



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](#)

2020년 8월

교육학석사(체육교육) 학위논문

# 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 동 천

# 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구

The study of exploring rapport to improve the  
efficiency of coaching between handball coaches and  
players

2020년 8월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 동 천

# 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구

지도교수 박 도 현

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 심사논문으로  
제출함.

2020년 4월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

김 동 천

# 김동천의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 조선대학교 교수 송 채 훈 인

심사위원 조선대학교 교수 김 욱 주 인

심사위원 조선대학교 교수 박 도 현 인

2020년 6월

조선대학교 교육대학원

# 목 차

## ABSTRACT

<b>I. 서 론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구 목적 .....	4
3. 연구 가설 .....	4
4. 연구의 제한점 .....	4
5. 용어의 정의 .....	5
1) 핸드볼 .....	5
2) 지도자 .....	5
3) 지도효율성 .....	6
4) 라포형성 .....	6
<b>II. 선행연구 고찰</b> .....	<b>7</b>
1. 핸드볼과 관련된 연구 .....	7
2. 지도효율성과 관련된 연구 .....	9
3. 라포 요인과 관련된 연구 .....	12
4. 지도자의 역할에 관한 연구 .....	13
5. 선수의 역할에 관한 연구 .....	14
6. 선수와 지도자와의 상호작용에 관한 연구 .....	16
7. Q 방법론에 관한 연구 .....	17
<b>III. 연구 방법</b> .....	<b>20</b>
1. Q 방법론 .....	20

2. 연구 설계 및 절차 .....	20
1) 연구 설계 .....	21
2) Q 표본의 선정(Q sampling) .....	23
3) 문항의 적절성 평정 및 내용타당도 .....	25
4) P 표본 (P sample) .....	27
3. Q 분류 (Q Sorting) .....	28
4. 자료처리 및 분석 .....	29
<b>IV. 연구결과 .....</b>	<b>30</b>
1. 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색에 대한 유형화 및 유형별 특성 분석 .....	30
1) 유형화 분석 .....	30
2) 유형별 특성 분석 .....	32
(1) 제 I 유형 : 선수에 대한 이해 및 신뢰를 통한 관계집중형 .....	32
(2) 제 II 유형 : 지도자의 적극적인 지도·관리를 통한 선수 관심표현형	36
(3) 제 III 유형 : 선수의 경기력 및 팀의 발전을 위한 지도적 관리자형	38
2. 유형 간 차이분석 .....	40
1) 제 I, II 유형 간 차이분석 .....	40
2) 제 I, III 유형 간 차이분석 .....	42
3) 제 II, III 유형 간 차이분석 .....	43
3. 세 가지 요인의 일치항목 분석 .....	44
<b>V. 논의 .....</b>	<b>46</b>
<b>VI. 결론 및 제언 .....</b>	<b>53</b>
1. 결론 .....	53

2. 제언 .....	57
참고문헌 .....	59
부록 .....	66



## 표 목 차

표 1. 연구 설계 .....	20
표 2. 선수, 지도자, 라포 관련 선행연구 .....	21
표 3. 선행연구를 통한 예비 Q 진술문 .....	21
표 4. 개방형 설문지 추출을 위한 전문가 집단의 일반적인 특성 .....	23
표 5. 1, 2차 문항을 조합한 예비문항 .....	24
표 6. 문항의 내용 적합성에 대한 평가기준 .....	25
표 7. Q 진술문 .....	26
표 8. P 표본의 구성 분포도 .....	27
표 9. Q 분류를 위한 분포도 .....	29
표 10. 유형별 아이겐 값과 변량 .....	30
표 11. 각 유형 간 상관관계 계수 .....	31
표 12. P-Sample의 유형별 분포와 요인 가중치 .....	31
표 13. 제 I 유형의 Q 진술문과 표준화점수 .....	33
표 14. 제 I 유형을 가장 잘 설명해주는 항목별 분석 .....	35
표 15. 제 II 유형의 Q 진술문과 표준화점수 .....	36
표 16. 제 II 유형을 가장 잘 설명해주는 항목별 분석 .....	37
표 17. 제 III 유형의 Q 진술문과 표준화점수 .....	38
표 18. 제 III 유형을 가장 잘 설명해주는 항목별 분석 .....	39
표 19. 제 I 유형과 제 II 유형 간의 차이 분석 .....	41
표 20. 제 I 유형과 제 III 유형 간의 차이 분석 .....	42
표 21. 제 II 유형과 제 III 유형 간의 차이 분석 .....	43
표 22. 일치항목의 Q진술문과 표준화점수 .....	44

## 그림 목 차

그림 1. Q-Sorting Chart .....	28
그림 2 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성 모형 .....	46

## ABSTRACT

The study of exploring rapport to improve the efficiency of coaching between handball coaches and players

Kim Dong Cheon

Adviser : Prof. Park Do Hun.

Major in Physical Education,

Graduate School of Education, Chosun University

This study explores the factors of rapport that improve the efficiency of coaching between handball coaches and players. Also, It searches how the rapport affects players' performance on games, and indicates the causal relationship between the variables. The factors will be able to create the rapport which can be offered as a basic materials of handball courts.

In this study, the factors of rapport that improve the efficiency of coaching were derived from the guidance methods of players' subjective opinions. For this purpose, preliminary questions were extracted through two processes, and then the final 33 questions of Q statement were extracted by confirming the appropriateness and validity. Based on the final questions, 38 handball players from university and business teams in G city were selected as P-Sample. Since none of the questions were answered undependably, all 38 subjects were forced to be classified into Q-Sorting

Chart according to the Q-Sorting classification method, and the scores given in the sorting distribution chart were coded in numerical order of Q samples. Principal Factor Analysis was performed through QUANL program. The result of this process is as follows:

First, The result was analyzed on the factors that showed positive and negative consent for Type I, Type II and Type III.

Second, the result of positive and negative differences was confirmed through analyzing the differences between two types.

Third, the result of positive and negative consents was indicated from the matched items between types. The result of these analyses is as follows:

Considering players' subjective recognition, coaches should improve the efficiency of coaching through exploring causes of rapport. The analysis of the players' recognition is not only the way of increasing coaching abilities but also the crucial impact on their performances in the game. The use of Q method in this study is a point of researching the main causes of creating rapport that improve coaching skills. Thus, it is important to consider various types and explore the factors of rapport in order to increase coaching performances between players and coaches.

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성

대한민국 핸드볼은 명실상부하게 최고의 경기력으로 각 국가에 두려움의 대상이다. 여자 핸드볼이 아시안게임 정식 종목으로 채택된 이후, 1988년 서울 올림픽에서 단체 구기 스포츠 사상 첫 올림픽 금메달을 안겼고, 올림픽 2연패를 포함해 2008년 베이징 올림픽까지 6번의 올림픽에서 5개의 메달을 따내며 효자 종목으로 떠올랐다(연합뉴스, 2019).

또한, 크로아티아에서 개최된 2014년 세계주니어 선수권대회에서 우승을 차지하며 세대교체의 가능성을 확인한 대한민국 여자 핸드볼은 아시안게임에서 신구가 조화된 대표팀을 구성했다. 2008년 베이징 올림픽에서 동메달 획득을 기여했던 김은아와 송해림이 어느덧 베테랑이 됐고 이효진, 유소정, 박세영, 등 세계주니어 선수권대회 우승의 주역들이 여자 대표팀의 '젊은 피'로 힘을 보탰다. 한국은 결승전에서 66%의 높은 슈트 성공률을 과시하며 중국을 29 대 23으로 여유 있게 제압하여 금메달을 목에 걸었다. 특히 골키퍼 박세영은 12개의 세이브로 무려 46%의 높은 선방율을 기록했다. 금메달은 여자 핸드볼의 분명히 기쁜 일이지만 사실 대한민국 여자핸드볼의 아시안게임 금메달은 당연한 결과일지 모른다. 한국의 진짜 목표는 역시 다가오는 코로나19로 인해 1년 연기된 2021년 도쿄 올림픽에서 리우 올림픽 조별리그 탈락의 수모를 씻어내는 것이다(오마이뉴스, 2018).

핸드볼 시합은 팀 스포츠로서 선수들의 팀워크 및 던지고, 받고, 달리는 다양하며 복합적인 요인들에 의하여 경기력 수준이 결정된다. 팀이나 선수가 현재의 경기력이 정상 수준이라 하더라도 지속적인 투자와 경기력 향상을 위한 지도자와 선수의 상호 협력과 함께 과학적 접근을 통한 노력이 수반되지 않으면 최상의 경기력 유지는 매우 어렵다(정형균, 1998).

대한민국 구기종목 중 화려한 메달 역사를 자랑하고 있는 대한민국 여자 핸드볼 또한 비인기 종목의 어려운 여건에서도 세계 정상반열에 오를 수 있었던 그 중심에는 협회, 선수, 지도자 등 관계자들의 열정과 결속력, 그리고 절대적 믿음이 있었다. 특히 선수 각 개인의 장·단점은 물론 내·외부적 상황을 종합적으로 판단해서 팀

을 이끄는 지도자의 역할은 거의 절대적이었다(임오경, 2014).

현대 스포츠는 선수들의 전문화와 대중의 스포츠에 대한 지대한 관심에서 찾을 수 있으며, 스포츠에 대한 관심의 집중은 선수에게 강한 경쟁의식을 심어주며 승리에 대한 문제는 스포츠 종사자뿐만 아니라 각 국가 간의 경쟁인 경우, 국민들까지도 점차 중요한 관심사가 되고 있다. 이처럼 국민들의 스포츠에 대한 관심도를 지속적으로 유지시키고 경기 수준의 향상을 위해서는 선수들의 부단한 노력뿐만 아니라, 지도자의 지도 행동 또한 상당히 중요하다(김준원, 2009).

그러나 동아일보(2019)에 따르면 2019년 전국소년체육대회 핸드볼 중등부 경기가 열린 체육관에서 남자 코치가 중학생 선수의 얼굴을 향해 주먹을 올렸다 내렸으며 아이들에게 욕설을 하고 고함을 질렀다고 전하였다. 또한 시합에서 패배한 팀의 코치가 선수들한테 “이걸 경기라고 했냐”라고 화를 내고 손바닥으로 선수의 뒷목을 때리는 일도 있었으며 경기 도중 “다리를 다쳤다”라고 알리는 여학생에게 “시합을 계속 뛰어라”라고 지시하는 코치도 있었다.

또한 JTBC뉴스(2019)의 최근 보도에 따르면 핸드볼 여자 실업팀에서 코치가 신입 선수들에게 수백만 원의 명품 가방을 요구했다는 주장이 나왔다. 코치는 “관례도 아니고 의례도 아니지만 선물을 하나씩 사고 싶다고 하기에 다른 지도자들도 다 한 줄 알았다.”라는 입장을 밝혔고 신입 선수들은 “코치가 노골적으로 값비싼 명품 가방을 요구하였으며 실력이 아닌 코치 도움으로 입단했으니 은혜를 갚으라 하였다. 계속된 강요에 결국 백화점 상품권 100만 원을 건넸다.”라고 밝혔으며 이러한 부정적 사례들은 선수와 지도자 학부모간의 지도효율성이 선수들의 성적, 경기력, 사기 등을 저하시키는 주된 요인이 되고 있다.

