뢰를 표현함 부하의 동기를 일깨워 줌	리더를 향한 애정을 가짐 복종하게 됨 리더와 일체감을 갖게 됨 정서적으로 참여하게 됨 높은 목표를 설정함 자신감이 커짐

자료: Northouse, P. G. (2004).

3) 스포츠 현장에서 리더십 연구의 필요성과 동향

스포츠 현장에서 리더십에 대한 연구는 1990년대 이후 활발하게 진행되기 시작하여 스포츠 사회학, 스포츠 행정학, 스포츠 심리학 등의 분과에서 다행한 배경과 연구대상을 상대로 수행되어왔다. 따라서 최근 변화하는 스포츠 현장에서 리더십 연구의 필요성을 사회문화적 배경과 최근 리더십연구에 새로운 관심사와 관련해서 제시하고 그 동안 스포츠 현장에서 리더십 연구는 어떻게 이루어졌으며, 그 특징과 한계는 무엇인지를 살펴보면 다음과 같다.

그동안 리더십 연구가 다양한 학문분야와 학자들에 의해서 이루어진 만큼 이 연구들은 기존에 제시되어진 다양한 리더십 이론을 적용하여 수행되었으며, 또한 사회 환경의 변화에 따른 시대적 요구에 적합한 이론들을 다양한 대상과 조직상황에 맞춰 수행되고 있다. 최근 스포츠 현장은 예전과 다른 여러 가지 제반환경의 변화가 나타나고 있다. 특히 학교 스포츠 현장에서 선수와 지도자와의 관계를 살펴보면 과거의 선수들이 지도자에 대한 절대적인 신뢰를 가지고 지도자의 지도력만을 믿고 따르던 시대에서 최근의 양상은 지도자의 직접적인 운동 지도력을 넘어서 다양한 지도자의 지도 외적 능력을 요구하고 평가하게 되었다. 그리고 이러한 지도

자에 대한 선수들의 요구와 평가들은 지도자에 대한 선수들의 신뢰와 믿음에 지대한 영향을 미치게 되었고, 결과적으로 경기력 형성의 중요한 요인이 되고 있다(백국군, 2005). 따라서 선수들이 코치에게 요구하는 리더십도 예전과 달라졌다고 할 수 있다. 이러한 변화는 학교 스포츠 환경의 변화를 예로 설명될 수 있다. 최근 학교 스포츠 현장에서 가장 큰 변화는 조직 목표의 변화이다. 예전 학교 운동부는 4강제도로 인하여 팀의 우수한 성적이 곧 선수의 진학과 관련이 되면서 전국대회에서 팀의 입상이 절대적 목표였다. 하지만 사실상 4강제도의 폐지로 인하여 선수들 개개인의 경기력이 진학과 프로스포츠로의 진출에 절대적 영향을 미치는 현 시점에서 코치의 리더십은 변화해야 할 시점에 이르렀다. 선수들에게 팀 성적만을 강조하고 팀을 위한 개인의 무조건적 희생을 강조하던 강압적인 리더십은 선수들의 가치관이 다양해짐에 따라서 다양한 가치들을 중재하고 반영할 수 없기 때문에 더 이상 효과적일 수 없다. 또한 학교 운동부 코치에 대한 요구는 여기에 그치지 않고 갈수록 더 높은 수준의 도덕적 책임과 윤리상을 강조하기에 이르렀다. 그러므로 스포츠 현장에서도 선수 개개인의 다양성을 인정하고 선수들의 상호작용을 중시하여 선수 스스로가 리더가 되어 팀의 목표를 달성하는데 기여하도록 도움을 줄 수 있는 새로운 리더십이 절대적으로 필요하다고 할 수 있다. 따라서 최근 리더십 연구의 관심은 윤리적 리더십(leadership ethic)과, 리더십과 성별(leadership & gender)에 대한 것이며, 이미 다른 학문 분야에서는 이와 같은 리더십의 효과를 검증한 다양한 경험적 연구들이 진행되고 있다.

하지만 스포츠 현장에서 적용된 리더십 이론은 그 다양성과 적용대상에 있어서 한계를 가지며, 결과변수와의 관계 또한 연구의 폭이 제한적으로 수행되어왔다. 현재까지 스포츠 상황에서 가장 많이 적용된 리더십 이론은 Chelladurai(1978)의 '다차원 리더십 모형'(multi-dimensional model of leadership)이다. 이 모형은 초기의 리더십 이론인 상황, 행동, 특성 이론에 근거하여 이러한 접근에 대한 통합적 구조모형으로서 리더의 3가지 행동 즉 요구되는 행동, 선호되는 행동, 실제 행동에 초점을 두고 이러한 행동들은 각각 상황적 특성, 구성원의 특성, 리더의 특성에 영향을 받는다는 이론으로서 최근까지 여러 학자들에 의해 연구되고 있으며, 구성원만족과 조직의 성과 변수에 영향을 미친다고 보고한 다양한 연구(김광석, 2003; 양재근, 2001; 정영린, 2000; 최성희, 김승철, 2005) 결과를 통하여 입증되었다.

이 이론을 스포츠 팀에 적용한 몇몇 연구(정영린, 이성철 1999; 정영린, 2000) 들

을 살펴보면 축구, 농구, 배구, 야구, 럭비, 하키 선수를 대상으로 인지된 리더십 행동은 성취동기, 선수만족, 조직문화 및 조직몰입과 관련성이 높다고 하였으며, 최형석, 윤만수, 강진홍(2002)은 집단스포츠 지도자의 리더십 유형 즉, 훈련과 지시 행동은 성원의 사회적 상호작용만족, 코치행동, 전체성원만족에 영향을 미치고 민주적 행동은 과제수행, 사회적 상호작용, 코치행동, 전체성원만족을 향상시키며, 권위적 행동은 코치행동만족을 감소시킨다고 하였다. 또한 김광석(2003)은 리더십유형이 집단응집력과 구성원 만족에, 최성희와 김승철(2005)도 남녀 육상선수를 대상으로 리더십 행동이 선수만족에 유의한 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다.

위에서 살펴본 바와 같이 Chelladurai(1978)의 "다차원 리더십 모형"(multi-dimensional model of leadership)은 다양한 학자들에 의해 그 성과가 입증되어왔다. 그러므로 상황에 따른 리더의 행동에 기반한 리더십이 직접적으로 조직 효과성에 미치는 영향은 다양한 연구대상과 결과변수와의 관제를 통하여 설명되었다고 할 수 있다. 하지만 이 이론은 현대 리더십 이론들의 주요 목표인 조직 구성원의 변화와 다양한 요구를 다루는 데는 한계를 가지고 있다. 조직구성원의 가치와 요구는 사회환경이 변화함에 따라 끊임없이 변화되며 이에 따라서 리더십 패러다임도 변화하고 있는 만큼 스포츠 조직에서도 어떤 한 가지의 보편적인 리더십 유형이 조직의 효과성에 영향을 미칠 수 없으므로 사회의 변화에 부응할 수 있는 다양한 리더십이론의 적용이 필요하다고 할 수 있다.

따라서 최근 연구의 추세는 조직구성원의 변화를 다룰 수 있는 리더십 이론을 스포츠 상황에 적용한 연구(이철재, 2004; 조병섭, 2003; 조태수, 이진석, 2005; Kent & Chelladurai, 2000)가 수행되고 있다. Kent와 Chelladurai(2000)는 대학스포츠 팀에 근무하는 직원을 대상으로 변혁적 리더십의 효과를 분석한 결과 변혁적 리더십이 조직몰입 및 조직시민행동을 향상시킨다는 결과를 제시하였으며, 유재충(2004)도 핸드볼 선수의 리더십 유형과 일탈의 관계를 분석하였는데 변혁적 리더십의 하위요인 중 개별적 배려가 남·여 집단 모두에서 일탈행동에 영향을 미치며, 우수선수의 경우 개별적 배려를 지각하는 선수의 경우 일탈행동이 낮은 반면 지적 자극을 지각하는 선수의 경우는 일탈 행동이 높다고 하였다.

김광석(2003)은 농구, 배구, 핸드볼 선수를 대상으로 인지된 카리스마 리더십의 조직효과성을 규명한 점과 카리스마 리더십을 높게 지각한 집단이 낮게 지각한 집단보다 팀 응집력과 선수 만족이 높게 나타났으며, 카리스마 리더십의 4개 하위요

인 모두가 집단 응집력과 선수만족에 유의한 영향을 미친다고 하였다.

조병섭(2003)은 카리스마 리더십에 따른 리더동일시 및 신뢰, 운동몰입, 지도효율성의 관계를 분석한 결과 비전제시행동과 모범적 행동 그리고 기대 및 신뢰표현행동이 리더동일시 및 신뢰에 영향을 미치며, 비전제시행동과 기대 및 신뢰표현행동은 운동몰입과 운동생활성과에 비전제시행동은 인지된 경기력에 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 또한 조태수와 이진석(2005)의 연구에서도 하키지도자의 카리스마 리더십 요인 중 기대 및 신뢰표현 행동, 모범적 행동과 집단정체성 강조행동은 경기력에 영향을 미치며 기대 및 신뢰표현 행동은 선수만족에 영향을 미친다는 결과를 제시하였다.

한편, 이철재(2004)는 생활체육 골프참여자들을 대상으로 리더십 특성과 신뢰의 관계를 분석한 결과 연구대상자들이 인식하는 리더의 특성 중 서번트 관련'설득'이 가장 높은 점수를 나타냈으며, 서번트, 변화적, 거래적 리더십 모두가 지도자의 신뢰에 유의한 영향을 미친다고 하였다.

이와 같이 스포츠 현장에서는 리더십 패러다임의 변화에 따른 리더십 이론들을 적용한 연구들이 아직까지 실증적인 연구가 부족하고 연구의 대상이 한정적이며 다양한 변수들 간의관계를 입증하지 못하고, 그 관계의 정도가 상이한 결과를 나타내므로 학자들 간에 일치된 결론에 도달하지 못하고 있는 실정이다.

스포츠 관련 리더십 선행연구의 고찰을 통하여 나타난 또 하나의 한계점은 리더십의 효과에 있어서 설명의 차이를 간과하고 있다는 것이다. 리더십 연구에 있어서 성별의 차이는 두 가지관점에서 해석할 수 있다. 하나는 리더의 성별에 따른 조직의 효과성의 차이를 분석하는 것이고, 다른 하나는 리더십의 효과가 조직 구성원의 성별에 따라서 어떠한 차이를 보이는 가를 부석하는 것이다.

Norhouse(2004)에 의하면 특정의 상황에서 선호되는 리더십 유형이 리더의 성별 또는 집단의 성별분포에 의해 영향을 받을 수 있으며, 이것은 리더 구성원 간의 긍정적 관계에 영향을 미칠 수 있으며 경로-목표이론에서는 리더와 구성원의 성별, 주어진 과업특성이 모호할지라도, 지시적인 리더행동의 효과성에 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 지금까지의 여러 학문분야의 리더십 연구에서는 주로 리더의 성별에 따른 조직효과성의 차이와 리더행동의 차이를 규명하는 연구들이 주를 이루고 있다.

스포츠 현장에서 리더십 연구는 아직까지 이 두 가지 모두에서 성별의 차이에 관

심을 두고 못하고 있다. 스포츠 조직은 일반 조직과는 달리 한 조직에 남·여가 같이 구성되어 있는 경우는 일부 개인종목을 제외하고는 찾아볼 수 없으며 이에 따른 리더십의 효과가 성별에 따라 다르게 영향을 미칠 수 있음에도 불구하고 이를 규명하려는 노력은 아직까지 미흡하다. 스포츠 현장의 리더십연구에서 성차에 관련된 연구는 주로 선수들이 개인적 특성에 따라 인지하거나 선호하는 리더십 유형의 차이를 규명하는 (김석훈, 2003; 문제일, 2004; 최성희, 김승철, 2005; Chelladurai & Saleh,1978; Erle, 1981)정도의 수준에 머물러있다.

