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

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000267305

2019년 2월
교육학석사학위논문

축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

조 수 영

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향

The impact of the trust perceived by soccer players in leaders on empowerment and organizational commitment

2019년 02월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

조 수 영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향

지도교수 안 용 덕

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로 제출합니다.

2018년 10월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

조 수 영

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

조수영의 교육학 석사학위 논문을 인준합니다.

심사위원장	조선대학교 교수	김홍남 인
심사위원	조선대학교 교수	전현수 인
심사위원	조선대학교 교수	안용덕 인

2018년 12월

조선대학교 교육대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

ABSTRACT ····· vi

Ⅰ. 서 론 ····· 1

A. 연구의 필요성 ····· 1

B. 연구의 목적 ····· 4

C. 연구 모형 ····· 4

D. 연구의 가설 ····· 4

E. 연구의 제한점 ····· 5

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 6

A. 지도자 신뢰 ····· 6

B. 임파워먼트 ····· 8

1. 임파워먼트의 개념 ····· 8

2. 임파워먼트의 구성요소 ····· 9

C. 팀 응집력 ····· 10

1. 팀 응집력의 개념 ····· 10

2. 팀 응집력에 대한 개념적 모형 ····· 12

Ⅲ. 연구 방법 ····· 13

A. 연구대상 ····· 13

B. 조사절차 ····· 14

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 조사 도구의 구성 ····· 14
1. 지도자 신뢰 ····· 15
2. 임파워먼트 ····· 15
3. 팀 응집력 ····· 15
D. 조사 도구의 타당도 ····· 15
1. 지도자 신뢰 요인분석 ····· 16
a. 지도자 신뢰 탐색적 요인분석 ····· 16
b. 지도자 신뢰 확인적 요인분석 ····· 17
2. 임파워먼트 요인분석 ····· 19
a. 임파워먼트 탐색적 요인분석 ····· 19
b. 임파워먼트 확인적 요인분석 ····· 20
3. 팀 응집력 요인분석 ····· 22
a. 팀 응집력 탐색적 요인분석 ····· 22
b. 팀 응집력 확인적 요인분석 ····· 23
E. 조사 도구의 신뢰도 ····· 24
F. 자료 분석 ····· 25

Ⅳ. 결과 ····· 26
A. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰, 임파워먼트, 팀 응집력의 기초통계량 및 상관관계 분석 ····· 26
B. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트에 미치는 영향 ····· 27
1. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 영향력에 미치는 영향 ····· 27
2. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 의미성에 미치는 영향 ····· 27
3. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 역할수행력에 미치는 영향 ····· 28
4. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 자기결정력에 미치는 영향 ····· 29

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 팀 응집력에 미치는 영향 ····· 30
1. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 사회집단통합에 미치는 영향 ····· 30
2. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단과제 개인적매력에 미치는 영향 ·· 30
3. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 과제집단통합에 미치는 영향 ····· 31
4. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단사회 개인적매력에 미치는 영향 ·· 32

V. 논의 ····· 33
A. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트에 미치는 영향 ····· 33
B. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 팀 응집력에 미치는 영향 ····· 35

VI. 결론 및 제언 ····· 37
A. 결론 ····· 37
B. 제언 ····· 37

참고문헌 ····· 39

< 부 록 >

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

<표 1> 팀 응집력에 대한 학자들의 정의 ····· 10
<표 2> 연구대상의 인구 사회학적 특성 ····· 13
<표 3> 조사 도구 구성 지표 및 구성내용, 문항 ····· 14
<표 4> 확인적 요인분석의 적합도 지수 및 기준 ····· 16
<표 5> 지도자 신뢰의 탐색적 요인분석 결과 ····· 17
<표 6> 지도자 신뢰 척도에 대한 확인적 요인분석의 적합성 ····· 19
<표 7> 임파워먼트의 탐색적 요인분석 결과 ····· 20
<표 8> 임파워먼트 척도에 대한 확인적 요인분석의 적합성 ····· 21
<표 9> 팀 응집력의 탐색적 요인분석 결과 ····· 22
<표 10> 팀 응집력 척도에 대한 확인적 요인분석의 적합성 ····· 24
<표 11> 요인별 문항 수 및 신뢰도 분석 ····· 24
<표 12> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰, 임파워먼트, 팀 응집력의 기초통계량 및 상관관계 ···· 26
<표 13> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 영향력에 미치는 영향 ····· 27
<표 14> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 의미성에 미치는 영향 ····· 28
<표 15> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 역할수행력에 미치는 영향 ····· 28
<표 16> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 자기결정력에 미치는 영향 ····· 29
<표 17> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 사회집단통합에 미치는 영향 ····· 30
<표 18> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단과제 개인적매력에 미치는 영향 ····· 31
<표 19> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 과제집단통합에 미치는 영향 ····· 31
<표 20> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단사회 개인적매력에 미치는 영향 ····· 32

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

그 림 목 차

(그림 1) 연구 모형 ····· 4
(그림 2) 집단환경질문지(GEQ)의 개념 모델 ····· 12
(그림 3) 지도자 신뢰의 확인적 요인분석 모형 ····· 18
(그림 4) 임파워먼트의 확인적 요인분석 모형 ····· 21
(그림 5) 팀 응집력의 확인적 요인분석 모형 ····· 23

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

ABSTRACT

The impact of the trust perceived by soccer players in leaders on empowerment and organizational commitment

CHO SOO-YOUNG
Adviser : Prof. AHN YONG-DUK
Department of Physical Education
Graduate School of Chosun University

The purpose of this study was to clarify what impact does the trust perceived by soccer players on the empowerment and organizational commitment.

Adult female players who have been exercised on a regular basis, have a leader in their teams and know their own values participated in this study.

As for the subjects of this study, this study established 264 players from elite female players registered in Korea Football Association(KFA) and female college players out of soccer club members registered in Korean Sport & Olympic Committee(KSOC).

Except for 37 participants who were excluded due to incomplete or unreliable answers, 227 out 264 participated were used for analysis.

Preliminary survey was conducted on each 20 players from each group of college club team, elite college team and semi-pro team. Also, it were conducted both primary validation and self-administered method which a respondent without intervention of any complete a questionnaire.

The collected data has been assessed on SPSS 22.0 version for windows, and analysis methods conducted for this study were reliability analysis, correlation analysis, exploratory factor analysis, t-test, and multiple regression

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

analysis, respectively.

According to above process, the results of this study were as follows;

First, among 4 sub-factors of trusts in leaders, it found that benevolence and diligence had effects on empowerment, benevolence having influence on all the sub-factors of empowerment, as opposed to diligence had an impact on one of the sub-factor of empowerment, meaningfulness, only.

The rest sub-factors, integrity and ability, had no any significant effect on empowerment.

Secondly, a sub-factor, diligence, hold a positive correlation on two sub-factors of group cohesion, which are Group Integration-Task and Individual Attractions to Group-Task while benevolence factor did on one sub-factor of group cohesion, Individual Attractions to Group-Social only.

The results, in total, suggested a conclusion that diligence and benevolence may have a significantly positive correlation with empowerment of players and organizational commitment. Therefore, it has to be considered that leaders show respects and give an inspiration to their team players through coaching, so that they could elevate the empowerment level of each players and organizational commitment, using the trust in leaders given by team players.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

I. 서 론

A. 연구의 필요성

2018 러시아 월드컵 F조에 속한 한국은 조별리그 3차전에서 독일을 상대로 2:0이라는 점수로 승리하였다. 조별리그 1차, 2차에서 각각 상대 팀이었던 스웨덴과 멕시코를 상대로 패하였던 한국이 축구 강국 독일을 상대로 2:0이라는 점수를 내며 이길 것이라고는 한국 축구팬들뿐만 아니라 세계 여러 나라 축구팬들도 생각하지 못했을 것이다. 월드컵에서 조별리그 탈락이라는 고배를 마셨지만, 한국 남자축구국가대표팀은 지난 2014년 인천 아시안게임 우승에 이어 올해 2018 자카르타·팔렘방 아시안게임에서도 금메달이라는 기분 좋은 성적을 냈다. 여자축구국가대표팀 또한 역대 최고 성적인 동메달을 획득했다. 월드컵에서 스웨덴과 멕시코에 연이어 패배하여 한국 축구 팬들이 크게 실망해 축구 열풍이 줄어들까 하는 우려도 있었으나, 조별리그 마지막에 독일을 상대로 승리하고 아시안게임에서 우승하는 등 한국 축구 열풍에 새바람이 부는 듯하다. 그 증거로 9월과 10월에 있었던 코스타리카, 칠레, 우루과이, 파나마를 상대로 열린 A매치 친선경기 4경기가 매진되었다는 것을 들 수 있다.

우리나라보다 FIFA 랭킹이 높은 독일과 우루과이 등을 상대로 이길 수 있었던 비결은 무엇일까? 단순히 손흥민, 기성용, 이승우, 조현우 같은 선수들의 개인 역량이 뛰어나서일까? 감독이 뛰어나서일까? 축구 경기에서는 매 경기 90분 동안 크고 작은 많은 일이 일어난다. 축구는 우리 눈에 보이는 경기장, 잔디, 선수, 심판부터 눈에 보이지 않는 팀워크, 리더십, 전술 등 다양한 요소들로 이루어진다. 눈에 보이는 요소들과 보이지 않는 요소들 어느 하나 빠지지 않아야 '축구다운 축구'라고 할 수 있고, 더 나아가 승리를 손에 거머쥘 수 있다.

축구는 개인종목이 아닌 단체종목으로서 여러 명이 함께하는 팀 스포츠이기에, 선수와 지도자 간의 상호작용량과 질에 따라서 집단의 효율성은 달라진다(원영인, 김지태, 2017). 이러한 상호작용 중 선수와 지도자 간의 신뢰 또한 집단의 효율성에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 축구뿐만 아니라 모든 스포츠에서 지도자와 선수 간의 신뢰는 매우 중요하다. 지도자와 선수 간의 신뢰가 두터울수록 선수는 자신감이 높아지게 되고, 이는 경기장에서 경기력과 경기성과로 나타나며 또한, 선수들의 자발적인 운동참여와 분위기를 조성할 수 있다(이미연, 2016; 한영일, 이태형, 2017).

예나 지금이나 선수들에 대한 지도자의 역할은 매우 중요하며, 전략 스포츠인 축구

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

는 지도자의 다양한 전략과 전술로 인해 경기의 승패가 좌우되기도 한다(한영일, 이태형, 2017).

지도자의 전략과 전술 이행을 위해 지도자와 선수 간의 의사소통은 활발히 이루어져야 한다. 최후방에서 경기장 전체를 다 볼 수 있는 골키퍼가 팀 동료들을 독려하고 상황에 따라 지시하는 것과 경기장 밖에서 모든 걸 다 볼 수 있는 지도자의 지시가 잘 전달되고 받아들여지기 위해서 원활한 의사소통은 매우 중요하다.

엘리트 스포츠 중심으로 성장해 온 한국 축구는 지도자와 선수 간의 관계가 다소 고전적이고 경직되어 있으며, 훈련 방법 또한 효율적이지 못하다는 특성이 있다(서동규, 2013). 그러나 스포츠계의 발전으로 선수들에게 명령하고 지시하는 기존의 지도 방식에서 벗어나, 선수들의 자발적인 헌신과 참여를 끌어내고 주인의식과 책임감을 고취하는 서번트 리더십과 임파워먼트에 대한 연구자들의 관심이 증대되고 있다(문성연, 이봉근, 2015).

여전히 스포츠계에서 상하 수직적 관계가 대다수지만, 점점 수평적 관계가 늘어가고 있다. 이전에 윗사람이 아랫사람에게 명령 혹은 지시하던 것이, 이제는 어떤 일에 대해 스스로 선택하고 결정하며, 그와 함께 책임도 져야 하는 권한을 주는 것으로 변화하고 있다. 예를 들어, '김사원, 앞에 oo 마트 가서 10L 크기 쓰레기통 하나 사 와서 비품실에 놓게'라고 직장 상사가 세부사항을 말하며 부하에게 지시했던 것을 '비품실에 놓을 쓰레기통이 필요한데 김사원이 이번 주까지 마련하게'라고 지시했다고 하자, 이러한 변화로 어디에서 어떤 것을 살지 정해져 있던 것에서 어떤 모양의, 어떤 크기의, 어느 장소에서 마련할지를 시각적으로, 경제적으로 더 합리적인 쓰레기통을 살 수 있는 권한이 직원에게 주어진 것이다. 하나부터 열까지 지시받음으로써 창의력 없고 일반화된 쓰레기통을 두는 것(틀에 박힌 일 처리)과 비품실에 알맞은 디자인의 감각 있는 쓰레기통을 두는 것(창의력 및 개인 재량 발휘 가능한 일 처리)은 엄연히 다르다. 쓰레기통을 선택하는 권한을 주는 것처럼 경기장 안팎에서 선수에게 많은 선택 권한을 주는 것 또한 다른 결과를 가져오지 않을까? 이렇게 리더가 구성원에게 어떤 일에 대한 권한과 그 결과에 따른 책임 및 성과를 주는 것을 권한 부여 즉, 임파워먼트라고 한다.