지도자의 지도효율성은 집단에 따라 나타나는 의미가 각각 다르며 스포츠에서는 경기 결과가 상대팀과의 경쟁 결과로 나타나기 때문에 경기 결과는 자신의 능력뿐만 아니라 상대방의 수행능력에 따라 나타난다(손준호, 2007). 스포츠 집단의 효율성에 관한 Steiner(1972)의 모델에 따르면, 실제적 생산력을 잠재적 생산력에서 과잉의 손실량을 제외한 나머지가 되며 이것이 바로 집단의 효율성이 된다(Carron, 1988). 실제적 생산력은 현재 각 집단이 소유하고 있는 잠재적 자원을 기초로 하여 획득할 수 있는 실질적인 운동 수행능력을 의미하며 현재 각 집단의

잠재적 자원이라 함은 선수 각 개인들의 지식, 능력, 기술뿐만 아니라 훈련 수준, 훈련 기자재와의 적응성들을 총망라한 것을 의미한다(손준호, 2007). 지도자의 지도유형은 선수 개개인의 성장을 도와주며, 팀의 목표를 달성하게 만들어 팀의 효과성을 극대화해주기 때문에 선수들이 좋은 경기력을 발휘하게 하는데 지도자의 지도유형은 매우 중요한 요인이다(안길영, 2014). 이러한 지도자의 지도효율성을 향상시키기 위해선 지도자와 선수들 간의 라포형성도 매우 중요하다.

라포라는 개념은 학자마다 다르게 정의하고 있으며, 사회적 존재로써 살아가는 인간에게 있어서 중요한 문제라 여겨지는 인간관계에 대한 개념으로 친근한, 바람직한, 신뢰하는, 마음이 잘 통하는, 편안함, 등의 수식어가 붙는다. 즉 다양한 관계 속에서 서로에게 공공선이 되는 바람직한 유대관계를 의미한다고 해석할 수 있으며, 라포의 형성은 중요하고 라포의 유지는 더 중요하다고 할 수 있다(김선희, 2018). 또한 라포는 일반적으로 공감을 통한 상호 간의 인간관계 혹은 친밀도라고 정의하며(편해수, 김홍구, 2011). 신뢰를 바탕으로 맺은 인간관계에서 서로 협력하는 것이라고 보고하고 있다(탁진영, 정효진, 2011). 즉, 상호 간의 공감대를 긍정적으로 인식한 사람들이 서로 의기투합할 때 라포가 형성된다고 보고하고 있다(Rosenthal et al., 1990). 이와 관련하여 선수와 지도자 간의 관계는 복잡하기도 하면서 또 한편 미묘하게도 얽혀있는 관계로 보일 수 있다.

지도효율성 대한 선행연구들은 많이 이루어지고 있으며 지도효율성에 대한 연구로는 김재은(2006), 서성원(2011), 양성국(2010), 김경준(2012), 김대희(2013), 이장관(2013)의 불링지도자의 전문성이 지도효율성에 미치는 영향에 관한 연구, 대학교 태권도 지도자의 지도효율성이 지도자 신뢰 및 선수만족에 미치는 영향, 축구 지도자의 지도행동 유형이 지도효율성에 미치는 영향, 테니스 지도자의 리더십유형과 지도효율성의 관계, 댄스스포츠 지도자의 전문성이 지도자 신뢰, 동일시 및 지도효율성에 미치는 영향, 축구 지도자의 카리스마 리더십이 지도자 신뢰 및 지도효율성에 미치는 영향 등 다수의 연구가 진행되고 있고, 라포에 대한 연구로는 김용민(2019), 김선희(2018), 홍성윤(2019), 조병문(2008), 박지홍(2013), 남미연(2016)의 호텔서비스종사자의 라포형성 행동이 대인신뢰에 미치는 영향: 관계감정의 매개역할을 중심으로, 커뮤니티 댄스를 통해 형성되는 라포 탐색: 척도 개발을

중심으로, 감독지도자의 커뮤니케이션 스타일과 라포 및 수련만족도 간의 구조적관계, 현장에서의 라포형성에 관한 연구: 에니어그램을 중심으로, 관광호텔 종사원의 고객지향성이 라포 및 관계의 질에 미치는 영향에 관한 연구, 미용서비스 종사자의 코칭 리더십과 라포형성이 직무성과 및 직무만족에 미치는 영향 등 이러한 연구들이 진행되고 있으나 궁극적인 본 연구의 목적인 핸드볼 선수와 지도자의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인은 매우 부족한 상황이다. 따라서 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위해 어떠한 라포요인이 있는지와 그런 라포요인을 통해 지도자의 지도효율성을 높이며 선수들의 경기력 향상에 대한 영향을 연구할 필요성이 제기된다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인을 탐색하여 라포요인이 지도자와 선수에게 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고, 변인 간의 인과관계를 밝히는 것이다. 이를 통하여 핸드볼 현장에서 지도자와 선수들의 라포를 형성할 수 있으며 형성된 라포는 지도자의 지도효율성을 높이며 선수들의 경기력에도 영향력을 줄 수 있는 핸드볼 현장의 기초자료로 제공될 수 있을 것이다.

## 3. 연구 가설

본 연구는 다음의 문제를 해결하고자 한다.

첫째, 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색에 따라 유형화를 시도할 것이다.

둘째, 각 유형에서 긍정 요소와 부정 요소의 특성을 분석할 것이다.

셋째, 각 유형 간에 공통되는 의견을 분석할 것이다.

## 4. 연구의 제한점

본 연구는 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성에 따른 라포형성 요인 탐색을 알아보기 위하여 다음과 같은 제한점을 갖는다.



첫째, 본 연구에는 G 광역시 선수들을 대상으로 조사하였기 때문에, 전국적으로 일반화 시키는 데 한계가 있다.

둘째, 본 연구는 핸드볼 선수들을 대상으로 조사하였으며, 다른 운동 종목들로 일반화하기에는 무리가 있다.

## 5. 용어의 정의

### 1) 핸드볼

핸드볼 경기의 운동 내용을 크게 분류하면 달리고, 던지고, 받는 3박자를 고루 갖추고 운동의 기본 요소를 다 가지고 있으므로 조화적인 운동기능을 기르는 데에도 훌륭한 경기 종목이다(황정동, 2012).

핸드볼 경기의 운동 목적은 상대팀으로부터 득점을 하는 것이기 때문에 핸드볼 경기는 전형적인 공격형 경기이다. 관중들은 득점이 되는 것을 보기 좋아하기 때문에 핸드볼의 원리는 우리 팀 코트에서 완전한 수비 방어를 위해 볼 경기의 중점을 두지 않는다. 그러나 강력한 수비방어는 핸드볼 경기 특징 중 하나로 강하고 빠르며, 신속한 공격을 위한 기본이 된다. 오늘날까지도 세상에 유래된 스포츠 가운데 “공격은 최선의 방어다”라는 말은 핸드볼 종목에 가장 적절할 것이다. 핸드볼 경기의 기본 철학은 상대편 선수를 해치지 않고 그들 자신의 경기를 할 수 있는 진정한 기회를 각 팀에게 주는데 있다(홍성표, 1980).

### 2) 지도자

Bennis(1959)는 지도자의 행동은 다른 사람에게 자기가 원하는 대로 행동할 수 있도록 유도하는 과정이라고 정의를 내리며 지도자 행동이 지도자의 집단 구성원들의 일을 조정하고 지시하는 과정에 종사하는 특정한 행위로 보았다.

또한, Lipham(1964)은 리더십은 한 조직의 목표나 목적을 달성하거나 또는 변화하기 위해 새로운 절차나 구조를 도입하는 것이라고 하였다. 지도자의 행동은 조직 구성원의 태도, 의견, 행동에 대해 효과적인 영향력을 주는 능력이다. 따라서 조직

구성원으로 하여금 어떠한 목적으로 인해 자발적으로 협조하도록 하는 하나의 영향력이라고 볼 수 있다.

### 3) 지도효율성

스포츠 팀의 효과성을 측정하기 위하여 지금까지 다양한 구성요소로 측정되어 온 개념으로서 본 연구에서는 개인의 자아실현의 의욕을 나타내는 사기(morale), 팀에 대한 애착을 나타내는 조직몰입(organizational commitment), 긍정적인 운동 생활태도를 나타내는 운동 생활 성과로 제한하였다(최영래, 2006).

### 4) 라포형성

라포란 신뢰를 바탕으로 감정적인 친근감을 느끼고 공감적인 인간관계로 서로 간의 유사한 공통점을 갖고 있다는 느낌이라고 정의한다(심교준, 2008). 이러한 라포는 언어적인 의사소통의 수준을 넘어 정신세계가 서로 통하는 공감적 관계로 단순히 접촉이나 소통과는 구별된다(김희동, 2015).

라포를 두 사람 사이의 긍정적 관계로 개념화하며 한 개인이 다른 개인을 인지하는 것으로 라포의 범위를 확장시켰으며 상담심리학에서 라포는 내담자와 상담자 간의 관계에 놓여있는 상호 간 신뢰와 정서적 친화의 상태를 나타내며 이는 라포가 형성된 상태에서는 어떤 문제든지 거리낌 없이 허심탄회하게 말할 수 있는 허용적인 분위기나 관계가 만들어 질 수 있음을 의미한다(곽경숙, 2015). 심리학에서는 상담 관계를 준비하는 단계에서 가장 중요한 요소는 바로 건전한 라포를 형성하는 것으로 이는 치료자와 내담자 사이의 이해를 돕고 상호 존중의 긍정적인 감정을 형성하는 것을 뜻한다(설기문, 2007).

## II. 선행연구 고찰

핸드볼 지도자와 선수 간의 라포요인에 관한 선행 연구는 핸드볼 지도 교육에 대한 인식, 실태를 조사, 분석하여 문제점에 대한 개선 방안에 대한 연구들이 많으며, 본 연구의 선행연구의 고찰은 다음과 같다.

### 1. 핸드볼과 관련된 연구

김오균(2015)의 「핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화와 경기력에 미치는 영향」에 따르면 오늘날의 스포츠는 합리적이며, 바람직한 지도유형을 통하여 과거보다 기록과 기량이 급속도로 발전하는 추세이다. 또한 과거의 교육수준 및 의식주 수준도 많이 발전하여 그에 따라 많은 의식변화도 생겼다. 이러한 추세를 반영하여 스포츠에서 지도자의 리더십은 질적 수준이 현 시대흐름에 맞게 발전되어야 한다. 핸드볼의 경우 경기를 하는 선수의 수가 7명으로 구성을 하여 진행되는 경기로써 유기적인 플레이 및 스텝 및 코칭의 조화는 지도자의 행동 유형에 대해 경기력에 큰 영향력을 끼치고 있다.