이러한 연구들을 살펴보면, Chelladurai와 Saleh(1978)은 체육학과 학생들을 대상으로 선호하는 리더십 유형을 파악한 결과 남자는 여자보다 전체적, 사회적 리더 행동을 선호하였고, Erle(1981)은 하키선수를 대상으로 리더행동 선호도를 조사한 결과 남자선수들은 전체적, 훈련과 지시, 사회적 지지행동을 선호하고 여자선수들은 민주적 행동을 선호한다고 하였다. 한편 최성희와 김승철(2005)은 육상선수를 대상으로 조사한 결과 리더십행동 하위요인 모두에서 여자 선수 평균이 남자선수보다 높게 나타났다고 하였다. 이 밖에 다른 연구(김석훈, 2003; 문제일, 2004; 최영문, 2003)에서도 선수들이 리더십 유형의 성별 차이가 나타났다.

이와 같이 스포츠 팀에서 선수들이 인지하거나 선호하는 리더십 유형의 차이가 있음에도 불구하고 리더십의 효과를 검증하는데 있어서 남녀선수의 데이터를 같이 분석하여 각각에 미치는 영향력의 차이가 절충되어 연구결과가 나타내는 설계를 극복한 연구들이 앞으로 많이 수행되어야 할 것이다.

살펴본 바와 같이, 스포츠 팀을 대상으로 수행된 선행연구들은 제한된 이론 적용, 다양한 이론의 실증적인 자료의 부족, 그리고 리더십 효과에 있어서 성별차이의 간과라는 크게 세 가지 한계점을 가지고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 한계를 극복하기 위하여 앞으로 연구자들은 조직 구성원과 조직의 특성과 시대적 상황에 적합한 이론의 적용에 유의하여 연구를 수행하여야 할 것이다.

C. 선수스트레스와 운동수행

1. 스트레스의 개념

스트레스는 인간의 삶에서 정상적인 한 부분이며, 사람이 새로운 지식, 기술과 행동양식을 습득하기 위하여 직면해야 하는 불가피한 부분이다.

그러나 스트레스가 지나칠 때 어려움이 발생한다. 이 때 사람은 정서적, 인지적, 생리적 기능의 혼란을 경험하게 되고, 지속적인 스트레스는 죽음에까지 이르게 하는 심장병, 고혈압 등을 포함하는 여러 가지 신체적 질병의 원인이 도기도 한다. 또한 대인관계 및 스포츠 정면에서도 손상을 일으키게 된다(박종의, 2004).

스트레스에 관한 연구는 1920년대에 생리학의 관점에서 Hans Selye가 일반적 증후군(General Adapatation : GAS)이라는 개념을 발표하면서 더욱 스트레스의 개념이 체계화되었다. 스트레스는 신체(스트레스 요인)에 대처하여 동질청체(homeostasis) 상태를 유지하기 위한 생리적 반응 즉, 전투 아니면 도피반응(fight or flight response)의 과정으로 설명할 수 있다(홍상우, 2004).

오늘날 스트레스 개념은 보통 세 가지 입장에서 정의되고 있다. 첫째, 반응을 기초로 한 스트레스 개념이다. 이는 스트레스 상태에서 일어나는 특정반응 또는 반응군을 스트레스로 보는 관점이다. 초기의 스트레스에 대한 정의는 주로 이 입장을 취했다. 이 개념은 주로 생물학적 의학적 관점에서 연구되었는데, 스트레스를 종속변인 즉, 자극원(tress)으로 보는 견해이다. 둘째, 상황을 기초로 한 스트레스 개념이다. 특정 상황 자극 잠재군을 내포하고 있는 상황이 존재해야 한다는 점을 강조한다. 셋째, 유기체-환경 상호작용응로서의 스트레스 개념인데, 스트레스를 환경과 개인의 복작하고 역동적인 상호작용으로 보고 그 근원을 심리적 과정에 두고 있다(이종목, 1989).

스트레스는 바람직한 사건이라고 할지라도 예특하지 못한 사건인 경우에는 어느 정도로 부적응 적이다. 그러나 바람직한 사건보다도 바람직하지 못한 사건이 더 큰 적응적 노력을 필요로 하며 심리적인 부적응의 결과가 크게 나타난다(박종의, 2004).

2. 스트레스와 운동수행

선수가 운동을 지속하는 과정에서 스트레스는 계속적으로 선수의 수행이나 생활에 영향을 미치며, 크게 두 가지 관점에서 살펴볼 필요가 있다.

훈련, 경기, 합숙, 진로, 인간관계 등 운동으로 인해 유발되는 스트레스의 문제와 우발된 스트레스가 선수의 수행력에 미치는 영향에 대한 고려가 필요하다(박철민, 2005).

시합 시 선수들이 당면하는 문제는 불안, 이로 인한 각성사태의 부적절, 운동수행에 필요하거나 적합하지 않은 사고, 주의산만, 의욕상실, 자신감 결의, 실패에 대한 두려움과 같은 것이 있다. “나는 잘할 수 있다”는 자아 확신적 사고와 “내가 잘못하면 어떻게 하나?”하는 자아 획의적 사고, 그리고 “숨이 막힌다.”라든지 “어깨가 뻣뻣해지는 것 같다”는 등의 신체불편 증상으로 압축되어 나타나는 것이 공통적인 사항이다. 이와 같은 신체적 불편 증상은 심리적 부담에 의한 과도한 긴장에 수반하여 나타나는데 이러한 경향은 선수들이 성별, 경력, 종목특성에 따라 다소의 차이가 있을 수 있다. 특히 남자선수들이 여자선수들에 비해 상대적으로 경쟁 상태에 더 민감하고 강하게 반응하는 상황이 종속적인 성향을 보이면, 선수의 경력이 증가할수록 상대적으로 자신감은 감소하는 반면에 선수경력이 낮을수록 경쟁상황에 도전적이어서 자아 회의적 부정 사고를 덜 할 가능성이 있다. 이로 인하여 경기력에 부정적인 영향을 미치게 되므로 경기를 준비하는 신체적 준비과정이 더불어 경기에 영향을 미치는 내·외적인 요인에 대한 심리적 준비과정이 필요할 것이다.

3. 스트레스가 운동수행에 미치는 영향

스트레스와 운동수행의 관점에서는 만성적 스트레스로 인한 탈진(burnout)과 스트레스로 인한 운동 상해의 관계를 규명하는 방향으로 연구가 진행되어 왔다. 선수가 특정 유형의 스트레스에 장기적으로 노출되면 만성적인 스트레스로 인한 탈진을 경험하게 된다(Smith, 1986).

스트레스로 인한 탈진 증후군과 관련해 스트레스 상화에 노출된 선수의 탈진은 정신적인 측면에서 직면한 상황을 과소평가 하게 된다. 또한 신체적인 측면에서 긴장, 피로, 불면증 등이 유발되며 행동적 측면에서 근육의 경직으로 인해 운동 상해는 선수의 경기력을 저하시키는 원인의 하나이며 상해 정도가 심할 경우 더 이상 운동을 지속하지 못하는 상황이 발생하도 한다(홍상우, 2004).

D. 집단 응집력의 개념 및 정의

집단응집력(Group cohesion)이란 집단의 특징 즉, 단결(togetherness), 단체정신(team sprit), 일체감(team unity), 팀웍(team work)등의 다양한 용어를 포괄하는 의미로 사용되었다. 원래 응집이란 용어는 함께 결합시키거나 점착시키는 의미를 가진 라틴어인 “Cohaeus”에서 유래하였다.

집단응집력을 최초로 논의한 Lewin(1951)에 따르면 집단 응집력이란 집단구성원에 작용하는 심리적인 힘이라 정의하고 심리적 힘은 구성원을 집단속으로 끄는 힘과 구성원들로 하여금 집단을 이탈하게 하는 힘이라 하였다. 이런 측면에서, Festinger(1950)는 집단 구조의 원리와 집단 규범의 원리에서 집단의 구성원이 집단에 남아있는 총체적인 힘이라고 정의하고 집단의 응집력에 공헌하는 힘을 집단내에 존재하는 애착도와 집단의 목표달성을 위한 통제수단이라고 설명하고 있다. 이러한 견해에 대한 비판은 응집이란 현상은 단순한 집단이 아닌 하나의 집단이 보이는 특성이라고 고려할 때 참조단위가 아닌 집단이어야 하며, 집단이 존속하고자 하는 총체적인 장이라는 현상을 어떻게 측정하느냐가 문제이다Carron(1980).

Hagstom과 Selvin(1965)은 요인분석을 통해 응집력을 사회적 만족(socialsatifsction) 차원과 사회측정적 응집력(sociometric cohesion)차원을 제안하였다. 전자는 집단에 대한 만족감과 집단이 개인의 행동에 미치는 영향이며 후자는 집단 구성원간의 개인적인 우정을 말한다.

한편, Cartwright(1968)는 집단의 응집력을 집단의 매력, 집단 구성원의 사기, 그리고 집단 구성원간의 노력과 협동의 측면에서 규명하면서 특히, 집단의 매력을 강조하였고, Backman과 Helmreich(1975)은 응집력을 집단 전체의 참여도와 구성원의 결속도를 강조하고 있다. 이러한 초기의 연구들은 응집력의 정의가 지나치게 대인 매력에만 근거하여 측정한 결과들이 일관성이 없고, 응집력이 뜻하는 포괄적이고 다양한 차원을 무시하는 경향이 있다는 점에서 비판을 받고 있다. 그러나 추후 많은 학자들은 응집력은 단순차원 구조가 아닌 양면구조를 가지고 있다고 제시하고 있다. 이밖에 양차원을 착안한Nixon(1977)은 대인지향과 과제지향, Widmwyer와 Martens(1978)은 기술응집과 추정응집, Gruber와 Gray(1981)은 팀수행의 만족과 과제응집, Chelladurai(1981)는 사회의 힘과 과제의 힘, 그리고 스포츠 응집성 질문지를 개발한 Martens와 Peterson(1972)은 개인이 집단에 대한 애착도와 소속된 집

단의 전체 단위차원의 양면구조를 모두 가지고 있다고 하였다.

최근에 집단 역학 분야의 대부분의 연구들은 응집성을 단순한 현상이 아닌 상황에 따라 변화하는 역동적인 과정이라고 제안하고 있다. Carron(1982)은 스포츠 팀에 응집력을 집단의 목적과 목표를 추구하는 동안에 구성원들을 함께 결속시키려는 집단의 경향을 반영하는 역동적인 과정이라고 정의 하면서 개인적인 사회관계와 집단의 과제를 나타내고 있다. 이러한 내용을 요약해 보면, 응집력이란 사회적 응집력 차원과 과제 응집력 차원으로 다차원적인 구조를 가지고 있으며 집단 구성원의 애착도와 집단에 계속 남아있으려는 집단유지의 총체적인 힘이라고 정의할 수 있다.

1. 집단응집성과 경기성적의 관계

집단응집력과 수행간의 관계를 연구한 결과는 집단의 응집력이 높으면 집단의 수행이 향상된다는 일반적인 신념을 일관적으로 지지하지 못하고 있다. 즉 정적인 상관과 부적인 상관이 동시에 보고되고 있다.

집단응집력과 수행간의 관계를 연구한 결과는 집단의 응집력이 높으면 집단의 수행이 향상된다는 일반적인 신념을 일관적으로 지지하지 못하고 있다. 즉 정적인 상관과 부적인 상관이 동시에 보고되고 있다.

집단응집력과 수행간에 정적인 관계가 있다고 보고한 연구결과를 살펴보면, Arnold와 Straub(1972)는 SCQ를 이용하여 10개의 고교 농구선수를 대상으로 시즌 전 후에 응집력과 경기 성적을 비교 분석한 결과 성공적인 팀이 비 성공적인 팀보다 응집력이 더 높았다. Matens와 Peterson(1971)은 남자 농구팀과 아이스 하키팀을 대상으로 응집력과 팀 효율성 관계를 조사한 결과, 팀웍, 친밀감, 그리고 성원으로서의 가치등 과제 응집력 측면에서 정적인 관계가 있음을 보고하였고 추후 연구에서 성공적으로 시즌을 마친 팀이 비성공적인 팀에 비하여 응집력이 높다는 사실을 제시했다. 아울러 Klein & Christiansen(1969)은 농구팀, Ball과 Carron(1976)은 아이스하키팀, Bird(1977) 및 Ruder & Gill(1982)은 여자 배구팀을 대상으로 연구한 결과 성공적인 팀이 보다 응집성이 높으며 응집력과 수행간에 정적인 관계가 있음을 발견하였다.