급격히 변화하는 사회 환경 속에서 임파워먼트는 조직이 구성원의 주도성과 창의성을 배양하고 능력을 신장시키며, 궁극적으로는 조직몰입과 같은 조직 유효성을 증진하는 핵심 개념이기에, 구성원 개개인의 역량과 자신감을 증대시켜 조직의 목표달성에 몰입할 수 있도록 임파워먼트의 도입 및 활용이 필요하다(강희경, 2011; 김수연, 강길현, 2010; 이병관, 2004). 선수들이 강한 운동 몰입을 통해 더욱더 높은 성과를 달성하고 동기부

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

여 되도록 지도자의 권위와 역량은 줄이고, 선수 스스로 자발적 참여와 창의력 향상을 위해 책임과 권한을 이양함으로써 선수 개개인을 임파워 시키는 것은 중요하다(문성연, 이봉근, 2015). 최근 임파워먼트에 대한 연구 성과가 스포츠계에 많이 도입되고 있으며, 이는 임파워먼트가 지도자와 선수의 관계에서 선수의 운동 몰입을 증대시켜 줄 수 있을 것으로도 기대해 볼 수 있다(김수연, 강길현, 2010; 문성연, 이봉근, 2015; 조임형, 2012; 채순화, 2004).

축구, 야구, 농구 등과 같은 팀 스포츠에서 각 종목선수 개개인의 기량도 중요하지만, 선수들의 기량을 모아 시너지 효과를 내주는 팀 응집력 또한 매우 중요하다. 스포츠 공동체에서 응집력은 팀 성공의 필수요건으로 여겨지고 있다(Widmeyer & Martens, 1978). 이에 대한 근거로는 국내에서도 이미 많은 선행연구자가 팀 응집력과 관련하여 다양한 요인들에 대해 연구한 것을 들 수 있다. 팀 응집력에 대한 선행연구들을 살펴보면 팀의 경기력에 영향을 미치는 가장 중요한 요인이 팀 응집력으로 지목되고 있고(최진, 이홍식, 2006), 팀 응집력은 팀 성과에도 큰 영향을 미친다고 보고되었다(안지혁, 권민혁, 2013). 또한, 스포츠팀을 대상으로 시즌 전·후 구성원의 팀 응집력과 팀 성적을 비교하고 분석한 결과, 성공적으로 시즌을 마친 팀의 경우 실패한 팀에 비하여 구성원 간의 팀 응집력이 높은 것으로 나타났다(한국스포츠심리학회 편, 2005; Arnold & Straub, 1972; Martens, Peterson, & Loy, 1972).

이에 대한 연구 결과로 보아 팀이 정한 목표 달성 여부와 팀 응집력은 정적인 상관관계를 보인다는 것을 알 수 있는데, 본 연구자는 선수들이 인지하고 있는 지도자에 대한 신뢰가 팀 응집력에는 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보고자 한다.

여자축구선수와 지도자 신뢰, 임파워먼트, 팀 응집력에 관하여 많은 선행연구가 진행되었다. 그러나 여자축구선수만을 대상으로 한 지도자 신뢰, 임파워먼트, 팀 응집력 세 가지 요소를 모두 다루는 연구는 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서 여자축구선수를 대상으로 여자축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향에 대해 파악하고자 한다. 이러한 연구는 여자축구선수들과 남자축구선수들의 다른 점을 비교할 수 있는 기초 자료로 사용될 수 있을 것으로 기대된다. 또한 여자축구선수 지도자들에게 교수법 정보를 제공함으로써 여자축구발전에 일조할 수 있기를 기대한다.

Collection @ chosun

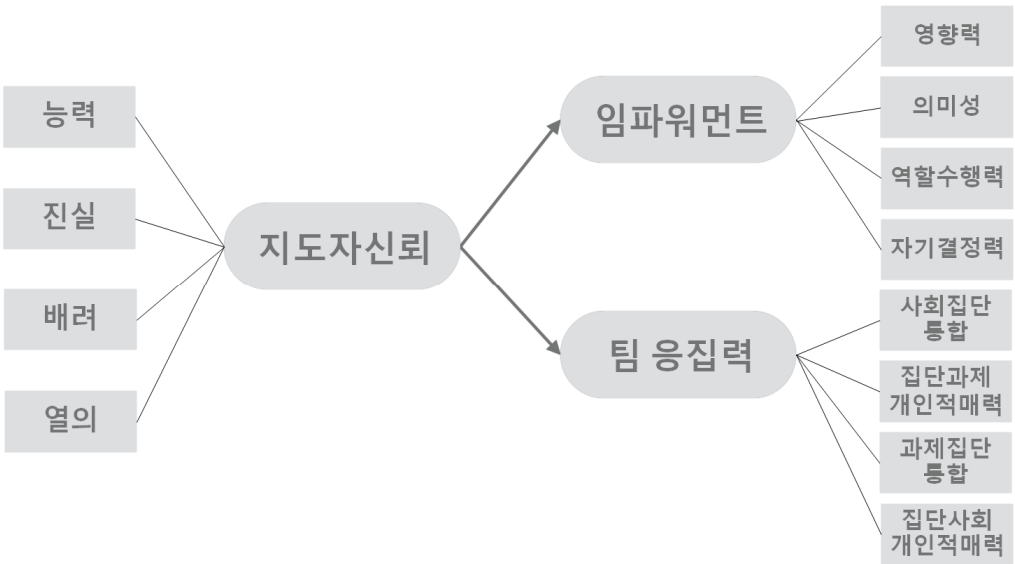
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 연구의 목적

본 연구의 목적은 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하고자 하는 데 있다.

C. 연구 모형

본 연구는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향에 대해 알아보기 위한 것으로 각 변인 간의 관계모형은 (그림 1)과 같다.



(그림 1) 연구 모형

D. 연구의 가설

본 연구에서는 연구의 목적을 규명하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰는 임파워먼트에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 지도자 신뢰(능력, 진실, 배려, 열의)는 영향력에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 지도자 신뢰(능력, 진실, 배려, 열의)는 의미성에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 지도자 신뢰(능력, 진실, 배려, 열의)는 역할수행력에 영향을 미칠 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

가설 1-4. 지도자 신뢰(능력, 진실, 배려, 열의)는 자기결정력에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰는 팀 응집력에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 지도자 신뢰(능력, 진실, 배려, 열의)는 사회집단통합에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 지도자 신뢰(능력, 진실, 배려, 열의)는 집단과제 개인적매력에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 지도자 신뢰(능력, 진실, 배려, 열의)는 과제집단통합에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 지도자 신뢰(능력, 진실, 배려, 열의)는 집단사회 개인적매력에 영향을 미칠 것이다.

E. 연구의 제한점

본 연구에서는 다음과 같은 제한점을 지닌다.

우리나라에는 K리그 클래식(프로 1부 리그), K리그 챌린지(프로 2부 리그), N리그(3부 리그이지만 이 리그부터는 아마추어 리그이다.) 등 프로리그뿐만 아니라 주말리그, 유소년리그, 생활축구(동호인, 클럽)까지 포함하면 많은 리그가 있고, 그에 상응하는 유소년부터 중·장년층까지 다양한 선수들이 있다. 이 모든 선수를 대상으로 시행한 연구가 아닌 성인(20살 이상) 여자축구선수들을 대상으로 한 연구이기에, 모든 축구선수가 인지하는 그들의 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향을 일반화하여 규명하는 데에는 한계가 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

II. 이론적 배경

A. 지도자 신뢰

지도자란 '남을 가르쳐 이끄는 사람(네이버, 표준국어대사전)'으로, '특정한 집단이나 사회를 앞장서 거느리고 이끄는 사람(네이버, 고려대한국어대사전)'으로도 정의된다.

스포츠 관점에서의 지도자란 사회 또는 학교에서 스포츠 활동을 지원하고, 이루고자 하던 목적에 도달할 수 있도록 총체적으로 이끌어 주는 사람이다. 스포츠 관점에서의 지도자 개념은 스포츠의 이론적 영역과 스포츠 현장에서 교육과정으로 행해지는 인성, 체력, 예절, 지구력, 기술습득 등 심신 수련으로 이루어지는 영역으로 구분할 수 있다. (안정미, 2011).

스포츠 현장에서 지도자의 역할 및 과제는 경기장 내에서 팀과 선수가 그들의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 연습시키고, 시합 전략을 세우고 지도하며, 선수가 지도자를 신뢰할 수 있도록 선수와 지도자 간의 관계를 발전시키는 것이다(최성희, 김승철, 2005).

사회관계를 설명하기 위해서 신뢰는 빼놓을 수 없는 기본적인 개념이다. 구성원 간의 믿음이나 신뢰는 사회관계에서 균형과 조화를 이루며 살아가기 위한 기본적인 법칙이라고 할 수 있다(박말분, 2010).

신뢰의 의미를 사전적 의미에서 살펴보면 '굳게 믿고 의지함(표준국어대사전)'이다.

Mogan과 Hunt(1994)는 신뢰는 한 개인이 상대방에 대하여 어떠한 확신을 가질 때 생성되며, 신뢰를 한 상대는 양보, 보답, 타협 등의 협력적 관계를 발생시킨다고 하였다.

신뢰에 대한 연구가 국내외 여러 분야(사회·경제·심리·행정 등)의 학자들에 의해 행해져 온 거로 보아, 신뢰는 오늘날 우리가 살아가는 데 있어 매우 중요한 요소임을 알 수 있다. 이러한 신뢰는 스포츠 현장에서도 중요한 요소로 인지되고 있으며, 선수와 지도자 사이에 신뢰는 스포츠 현장뿐만 아니라 선수와 지도자의 생활에도 막대한 영향을 미친다.

신뢰에 대한 정의는 기대와 관련한 개념, 위험과 관련한 개념, 그리고 개인의 personality와 관련한 개념 이렇게 3가지 관점으로 정의할 수 있다.

먼저, 기대와 관련한 관점에서 Rotter(1967)는 한 개인이 다른 개인 혹은 집단에 구

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

두 또는 문서를 통해 약속하고, 약속한 것을 믿을 수 있으리라는 것에 대한 일반화된 기대라고 하였다(이낙영, 2018). 또한, 신뢰는 '어떤 공동체에서 구성원들이 공통적인 규범에 기초하여 정직하고 규칙적이며, 협동적인 행동을 할 것'이라는 기대이다 (Fukuyama, 1995).

두 번째, 위험과 관련한 관점에서 본 신뢰의 개념은 신뢰는 근본적으로 위험을 감수하는 것으로, 위험은 그 어떤 상황에서도 타인으로부터 손해 볼 가능성이 있지만 그를 선택한다는 것이고, 확신은 위험이 전혀 없는 상태로 대안에 대해 고려를 하지 않고 이행하는 것으로 신뢰와 확신의 개념을 구분 지을 수 있다(Luthman, 1998).

마지막으로 개인의 personality와 관련한 관점에서 본 신뢰의 개념은 Lewis 와 Weigert(1985), 그리고 Johnson-George(1982)가 정의한 것으로 다른 사람을 잘 믿는 개인의 성향 혹은 기본적인 지향성이라고 할 수 있다(이낙영, 2018).

지도자에 대한 신뢰는 과거 조직 구성원이 상하 수직관계에서 벗어나 수평적 관계로 나아가고 있는 양상으로 보아, 조직 내 구성원들의 충족요건이라 할 수 있다(최창규, 이종영, 2000).

유현순과 박명국(2011)은 지도자 신뢰란 운동선수들이 자신을 가르치는 지도자들에 대해서 어떠한 상황에서도 믿고 의지하려고 하는 지도자와 선수 사이의 믿음이라고 개념 지었다.

지도자 신뢰는 지도 대상의 지도자에 대한 믿음을 증가시키는 것을 뜻하며, 지도 대상과의 여러 상황에서 오는 사회적 현상 관계의 질이 높은 것 혹은, 지도자가 지도 대상에게 특정 행동을 보일 것이라는 기대로 정의할 수 있다(박말분, 2010).

과거와 비교하면 오늘날의 세대들은 다양한 경험과 가치를 지녀 이들과 함께 일을 하는 조직의 리더는 좋은 결과를 얻기 위해서 이들과의 신뢰를 쌓는 것이 필요하다. 또한 경영환경이 복잡하고 불확실할수록 조직을 유지하고 발전시키기 위하여 구성원들이 조직에 대한 신뢰가 중요하다고 할 수 있다(김민아, 2012). 이처럼 스포츠 현장에서도 지도자와 선수와의 관계가 과거와는 달라졌다. 과거에는 선수들이 지도자를 절대적으로 따랐지만, 지금은 선수들이 지도자의 운동 지도력뿐만 아니라 지도 외적인 능력을 요구하고 평가하며, 이러한 요구와 평가는 선수들의 지도자에 대한 신뢰와 믿음에 막대한 영향을 미치고 있다(백국군, 2005).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 임파워먼트

1. 임파워먼트의 개념

파워(power)는 여러 가지 의미가 있는데, 임파워먼트(empowerment)에서 파워(power)는 개인이 원하는 것을 가질 수 있는 권한, 그리고 자기효능감 및 다른 구성원들에게 영향력이 있는 에너지로 해석된다(구본동, 1999; 김금수, 1999; Hardy & Leiba-O'Sullivan, 1998).

임파워먼트에 관한 연구는 사회학 및 정치학 등에서 시작하여 1980년대 중반부터 경영학 등에서도 연구하기 시작하였다. 선행연구 등을 통해 임파워먼트의 정의에 대한 의견은 여러 견해로 다음과 같다.

Conger와 Kanungo(1988)는 임파워먼트를 관계적, 동기적 접근으로 구분하였다. 관계적 접근에서 본 임파워먼트는 조직 리더가 구성원에게 힘을 배분하는 것이고, 동기적 접근에서 본 임파워먼트는 구성원 스스로가 파워가 부여되었음을 느끼게 하는 것으로 정의하였다.