송권석(2009)의 「핸드볼 선수의 공유멘탈모델과 집단응집력, 운동몰입 및 선수만족의 관계」의 연구결과에 따르면 핸드볼 지도자는 성별 및 소속팀의 차이를 이해하며 각 팀의 유형과 성격에 맞는 훈련과 선수관리가 이루어지도록 노력을 아끼지 말아야 할 것이며, 선수와의 관계개선에 끊임없이 힘써야 할 것을 시사하고 있다. 또한 대학 및 실업팀 핸드볼 선수들의 만족도를 높이기 위하여 긍정적인 공유멘탈모델의 형성과 경험을 높이는 노력이나 인식이 필요하며 집단응집력과 운동몰입을 향상하기 위해서 대학 및 실업팀의 관리 및 감독하고 지도하고 있는 지도자는 선수들의 운동 능력뿐만 아니라 자신의 업무와 팀에 대한 자부심과 긍지를 갖고 선수관리에 대한 노력이 가장 먼저 선행해야 할 필요성이 있음을 나타내고 있다.

김여장(2000)의 「핸드볼 선수의 경쟁상태불안 수준이 경기력에 미치는 영향 : 남·여 고등학교를 중심으로」에 따르면 핸드볼 시합은 개인의 예상치 못한 내·외적 영향으로 인하여 시합의 효율성이 떨어지게 되고 결정적으로 경기의 전반적인

호름을 바꾸는 경우가 종종 있다. 그러나 감독 및 코치는 선수들에 대한 대처 방안은 전술적인 측면에만 치중하고 선수들의 심리상태의 변화나 그 기저에 대해서는 특별한 대책이나 처방에 대해 소홀히 하는 경우가 많다. 그러므로 선수가 경기에서 특별한 이유 없이 경기력이 저하된다면 심리적 제반 조치를 취하여 개인과 팀의 경기력을 향상·유지시킬 수 있도록 해야 할 것이다.

이재우(2008)의 「지도자의 리더십 유형이 중학교 핸드볼 선수들의 활동만족에 미치는 영향」의 연구결과에 따르면 핸드볼 지도자는 리더십 유형에 따라 구성원들의 만족도는 많은 영향을 미치지만 핸드볼 선수의 경우 독재형 리더보다는 민주형 리더와 가부장형 리더에게 만족감을 느끼는 것으로 나타났다. 따라서 핸드볼 팀을 올바른 방향으로 이끌어가고 선수들에게 신체활동의 만족감과 교육적 성장과 자아발전을 기여하기 위해서는 지도자의 리더십 발휘 형태가 중요함으로 집단행동과 관련된 거의 모든 의사결정을 혼자 행하여 선수에게 일방적으로 명령을 내리는 독재형 리더십을 지양하며, 의사결정의 권한을 선수한테 위임하고 선수가 주체적으로 행동하고 생각하며, 훈련 및 경기 하도록 허용하여 선수들에게 교육적 차원에서 책임감을 적용해 동기부여와 정체성을 일깨워주고 선수들의 도전적인 자세가 증가될 수 있는 민주형 리더십의 발휘가 요구된다.

김현철(2010)의 「중·고등학교 핸드볼 선수들이 선호하고 지각하는 리더십 행동유형에 관한 연구」의 연구결과에 따르면 중·고등학교 선수들이 지도자에 대해서 선호하고 지각하는 리더십행동유형은 강하며, 힘든 훈련을 용이하게 시키는 지도방법을 선수들은 선호하지 않으며, 선수와 거리를 두어 지도자 스스로 결정을 하는 권위적 지도에 대해서도 바라지 않는 것으로 나타나고 있다. 하지만 격려와 칭찬 및 보상을 주는 긍정적인 피드백과 훈련방법에 대하여 의사결정시 선수를 참여하게 하는 민주적 지도 및 선수들과 함께 인간관계에 중점을 두며, 팀의 긍정적 분위기를 조성하는 사회적 지지를 중·고등학교 선수들은 선호하고 있다. 이러한 결과를 바탕으로 중·고등학교 핸드볼 선수의 지도자는 선수들이 무엇을 바라며 선호하는지를 알아야하고 바람직한 지도를 적용 한다면 선수들의 경기력은 보다 더 향상될 것으로 사료된다.

노용진(2011)의 「중학교 핸드볼 선수의 경쟁불안에 관한 연구」에 따르면 대한민국의 핸드볼 수준은 열악한 환경과 시설, 국민의 부족한 관심과 응원에 불구하고

국제 대회에서 꾸준히 좋은 성적을 내고 있어 세계 상위 수준의 팀들과 견줄 만하다고 할 수 있다. 핸드볼은 고도의 신체 기술이 필요하며, 시합상황 중 수시로 변하게 되는 복잡한 상황을 빠른 판단력으로 대처할 수 있는 능력이 요구되는 운동이다. 상대적으로 왜소한 체격조건을 가지고 있음에도 불구하고 이러한 성과를 얻을 수 있는 이유는 기술적인 면과 체력적인 면을 연구하고 적용시킨 결과이다. 하지만 기술의 발달로 인해 점차 평준화 되어 세계 핸드볼 실정을 극복하기 위해 경기 외적인 선수의 심리에 대해 체계적으로 연구할 필요성이 있다.

장정석(2003)의 「핸드볼 선수들의 경쟁시 불안상태에 관한 연구」에 따르면 핸드볼은 고도의 신체 기술이 필요함으로 교차성, 지구력, 순발력, 민첩성 등의 신체적성을 배양하는 데에도 그 가치가 풍부하며 경기 중 수시로 변하는 복잡하고 다양한 상황에서 빠른 판단 및 사고로 반응하여 즉시 적응해야 함으로 적응력과 판단력을 키우는 데에도 매우 효과적이고, 단체경기인 핸드볼은 단체의 효율성과 개인의 효율성에 의하여 경기 승·패가 좌우된다. 스포츠에서 승부를 좌우하는 것은 경기를 임하는 선수의 심리적, 생리적, 신체적, 사회적, 물리적 변인에 의하여 차이가 나타난다.

황광용(2017)의 「고등학교 핸드볼선수의 심판관정 인식에 따른 경기스트레스가 운동몰입에 미치는 영향」의 연구결과에 따르면 고등학교 핸드볼선수들은 심판관정 인식에 따른 경기스트레스가 운동몰입에 대해 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 핸드볼 경기에 임하는 심판은 핸드볼협회에서 행하고 있는 심판 교육 및 세미나에 적극적으로 참여하여 심판자질 향상에 만전을 기해야 하며, 시합에서 심판관정이 정확하고 공정하게 판단할 수 있도록 노력하여 심판과 선수간의 신뢰회복을 하여야 할 것이다. 선수들은 심판의 관정에 대한 신뢰와 시합에서 더 좋은 성적을 거두기 위해서 실력 향상을 위해 노력을 기울이고 심판과 서로 협력하여 핸드볼 시합이 발전될 수 있는 기초를 다져야 할 것이다.

## 2. 지도효율성과 관련된 연구

임번장(1996)의 「스포츠 사회학개론 연구」에 따르면 스포츠 집단을 특정한 스포츠 종목을 매개로 팀 목표 및 개인적 과업을 성취하기 위해서 직접적이고 지속적인 상호작용을 발전, 유지시키는 기능집단으로 구성된 간의 상호의존적 관계를 통해 경기

참가 및 승리와 운동수행능력 향상이 집단의 결과로 나타내는 집단이라 정의하였다.

최영래(2006)의 「학교 운동부 코치의 리더십 유형이 신뢰와 지도효율성에 미치는 영향」에 따르면 지도효율성의 개념은 스포츠 팀의 효과성을 검증하는 개념으로 스포츠 현장에서 사용되어온 개념이며 현재까지도 구성요소와 측정도구는 학자에 따라 큰 차이가 나타나고 있다.

오주환(2008)의 「테니스지도자의 감성리더십이 지도효율성에 미치는 영향」의 연구결과에 따르면 스포츠에서 리더십은 오직 지도자가 가진 지위의 힘으로만 조직을 이끌어내는 권력 형태의 리더십을 발휘해왔고, 감성지능을 갖춘 지도자는 선수들과 언제 같이 협력해야 하는지 언제 전망형 리더십을 발휘해야 하는지, 언제 귀를 기울이며 명령을 언제 내려야 할지 잘 알고 있기 때문에 지도자는 선수들과 함께 공감대를 형성하는 분위기를 만들며 권력이 아닌 인간관계를 중요하게 여기고 선수의 감성에 대해 관심을 기울일 때 효율적인 지도가 이루어질 것이라고 판단된다.

홍준선(2004)의 「골프지도자의 지도유형이 지도효율성에 미치는 영향」의 연구결과에 따르면 골프지도자의 지도유형에 있어서 훈련 및 지시 행동이 지도효율성의 라운딩 스코어 향상, 인지된 지도 만족, 인지된 기능 향상에 있어 가장 좋은 지도유형으로 지도자는 골프현장에서 적용하는데 바람직한 것으로 판단되고 지도자는 지도유형에 있어 권위적인 행동은 지도효율성에 영향을 미치지 않고 지도자는 골프 현장에서 스스로 지양하는 것이 바람직할 것이다.

서성원(2011)의 「대학교 태권도 지도자의 지도효율성이 지도자 신뢰 및 선수만족에 미치는 영향」의 연구결과에 따르면 지도효율성은 지도자 신뢰에 대해 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 지도효율성의 두 개의 변인인 인지된 지도 만족과 인지된 기능 향상이 지도자 신뢰의 다섯 개 변인인 개방성, 능력, 일관성, 성실성, 이타성에 큰 영향력이 있는 것으로 나타나며 선수들의 경기력 및 기능향상을 위해 선수에게 지도자의 효율적인 선수 지도의 중요함을 시사해주고 있다.

전대홍(2018)의 「사이클 지도자의 지도유형이 성취목표지향성, 선수 만족도 및 지도효율성에 미치는 영향」의 연구결과에 따르면 사이클 지도자의 긍정적인 지도유형은 선수들의 동기를 강화시킴으로써 성취목표 지향성을 높이고, 선수들의 인지된 만족도를 높여 전반적인 경기력 향상을 시킬 뿐만 아니라 지도효율성을 높일

수 있는 측면에서 체계적인 선수지도 및 관리를 위한 지도자의 지도능력이 중요하다고 할 수 있다. 사이클 종목은 특히 여자선수보다 남자 선수가 상대적으로 많이 분포하고 있고 지도자 대부분이 남자인 점을 고려할 때 선수 경력이 적은 고등학교 선수 및 여자 선수들의 지도를 위하여 다양한 측면에서의 효율적인 지도 여건을 조성할 필요가 있고, 사이클 지도자들이 적절한 지도력을 발휘하기 위하여 강압적이며, 지시적인 지도 형태보다는 선수 스스로가 목표설정하고 기술 숙련 향상을 성취하도록 긍정적인 피드백과 민주적 지도 행동을 함양하며, 지도능력의 개발 및 향상이 요구된다고 할 것이다.

조진혜(2008)의 「남자 중학교 농구지도자의 지도행동유형과 지도효율성의 관계」에 따르면 흔히 농구는 개인종목과 달리 5명이 한 팀이 되며, 상대편까지 좁은 공간에서 슛과 패스를 해야 하며, 신체접촉이 격하게 요구되고 체력소모가 많은 스포츠 중 하나이다. 이렇듯 체력소모를 최소화하며 팀의 경기력을 극대화하기 위해 원활하게 하며, 이것은 긍정적인 팀플레이를 통해 극복할 수 있을 것이다. 원활한 팀플레이를 위하여 높은 응집성이 요구되고 있다. 따라서 농구의 특성에 맞는 지도 유형 및 경기력 요인을 파악하기 위해서 실제 시합이 이루어지는 상황에서 지도자와 선수는 경기력 향상을 위하여 어떠한 상호작용을 통해 경기력이 향상했는지, 또한 대부분의 경기력에 관한 연구가 지도자 관점에서 이루어지고 있고 선수의 관점에서 생각하는 경기력 향상 요인에 대한 분석이 이루어질 필요가 있다.

