creative commons
COMMONS DEED

저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:24011-200000264903

20015년 2월
교육학석사학위논문

핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화와 경기력에 미치는 영향

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 오 균

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화와 경기력에 미치는 영향

The Effects of Handball Coaches' Leadership on Team Culture and Performance

2015년 2월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 오 균

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화와 경기력에 미치는 영향

지도교수 송 채 훈

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로 제출합니다.

2014년 11월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 오 균

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

김오균의 교육학 석사학위 논문을 인준합니다.

심사위원장 조선대학교 교수 서 영 환 인

심사위원 조선대학교 교수 박 도 헌 인

심사위원 조선대학교 교수 송 채 훈 인

2014년 11월

조선대학교 교육대학원

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

목 차

ABSTRACT ····· iv

I. 서 론 ····· 1
A. 연구의 필요성 ····· 1
B. 연구의 목적 ····· 3
C. 연구의 변인 및 가설 ····· 4
D. 연구의 제한점 ····· 5

II. 이론적 배경 ····· 6
A. 리더십 ····· 6
1. 리더십의 개념 ····· 6
2. 리더십의 정의 ····· 7
B. 팀 문화에 대한 이론 ····· 9
1. 팀 문화의 개념 ····· 9
2. 팀 문화의 유형 ····· 12
C. 경기력 ····· 15

III. 연구방법 ····· 17
A. 연구대상 ····· 17
B. 조사도구 ····· 18
1. 리더십 ····· 18
2. 팀 문화 ····· 19
3. 경기력 ····· 19
C. 조사도구 타당도와 신뢰도 ····· 19
1. 리더십에 대한 타당도 검사 ····· 20
2. 팀 문화에 대한 타당도 검사 ····· 21
3. 경기력에 대한 타당도 검사 ····· 22

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

4. 조사도구의 신뢰도 ····· 23
D. 조사절차 ····· 24
E. 자료처리 ····· 24

IV. 결과 및 논의 ····· 25
A. 결 과 ····· 25
1. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화에 미치는 영향 ····· 25
2. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기력에 미치는 영향 ····· 27
3. 초등학생의 태권도 프로그램 참여에 따른 재미거리, 신체적 자기개념, 학교적응의 상관관계 ····· 29
B. 논 의 ····· 30
1. 핸드볼지도자의 리더십유형이 팀 문화에 미치는 영향 ····· 30
2. 핸드볼지도자의 리더십유형이 경기력에 미치는 영향 ····· 31

V. 결론 및 제언 ····· 33
A. 결 론 ····· 33
B. 제 언 ····· 34

참고문헌 ····· 35

설문지 ····· 38

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

표 1. 연구대상 ····· 17
표 2. 설문지의 구성지표 ····· 18
표 3. 리더십에 대한 요인분석 ····· 20
표 4. 팀 문화에 대한 요인분석 ····· 21
표 5. 경기력에 대한 요인분석 ····· 22
표 6. 요인별 문항수 및 신뢰도 분석 ····· 23
표 7. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 위계문화에 미치는 영향 ····· 25
표 8. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 혁신문화에 미치는 영향 ····· 26
표 9. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 합리문화에 미치는 영향 ····· 27
표 10. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 경기영향력에 미치는 영향 ····· 28
표 11. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 경기운영에 미치는 영향 ····· 29
표 12. 핸드볼지도자의 리더십 유형, 팀 문화, 경기력의 상관관계 ····· 29

그 림 목 차

그림 1. 연구모형 ····· 4

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

The Effects of Handball Coaches' Leadership on Team Culture and Performance

Kim, O-kyun
Adviser : Prof. Song, Chae-Hoon
Department of Physical Education
Graduate School of Chosun University

The purpose of this study is to reveal coaches' leadership types and their positive factors for team culture and improved performance, and provide important information to extend coaches' understanding of leadership behavior types and players in handball players registered for the Korea Handball Association. This study will contribute to build up the foundation to improve and supplement coaching methods.

For the purpose, 400 handball players in national middle and high schools were sampled using cluster random sampling. Unreliable questionnaires which included dual responses and no response were excluded from data analysis. Finally, 384 samples were used for the final analysis via data clarification such as a search for entry error. A questionnaire survey was used as an data collection instrument. The questionnaire whose reliability and validity of a questionnaire was tested in previous researches at home and aborad was modified and added for the purpose of the study. The questionnaire consisted of a total of 46 items: demographic characteristics(5 items), leadership(23 items), team culture(hierarchy culture, adhocracy culture, and rational culture)(12 items), and performance(game influence and game operation)(6 items).

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

This researcher and an assistant researcher visited handball matches to closely investigate the relationship between coach leadership perceived by players and team culture and performance. The purpose and administration way of the questionnaire were explained to subjects. Self administration was used to complete the questionnaire. Unreliable responses and data which included a dual answer or were not answered were first excluded from data analysis. Reliable data were individually inputted. Data processing was made for the purpose of analysis, using a SPSS/PC 18.0 statistics program. Detailed data processing methods were as follows.

First, standard multiple regression was conducted to examine the effects of handball coaches' leadership on team culture.

Second, standard multiple regression was conducted to examine the effects of handball coaches' leadership on performance.

Third, correlation analysis was conducted to examine the relationship among handball coaches' leadership, team culture, and performance.

The effects of handball coaches' leadership type on team culture and performance were analyzed through the above methodology and procedures. The results were as follows.

First, handball coaches' leadership types had a significant effect on team culture. Second, handball coaches' leadership types had a significant effect on performance. Third, all factors were positively correlated among handball coaches' leadership, team culture, and performance.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

I. 서 론

A. 연구의 필요성

한국사회의 발달과 더불어 스포츠 산업과 문화 조직은 다양화, 복잡화, 전문화, 거대화되어가고 이러한 상황에서 스포츠 조직은 조직 나름대로 목표를 달성하기 위하여 노력하고 있으며 매우 체계적으로 구조화되어 가고 있다. 조직의 목표는 조직의 주체인 선수에 의하여 달성된다. 따라서 그 조직의 목표를 달성하기 위해서는 그 조직 선수의 효율적이고 체계적인 관리가 절실히 요구된다.

사회집단의 독특한 형태인 스포츠 팀은 신체활동을 매개로 형성된 사회집단으로서 승리에 대한 집착과 강력한 지도력을 요구하는 과제 지향적 집단이다.

이러한 스포츠 팀이 궁극적인 목표인 승리를 달성하고 혹은 구성원의 만족이라는 효율성을 추구하기 위해서는 위치·직위·규범과 같은 집단 구조가 비교적 안정되고 지속되어야 함은 물론 리더십 역할을 발휘하는 지휘 체계가 명확하게 설정되어야 한다(임번장, 1995).

지도자의 지도행동 역할은 직접 선수를 선발하고 체력을 관리하여 기술을 습득시키고 전술을 개발하며 훈련과 경기 상황에서 자신의 선수에게 어떤 행동을 하는지 큰 관심을 가지며, 팀의 분위기와 팀 성원의 사기와 응집력을 향상시키는 노력과 무엇보다 선수의 성취욕구 만족이 충족될 수 있도록 하는 역할을 한다. 이는 코치가 팀 구성원의 요구를 인식하고 성원이 팀 성취목표 사이에 관계를 수용하고 향상시키는데 지도자의 리더십 행동 역할이 매우 중요하다고 할 수 있다(채관석, 1997).

이러한 지도자의 리더십 행동은 선수들의 수행이나 심리적 또는 감성적 반응에 중요한 영향을 준다. 특히 코치는 지도자와 선수라는 종속자가 존재하고 있는 사회적 집단의 하나인 팀에서 선수의 만족증진과 팀의 조화와 협동을 유지하기 위한 지도력이 내재되어 있다. 단적인 예로 2002년 한·일 월드컵 4강의 신화를 평가해 보면 그 과정에서 가장 중요하게 눈에 띄는 한부분이 바로 지도자의 리더십이었다.

어떤 스포츠 종목에서든지 지도자는 경기력 향상을 위하여 무수한 노력을 기울

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

이게 되는데 스포츠 종목의 지도자들은 우수선수 발굴과 육성과 더불어 개인의 기술 개발과 팀의 전술개발 등 복합적인 측면에서 다양한 요인을 고려하고 지도를 한다(Chelladurai & Riemer, 1998; 정형균, 1998).

넓은 의미로서의 리더십은 코치의 리더십이 팀의 운영 및 시합의 성적에 있어서 매우 중요한 부분을 차지하며, 특히, 선수들의 기술, 전술은 물론 경기력에 간접적으로 영향을 주는 선수의 만족도와 팀의 응집력에 상당한 정도로 영향을 미치기 때문에(이한규, 1982; 강효민, 최강진, 1999; Chelladurai, 1984) 스포츠에서의 리더십에 관한 연구는 스포츠 상황을 향상시키는데 있어 매우 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다.

리더십은 조직과 개인의 공통적인 목표를 성취하기 위하여 집단이나 조직 내의 어느 한 구성원이 다른 구성원들에게 사고와 행동의 변화를 가져오게 하는 영향을 말하며(김현수, 2003), 지도자의 리더십 유형은 스포츠 팀의 목표 달성을 위해 선수 각 개인 또는 팀 전체에 영향력을 행사하는 과정이기 때문에 스포츠 집단을 효과적으로 운영하는데 있어 매우 중요한 요소이다(나순복, 김도훈, 김기범, 2005). 따라서 스포츠 리더십은 팀과 선수들의 성취목표에 영향을 미치는 전반적 행위과정이라고 볼 수 있다(유진, 신지숙, 2001).

최근 들어 스포츠 집단에 적용되고 있는 집단응집성의 개념은 자신이 속한 운동부에 대한 호감 내지는 매력으로 응집력이 향상된다는 고질적 견해에서 탈피하여 선수들간의 사회적 관계를 유지·발전시키려는 노력과 함께 선수들이 목표달성을 위한 몰입과 단결의 의미를 포함하고 있다. 즉, 집단응집성은 집단목표를 달성하기 위하여 구성원이 사회적·과제적으로 상호작용 하는 역동적인 힘 또는 관계로 정의되고 있다(이한규, 1992).

스포츠 조직 내에서 리더십에 관한 문제는 팀의 코치로부터 원인과 동기가 시작되며 감독이나 코치의 리더십 행동은 선수와 팀의 올바른 행동을 일으키게 하는 내적 요인을 강화시키고 강화된 행동에 의해 경기력이 향상됨에 따라 개인과 팀의 효율성을 가져올 수 있으며, 스포츠에서 리더십에 관한 연구는 경기력을 이해하는데 매우 중요한 기여를 할 수 있다(양재근, 2002).

최근까지 수행된 스포츠 분야에서의 리더십 연구는 대부분이 다차원적인 리더십 모형을 적용하고 있으며, Chelladurai(1981)는 선수들의 만족도와 팀의 승률과 지도행동이 상황에 따라서 어떻게 달라지는가를 규명하였다. 스포츠 지도자나 스포츠

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

심리학자들은 스포츠 집단에서의 리더십과 응집력이 팀의 성공에 어떤 영향을 주며, 어떤 관계가 있는지 매우 관심이 크다. 그리고 일선에서 팀을 지도하고 있는 지도자들은 자기 팀 선수들의 결속과 팀의 목표 달성을 위한 공동 노력에 다 같이 참여 하기를 강조하고 있다.