Robert(2007)는 조직이 임파워 되면 구성원들이 과업에 대해 주도적, 창의적으로 되고, 리더와 구성원 간 동기 부여도가 상승해 개인 및 집단 임파워먼트가 발현된다고 보았다.

정해주(1998)는 급격히 변화하는 조직 속에서 구성원들이 과업을 수행하고 그러한 조직 환경에 적응하는 데 임파워먼트가 도움을 줄 수 있다고 보았고, 강희경(2011)과 김수연과 강길현(2010)은 이 과정에서 신장한 능력을 바탕으로 몰입과 같은 조직 유효성을 증대시킨다고 설명한다.

임파워먼트가 되는 과정 역시 여러 학자의 연구를 통해 발전 및 정의되어왔다.

Conger와 Kanungo(1988)는 구성원이 임파워 될 수 있는 데에 방해가 되는 심리적 요인들을 파악하여 이를 극복해 나가고 구성원들이 각자 자기효능감(self-efficacy)을 가질 수 있도록 만드는 과정이라고 이해하였다.

Conger와 Kanungo(1988)가 구성원의 개인적 측면에서 접근한 것과 다르게 Vogt와 Murrell(1990)은 개인 및 조직 측면에서의 임파워먼트 과정을 설명하였다. 구성원은 서로 간의 커뮤니케이션을 통해 서로 피드백을 받아들이며 이 과정에서 신뢰감을 쌓고 임파워 된다고 보았다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Thomas와 Velthouse(1990)는 구성원의 외부 환경과 과업에 대한 경험에 대하여 인지 정도를 연구하여 임파워먼트를 4가지 인지적 평가로 정의하였고, Spreitzer(1995)가 Thomas와 Velthouse(1990)의 이론을 더 발전시켜 4가지 구성요소를 가지고 임파워먼트 과정을 설명하였다.

2. 임파워먼트의 구성요소

최명수와 김장환과 김우철(2007)은 내재적 과업 동기를 영향력(impact), 의미성(meaningfulness), 역할수행력(competence), 자기결정력(self-determination)으로 보았고, 박영순(2002)은 이렇게 임파워 된 개개인이 조직 구성원과의 신뢰감을 높여 강한 조직몰입을 통해 조직 유효성을 증대시킨다고 보았다.

내재적 과업 동기를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 영향력(impact)은 개인이 조직 내에서 충분히 영향력을 미칠 수 있는 존재임을 깨닫는 것을 의미한다(Rotter, 1966). 구성원들과 새로운 기회를 만들어 가며 긍정적 경험을 지속해서 체험함으로써 자신을 스스로 성장시켜 나갈 수 있다.

둘째, 의미성(meaningfulness)은 개인에게 주어진 과업이 중요하다고 스스로 인식하는 것이다(Hackman & Oldham, 1976). 개인이 임파워 되었다고 느끼는 것은 의미성을 찾았기 때문이다. 이렇게 찾은 의미성을 통해 개인이 가진 목표에 근거하여 과업에 가치를 부여하고 이에 몰입하게 된다. 이런 의미성이 없이 주어진 일을 반복만 해나간다면 무력감을 떨쳐낼 수 없을 것이다.

셋째, 역할수행력(competency)은 개인이 과업을 능숙하게 수행할 수 있다는 스스로에 대한 능력을 뜻한다(Bandura, 1982). 이를 가진 개인은 난이도가 높은 과업을 극복해 나가고, 이 과정에서 역할수행력을 쌓을 기회를 찾아 자신의 잠재력과 재능을 확신할 수 있다.

넷째, 자기결정력(self-determination)을 가진 개인은 자신의 판단에 대해 자율성을 지니고, 그에 따른 결과에 대한 책임감까지 가진다(Deci, Connell, & Ryan, 1989). 이는 구성원이 조직 내에서 창의성을 발현하거나 융통성 있는 행동을 하게 만들어, 보다 적극적으로 과업을 해결하려는 의지를 지니게 하고, 긍정적인 결과를 볼 수 있도록 해 준다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 팀 응집력

1. 팀 응집력의 개념

팀 응집력은 팀의 구성원들이 팀에 남아 있기 위해 활동하는 모든 힘의 산물 또는 구성원들의 팀에 대한 매력을 의미하며 집단과제, 집단사회, 개인과제, 개인사회 응집력을 포함한다(이한규, 1992).

스포츠팀이라는 조직 내에서 선수는 팀 공동체 내 중요한 역할자이고, 이들은 경기력과 큰 연관이 있기에 스포츠팀 조직은 조직성과 및 경기성과에 큰 영향을 미친다(Turman, 2008).

스포츠팀을 대상으로 한 팀 응집력에 관한 연구를 살펴보면, 전반적으로 응집력이 높은 팀은 응집력이 낮은 팀에 비해 경기 성적과 과제 수행의 효율성이 높고, 팀 구성원의 만족도가 높아 그로 인해 팀이 안정적이라고 제시하고 있으며, 응집력은 시즌 동안의 수행 결과에도 한시적이 아닌 지속적인 영향을 미친다고 보고하였다(서상철, 2008; 홍성찬, 정청희, 2004; Carron & Chelladurai, 1981; Shangi & Carron, 1987; Widmeyer & Williams, 1991).

팀 응집력은 결속력(Peterson & Martens, 1972), 팀워크(Bell & Carron, 1976), 집단 응집력(group cohesion)이라는 단어들로도 표현되며, 집단역학의 하위 주제로써 여러 학자에 의해 연구가 행해져 왔다(홍성찬, 정청희, 2004). 여러 학자가 내린 팀 응집력에 대한 정의는 <표 1>과 같다.

<표 1> 팀 응집력에 대한 학자들의 정의

연구자	정의
Lewin(1948)	집단 구성원 개인에 작용하는 심리적인 힘(집단 속으로 성원을 끌어들이는 힘, 성원이 집단을 이탈하지 못하게 붙잡아두는 힘).
Gross & Martin(1952)	집단 분열에 대한 저항력.
Cartwright(1968)	팀 구성원 간의 노력과 협동, 팀의 매력.
Festinger(1968)	집단에 구성원이 남아 있도록 유도하는 힘의 총체적인 장.
Backman & Helmreich(1975)	팀 구성원의 결속력과 참여도.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Carron(1982)	집단의 목표와 목적을 도모하는 동안 구성원들을 묶어 결합하려는 집단의 성질을 반영하는 동적인 과정.
Carron, Brawley, & Widmeyer(1998)	팀 공동의 목표 달성, 팀 구성원들이 그들의 정서적인 요구를 충족하기 위하여 구성원들이 서로 단결하여 상태를 유지하려는 경향.
Yukl(1989)	팀 구성원들이 서로 애정을 느끼는 정도와 팀에 대한 매력.
Chung(2005)	팀의 구성원들이 공동의 목표를 달성하기 위해 노력하는 힘.

이처럼 팀 응집력에 대한 여러 학자가 내린 정의들을 종합해 보면 팀 응집력이란, '구성원들이 팀 내 공동목표를 달성하기 위해 노력 및 협동하고, 팀 내 활동을 통해 서로 간의 애정을 느끼고 단결하여 조직 상태를 유지하려는 경향'이라고 정의할 수 있다.

김종식(2013)은 팀 응집력을 팀의 구성원들을 집단에 머무르게 하는 힘의 총체라고 하였으며, 스포츠사회과학 분야에서의 팀 응집력은 집단의 단체정신과 일체감 그리고 팀워크, 단결, 집단 성원을 하나로 묶는 특정한 힘 등 포괄적인 개념으로써 '굳게 결합하다'라는 의미와 원활한 상호작용을 위한 노력으로 개인이 집단에 관심 갖고 헌신하는 것으로 정의하고 있다(Carron, 1980). 즉, 팀 응집력은 집단 구성원을 하나의 공동체로 봄으로써, 집단이 존재한다는 것만으로도 어느 정도 응집성을 갖고 있다는 것으로 의미한다(강종구, 1997).

Lott와 Lott(1965)는 구성원들 간에 가치관, 흥미, 신념, 태도 등이 비슷할수록 상호작용이 원활해지며 적극적인 협력관계가 유지된다고 하였다.

팀 응집력 향상에 영향을 주는 요인은 지도자의 리더십 행동이며(Carron, Bray, & Eys, 2002), 지도자의 리더십과 팀 응집력은 긍정적인 관계가 있고(오범석, 2012), 팀 구성원 간의 상호의존성은 조직몰입과 조직 신뢰에 긍정적인 영향을 미친다(Tan & Tan, 2000). 이렇게 선수와 지도자 간의 상호의존성을 중요시하고 지도자는 선수들과 긍정적인 상호작용을 지속해서 하여야 한다는 연구 결과로 보아(임관식, 2017), 지도자에 대한 신뢰와 팀 응집력 사이에도 주고받는 어떠한 영향이 있을 것으로 사료된다.

Collection @ chosun

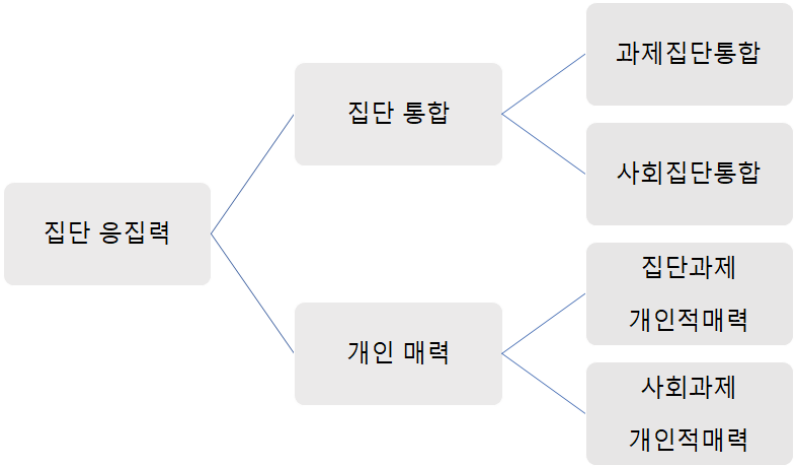
조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 팀 응집력에 대한 개념적 모형

Mullen과 Copper(1994)는 응집력의 차원 중에서 과제응집력과 사회응집력이 수행에 서로 다른 영향을 미친다는 연구 결과를 보고했는데 이는 스포츠팀의 성공적 수행에는 전체 응집력만 놓고 볼 게 아니라, 과제응집력과 사회응집력을 다른 각도에서 관계를 검증하는 것이 더 부합한다는 사실을 보여준다(최진, 이홍식, 2006).

응집력에 대한 이론과 개념 정의를 토대로 Brawley와 Carron과 Widmeyer(1985)는 집단환경질문지(Group Environmental Questionnaire: GEQ)를 개발하였다. 이 질문지는 집단의 응집력을 과제측면과 사회측면, 개인측면과 집단측면으로 구분하여, 집단통합(집단에 대한 구성원의 인식도)차원과, 집단에 대한 개인의 매력(집단에 대한 구성원의 개인적 참여도)차원의 개념을 사용하였다(한국스포츠심리학회 편, 2005).

Brawley와 Carron과 Widmeyer(1985)가 개발한 집단환경질문지(GEQ)의 개념모델은 다음과 같다(그림 2).



(그림 2) 집단환경질문지(GEQ)의 개념모델(Brawley, Carron, & Widmeyer, 1985)

집단통합은 개인이 집단 전체를 하나로써 어떻게 인식하는가를 의미하며, 집단에 대한 개인매력은 집단에 대해서 개인적으로 어떻게 느끼고 있는가를 말한다.

과제측면과 사회측면은 집단의 구성원이 어떤 이유로 집단에 머무르려고 하는가를 구분하는 것으로, 과제측면은 집단의 과제나 목표를 달성하기 위해 집단에서 활동하는 것을 의미하고, 사회측면은 집단의 과제달성보다는 사회적인 유대관계가 큰 목적이다(한국스포츠심리학회 편, 2005).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

III. 연구 방법

A. 연구대상

본 연구에서는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향을 알아보기 위해 팀 내에 지도자가 존재하고, 정기적으로 꾸준히 운동하며, 가치관이 확립되어 있다고 사료되는 성인 여자축구선수들을 모집단으로 선정하였다. 모집단은 대한축구협회에 등록된 엘리트 여자축구선수들과 대한체육회에 등록된 생활축구선수 중 여자대학선수들 264명을 표집으로 조사하여 대상으로 하였다. 이 중 응답 결과의 일관성이 결여되는 것으로 판단되는 37부를 제외하고, 총 227명의 설문지를 분석에 사용하였다. 조사를 통한 연구대상의 인구 사회학적 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구대상의 인구 사회학적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
소속	대학생	107	47.1
	실업팀	120	52.9
	계	227	100
포지션	DF	88	38.8
	FW	48	21.1
	GK	18	7.9
	MF	73	32.2
	계	227	100
선수경력	3년 미만	33	14.5
	3-5년	25	11.0
	5-7년	46	20.3
	7년 이상	123	54.2
	계	227	100
훈련시간	3시간 미만	107	47.1
	3-5시간	99	43.6
	5-7시간	19	8.4
	7시간 이상	2	.9
	계	227	100
훈련횟수	3회	48	21.1
	4회	9	4.0
	5회	21	9.3
	5회 이상	149	65.6
	계	227	100

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 조사절차

본 연구는 조사절차를 예비조사와 본 조사로 나누어 두 번에 걸쳐 연구를 진행하였다. 먼저 조사 도구를 최종적으로 사용하기 위해 대학 동아리 여자축구선수, 엘리트 대학여자축구선수, 실업여자축구선수 각각 20명씩을 대상으로 하여 시행한 예비조사는 도구의 편리 및 용이한 응답을 위하여 문항 수를 심리검사 측정법에 따라 정리하였고, 검사 도구의 문항이해도를 검증하였다. 또한 본 조사 시, 연구자가 연구대상 팀에 직접 찾아가 연구대상자들에게 본 연구자가 연구하려는 연구의 목적과 취지를 설명하였으며, 조사대상자들의 개별적 궁금증을 충분히 해결한 후 자기평가기입법으로 응답도록 하였다. 본 연구자가 완성된 설문지들을 직접 회수하여 검토 후 응답 내용이 불성실(모든 문항에 일관된 응답 등)하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료들을 자료 분석 대상에서 제외 후 분석 가능한 자료만을 선별하여 자료 처리하였다. 이와 같은 일련의 절차를 거쳐 확정된 조사 도구는 적용 가능성과 적합성을 재검토 후 본 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하여 본 연구의 최종 조사 도구로 사용하였다.