우김구(2010)의 「중학생 볼링 지도자의 리더십 유형의 지도효율성에 미치는 영향」의 연구결과에 따르면 중학생의 경우 지도자의 지도유형이 어떠한가에 따라 지도효율성 즉, 경기결과에 대해 큰 영향을 미친다고 파악된다. 따라서 볼링 지도자는 리더십을 적극적으로 발휘하고 헌신적인 노력, 보상, 관리, 카리스마, 배려 있는 리더십을 통하여 개개인의 성장을 지원하며, 공동체 형성에 도움을 주고 팀의 발전을 위한 비전을 제시함으로써 지도효율성을 높이는데 노력해야 한다. 이러한 지도자의 노력은 볼링 지도 및 교육으로 볼링의 질적 향상 및 발전에 큰 이바지 할 수 있을 것이라고 판단된다.



### 3. 라포 요인과 관련된 연구

편해수, 김홍구(2011)의 「유통경로관계에서 레포가 관계적 성과와 경제적 성과와 미치는 영향: 영업사원 관점」에 따르면 라포는 사전적 의미로 일치와 조화를 목적으로 관계 접촉 의사 소통성을 의미하고 두 사람 사이에서 신뢰관계를 나타낸 심리학 용어로는 ‘말한 것이 충분히 이해된다’, ‘서로 마음이 통한다’, ‘어떤 일이라도 털어놓고 말할 수 있다’, 등 느껴지는 관계를 의미한다. 국내 연구에서는 라포르, 레포, 라포 등 다양하게 불리고 있다.

이상호, 송정명(2019)의 「스쿠버 다이빙 강사의 라포형성 행위에 따른 감정반응 및 지속참여행동의 관계」에 따르면, 첫째, 스쿠버다이빙 강사의 라포형성 행위와 참여자의 감정반응은 긍정적인 관계가 있을 것이라는 가설 1은 채택되었다. 둘째, 스쿠버다이빙 강사의 라포형성 행위와 참여자의 지속 참여 의도는 긍정적인 관계가 있을 것이라는 가설 2는 채택되었다. 셋째, 스쿠버다이빙 참여자의 감정반응과 지속 참여 의도는 긍정적인 관계가 있을 것이라는 가설 3은 채택되었다. 따라서 스쿠버다이빙 참여자의 지속적인 참여를 유도하기 위해 스쿠버다이빙 강사는 라포형성을 위한 고객 관리프로그램의 개발을 통해 스쿠버다이빙 참여자들에게서 긍정적인 감정을 이끌어 내야 할 것이다. 더불어 서비스 접점에서 스쿠버다이빙 강사 스스로도 스쿠버다이빙 교육에서 라포형성 행위에 대한 중요성을 인식하고 서비스 제공자로서 노력해야 할 것이다. 이를 통해 참여자들이 긍정적 감정을 느끼도록 하여 스쿠버다이빙 참여자들의 지속적인 참여를 유도하도록 해야 할 것이라고 하였다.

김선희(2018)의 「커뮤니티 댄스를 통해 형성되는 라포 탐색 : 척도 개발을 중심으로」에 따르면 라포에 대한 연구는 초기 단계이고 각 분야마다 조금씩 달리 정의되긴 하였지만 맥락은 크게 다르지 않다. 분야별로 선행연구통해 제시한 정의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째 교육 상황에서는 교감, 친밀감, 신뢰 등을 바탕으로 학습 효과를 향상시킬 수 있는 관계이다. 둘째, 심리학 분야와 상담 상황에서는 상호존중, 신뢰, 공감, 편안마음을 느낄 수 있는 관계이다. 셋째, 유통 및 마케팅 혹은 서비스 분야에서는 전문성 및 신뢰를 바탕으로 고객과 서비스 제공자가 상호작용의 질을 향상시키는 즐거우며, 조화로운 관계라고 하였다. 넷째, 간호 분야는 따뜻한 공감 및 감정 교류를 통하여 유지되는 관계이다. 다섯째, 조직 분야는 상사, 부하직원 등 구



성원들의 상호작용 질을 향상하기 위해 노력 혹은 지향성이라고 정의하고 있다.

김태준(2010)의 「의료 서비스 고객의 라포형성 요인과 결과」의 연구결과에 따르면 의료 서비스 제공자의 긍정 언어 상호작용 행위 및 비언어 상호작용 행위, 특별한 관심, 전문성 모두 라포를 형성하는데 있어 유의한 영향을 미쳤다. 이는 서비스 제공자와 고객 사이에서 강한 유대관계 형성에 긍정적 영향을 준다고 설명된다. 그리고 라포도 결과변수인 진료 협조에 유의한 영향을 미치고 있다. 의료 서비스 제공자인 의사나 간호사에 대한 긍정적인 강한 대인 관계적 요소는 고객의 진료 협조에 영향을 주어 의료 서비스의 궁극적인 목표로 진료에 대한 만족 및 치유에 가장 중요한 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

전영호(2017)의 「신협 조합원의 사회적 라포형성이 관계마케팅 성과에 미치는 영향」의 연구결과에 따르면 신협과 고객은 사회적 라포 및 신뢰강화를 위해 마케팅 전략의 수립이 가능하다. 고객들의 요구를 해결하려는 노력, 처리, 신속한 일 고객에 대한 다양한 정보제공, 직원의 태도, 개별적 관심, 편의시설, 고객지향적 등과 같은 요인은 사회적 라포 형성을 통해 조합과 고객간의 신뢰 강화에 유용하고 사회적 라포가 잘 형성된 조합원은 신협과 거래에 대해서 안정감을 느끼고 신협에 대해 강한 애정을 느끼며 관계의 질이 높아지는 것으로 나타났고, 이것은 조합원이 관계요인의 강화로 인하여 사회적 라포가 형성되고 라포가 강화할수록 신협과 조합원은 관계의 질이 높아지는 것을 의미한다.

#### 4. 지도자의 역할에 관한 연구

신동성(1997)의 「코칭론 II」 연구에 따르면 지도자의 역할은 개인과 관련 있는 것이 아니라 지위에 관련되어 있다. 특정한 지도자의 행위에 대해 평가는 지도자라는 그의 위치에서 생겨나는 것이지 그 사람의 개인적인 특성이나 성격에 의해서 내려지는 것은 아니라고 하였다.

윤익선(1994)의 「21C 스포츠 지도력 향상을 위한 코치론」연구에 의하면 일반적인 지도자의 역할은 경기자의 능력을 향상시키며, 좋은 성적을 거둘 수 있도록 하는 일이다. 또한 지도자의 역할은 운동에 소질이 있는 선수들을 발굴하며 선수들의 기술 향상을 높이는 것에 있다고 할 수 있다.

문병희(2018)의 「스포츠지도자의 역할행동에 따른 스포츠문화와 조직커뮤니케이션의 구조관계」의 연구결과에 따르면 지도자의 행동 및 지도 역량이 팀의 특정 분위기를 조성하는 데에는 유의미한 효과를 일으킬 수 있는 것으로 보인다. 즉 스포츠 조직의 성과를 가져오는데 지도자의 행동, 역할 또는 리더십이 중요한 요인이라고 단정 내기는 어렵다. 그러나 지도자를 중심으로 하여금 공동의 목표에 다다른데 지도자가 아닌 지닌 역량에 따른 효과적인 지도 행동이 구성원, 조직, 소속 또는 선수와 관계를 구성하는 데 도움을 주며 이로 인하여 스포츠 조직의 성과가 긍정적 방향으로 나타날 수 있다.

석현찬(2019)의 「복싱 수련의 순기능과 역기능 그리고 지도자의 역할」의 연구결과에 따르면 복싱 선수는 본인들의 삶에 있어 지도자 영향이 크다는 점을 재차 확인할 수 있었다. 지도자는 선수들의 삶의 가치관과 방향을 바로잡아주는 역할을 하였으며, 결속감을 느끼도록 선수를 이끌었다는 것을 알 수 있었다. 복싱 지도자는 스스로가 복싱 선수 생활을 하였고, 다양한 지도자를 거친 경험이 있어 절제와 극기의 생활을 감내해야 하는 선수들의 고충을 잘 이해하고 있다. 그렇기에 제자이자 복싱 후배인 선수들에게 향한 애착감과 연민이 남다를 수밖에 없는 것으로 사료된다.

차정근(2020)의 「육상선수가 선호하는 지도자의 역할 척도 개발 및 타당도 검증」에 따르면 육상선수들이 연습 및 스포츠 현장에서 겪을 수 있는 시행착오를 최소화하고 긍정적인 경기결과를 가져오는 동시에 효과적인 코칭 프로그램을 개발하는데도 기여할 수 있을 것이다. 이를 통해, 스포츠 현장에서 많은 노력과 시간을 쏟고 있는 선수와 지도자 간의 상호관계에 대한 이해를 높이고, 나아가 이들에게 성공적인 코칭 및 긍정적인 훈련을 위한 유용한 정보로 활용될 수 있기를 기대한다.

## 5. 선수의 역할에 관한 연구

김현재(2015)의 「고등학교 학생선수의 생활기술과 진도탐색행동에 관한 연구」에 따르면 대한체육회에 선수 등록되어 스포츠 활동에 지속적으로 참가하는 초·중·고 체육특기자 학생으로서 학생운동선수라는 용어는 NCAA 실무위원장을 지낸 Walter Byers가 1953년에 만든 개념이다. 이와 같은 개념은 학생과 운동선수라는 이중적 역할을 나타낸 것으로 학교는 물론 사회 전반에 폭넓게 사용되고 있다. 학

생선수는 학업 및 시합 참가라는 중요한 이유로 학교에 다니고 있다.

이연목(2013)의 「제90회 전국체육대회 기념 제47회 한국체육학회 학술발표회」에 따르면 학생운동선수는 일반학생과 마찬가지로 개별 역량 발달 및 강화, 정체성의 확립, 우호적인 대인관계의 발달, 학사일정의 목표 달성, 개인적 신념 및 가치 수용, 등 일반적 과제에 부딪히게 된다. 즉 학생운동선수는 일반 학생과 다르게 어렸을 때부터 다양한 도전 및 요구를 존재하고 있는 환경에서 사회화된다는 것이다. 그러나 이들의 최대 과제는 운동선수 요건과 학문적 책임 간의 균형을 유지해야 한다는 것이다. 학생운동선수가 스포츠 시합에 참가하는 것은 대부분 학기 중으로 학사 활동과 이를 병행하기에는 학업 정진에 투자하는 시간이 부족하다. 이것으로 보아 선수들은 운동과 학업의 균형을 이뤄야하는 스트레스는 시합이 있는 상황에서 더욱 극명하게 나타난다.