그동안 경기력 향상을 위해 이루어지는 다양한 결과들이 스포츠 현장에 있는 지도자와 선수들에게 다양한 정보를 제공하고 있다. 그러나 이러한 연구결과들이 모든 스포츠에 적합한 것은 아니며, 우수한 경기력을 가진 선수를 육성하기위해 각 스포츠 종목마다 가지고 있는 특성을 고려하여 그 종목의 경기력을 결정하는 요인을 분석하여 제시해야 한다(정국현, 2003).

현재의 스포츠는 합리적이고도 바람직한 지도유형을 통해 과거보다도 기량 및 기록이 급속도로 발전되어가는 추세이다. 또한 과거의 의식주 수준 및 교육수준 또한 많이 발전 되어 그에 따라 많은 의식의 변화도 생겼다. 이러한 추세를 반영하여 스포츠에서의 리더십의 질적 수준도 시대의 흐름에 맞게 발전되어야 한다.

핸드볼의 경우 경기를 하는 선수의 수가 7명으로 구성되어 진행되는 경기로써 유기적인 플레이와 코칭 스텝 간의 조화는 지도자의 행동 유형에 따라 경기력에 많은 영향을 끼치고 있다. 따라서 지도자는 지도능력을 갖추어야 경기운영에 있어 많은 도움을 받을 것이다.

B. 연구의 목적

본 연구는 대한핸드볼협회에 선수등록이 되어 있는 선수들을 대상으로 지도자 리더십의 유형과 팀 문화와 경기력 향상에 긍정적인 요인을 밝히고, 지도자들의 리더십 행동유형과 선수에 대한 이해의 폭을 넓히는 데 중요한 정보자료를 제공하는 목적이 있으며 또한 지도 방법에 있어서 개선하고 보완하는데 필요한 토대가될 것이라고 생각한다. 연구의 목적을 달성하기 위해 구체적으로 해결하고자 하는 연구문제는 다음과 같다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

C. 연구의 변인 및 가설

본 연구목적을 이루기 위하여 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 Ⅰ. 핸드볼 지도자의 리더십이 팀문화에 영향을 미칠 것이다.

가설 Ⅰ-1. 리더십이 위계문화에 영향을 미칠 것이다.

가설 Ⅰ-2. 리더십이 혁신문화에 영향을 미칠 것이다.

가설 Ⅰ-3. 리더십이 합리문화에 영향을 미칠 것이다.

가설 Ⅱ. 핸드볼 지도자의 리더십이 경기력에 영향을 미칠 것이다.

가설 Ⅱ-1. 리더십이 경기영향력에 영향을 미칠 것이다.

가설 Ⅱ-2. 리더십이 경기운영에 영향을 미칠 것이다.

가설 Ⅲ. 핸드볼 지도자의 리더십, 팀 문화, 경기력에 상관관계가 있을 것이다.

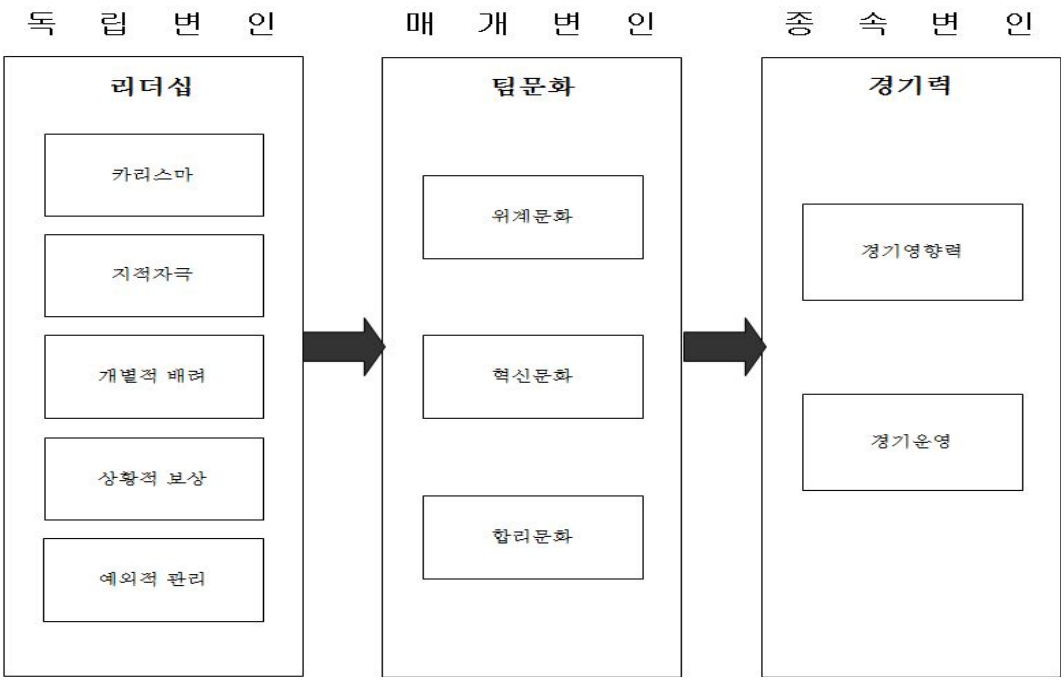

그림 1. 연구모형

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

D. 연구의 제한점

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

첫째, 본 연구의 대상을 중·고등학생을 선정하여 본 연구의 결과를 일반화 하는 데에는 다소 무리가 있다.

둘째, 본 연구의 대상을 핸드볼 중·고등학생 지도자 및 선수로 한정하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하는 데에는 다소 무리가 있다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

II. 이론적 배경

A. 리더십

1. 리더십의 개념

현대사회에서 스포츠는 다른 어느 사회제도 보다 많은 관심을 받고 있으며 스포츠 활동은 현대인이 일상생활에 깊이 침투해 있어 그들의 사고 범위와 정도 및 수준에 까지 영향을 미치고 있다. 스포츠 제도 안에서 특히 스포츠는 스포츠 활동의 제반 속성과 여러 요소를 내포하고 있다. 리더십의 문제는 사회과학 대부분의 분야에서 중점적으로 논의되고 있다. 왜냐하면 리더십 연구의 바탕에 리더십은 조직업적과 인과관계가 있다는 가설이 있기 때문이다(Pfeffer, 1978). 리더십은 조직의 기능화에 있어서 중요하고 만일 리더십의 이론이 발전한다면 리더의 선택이나 훈련을 개선할 수 있고, 그 결과 조직의 유효성은 높아진다고 생각될 수 있는 것이다(조일현, 2000). 이와 같이 역동적인 스포츠 장면에서 팀 스포츠의 모체는 스포츠 조직이며 스포츠 조직에서 핵심적인 요소 중의 하나가 리더십이라고 할 수 있다.

일반적으로 사회나 조직의 리더가 어떠한 리더십을 취하느냐 하는 문제가 그 사회와 조직의 장래의 방향을 규정하고 더 나아가서는 사회나 조직의 성패를 좌우한다고 생각할 수 있다. 물론 사회나 조직의 성패는 그 사회나 조직이 직면하고 있는 여러 문제를 조직의 구성원이 어떤 식으로 해결하느냐에 달려 있다. 그러나 이것은 최종적으로 개인의 구성원을 집합시켜서 사회나 조직이 직면하고 있는 여러 문제를 해결할 수 있는 리더십에 의존하게 되는 것이다.

이런 관점에서 볼 때 리더십이란 무엇이며, 어떻게 파악되어야 하는지, 리더십의 유효성이란 무엇이며, 리더십의 규정 요인은 무엇이고, 리더십은 리더의 특성인가, 아니면 리더의 행동인가, 리더를 둘러싼 상황요인인가, 리더십의 어떠한 조건에서도 유효한 것일까 등의 여러 가지 연구가 이루어지고 있다(조일현, 2000).

Bennis & Bnanus(1985)는 무려 350여개의 리더십에 대한 정의를 발견하였다. 사실 리더십은 아주 복잡한 개념이며, 간단한 정의나 단순한 표현으로 리더십의 개념을 정의한다는 것은 매우 어려운 일이다. 리더십의 정의는 리더십 현상을 조망하는 관점이나 시대사조에 따라 달라진다. 리더십의 사전적 정의를 Webster사전

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

에서는 '어떤 과정에 있어 안내하고 방향을 제시함. 하나의 통로로서의 역할을 행함'으로 진술되어 있어, 리더의 주요 역할이 안내자와 방향 제시자인 것을 알 수 있다. 이와 비슷하게 Jago(1982)나 Yuki(1994)의 정의에서도 조직화된 집단의 구성원에게 방향을 제시하거나 조직의 목표나 전략을 선택하는 능력이 리더십의 중요한 요소로 언급되어 있다.

이처럼 다양하게 정의되어 있는 리더십이란 용어는 이를 상용하는 사람이 어떤 환경에서 활동하느냐에 따라서 그 의미가 다르게 나타날 수 있다. 지금까지 리더십을 연구하는 과정에서 용어에 대한 일반적인 정의가 명확히 설정되어 있지 못하고 있어 그 의미의 모호성을 한층 더 가중시키고 있다.

리더십은 경영에 있어서 중요한 측면을 차지한다. 즉, 조직을 효율적으로 지휘하는 능력은 유능한 경영자가 되기 위한 핵심적 요소의 하나이다. 또한 핵심적인 경영활동을 수행한다는 것은 경영자가 유능한 리더로서 역할을 할 것이라는 중요한 의미를 내포하는 것이다(신철우, 1997).

리더십의 본질은 펠로우십(Followership)이라고 하였다. 다시 말해서 리더를 만드는 것은 사람들이 리더를 따르고자 하는 자발성이며, 더욱이 사람들은 자기의 욕망과 욕구를 성취하기 위한 수단을 제공해 준다고 믿는 사람을 따르려는 경향이 있다는 것이다. 경영자는 다른 사람을 통하여 자신의 목표를 수행하는 사람이다(Dessler, 1985). 그러므로 조직적 성과는 경영자가 발휘하는 리더십의 질과 밀접한 관련이 있다. 조직의 모든 성과는 부하에 의하여 만들어지며 그들의 노력의 결과이다. 경영자는 그들이 자발적으로 열심히 일하도록 고무하고 유도하며 지원하지 않으면 안 된다. 따라서 조직의 목적을 효과적으로 성취하려면 조직을 구성하고 있는 개인과 집단의 협력이 무엇보다도 중요하며, 여기에는 그들과 직접적으로 상호작용하는 리더의 역할 없이는 실현될 수 없는 것이다. 다시 말하면 리더십은 개인행동과 집단행동을 형성하고 이들 행동을 조직체 성과에 연결시키는 가장 중요한 요인이 되고 있다(신철우, 1997).

2. 리더십의 정의

연구자의 목적에 따라 리더십의 정의가 다르다. leadership이란 우리말로 무리를 다스리거나 이끌어 가는 지도자로서의 능력을 말하며 leadership을 번역하면 지도

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

자의 지도력, 역할, 지도과정, 지휘력, 지도 정신 등으로 표현할 수 있으나 많은 학자들에 의해서 다양하게 개념화가 정의되고 있다.