C. 조사 도구의 구성

조사 도구의 구성은 인구 사회학적 특성, 지도자 신뢰, 임파워먼트, 팀 응집력으로 구성하였고, 조사 도구의 세부적인 내용과 설문 문항은 <표 3>과 같다.

<표 3> 조사 도구 구성 지표 및 구성내용, 문항

구성 지표	구성 내용	문항 수
인구 사회학적 특성	소속, 포지션, 선수경력, 훈련시간, 훈련횟수	5
지도자 신뢰	능력, 진실, 배려, 열의	19
임파워먼트	영향력, 의미성, 역할수행력, 자기결정력	16
팀 응집력	사회집단통합, 집단과제 개인적매력, 과제집단통합, 집단사회 개인적매력,	18
총 문 항 수		58

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1. 지도자 신뢰

지도자 신뢰 척도를 측정하기 위해 전현수(2016)가 개발하고 최영희(2018)가 연구에서 사용한 지도자 신뢰 척도를 사용하였다. 지도자 신뢰는 능력, 진실, 배려, 열의라는 4개의 하위 요인으로 총 19문항으로 구성하였다. 모든 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 5점까지의 Likert 척도로 구성되어 있다.

2. 임파워먼트

임파워먼트 척도를 측정하기 위해 이재경(2010)과 이기백(2011)이 사용한 척도를 연구의 내용에 알맞게 사용하였다. 임파워먼트는 영향력, 의미성, 역할수행력, 자기결정력 4개의 하위 요인으로 총 16문항으로 구성하였다. 모든 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 5점까지의 Likert 척도로 구성되어 있다.

3. 팀 응집력

팀 응집력 척도를 측정하기 위해 Carron, Widmeyer와 Brawley(1985) 개발하고 임관식(2017)이 사용한 척도를 연구의 내용에 알맞게 사용하였다. 팀 응집력은 사회집단통합, 집단과제 개인적매력, 과제집단통합, 집단사회 개인적매력 4개의 하위 요인으로 총 18문항으로 구성하였다. 모든 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점부터 '매우 그렇다'의 5점까지의 Likert 척도로 구성되어 있다.

D. 조사 도구의 타당도

본 연구에서는 조사 도구의 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 하였다.

먼저, 탐색적 요인분석에서는 요인분석에 자료가 적합한지 검증하기 위하여 Kaiser Meyer Olkin(KMO) 검증과 Bartlett의 구형성 검정을 하였다. Kaiser Meyer Olkin(KMO) 검증은 전체 상관관계 행렬이 요인분석에 적합한지 확인하는 것으로 최소 .50 이상이어야 하고, 1 에 가까울수록 신뢰할 수 있는 요인을 추출 가능하다는 것을 의미하며, Bartlett의 구형성 검정은 KMO 분석 시 같이 나오는 수치로 모집단의 상관행렬과 단위행렬을 비교하는 것으로서, 이 값이 유의할 때 변수 간에 선형적 관계가 있다고 보고, 자료는 요인분석에 적합한 것으로 받아들인다(전현수, 2016; Field,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2000; Hutcheson & Sofroniou, 1999).

확인적 요인분석에서는 기초통계량 및 탐색적 요인분석을 통한 측정문항 선별 후, 이론적으로 예측하였던 요인구조를 확인하였다. 각 척도의 요인 구조가 지지가 되는지 검증하기 위하여 탐색적 요인분석에 투입된 227명의 자료를 이용하여 확인적 요인분석을 하였다. 모형 추정법은 최대우도(maximum likelihood) 방법을 사용하였으며, 모형의 적합도를 평가하기 위해 x^2 검증 방법과 적합도 지수를 사용하였다. 본 연구에서의 적합도 지수들의 채택기준은 다음 <표 4>와 같다.

<표 4> 확인적 요인분석의 적합도 지수 및 기준

적합도 종류		판단기준
절대적합지수	x^2	p값 .05이상 양호
	$Q(x^2/df)$	3 이하 양호
	RMSEA	.1 이하 보통
		.08 이하 양호
		.05 이하 좋음
증분적합지수	CFI	.90 이상 양호
	TLI(NNFI)	.90 이상 양호

1. 지도자 신뢰 요인분석

a. 지도자 신뢰 탐색적 요인분석

본 연구의 지도자 신뢰에 대한 타당도 검사를 시행하여 분석한 결과는 다음과 같다.

<표 5>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.722이상)를 나타내고 있는 문항은 5개 문항이며, 능력을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.612이상)를 나타내고 있는 문항은 5개 문항이며, 진실을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅲ에 높은 요인적재치(.668이상)를 나타내고 있는 문항은 5개 문항이며, 배려를 설명하는 문항들이다. 요인Ⅳ에 높은 요인적재치(.724이상)를 나타내고 있는 문항은 3개 문항이며, 열의를 설명하는 문항들이다. 지도자 신뢰 하위 요인의 누적비율이 82.317%로 나와 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 근거하고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 5> 지도자 신뢰의 탐색적 요인분석 결과

문항	구분	요인Ⅰ	요인Ⅱ	요인Ⅲ	요인Ⅳ
능력	능력-02	.869	.088	.223	.107
	능력-01	.853	.209	.241	.133
	능력-03	.831	.244	.220	.261
	능력-04	.765	.266	.187	.381
	능력-05	.722	.281	.268	.332
진실	진실-02	.185	.832	.301	.230
	진실-03	.158	.822	.259	.303
	진실-04	.216	.816	.277	.294
	진실-01	.372	.681	.315	.237
	진실-05	.315	.612	.364	.402
배려	배려-02	.228	.200	.810	.283
	배려-03	.283	.242	.753	.342
	배려-01	.342	.422	.697	-.055
	배려-04	.252	.386	.673	.335
	배려-05	.243	.489	.668	.215
열의	열의-02	.334	.349	.264	.741
	열의-04	.292	.339	.274	.732
	열의-03	.318	.417	.257	.724
고유치		4.294	4.208	3.548	2.768
분산(%)		23.855	23.377	19.710	15.375
누적(%)		23.855	47.232	66.942	82.317
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.941					
Bartlett Test of Sphericity=4302.128, df=153, Significance=.000					

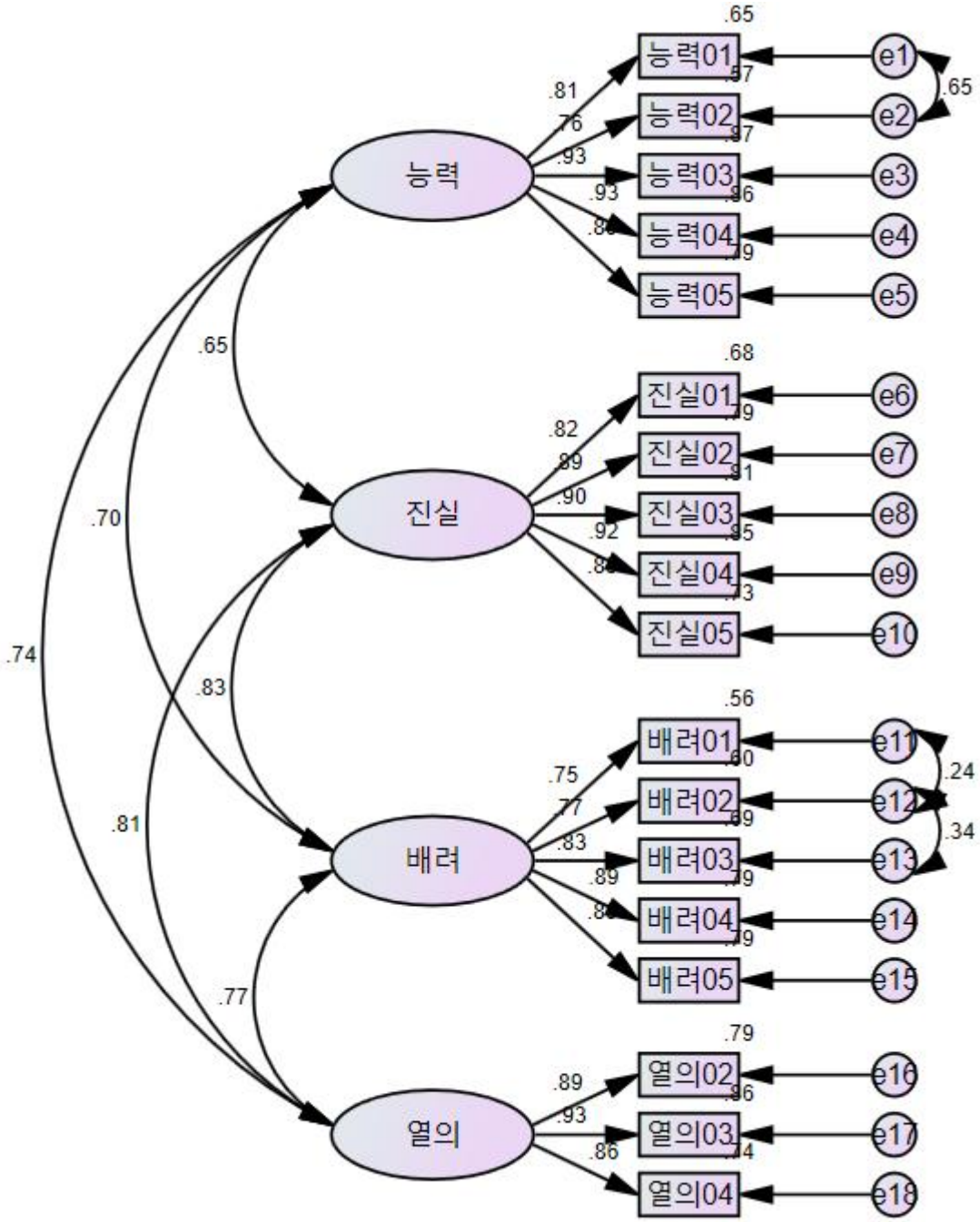
b. 지도자 신뢰 확인적 요인분석

예비척도에 대한 기술통계 분석과 신뢰도 분석 및 탐색적 요인분석 결과를 토대로 지도자 신뢰 척도 4요인 19문항 중 18문항에 대한 확인적 요인분석을 시행하였다. (그림 3)에 제시된 바와 같이 각 경로의 표준화된 경로계수가 .50이상(.75 ~ .93)으로

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

나타났으며, 적합도 지수 또한 기준치를 충족시키는 것으로 확인되었다<표 6>. 따라서 지도자 신뢰에 대한 척도는 최종적으로 18문항이 채택되었다.