김민규(2016)의 「대학 운동선수의 도덕성 형성과정」에 따르면 운동선수는 스포츠 대회에서 선수로 활동하는 것을 말하며, 운동선수를 직업으로 선택할지 아닌지에 따라 전문 운동선수(엘리트), 비전문(아마추어) 운동선수로 구분할 수 있다. 운동선수는 해당 종목의 규칙을 이해해야 하고 높은 성적과 더 나은 기록을 내야 하기 때문에 체력훈련, 부상 예방훈련, 기술 훈련 등을 한다. 시합에서 승리하기 위하여 기술 및 전략을 개발하고 팀과 본인은 물론 경쟁자의 장·단점을 분석하며, 전략 및 작전을 수립함으로써 각종 스포츠 대회에 참여할 수 있고, 상대를 분석하여 수집된 자료를 바탕으로 대회에 참가하여 좋은 성과를 낸다. 또한 각종 스포츠 대회에서 지시를 받기도 하고 경기 규칙을 준수하며, 심판지시에 따라 경기하는 것을 운동선수라 정의한다.

정윤영(2015)의 「한국 엘리트 운동선수의 선수정체성 구성개념」의 연구결과에 따르면 심층면담을 통하여 느낀 것은 국내 선수는 선수라는 역할이 크게 자리 잡고 있음으로 강한 선수 정체성을 형성함에 있어 그로 인해 부정적 정서를 강하게 경험하고 있음을 알 수 있다. 또한 한국 스포츠 특성상 선수에게 과도한 훈련시간, 선수의 역할만을 중시하는 환경으로 인하여 다른 역할에 대한 경험이 크게 부족한 선수는 선수가 아닌 다른 모습이 되었을 때와 내 자신이 아무것도 아닌 모습이 될까 하는 불안감을 가장 크게 가지고 있었다.

## 6. 선수와 지도자와의 상호작용에 관한 연구

박성현(2013)의 「올림픽 양궁 지도자와 선수의 관계성 탐색」의 연구결과에 따르면 지도자와 선수 간 상호 관계의 인식차를 알아보고 과감한 제도 개선과 선수, 지도자 교육을 통하여 초기에 올바른 관계 설정을 돕고 같은 목표를 향해 나아가고 있다는 공동체 의식 함양이 필요한 시점이라고 하였다.

김소희(2019)의 「국가대표 태권도 선수의 지도자 신뢰 형성과정 탐구」의 연구결과에 따르면 지도자는 선수들에게 지도자의 신뢰를 높일 수 있는 다양한 방안을 모색해야 하며, 선수들 간에 상호작용과 소통을 통한 교류를 활발하게 해야 하고 의사소통, 믿음, 신뢰, 운동 지도법 내용들과 지도자의 진정성을 보여야 한다. 또한 열악한 환경의 상황에서도 상호 간 신뢰가 형성된다면 선수는 지도자를 믿고 의지하고 훈련에 임하게 되면서 경기력에 중요한 작용점이 된다. 이러한 방법을 실제 현장에서 적용한다면 태권도 지도자 및 선수들 상호 간에 긍정적인 영향과 인지할 수 있는 전문성에 대한 신뢰를 바탕으로 하여 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

박미희(2010)의 「컬링코치의 지도역할 유형과 팀응집력 및 선수만족과의 관계」의 연구에 따르면 컬링 코치는 선수들의 경기 수행과 소속 만족의 측면에 있어, 목표에 적합한 훈련을 단계적으로 기획하여 적용하고 선수들과 상호 신뢰를 쌓고 정신적으로 안정감을 주며, 계획에 의한 훈련 실행과 팀을 지탱하는 정신적 지주 역할의 수행을 통하여 선수들에게 경기 수행과 팀 소속의 만족감을 줄 수 있을 것으로 사료된다. 특히 정신적 지주 역할의 영향은 컬링경기 수행의 필수 요소인 정신적인 안정감과 자기조절 능력의 중요성이 다시 한번 강조되고 있는 부분이라고 볼 수 있다.

서동규(2013)의 「대학부 유도 선수와 지도자 간의 의사소통에 따른 훈련만족도 연구」의 연구결과에 따르면 대학부 유도 지도자와 선수 간의 원활한 의사소통은 선수들의 훈련에 대한 만족도를 높이는 것으로 나타났다. 선수들의 의사소통을 통하여 지도자에게 효용성 높은 조언 및 노하우를 전수받음으로써 훈련 성과에 대해 질적 만족을 높이게 된다. 또한 의사소통이 긴밀하고 깊이 있게 이루어지는 경우 선수들이 지도자에 대한 신뢰감을 가지게 되고 이는 강한 동기부여를 불러일으킴으로써 훈련에 더욱 집중하고 매진하도록 하여 훈련 효율과 만족도를 높이는 결과를 가져온다.

이다애(2019)의 「리듬체조 경기력에 영향을 미치는 심리요인 형성 과정 탐색:

지도자와 선수 간에 상호작용을 중심으로」의 연구결과에 따르면 자신감 형성 과정 단계의 첫 번째 ‘형성기’는 새로운 루틴이 있어 첫걸음을 내딛는 시기이며 미숙한 루틴을 수행하며 지도자의 피드백 및 조언으로 작은 것부터 성공에 대한 경험을 쌓아가며 지도자와 선수가 성취를 이뤄가는 시점으로 구분되었다. 지도자는 기술적 요령과 긍정적인 피드백으로 반복적인 실패를 경험하는 선수에게 자신감을 얻도록 도움을 주며 기능 향상에 초점을 둔 모습을 발견할 수 있었다. 또한 지도자는 선수의 특성에 맞게 수정 및 보완하여 루틴을 보다 수월하게 수행할 수 있도록 바뀌주며 선수들이 더 나은 성취감을 느낄 수 있도록 지도하였다. 이에 선수들은 지도자의 피드백으로 부족한 부분 채워나가며 성공의 경험을 점차 늘려갔고, 지도자에 대한 신뢰를 자신감과 함께 형성해나가는 것으로 파악되었다.

김기훈(2007)의 「빙상선수의 지도자 행동유형과 역할모형 및 응집력의 관계」에 따르면 선수간의 긴밀하고 특별한 인간관계가 형성되어야하는 쇼트트랙은 지도자의 개인적인 성향에 따라서 선수의 기록과 기술에 큰 영향을 미친다. 특히 지도자는 팀의 승리가 선수 각자의 역할과정에서 발생하는 단결 및 화합의 결과로 이룬다고 생각함으로써 응집성의 중요성에 매우 큰 의미를 두고 있다. 따라서 쇼트트랙 선수들의 효율적인 훈련과 성과에 관련되는 응집성을 증진하기 위해서 선수의 역할과 지도자의 자질은 중요한 요소라고 할 수 있다.

## 7. Q 방법론에 관한 연구

김홍규(2008)의 「Q 방법론-과학철학, 이론, 분석 그리고 적용」에 따르면 Q 방법론은 인간의 태도나 가치, 신념과 같은 주관성(subjectivity)을 과학적 방법으로 측정하는 것이다. 연구자의 가정이 아니라 행위자의 정의로부터 시작하고 가설을 검증하는 방법이 아니며, 가설을 발견하는 방법이고, 심리학뿐만 아니라 사회과학에서도 사용되는 접근 방법이자 연구 방법인 동시에 분석하는 방법이다. Q 방법론은 오늘날 인간의 주관성이 작용되고 있는 모든 영역에서 유용성과 적실성을 입증하고 있다.

김현수·원유미(2000)의 「Q방법론」에 따르면 Q 방법론은 자아 발견적으로 연구자 자신의 관점을 개입하지 않고 대상자에게 감지되지 않는 심리 내적 속성들을 파악하는 새로운 기법을 통해 개인의 행동을 파악할 수 있으며, 인간의 행동 특성

을 탐색하는 연구 방법론이다.

김연숙·이창은(2002)의 「노인의 외모에 대한 주관성 연구」에 따르면 Q 방법론은 사람들이 측정하는 주관성을 다루어 왔으며, 개인적 태도에 바탕을 둔 구조의 유사성에 의거하여 사람들의 주관적인 태도를 측정하는 것도 가능하며, 수용자들이 자기 대상 진술문에 의하여 자신의 태도를 분류하여 조작적 정의를 내리는 방법이며, Q-Sample, Q-sorting, factor analysis에 의해서 수용자의 개인적 태도 및 견해를 적절히 분류하는 방법이다.

김옥주, 김류경, 정현민, 한태용(2019)의 「해외 스킨스쿠버 선택 속성 요인탐색 연구」에 따르면 해외 스킨스쿠버 선택 속성에 대한 요인을 분석할 수 있다고 판단되는 Q 방법론을 이용하였다. 이를 위해 우선 예비 문항을 2차에(1차: 선행연구/2차: 전문가 집단) 거쳐 추출하였으며, 이것을 문항의 적절성 평정과 내용타당도를 실시함으로써 최종 32문항의 진술문을 추출하였다. 또한, 본 연구에서는 2019년 1월-5월 6개월에 걸쳐 Q 분류가 이루어졌으며, 응답자 모두 스킨스쿠버 자격증을 취득한 자이며, 국외에서 스쿠버다이빙 활동 경험이 있는 연구 대상자 20명을 P-Sample로 선정하고 누락 및 제외된 자료는 없었으며, 20명의 자료를 최종 분석에 사용하였다. 그리고 Q-Sorting 분류방식에 따라서 Q-Sorting Chart에 강제 분류하였으며, Q 표본을 소팅한 분포도에서 부여한 점수를 Q 표본의 번호순대로 코딩을 한 후, QUANL PC 프로그램을 통해 주요인 분석(Principal Component Analysis)을 실시하며, 국내 스킨스쿠버는 해외 스킨스쿠버만큼 좋은 조건을 갖추고 있음에도 불구하고 제한적인 부분이 많다고 하였다. 스킨스쿠버 비용 및 접근성, 자연환경 및 수온, 해양 관련 시설 부족 등 국내 스킨스쿠버를 제약하는 요인들이 해소된다면 국내에서도 질 높은 스킨스쿠버 환경이 조성되어 더 많은 참여 인구가 늘어날 수 있을 것으로 기대된다는 결론을 도출하였다.

이선미(2018)의 「Q방법론을 적용한 인공지능 비서에 대한 비서와 상사의 인식 비교 연구」에 따르면 인간의 주관성 탐구에 적합한 Q 방법론적인 접근을 통해서 인공지능 비서의 대표적 이해 관계자인 비서와 상사의 인식을 확인하고 이를 유형화하고자 한다. 또한 두 집단 간 인식의 비교 연구를 통해 비서와 상사 간의 차이를 밝혀 4차 산업혁명 시대에 인공지능 비서에 기대하는 수용자별 인식의 차이를

확인하고 그 인식의 차이를 좁히는 데 기여함으로써 직무종사자, 기술개발자, 정책입안자 등의 다양한 이해 관계자가 지향해야 할 방향성을 제시하고자 한다.