한편, 정적인 관계와는 반대로 응집력과 수행간에 부적인 관계가 있다고 보고한

결과를 살펴보면 다음과 같다. Fiedler(1954)는 고교 농구팀을 대상으로 팀 구성원 상호간에 친밀도와 대인관계의 정도를 파악한 결과 승률과 친밀도는 부적인 관계가 있음을 제시하였으며, 협동 정도가 높은 팀이 경기 성적과 부적인 관계가 있다고 지적하였다. 같은 맥락에서 Lenk(1969)는 경기 성적이 우수한 독일 조정팀을 대상으로 사회 특정적 응집을 조사한 결과 팀 구성원간에 심한 내적 갈등에도 불구하고 세계선수권대회에서 우승한 예를 들어 응집력이 집단의 효율성에 직접적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 부정하였으며, Landers & Luschen(1974)은 볼링팀을 대상으로 팀 성적과 집단 응집력 관계를 연구한 결과 실패한 볼링팀이 성공한 팀보다 오히려 강한 대인간 매력을 지니고 있다고 보고하였다.

이와 같이 집단 응집력과 수행간의 관계를 연구한 결과가 일관되지 못한 이유는 크게 3가지 이유 때문으로 지적된다. 첫째는 응집력의 정의에 관한 문제와 연구에서 사용된 측정방법상의 문제이다. 즉, 다양한 측정방법간에 상관관계가 낮아 일관된 연구 결과를 얻지 못했다는 것이다. 예를 들어, 정적인 관계는 직접평가 항목을 응집성 요인으로 고려한 연구에서 나타난 반면, 부적인 관계는 대인간 매력을 응집성 요인으로 구성한 연구에서 나타났다.

둘째는 과제마다 구조와 요구(task structure and demand)가 다르기 때문이다. Landers & Luschen(1974) 즉 집단의 응집력 정도가 관제수행의 효율성에 미치는 영향은 수단-상호의존(mean-interdependece)의 정도에 따라 달라진다. 예를 들어, 독립적(사격, 볼링)또는 공행적(조정) 과제수행에서는 부적인 결과를 보인 반면, 상호작용과 협력을 요구하는 팀 스포츠(농구, 배구, 하키, 축구)에서는 정적인 결과를 보였다.

마지막으로 세 번째 이유는 집단응집력과 운동수행의 인과성 방향에 관한 문제이다. 즉, 높은 응집력이 수행의 성공을 유발시키는 원인인지 아니면 성공적인 수행이 응집력을 증가시키는 원인인지에 관한 인과성 문제이다. 그러나 대부분의 초기연구들이 시간차원을 고려하지 않았기 때문에 인과성 문제이다. 그러나 대부분의 초기연구들이 시간차원을 고려하지 않았기 때문에 인과성을 규명하기는 매우 어려우며 현재까지도 이 문제는 논쟁의 초점이 되고 있다.Williams(1982)

일반적으로 팀 성공과 시즌 후 응집력간의 관계를 검증한 연구들 Landers & Crum(1971), Bird(1977), Ruder & Gill(1982) 이 시즌 전 응집력과 시합 후 팀 성공간의 관계를 검증한 연구들 Martens & Peterson(1971), Widmeyer &

Martens(1978)보다 강하고 일관된 결과를 제시하고 있다.

2. 집단 응집력의 측정 방법

집단응집력은 전통적으로 사회 특정적 응집(sociometric cohesion)도구를 사용하여 응집력을 측정할 것이며, 이 측정기법은 집단 구성원들 사이에 매력을 측정하는 것으로 집단 구성원 간에 매력은 서로의 인간관계를 토대로 집단내의 상호 선택 경향에서 집단응집력을 지수로 산출할 것이다.

Cartwright(1968)는 집단응집력을 측정하는 방법을 다섯 가지로 분류하여 다양한 접근방법으로 제시하였다.

첫째는, 집단 구성원간의 매력을 측정하는 방법이고, 둘째는 집단 전체로서의 매력성(Attractiveness)을 측정하는 방법이며, 셋째는 개인이 집단속에 존속하려는 의욕을 측정하는 방법이고, 넷째는 집단에 대한 친밀감 또는 동일시정도를 측정하는 방법이다. 마지막으로 이상에서 측정되는 여러 요인을 적절한 비율로 모두 측정한 휘 그들의 점수를 이용하여 응집력의 정도를 나타내는 종합지표(composite index)를 만드는 것이다. 실제로 스포츠 현장에서 쓰는 표준화된 집단응집력 측정도구는 대부분 다섯째의 방법을 쓰는 것이 보통이다. 스포츠 집단의 응집력을 측정하는 일반적인 방법은 두 가지가 있다. 하나는 질문지법이고 다른 하나는 행동관찰 기법이다. 현재 가장 널리 쓰이고 있는 질문지는 스포츠 응집력 질문지(SCQ :Sport Cohesivness Questionnaire)로 Martens와 Peterson이 1971년 제작하고 1972년 Martens와 Peterson 그리고 Loy가 개발한 질문지이다. <표-6>에서 보는 바와 같이, 이 SCQ는 팀 응집력의 지표로 7개의 항목을 설정하여 7개의 문항으로 구성되었으며, 각각의 문항의 9개 평가척도로 되어 있다. 이 검사지는 구체적으로 개인상호간 애착도, 개인적인 영향력 팀과 활동하면서 생기는 즐거움, 소속팀의 구성원으로서의 가치, 소속감, 가치관, 팀웍정도 등을 측정하여 평가한다. 그러나 SCQ는 확실한 타당도와 신뢰도가 충분히 검증되지 않았고(Gill, 1978), 구성원의 심리 측정적 특성을 무시했다는 검사의 타당도 관한 논란은 계속되고 있으나 비교적 가장 널리 사용되어 온 검사지이다.

Gruber와 Gray(1982)가 개발한 응집력 질문지(TCQ : Team Cohesion Questionnaire)는 팀 응집력을 6개의 차원으로 구성하고 9단계 평가척도로 13개의

문항으로 구성되었다. 이 TCQ에 의하면 팀의 응집력을 구성하는 차원은 팀의 성적에 대한 만족도, 자신의 경기력에 대한 만족도, 구성원으로서의 가치, 지도력, 과제수행을 위한 응집, 인정을 받으려는 욕구, 애정의 응집 등이다. 다음의 <표-7>에서 보는 바와 같이, 이것은 과제응집력 차원과 사회적 응집력 차원으로 크게 구분된다(Cox, 1990).

표 6. 스포츠 응집력 질문지(SCQ)의 구성 내용

검사지	문항수	구성항목	측정항목
스포츠 응집력 질문지 (SCQ)	7	개인 대 개인	우정관계(friendship) 영향력(influence power)
		개인 대 집단	구성원의 가치(value of membership) 즐거움(enjoyment) 소속감(sense of belonging)
		집단 전체	팀웍(teamwork) 결속(closeness)

표 7. 팀 응집력 질문지(TCQ)의 구성내용

검사지	문항수	구성항목	측정항목
팀응집력 질문지 (TCQ)	42	사회적 응집	애정(affiliation) 인정의 욕구(desire of recognition) 구성원의 가치(value of membership)
		과제의 응집	팀 수행력 만족도(team-performance satisfaction) 자신의 수행력 만족도(self-performance satisfaction) 과제 응집력(task cohesion)

TCQ에 이어 Yukelson 등 (1984)에 의해 개발된 스포츠 응집력 도구(SCI : Sport Cohesion Instrument)는 다차원적(multidimensional)특성을 고려하여 개발한 질문지이다. 이 SCI는 팀의 응집력을 크게 4가지 차원으로 나누어 측정하고 있는데 <표-8> 집단에 대한 애착도, 목적의 통일성, 팀웍의 질적 수준, 팀에서의 개인적 역할에 대한 인식상의 가치 등이다. 이러한 4개의 차원은 각자 독립적 차원으로서 팀의 경기력과 중요한 관련이 있다고 주장한다. 또한 집단의 응집력을 결정하는 요인이 단순히 과제 관련 요인과 사회적 관련 요인만이 아니고, 규범적 요인과 기타 복합적인 차원으로 보고 4개의 차원을 측정하기 위하여 21개 문항으로 구성되어 있다.

표 8. 다차원스포츠 응집력 질문지(SCI)의 구성내용

검사지	문항수	측정항목
다차원 스포츠 (SCI)	21	팀웍의 질(quality of teamwork) 집단에 대한 애착(attraction to the group) 목적의 일치도(unity of purpose) 역할가치(valued roles)

최근 각종 검사측정치의 단점을 보완하고 이론적인 근거를 확실하게 밝힌 응집력 검사지는 Carron 등(1985)이 제작하고 Brawley 등(1987)에 의하여 개발된 집단환경질문지(GEQ : Group Environment Questionnaire)이다. Carron등(1985)은 응집력을 개인과 집단측면을 포함하는 다차원적인 구조로서 사회적 응집력과 과제 응집력으로 분류하여, 4개의 응집력 차원<표-9>을 18개 문항으로 구성하여 제시하였다. 4가지 검사 도구에서 나타나 있는 것과 같이 각각의 검사지가 합일되는 차원을 측정하지는 못하지만, 집단 응집력을 개인적인 애착도-과제차원, 개인적인 애착도-사회적 차원, 집단의 통합도-과제차원, 집단의 통합도-사회적 차원으로 나누어 측정하고 있다.

표 9. 집단 환경 질문지(GEQ)의 구성내용

검사지	문항수	구성항목	측정항목
집단환경 검사지 (GEQ)	18	집단통합	과제적 집단통합(group integration-task) 사회적 집단통합(group integration-social)
		집단에 대한 개인 매력	과제적 집단애착(individual attraction to the group-task) 사회적 집단 애착(individual attraction to the group-social)

우리나라에서는 이러한 측정도구의 결점을 보완하고 우리 스포츠 집단문화에 알맞은 집단 응집력 측정도구를 개발하기 위하여 이한규(1994)가 스포츠 집단응집력 검사지(GCQ : Group Cohesion Questionnaire)를 개발하였다. GCQ는 집단응집력 구성차원을 개인적 차원과 집단적 차원, 사회적 차원과 과제차원으로 나누었으며, 따라서 집단응집력 검사도구는 개인적-사회적 응집력(Individual centered Socially oriented Cohesion : IS), 집단적-사회적 응집력(Group centered Socially oriented Cohesion : GS), 개인적-과제 응집력(Individual centered Task oriented Cohesion : IT), 집단적-과제 응집력(Group centered Task oriented Cohesion : GT)의 차원으로 <표-10>와 같은 내용의 문항으로 구성하였다.