(그림 3) 지도자 신뢰의 확인적 요인분석 모형

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 6> 지도자 신뢰 척도에 대한 확인적 요인분석의 적합성

x^2	df	P	$Q(x^2/df)$	CFI	TLI	RMSEA
305.368	126	.000	2.424	.958	.949	.079 (.068 ~.091)

2. 임파워먼트 요인분석

a. 임파워먼트 탐색적 요인분석

본 연구의 임파워먼트에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표 7>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.671이상)를 나타내고 있는 문항은 4개 문항이며, 영향력을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.526 이상)를 나타내고 있는 문항은 4개 문항이며, 의미성을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅲ에 높은 요인적재치(.683이상)를 나타내고 있는 문항은 3개 문항이며, 역할수행력을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅳ에 높은 요인적재치(.678이상)를 나타내고 있는 문항은 3개 문항이며, 자기결정력을 설명하는 문항들이다. 임파워먼트의 하위 요인의 누적비율이 77.609%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 근거하고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 7> 임파워먼트의 탐색적 요인분석 결과

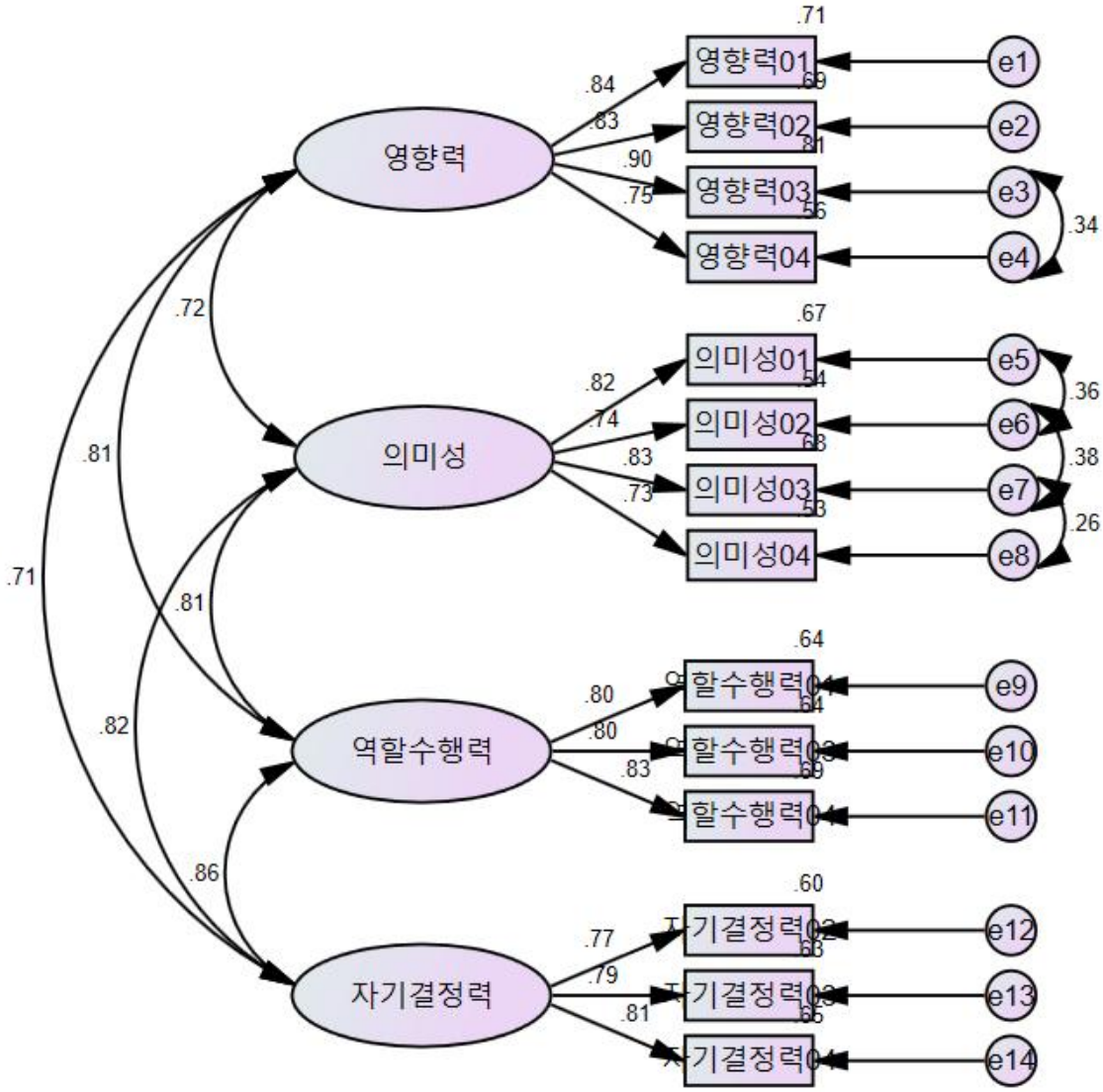
문항	구분	요인Ⅰ	요인Ⅱ	요인Ⅲ	요인Ⅳ
영향력	영향력-03	.834	.193	.325	.192
	영향력-02	.816	.184	.221	.201
	영향력-04	.794	.295	.104	.213
	영향력-01	.671	.187	.478	.209
의미성	의미성-02	.140	.868	.237	.167
	의미성-03	.294	.801	.113	.340
	의미성-01	.296	.752	.328	.179
	의미성-04	.226	.526	.263	.460
역할 수행력	역할수행력-04	.349	.212	.765	.237
	역할수행력-03	.249	.301	.693	.303
	역할수행력-01	.258	.295	.683	.342
자기 결정력	자기결정력-02	.209	.314	.173	.772
	자기결정력-03	.170	.141	.446	.736
	자기결정력-04	.340	.282	.269	.678
고유치		3.125	2.851	2.474	2.415
분산(%)		22.323	20.361	17.671	17.253
누적(%)		22.323	42.685	60.356	77.609
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.920					
Bartlett Test of Sphericity=2355.639, df=91, Significance=.000					

b. 임파워먼트 확인적 요인분석

예비척도에 대한 기술통계 분석과 신뢰도 분석 및 탐색적 요인분석 결과를 토대로 임파워먼트 척도 4요인 16문항 중 14문항에 대한 확인적 요인분석을 시행하였다. (그림 4)에 제시된 바와 같이 각 경로의 표준화된 경로계수가 .50이상(.73 ~ .90)으로 나타났으며, 적합도 지수 또한 기준치를 충족시키는 것으로 확인되었다<표 8>. 따라서 임파워먼트에 대한 척도는 최종적으로 14문항이 채택되었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY



(그림 4) 임파워먼트의 확인적 요인분석 모형

<표 8> 임파워먼트 척도에 대한 확인적 요인분석의 적합성

x^2	df	P	Q(x^2/df)	CFI	TLI	RMSEA
174.837	67	.000	2.610	.954	.937	.084 (.069 ~.100)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 팀 응집력 요인분석

a. 팀 응집력 탐색적 요인분석

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

<표 9>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.836이상)를 나타내고 있는 문항은 3개 문항이며, 사회집단통합을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.785이상)를 나타내고 있는 문항은 3개 문항이며, 집단과제 개인적매력을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅲ에 높은 요인적재치(.825이상)를 나타내고 있는 문항은 2개 문항이며, 과제집단통합을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅳ에 높은 요인적재치(.732이상)를 나타내고 있는 문항은 2개 문항이며, 집단사회 개인적매력을 설명하는 문항들이다. 팀 응집력의 하위 요인의 누적비율이 75.418%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 근거하고 있다.

<표 9> 팀 응집력의 탐색적 요인분석 결과

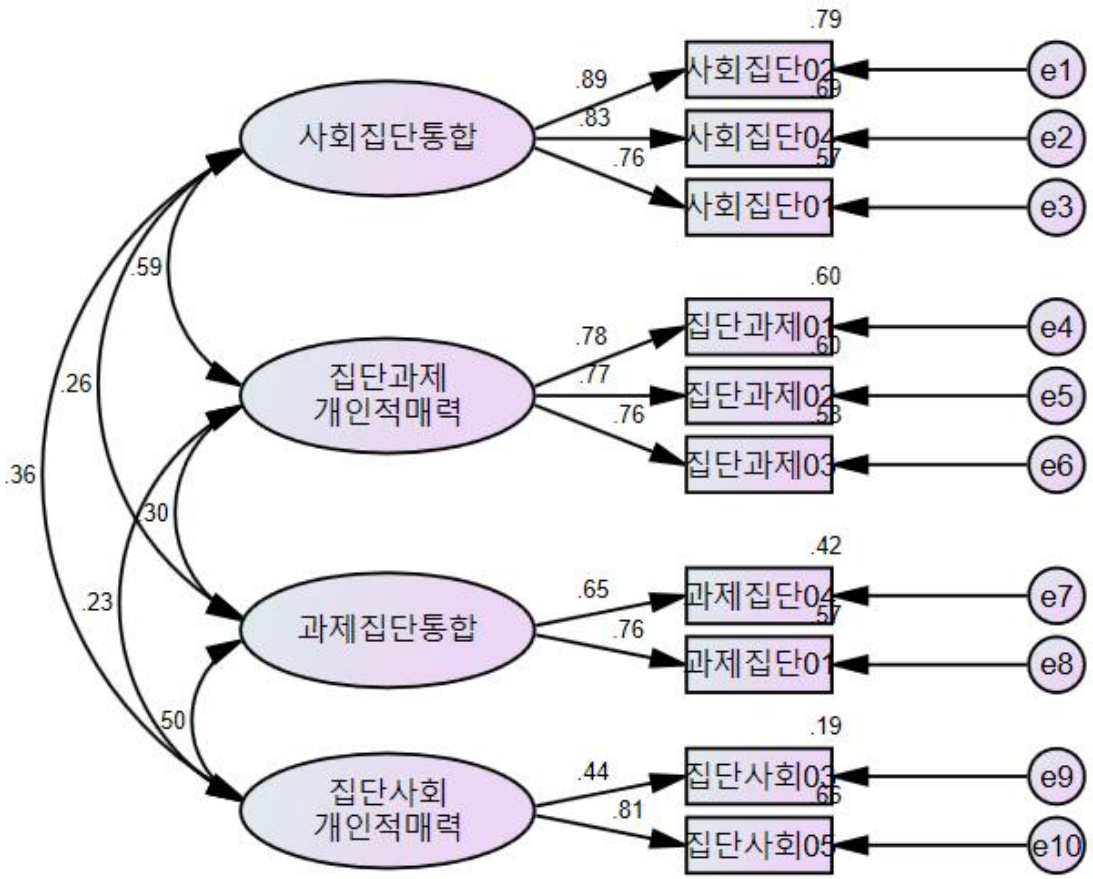
문항	구분	요인Ⅰ	요인Ⅱ	요인Ⅲ	요인Ⅳ
사회집단 통합	사회집단-02	.856	.274	-.028	.187
	사회집단-04	.855	.229	.070	.061
	사회집단-01	.836	.157	.226	.021
집단과제 개인적매력	집단과제-01	.126	.878	.057	.041
	집단과제-02	.234	.792	.241	-.048
	집단과제-03	.302	.785	-.039	.145
과제집단 통합	과제집단-04	.143	.082	.847	.030
	과제집단-01	.035	.089	.825	.218
집단사회 개인적매력	집단사회-03	.014	.036	.015	.863
	집단사회-05	.186	.059	.255	.732
고유치		2.380	2.187	1.582	1.393
분산(%)		23.802	21.870	15.816	13.930
누적(%)		23.802	45.672	61.488	75.418
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.775					
Bartlett Test of Sphericity=824.674, df=45, Significance=.000					

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

b. 팀 응집력 확인적 요인분석

예비척도에 대한 기술통계 분석과 신뢰도 분석 및 탐색적 요인분석 결과를 토대로 팀 응집력 척도 4요인 18문항 중 10문항에 대한 확인적 요인분석을 시행하였다. (그림 5)에 제시된 바와 같이 각 경로의 표준화된 경로계수가 '집단사회 개인적매력'요인 중 '집단사회03' 문항을 제외하고 .50이상(.65 ~ .89)으로 나타났으며, 적합도 지수 또한 기준치를 충족시키는 것으로 확인되었다<표 10>. 따라서 팀 응집력에 대한 척도는 최종적으로 10문항이 채택되었다.



(그림 5) 팀 응집력의 확인적 요인분석 모형

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 10> 팀 응집력 척도에 대한 확인적 요인분석의 적합성

x^2	df	P	Q(x^2/df)	CFI	TLI	RMSEA
64.447	29	.000	2.222	.955	.931	.074 (.049 ~.098)

E. 조사 도구의 신뢰도

본 연구의 신뢰성 검증은 조사 도구의 문항 간의 일관성 여부를 판단하는 과정을 의미하며, 본 연구에서는 Cronbach's α계수를 이용하는 내적일관성기법을 사용하였다. <표 11>에서와 같이 전체적인 요인별로 신뢰도 수준이 .523에서 .943으로 각 변수 간에 신뢰도가 적정수준으로 나타났다. 본 연구의 측정 문항은 신뢰할 만한 도구로 판명되어 사용하였다.

<표 11> 요인별 문항 수 및 신뢰도 분석

요인	하위 요인	문항 수	Cronbach's α
지도자 신뢰	능력	5	.942
	진실	5	.943
	배려	5	.923
	열의	3	.920
임파워먼트	영향력	4	.904
	의미성	4	.884
	역할수행력	3	.848
	자기결정력	3	.834
팀 응집력	사회집단통합	3	.866
	집단과제 개인적매력	3	.812
	과제집단통합	3	.657
	집단사회 개인적매력	2	.523

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

F. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS WIN Ver. 22.0 프로그램을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석해 통계처리 하였다.

첫째, 수집된 자료는 내용타당도 및 구성타당도, 신뢰성 확보를 위해 신뢰도 분석과 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석을 시행하였다.

둘째, 지도자 신뢰, 임파워먼트, 팀 응집력 간의 관계를 분석하기 위해 상관분석을 실시하였다.

셋째, 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

위의 모든 통계적 방법의 유의수준은 $p<.05$로 설정하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

IV. 결과

A. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰, 임파워먼트, 팀 응집력의 기초통계량 및 상관관계 분석

이 연구에서는 예측타당성의 검정을 시행하였고, 단일차원성이 확인된 요인들의 적합 정도를 검정하였다. 즉, 각 요인의 예측타당성을 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하여 <표 12>와 같은 결과를 얻었다.

Pearson의 상관계수를 통한 상관관계 분석 결과를 요인별로 살펴보면 .005-.768으로 다중공선성의 기준 계수 .80보다 작기에 다중공선성의 문제는 염려 없는 것으로 나타났다.