리더는 다양한 기능과 역할을 수행하기 때문에 리더십에 대한 정확하고 포괄적인 정의는 매우 어렵다. 리더십은 많은 사회과학 분야에서 논의되는 연구과제 이지만 이에 대한 정의는 매우 다양하므로 지금까지 제시된 리더십에 대한 정의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 리더십이란 개인과 집단을 자극하여 서로 협조하게 하고 또한 그 협조로 인해 바라는 목표를 달성하는 하나의 예술이며, 둘째, 리더십이란 다른 사람에게 영향력을 가하여 그들이 공동의 방향, 즉 공동으로 바라는 바의 목표를 달성하기 위해 계속적으로 상호 협조에 하는 활동과 역량, 셋째, 리더십이란 조직의 목표를 효율적으로 성취하기 위하여 조직성원으로 하여금 목표 수행에 자발적으로 공헌할 수 있도록 유도하고 지도하는 리더의 행동이며, 넷째, 리더십은 특정한 사람이 지닌 자질이 아니라, 합법적인 영향력을 행사하는 과정이며, 다섯째, 리더십은 조직목표를 성취하기 위하여 집단의 활동과정에 영향을 주는 것이며, 여섯째, 리더십이란 영향력이 있는 사람이 다른 사람의 행위에 대해 어떤 영향을 미치게 하는 하나의 작용이며, 일곱째, 리더십은 한 개인의 자신의 실제적 능력으로 조직체내의 여러 가지 유관한 문제점을 해결하는 활동이며, 또한 조직 구성원에게 영향력을 가함과 동시에 그들 스스로가 지도자의 역할을 받아들이게 하는 하나의 지도과정이며, 여덟째, 리더십은 다른 사람과의 상호작용을 통하여 문제를 해결하고 문제해결의 구조에 참여하는 행동이다.

이와 같이 여러 학자들이 서로 다르게 리더십을 정의하고 있지만 기본적으로는 사람과 사람 사이에의 관계에서 비롯되는 것으로 다른 사람에게 어떠한 영향력을 행사하는 것이라는 것을 알 수 있다. 학자들의 정의를 요약하면,'집단이나 조직의 비전과 방향을 제시해 주고, 이를 성공적으로 달성할 수 있도록 구성원의 다양한 활동에 영향을 미쳐 변화시켜 나가는 것'을 리더십이라고 할 수 있다(김미숙 외 2006).

사실 다른 모든 사회현상들처럼 리더십도 보는 관점에 따라 정의가 달라진다. 이상과 같은 여러 가지 정의는 각기 다른 내용으로 리더십을 정의하고 있으나 공통점으로는 인간생활 속의 집단화 현상이라는 점에 공통점을 들 수 있다(김영길, 1999). 이러한 관점에서 기존의 리더십은 어떤 구성원을 이끌어가는 지도자적 위치

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

에서 그 연구가 진행되어 왔음을 알 수 있으나 현대에 이르러 리더십의 의미가 상당히 복잡하고 다각화된 구조적인 형태의 시스템으로 이해되고 있다.

B. 팀 문화에 대한 이론

1. 팀 문화의 개념

문화(culture)란 사용 방법에 따라 다양한 의미를 갖는다. 문화란 공동체의 구성원들이 일반적으로 공유하고 있는 중요한 이해의 집단 이라고 정의하고, 공동체의 구성원들이 공유하는 이해란 규범이나 가치, 태도 그리고 신념 등으로 구성되며 공동체라는 개념을 광의로는 사회 또는 산업으로 해석할 수 있고 협의로는 단일 기업의 특정 부문이나 단위 작업(work unit) 정도로 해석 될 수 있다.

일반적으로 문화란 사회구성들의 공유하고 있는 가치관, 신념, 이념, 관습, 규범 그리고 지식과 기술 체계 등을 총칭하는 거시적으로 종합적인 개념으로서 사회 구성원의 행위에 영향을 주는 중요한 요소라고 할 수 있다.

따라서 문화는 사회 구성원의 행위와 사회 체계를 형성하는 각 단위들을 연결, 조정하는 통합요소라고 할 수 있다. 이러한 문화를 팀이나 기업에 적용했을 때 우리는 이것을 팀 문화 혹은 기업문화라고 한다. 팀 문화라는 용어가 미국문헌에 처음으로 등장하기 시작한 것은 on studying organizational 라는 논문을 발표하면서 나타났으므로 비교적 최근의 용어라고 불 수 있으나, 이와 유사한 개념으로 사용되기는 미국 경영학의 문헌에서 사용되었다. 팀 문화와 유사한 개념으로 사용되었던 그들의 용어는 그 당시 다른 학자들에 의해 불렸던 소위 팀 분위기나 팀 풍토를 의미한다.

그 이후 팀 문화라는 용어는 이후 Deal & Kenndey(1982)가 출간한 팀 문화라는 제목의 서적이 대중적 인기를 얻게 되었으며, 특히 1982년 Harvard Business School의 McKinsey Quarterly에서 출간한 'Corprate Cultures'의자매편(companion volume)이 성공함으로써 더욱 일반화되었다. Peters & Waterman(1982)의 'In Search of Exellence'가 같은 해에 등장하여 팀 문화라는 용어를 매우 대중화 시켰다. 그 이후 팀 문화라는 주제가 폭넓게 발전되었으며 유럽까지 확산되기에 이르렀다고 볼 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

팀 문화에 대한 이해는 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 즉 하나는 공유한 가치, 신념으로 이해하는 것이고, 다른 하나는 팀 문화의 표현으로 나타나는 여러 가지 상징, 즉 이야기, 언어, 의식, 예식으로 이해하는 것이다. 일반적으로 전자의 견해, 즉 팀 문화를 팀 구성원들이 공통적으로 공유하고 있는 가치, 신념, 이념의 총체적 개념으로 이해하고 이러한 접근방법을 강조하는 학자들이 부류를 이루고 있는데, 이러면 먼저 팀 문화에 대한 정의를 살펴보기로 하자.

팀 문화의 불모지였던 우리나라에 팀 문화 개념의 도입과 정립에 크게 기여했던 이학종교수는 인류학이나 사회학에서 다루고 있는 문화개념을 사회체계를 구성하고 있는 미시적인 조직체 수준에 적용한 것이 팀 문화의 개념이며, 팀 문화는 한 조직의 구성원들이 모두 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통 그리고 지식과 기술 등을 포함하는 종합적인 개념으로서 이를 팀 구성원들과 팀 전체의 행동에 영향을 주는 기본요소로 보고 있다.

Davis(1984)는 팀 문화를 “조직구성원들에게 의미를 부여하고 조직 내에서의 행위에 대한 규칙을 제공해주는 공유된 신념과 가치이다”라고 정의 내렸고, Wallach는 팀 문화를 “특정상황에서 어떻게 행동해야 할지 등에 대한 팀 구성원들의 공통된 이해”로 정의 내린데 이어 이러한 신념, 가치, 규범, 철학이 개인의 행동을 결정해 준다고 하였다.

Schein(1983)은 팀 문화를 조직 또는 집단이 내외 환경에 적응하고 조직내부를 통합하는 문제를 해결하는 과정에서 특정집단이 고안, 발견, 개발하는 기본가정들의 패턴으로서 오랜 기간 동안 조직구성원이 타당한 것으로 여기며 아무런 의심없이 당연한 것으로 받아들여지고, 새로운 구성원에게는 팀의 대내. 외적 문제를 해결하는 올바른 방법으로 학습되어 지는 것으로 정의하고 있다.

Robbins(1992)는 자산이 직접 조직문화에 대한 정의를 내리지는 않았지만, 지금까지의 연구결과를 종합하여 팀 문화를 한 조직을 다른 조직과 구별시키는 것으로써 조직구성원에 의해 유지되는 공유된 의미의 체계라고 정의하였다.

Hatch(1993)는 팀 문화를 조직구성원들이 공유하고 있는 가치 및 가정으로서 인공물 및 상징으로 전달되는 것으로 정의하고 있다. 그는 문화요소들인 가정과 가치, 가치와 인공물, 인공물과 상징 그리고 상징과 가정 간에 상호 역동성을 설명한 것으로 팀 문화를 이해하는데 있어 새로운 시각을 제시하고 있다.

이상의 정의들을 살펴보면, 결국 팀 문화란 조직구성원이 공유하는 것으로 그들

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

의 행동과 팀전체에 영향을 미치는 신념, 가치, 규범 및 관습들을 총칭한 개념이다. 이러한 팀 문화는 비교적 오래 지속되면 하나의 조직을 다른 조직을 다른 조직과 구별시켜 주는 조직의 전반적인 특성을 나타낸다.

이러한 팀 문화가 생성하게 된 배경은 여러 가지가 있으나 일반적으로 다음과 같은 것을 들 수 있다. 첫째, 기업 환경의 변화로 기업을 경영하는데 기업조직 자체의 역량과 전략과 팀을 둘러싸고 있는 외부환경, 즉 경제적 환경, 기술적 환경, 정치적 환경, 법률적 환경, 사회문화적 환경 등의 변화에도 민감하게 반응하여야 한다. 둘째, 팀 문화란 오랜 세월에 걸쳐 형성된 기업 특유의 성격을 말하는 것으로 일단 형성된 기업의 독특한 성격, 즉 팀 문화나 가치관은 쉽게 변하지 않고 계속 유지되어 나가는 것이 일반적이다. 셋째, 팀 문화란 생산성 향상을 위한 하나의 방법이다. 이는 미국이나 일본의 우수한 기업들이 강한 팀 문화를 갖고 있음을 밝혀내고 기업의 팀 문화를 강하게 키워서 기업의 생산성을 증진 시킨 데서 비롯되었다. 넷째, 팀 문화란 사람의 중요성을 깨달은 결과이다. 팀 문화에 대한 관심은 재무회계나 생산관리 등에 관심을 집중시켰던 업계가 결국 기업을 움직이는 것은 자금이나 시설운용보다도 그 조직 내에 속해 있는 사람의 관리가 더욱 중요하다는 점을 깨닫게 된데서 기인한 것이다. 다섯째, 팀 문화란 전략적인 조직개발프로그램이다. 조직문화운동은 조직구성원들이 공통적으로 생각하는 사고방식이나 가치관, 행동패턴을 파악하여 기업목표에 일치시키려는 노력의 일환으로 이해해야 한다.

이상의 팀 문화 생성배경을 살펴 볼 때 팀개발 프로그램을 장기적으로 계획적인 변화를 모색하는 방법으로 행동과학의 지식을 활용하여 조직구성원 개인의 욕구를 조직체의 목적과 통합시켜 팀전체의 효율성을 증대시키는 것을 목적으로 하여야 한다(이학종, 1997).

최근 우리나라 기업들의 팀 문화 연구에 대한 관심이 매우 급격히 증대되고 있는, 그 이유는 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 전반적인 사회의 변화 등으로 인하여 새로운 관리모형에 대한 필요성이 증대되어 새로운 관리모형의 출현이 요구된다. 팀 문화에 의한 접근방법이 새로운 관리모형의 대안이 될 수 있다. 둘째, 팀 문화 연구가 최근에 급격히 증가된 또 하나의 이유는 팀 문화에 대한 실무적인 요청 때문인데, 21세기의 새로운 환경에서 비롯되었다. 셋째, 기업경영이 발달되고 점점 개방화, 세계화되어감에 따라 다국적기업이 등장하게 되고 이에 따라 다국적기업의 활동영역인 각 국가의 문화적인 특성에 관심이 높아지게 되었다. 넷째, 전

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

반적인 우리사회의 가치관이 급격히 변화하고 있으므로 이와 같은 변화에 대처할 수 있는 방안을 모색해야 하기 때문이다.