장민영(2012)의 「여성의 웨이트 트레이닝을 통한 운동 가치의 Q 방법론적 분석 : 20~30대 여성을 중심으로」에 따르면 웨이트 트레이닝을 통하여 심미적 가치, 오락적 가치, 신체적 가치는 긍정적으로, 반대로 품성적 가치, 사교적 가치, 경제적 가치에는 부정적인 결론이 도출되었다. 긍정적인 가치관의 특징은 신체의 활발한 움직임 및 체력향상을 기대하고 심미적 아름다움을 향상하며, 자신감 향상과 스트레스 해소 및 기분전환이 된다. 또한 건전한 여가활동의 수단으로 이용할 수 있기에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 결과가 나타났고, 반면 운동으로 인해 경제적인 수입 및 관대함은 부정적으로 다른 사람과 내기는 불필요하다고 하였다.



### III. 연구 방법

#### 1. Q 방법론

Q 방법론은 주관성의 과학이다. 따라서 자아와 관련한 모든 영역에 적용이 가능할 것이다. 여론, 태도, 집단, 역할, 문화, 사회화, 의사결정, 선전, 가치, 신념, 퍼스널리티, 커뮤니케이션, 문학, 이미지, 아이디어 등 자아가 포함된 모든 영역의 연구에 유용하게 이용할 수 있다(Brown, 1980).

Q 방법론은 각 사람들이 측정할 수 있는 주관성을 다루어 왔으므로, 개인적인 태도에 바탕을 둔 구조의 유사성에 의거하여 사람들의 주관적인 태도를 측정하는 것도 가능하고, 수용자들이 자기 대상(self-referent) 진술문에 의해 자신의 태도를 분류함으로써 조작적 정의를 내리는 방법이며, Q-Sample, Q-sorting, factor analysis에 의해 수용자의 개인적 태도와 견해를 적절히 분류할 수 있는 방법이다(김연숙, 이창은, 2002). 그리하여 본 연구에서는 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 분석을 Q 방법론적 연구로 실시하는 것이 적합할 것이다.

#### 2. 연구 설계 및 절차

표 1. 연구 설계

1단계 개방형 설문지 대상구성	- Q 진술문을 확보하기 위해 핸드볼 지도자 코치, 감독, 전문가를 대상으로 개방형 설문지를 통해 Q모집단 구성
2단계 Q 표본 선정	- 수집된 진술문을 G 광역시 코치, 감독, 전문가의 자문을 통해 Q 모집단 범주화 및 대표 진술문 선정 - 최종 33개의 표본 선정
3단계 P 표본 선정	- G 광역시 핸드볼 선수 (대학, 실업) 선수 중 38명을 대상으로 P 표본 추출
4단계 Q분류	- P 표본으로 선정된 참여자들은 진술문의 내용이 적혀있는 카드를 확인하고 자신의 생각과 가장 일치하는 문항을 Q 표본 분포 표에 분류 하도록 한다.
5단계 자료분석	- Q 표본 분포표의 코딩 및 QUANL 프로그램을 통해 요인분석 실시



## 1) 연구 설계

본 연구는 Q 방법론의 절차에 따른 논문의 연구 절차는 <표 1>과 같으며, <표 2>와 같이 선행연구를 통해 <표 3>의 예비 Q 진술문을 추출하였다.

표 2. 선수, 지도자, 라포 관련 선행연구

저자 (연도)	연구주제	출처
황정동(2012)	지도자의 자율성 지지가 중·고교 핸드볼선수의 지도자-운동선수 관계 및 열정에 미치는 영향	대구대학교 대학원 박사학위 논문
박성현(2013)	올림픽 양궁 지도자와 선수의 관계성 탐색	용인대학교 대학원 박사학위 논문
문병희(2018)	스포츠지도자의 역할행동에 따른 스포츠문화와 조직커뮤니케이션의 구조관계	경희대학교 대학원 박사학위 논문
구본옥(2016)	핸드볼지도자의 지도유형이 선수사기 및 성취목표성향에 미치는 영향	경희대학교 대학원 석사학위 논문
박성립(2019)	핸드볼 선수의 지도자-선수 상호작용, 그릿(Grit) 및 경기수행능력의 관계	가천대학교 대학원 석사학위 논문
최영래(2006)	학교 운동부 코치의 리더십 유형이 신뢰와 지도효율성에 미치는 영향	연세대학교 대학원 박사학위 논문
홍성운(2019)	검도지도자의 커뮤니케이션 스타일과 라포 및 수련만족도 간의 구조적관계	국민대학교 대학원 석사학위 논문

표 3. 선행연구를 통한 예비 Q 진술문

순번	Q 진술 문
1	나는 감독 (코치)님이 체육인으로서 능력을 갖추고 있다고 생각한다.
2	나는 감독 (코치)님이 나를 이해해 주신다고 느낀다.
3	나는 내 생각을 감독(코치)님에게 자유롭게 이야기할 수 있다.
4	감독 (코치)님은 내가 운동 연습 또는 시합 중에 잘 할 수 있다는 자신감을 주셨다.
5	나는 감독 (코치)님이 나를 수용해 주신다고 느낀다.
6	감독 (코치)님은 운동 연습 또는 시합 중에 내가 해야 할 내용과 역할을 분명히 하셨다.
7	감독 (코치)님은 내가 질문할 수 있도록 용기를 북돋아주셨다.
8	나는 감독 (코치)님을 매우 신뢰한다.

표 3. 선행연구를 통한 예비 Q 진술문

순번	Q 진술 문
9	감독 (코치)님은 내가 하고 싶은 운동방식에 대해 관심을 보여주신다.
10	나는 감독 (코치)님이 나에게 운동할 때 선택권을 주신다고 느낀다.
11	감독 (코치)님은 사람의 감정을 매우 잘 다루신다.
12	감독 (코치)님이 나에게 한 인간으로서 관심을 보여주신다고 느껴진다.
13	감독 (코치)님은 새로운 운동방식을 제시하시기 전에 내가 그 운동방식에 대해 어떻게 생각하고 있는지 이해하기 위해 노력하신다.
14	나는 감독 (코치)님에게 나의 감정을 말 할 수 있다.
15	나는 감독 (코치)님과 밀접한 관계를 갖고 있다.
16	나는 감독 (코치)에게 헌신하고 있다고 생각한다.
17	나의 운동 경력은 감독 (코치)님이 있어 가능하다고 생각한다.
18	나는 감독 (코치)님을 좋아한다.
19	나는 감독 (코치)님을 신뢰한다.
20	나는 감독 (코치)님을 존중한다.
21	나는 감독 (코치)님에게 지도 받을 때 편안함을 느낀다.
22	나는 감독 (코치)님에게 지도 받을 때 그의 노력에 전력을 기울인다.
23	나는 감독 (코치)님에게 지도 받을 때 최선을 다할 준비가 되어있다.
24	나는 감독 (코치)님에게 지도 받을 때 호의적인 자세를 취한다.
25	감독 (코치)님은 우리의 장래를 걱정하고 도와준다.
26	감독 (코치)님은 문제가 생기면 우리의 의견을 존중하여 해결해준다.
27	감독 (코치)님은 우리에게 사명감을 불어 넣어 준다.
28	감독 (코치)님은 선수들이 서로 협력할 수 있는 조건을 만들기 위해 노력한다.
29	감독 (코치)님은 내가 기술이나 전략을 잘 구사했을 때 잘했다고 칭찬해준다.
30	감독 (코치)님은 선수의 입장을 자신의 입장처럼 공감하려고 노력한다.

## 2) Q 표본의 선정(Q sampling)

본 연구에서는 예비문항 추출을 위해 2차례 조사를 실시하였다.

Q 표본(Q sample) Q 모집단으로부터 추출된 항목을 의미한다. 그것은 보통 수십 개로 구성된 카드 위에 쓰인 진술문이다. 1차 조사는 Q 표본 방식인 김흥규(2001)의 연구에서 사용된 Q 표본을 채택하였다. 카드 위에 새겨진 진술문 있었다. Q 표본을 추출하기 위해서는 먼저 Q 모집단을 구축하였고, 2차 조사에서는 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 분석에 대한 개방형 설문지(예비 문항)를 추출하기 위한 핸드볼 지도자, 감독, 전문가(코치 10명, 감독 5명, 전문가 5명) 20명에게 배부하여 1차 조사(선행연구)를 통해 얻어진 Q 예비 진술문을 참고하여 약 100개의 모집단을 구성하였다. 추출된 연구 참여자의 일반적인 특성은 다음 <표 4>와 같다.

표 4. 개방형 설문지 추출을 위한 전문가 집단의 일반적인 특성

구분	성명	성별	학력수준	직업	지도경력
코치	A	남자	대학교 졸업	중학교 코치	10년
	B	남자	석사학위	중학교 코치	9년
	C	남자	석사학위	중학교 코치	7년
	D	남자	대학교 졸업	중학교 코치	6년
	E	여자	대학교 졸업	고등학교 코치	15년
	F	남자	석사학위	초등학교 코치	6년
	G	남자	대학교 졸업	고등학교 코치	11년
	H	여자	고등학교 졸업	중학교 코치	18년
	I	남자	대학교 졸업	중학교 코치	3년
감독	J	남자	석사학위	대학교 감독	10년
	K	남자	박사학위	고등학교 감독	31년
	L	남자	석사학위	중학교 감독	34년
	M	남자	대학교 졸업	실업팀 감독	26년
	N	남자	석사학위	중학교 감독	34년
전문가	O	남자	박사학위	교수	20년
	P	남자	박사학위	교수	10년
	Q	남자	박사학위	교수	20년
	R	남자	석사학위	교사	18년
	S	남자	석사학위	교사	10년

표 5. 1, 2차 문항을 조합한 예비문항

순번	Q 진술 문
Q01	지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 협수생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.
Q02	지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다.
Q03	지도자는 선수와 긍정적인 관계 형성을 통해 운동수행과정과 의사결정과정에서 선수를 참여시키고 동기(내적동기, 외적동기, 성취동기)요인을 높일 수 있도록 한다.
Q04	지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.
Q05	지도자는 선수 행동 및 강령 향상을 위한 동기부여 및 실천강화에 대한 피드백을 제공한다.
Q06	지도자는 도덕적 사망감과 장적인 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).
Q07	지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.
Q08	지도자는 채택훈련 및 진출훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.
Q09	지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.
Q10	지도자와 선수는 상호 신뢰와 믿음으로 One-Team의 일체감을 갖도록 분위기를 만들어 간다.
Q11	지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.
Q12	지도자는 경기상황에서 선수가 실수를 했을 때 긍정적인 피드백을 해준다.
Q13	지도자는 선수의 운동관련 과정을 자연스럽게 상담할 수 있도록 분위기를 조성하고, 선수들의 의견을 무시하지 않고 집중해서 들어준다.
Q14	지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.
Q15	지도자, 학부모, 선수간의 상호 신뢰할 수 있는 긍정적인 분위기를 만들기 위해 서로 노력한다.
Q16	지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 재정적, 물리적, 교육적으로 노력한다.
Q17	지도자는 현재 선수의 고민이 무엇이며 해결 가능한 방법을 찾고 상담하여 심리적인 안정감을 줄 수 있도록 노력한다.
Q18	지도자는 선수의 채택수준, 기술수준, 강령수준을 파악하여 맞춤형 훈련을 실시한다.
Q19	지도자와 선수는 상호 신뢰하고 존중할 수 있도록 노력한다.
Q20	지도자 및 선수는 전통적(자문화) 문화에서 현대적(문명문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.
Q21	지도자와 선수는 팀의 조직 체계를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.
Q22	지도자와 선수는 팀의 갈등에 대해서 적극적으로 해소할 수 있도록 노력하고, 의사통, 기회제공, 소속감, 고취도 인하여 긍정적인 인간관계를 형성하도록 노력한다.
Q23	지도자는 강령이 우수한 선수이기 전에 학생선수로서 갖추어야 할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교육관계, 선배와의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).
Q24	지도자는 끊임없는 자기개발 및 성장을 통해 지도능력을 겸비하고 선수들에게 적용하여 강령 향상을 도모한다.
Q25	지도자는 선수가 실제 경기상황에서 마주할 수 있는 다양한 변수를 극복할 수 있는 능력을 지도한다.
Q26	선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.
Q27	지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 산업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.
Q28	지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주시게하고 이러한 환경이 조성되면 긍정적인 훈련문화가 형성될 수 있다.
Q29	지도자는 선수를 지도할 때 실제 환경을 고려하여 안전적, 비안전적 상황에 알맞게 지도하며 최대한 자존감을 높일 수 있는 요인을 파악하여 지도한다.
Q30	지도자는 선수를 지도할 때 강령뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.
Q31	지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.
Q32	지도자는 선수를 지도할 때 주된 비주관선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의 역할을 극대화 시켜준다.
Q33	지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.