<표 12> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰, 임파워먼트, 팀 응집력의 기초통계량 및 상관관계

	M	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3.79	.91	1											
2	3.80	.88	.615**	1										
3	3.80	.84	.648**	.774**	1									
4	4.00	.87	.674**	.768**	.698**	1								
5	3.50	.83	.214**	.225**	.349**	.239**	1							
6	3.97	.75	.368**	.443**	.510**	.464**	.615**	1						
7	3.59	.76	.309**	.340**	.469**	.353**	.699**	.679**	1					
8	3.88	.78	.339**	.319**	.395**	.362**	.617**	.678**	.729**	1				
9	3.89	.95	.125	.065	.117	.141*	.040	.065	-.028	.026	1			
10	3.61	.95	.279**	.258**	.236**	.314**	.002	-.003	.005	-.031	.498**	1		
11	3.60	.80	.344**	.374**	.393**	.416**	.323**	.327**	.361**	.308**	.235**	.230**	1	
12	4.24	.75	.286**	.281**	.346**	.309**	.229**	.317**	.278**	.279**	.238**	.152*	.296**	1

1. 능력, 2. 진실, 3. 배려, 4. 열의, 5. 영향력, 6. 의미성, 7. 역할수행력, 8. 자기결정력, 9. 사회집단통합, 10. 집단과제 개인적매력, 11. 과제집단통합, 12. 집단사회 개인적매력

*p< .05, **p< .01

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트에 미치는 영향

1. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 영향력에 미치는 영향

다음의 <표 13>은 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 영향력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 13>에 의하면, 지도자 신뢰의 하위 요인인 배려(β=.427)가 긍정적 영향을 미치고 있지만, 능력(β=-.017), 진실(β=-.143), 열의(β=.062)는 영향력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 '배려'요인이 영향력에 영향을 미친다는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변인은 전체 변량의 약 12.8%를 설명해 주고 있다.

<표 13> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 영향력에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	2.224	.267		8.323***
능력	-.015	.082	-.017	-.183
진실	-.135	.108	-.143	-1.251
배려	.423	.106	.427	4.009***
열의	.060	.103	.062	.579
		F	8.144***	
		R, R^2	.358, .128	

***p< .001

2. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 의미성에 미치는 영향

다음의 <표 14>는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 의미성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 14>에 의하면, 지도자 신뢰의 하위 요인인 배려(β=.369), 열의(β=.219)가 긍정적 영향을 미치고 있지만, 능력(β=-.020), 진실(β=.002)은 의미성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 '배려'요인과 '열의'요인이 의미성에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변인은 전체 변량의 약 28.3%를 설명해 주고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 14> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 의미성에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	2.008	.220		9.143***
능력	-.017	.067	-.020	-.245
진실	.001	.088	.002	.015
배려	.332	.087	.369	3.823***
열의	.189	.085	.219	2.237*
		F	21.907***	
		R, R^2	.532, .283	

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

3. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 역할수행력에 미치는 영향

다음의 <표 15>은 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 역할수행력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 15>에 의하면, 지도자 신뢰의 하위 요인인 배려(β=.491)는 긍정적 영향을 미치고 있지만, 능력(β=-.010), 진실(β=-.112), 열의(β=.103)는 역할수행력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 '역할수행력'요인이 지도자 신뢰에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변인은 전체 변량의 약 12.8%를 설명해 주고 있다.

<표 15> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 역할수행력에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	1.927	.232		8.302***
능력	-.008	.071	-.010	-.115
진실	-.097	.093	-.112	-1.039
배려	.449	.092	.491	4.891***
열의	.090	.089	.103	1.011
		F	8.144***	
		R, R^2	.358, .128	

***p< .001

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 자기결정력에 미치는 영향

다음의 <표 16>은 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 자기결정력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 16>에 의하면, 지도자 신뢰의 하위 요인인 배려(β=.284)는 긍정적 영향을 미치고 있지만, 능력(β=.098), 진실(β=-.089), 열의(β=.166)는 자기결정력에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 배려요인이 자기결정력에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변인은 전체 변량의 약 17.7%를 설명해 주고 있다.

<표 16> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 자기결정력에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	2.262	.243		9.303***
능력	.084	.075	.098	1.119
진실	-.079	.098	-.089	-.804
배려	.264	.096	.284	2.751**
열의	.149	.094	.166	1.587
		F	11.952***	
		R, R^2	.421, .177	

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

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 팀 응집력에 미치는 영향

1. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 사회집단통합에 미치는 영향

다음의 <표 17>는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 사회집단통합에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 17>에 의하면, 능력(β=.053), 진실(β=-.176), 배려(β=.099), 열의(β=.172)로 지도자 신뢰에 영향을 미치지 않는다는 것으로 나타났다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변인은 전체 변량의 약 3.1%를 설명해 주고 있다.

<표 17>. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 사회집단통합에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	3.227	.323		10.000***
능력	.055	.099	.053	.559
진실	-.190	.130	-.176	-1.459
배려	.112	.128	.099	.880
열의	.188	.124	.172	1.512
		F	1.774	
		R, R^2	.176, .031	

***p< .001

2. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단과제 개인적매력에 미치는 영향

다음의 <표 18>은 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단과제 개인적매력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 18>에 의하면, 지도자 신뢰의 하위 요인인 열의(β=.224)는 긍정적 영향을 미치고 있지만, 능력(β=.127), 진실(β=.025), 배려(β=-.021)는 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 '열의'요인이 집단과제 개인적매력에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변인은 전체 변량의 약 10.7%를 설명해 주고 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<표 18> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단과제 개인적매력에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	2.124	.308		6.889***
능력	.131	.095	.127	1.387
진실	.027	.124	.025	.217
배려	-.024	.122	-.021	-.198
열의	.244	.119	.224	2.052*
		F	6.649***	
		R, R^2	.327, .107	

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

3. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 과제집단통합에 미치는 영향

다음의 <표 19>는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 과제집단통합에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 19>에 의하면, 지도자 신뢰의 하위 요인인 열의(β=.244)는 긍정적 영향을 미치고 있지만, 능력(β=.058), 진실(β=.020), 배려(β=.170)는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 '열의'요인이 과제집단통합에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변인은 전체 변량의 약 19.5%를 설명해 주고 있다.

<표 19> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 과제집단통합에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	1.813	.249		7.291***
능력	.051	.076	.058	.668
진실	.018	.100	.020	.177
배려	.163	.098	.170	1.658
열의	.226	.096	.244	2.357*
		F	13.477***	
		R, R^2	.442, .195	

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

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단사회 개인적매력에 미치는 영향

다음의 <표 20>는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단사회 개인적매력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 표준다중회귀분석을 실시한 결과이다.

<표 20>에 의하면, 지도자 신뢰의 하위 요인인 배려(β=.258)는 긍정적 영향을 미치고 있지만, 능력(β=.069), 진실(β=-.061), 열의(β=.129)는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 '배려'요인이 집단사회 개인적매력에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 회귀분석에 투입된 4개의 독립변인은 전체 변량의 약 13.2%를 설명해 주고 있다.

<표 20> 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 집단사회 개인적매력에 미치는 영향

독립변수	B	SE B	β	t값
(상수)	2.886	.243		11.894***
능력	.057	.075	.069	.767
진실	-.052	.098	-.061	-.534
배려	.233	.096	.258	2.433*
열의	.112	.093	.129	1.202
		F	8.441***	
		R, R^2	.363, .132	

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

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

V. 논의

본 연구에서는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가, 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향에 대해 연구하였고, 연구 결과를 토대로 하여 첫째, 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트에 미치는 영향 둘째, 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 팀 응집력에 미치는 영향에 대하여 논의하고자 한다.

A. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트에 미치는 영향

지도자 신뢰가 임파워먼트에 미치는 영향을 알아보고자 다중회귀분석을 한 결과, 지도자 신뢰의 하위 요인 중 '배려'요인은 임파워먼트의 '의미성', '역할수행력', '자기결정력' 및 '영향력'요인에 모두 정(+)의 영향을 미쳤으며, '열의'요인은 '의미성'요인에만 정(+)의 영향을 미쳤고, '능력'요인과 '진실'요인은 어떠한 하위 요인에도 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

먼저, 지도자 신뢰의 '배려'요인은 임파워먼트의 하위 구성요인들에 모두 정(+)의 영향을 미쳤는데, 이를 바탕으로 지도자가 적극적으로 선수들의 의견을 들어주고 지지해주며, 각 선수에게 적절한 피드백을 주었을 때 선수 자신의 역할에 대한 책임감과 자신감을 갖출 수 있다고 사료된다.

인간이라면 누구나 감정이 있다고 할 수 있다. 그 감정이 인간의 사고 및 행동에 영향을 미친다는 근거로 본 연구의 결과와 접목해 유추해보면, 지도자가 나를 존중해주고 나를 진심으로 생각해주는 것과 관련 있는 '배려'요인이 임파워먼트의 모든 하위 요인들에 영향을 미친다는 결과가 나왔다고 사료된다.

기업경제 부문에서 인간의 감정적 요인이 생산성에 영향을 줄 수 있다는 '호손효과'의 실험 사례가 있다. 스포츠 부문에서도 지도자의 배려가 선수들의 감정적 요인을 자극하여 더 나은 성과물을 산출해 낼 수 있다고 사료된다.

지도자의 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극에 기반한 리더십인 변혁적 리더십이 임파워먼트 수준의 의미성, 역량성, 자기결정력에 긍정적인 영향을 준다는 문병량(2009)의 연구는, 본 연구의 지도자 신뢰의 '배려'요인이 선수들의 감정적 요인을 자극하여 긍정적 효과를 유발한다는 것을 뒷받침해주고 있다.

다음은, 지도자 신뢰의 '열의'요인은 임파워먼트의 '의미성'요인에만 정(+)의 영향을

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

미쳤는데, 이는 지도자가 선수들의 성장에 열정을 가지고 지속해서 관심을 보였을 때, 선수는 자신이 맡은 소임을 중요하게 느낀다고 사료된다.

이와 관련된 여러 선행연구에 따르면, 선수 의견에 귀를 기울이며, 각자의 능력을 발현할 수 있는 포지션에 대해 연구하고(E. Owen, 2015), 선수 개개인을 인정해 주고 선수와의 심리적 간격을 좁혀나가기(Lawson, 2009) 위해 지도자가 스스로 지속적인 발전을 추구해 나가는 것이 임파워된 조직을 만드는 데 있어 중요한 요인으로 작용한다고 판단된다. 또한, 이러한 지도자가 있는 팀은 지도자 신뢰를 높여 지도자의 지시에 선수는 의구심을 가지지 않으며, 오히려 팀에 대해 더 헌신하고 임파워된 팀 분위기를 형성해 나갈 수 있을 것이다(Yukl, 2002).

한편, 지도자 신뢰의 '능력'과 '진실'요인은 임파워먼트에 유의미한 영향력이 없다는 것으로 분석 결과가 나타났다. 임파워먼트를 지도자가 선수에게 의사결정 과정에 참여시켜 선수의 자발적 동기화를 촉진하는 것으로 보았을 때(김민환, 2003), 이 두 요인이 임파워먼트에 큰 영향을 미칠 만한 요인이 아님을 의미하는 것이다.

물론 이 두 가지 요인에 관련된 선행연구를 보면, 성과를 모니터하고 지시를 내리는 것은 과업을 처음 시작할 때 모호함을 줄여줄 수 있고(Eisenhardt & Tabrizi, 1995; Jelinek & Schoonhoven, 1990; Wheelwright & Clark, 1992), 상황에 따라 적절한 자원 배분을 통해 조직 목표 달성에 도움을 줄 수 있다(Rosenau & Moran, 1993)는 것을 알 수 있다. 선수에게 일관성 있는 목표를 제시하고, 일률적이고 공정하게 선수를 뽑아 팀을 구성하는 것은 빠른 목표 달성에 도움을 준다(Amanchukwu, Stanley, & Ololube, 2015). 하지만 이 두 요인으로 인해 임파워 된 팀이 되기보다 선수가 각자의 주어진 과업에만 한정된 행동을 하게 되므로(Cruz et al., 1999; Kahai et al., 1997; Peterson, 1997; Sagie, 1996), '능력' 및 '진실'요인은 임파워 된 조직을 만들어 내는 데 부족함을 시사한다.

종합적으로, 선수에게 의사결정권을 주고 자발적 동기화를 촉진하는 임파워먼트에는 지도자 개인의 능력 및 자질보다는 지도자가 선수들을 그들의 입장에서 얼마나 진심으로 생각해주고, 존중해주는지가 선수들은 더 중요하다고 느낀다는 결과가 나왔다. 선수를 가르치고 전술을 계획하는 데에는 지도자의 개인적인 능력 및 자질이 중요하나, 선수들에게 임파워먼트를 주고 그 효과를 얻고 싶으면 지도자는 선수를 단순히 제자가 아닌 하나의 인격체로서 존중해주고 배려해줘야 한다고 사료된다. 그러면 선수들도 스스로 책임감과 자발성을 가지고 개인을 위해, 팀을 위해 노력할 것이라고 사료된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 팀 응집력에 미치는 영향

지도자 신뢰가 팀 응집력에 미치는 영향을 알아보고자 다중회귀분석을 한 결과, 지도자 신뢰의 하위 요인 중 '열의'요인이 팀 응집력의 '과제집단통합'과 '집단과제 개인적매력'요인에 정(+)의 영향을 미쳤으며, '배려'요인은 '집단사회 개인적매력'요인에만 정(+)의 영향을 미쳤고, '사회집단통합'요인은 지도자 신뢰의 어떠한 요인과도 유의한 상관성이 없는 것으로 나타났다.

먼저, 지도자 신뢰의 '열의'요인은 팀 응집력의 하위 요인 중 '과제집단통합'과 '집단과제 개인적매력'요인에 정(+)의 영향을 미쳤는데, 지도자가 선수들에게 팀 목표를 제시하고 동기부여를 주는 행동을 함으로써, 선수들에게 과업 성취를 위한 집단적 행동을 유발한다고 볼 수 있다. 최영희(2018)는 지도자 신뢰가 운동열정의 하위 요인 중 '조화열정'에 긍정적 영향을 미치고, 지도자 신뢰의 '열의'요인이 집단적 과제성취 의지 향상에 도움이 된다고 보았다. 이는, 본 연구의 지도자 신뢰 하위 요인 중 '열의'요인이 임파워먼트의 '의미성'에 긍정적 영향을 미치는 것과 일부 맥락이 상통하는 것으로 사료된다.