표 10. 스포츠 집단응집력 검사지(GCQ)의 구성내용

검사차원	검사내용
사회적 응집력	집단내의 사회적 관계를 유지, 발전시키는 힘 집단내의 사회적 관계를 유지, 발전시키는 집단 구성원의 상호작용
개인적-사회적 응집력	집단구성원의 개인적 상호작용 집단구성원 상호간의 우정, 존경, 관심 등에 대한 개인적인식도
집단적-사회적 응집력	집단구성원으로서 사회적 상호작용에 참가하는 정도 집단구성원으로서 집단에 대한 소속감, 안정선, 대화, 목표달성, 노력 등에 대한 인식정도
과제 응집력	집단목표 달성하기 위한 집단구성원의 상호작용 집단목표 달성하기 위한 집단구성원의 역동적 과정
개인적-과제응집력	집단목표 달성하기 위한 구성원의 각자의 참여도 집단목표 달성하기 위한 구성원의 목표, 역할, 훈련에 대한 개인적 참여도
집단적-과제응집력	집단목표 달성하기 위한 집단구성원전체의 참여도 집단목표 달성하기 위한 집단구성원의 팀웍, 결속, 공동작업 참여정도

III. 연구방법

A. 연구대상

본 연구의 대상은 전국 대학교에 재학 중인 육상선수를 파악한 후 집락무선표집법(cluster random sampling)으로 총 260명의 표본을 추출하였다. 이중 연구분석에 있어 이중기입과 무기입 자료 등 신뢰성이 떨어지는 대상을 분석에서 제외시키고 기입오류의 검색 등 자료명료화 작업을 거쳐 최종적으로 분석에 사용된 표본은 212명(남자 170명, 여자 42명)이었으며 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

표 11. 연구대상자의 일반적 특성

일반적 특성		빈도(명)	%
성별	남자	170	80.2
	여자	42	19.8
연령	1학년	68	32.1
	2학년	58	27.4
	3학년	36	17.0
	4학년	50	23.6
지도자경력	1-3년	84	39.6
	4-6년	86	40.6
	7-9년	34	16.0
	10년이상	8	3.8

B. 조사도구

본 연구의 목적 달성을 위해서 조사도구는 설문지법으로써 국내·외 선행연구에서 이미 설문지의 신뢰도 및 타당도가 검증된 도구를 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용

하였다. 설문지의 구성은 인구통계학적 특성 3문항, 스포츠 리더십 척도(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형) 20문항, 스트레스(실패의 두려움, 시합의 부담, 학업문제걱정, 실업팀 취업) 12문항, 집단응집력(사회응집력, 과제응집력) 12문항 총 47문항으로 구성하였다. 설문지의 주요 구성 지표 및 구성 내용과 문항수는 <표-12>와 같다.

표 12. 설문지의 구성지표

구 성 지 표	구 성 내 용		문항 수
인구통계학적특성	성별, 연령, 지도자경력		3
리더십 행동 유형	훈련과 지시형	1, 2, 3, 4	20
	민주적 행동형	5, 6, 7, 8	
	전제적 행동형	9, 10, 11, 12	
	사회적 지지형	13, 14, 15, 16	
	긍정적 보상형	17, 18, 19, 20	
스트레스	실패의 두려움	1, 2, 3	12
	시합의 부담	4, 5, 6	
	학업문제걱정	7, 8, 9	
	실업팀 취업	10, 11, 12	
집단응집력	사회응집력	1, 2, 3, 4, 5, 6	12
	과제응집력	7, 8, 9, 10, 11, 12	
계			47

1. 리더십 행동

스포츠 지도자의 리더십 행동의 측정을 위해 Chelladurai와 Sal도(1980)가 LBDQ를 근간으로 요인분석기법을 사용하여 개발한 설문지인 LSS는 훈련과 지시형 3문항, 민주적 행동형 4문항, 전제적 행동형 4문항, 사회적 지지형 4문항, 긍정적 보상형 4문항 등 5가

지 하위 차원으로 구성되어 있으며 총 20개 문항으로 구성된 것을 국내 선행 연구로 김병현(1992)이 우리말로 번안하여 이기옥(2006)에 사용한것을 수정・보완하여 사용하였다. 검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 “전혀 그렇지 않다”의 1점부터 “매우 그렇다”의 5점까지 숫자가 높을수록 리더십을 높게 지각함을 의미한다.

2. 선수스트레스 (Player's Stress)

선수스트레스를 측정하기 위한 검사 도구로서는 안정덕(1995)의 스포츠 스트레스 설문지를 본 연구에 알맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 이 검사지는 실패의 두려움 3문항, 시합의 부담 3문항, 학업문제걱정 3문항, 실업팀 취업 3문항 4가지 하위 차원으로 구성되어 있으며, 총 12문항으로 구성되어 있다. 검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 “전혀 그렇지 않다”의 1점부터 “매우 그렇다”의 5점까지 숫자가 높을수록 선수스트레스가 높음을 의미한다.

3. 집단응집력(Group cohesiveness)

집단응집력을 측정하기 위한 검사 도구로서는 국내 실정에 맞게 이한규, 김병현(1995)에 의해 개발된 스포츠 응집력 검사지를 본 연구에 알맞게 수정, 보완하여 사용하였다.

검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 “전혀 그렇지 않다”의 1점부터 “매우 그렇다”의 5점까지 숫자가 높을수록 집답응집력이 높음을 의미한다.

C. 조사도구 타당도와 신뢰도

1. 조사도구의 타당도

본 연구에서는 설문지의 타당도 검증을 위하여 전문가들의 내용 타당도(content validity)와 문항의 적합성에 대한 검토를 거쳤으며 타당도 검사를 하기 위한 방법으로는 탐색적 요인분석(exploratory factor analytic technique)을 사용하였다. 탐색적 요인분석이란 변인들이 어떠한 형태로 구성되어 있는가를 알아내어 새로운 개념을 발견해 내는 방법이다. 또한 요인을 회전시키는 방법은 직교회전 방법

(Varimax rotation)을 사용하였다. 요인의 추출은 고유치(eigenvalue)가 1.0 이상인 경우에 한하며, 그 이유는 추출된 요인 행렬을 설명하는데 유의한 요인 적재치(factor loading)의 기준은 그 절대 값이 .30이상인 항목으로 설정하는데, 표본수가 300명 이상일 때 .15이상이면 1% 수준에서 유의할 뿐만 아니라 요인 적재치가 크면 클수록 통계적 유의성이 증가하기 때문이다. 이와 같은 방법으로 설문 문항에 대한 요인분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

a. 리더십 행동에 대한 타당도 검사

본 연구의 리더십 행동에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표-13>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.899이상)를 나타내고 있는 문항은 사회적지지 14, 16, 15, 13으로써 4개 문항이며 사회적지지를 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.852이상)를 나타내고 있는 문항은 긍정적보상 19, 17, 20, 18으로써 4개 문항이며 긍정적 보상을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅲ에 높은 요인적재치(.862이상)를 나타내고 있는 문항은 전제적행동 10, 11, 09, 12으로써 4개 문항이며 전제적행동을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅳ에 높은 요인적재치(.834이상)를 나타내고 있는 문항은 민주적행동 05, 07, 08, 06으로써 4개 문항이며 민주적 행동을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅴ에 높은 요인적재치(.672이상) 나타내고 있는 문항은 훈련과지시 04, 03, 02, 01으로써 4개 문항이며 훈련과지시를 설명하는 문항들이다.

리더십 행동 하위요인의 누적비율이 81.0%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

표 13. 육상지도자의 리더십유형에 대한 요인분석

구분 문항	요인Ⅰ 사회적지지	요인Ⅱ 긍정적보상	요인Ⅲ 전제적행동	요인Ⅳ 민주적행동	요인Ⅴ 훈련과지시	공분산비 h2
리더십-14	.951	-.008	.138	.108	.168	.963
리더십-16	.938	-.035	.045	.086	.172	.919
리더십-15	.932	-.068	.084	.138	.137	.917
리더십-13	.899	-.020	.151	.126	.164	.874
리더십-19	-.039	.966	.051	.028	-.021	.939
리더십-17	-.020	.960	.054	.068	.025	.931
리더십-20	-.003	.925	-.028	.112	.051	.971
리더십-18	-.052	.852	-.105	.032	.036	.742
리더십-10	.149	-.048	.918	.087	.218	.922
리더십-11	.054	-.065	.893	.073	.073	.815
리더십-09	.052	.044	.885	.066	.158	.817
리더십-12	.153	.027	.862	.066	.200	.811
리더십-05	.136	.087	.104	.931	.121	.919
리더십-07	.068	.029	.087	.905	.093	.842
리더십-08	.091	-.020	.047	.885	.043	.796
리더십-06	.130	.162	.040	.834	.109	.752
리더십-04	.071	-.008	.065	.300	.749	.660
리더십-03	.244	.024	.068	.122	.716	.593
리더십-02	.067	.060	.279	-.027	.689	.561
리더십-01	.281	.018	.284	.001	.672	.612
고유치	3.712	3.493	3.423	3.366	2.264	
분산(%)	18.558	17.464	17.115	16.830	11.320	
누적(%)	18.558	36.022	53.136	69.966	81.286	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .806						
Bartlett Test of Sphericity = 10435.775, Significance = .000						

b. 선수스트레스

본 연구의 선수스트레스에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표-14>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.819이상)를 나타내고 있는 문항은 실패의 두려움 03, 02, 01 으로써 3개 문항이며 실패의 두려움을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.643이상)를 나타내고 있는 문항은 시합의 부담 10, 11, 12으로써 3개 문항이며 시합의 부담을 설명하는 문항들이다. 요

인Ⅲ에 높은 요인적재치(.598이상)를 나타내고 있는 문항은 학업문제걱정 05, 06, 04 으로써 3개 문항이며 학업문제걱정을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅳ에 높은 요인적재치(.641이상)를 나타내고 있는 문항은 실업팀 취업 09, 07, 08 으로써 3개 문항이며 실업팀 취업을 설명하는 문항들이다.

선수스트레스 하위요인의 누적비율이 72.3%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

표 14. 선수스트레스에 대한 요인분석

구분 / 문항	요인Ⅰ 실패의두려움	요인Ⅱ 시합의 부담	요인Ⅲ 학업문제걱정	요인Ⅳ 실업팀 취업	공분산비 h2
스트레스-02	.878	.068	.283	.175	.887
스트레스-03	.862	.065	.211	.140	.812
스트레스-01	.819	.084	.138	.114	.709
스트레스-10	-.062	.850	.009	.164	.753
스트레스-11	.035	.837	.133	.225	.771
스트레스-12	.315	.643	.154	.022	.537
스트레스-05	.260	.009	.833	.081	.768
스트레스-06	.193	.220	.729	.222	.666
스트레스-04	.347	.097	.598	.420	.664
스트레스-09	.139	.073	.119	.847	.756
스트레스-07	.303	.298	.142	.705	.698
스트레스-08	.002	.214	.456	.641	.665
고유치	2.625	2.051	2.010	1.998	
분산(%)	21.876	17.089	16.749	16.651	
누적(%)	21.876	38.966	55.715	72.366	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .825					
Bartlett Test of Sphericity = 2935.478, Significance = .000					

c. 집단응집력에 대한 타당도분석

본 연구의 리더십 행동에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표-15>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.684이상)를 나타내고 있는 문항은 과제응집력 09, 10, 11, 08, 07, 12 으로써 6개 문항이며 과제응집력을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.598이상)를 나타내고 있는 문항

은 사회응집력 05, 04, 03, 02, 01, 06으로써 6개 문항이며 사회응집력을 설명하는 문항들이다. 집단응집력 하위요인의 누적비율이 69.4%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

표 15. 집단응집력에 대한 요인분석

구분 문항	요인Ⅰ 과제응집력	요인Ⅱ 사회응집력	공분산비 h2
집단응집력-09	.813	.222	.710
집단응집력-10	.790	.337	.738
집단응집력-11	.773	.452	.801
집단응집력-08	.745	.361	.684
집단응집력-07	.687	.285	.553
집단응집력-12	.684	.458	.677
집단응집력-05	.182	.834	.729
집단응집력-04	.355	.796	.760
집단응집력-03	.379	.780	.752
집단응집력-02	.394	.729	.687
집단응집력-01	.511	.701	.753
집단응집력-06	.371	.598	.495
고유치	4.231	4.108	
분산(%)	35.260	34.236	
누적(%)	35.260	69.496	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .925			
Bartlett Test of Sphericity =3139.990 Significance = .000			

2. 조사도구의 신뢰도

본 연구에서는 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 문항간 내적 합치도 검사 방법인 Cronbach's α계수를 산출하였다. Cronbach's α값은 문장 하나 하나를 독립된 별개의 검사로 간주하며 검사 문항간의 동질성 정도에 의한 신뢰도 추정치인 문항 내적 합치도를 구하는 신뢰도 검사 방법 중의 하나이다. 육상지도자의 리더십유형, 선수스트레스, 집단응집력 요인의 신뢰도 분석을 실시한 결과는 다음 <표-8>과 같다.

<표-16>에 나타난 바와 같이, 본 설문지를 구성하고 있는 하위 요인의 문항 간

신뢰도인 Cronbach's α계수를 산출한 결과 리더십 유형 하위요인의 훈련과지시형 .744, 민주적행동형 .927, 전제적 행동형 .935, 사회적 지지형 .969, 긍정적 보상형 .798이며 선수스트레스 하위요인의 실패의 두려움 .879, 학업문제걱정 .765, 실업팀 취업 .748 시합의 부담 .713이며 집단응집력 하위요인의 과제응집력 .908, 사회응집력 .909으로 나타났다.