### 3) 문항의 적절성 평정 및 내용타당도

Q 모집단으로부터 예비 문항 추출 과정을 통해 얻어진 문항을 바탕으로 본 연구자 및 관련 전공자 2명에게 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색을 위한 문항으로 얼마나 적절한지를 평정하는 과정을 실시하였다. 또한 기준은 평정에 있어서 각 문항 내용이 그 문항에 속하고 있는 구성개념을 얼마나 잘 나타내는지의 정도로 총 33문항에 대하여 “매우 적절하다”에서 “매우 적절하지 않다”까지 5점 척도에서 평균 3점미만의 문항을 삭제하는 과정을 실시하였고 이런 과정을 통해 최종 문항을 선정하였다.

적절성 평정 과정을 통해 얻어진 문항은 본 연구의 특성상 예상되는 연구자의 주관적 판단에 따른 해석상의 오류를 방지하기 위해 본 연구자를 포함한 3명간의 협의를 실시하여, 과반수 찬반의 기준을 두어, 척도가 측정하고자 하는 속성을 제대로 측정하고 있는지, 문항들이 설문지를 작성할 대상자에게 얼마나 관련되어있고 타당하게 보일 수 있는지를 알아보는 내용 타당도를 실시하였다. 문항의 적합성에 대한 평가 기준은 다음 <표 6>과 같다.

표 6. 문항의 내용 적합성에 대한 평가기준

문항의 적합성에 대한 평가기준	
1.	문항의 내용이 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인과 직접적인 관련이 있고, 그 영역에 속하는가?
2.	질문의 내용이 정확하고 구체적인가?
3.	질문의 하위영역에서 질문과 또 다른 질문사이에서 중복되는 부분이 있는가?

내용타당도를 검증한 결과, 회의 참가자 전원이 33문항 모두 문제가 없는 것으로 판단하여, 최종적으로 <표 7>과 같이 총 33문항을 진술문으로 추출하였다.

표 7. Q 진술문

순번	Q 진술문
Q01.	지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 합숙생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.
Q02.	지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다.
Q03.	지도자는 선수와 긍정적인 관계 형성을 통해 운동수행과정과 의사결정과정에서 선수를 참여시키고 동기(내적동기, 외적동기, 성취 동기)요인을 높일 수 있도록 한다.
Q04.	지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.
Q05.	지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.
Q06.	지도자는 도덕적 시명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).
Q07.	지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.
Q08.	지도자는 체력훈련 및 전술훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.
Q09.	지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.
Q10.	지도자와 선수는 상호 신뢰와 믿음으로 One-Team의 일체감을 갖도록 분위기를 만들어 간다.
Q11.	지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.
Q12.	지도자는 경기상황에서 선수가 실수를 했을 때 긍정적인 피드백을 해준다.
Q13.	지도자는 선수의 운동관련 과정을 자연스럽게 상담할 수 있도록 분위기를 조성하고, 선수들의 의견을 무시하지 않고 집중해서 들어준다.
Q14.	지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.
Q15.	지도자, 학부모, 선수간의 상호 신뢰할 수 있는 긍정적 분위기를 만들기 위해 서로 노력한다.
Q16.	지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.
Q17.	지도자는 현재 선수의 고민이 무엇이며 해결 가능한 방법을 찾고 상담하여 심리적인 안정감을 줄 수 있도록 노력한다.
Q18.	지도자는 선수의 체력수준, 기술수준, 경기력수준을 파악하여 맞춤형 훈련을 실시한다.
Q19.	지도자와 선수는 상호 신뢰하고 존중할 수 있도록 노력한다.
Q20.	지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(준중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.
Q21.	지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.
Q22.	지도자와 선수는 팀의 갈등에 대해서 적극적으로 해소할 수 있도록 노력하고, 의사소통 기회제공, 소속감 고취로 인하여 긍정적 인간관계를 형성하도록 노력한다.
Q23.	지도자는 경기력이 우수한 선수가 되기 전에 학생선수로서 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).
Q24.	지도자는 끊임없는 자기개발 및 성장을 통해 지도능력을 겸비하고 선수들에게 적용하여 경기력 향상을 도모한다.
Q25.	지도자는 선수가 실제 경기상황에서 마주할 수 있는 다양한 변수를 극복할 수 있는 능력을 지도한다.
Q26.	선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.
Q27.	지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.
Q28.	지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주시시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.
Q29.	지도자는 선수를 지도할 때 심리적 환경을 고려하여 언어적, 비언어적 상황에 알맞게 지도하며 최대한 자존증감을 높일 수 있는 요인을 파악하여 지도한다.
Q30.	지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.
Q31.	지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.
Q32.	지도자는 선수를 지도할 때 주전, 비주전선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의 역할을 극대화 시켜준다.
Q33.	지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.

#### 4) P 표본 (P sample)

표 8. P 표본의 구성 분포도

구분	성별	연령	운동경력	학력	소속	운동시작시기
1	남자	24세	16년	대졸	실업팀	초등학교
2	남자	30세	18년	대졸	실업팀	초등학교
3	남자	33세	21년	대졸	실업팀	초등학교
4	남자	25세	13년	대졸	실업팀	초등학교
5	남자	20세	7년	고졸	대학교	초등학교
6	남자	22세	10년	고졸	대학교	초등학교
7	남자	21세	9년	고졸	대학교	초등학교
8	남자	23세	11년	고졸	대학교	초등학교
9	남자	21세	9년	고졸	대학교	초등학교
10	남자	23년	10년	고졸	대학교	초등학교
11	남자	21세	10년	고졸	대학교	초등학교
12	남자	22세	10년	고졸	대학교	초등학교
13	남자	20세	6년	고졸	대학교	중학교
14	남자	23세	13년	고졸	대학교	초등학교
15	남자	20세	6년	고졸	대학교	중학교
16	남자	24세	12년	고졸	대학교	초등학교
17	남자	33세	21년	대졸	실업팀	초등학교
18	남자	24세	12년	대졸	실업팀	초등학교
19	남자	21세	8년	고졸	대학교	초등학교
20	남자	23세	13년	고졸	대학교	초등학교
21	남자	35세	23년	대졸	실업팀	초등학교
22	남자	28세	16년	대졸	실업팀	초등학교
23	여자	25세	15년	고졸	실업팀	초등학교
24	여자	21세	9년	고졸	실업팀	초등학교
25	여자	25세	14년	고졸	실업팀	초등학교
26	여자	23세	13년	고졸	실업팀	초등학교
27	여자	25세	15년	대졸	실업팀	초등학교
28	여자	26세	16년	대졸	실업팀	초등학교
29	여자	20세	9년	고졸	실업팀	초등학교
30	여자	27세	18년	대졸	실업팀	초등학교
31	여자	23세	11년	고졸	실업팀	초등학교
32	여자	27세	17년	고졸	실업팀	초등학교
33	여자	20세	9년	고졸	실업팀	초등학교
34	여자	21세	9년	고졸	실업팀	초등학교
35	여자	22세	11년	고졸	실업팀	초등학교
36	여자	27세	14년	고졸	실업팀	중학교
37	여자	26세	14년	고졸	실업팀	초등학교
38	여자	21세	13년	고졸	실업팀	초등학교

Q 방법론은 소표본 이론(small-sampled doctrine)에 근거하는데 그것은 Q 방법론이 개인 간의 차이(interindividual differences)가 아니라 한 개인 내에서 Q 표본들이 갖는 의미의 중요성에 따른 차이를 다르기 때문이다(김홍규, 2001).

본 연구는 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인에 갖고 있는 주관적 태도나 가치, 신념, 의견 등을 알아보고자 하며, 다음의 Q 표본을 분류할 Q 분류자는 우선적으로 핸드볼에 관련된 사람들이어야 한다.

따라서 핸드볼에 관련이 있는 대상자를 성별, 연령, 선수경력, 최종학력, 소속팀, 운동 시작 시기, 정도를 적절히 고려하여 총 38명을 P 표본으로 선정하였다. P 표본은 <표 8>과 같다.

### 3. Q 분류 (Q Sorting)

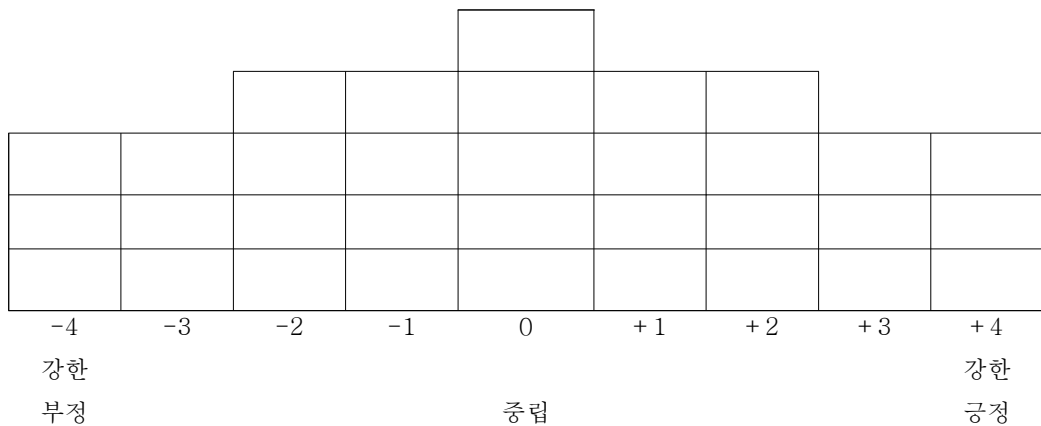


그림 1. Q-Sorting Chart

Q-Sorting은 선정된 Q-Sorter(응답자)가 Q-Sample을 분류하는 과정이다. 연구 참여자들은 진술문의 내용이 적힌 카드 보고 자신의 생각과 가장 일치하는 문항(+)은 '+4'의 위치에, 자신의 생각과 가장 일치하지 않는 문항(-)은 '-4'의 위치에 카드를 배열하도록 하였다. 이때 카드 배열은 정규분포의 형태를 띌 수 있도록 강제 분포시키는 Q 방법론의 원리에 따라 Q-Sorting Chart를 준비하며 Q-Sorting Chart에 이러한 방법으로 '+4'와 '-4' 사이에서 본인의 생각과 일치하는 정도에 따라 카드를



배열하며, 긍정, 부정 두 쪽으로도 판단하기 어려운 경우에는 중립인 ‘0’에 배열하도록 하였다. 본 연구에서는 표본에 해당하는 Q-Sorting 응답자들에게 Q 진술문 카드를 주었으며 자신의 주관적 견해에 따라 결과는 다음 <그림 1>과 같다.