다음, 지도자 신뢰의 '배려'요인은 팀 응집력의 '집단사회 개인적매력'에만 영향을 미치는 결과가 나타났다. '집단사회 개인적매력'이란 집단사회에 대해 개인이 적극적으로 참여하는 정도(한국스포츠심리학회 편, 2005)를 뜻하는데, 구경주와 정해상(2015)의 연구 보고에 따르면, 집단사회응집력에는 '감정'요인의 모든 하위 요인이 정적으로 유의한 영향을 미친다고 하였는데, 이는 본 연구의 '배려'요인이 '집단사회 개인적매력'에 정(+)의 영향을 미친다는 연구 결과를 뒷받침해 주고 있다. 한편 Martens와 Peterson(1971)은 응집력이 높은 팀은 낮은 팀 보다 성공적인 결과를 얻을 확률이 높으며, 지속적인 팀의 성공이 선수의 만족감을 높여준다고 보았다. 이는 팀 응집력이 높은 팀은 팀 분위기든 좋은 성과든 긍정적인 영향을 받는다는 것을 보여주는데, 이렇게 팀 스포츠에서 중요한 팀 응집력을 높이기 위해서는 본 연구의 연구 결과에 근거하여 지도자의 선수에 대한 '배려'는 중요한 요인 중 하나인 것으로 사료된다. 또한, 변혁적 리더십이 팀 응집력의 하위 요인인 '동료애착', '과제응집력', '사회응집력'에 모두 영향을 미친다는 원영인, 김지태(2017)의 연구가 '배려'요인이 '집단사회 개인적매력' 요인에 유의미한 영향을 미친다는 본 연구의 결과를 일부 지지한다고 볼 수 있다.

또한, 유용준과 정구인(2018)은 지도자의 언어는 선수들에게 큰 영향력을 행사하며, 팀 응집력과 운동 만족에 중요한 요인으로 지도자는 선수에게 언어전달에 있어 세심한

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

배려와 주의가 필요하다고 하였다. 이러한 연구 결과로 보아, 지도자의 배려는 선수들 개개인에게 긍정적인 영향을 미치는데 그치지 않고, 팀 전체에도 긍정적인 영향을 미친다는 것을 유추해 볼 수 있다.

종합해보면, 스포츠팀이 하나의 팀으로서 제대로 응집되기 위해서는 지도자의 여러 요인 중 지도자의 열의가 큰 영향을 미친다는 결과가 나타났다. 여기서 지도자의 열의란 단순히 파이팅 넘치는 열의가 아닌, 선수들에게 새로운 것을 알려주기 위해 연구하고 고심하며, 선수들과의 약속도 책임감 있게 잘 지키는 그런 열의를 의미한다. 지도자가 팀과 선수를 위해 열정을 가지고, 팀의 승리 및 발전을 위해 연구하고 지도자답게 책임감 있는 모습으로 선수를 대한다면, 선수들도 지도자의 열의에 영향을 받아 팀의 목표를 성취하기 위해 열심히 노력할 것으로 사료된다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

VI. 결론 및 제언

A. 결 론

이 연구는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 어떠한 영향을 미치는가를 연구하고자 하는 목적에서 시도되었으며, 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 연구를 시행한 지도자 신뢰 네 개의 하위 요인 중 '배려'요인과 '열의'요인 두 요인만 임파워먼트에 영향을 미쳤으며, '배려'요인은 임파워먼트의 모든 하위 요인에 영향을 미쳤지만, '열의'요인은 임파워먼트의 하위 요인 중 '의미성'요인에만 영향을 미쳤고, 나머지 지도자 신뢰의 '진실'과 '능력'요인은 임파워먼트에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

둘째, 연구를 시행한 지도자 신뢰 네 개의 하위 요인 중 임파워먼트에 영향을 미친다는 결과가 나왔던 '배려'요인과 '열의'요인만 팀 응집력에 영향을 미쳤다. '열의'요인은 과제차원의 요인인 '과제집단통합'요인과 '집단과제 개인적매력'요인에 영향을 미쳤고, '배려'요인은 '집단사회 개인적매력'에만 영향을 미치는 결과가 나왔다.

B. 제언

이 연구는 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 어떠한 영향을 미치는가를 연구하고자 실시되었지만, 본 연구를 시행하며 발견된 제한점들이 있어 이를 바탕으로 축구선수들을 비롯하여 모든 운동선수의 발전에 도움이 되고자 하는 후속연구에 대해 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상은 대한축구협회에 등록된 대학여자축구선수들과 WK리그 선수들 그리고 대한체육회에 등록된 대학여자축구선수들을 대상으로 하였기에 모든 축구선수로 대상을 확대하여 일반화하기에는 제한점이 있다. 이에 연구대상에 변화를 주어 남자프로축구선수들이나 엘리트 청소년축구선수들을 대상으로 하여 성인여자축구선수들 뿐만 아니라 다양한 축구선수들에 대한 연구가 진행되어 축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향에 대해 일반화할 수 있는 연구가 진행되었으면 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

둘째, 축구선수뿐만 아니라 다른 종목의 선수들에게까지 범위를 넓혀 연구를 시행하여 축구선수와 다른 종목 선수들을 비교하여 연구가 진행되어도 흥미로운 연구 결과가 나올 것으로 기대된다.

본 연구의 인구 사회학적 특성을 살펴보면, 여자축구선수들의 소속 비율이 대학과 실업이 비슷하다는 것을 알 수 있다. 또한, 연구 대상자인 여자축구선수들의 절반이 넘는 선수들이 7년 이상 꾸준히 축구를 했으며, 운동을 주 5회 약 3시간 정도 한다는 결과로 보아, 우리나라 여자축구선수들은 어려서부터 운동을 꾸준히 해왔다는 점을 유추해 볼 수 있다. 비단 여자축구선수들뿐만 아니라 우리나라 대부분의 운동선수들은 어려서부터 선수 생활을 해왔을 것으로 사료된다. 어려서부터 묵묵히 한 길을 걸어온 선수들에게 좀 더 나은 환경을 제공하고 발전 방안을 모색하여 미약하나마 선수들을 응원하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참고문헌

강종구(1997). **스포츠 집단 응집력과 영향 요인들의 구조적 관계**. 미간행 박사학위논문, 전남대학교 대학원, 광주.

강희경(2011). **학교장의 자율성과 책무성, 교사의 임파워먼트 및 학교조직효과성의 관계**. 미간행 박사학위논문, 인하대학교 대학원, 인천.

구경주, 정해상(2015). 중 · 고등학교 축구선수가 지각하는 지도자-선수상호작용이 팀응집력과 운동성과에 미치는 영향. **한국체육과학회지, 24**(6), 95-111.

구본동(1999). **變革的 리더십과 家父長的 리더십이 임파워먼트와 組織沒入에 미치는 영향**. 미간행 박사학위논문, 한국외국어대학교 대학원, 서울.

김금수(1999). **임파워먼트가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 경원대학교 대학원, 경기도.

김민아(2012). **지도자 신뢰가 대학 태권도 선수의 스포츠 자신감과 운동 몰입에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 경기대학교 교육대학원, 경기도.

김민환(2003). 학교장의 리더십 유형에 따른 교사 임파워먼트가 교사들의 교직 활동 성향에 미치는 영향. **한국교원교육연구, 20**(3), 88-115.

김수연, 강길현(2010). 대학 태권도 선수들이 지각한 태권도 코치의 서번트 리더십에 따른 임파워먼트와 선수만족의 관계. **대한무도학회지, 12**(2), 157-169.

김종식(2013). **통제적 코칭행동과 집단응집력 및 지도자신뢰, 운동만족간의 인과분석**. 미간행 박사학위논문, 전남대학교 대학원, 광주.

네이버, "표준국어대사전". <https://ko.dict.naver.com/#/entry/koko/d02d103c83dc4afcbfaa9ee50e329488>.

네이버, "고려대한국어대사전". <https://ko.dict.naver.com/#/entry/koko/d02d103c83dc4afcbfaa9ee50e329488>.

문병량(2009). **축구선수들이 지각하는 지도자 리더십유형과 임파워먼트 그리고 조직유효성의 관계**. 미간행 박사학위논문, 건국대학교 대학원, 서울.

문성연, 이봉근(2015). 태권도 지도자의 서번트 리더십이 태권도 전공 대학생들의 임파워먼트 및 운동몰입에 미치는 영향. **한국스포츠학회지, 13**(4), 111-122.

박말분(2010). **생활체육 라켓 지도자의 리더십과 신뢰유형이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향**. 미간행 박사학위논문, 계명대학교 대학원, 대구.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

박영순(2002). **농구지도자의 리더십과 임파워먼트 및 팀 효율성과의 관계 연구**. 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원, 서울.

백국군(2005). **쇼트트랙 경기시 선수·지도자간 전략일치의 정도와 지도자 신뢰 및 경기수행 만족의 관계**. 미간행 석사학위논문, 한국체육대학교 대학원, 서울.

서동규(2013). **대학부 유도 선수와 지도자 간의 의사소통에 따른 훈련만족도 연구**. 미간행 석사학위논문, 용인대학교, 경기도.

서상철(2008). **고등부 축구선수의 집단응집력, 집단효능감, 팀성공률, 선수만족간 구조적 관계**. 미간행 박사학위논문, 서남대학교 대학원, 전라북도.

안정미(2011). **여성 태권도 지도자의 이미지가 지도자 신뢰 및 수련만족에 미치는 영향 : 여성 태권도 지도자의 이미지**. 미간행 석사학위논문, 경원대학교 대학원, 경기도.

안지혁, 권민혁(2013). 사회인 야구팀 성원 간 커뮤니케이션 만족이 팀 응집력 및 팀 성과에 미치는 영향. **한국체육학회지, 52**(2), 397-410.

오범석(2012). **프로축구지도자의 대응가치리더십이 응집력 및 경기력 결정 심리요인에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 명지대학교 대학원, 서울.

원영인, 김지태(2017). 중·고등학교 축구팀 주장의 리더십 유형, 팀 응집력 및 인지된 경기력의 관계. **한국체육학회지, 56**(4), 109-120.

유용준, 정구인(2018). 축구 지도자의 코칭 언어가 축구선수의 팀 응집력과 운동 만족에 미치는 영향. **한국스포츠심리학회지, 29**(1), 17-29.

유현순, 박명국(2011). 태권도 지도자의 리더십 유형과 지도자 신뢰, 운동 몰입 및 지도효율성의 관계. **한국체육교육학회지, 16**(3), 173-187.

이기백(2011). **축구선수들이 지각한 조직분위기가 임파워먼트 및 팀 성과에 미치는 영향**. 미간행 박사학위논문, 대구대학교 대학원, 대구.

이낙영(2018). **중학교 축구선수의 지도자 신뢰가 운동만족 및 운동지속의사에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 한국체육대학교 대학원, 서울.

이미연(2016). **지도자 신뢰가 실업 태권도 선수의 의사소통 및 경기력에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 용인대학교 교육대학원, 경기도.

이병관(2004). 스포츠센터 종사자의 몰입 세 성분에 대한 연구. **한국체육학회지, 43**(3), 537-547.

이재경(2010). **검도 팀 지도자의 리더십 유형이 조직 임파워먼트와 조직 몰입에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 조선대학교 교육대학원, 광주.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이한규(1992). **스포츠 집단의 구조적 요인과 집단 효율성의 관계**. 미간행 박사학위 논문, 서울대학교 대학원, 서울.

이한규(1992). 심리학·사회학: 스포츠 집단의 구조적 요인과 집단효율성의 관계. **88서울올림픽기념 국제스포츠과학학술대회, 1992**(12), 184-189.

임관식(2017). **프로축구 지도자-선수 상호작용, 상호의존성, 팀 응집력, 운동 수행만족과의 구조적 관계 분석**. 미간행 박사학위논문, 호남대학교 대학원, 광주.

전현수(2016). **운동선수의 신뢰 구성개념 정립 및 척도개발**. 미간행 박사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.

정해주(1998). **임파워먼트 (Empowerment)가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울.

조임형(2012). 태권도 지도자의 서번트 리더십이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향. **한국스포츠학회지, 10**(2), 141-151.

채순화(2004). **변혁적 리더십, 임파워먼트, 신뢰 및 조직 몰입과의 관계:다차원적 접근**. 미간행 박사학위논문, 영남대학교 대학원, 경상북도.

최명수, 김장환, 김우철(2007). 중,고등학교 배구팀의 역할인식과 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향. **한국사회체육학회지, 31**, 419-428.

최성희, 김승철(2005). 육상 코치의 리더십 행동유형과 선수만족과의 관계. **한국체육학회지, 44**(5), 279-288.

최영희(2018). **여자 유도선수가 인지하는 지도자신뢰, 스포츠동기, 운동열정, 선수생활 지속의도의 구조적 관계**. 미간행 박사학위논문, 경기대학교 대학원, 경기도.

최진, 이홍식(2006). 고교축구팀의 집단 응집력과 집단 효능감 및 대회 성적의 구조적 관계. **한국스포츠심리학회지, 17**(3), 33-46.

최창규, 이종영(2000). 골프지도자의 인지된 전문성과 지도 효율성의 관계. **한국스포츠사회학회지, 13**(2), 471-480.