표 16. 요인별 문항수 및 신뢰도 분석

요 인	하위 요인	문항수	Cronbach's α
리더십 유형	훈련과지시	4	.744
	민주적행동	4	.927
	전제적행동	4	.935
	사회적지지	4	.969
	긍정적보상	4	.947
선수스트레스	실패의두려움	3	.879
	학업문제걱정	3	.765
	실업팀 취업	3	.748
	시합의 부담	3	.713
집단응집력	과제응집력	6	.908
	사회응집력	6	.909

전체적인 요인별로 신뢰도 수준이 .713에서 .969로 각 변수들 간에 신뢰도가 적정수준으로 나타났다. 각 하위요인의 신뢰도는 .713에서 .969로 Nunnally(1978)가 제시한 .70이상으로 나타나 신뢰할 만한 도구로 판명되어 사용하였다.

D. 조사절차

육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력에 관계를 규명하기 위하여 본 연구자와 조사원이 해당 대학 및 경기장을 직접 방문하여 조사대상자에게 설문의 목적과 기입 방법을 설명해준 뒤 자기평가기입법(Self-administering method)으로 설문지를 완성하는 방법을 사용하였다.

E. 자료처리

본 연구의 자료수집의 방법에 의하여 회수된 설문지의 응답결과는 우선 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 응답과 이중기입, 무기입 등의 자료를 자료분석에서 제외시켰다. 그리고 신뢰성이 있다고 판단되는 자료를 컴퓨터에 개별입력(coding)시키고, Window용 SPSS/PC 18.0 Version 통계프로그램을 이용하여 분석의 목적에 따라 전산 처리하였으며 구체적인 자료처리방법은 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 특성변인에 따른 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력의 차이는 평균, 표준편차검증 및 일원병량분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

둘째, 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스에 미치는 영향을 표준다중회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

셋째, 육상지도자의 리더십유형이 집단응집력에 미치는 영향을 표준다중회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

넷째, 육상지도자의 선수스트레스가 집단응집력에 미치는 영향을 표준다중회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

IV. 결과 및 논의

본 연구에서는 육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와 집단응집력의 관계 규명하기 위하여, 첫째, 인구통계학적 특성변인에 따른 육상지도자의 리더십유형과 선수스트레스, 집단응집력의 차이, 둘째, 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스에 미치는 영향, 셋째, 육상지도자의 리더십유형이 집단응집력에 미치는 영향, 넷째, 육상지도자에 대한 선수스트레스와 집단응집력의 관계, 다섯째, 육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와 집단응집력의 인과적 관계를 분석한 결과와 논의를 다음과 같이 제시한다.

1. 인구통계학적 특성에 따른 리더십유형의 차이

다음의 <표-17>는 배경변인인 성별, 연령, 지도자경력 등에 따른 육상지도자의 리더십유형의 차이를 살펴보기 위하여 평균, 표준편차 검증과 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시한 결과이다.

<표-17>에 의하면, 인구통계학적 특성변인에 따른 육상지도자의 리더십유형의 차이는 학력, 지도자경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 17. 인구통계학적 특성에 따른 리더십유형의 차이

		훈련과지시			민주적행동		전제적행동		사회적지지		긍정적보상	
		N	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성별	남	170	3.66	0.619	3.42	0.623	3.51	0.653	3.41	0.756	2.91	0.906
	여	42	3.52	0.671	3.27	0.487	3.45	0.656	3.3	1.029	2.9	0.948
	F값		1.619		2.024		0.226		0.692		0.001	
	유의확률		.205		.156		.635		.406		.979	
학년	1학년	68	3.57	0.709	3.37	0.58	3.49	0.651	3.3	0.757	2.87	1.021
	2학년	58	3.56	0.664	3.26	0.568	3.44	0.584	3.19	0.868	3.09	0.815
	3학년	36	3.94	0.444	3.58	0.702	3.67	0.521	3.68	0.836	2.79	0.838
	4학년	50	3.58	0.533	3.44	0.559	3.44	0.796	3.54	0.751	2.83	0.908
	F값		3.693		2.363		1.091		3.649		1.175	
	유의확률		.014*		.072		.354		.014*		.32	
	post-hoc	1>3, 2>3, 3>1,2							2>3, 3>2			
지도자 경력	1-3년	84	3.68	.557	3.39	.599	3.63	.643	3.41	.878	2.96	.800
	4-6년	86	3.59	.722	3.32	.610	3.42	.544	3.35	.823	2.95	.887
	7-9년	34	3.65	.571	3.51	.480	3.46	.822	3.32	.608	2.60	1.118
	10년이상	8	3.50	.598	3.69	.874	3.00	.756	3.94	.765	3.13	1.217
	F값		.423		1.549		3.229		1.374		1.610	
	유의확률		.737		.203		.023*		.252		.188	

*p< .05

먼저 성별에 따른 육상지도자의 리더십유형의 차이는 하위변인인 훈련과 지시, 민주적 행동, 전제적행동, 사회적지지, 긍정적보상에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않다. 학년과 지도자 경력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 학년은 3학년 훈련과지시형(M=3.94)에서 높게 나타났으며, 3학년이 사회적지지(M=3.68)에서 높게 나타났다.

다음으로 육상지도자 경력에 따른 리더십유형의 차이는 하위변인인 전체적행동에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 전제적행동에서 1-3년(M=3.63) 집단에서 가장 높게 나타났다.

2. 인구통계학적 특성에 따른 선수스트레스의 차이

다음의 <표-18>는 배경변인인 성별, 학년, 지도자경력에 따른 육상지도자의 선수스트레스의 차이를 살펴보기 위하여 평균, 표준편차 검증과 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시한 결과이다.

표 18. 인구통계학적 특성에 따른 선수스트레스의 차이

		실패의 두려움			학업문제걱정		실업팀문제		시합의 부담	
		N	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
성별	남	170	3.84	.760	3.89	.641	3.83	.678	3.74	.566
	여	42	3.84	.881	3.76	.660	3.57	.692	3.48	.748
	F값		.002		1.417		4.768		6.157	
	유의확률		.965		.235		.03*		.014*	
학년	1학년	68	4.03	.770	3.78	.695	3.72	.637	3.58	.716
	2학년	58	3.62	.873	3.82	.715	3.91	.738	3.66	.597
	3학년	36	3.89	.704	4.11	.529	3.74	.735	3.73	.545
	4학년	50	3.79	.693	3.87	.530	3.73	.653	3.82	.505
	F값		3.050		2.249		.986		1.604	
	유의확률		.030*		.084		.400		.190	
	post-hoc		1>2, 2>1							
지도자 경력	1-3년	84	3.87	.683	3.86	.586	3.79	.705	3.56	.567
	4-6년	86	3.87	.828	3.91	.672	3.83	.636	3.77	.599
	7-9년	34	3.59	.857	3.78	.686	3.71	.795	3.69	.686
	10년이상	8	4.25	.812	3.92	.850	3.42	.463	4.04	.722
	F값		1.994		.315		1.029		2.705	
	유의확률		.116		.814		.381		.046*	

*p< .05

<표-18>에 의하면, 인구통계학적 특성변인에 따른 육상지도자 선수스트레스의 차이는 성별, 학년, 지도자경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저 성별에 따른 육상지도자의 선수스트레스의 하위변인인 실업팀문제,

시합의 부담에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 실업팀문제(M=3.83) 집단이 높게 나타났으며, 시합의 부담(M=3.74) 집단이 높게 나타났다.

다음으로 학년에 따른 육상지도자의 선수스트레스의 하위변인인 실패의두려움에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 실패의 두려움 1학년(M=4.03) 집단이 높게 나타났다.

마지막으로 지도자 경력에 따른 육상지도자의 선수스트레스의 하위변인인 시합의 부담에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면 시합의 부담에서 10년 이상(M=4.04) 집단이 가장 높게 나타났다.

3. 인구통계학적 특성에 따른 집단응집력의 차이

다음 <표-19>은 배경변인인 성별, 학년, 지도자 경력에 따른 육상지도자의 집단응집력의 차이를 살펴보기 위하여 평균, 표준편자 검증과 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시한 결과이다.

<표-19>에 의하면, 인구통계학적 특성변인에 따른 육상지도자의 집단응집력의 차이는 학년, 지도자 경력 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저, 학년에 따른 육상지도자의 집단응집력의 차이는 하위변인인 사회응집력, 과제응집력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 사회응집력에서 4학년(M=3.81), 과제응집력 3학년(M=3.85) 집단이 높게 나타났으며, 지도자 경력에 따른 육상지도자의 집단응집력의 차이는 하위변인인 사회응집력에서 10년이상(M=4.46), 과제응집력 10년이상(M=4.33) 집단이 높게 나타났다.

표 19. 인구통계학적 특성에 따른 집단응집력의 차이

		사회응집력			과제응집력		
		N	M	SD	N	M	SD
성별	남자	170	3.59	.700	170	3.66	.729
	여자	42	3.59	.754	42	3.66	.699
	F		.002			.000	
	유의확률		.968			.987	
학년	1학년	68	3.54	.734	68	3.68	.722
	2학년	58	3.37	.654	58	3.43	.781
	3학년	36	3.73	.785	36	3.85	.780
	4학년	50	3.81	.601	50	3.76	.535
	F		4.322			3.234	
	유의확률		.006**			.023*	
	post-hoc		2>4, 4>2				
지도자 경력	1-3년	84	3.56	.697	84	3.58	.634
	4-6년	86	3.57	.684	86	3.69	.805
	7-9년	34	3.52	.698	34	3.64	.680
	10년이상	8	4.46	.706	8	4.33	.519
	F		4.397			2.839	
	유의확률		.005**			.039*	
	post-hoc		1>4, 2>4, 3>4, 4>1,2,3			1>4, 4>1	

*p< .05 **p< .01

A. 육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와의 관계

이 연구에서 설정한 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스의 하위변인인 실패의 두려움, 학업문제걱정, 실업팀 문제, 시합의 부담에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음의 <표-20>에 제시된 것과 같다. 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스에 미치는영향은 실패의 두려움, 학업문제걱정, 실업팀 문제, 시합의 부담에 별로 표준다중회귀분석을 실시하였다.

1. 육상지도자의 리더십유형에 따른 실패의 두려움과의 관계

다음의 <표-20>은 육상지도자의 리더십유형이 실패의 두려움에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 20. 육상지도자의 리더십유형에 따른 실패의 두려움의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	1.216	.397		3.061
훈련과지시	.320	.091	.257	3.521***
민주적행동	.084	.085	.064	.984
전제적행동	.072	.082	.060	.872
사회적지지	.236	.066	.246	3.583***
긍정적보상	.043	.053	.050	.802
		Multiple R		.478
		R Square		.228

***p< .001

<표-20>은 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시, 민주적 행동, 전제적 행동, 사회적 지지, 긍정적 보상)을 독립변수, 선수스트레스의 하위요인인 실패의 두려움을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스에 통계적으로 유의한(R^2= .228) 차이가 있는 것으로 나타났다. 리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 사회적지지형(t= 3.583)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 육상지도자의 리더십유형에 따른 학업문제걱정과의 관계

다음의 <표-21>은 육상지도자의 리더십유형이 학업문제걱정에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 21. 육상지도자의 리더십유형에 따른 학업문제걱정과의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	1.788	.334		5.356
훈련과지시	.291	.076	.284	3.805***
민주적행동	.196	.071	.183	2.749**
전제적행동	.109	.069	.110	1.580
사회적지지	.020	.055	.026	.369
긍정적보상	-.032	.045	-.045	-.708
		Multiple R		0.444
		R Square		0.197

**p< .01 ***p< .001

<표-21>은 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 선수스트레스의 하위요인인 학업문제걱정을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 표준다중회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .1973) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 3.805)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 육상지도자의 리더십유형에 따른 실업팀 문제와의 관계

다음 <표-22>는 육상지도자의 리더십유형이 실업팀 문제에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 22. 육상지도자의 리더십유형에 따른 실업팀문제와의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	1.871	.358		5.232
훈련과지시	.211	.082	.194	2.582*
민주적행동	-.021	.077	-.019	-.280
전제적행동	.340	.074	.323	4.599***
사회적지지	-.030	.059	-.036	-.504
긍정적보상	.043	.048	.057	.896
		Multiple R		0.431
		R Square		0.186

*p< .05 ***p< .001

<표-22>는 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 선수스트레스의 하위요인인 실업팀 문제를 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 표준다중회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .186) 것으로 나타났다. 리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 전제적행동형(t= 4.599)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 육상지도자의 리더십유형과 시합부담과의 관계

다음의 <표-23>는 육상지도자의 리더십유형이 시합부담에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 23. 육상지도자의 리더십유형과 시합부담의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	2.595	.343		7.561
훈련과지시	.192	.078	.198	2.449*
민주적행동	.031	.073	.030	.421
전제적행동	.055	.071	.059	.781
사회적지지	-.012	.057	-.017	-.218
긍정적보상	.046	.046	.069	1.003
		Multiple R		0.247
		R Square		0.061

**p< .01

<표-23>은 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 선수스트레스의 하위요인인 시합부담을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 표준다중회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .061) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 1개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미

치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 2.449)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

B. 육상지도자의 리더십유형에 따른 집단응집력과의 관계

이 연구에서 설정한 육상지도자의 리더십유형이 집단응집력의 하위변인인 사회응집력, 과제응집력에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음의 <표-24>에 제시된 것과 같다. 육상지도자의 리더십유형이 집단응집력에 미치는 영향은 집단응집력의 하위변인인 사회응집력, 과제응집력별로 표준다중회귀분석을 실시하였다.