2. 팀 문화의 유형

일반적으로 분류라는 행위는 특정의 대상을 상호간의 관계에 기초하여 집단화하는 것을 의미하는데, 먼저 대상의 유사성을 인식하고 그 유사성에 기초하여 대상을 집단화 하게 된다. 이런 점에서 팀 문화 유형에 대한 선행연구들을 살펴보면 팀 문화의 개념과 구성요소에 대한 견해가 논자들에 따라 상이하기 때문에 유형분류의 기준조차도 서로 판이하게 달라서 유형분류의 일반적 역할을 다하지 못하고 있는 실정이다.

팀 문화를 설명하는 여러 가지 이론과 관점들이 존재하듯이 팀 문화의 모델에 있어서도 다양한 형태들이 존재한다. 어떤 팀 문화 유형이든 그 자체로는 좋은 유형 혹은 나쁜 유형이라고 말할 수가 없다. 팀 문화라는 것이 개인의 'Personality' 같아서 각 팀마다 특징적인 유형을 가질 수 있기 때문이다.

팀 문화의 유형을 구분하는 것은 팀 문화 유형에 대한 가치 판단을 하기위해서라기 보다는 팀 문화를 중심으로 팀의 제 문제를 연계시켜 고찰하려고 할 때 편의상 팀의 문화유형을 구분하는 것이 유용할 따름이다. 이같이 팀 문화의 유형을 구분하는 중요한 이유는 팀이 어떠한 특징적 요소, 예를 들면 공유 가치라고 지칭할 때 이 공유가치와 팀의 다른 부분과 부합여부가 팀의 성과에 커다란 영향을 미치고 있다고 이해하기 때문이다. 팀 문화는 팀이 당면한 환경에서 성공하기 위하여 무엇이 요구되는가를 구체화 시켜 준다(백기복, 1996).

기업에서 볼 때 어떤 기업의 의사결정이나 의사소통의 방식, 정보처리 혹은 문제해결의 방법 등은 다양한 형태가 있을 수 있다. 그러나 여기서 의사결정은 다수방식, 의사소통은 적극적 경청형, 정보처리는 독단적 행동양식, 문제해결은 합의방식 등과 같은 비일관성과 부조화는 상상하기 어렵다. 문화가 정립되어 있는 기업에서는 그러한 모든 문화적 요소들은 통일된 모습 내지 형식을 취하게 된다.

해리슨(R. Harrison)은 문화유형을 ① 권력문화 ② 역할문화 ③ 과업문화 ④ 인간문화로 구분하였으며, 킴벌리(Kimberly)와 퀸(Quinn)은 인간의 욕구와 지각에 대한 가정을 기초로 하여 문화유형을 집단적 문화, 개발적문화, 위계적 문화, 합리

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

적 문화 등 4가지로 나누어 설명하였다. 또한 elf(T. F. Deal)과 케네디(A. A, Kennedy)는 시장에서 두 가지 요소, ① 기업활동과 관련 위험의 정도와 ② 기업 및 구성원들의 그들의 의사결정과 전략이 성공적인지 아닌지에 관하여 피드백을 받는 속도를 기준으로 남성적 문화와 과업-여유병적 문화, 과정적 문화, 투기적 문화로 구분하였다.

데니슨(D. R. Denison)은 팀 문화형성에 영향을 주는 요소로 작용하는 기업환경과 이에 대한 기업이 적응행동을 중심으로 기업의 문화유형을 구분하였다. 이처럼 기업 환경 변화와 기업의 행동경향을 중심으로 팀 문화를 분류하면, 합의문화와 위계문화, 개발문화와 합리문화의 4가지 유형으로 구분할 수 있으며, 이에 대해 구체적으로 살펴본 다음과 같다.

a. 집단문화

집단문화란 인간관계에 일차적인 관심을 가지고 있으며, 유연성을 강조하고 내부통합에 일차적인 초점을 맞춘다. 성실, 신뢰관계가 핵심적인 가치관이며 일차적인 동기부여 요인들은 애사심, 집단의 응집성, 소속 구성원으로서의 자격이다.

b. 개발문화

개발문화란 역시 유연성과 변화를 강조하지만 이 문화유형에서 일차적으로 강조하고 있는 시각은 외부환경이며 문화유형의 성향은 성장, 자원획득, 창조성, 외부환경에의 적응 등이다. 가장 주된 동기부여 요인들은 성장, 격려, 창조성, 다양성 등이다.

c. 합리문화

합리문화란 생산성, 성과, 목적달성 등을 강조한다. 이 문화유형이 강조하고 있는 팀의 목적은 세련된 목표를 수행하고 달성하는 데 있다. 지시적이며 목적 지향적인 리더는 끊임없는 생산성을 촉구시킨다. 따라서 유효성의 기준은 계획, 생산성, 능률을 들고 있다.

d. 위계문화

위계문화는 팀내부의 능률, 통일성, 조성 그리고 평가를 강조한다. 이문화유형의

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

강조점은 내부조깅의 논리에 있으며 특히 팀의 안정성을 강조한다. 리더는 보수적이고 행동이 상당히 조심스러우며 기술적으로 전문적인 의제에 대해서는 깊은 관심을 표명한다.

Harrison은 팀의 문화 특성이 팀의 이념적 지향에 좌우된다고 보고 권력지향(power orientation)문화, 역할지향(role orientation)문화, 과업지향(task orientation)문화 및 인간지향(person orientation)문화 등 네 가지로 분류하고, 이는 팀의 이해관계와 구성원의 이해관계의 일치성 여부 및 팀의 외부 환경에 대한 적응능력에 차이가 난다고 설명하였다.

Handy는 팀 문화란 정확하게 정의를 내릴 수 있는 것이 아니라 다만 인식할 수 있는 것일 뿐이기 때문에 어떤 형태든 그 자체가 좋고 나쁜 것 이 아니라 그 환경에 합당 한가 혹은 합당하지 않은가가 문제라고 주장하였다. 실로 많은 논자들에 의해 인용, 거론되고 있는 Handy의 팀 문화 유형은 회랍 신화의 수호신을 이용하여 Harrison의 팀 문화 유형을 보다 정교하게 다듬어 놓았다. 즉, ① 클럽문화(club culture-Zeus), ② 역할문화(role culture Apollp), ③ 과업문화(task culture-Athena), ④ 실존문화(existencial culture Dionysos) 등으로서 진술한 Harrison의 그것과 흡사하다는 지적과 함께, Handy보다 앞서 유형 구분을 시도한 Harrison의 그것을 기반으로 삼았다는 점에서 'Harrison-Handy model'이라고도 불린다.

지금까지 팀 문화에 대한 여러 가지 개념, 특성, 내용 및 그 원천을 설명하였다. 이러한 이해를 바탕으로 팀 문화의 유형이 여러 가지로 분류됨을 알 수 있을 것이다. 이 팀 문화 유형은 팀 문화를 측정하여 실증적으로 연구해 보려는 시도에서 분류가 시작되었다(전상길, 1993).

Quinn & Mcgrath(1984)의 4가지 팀 문화 유형을 자세히 설명하면 다음과 같다. 첫째, 혁신문화는 변화의 가정을 바탕으로 하고 있으며 혁신과 창의력, 성장과 동태성을 강조하는 문화이다. 둘째, 집단문화는 연대나 소속의 가정을 바탕으로 한다. 구성원들 사이의 신뢰와 인적자원개발과 의사결정에 있어서 구성원 참여를 강조하는 문화이다. 셋째, 합리문화는 성취의 가정을 바탕으로 한다. 이는 생산성과 효율성을 강조하는 문화이다. 넷째, 관료문화는 안정성의 가정을 바탕으로 한다. 이는 예측과 통제를 강조하는 문화이다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

C. 경기력

스포츠 상황에서 선수의 경기력은 신체적, 생리적, 역학적, 및 심리적제 요인의 복합적 상호작용의 결과로써 이루어진다(정청희, 문창운, 1998).

경기력 (performance)이란 경기장에서 선수개인이나 팀이 발휘하는 기술을 포함한 종합적인 능력을 말하는 것으로 경쟁상황에서 자신이 지니고 있는 기능을 충분히 발휘할 수 있는 능력을 의미하며, 여러 가지 요인이 직·간접적으로 작용한다. 스포츠 지도현장에서 선수들의 활동과 지도자의 리더십 등 상호작용관계에 의해서 나타나는 결과를 운동성과라 의미하기도 한다(이기철, 1999).

경기력에서의 체력요인에도 유전적인 요인은 물론이고 체격이나 체력 훈련량 훈련기간 및 경기당시의 심리적인 상태 경험유무 경기장의 조건 등 내적·외적인 요인이 수 없이 많다. 즉, 신체적 형태학적 생리적 사회학적 물리적 심리적인 요인 등이 직접 또는 간접적으로 영향을 미치게 된다. 따라서 각종 스포츠종목에 있어서 경기력의 향상을 위해서는 우선적으로 그 종목의 경기력을 결정하는 요인을 파악해야 하며 그 요인들의 우선순위에 따라 경험과 관찰을 통하여 향상을 도모해야 한다 경기력 요인을 체계적으로 분류한다는 것은 효율적인 훈련과 훈련의 극대화를 가져오게 하는 과학적인 훈련의 기초가 되는 것이라 할 수 있다.

스포츠현장에서의 경기력은 여러 요인에 의해 결정되며 이들 각 변인들은 운동종목의 특성에 따라 경기력을 설명하는 비중이 다르게 나타난다.

선수들의 경기력에 영향을 미치는 요인은 여러 가지가 있으나 우수한 경기력이란 선수의 신체조건과 그 기능에 달려 있다. 과학적이고 효과적인 트레이닝은 경기력향상에 필수적인 요소라고 할 수 있다. 이러한 사실은 선수의 신체적, 기술적 수행능력 이외에 심리적 불안상태의 중요성을 설명해 주는 것으로 이는 경기를 둘러싼 여러 가지 외적 요인에 대한 심리적 조절 능력을 갖추지 않고서는 최고 운동수행 능력이 발휘되기를 기대할 수 없다는 시사이기도 하다.

일반적으로 경기력에 영향을 미치는 심리적 요인으로는 성격, 동기, 공격성, 욕구수준, 자아개념, 경쟁불안, 집중력, 주의형태, 정신력, 응집력, 주시 등 여러 가지가 있는데, 이러한 요인들이 바람직하지 못 할 때에는 경기력 수준이 현저하게 떨어진다(Loehr, 1982). 이처럼 스포츠는 심리적인 요인이 매우 중요한 경기로써 최근

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

에는 스포츠심리 학자를 중심으로, 심리요인이 경기력에 영향을 미치는 연구 결과들과, 심리기술을 현장에 적용하려는 관심과 노력이 급증하고 있다.

선수들의 경기력 향상을 위한 최적의 심리 상태를 유지하고 심리적 요인들을 조절하려는 정신적 준비 과정을 체계적으로 팀하여, 선수들이 이지하는 심리적 문제들을 효율적으로 해결할 수 있는 정신적 훈련 프로그램을 통해 선수들의 수행능력이 향상되었다고 보도(Orick, 1992)하고 있으나, 이와 같은 외국의 정신적 훈련프로그램을 우리나라 선수에게 그대로 적용하기에는 부적절 하다고 보여 진다. 국내에서 스포츠 수행의 향상을 위한 선수들의 심리적 기술 요인 파악 및 심리기술 방법을 선수들에게 적용한 연구들(김경태, 2007; 이승은, 2007)등이 있다.