한국스포츠심리학회 편(2005). **스포츠심리학 핸드북**. 서울: 무지개사.

한영일, 이태형(2017). 축구지도자와 선수들 간의 의사소통이 선수들의 지도자신뢰, 팀 응집력 및 경기성과에 미치는 영향. **한국체육과학회지, 26**(4), 387-401.

홍성찬, 정청희(2004). 고교 축구선수의 집단응집력 개념 구조. **한국체육학회지, 43**(6), 307-320.

Amanchukwu, R., Stanley, G., & Ololube, N. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Management. *Management, 5*, 6-14.

Arnold, G, E. & Straub, W. F. (1972). Personality and group cohesiveness as determinants of success among interscholastic basketball teams. In I. D. Willams & L.M. Wankel (Eds.), *Processing of the Fourth Canadian Symposium on Psycho-Motor Learning and Sport Psychology*. Ottawa: Fitness and Amateur Sport Directorate, Department of 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.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy: Toward mechanism in human agency. *American psychologist, 37*, 122-147.

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

Brawley, L. R., Carron, A. V., & Widmeyer, W. N. (1985). Attribution of responsibility in cohesiveness: predictive validation of group envirbution questionnaire. *Paper Presented at the Annual Meeting of The North A Meeting of The North American Society for the Psychology of Sport and Physical Activity*.

Carron, A. V. (1980). Social Psychology of sport, Ithaca. *New York: Movement Publications*.

Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport groups : Interpretation and considerations. *Journal of Sport Psychology, 4*.

Carron, A. V., Bray, A. R., & Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences, 20*, 119-126.

Carron, A. V. & Celladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology, 3*, 123-139.

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

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). Measurement of cohesiveness in sport groups. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement*(pp. 213-226). Morgantown, WV:Fitness Information Technology.

Cartwright, C. (1968). The nature of group cohesiveness. In D. Cartwright & A. Zander (Eds.), *Group dynamics: Research and theory*(3rd ed.), New York: Harper and Row.

Chung, C. H. (2005). The Development and effect of Relaxation Program for Archery. *ISSP 11th World congress of Sport Psychology Proceedings*.

Conger, J. & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process : Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*.

Cruz, M. G., Henningsen, D. D., & Smith, B. A. (1999). The impact of directive leadership on group information sampling, decisions, and perceptions of the leader. *Communication Research, 26*, 349-369.

Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989), "Self-determination a work organization". *Journal of American Psychology, 74*, 580-590.

Eisenhardt, K. M. & Tabrizi, B. N. (1995). Accelerating adaptive processes: Product innovation in the global computer industry. *Administrative Science Quarterly, 40*, 84-110.

Festinger, L. (1968). Informal group communication. In D. Cartwright & A. Zander (Eds.), *Group dynamics: Research and theory*. New York: Travistock Publications.

Field, A. P. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows: Advanced techniques for the beginner*. London: Sage.

Fukuyama, F (1995). *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity.* New York : Free Press.

Gross, N. & Martin, W. E. (1952). On Group Cohesiveness. *American Sociology*.

Hackman J. R. & Oldham G. R. (1976). Motivation through The design of work : Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 256.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Hardy, C. & Sharon Leiba-O'Sullivan (1998). The Power Behind Empowerment : Implications for Research and Practice. *Human Relations, 51*(4).

Hutcheson, G. & Sofroniou, N. (1999). *The Multivariate Social Scientist*. Sage Publications Ltd: London.

Jelinek, M. & Schoonhoven, C. B. (1990). *The Innovation Marathon : Lessons from High technology Firms*. JOSSEY-BASS.

Johnson-George (1982). Measurement of specific interpersonal trust. *Journal of Psychology, 43*, 1306-1317.

Julie, E. Owen. (2015). *Innovative Learning for Leadership Development: New Directions for Student Leadership, 145*, JOSSEY-BASS.

Kahai, S., Sosik, J., & Avolio, B. J. (1997). Effects of Leadership Style and Problem Structure on Work Group Process and Outcomes in an Electronic Meeting System Environment. *Personnel Psychology, 50*, 121-146.

Lawson, K. (2009). *Leadership development Basics*. ASTD Press.

Lewin, K. Z. (1948). *Resolving social conflicts: Selected papers on group dynamics*. New York: Harper.

Lewis, J. D. & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces, 64*(3), 967-985.

Lott, A. J. & Lott, B. E. (1965). Group Cohesiveness on Interpersonal Attraction. *Psychological Bulletin*.

Luthman, N. (1998). *Familiarity, confidence, trust: Problems and alternatives*. In D. Gamvetta (Ed.), Trust: 94-107, New York: Basil Blackwell.

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

Martens, R., Peterson, J., & Loy, J. W. (1972). *Sport cohesiveness questionnaire*. Washington. DC: Aahperd Publications.

Morgan, R. M. & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing, 58*(3), 20-38.

Mullen, B. & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance : An integration. *Psychological Bulletin, 115*, 210-227.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Paul, D. Turman. (2008). Coaches' Immediacy Behaviors as Predictors of Satisfaction and Team Cohesion. *Western Journal of Communication, 72*, 162-179.

Peterson, J. A. & Martens, R. (1972). Success and residential affiliation as determinants of team cohesiveness. *Research Quarterly, 43*, 62-76.

Peterson, R. S. (1997). A Directive Leadership Style in Group Decision Making Can Be Both Virtue and Vice: Evidence from Elite and Experimental Groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 1107-1121.

Robert (2007). Thirty year of research on the subjective well-being of older Americans. *Journal of Gerontology, 33*, 109-125.

Rosenau, M. D. & Moran, J. J. (1993). *Managing the Development of New Products: Achieving Speed and Quality Simultaneously Through Multifunctional Teamwork*. Wiley.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs, 609*.

Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of personality. 35*(4), 651-665.

Sagie, A. (1996). The Effects of Leader's Communication Style and Participative Goal Setting on Performance and Attitudes. *Human Performance, 9*, 51-64.

Shangi, G. & Carron, A. V. (1987). Group cohesion and its relationship with performance and satisfaction among high school basketball players. *Canadian Journal of Sport Science, 12*, 20.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, *measurement and validation. Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465.

Tan, H. H. & Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126*(2), 241.

Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Academy of Management Review, 15(4), 666-681.

Vogt, J. F. & Murrell, K. L. (1990). *Empowerment in Organizations: How to spark exceptional performance*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.

Wheelwright, S. C. & Clark, K. B. (1992). *Revolutionizing Product Development: Quantum Leaps in Speed, Efficiency, and Quality*. Free Press.

Widmeyer, W. N. & Martens R. (1978). When cohesion predicts performance outcome in sport. *Research quarterly, 49*(3), 372-380.

Widmeyer, W. N. & Williams, J. M. (1991). Predicting cohesion in coacting teams. *Small Group Research, 22.*

Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall International. P.234.

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in Organizations*(5th ed). New Jersey: Prentice-Hall International.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

< 부 록 >

축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력에 미치는 영향

안녕하십니까?

본 연구에서는 **“축구선수가 인지하는 지도자 신뢰가 임파워먼트와 팀 응집력의 관계”**을 조사하기 위하여 여러분들의 의견을 모으고 있습니다.

귀하의 의견은 철저하게 비밀이 보장되며, 연구의 목적 이외에는 어떠한 용도로도 사용되는 일이 없으니, 운동선수들의 열정과 성격이 경기력 결정에 미치는지 어떠한 요인이 필요한지에 대해서 느끼고, 생각하고 계신 대로 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

잠시만 시간을 내어 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2018. 04.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

* 다음은 지도자 신뢰에 관한 질문입니다. 본인이 느끼시는 것 또는 생각하는 바를 체크 해주시기 바랍니다.		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
능력	1. 선수를 지도할 전문적인 지식을 갖추었다.	1	2	3	4	5
	2. 해당 종목에 대한 지도 경험이 풍부하다.	1	2	3	4	5
	3. 경기에 대한 판단력이 뛰어나다.	1	2	3	4	5
	4. 시합 상황에 적절한 지시를 내린다.	1	2	3	4	5
	5. 경기 상황에서 발생하는 변수에 대한 대처능력이 뛰어나다.	1	2	3	4	5
배려	1. 내가 하는 플레이를 존중해준다.	1	2	3	4	5
	2. 내가 잘되는 것에 대해 많은 관심을 가져준다.	1	2	3	4	5
	3. 나에게 중요한 것들이 무엇인지 진심으로 살펴준다.	1	2	3	4	5
	4. 의사소통이 원활하게 이루어진다.	1	2	3	4	5
	5. 내 입장을 많이 생각해준다.	1	2	3	4	5
진실	1. 선수기용을 공정하게 한다.	1	2	3	4	5
	2. 선수들을 차별하지 않고 동등하게 대우해 준다.	1	2	3	4	5
	3. 선수들에게 거짓이 없고 진실 되게 대한다.	1	2	3	4	5
	4. 일관성 있게 행동한다.	1	2	3	4	5
	5. 건전한 원리 원칙에 따라 행동한다.	1	2	3	4	5
열의	1. 선수들과의 약속을 잘 지킨다.	1	2	3	4	5
	2. 선수들을 잘 가르치기 위해 항상 연구하는 모습을 보인다.	1	2	3	4	5
	3. 선수들에게 새로운 것을 더 알려주기 위해 노력한다.	1	2	3	4	5
	4. 우리 팀을 이끌어 가는데 열정적이다.	1	2	3	4	5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

* 다음은 임파워먼트에 관한 질문입니다. 본인이 느끼시는 것 또는 생각하는 바를 체크해 주시기 바랍니다.		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
의미성	1. 팀 내의 나의 역할과 임무는 의미가 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나의 임무는 내가 성장하는 데 있어 중요하다.	1	2	3	4	5
	3. 나의 역할과 임무는 개인적으로 의미가 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나의 플레이는 개인적으로 의미가 있다.	1	2	3	4	5
역할수행력	1. 나는 팀의 목표를 달성할 수 있는 능력이 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 동료들이 세운 목표에 대해 관심이 많다.	1	2	3	4	5
	3. 나의 임무에 필요한 기술, 지식이 숙달 되어 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 내가 수행하는 경기력에 대해 스스로 확신한다.	1	2	3	4	5
자기결정력	1. 나는 역할 및 임무수행 시 스스로 의사결정을 한다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 연습 또는 시합 시 스스로의 목표를 세운다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 연습 또는 시합 시 필요한 방법을 스스로 선택 한다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 팀내에서의 활동을 스스로 하려고 한다.	1	2	3	4	5
영향력	1. 팀내에서의 나의 영향력은 크다.	1	2	3	4	5
	2. 팀내에서 일어나는 일에 대해 나는 통제할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 팀에서 일어나는 일에 대해 영향력을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
	4. 내가 수행하는 활동은 팀에 영향을 미친다.	1	2	3	4	5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

* 다음은 팀 응집력에 관한 질문입니다. 본인이 느끼시는 것 또는 생각하는 바를 체크해주시기 바랍니다.		전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
집단 사회 개인적 매력	1. 나는 우리 팀 선수들이 어울려서 놀 때 끼고 싶지 않다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 팀원과 떨어져 있어도 우리 팀 선수들이 그립지 않을 것 같다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 절친한 친구가 우리 팀에 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 우리 팀 동료보다는 다른 친구들이 좋다.	1	2	3	4	5
	5. 우리 팀은 내가 속한 가장 중요한 단체 중의 하나이다.	1	2	3	4	5
집단 과제 개인적 매력	1. 나는 우리 팀의 연습량에 대해 불만이다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 우리 팀의 승부욕에 대해 불만이다.	1	2	3	4	5
	3. 우리 팀은 나의 개인기를 향상시킬 충분한 기회를 안 준다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 우리 팀의 플레이 스타일을 좋아한다.	1	2	3	4	5
과제 집단 통합	1. 우리 팀은 팀 목표를 달성하기 위해 일치단결한다.	1	2	3	4	5
	2. 시합에서 지거나 잘못하면 선수 전체가 책임을 지는 편이다.	1	2	3	4	5
	3. 우리 팀 선수들은 팀의 목표에 대해 의견을 달리한다.	1	2	3	4	5
	4. 연습 중에 한 명이 실수하면 선수 전원이 도와준다.	1	2	3	4	5
	5. 우리 팀 선수들은 다른 사람이 맡은 책임에 대해 자유롭게 말하지 않는 편이다.	1	2	3	4	5
사회 집단 통합	1. 우리 팀 선수들은 같이 어울리는 것보다 각자 노는 것을 좋아한다.	1	2	3	4	5
	2. 우리 팀 선수들은 함께 어울리는 경우가 거의 없다.	1	2	3	4	5
	3. 우리 팀은 시합이나 연습이 없는 기간에도 함께 어울린다.	1	2	3	4	5
	4. 연습이나 게임이 끝나면 우리 팀 선수들은 같이 어울리지 않는다.	1	2	3	4	5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

다음은 응답자의 **인구 사회학적 특성**에 관한 사항입니다.

1. 귀하의 소속?

① 대학교 ② 실업팀

2. 귀하의 포지션은?

① DF ② MF ③ FW ④ GK

3. 귀하의 평소 운동 참여정도는?

① 1일 _____ 시간 운동

② 1주 _____ 일 운동

4. 귀하의 운동경력은

① 1-3년 ② 3-5년 ③ 5-7년 ④ 7년 이상

☻ 끝까지 답변해 주셔서 감사합니다 ☻

Collection @ chosun