1. 육상지도자의 리더십유형과 사회응집력과의 관계

다음의 <표-24>는 육상지도자의 리더십유형이 사회응집력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 24. 육상지도자의 리더십유형과 사회응집력과의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	1.675	.370		4.532
훈련과지시	.165	.085	.147	1.952
민주적행동	-.062	.079	-.052	-.781
전제적행동	.082	.076	.075	1.070
사회적지지	.262	.061	.301	4.272***
긍정적보상	.121	.050	.156	2.443*
Multiple R				0.429
R Square				0.184

**p< .01 ***p< .001

<표-24>는 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 집단응집력의 하위요인인 사회응집력을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 표준다중회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .184) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미

치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 사회적 지지형(t= 4.272)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 육상지도자의 리더십유형과 과제응집력과의 관계

다음의 <표-25>는 육상지도자의 리더십유형이 과제응집력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 25. 육상지도자의 리더십유형과 과제응집력과의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	1.805	.378		4.776
훈련과지시	.249	.086	.218	2.886**
민주적행동	-.079	.081	-.065	-.973
전제적행동	.093	.078	.084	1.188
사회적지지	.222	.063	.251	3.541***
긍정적보상	.048	.051	.061	.948
Multiple R				0.421
R Square				0.177

**p< .01 ***p< .001

<표-25>는 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 집단응집력의 하위요인인 과제응집력을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 표준다중회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .177) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 사회적지지형(t= 3.541)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

C. 육상지도자의 선수스트레스와 집단응집력과의 관계

이 연구에서 설정한 육상지도자의 선수스트레스가 집단응집력의 하위변인인 사회응집력, 과제응집력에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음의 <표-26>에 제시된

것과 같다. 육상지도자의 선수스트레스가 집단응집력에 미치는 영향은 집단응집력의 하위변인인 사회응집력, 과제응집력별로 표준다중회귀분석을 실시하였다.

1. 육상지도자의 선수스트레스와 사회응집력과의 관계

다음의 <표-26>은 육상지도자의 선수스트레스가 사회응집력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 26. 육상지도자의 선수스트레스와 사회응집력과의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	.806	.309		2.608
실패두려움	.311	.063	.343	4.955***
학업문제걱정	-.059	.086	-.054	-.691
실업팀문제	.070	.077	.068	.914
시합부담	.423	.074	.366	5.707***
		Multiple R		0.666
		R Square		0.443

***p< .001

<표-26>은 선수스트레스의 하위요인(실패의 두려움, 학업문제걱정, 실업팀 문제, 시합의 부담)을 독립변수, 집단응집력의 하위요인인 사회응집력을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 표준다중회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .443) 것으로 나타났다.

선수스트레스의 4개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 시합의 부담(t= 5.707)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 육상지도자의 선수스트레스와 과제응집력과의 관계

다음의 <표-27>은 육상지도자의 선수스트레스가 과제응집력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 27. 육상지도자의 선수스트레스와 과제응집력과의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	.763	.317		2.407
실패두려움	.300	.064	.326	4.673***
학업문제걱정	.032	.088	.028	.360
실업팀문제	.073	.079	.069	.919
시합부담	.366	.076	.311	4.817***
Multiple R				0.562
R Square				0.316

***p< .001

<표-27>은 선수스트레스의 하위요인(실패의 두려움, 학업문제, 실업팀 문제, 시합의 부담)을 독립변수, 집단응집력의 하위요인인 과제응집력을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 표준다중회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .316) 것으로 나타났다.

선수스트레스의 4개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 영향력(t= 4.817)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

D. 논 의

1. 인구통계학적 특성에 따른 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력의 관계

인구통계학적 특성변인에 따른 육상지도자의 리더십유형의 차이는 성별, 학년, 지도자 중 성별과, 지도자 경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따른 육상지도자의 리더십유형의 차이는 하위변인인 훈련과 지시, 민주적 행동, 전제적행동, 사회적지지, 긍정적보상에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않다. 학년과 지도자 경력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결

과를 구체적으로 살펴보면, 학년은 3학년 훈련과지시형(M=3.94)에서 높게 나타났으며, 3학년이 사회적지지(M=3.68)에서 높게 나타났다.

다음으로 육상지도자 경력에 따른 리더십유형의 차이는 하위변인인 전체적행동에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 전제적행동에서 1-3년(M=3.63) 집단에서 가장 높게 나타났다. 본 연구의 결과와 선행연구를 살펴보면 이기옥(2006)은 종목에 따른 리더십의 차이는 개인종목 선수들이 단체종목 선수들보다 훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형 모두를 유의하게 인지하고 있는 것으로 나타났으며, Terry와 Howe(1984)가 개방 스포츠와 폐쇄스포츠에 있는 선수들이 선호하는 코칭 행동이 다르다는 것과 같은 맥락으로 나타나 본 연구결과에서도 인구통계학적 특성변인이 육상지도자의 리더십유형에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 같은 결과가 나타났으며 이에 본 연구를 지지해주고 있다.

인구통계학적 특성변인에 따른 육상지도자 선수스트레스의 차이는 성별, 학년, 지도자경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저 성별에 따른 육상지도자의 선수스트레스의 하위변인인 실업팀문제, 시합의 부담에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 실업팀문제(M=3.83) 집단이 높게 나타났으며, 시합의 부담(M=3.74) 집단이 높게 나타났다.

다음으로 학년에 따른 육상지도자의 선수스트레스의 하위변인인 실패의두려움에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 실패의 두려움 1학년(M=4.03) 집단이 높게 나타났다.

마지막으로 지도자 경력에 따른 육상지도자의 선수스트레스의 하위변인인 시합의 부담에서 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면 시합의 부담에서 10년 이상(M=4.04) 집단이 가장 높게 나타났다.

본 연구의 결과와 선행연구를 살펴보면 강미향(2009)은 인구통계학적 특성변인에 따른 선수스트레스 차이는 통계적으로 유의한 차이가 나타났으며, 강현정(2007)의 연구에서도 리더십유형을 여러 가지 유형으로 분류하여 차이가 있음을 보고하여 본 연구의 결과와 일치하고 있다.

인구통계학적 특성변인에 따른 육상지도자의 집단응집력의 차이는 성별, 지도자 경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저, 학년에 따른 육상지도자의 집단응집력의 차이는 하위변인인 사회응집력, 과제응집력에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면, 사회응집력에서 4학년(M=3.81), 과제응집력 3학년(M=3.85) 집단이 높게 나타났으며, 지도자 경력에 따른 육상지도자의 집단응집력의 차이는 하위변인인 사회응집력에서 10년이상(M=4.46), 과제응집력 10년이상(M=4.33) 집단이 높게 나타났다. 본 연구의 결과와 선행연구를 살펴보면 강미향(2009)의 연구에서 인구통계학적 특성변인에 따른 집단응집력에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내고 있어 본 연구의 결과를 지지해주고 있다.

2. 육상지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스와의 관계

리더십유형이 선수스트레스에 미치는 영향을 살펴보면 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 선수스트레스의 하위요인인 실패의 두려움을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

이 결과에 의하면 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스에 통계적으로 유의한(R^2= .228) 차이가 있는 것으로 나타났다. 리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 사회적지지형(t= 3.583)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 3.805)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 전제적행동형(t= 4.599)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 1개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 2.449)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

선행연구의 결과를 살펴보면 이상오(2001)의 지도자의 리더십은 스트레스 연구에서의 하위요인인 정신스트레스를 제외하고 모두 유의한 차이가 있다는 결과를

자시하여 본 연구의 결과와 부분적으로 일치하고 있다. 또한 강현정(2007)의 연구에서도 리더십유형을 여러 가지 유형으로 분루하여 차이가 있음을 보고하여 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

3. 육상지도자의 리더십유형에 따른 집단응집력과의 관계

리더십유형이 집단응집력에 미치는 영향을 살펴보면 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 집단응집력의 하위요인인 사회응지력과 과제응집력을을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 사회응집력은 통계적으로 유의한(R^2= .184) 것으로 나타났다. 리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 사회적 지지형(t= 4.272)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고, 과제응집력은 통계적으로 유의한(R^2= .177) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 사회적지지형(t= 3.541)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 농구선수들을 대상으로 연구한 안준호(2002)와 이문규(2007)의 연구결과와 유사하였다, 그리고 경기력 향상을 위한 다양한 스포츠 지도자의 역할을 분석한 김종욱(2003), 박정근(2003)의 내용과도 일관되고 있음을 알 수 있다. 이는 스포츠 상황에서 경기력에 영향을 미치는 지도자의 지도 능력의 중요성을 다시 한 번 확인해 볼 수 있는 내용이다. 선행연구결과에 따라 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

4. 육상지도자의 선수스트레스에 따른 집단응집력과의 관계

선수스트레스가 집단응집력에 미치는 영향을 살펴보면 선수스트레스의 하위요인(실패의 두려움, 학업문제걱정, 실업팀문제, 시합의 부담)을 독립변수, 집단응집력의 하위요인인 사회응집력, 과제응집력을 종속변수로 한 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 사회응집력은 통계적으로 유의한(R^2= .443) 것으로

나타났다.

선수스트레스의 4개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 시합의 부담(t= 5.707)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고, 과제응집력은 통계적으로 유의한(R^2= .316) 것으로 나타났다. 선수스트레스의 4개 하위요인 중 2개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 영향력(t= 4.817)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 중・고 핸드볼 선수들을 대상으로 이루어진 정연성, 이원희, 김원경(2009) 연구에서 스트레스와 집단응집력은 유의미한 상관관계가 있다고 하였으며, 운동스트레스는 집단응집력에 영향을 부분적으로 미치고 있다는 결과를 제시하여 본 연구의 결과와 부분적으로 일치하고 있으며, 강미향(2009)의 연구결과와 본 연구결과와 일치하여 본 연구결과를 지지해주고 있다.

V. 결론 및 제언

A. 결 론

본 연구는 육상지도자의 리더십 유형과 선수스트레스 및 집단응집력의 관계를 규명하고 효율적인 지도를 위한 기초자료로 활용하고자 2011년 전국 대학교에 재학 중인 육상선수를 대상으로 집락무선표집법(cluster random sampling)으로 총 212명의 표본을 추출하여 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 인구통계학적 특성변인에 따른 육상지도자의 리더십유형의 차이는 학력, 지도자경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 선수스트레스의 차이는 성별, 학년, 지도자경력에 따라, 그리고 집단응집력의 차이는 학년, 지도자 경력 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스에 미치는 영향은 실패의 두려움, 악업문제걱정, 실업팀 문제, 시합부담에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 육상지도자의 리더십유형이 집단응집력에 미치는 영향에 따른 사회응집력, 과제응집력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 육상지도자의 선수스트레스가 집단응집력에 미치는 영향에 따른 사회응집력, 과제응집력에서 유의한 차이가 잇는 것으로 나타났다.