운동선수에게 있어서 경기력은 훈련 방법에 따라 약간의 차이가 나타나지만 훈련을 통한 기술수준 및 체력에 의하여 결정된다(이연정, 2004).

즉 신체적, 정신적, 기술적 요인과 같은 선수 개인 특성 요인에 의하여 경기력이 결정 된다는 것이다. 신체적인 면은 스포츠 생리학·스포츠 의학에서, 정신적 심리학적 면은 스포츠 심리학에서 연구하게 되고, 기술적 면은 주로 스포츠 생체역학에서연구 평가를 한다.

최봉암(2007)은 경기력의 내적요인으로 운동적 요인, 생리적 요인, 심리적 요인이 있다고 하였다. 첫째, 운동적요인은 신체적 능력 스포츠분야에 대한 능력뿐만 아니라 일반적인 능력 즉, 순발력, 지구력, 스피드, 유연성, 조정능력, 운동감각 및 율동이 있다. 운동능력은 특정한 능력뿐만 아니라 일반적인 능력 스포츠분야의 기술운동의 콤비네이션 등과 전략 및 일반적인 전술도 포함한다고 하였다. 둘째, 생리적 요인은 심장의 기능 유산소 젓산과 무산소 젓산의 특징을 지닌 과정에 대한 일반적이고 특별한 변화적응에 관한 사항, 근 구조 부하에 대한 반응이 일반적 또는 특수한 감각 섬유구조와 운동 수행근력의 상호 작용에 대한 지구력과 스피드에 관한 사항, 일반적으로 특정한 의미에서 부하에의 반응 관절과 인대의 부하에의 민감성 및 유연성의 발달이 포함된다고 하였다. 셋째, 심리적 요인으로 스포츠 분야에 대한 일반적이고 특정한 인성 특성 그들의 상호작용 즉, 동기불안 공격성과 심리. 생리적이거나 심리. 운동적인 현상을 일반적이고 특정한 의미에서 반응. 시야의 질 과 중추와 말초의 민첩성운동, 감각균형운동, 정확한 반응시간의 상호작용이라 하였다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

III. 연구방법

A. 연구대상

본 연구의 대상은 전국 중·고등학생 남자 핸드볼 선수를 파악한 후 집락무선표집법(cluster random sampling)으로 총 400명의 표본을 추출하였다. 이중 연구분석에 있어 이중기입과 무기입 자료 등 신뢰성이 떨어지는 대상을 분석에서 제외시키고 기입오류의 검색 등 자료명료화 작업을 거쳐 최종적으로 분석에 사용된 표본은 384명 이며, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

표 1. 연구대상

일반적특성		빈도(명)	%
소속	중학교	248	64.6
	고등학교	136	35.4
포지션	센터 백	64	16.7
	골키퍼	46	12.0
	레프트 백	48	12.5
	레프트 윙	78	20.3
	피벗	64	16.7
	라이트 백	48	12.5
	라이트 윙	36	9.4
참여기간	1년미만	44	11.5
	1-2년	50	13.0
	2-3년	64	16.7
	3-4년	56	14.6
	4-5년	62	16.1
	5년이상	108	28.1
참여횟수	5회이상	384	100.0
참여시간	1-2시간	2	.5
	2-3시간	36	9.4
	3시간이상	346	90.1

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

B. 조사도구

본 연구의 목적 달성을 위해서 조사도구는 설문지법으로써 국내·외 선행연구에서 이미 설문지의 신뢰도 및 타당도가 검증된 도구를 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용할 것이며, 설문지의 구성은 인구통계학적 특성 5문항, 리더십 23문항, 팀 문화(위계문화, 혁신문화, 합리문화) 12문항, 경기력(경기영향력, 경기운영) 6문항 총 46문항으로 구성하였다. 설문지의 주요 구성 지표 및 구성 내용과 문항수는 <표-2>와 같다.

표 2. 설문지의 구성지표

구 성 지 표	구 성 내 용			문항 수
인구통계학적특성	소속, 포지션, 참여기간, 참여횟수, 참여정도			5
리더십	변혁적 리더십	카리스마	1, 2, 3, 4, 5	23
		지적자극	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	
		개별적배려	1, 2	
	거래적 리더십	상황적 보상	1, 2, 3, 4, 5	
		예외적 관리	1, 2, 3, 4	
팀 문화	위계문화		1, 2, 3, 4	12
	혁신문화		1, 2, 3, 4	
	합리문화		1, 2, 3, 4	
경기력	경기영향력		1, 2, 3	6
	경기운영		1, 2, 3	
계				46

1. 리더십

리더십 측정도구는 Bass의 MLQ(1985)가 개발하고 윤경신(2013)연구 사용한 측정도구를 수정·보완하여 사용할 것이며, 하위요인은 변혁적 리더십(카리스마, 지

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

적자극, 개별적 배려) 14문항, 거래적 리더십(상황적 보상, 예외적 관리) 9문항으로 구성할 것이다. 검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 “전혀 그렇지 않다”의 1점부터 “매우 그렇다”의 5점까지 숫자가 높을수록 리더십을 높게 지각함을 의미한다.

2. 팀 문화

팀 문화의 측정도구는 Quinn & McGrath(1985)가 개발한 설문항목을 김주현(2010)이 번안하고 윤경신(2013)의 연구에서 사용한 문항을 핸드볼 팀의 특성을 고려하고, 선수대상에 적합하도록 수정·보완하여 사용할 것이며, 하위요인은 위계문화 4문항, 혁신문화 4문항, 합리문화 4문항 총 12문항으로 구성할 것이며, 검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 “전혀 그렇지 않다”의 1점부터 “매우 그렇다”의 5점까지 숫자가 높을수록 팀 문화를 높게 지각함을 의미한다.

3. 경기력

경기력의 측정도구는 최희광(2009), 김지묵(2010), 윤경신(2013)의 연구에서 사용한 경기력 척도를 본 연구목적에 알맞게 수정·보완하여 사용할 것이며, 하위요인은 경기영향력 3문항, 경기운영 3문항 총 6문항으로 구성할 것이며, 검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 “전혀 그렇지 않다”의 1점부터 “매우 그렇다”의 5점까지 숫자가 높을수록 경기력을 높게 지각함을 의미한다.

C. 조사도구 타당도와 신뢰도

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 사용하였으며, 본 연구에서는 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 문항간 내적 합치도 검사 방법인 Cronbach's α계수를 산출하였다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

1. 리더십에 대한 타당도 검사

표 3. 리더십에 대한 요인분석

구분 / 문항	요인Ⅰ	요인Ⅱ	요인Ⅲ	요인Ⅳ	요인Ⅴ	공분산비 h2
카리스마	.807	.252	.292	.099	.173	.839
	.748	.316	.306	.218	.086	.807
	.718	.363	.209	.154	.271	.788
	.717	.241	.114	.188	.446	.819
	.677	.362	.284	.217	.247	.778
지적자극	.297	.727	.247	.195	.125	.731
	.372	.718	.246	.209	.055	.761
	.275	.694	.197	.089	.324	.709
	.357	.628	.259	.245	.187	.684
	.170	.582	.362	.319	.373	.740
상황적 보상	.301	.515	.343	.292	.352	.683
	.287	.243	.783	.149	.069	.782
	.186	.131	.684	.381	.202	.706
	.201	.436	.676	.013	.248	.749
	.285	.332	.659	.067	.236	.686
예외적 관리	.107	.155	-.004	.869	-.015	.791
	.166	.242	.247	.722	.222	.718
	.306	.162	.392	.583	.199	.654
개별적 배려	.264	.178	.245	.092	.802	.813
	.283	.301	.172	.147	.576	.553
고유치	3.768	3.616	3.070	2.320	2.018	
분산(%)	18.838	18.078	15.352	11.598	10.092	
누적(%)	18.838	36.916	52.268	63.866	73.958	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.942						
Bartlett Test of Sphericity=5731.579, df=190, Significance=.000						

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

본 연구의 카리스마에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표-3>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.677이상)를 나타내고 있는 문항은 카리스마 5개 문항이며 카리스마를 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.515이상)를 나타내고 있는 문항은 지적자극 6개 문항이며 지적자극을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅲ에 높은 요인적재치(.659이상)를 나타내고 있는 문항은 상황적 보상 4개 문항이며 상황적 보상을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅳ에 높은 요인적재치(.583이상)를 나타내고 있는 문항은 예외적 관리 3개 문항이며 예외적 관리를 설명하는 문항들이다. 요인Ⅴ에 높은 요인적재치(.576이상)를 나타내고 있는 문항은 개별적 배려 2개 문항이며 개별적 배려를 설명하는 문항들이다.

리더십에 하위요인의 누적비율이 73.958%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

2. 팀 문화에 대한 타당도 검사

표 4. 팀 문화에 대한 요인분석

구분 / 문항	요인Ⅰ	요인Ⅱ	요인Ⅲ	공분산비 h2
위계문화	.825	.251	.181	.777
	.804	.240	.244	.765
	.750	.291	.287	.729
	.687	.277	.286	.630
혁신문화	.358	.770	.137	.741
	.197	.769	.195	.668
	.303	.701	.268	.655
	.184	.685	.283	.583
합리문화	.272	.174	.825	.785
	.315	.256	.772	.760
	.203	.322	.758	.720
고유치	2.869	2.627	2.317	
분산(%)	26.085	23.884	21.061	
누적(%)	26.085	49.970	71.031	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.906				
Bartlett Test of Sphericity=2282.333, df=55, Significance=.000				

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

본 연구의 팀 문화에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표-4>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.687이상)를 나타내고 있는 문항은 위계문화 4개 문항이며 위계문화를 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.685이상)를 나타내고 있는 문항은 혁신문화 4개 문항이며 혁신문화를 설명하는 문항들이다. 요인Ⅲ에 높은 요인적재치(.758이상)를 나타내고 있는 문항은 합리문화 3개 문항이며 합리문화를 설명하는 문항들이다.

팀 문화에 하위요인의 누적비율이 71.031%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

3. 경기력에 대한 타당도 검사

본 연구의 경기력에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

표 5. 경기력에 대한 요인분석

구분 / 문항	요인Ⅰ	요인Ⅱ	공분산비 h2
경기영향력	.872	.231	.813
	.810	.281	.735
	.670	.152	.572
경기운영	.149	.872	.783
	.222	.839	.753
	.367	.646	.553
고유치	2.071	2.038	
분산(%)	34.521	33.970	
누적(%)	34.521	68.491	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.759			
Bartlett Test of Sphericity=854.860, df=15, Significance=.000			

<표-5>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.670이상)를 나타내고 있

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

는 문항은 경기영향력 3개 문항이며 경기영향력을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.646이상)를 나타내고 있는 문항은 경기운영 3개 문항이며 경기운영을 설명하는 문항들이다.

경기력에 하위요인의 누적비율이 68.491%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

4. 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. 핸드볼지도자의 재미거리 유형, 선수스트레스, 집단응집력 요인의 신뢰도 분석을 실시한 결과는 다음 <표-6>과 같다.

표 6. 요인별 문항수 및 신뢰도 분석

요 인	하위 요인	문항수	Cronbach's α
리더십	카리스마	5	.931
	지적자극	6	.910
	상황적 관리	4	.857
	예외적 관리	3	.766
	개별적 배려	2	.732
팀 문화	위계문화	4	.872
	혁신문화	4	.824
	합리문화	3	.835
경기력	경기영향력	3	.718
	경기운영	3	.768

<표-6>에 나타난 바와 같이, 본 설문지를 구성하고 있는 하위 요인의 문항 간 신뢰도인 Cronbach's α계수를 산출한 결과 재미거리 하위요인의 신체·정신·건강 유지 .967, 경쟁을 통한 성취감 .965, 수업의 용이성 .950, 수업의 자유로움 .947, 사

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

회성 함양 .748이며 신체적 자기개념 하위요인의 신체활동 .864, 외모 .923, 스포츠 유능감 .894, 건강 .955이며 학교적응 하위요인의 교사적응 .922, 교우적응 .818, 학습적응 .725, 규칙적응 .783으로 나타났다.

전체적인 요인별로 신뢰도 수준이 .732에서 .931로 각 변수들 간에 신뢰도가 적정수준으로 나타났다. 각 하위요인의 신뢰도는 .70이상으로 나타나 신뢰할 만한 도구로 판명되어 사용하였다.

D. 조사절차

핸드볼 선수를 대상으로 선수가 인지하는 지도자의 리더십이 팀 문화와 경기력의 관계를 규명하기 위하여 본 연구자와 조사원이 핸드볼 대회에 직접 방문하여 조사대상자에게 설문의 목적과 기입 방법을 설명해준 뒤 자기평가 기입법(Self-administering method)으로 설문지를 완성하는 방법을 사용하였다.

E. 자료처리

본 연구의 자료수집의 방법에 의하여 회수된 설문지의 응답결과는 우선 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 응답과 이중기입, 무 기입 등의 자료를 자료분석에서 제외시켰다. 그리고 신뢰성이 있다고 판단되는 자료를 컴퓨터에 개별 입력시키고, SPSS/PC 18.0 통계프로그램을 이용하여 분석의 목적에 따라 전산 처리하였으며 구체적인 자료처리방법은 다음과 같다.

첫째, 핸드볼 지도자의 리더십이 팀 문화에 미치는 영향을 표준다중회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

둘째, 핸드볼 지도자의 리더십이 경기력에 미치는 영향을 표준다중회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

셋째, 핸드볼 지도자의 리더십, 팀 문화, 경기력의 관계를 규명하기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

IV. 결과 및 논의

A. 결 과

본 연구에서는 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 팀 문화 및 경기력의 관계 규명하기 위하여, 첫째, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화에 미치는 영향, 둘째, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기력에 미치는 영향, 셋째, 핸드볼지도자의 리더십, 팀 문화, 경기력간 관계를 분석한 결과와 논의를 제시하고자 한다.

1. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화에 미치는 영향

본 연구에서 설정한 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음과 같으며, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화(위계문화, 혁신문화, 합리문화)의 표준다중회귀분석을 실시하였다.

a. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 위계문화에 미치는 영향

다음의 <표-7>은 핸드볼지도자의 리더십 유형이 위계문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

표 7. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 위계문화에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
카리스마	-.102	.054	-.143	-1.886
지적자극	.293	.079	.314	3.720***
상황적 보상	.103	.062	.115	1.660
예외적 관리	.237	.049	.274	4.835***
개별적 배려	.019	.058	.020	.326
		F	29.100***	
		R, R^2	.527, .278	

***p< .001

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

<표-7>에 의하면, 리더십의 하위요인인 지적자극(β=.314), 예외적 관리(β=.274)으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 지적자극, 예외적 관리가 팀 문화의 하위요인 위계문화에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 카리스마(β=-.143), 상황적 보상(β=.115), 개별적 배려(β=.020)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 지적자극, 예외적 관리가 팀 문화의 하위요인인 위계문화에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 5개의 독립변인은 전체 변량의 약27.8%를 설명해 주고 있다.

b. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 혁신문화에 미치는 영향

다음의 <표-8>은 핸드볼지도자의 리더십 유형이 혁신문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표-8>에 의하면, 리더십의 하위요인인 카리스마(β=-.325), 지적자극(β=.399), 예외적 관리(β=.235)으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 카리스마, 지적자극, 예외적 관리요인이 팀 문화의 하위요인 혁신문화에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 상황적 보상(β=.099), 개별적 배려(β=.051)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 카리스마, 지적자극, 예외적 관리가 팀 문화의 하위요인인 혁신문화에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 5개의 독립변인은 전체 변량의 약22.2%를 설명해 주고 있다.

표 8. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 혁신문화에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
카리스마	-.214	.052	-.325	-4.130***
지적자극	.341	.075	.399	4.555***
상황적 보상	.082	.059	.099	1.377
예외적 관리	.186	.047	.235	3.996***
개별적 배려	.044	.055	.051	.792
		F		21.563***
		R, R^2		.471, .222

***p< .001

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

c. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 합리문화에 미치는 영향

다음의 <표-7>은 핸드볼지도자의 리더십 유형이 합리문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표-7>에 의하면, 리더십의 하위요인인 예외적 관리(β=.302)으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 예외적 관리가 팀 문화의 하위요인 합리문화에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 카리스마(β=-.101), 지적자극(β=.154), 상황적 보상(β=.134), 개별적 배려(β=.028)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 예외적 관리가 팀 문화의 하위요인인 합리문화에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 5개의 독립변인은 전체 변량의 약21.4%를 설명해 주고 있다.

표 9. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 합리문화에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
카리스마	-.072	.057	-.101	-1.277
지적자극	.144	.082	.154	1.753
상황적 보상	.121	.065	.134	1.855
예외적 관리	.261	.051	.302	5.109***
개별적 배려	.026	.060	.028	.426
		F		20.550***
		R, R^2		.462, .214

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

2. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기력에 미치는 영향

본 연구에서 설정한 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기력에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음과 같으며, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기력(경기영향력, 경기운영)의 표준다중회귀분석을 실시하였다.

a. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기영향력에 미치는 영향

다음의 <표-10>은 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기영향력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표-10>에 의하면, 리더십의 하위요인인 카리스마(β=-.200), 지적자극(β=.222),

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

예외적 관리(β=.249)으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 카리스마, 지적자극, 예외적 관리가 경기력의 하위요인 경기영향력에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 상황적 보상(β=.045), 개별적 배려(β=.035)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 카리스마, 지적자극, 예외적 관리가 경기력의 하위요인인 경기영향력에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 5개의 독립변인은 전체 변량의 약12.3%를 설명해 주고 있다.

표 10. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 경기영향력에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
카리스마	-.146	.061	-.200	-2.397*
지적자극	.210	.088	.222	2.389*
상황적 보상	.041	.070	.045	.593
예외적 관리	.218	.055	.249	3.984***
개별적 배려	.033	.065	.035	.514
		F	10.632***	
		R, R^2	.351, .123	

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

b. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기운영에 미치는 영향

다음의 <표-11>은 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기운영에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표-11>에 의하면, 리더십의 하위요인인 카리스마(β=-.255), 지적자극(β=.343), 예외적 관리(β=.276)으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 카리스마, 지적자극, 예외적 관리요인이 경기영향력의 하위요인 경기운영에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 상황적 보상(β=-.014), 개별적 배려(β=.040)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 카리스마, 지적자극, 예외적 관리가 경기력의 하위요인인 경기운영에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 5개의 독립변인은 전체 변량의 약17.0%를 설명해 주고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

표 11. 핸드볼 지도자의 리더십 유형이 경기운영에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
카리스마	-.166	.053	-.255	-3.134**
지적자극	.291	.077	.343	3.793***
상황적 보상	-.011	.061	-.014	-.189
예외적 관리	.217	.048	.276	4.545***
개별적 배려	.034	.056	.040	.605
		F		15.440***
		R, R^2		.412, .170

***p< .001

3. 핸드볼 지도자의 리더십 유형, 팀 문화, 경기력의 상관관계

표 12. 핸드볼 지도자의 리더십 유형, 팀 문화, 경기력의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	.785**	1								
3	.684**	.748**	1							
4	.555**	.617**	.548**	1						
5	.663**	.662**	.604**	.448**	1					
6	.347**	.470**	.414**	.460**	.325**	1				
7	.220**	.396**	.334**	.378**	.264**	.653**	1			
8	.297**	.380**	.362**	.427**	.279**	.627**	.605**	1		
9	.166**	.275**	.232**	.315**	.188**	.519**	.467**	.481**	1	
10	.185**	.329**	.244**	.357**	.213**	.453**	.492**	.537**	.529**	1

1. 카리스마, 2. 지적자극, 3. 상황적 보상, 4. 예외적 관리, 5. 개별적 배려, 6. 위계문화, 7. 혁신문화, 8. 합리문화, 9. 경기영향력, 10, 경기운영, **p< .01

본 연구에서는 단일차원성이 확인된 요인들의 적합도를 검정하기에 앞서 예측타당성의 검정을 실시하였다. 즉, 각 요인들의 예측타당성을 알아보기 위해 상관관계

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

분석을 실시하여 <표-12와 같은 결과를 얻었다.

<표-12>에서 나타난 바와 같이 모든 변인에서 각 요인간의 관계가 상관관계를 보이고 있어 연구가설에서 제시된 요인간의 관계와 일치하는 것으로 나타나 기준 타당성을 만족 시킨다고 볼 수 있다.

B. 논 의

1. 핸드볼지도자의 리더십유형이 팀 문화에 미치는 영향

본 연구에서 설정한 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음과 같으며, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화(위계문화, 혁신문화, 합리문화)의 표준다중회귀분석을 실시하였다.

핸드볼지도자의 리더십 유형이 위계문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

리더십의 하위요인인 지적자극(β=.314), 예외적 관리(β=.274) 으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 지적자극, 예외적 관리가 팀 문화의 하위요인 위계문화에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 카리스마(β=-.143), 상황적 보상(β=.115), 개별적 배려(β=.020)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 혁신문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 리더십의 하위요인인 카리스마(β=-.325), 지적자극(β=.399), 예외적 관리(β=.235)으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 카리스마, 지적자극, 예외적 관리요인이 팀 문화의 하위요인 혁신문화에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 상황적 보상(β=.099), 개별적 배려(β=.051)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 합리문화에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 리더십의 하위요인인 예외적 관리(β=.302)으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 예외적 관리가 팀 문화의 하위요인 합리문화에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 카리스마(β=-.101), 지적자극(β=.154), 상황적 보상(β=.134), 개별적 배려(β=.028)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

선행연구의 결과를 살펴보면 일반선수에 있어서는 변혁적 리더십 보다는 팀 문화 인식이 경기력에 더 큰 영향력을 미치는 것으로 나타나 일반선수의 경기력을

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

증진시키기 위해서는 변혁적 리더십의 발현과 아울러 팀문화에 대한 긍정적이고 능동적인 인식을 강화시키는 전략이 경기력에 도움이 되는 것으로 확인됨에 따라 핸드볼 선수의 경기력 제고를 위해서는 감독의 변혁적 리더십의 발현과 함께 선수들이 팀문화에 대한 긍정적이고 애착적인 인식을 하도록 해야 할 것이다. 이 같은 식을 위한 노력들이 핸드볼 경기력 향상과 저변화 및 인기종목으로 한 발짝 더 나갈 수 있는 기회가 될 것이다. 또한, 윤경신(2013)은 선수들의 자기관리를 스스로 통제하여 조절해 나갈 수 있도록 지도하고, 변혁적 리더십을 발현하는 것은 선수가 팀 문화에 대한 긍정적인 인식과 더불어 경기력을 극대화하는 선순환적 승리의 연결 고리임을 팀 관계자와 감독 및 코치는 인식하여 리더십과 지도력 개발을 위해 노력해야한다고 밝히고 있으며 정호종(2005), 서동미(2008), 조경구(2009), 양종훈(2011), 안길영(2011), 권환진(2011)의 연구에서 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

2. 핸드볼지도자의 리더십유형이 경기력에 미치는 영향

본 연구에서 설정한 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기력에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음과 같으며, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기력(경기영향력, 경기운영)의 표준다중회귀분석을 실시하였다. 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기영향력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 핸드볼지도자의 리더십 유형의 카리스마, 지적자극, 예외적 관리가 경기력의 하위요인 경기영향력에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 상황적 보상(β=.045), 개별적 배려(β=.035)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 핸드볼지도자의 리더십 유형이 경기운영에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다. 리더십의 하위요인인 카리스마(β=-.255), 지적자극(β=.343), 예외적 관리(β=.276)으로 나타나 핸드볼지도자의 리더십 유형의 카리스마, 지적자극, 예외적 관리요인이 경기영향력의 하위요인 경기운영에 긍정적 영향을 미치고 있는 반면 상황적 보상(β=-.014), 개별적 배려(β=.040)로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 윤경신(2013)은 조직구성원들을 통제하고 구속하기보다는 신축성 있고 유연하게 운영되는 경우 구성원들의 직무만족과 조직몰입이 증대됨을 의미하며, 구성원들이 일하는 직무와 조직에 대한 애정적 반응을 이끌어 내기 위해서는 구성원들을 동기유발시키며, 상호간에 신뢰감을 조성하는 것이 무엇보다

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

중요하다는 의미를 강조하는 것으로 본 연구결과인 리더십이 경기력에 가장 많은 영향력을 미친 결과를 지지하고 있다.