B. 제언

본 연구는 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력의 관계를 분석함으로써 리더십유형(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)과 선수스트레스(실패의 두려움, 학업문제걱정, 실업팀 문제, 시합의 부담)와 집단응집력(사회응집력, 과제응집력)에 어떠한 영향을 미치는가를 밝히고자하는 목적에서 시도되었다. 이와 같은 목적으로 시도된 본 연구의 결론은 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력에 영향을 미치는 것으로

나타났다. 따라서 이러한 연구결과와 결론을 토대로 본 연구가 지닌 제한점을 고려하여, 연구의 수행과정에서 나타난 문제점과 후속연구를 위한 앞으로의 연구과제에 대하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 최근의 여가스포츠 참가 경향을 살펴보면 자연친화적이고 자연을 대상으로 하는 여가스포츠의 인구가 급속도로 증가하고 있는 추세이다. 게다가 단지 건강과 체력의 측면만을 위한 참가가 아닌 이와 더불어 신체적이고 정신적인 그리고 사회적인 측면의 욕구를 충족하기 위한 목적의 참여인구가 증가하고 있다. 따라서 이러한 사회현상을 배경으로 한 후속연구가 필요하다고 하겠다.

둘째, 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력의 관계의 연구에 있어서 지도대상자들의 심리적 내면상황을 보다 심층적으로 분석하기 위해서 후속연구에서는 면접법과 참여관찰법의 연구방법을 추가하여 연구하게 되면 더욱 연구가치가 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

강미향(2009). 고등학교 농구지도자의 리더십유형에 따른 선수스트레스 및 집단응집력의 차이. 미간행 석사학위논문. 국민대학교 교육대학원.

강현정(2007). 댄스스포츠 지도자의 리더십유형이 선수스트레스에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 한국체육대학교 대학원.

구연성(2004). 카리스마 리더십이 동기부여적 자아개념과 직무성과에 미치는 영향. 미간행 박사학위 논문. 경희대학교 대학원.

김광석(2003). 스포츠 지도자의 리더십유형이 구성원 만족도와 집단응집력에 미치는 영향. 한국스포츠리서치, 14(1), 121-130.

김병현(1992), 스포츠 집단의 경쟁가치 리더십 모형. 미간행 박사학위 논문, 성균관대학교 대학원.

김석훈(2003), 골프지도자의 지도유형과 지도효율성에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 스포츠과학 대학원.

김성수(2002). 글로벌 리더십론. 기업경영종합연구원, 13.

김영희(2003), 서번트 리더십과 조직성과의 관계에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 충남대학교 대학원.

김익철(2003). 서번트 리더십이 개인 및 집단 임파워먼트에 미치는 영향. 미간행 석사학위 논문. 고려대학교 교육대학원.

김종욱, 이정수, 장갑석, 정종환, 이제행(2003). 스포츠유형별 코칭행동 인식과 선수만족 및 경기력의 관계. 한국체육학회지, 42(5), 231-238.

문제일(2004). 배드민턴 지도자의 리더십 유형이 성원만족도에 미치는 영향, 미간행 석사학위논문, 경희대학교 산업정보대학원.

박명숙(2004). 서번트 리더십에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문. 인하대학교 경영대학원.

박정근(2003). 우수농구 코치들의 리더십에 관한 질적 연구. 체육관학연구, 14(1), 59-77.

박종의(2004). 테니스 동호인의 스트레스 요인분석. 미간행 석사학위논문. 선천대학교 교육대학원.

박철민(2005). 대학 골프 선수들이 스트레스 요인과 대처전략에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 연세대학교 대학원.

백국군(2005). 쇼트트랙 선수·지도자간의 경기 전략 일치정도와 지도자 신뢰 및 경기수행 만족의 관계. 한국체육학회, 44(4), 575-583.

안정덕(2003). 복식호흡과 명상프로그램이 태권도 선수들의 스트레스 감소에 미치는 영향. 한국체육교육학회, 8(2), 172-187.

안준호(2002). 농구지도자의 리더십 행동 유형에 따른 응집성 및 인지된 경기력의 관계. 미간행 석사학위논문. 한국체육대학교 대학원.

양재근(2001). 탁구 지도자의 리더십 행동과 성원만족의 관계. 한국스포츠사회학회지, 14(2), 617-629.

유재충(2004). 핸드볼 선수가 지각하는 리더십 유형과 일탈의 관계. 한국스포츠사회학회지, 17(3), 209-219.

유정애(2002). 농구 선수 특성에 따른 코치의 지도행동 유형 분석. 미간행 석사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.

이관응(2001). 신뢰경영과 서번트 리더십. 경기도: (주) 엘테크.

이기옥(2006), 스포츠 지도자의 리더십과 임파워먼트, 운동 만족도의 상관성에 대한 연구. 미간행 박사학위 논문, 경남대학교 대학원.

이문규(2007). 농구지도자의 리더십과 선수의 자기관리 및 응집성의 관계. 미간행 박사학위논문. 명지대학교 대학원.

이병진(2003). 새로운 교육의 패러다임 교육리더쉽. 서울: 학지사.

이상오(2001). 프로야구 지도자들의 리더십 유형과 선수들의 스트레스 및 생활만족도에 관한 연구. 미간행석사학위논문. 전남대학교 교육대학원.

이종목(1989). 직무 스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서원사.

이철재(2004). 생활체육 골프참여자들의 골프지도자에 대한 리더십 특성과 신뢰의 관계. 미간행 석사학위 논문. 전주대학교 대학원.

이한규(1994). 집단 종목 팀의 집단응집력 검사 개발(Ⅱ). 체육과학연구소 종합보고서. 한국체육과학연구원.

이한규, 김병현(1995). 집단종목 팀의 집단응집력 검사 개발. 한국체육과학연구원. 체육과학논총, 6(1), 15-26.

장태윤, 박찬식(2001). 리더십유형이 조직구조와 성과에 미치는 영향에 관한 연구.

인적자원관리 연구.
정연성, 이원희, 김원경(2009). 중・고 핸드볼 선수의 운동스트레스가 집단응집력에 미치는 영향. 한국사회체육학회지, 36, 1049-1062.
정영린(2000). 고등학교 운동선수가 인식한 코치의 리더십 행동과 성취동기의 관계. 한국스포츠사회학회지, 13(2), 345-354.
정영린, 이성철(1999). 코치의 리더십 행동과 선수만족의 관계. 한국스포츠사회학회지, 12, 185-196.
정지혜(2004). 대학 농구 팀 수행성적에 따른 코치의 지도 행동 유형과 집단응집력의 관계. 한국스포츠심리학회지. 15(1), 65-78.
조병섭(2003), 골프지도자의 카리스마 리더십에 따른 리더동일시 및 신뢰, 운동몰입이 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 박사학위 논문, 단국대학교 대학원.
조재기(1993). 코치의 지도성 행동 유형에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 한양대학교 대학원.
조태수, 이진석(2005). 하키 지도자의 카리스마 리더십이 팀 효율성에 미치는 영향. 한국체육학회지, 44(5), 643-653.
채관석(1997). 코칭 행동에 대한 선호, 인식의 일치 정도와 성원 만족 및 응집성의 관계. 미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
최성희, 김승철(2005). 육상 코치의 리더십 행동유형과 선수만족과의 관계. 한국체육학회지, 44(5), 279-288.
최영곤(1990). 경기, 종목별 운동선수들의 스트레스에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 부산대학교 대학원.
최영문(2003). 배구지도자 리더십 유형이 선수 만족에 미치는 영향, 미간행 석사학위논문, 세종대학교 교육학원.
최형석, 윤만수, 강진홍(2002). 집단스포츠 지도자의 리더십 유형과 성취동기, 성원만족의 관계. 한국스포츠사회학회지, 15(1), 177-188.
하형주(1995). 유도선수들의 정신력요인에 관한 연구. 한국 스포츠 심리학회지.
홍상우(2004). 초・중학교 핸드볼 선수들의 스트레스 유형 및 해소방안에 대한 연구. 미간행 석사학위논문. 원광대학교 교육대학원.
Arnold, G. E., & Straub, W. F. (1972). Personality and group cohesiveness as determinants of success among interscholastic basketball teams. In I. D.

Williams & L. M. Wankel(Eds), ProcessingoftheFourth Canadian Symposium on Psycho-Moter Learning and Sportpsychology. Ottawa:Fitness and Amateur Sport Direc-Torate, Department National Health and Welfare.

Backman, R., & Helmreich, R. (1975). Cohesiveness and performance: Covariation and Causality in an undersea environment. Journal of Experimental Social Psychology, 11, 478-489.

Ball, J. R., & Carron, A. V. (1976). The influence of team cohesionand participation motivation upon performance success in intercollegiate ice hocky. Canadian Journal of Applied Sport Science, 1, 271-275.

Barrow, J. (1997). The variables of leadership: A review and con-ceptual framework. Academy of Management Rewiew, 2, 231-251.

Bird, A.M. (1977). Development of model for predicting term performance. Research Quarterly, 48-1, 24-32.

Brawley, L. R., Carron, A. V., & Widmeyer, W. N. (1987). Assessing the cohesion of teams : validity of group enviromental questionnaire. Journal of Exercise & Sport Psycholoy, 9, 275-294.

Carron, A. V. (1980). Social psychology of sport. Itacha,NY: Movement

Carron, A. V. (1982). Cohesivenessin sportgroups: Interpretations and

Carron, Widmeyer, W. N. and Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion on sport teams. Journal of Sport Psychology, 7, 244-266.

Cartwright, D.(1968). The nature of group cohesiveness. In D. Cartwright & A. Zander(Eds.). Group Dynamics: Research and Theory. NY:Harper & Row.

Chelladuai, P. (1981). A multidimensional model of leadership. Unpublished doctoral dissertation, Unirersity of Waterloo, Ontario.

Chelladurai, P, & Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in sports. Canadian Journal of Applied Sport Science 3, 85-92.

Chelladurai, P, & Saleh, S. D. (1980). Preferred leadership in sports. Canadian Journal of Applied Sport Science 3, 85-92.

Chelladurai. P. (1978). A contingency model of leadership in athletics.

Unpublished doctoral dissertation. University of Waterloo, Canada.

Conger, J. A. & Kanungo, R. (1987). Towards a behavioral theory of charismatic leadership in organizational. Paper presented at Academy of Management Review, 13, 471-482.

considerations. Journal of sport psychology, 4, 123-138.

Cox, R. H., (1990). Sport psychology New Yok, Harper.

Daft, R. L. (2002). The leadership experience. USA: Thomson.

Erle, F. J, (1981). Leadership in competitive and recreational sport. Unpublished master's thesis university of Western Ontario.

Festinger I., Schachter S. (1950). A Study of a Social pressure in informalgr oups, New York, Harper.

Fiedler, F. E. (1954). Assumed similarity measures as predictors of team effectiveness. Journal of Abnormal and Social Psychology.

Fortune. (2001). January 8, 2001.

Gill, D. L. (1978). Cohesiveness and performance in sport groups. In R. SHutton(Ed.) Exercise and sport sciences reviews. 5, 131-155. SantaBarbara, CA: Journal Publishing Affiliates.

Girard, S. H. (2000). Servant leadership qualities by Illinois public school district superintendents, Unpublished doctoral dissertation, Saint Louis University.

Greenleaf, R. (1970), Servant as Leader. Republished in 1991 by The Robert K. Greenleaf Certer in Indianapolis, Indiana, USA.

Gruber,J. & Gray, G. (1982). Responsesto forcesinfluencing cohesion as a function of player status and levelof male basketball competition, Research Qnarterly for Exercise and Sport, 53, 27-36.

Hagstrom, W.O, & Selvin, H. C. (1965). The dimensions of cohesiveness in small groups. Socimetry, 28, 30-93.