관리자들은 구성원들간에 협력을 통하여 능력을 최대한 발휘시킬 수 있는 문화를 조성해야 한다고 하면서 구성원들이 조직에 애착을 가지고 일체감을 조성시키며 조직에 계속남아 있게 하기 위해서는 인간적인 배려를 우선시하는 업무수행방식을 지향해야 하며, 인간적인 유대감과 친밀감을 가질 수 있도록 노력해야 한다고 함으로써 단순히 조직문화유형의 인식에 따른 영향력 차이를 강조하는 것 뿐만 아니라, 특정한 조직문화인 위계문화를 형성하는 것만으로도 조직의 성과향상을 유도할 수 있다는 점에서 권환진(2011)의 리더십유형이 경기력에 중요성을 지지하고 있다.

허용, 손준호, 정찬수(2011)은 대학씨름선수의 자기관리가 자신감에 미치는 영향 연구를 통해서 입상경력이 있는 선수가 없는 선수보다 훈련관리 요인과 신체적, 정신적 준비요인이 높게 나타나 일부 본 연구결과를 지지하고 있으며, Chelladurai & Saleh(1980)에서 밝혀진 긍정적 보상행동이 성원의 전반적인 만족 증진에 기여하며 경기력에 영향을 미치는 인과관계를 지지하고 있어서 경기력 향상을 위해서는 일정 수준의 리더십의 발현 즉, 상황적 보상이 적절하게 이루어지는 것이 효과가 있음을 시사하고 있다. 또한, 선수 개개인에게 자발적으로 자기관리의 중요성과 자기 스스로 조절하여 자기관리를 할 수 있도록 하는 지도자의 동기부여 리더십과 팀 문화를 긍정적이고 적합하게 인식하는 팀 문화 인식은 우수선수들인 유입상자들의 경기력 향상에 가장 효과가 높은 것으로 보고하고 있다. 이러한 선행연구결과에 따라 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

V. 결론 및 제언

A. 결 론

본 연구는 대한핸드볼협회에 선수등록이 되어 있는 선수들을 대상으로 지도자 리더십의 유형과 팀 문화와 경기력 향상에 긍정적인 요인을 밝히고, 지도자들의 리더십 행동유형과 선수에 대한 이해의 폭을 넓히는 데 중요한 정보자료를 제공하는 목적이 있으며 또한 지도 방법에 있어서 개선하고 보완하는데 필요한 토대가 될 것이라고 생각한다.

이와 같은 목적을 달성하기 위하여 본 연구의 대상은 전국 중·고등학생 남자 핸드볼 선수를 파악한 후 집락무선표집법(cluster random sampling)으로 총 400명의 표본을 추출하였다. 이중 연구분석에 있어 이중기입과 무기입 자료 등 신뢰성이 떨어지는 대상을 분석에서 제외시키고 기입오류의 검색 등 자료명료화 작업을 거쳐 최종적으로 분석에 사용된 표본은 384명이며, 자료수입을 위한 측정도구는 설문지법으로써 국내·외 선행연구에서 이미 설문지의 신뢰도 및 타당도가 검증된 도구를 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용할 것이며, 설문지의 구성은 인구통계학적 특성 5문항, 리더십23문항, 팀 문화(위계문화, 혁신문화, 합리문화) 12문항, 경기력(경기영향력, 경기운영) 6문항 총 46문항으로 구성하였다.

핸드볼 선수를 대상으로 선수가 인지하는 지도자의 리더십이 팀 문화와 경기력의 관계를 규명하기 위하여 본 연구자와 조사원이 핸드볼 대회에 직접 방문하여 조사대상자에게 설문의 목적과 기입 방법을 설명해준 뒤 자기평가 기입법(Self-administering method)으로 설문지를 완성하는 방법을 사용하였으며, 회수된 설문지의 응답결과는 우선 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 응답과 이중기입, 무 기입 등의 자료를 자료분석에서 제외시켰다. 그리고 신뢰성이 있다고 판단되는 자료를 컴퓨터에 개별 입력시키고, SPSS/PC 18.0 통계 프로그램을 이용하여 분석의 목적에 따라 전산 처리하였으며 구체적인 자료처리방법은 다음과 같다.

첫째, 핸드볼 지도자의 리더십이 팀 문화에 미치는 영향을 표준다중회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

둘째, 핸드볼 지도자의 리더십이 경기력에 미치는 영향을 표준다중회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

셋째, 핸드볼 지도자의 리더십, 팀 문화, 경기력의 관계를 규명하기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

이상의 연구방법과 절차를 통하여 핸드볼지도자의 리더십유형이 팀 문화와 경기력에 미치는 영향을 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 핸드볼 지도자의 리더십이 팀 문화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 핸드볼 지도자의 리더십이 경기력에 문화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 핸드볼 지도자의 리더십, 팀 문화, 경기력간에 모든 요인에서 정적상관관계가 있는 것으로 나타났다.

B. 제 언

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

첫째, 본 연구의 대상이 중·고등학교 핸드볼 선수를 대상으로 제한하였기에 후속 연구에서는 대학생, 실업팀 선수로 대상을 확대하여 후속 연구가 필요할 것으로 사료된다.

둘째, 선수 뿐만 아니라 지도자를 대상으로 심리적 내면상황을 보다 심층적으로 분석하기 위해서 후속연구에서는 면접법과 참여관찰법의 연구방법을 추가하여 연구하게 되면 더욱 연구 가치가 있을 것으로 사료된다.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

참고문헌

강효민, 최강진(1999). 스포츠 집단 구성원의 역할차이와 심리적 소유감의 관계. 한국체육학회지, 38(3), 69-76.

권환진(2011). 조직문화유형이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 동신대학교 대학원.

김경태 (2007). 주니어 골프선수의 가정환경 요인에 따른 정신력 및 자기실현과 경기력의 관계. 미간행 박사학위논문. 용인대학교 대학원.

김관선(2001). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한연구. 미간행 박사학위논문. 조선대학교 대학원.

김미숙, 박효정, 박춘성, 손은영, 전미란, 유효현(2006). 리더십 검사 도구의 타당성 및 신뢰성 분석. 서울 :한국교육개발원.

김상훈(2008). 신세대 장병에게 적합한 리더십유형에 대한 연구. 미간행 석사학위 논문. 충주대학교 경영・행정 외국어대학원.

김영길(1999). 현대리더십의 제유형: 한국행정사학지, 7, 207.

김주현(2010). 조직문화와 조직효과성간 관계. 미간행 석사학위논문. 고려대학교 경영정보대학원.

김지묵(2010). 중・고등학교 축구선수의 심판판정에 대한 인식도와 운동스트레스 및 인지된 경기력의 관계. 미간행 석사학위논문. 단국대학교 교육대학원.

김현수(2003). 프로축구 선수들의 성취목표 지향성과 자기실현의 관계. 미간행 석사학위논문. 용인대학교 대학원.

나순복, 김도훈, 김기범(2005). 축구지도자의 리더십 유형이 선수만족에 미치는 영향. 한국사회체육학회지, 24, 31-42.

민정기(1993). 거래적 리더십과 변혁적 리더십 효과에 대한 실증적 연구. 미간행 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.

백기복(2000). 이슈리더십. 서울: 창민사.

서동미(2008). 볼링선수들의 자기관리와 운동몰입 및 선수만족의 관계. 미간행 석사학위논문, 한국체육대학교 대학원.

신철우(1997). 기업문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한연구. 미간행 박사학위논

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

문. 중앙대학교 대학원.

안길영(2011). 중・고 핸드볼 코치의 지도유형과 선수만족 및 지도효율성의 관계에서 경기력 수준의 조절효과 분석. 한국체육과학회지, 20(4), 114-117.

양재근(2002). 개인 경기지도자의 리더십행동이 선수만족도에 미치는영향. 한국학교체육학회지. 12(2), 33-41.

양종훈(2011). 중·고교 야구선수의 자기관리와 운동만족 및 경기력의 관계. 한국체육과학회지, 20(2), 269-278.

유진, 신지숙(2001). 스포츠 리더십 모형의 내용분석과 척도개발. 한국체육학회지. 40(2), 125-136.

윤경신(2013). 핸드볼 감독의 리더십과 선수의 자기관리, 팀 문화 인식 및 경기력 간의 구조모형 연구. 미간행 박사학위논문. 경희대학교 대학원.

윤경신(2013). 핸드볼 감독의 리더십과 선수의 자기관리, 팀문화, 인식 및 경기력 간의 구조모형 연구. 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원.

이기철(1999). 스포츠 집단의 조직문화와 리더십 유형 및 효과성이 경기력에 미치는 영향. 한국사회체육학회, 12, 585-595.

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

이승은(2007). 골프지도자의 리더십유형이 선수만족 및 경기력에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원.

이연정(2004). 한국 엘리트 골프선수를 위한 훈련방법 및 경기력 향상방안. 미간행 박사학위논문. 명지대학교 대학원.

이학종(1998). 한국기업의 구조조정과 새 조직문화개발, 박영사.

이한규(1992). 스포츠 집단의 구조적 요인과 집단효율성의 간계. 미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원.

임번장(1995). 여가활동 유형과 여가만족의 관계. 한국체육학회지 34(3), 54-74.

전상길(1993). 리더십과 조직문화의 연관성에 관한연구. 미간행 박사학위논문. 고려대학교 대학원.

정국현(2003). 태권도 국가대표 선수의 경기력에 관한 질적 연구. 박사학위논문. 명지대학교 대학원.

정청희, 문창운(1998). 성취목표성향과 동기적 분위기가 내적동기와 운동수행력에 미

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

치는 영향. 한국스포츠심리학회 98하계 학술발표논문집.

정형균(1998). 핸드볼 선수의 지도효율성에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 한양대학교 대학원.