House, R. J. (1977). A 1976 theory of charixmatic leadership. In J. G. Hunt and L. L. Larson(Eds), Leadership: The cutting edge. Carbondale: Southern Illinois University Press.

Kent, A., & Chrlladurai, P. (2000). Cascading effects oftransformational leadership on organizational commitment and citzenship behavior; A case study in intercollegiate athletics Unpublished manuscript. Tallahassee, FL; The Florida State University.

Klein, M., & Christiansen, G.(1969). Group composition, group structure and group effectiveness of basketballteam.In J.W. Loy & G. S. Kenyon(eds), Sport, cultureand society. NewYork: Macrnillan.

Landers, D. M., & Luschen, G. (1974). Team performance out come and cohesiveness of competitive coaching groups. International Review for the Sociology of Sport, 9,57-69.

Landers, D., & Crum,T. (1971). The effects of team success and formal structure on interpersonal relations and cohesiveness on basketball teams. International Journal of Sport Psychology, 2, 88-96.

Laub, A. J. (1999). Assessing the servant organization: development of the servant organizational leadership assessment(SOLA) instrument. Unpublished doctoral dissertation, Florida Atlantic University.

Lazarus. R. S. & Folkman. S. (1984).Stress, Appraisal, and Coping New York: Springer.

Lenk, H. (1969). Top performance despite internal conflict: Antithesis to Sport, Culture and Society. New York: Macmillan. 393-397.

Lewin, L. (1951). Field theory in socialscience. New York:Harper Martens, R., Peterson, J., & Loy, J. W. (1972). Sport Cohesiveness Questionnaire. Washington, DC : AAPERD Publications.

Livovich, M. P. (1999). An investigation of servant leadership in public school superintendents in the state of Indiana. Unpublished doctoral dissertation, Indiana State University.

Martens, R., & Peterson, J. A.(1971). Group cohesiveness as a determinate success as and member satisfaction in team performance. International review of sport sociology,6,49-61.

Martens,R., & Peterson, J., & Loy, J. W. (1971).Sport Cohensiveness

Questionnaire Washington, DC:AAHPERD Publications.

Nixon, H. L. (1977). "Cohesiveness" and team success: A theoretical reformulation. Review of sport and Ieisute, 2, 36-57.

Norhouse, P. G. (2004). 리더십:이론, 응용, 비판, 측정, 사례(김남현 옮김). 서울:경문사.

Nunnally, J. (1978). Psychometric methods (3rd ed.). New York, NY:McGraw-Hill Book Co.

Publications.

Ruder, M. K., & Gill, D. L. (1982). Immediate effects of win-losson perception of cohesion Intramural and Intercollegiate Volleyball Teams. Journal of Sport Psychology, 4, 227-234.

Russell, R. F. (2000). The role of values in servant leadership. Leadership & Organizations Development Journal, 22(2), 76-83.

Shamir, B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory, Organization Science.

Smith, R. E. (1986). Toward a Cognitive-Affective Model of Athletic Burnont. Journal of Sport Psychology, 8, 36-50.

Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership 1st ed., A surver of theory an research, New York: The Free Press.

Terry, P. C., & Howe, B. L. (1984). Coaching preferences of athletes. Canadian Journal of Applied Sport Science, 9, 188-193.

Tucker. R. C. (1968). The Theory of Charismatic Leadership. Daedalus, 97, 731-756.

Walker, P. D. (1997). A case study of servant leadership. Unpublished doctoral dissertation, The University of San Francisco.

Whitaker, P. (1997). Primary Schools and The Future. Buckingham : Open University Press.

Widmeyer, W. N., & Martens, R.(1978). When cohesion predicts performance outcome in sport. Research Quarterly, 49, 372-380.

Williams, J. M. (1982). Causal Relationships among cohesion, satisfaction, an

performance in Womens intercollegiate fi°ㅏd hockey teams. Journal of sport psyohology, 4,324-337.

Yukelson, D., etal (1984). A multimentional sport cohesion instrument for intercollegiate basketball teams. Journal of Sport Psychology.

Yukl, G. A. (1998). Leadership in organizations. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 564.

ID			

육상지도자 리더십유형에 따른 선수스트레스와 집단응집력의 관계

조선대학교 교육대학원 체육교육전공

지도교수 : 김 응 식

석사과정 : 정 재 훈

설문지

안녕하십니까?

공부 및 운동하시느라 바쁘신 중에서도 우선 설문지 작성에 참여해 주신 것에 대해 깊은 감사를 드립니다.

본 설문 내용은 통계법 제8조에 의거 하여 본인의 비밀이 보장되며 논문 통계 외에는 절대 사용하지 않습니다.

본 설문지를 완성하기 까지 대략 20여분 정도 소요되며, 대학생 여러분들이 지각한 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력의 관계에 관한 연구를 위해서 귀하의 소중한 의견을 얻고자 작성된 것입니다.

귀하께서 응답해 주신 모든 내용은 컴퓨터로 통계처리 되어 개인에 대한 사랑은 절대 비밀이 보장됩니다. 그리고 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것이오니, 질문내용을 잘 읽으신 후 느낀 점을 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 답변해 주시면 고맙겠습니다.

조선대학교 체육교육 석사과정

정 재 훈

다음 문항을 잘 읽으시고 자신의 생각에 가장 가깝다고 느끼시는 곳에 ○로 표시해 주십시오. 응답 요령은 다음과 같습니다.

설문 응답 요령 예시	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
“전혀 그렇지 않다”고 생각되시면 1에 “○” 표시	①	2	3	4	5
“거의 그렇지 않다”고 생각되시면 2에 “○” 표시	1	②	3	4	5
“가끔 그렇다”고 생각되시면 3에 “○” 표시	1	2	③	4	5
“자주 그렇다”고 생각되시면 4에 “○” 표시	1	2	3	④	5
“항상 그렇다”고 생각되시면 5에 “○” 표시	1	2	3	4	⑤

현재 자신의 코치나 감독 중 자신에게 가장 많은 영향을 미치고 있는 지도자를 생각하면서 질문에 응답해 주세요.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 지도자는 훈련시 선수들 자신의 능력이 잘 발휘될 수 있도록 지도한다.	1	2	3	4	5
2. 우리 지도자는 특정 시합의 작전에 대해 선수들에게 의견을 묻는다.	1	2	3	4	5
3. 우리 지도자는 선수들의 개인적인 문제에 대해 도움을 준다.	1	2	3	4	5
4. 우리 지도자는 선수 각자에게 경기 기술과 전술을 설명해 준다.	1	2	3	4	5
5. 우리 지도자는 선수들에게 경기 기술을 개인적으로 지도한다.	1	2	3	4	5
6. 우리 지도자는 어떤 사항을 결정할 때 선수들이 참여토록 해준다.	1	2	3	4	5
7. 우리 지도자는 연습 방법에 대하여 선수들이 건의 할 수 있도록 한다.	1	2	3	4	5
8. 우리 지도자는 개인적인 호의를 베푼다.	1	2	3	4	5
9. 우리 지도자는 선수들이 훈련시 자신의 임무를 철저히 수행하기를 요구한다.	1	2	3	4	5
10. 우리 지도자는 선수들의 신뢰를 받도록 분위기를 만든다.	1	2	3	4	5
11. 우리 지도자는 각 선수의 강점과 약점을 지적해 준다.	1	2	3	4	5
12. 우리 지도자는 어떤 점에 대해서도 양보하지 않는다.	1	2	3	4	5
13. 우리 지도자는 선수들이 경기를 잘할 때 칭찬을 한다.	1	2	3	4	5
14. 우리 지도자는 매 상황마다 해야 할 것에 대해 각 선수에게 세세하게 지시를 한다.	1	2	3	4	5
15. 우리 지도자는 선수들과 개인적으로 친한 관련을 유지하도록 한다.	1	2	3	4	5
16. 우리 지도자는 각 선수들의 기술훈련이 서로 연결되게 지도한다.	1	2	3	4	5
17. 우리 지도자는 선수들을 집으로 초대하다.	1	2	3	4	5
18. 우리 지도자는 선수들에게 기술, 훈련방법, 목표를 구체적으로 말해 준다.	1	2	3	4	5
19. 우리 지도자는 시합 전에 경기내용에 대해서 선수들이 결정하도록 한다.	1	2	3	4	5
20. 우리 지도자는 질문하지 못하도록 한다.	1	2	3	4	5

다음의 문항들은 여러분들의 느낌에 대해 알아보려는 것입니다. 느낌의 정도에 “○”표시 해 주세요.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 운동이 너무 힘들어 걱정됩니다.	1	2	3	4	5
2. 운동선수로 성공할 수 있을까 걱정됩니다.	1	2	3	4	5
3. 시합이나 연습시 잘 하지 못할까 걱정됩니다.	1	2	3	4	5
4. 운동 때문에 다른 친구들과 어울리지 못해 걱정됩니까?	1	2	3	4	5
5. 연습하는 것이 싫증날 때가 많습니까?	1	2	3	4	5
6. 힘든 연습을 이겨낼 수 있을까 걱정됩니까?	1	2	3	4	5
7. 학교성적이 걱정됩니까?	1	2	3	4	5
8. 운동 때문에 공부가 소홀해질까 걱정됩니까?	1	2	3	4	5
9. 학교성적으로 졸업이 걱정됩니까?	1	2	3	4	5
10. 체력이 동료들과 비해 약해 걱정됩니까?	1	2	3	4	5
11. 운동하는데 체격조건(키, 몸무게 등)이 맞이 않아 걱정됩니까?	1	2	3	4	5
12. 실업팀으로 취직 할 수 있을까 걱정됩니까?	1	2	3	4	5

다음의 문항들은 여러분들의 느낌에 대해 알아보려는 것입니다. 느낌의 정도에 “○”표시 해 주세요.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 우리 팀 선수들은 서로 친하게 지낸다.	1	2	3	4	5
2. 우리 팀 선수들은 자유시간에 동료들과 같이 잘 어울린다.	1	2	3	4	5
3. 우리 팀 선수들은 휴가 때에도 서로 연락하고 만난다.	1	2	3	4	5
4. 우리 팀 선수들은 동료선수의 생일 파티를 해 준다.	1	2	3	4	5
5. 우리 팀 선수들은 동료의 개인적 애로 사항을 해결해 주려고 노력한다.	1	2	3	4	5
6. 우리 팀 선수들은 상대방의 이야기를 잘 들어준다.	1	2	3	4	5
7. 우리 팀 선수들은 팀의 목표를 잘 알고 있다.	1	2	3	4	5
8. 우리 팀은 승리에 대한 욕구가 강하다.	1	2	3	4	5
9. 우리 팀 선수들은 우리 팀 수비 전략을 정확하게 알고 있다.	1	2	3	4	5
10. 우리 팀 선수들은 자기 능력에 맞는 훈련목표를 세우고 개인연습을 한다.	1	2	3	4	5
11. 우리 팀 선수들은 자신의 기술적 단점을 보안하기 위하여 노력한다.	1	2	3	4	5
12. 우리 팀 선수들은 팀 동료의 기술 향상을 위하여 서로 도와준다.	1	2	3	4	5

■ 다음은 귀하의 개인적인 특성에 관한 것입니다. 해당란에 ○표 해 주십시오.

1. 성 별 : 1)남 2)여

2. 연 령 : 만 세

3. 현재 귀하를 지도하고 있는 지도자의 지도 경력은 ?

1) 1년-3년 2) 4년-6년 3) 7년-9년 4)10년 이상

저작물 이용 허락서

학 과	체육교육전공	학 번	20098130	과 정	석사
성 명	한글 : 정 재 훈 영문 : JUNG JAE-HOON				
주 소	광주광역시 남구 백운동 631-32				
연락처	E-MAIL : koreajbj@hanmail.net				
논문제목	한글 : 육상지도자의 리더십유형이 선수스트레스와 집단응집력의 관계 영문 : The effects of athletic coach's leadership on ahtleta's Stress, reliability and performance				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집・형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포・전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 시가없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송・출력을 허락함.

동의여부 : 동의(O) 조건부 동의( ) 반대( )

2011년 10월 25일

저작자: 정 재 훈 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하