정호종(2005). 운동선수들의 자기관리가 경기력에 미치는 영향, 미간행 석사학위논문, 강원대학교 대학원.

조경구(2009). 유도선수의 자기관리가 경기력 및 선수만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 한국체육대학교 대학원.

조일현(2000). 조직의 리더십. 서울: 도서출판 자작.

채관석(1997). 코칭행동에 대한 선호 인식의 일치 정도와 성원만족 및 응집성의 관계. 미간행 박사학위논문. 서울대학교 대학원.

최봉암(2007). 골프코치의 경쟁가치 리더십 유형이 경기력 및 선수생활 만족도에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 경희대학교 대학원.

최희광(2009). 배구경기에서 심판판정이 경기력에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 조선대학교 교육대학원.

허용, 손준호, 정찬수(2011). 대학씨름선수의 자기관리가 자신감에 미치는 영향. 코칭능력개발지, 13(2), 23-30.

Bass B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation, New York The Free Press, 12-31.

Bennis, W. G. & Buanus, Leaders. (1985). The Strategies for Taking Charge, Harper.

Chelladurai, P. & Riemer,H. A. (1998).Measurement of leadership in sport. In J. L. Duda (Ed.),Advances in sport and exercise psychology measurement(227-253). Morgantown, WV:Fitness Information Technology

Chelladurai, P. & Saleh, S. D. (1980). Dimension off leader behavior in sport : Development of a Leadership Scale. Journal of sport Psychology, 2, 33-35.

Chelladurai,P. (1984).Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. Journal of Sport Psychology, 6(1), 27-4

Chelladurai,P.(1981).Group Cohesiveness,Leadership and Athletic Performance. CHAPER. Journal, May-June,15-21

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

Davis(1984). Managing Corporate Culture. Cambridge, Mass : Ballinger Publishing Co.

Deal & Kenndey(1982). Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. Reading, MA: Addison-Wesley.

Dessler, G. (1985). Management Fundamentals, 4th ed., Reston Publishing Co., p.3.

Hatch(1993). The Dynamics of Organizational Culture," A cadem of Management Review. Vol. 18, No.4, 657-693.

Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors evaluations and subordinates' perception of transformational and transactional leadership, Journal of Applied Psychology, 73(4), 43-72.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). Management of organament behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

House, R. J., & Baetz, M. L. (1979). Leadership : Some empirical generalizations and new research directions. In B. Staw & L. L. Cummings(eds.), Research in 0rganizational Behvaior. 1, 341-423.

Jago, A. G. (1982). Leadership : Perspectives in theory and research. Management Science, 1(28), 315-336.

Loehr, J. E. (1982). Athletic excellence: Mental training for sports.

Orick, T. & Mccaffrey, N. (1992). Mental Training with Children for sport and life. The sport psychologist, 5, 322-334.

Peters & Waterman(1982). In search of excellence. New York: Harper & Row.

Pfeffer, J. (1978). The ambiguity of leadership. in M. W. McCall, Jr, and M. M. Lombardo, Leadership: Whereelsecan we go?, Duke University Press, 11.

Quinn & McGrath(1985). The Transformation of Organizational Cultures: A Competing Values Perspective, In P. J. Frost et al.(Eds.). Organizational Culture, 315-334, Beverly Hills, Sage.

Robbins(1992). Organizational Theory : The Structure and Design of Organization. Englewood Cliffs. N. J, Prentice-Hall.

Schein(1983). The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. Organizational Dynamics. Summer.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Yuki, G. A. (1994). Leadership in organizations, 3rd ed.(Englewood Cliffs, M. J.: Prentice-Hall.

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

설 문 지

핸드볼 지도자의 리더십 유형이 팀 문화 및 경기력에 미치는 영향

안녕하십니까?

핸드볼지도자 리더십, 팀 문화, 경기력에 관련된 연구를 위하여 다음과 같이 설문조사를 하고자 합니다. 귀하의 응답 내용은 통계처리 되므로 비밀이 보장되며, 연구 목적만을 위해 사용될 것입니다.

귀하의 성실한 응답은 연구나 정책수립에 큰 도움이 될 것이므로, 성의있게 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

정답이 있는 것이 아니므로, **귀하께서 느끼신 대로 솔직하게 답변해 주시면 감사하겠습니다.**

귀한 시간을 내어 주셔서 진심으로 감사합니다.

2014년

조선대학교 교육대학원

Ⅰ. 다음 항목들은 리더십에 대한 귀하의 생각을 알아보기 위한 설문입니다. 다음 문항을 읽으시고 귀하의 생각에 해당하는 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

리더십		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
카리스마	1. 감독과 같이 운동하고 있다는 것만으로도 기분이 좋게 느껴진다.	⑤	④	③	②	①
	2. 감독과 같이 운동하고 있다는 것에 대해 자부심을 느낀다.	⑤	④	③	②	①
	3. 감독은 내가 수행하는 운동 중 무엇이 정말 중요한 것인지를 간파하는 특별한 능력을 갖고 있다.	⑤	④	③	②	①
	4. 감독은 선수들이 맡은 일에 대해 열성을 갖도록 만든다.	⑤	④	③	②	①
	5. 감독은 내가 어떠한 어려움에 부딪치더라도 난관을 이겨낼 수 있도록 만들어 줄 것으로 확신한다.	⑤	④	③	②	①

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

리더십		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
지적 자극	1. 감독은 조언을 필요로 하는 선수들에게 도움을 준다.	⑤	④	③	②	①
	2. 감독은 선수들이 자율적으로 운동하면서 역할 수행을 할 수 있도록 권한을 부여해 준다.	⑤	④	③	②	①
	3. 감독은 선수들이 의견을 낼 경우에 논리적으로 근거를 제시하도록 요구한다.	⑤	④	③	②	①
	4. 감독은 새로 들어온 선수에게 필요한 많은 도움을 준다.	⑤	④	③	②	①
	5. 감독은 나로 하여금 기존의 문제를 새로운 방식으로 생각할 수 있게 도와준다.	⑤	④	③	②	①
	6. 감독은 내가 의문점이었던 것을 이해할 수 있도록 새로운 사고방식을 제시해 준다.	⑤	④	③	②	①
	7. 감독은 내가 어려움을 극복해야 할 경우 지혜를 사용하도록 강조한다.	⑤	④	③	②	①
개별적 배려	1. 감독은 내가 운동수행 및 연습을 어떻게 하고 있는지를 알려준다.	⑤	④	③	②	①
	2. 감독은 내가 원하는 것을 찾아내어 내가 그것을 얻을 수 있도록 도와준다.	⑤	④	③	②	①
상황적 보상	1. 감독은 목표가 달성되었을 때 선수들이 받게 될 이익이나 보상에 대해 잘 이해시켜준다.	⑤	④	③	②	①
	2. 감독은 노력에 대한 보상으로 선수들이 얻을 수 있도록 도움을 준다.	⑤	④	③	②	①
	3. 감독은 사전에 합의한 대로 노력하면 선수들이 원하는 보상을 해준다.	⑤	④	③	②	①
	4. 감독은 목표달성을 위해 선수들에게 보상과 처벌을 적절하게 사용한다.	⑤	④	③	②	①
	5. 감독은 아이디어 창출보다는 효율적인 관리에 더 초점을 둔다.	⑤	④	③	②	①
예외적 관리	1. 감독은 여러 가지 복잡한 문제의 핵심을 빨리 파악한다.	⑤	④	③	②	①
	2. 감독은 특별한 문제가 발생하지 않는 한 어떠한 것도 바꾸려 하지 않는다.	⑤	④	③	②	①
	3. 감독은 팀에 제시하는 기준에서 선수가 벗어나지 않는 데에 주로 관심을 둔다.	⑤	④	③	②	①
	4. 감독은 선수들이 정해진 목표를 제대로 달성하지 못했을 경우에만 필요한 조치를 취한다.	⑤	④	③	②	①

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

Ⅱ. 다음 항목들은 팀 문화와 경기력에 대한 귀하의 생각을 알아보기 위한 설문입니다. 다음 문항을 읽으시고 귀하의 생각에 해당하는 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

팀 문화		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
위계	1. 우리 팀은 안전성과 일관성을 중시한다.	⑤	④	③	②	①
	2. 우리 팀은 책임, 정보, 안전관리를 강조한다.	⑤	④	③	②	①
	3. 우리 팀은 역할 수행시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다.	⑤	④	③	②	①
	4. 우리 팀은 엄격한 절차과정을 통해 팀 전체의 통솔과 통제를 강조한다.	⑤	④	③	②	①
혁신	1. 우리 팀은 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	⑤	④	③	②	①
	2. 우리 팀은 상호협조 및 신뢰감이 높다.	⑤	④	③	②	①
	3. 우리 팀은 창의성, 혁신성을 강조한다.	⑤	④	③	②	①
	4. 우리 팀은 팀의 성장을 중시한다.	⑤	④	③	②	①
합리	1. 우리 팀은 실적 위주로 평가한다.	⑤	④	③	②	①
	2. 우리 팀은 목표 달성 위주로 행동한다.	⑤	④	③	②	①
	3. 우리 팀은 계획수립과 목표설정을 강조한다.	⑤	④	③	②	①
	4. 우리 팀은 팀의 사기와 응집력을 중시한다.	⑤	④	③	②	①

Ⅲ. 다음 항목들은 팀 문화와 경기력에 대한 귀하의 생각을 알아보기 위한 설문입니다. 다음 문항을 읽으시고 귀하의 생각에 해당하는 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

경기력		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
경기 영향력	1. 내가 열심히 노력할 때 성공적이라 느낀다.	⑤	④	③	②	①
	2. 내가 최선을 다했을 때 성공적이라 느낀다.	⑤	④	③	②	①
	3. 경기결과와 상관없이 내가 최고라고 생각될 때 성공적이라 느낀다.	⑤	④	③	②	①
경기 운영	1. 내가 경기를 잘 수행했다고 생각될 때 성공적이라 느낀다.	⑤	④	③	②	①
	2. 내가 새로운 기술을 익히기 위해 열심히 연습할 때 성공적이라 느낀다.	⑤	④	③	②	①
	3. 새로운 기술을 사용해서 잘 된다고 느낄 때 성공적이라 느낀다.	⑤	④	③	②	①

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 다음은 귀하의 인구통계학적 특성을 알아보기 위한 문항들입니다. 해당 번호에 ☑ 표기해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별?

① 남 ② 여

2. 귀하의 소속?

① 중학교 ② 고등학교

③ 대학교 ④ 실업팀

3. 귀하의 포지션?( )

4. 귀하는 운동경력?(년 월)

5. 귀하는 일주일에 운동을 몇 회 참여합니까?

① 1회 ② 2회 ③ 3회

④ 4회 ⑤ 5회 이상

6. 귀하는 운동에 참여 할 때 어느정도 참여합니까?

① 1시간 미만 ② 1-2시간 미만

③ 2-3시간미만 ④ 3시간 이상

Collection @ chosun

조선대학교 CHOSUN UNIVERSITY

저작물 이용 허락서

학 과	체육교육전공	학 번		과 정	석사
성 명	한글 : 영문 :				
주 소					
연락처	E-MAIL :				
논문제목	한글 : 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화와 경기력에 미치는 영향 영문 : The Effects of Handball Coaches' Leadership on Team Culture 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( ) 조건부 동의( ) 반대(O)

2014년 12월 31일

저작자: 김 오 균 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하

Collection @ chosun