#### 4. 자료처리 및 분석

P 표본으로 선정된 G 광역시 핸드볼 선수 38명에 대해 자료 수집을 완료한 후, 수집된 자료를 가지고 코딩하여 컴퓨터에 입력시켰고, 코딩은 Q 표본 분포도에 기록된 진술 문항 번호를 확인해 가면서 가장 반대의 경우 (-4)를 1점으로 시작하여 2점(-3), 3점(-2), 4점(-1), 중립 5점(0), 6점(+1), 7점(+2), 8(+3), 9(+4)에 9점을 부여하여 점수화하였다. Q 분류를 위한 분포도는 다음 <표 9>와 같다.

표 9. Q 분류를 위한 분포도(N=38)

	가장 부정적 ⇐				중립	가장 긍정적 ⇒			
점수카드	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4
부여점수	1	2	3	4	5	6	7	8	9
매수	3	3	4	4	5	4	4	3	3

자료의 분석은 QUANL program을 이용하였고, Q 요인 분석은 주요인분석(principal component factor analysis) 방법을 이용하였다. 가장 이상적인 요인 수의 결정을 위해 Eigen value 1.0 이상을 기준으로 요인 수를 다양하게 입력 후 산출된 결과 중 최선이라고 판단된 유형을 선택하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포 요인 탐색에 대한 유형화 및 유형별 특성 분석

#### 1) 유형화 분석

<표 10>에서는 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인을 분석한 결과 세 가지 유형으로 분석되었다. 각 요인들의 아이겐 값(Eigen value)을 살펴보면, 각각 4.0768, 3.7399, 2.8940 순으로 나타났고, 요인별 설명 변량(Variance)은 .1073, .0984, .0762로 나타났으며, 총 변량은 .2819로 본 연구에서 밝혀진 3개의 요인은 28%의 설명력을 가지고 있음을 알 수 있다.

표 10. 유형별 아이겐 값과 변량

	제 I 유형	제 II 유형	제 III 유형
Eigen value	4.0768	3.7399	2.8940
Variance(%)	.1073	.0984	.0762
Cumulative Variance(%)	.1073	.2057	.2819

요인 간의 상관관계 계수는 <표 11>에 나타난 바와 같이 제 I 유형과 제 II 유형은 .110으로 나타났고, 제 I 유형과 제 III 유형 .085, 제 II 유형과 제 III 유형은 .094로 나타났다. 여기서 각 유형 간에 서로 유사한 상관성을 보인 점은 각 유형이 추구하는 성향이 비슷하다고 볼 수 있다.

표 11. 각 유형 간 상관관계 계수

변인	제 I 유형	제 II 유형	제 III 유형
제 I 유형	1.000	-	-
제 II 유형	.110	1.000	-
제 III 유형	.085	.094	1.000

<표 12>를 살펴보면, P-Sample의 유형별 분포는 I 유형 15명, II 유형 11명, III 유형 12명이고, 본 연구에서는 각 유형 내에서 요인 가중치(factor weights)가 높은 사람일수록(1.0 이상) 그가 속한 유형에 있어서 그 유형을 대표할 수 있는 전형적인 사람임을 나타낸다고 볼 수 있으며, I 유형 1명, II 유형 2명, III 유형 1명이 속해 있는 것으로 나타났다.

표 12. P-Sample의 유형별 분포와 요인 가중치

구분	성별	연령	선수경력	취종학력	소속팀	운동시작시기	요인가중치
I (N=15)	남자	22세	10년	고졸	대학교	초등학교	.4209
	남자	21세	10년	고졸	대학교	초등학교	.6897
	남자	22세	10년	고졸	대학교	초등학교	.7597
	남자	23세	13년	고졸	대학교	초등학교	.0466
	남자	24세	12년	고졸	대학교	초등학교	1.6681
	남자	33세	21년	대졸	살업팀	초등학교	.1467
	남자	21세	8년	고졸	대학교	초등학교	.6081
	남자	23세	13년	고졸	대학교	초등학교	.8101
	남자	35세	23년	대졸	살업팀	초등학교	.1505
	남자	28세	16년	대졸	살업팀	초등학교	.6230
	여자	25세	15년	고졸	살업팀	초등학교	.4247
	여자	21세	9년	고졸	살업팀	초등학교	.4966
	여자	25세	14년	고졸	살업팀	초등학교	.6893
	여자	26세	16년	대졸	살업팀	초등학교	.2364
	여자	20세	9년	고졸	살업팀	초등학교	.6652

표 12. P-Sample의 유형별 분포와 요인 가중치

구분	성별	연령	선수경력	최종학력	소속팀	운동시작시기	요인가중치
II (N=11)	남자	24세	16년	대졸	살업팀	초등학교	.3740
	남자	33세	21년	대졸	살업팀	초등학교	.6638
	남자	20세	7년	고졸	대학교	초등학교	.4700
	남자	23세	11년	고졸	대학교	초등학교	.5887
	남자	21세	9년	고졸	대학교	초등학교	1.7995
	남자	23년	10년	고졸	대학교	초등학교	.4899
	남자	20세	6년	고졸	대학교	중학교	.6111
	남자	20세	6년	고졸	대학교	중학교	.6287
	남자	24세	12년	대졸	살업팀	초등학교	1.5415
	여자	20세	9년	고졸	살업팀	초등학교	.6136
	여자	21세	13년	고졸	살업팀	초등학교	.7254
III (N=12)	남자	30세	18년	대졸	살업팀	초등학교	.5223
	남자	25세	13년	대졸	살업팀	초등학교	.2475
	남자	21세	9년	고졸	대학교	초등학교	.2593
	여자	23세	13년	고졸	살업팀	초등학교	.7441
	여자	25세	15년	대졸	살업팀	초등학교	.3451
	여자	27세	18년	대졸	살업팀	초등학교	.2809
	여자	23세	11년	고졸	살업팀	초등학교	.3357
	여자	27세	17년	고졸	살업팀	초등학교	.7293
	여자	21세	9년	고졸	살업팀	초등학교	.6794
	여자	22세	11년	고졸	살업팀	초등학교	.7209
	여자	27세	14년	고졸	살업팀	중학교	.2990
여자	26세	14년	고졸	살업팀	초등학교	1.0150	

## 2) 유형별 특성 분석

### (1) 제 I 유형 : 선수에 대한 이해 및 신뢰를 통한 관계집중형

<표 13> 제 I 유형의 전체 구성원은 15명이며, 표준화점수(± 1.00 이상)구성원들은 14명으로 구성되었다.

표 13. 제 I 유형의 Q 진술문과 표준화점수(± 1.00 이상)

번호	진술문	Z-score
Q01.	지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 합숙생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.	1.94
Q08.	지도자는 체력훈련 및 전술훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.	1.57
Q03.	지도자는 선수와 긍정적인 관계 형성을 통해 운동수행과정과 의사결정과정에서 선수를 참여시키고 동기(내적동기, 외적동기, 성취동기)요인을 높일 수 있도록 한다.	1.45
Q31.	지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.	1.29
Q33.	지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.	1.24
Q14.	지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.	1.15
Q05.	지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.	1.11
Q09.	지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.	1.03
Q27.	지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.	-1.06
Q20.	지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해서 노력한다.	-1.25
Q21.	지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.	-1.36
Q16.	지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.	-1.54
Q23.	지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학 교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).	-1.54
Q07.	지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.	-1.76

제 I 유형 진술문에 대한 긍정적, 부정적 동의를 살펴보면, 긍정적인 동의를 보인 요인은 ‘지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 합숙생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.’, ‘지도자는 체력훈련 및 전술훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.’, ‘지도자는 선수와 긍정적 관계 형성을 통해 운동수행과정과 의사결정과정에서 선수를 참여시키고 동기(내적동기, 외적동기, 성취동기)요인을 높일 수 있도록 한다.’, ‘지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.’, ‘지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.’, ‘지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.’, ‘지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.’ 순으로 나타났다. 반면, 부정적인 동의를 보인 요인으로는 ‘지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.’, ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.’, ‘지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.’, ‘지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).’, ‘지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.’ 순으로 나타났다.

또한, <표 14>는 제 I 유형을 가장 잘 설명해주는 진술문이다. 이를 살펴보면 ‘33. 지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다(Diff.=2.319).’와 ‘16. 지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다(Diff.=-2.357).’의 진술문이 분석되었다.

표 14. 제 I 유형을 가장 잘 설명해주는 항목별 분석

유형 I Item Descriptions				
Items Greater Than All Others	Z-Score	A or N Z	Diff.	
Q33. 지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.	1.237	-1.082	2.319	
Q31. 지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.	1.286	-.979	2.265	
Q14. 지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.	1.148	-.362	1.510	
Q08. 지도자는 체력훈련 및 기술훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.	1.570	.190	1.381	
Q09. 지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.	1.034	-.274	1.308	
Q01. 지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 합숙생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.	1.941	.650	1.292	
Q03. 지도자는 선수와 긍정적 관계 형성을 통해 운동수행과정과 의사결정과정에서 선수를 참여시키고 동기(내적동기, 외적동기, 성취동기)요인을 높일 수 있도록 한다.	1.453	.445	1.007	
Items Less Than All Others	Z-Score	A. or N. Z	Diff.	
Q15. 지도자, 학부모, 선수간의 상호 신뢰할 수 있는 긍정적 분위기를 만들기 위해 서로 노력한다.	-.880	.180	-1.060	
Q06. 지도자는 도덕적 사명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).	-.288	1.082	-1.370	
Q24. 지도자는 끊임없는 자기개발 및 성찰을 통해 지도능력을 겸비하고 선수들에게 적용하여 경기력 향상을 도모한다.	-.964	.539	-1.503	
Q21. 지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.	-1.357	.483	-1.840	
Q23. 지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야 할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).	-1.543	.770	-2.313	
Q16. 지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.	-1.536	.821	-2.357	

(\* A or N Z: Average Or Nearest Z / \* Differences = ± 1.0 이상)

**(2) 제 II 유형 : 지도자의 적극적인 지도·관리를 통한 선수 관심표현형**

<표 15> 제 II 유형의 전체 구성원은 11명이며, 표준화점수(± 1.00 이상)구성원들은 10명으로 구성되었다. 제 II 유형 진술문에 대한 긍정적, 부정적 동의를 살펴보면, 긍정적인 동의를 보인 요인은 ‘지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다.’, ‘지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.’, ‘지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).’, ‘지도자는 도덕적 사명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).’, ‘지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.’ 순으로 나타났다.

표 15. 제 II 유형의 Q 진술문과 표준화점수(± 1.00 이상)

번호	진술문	Z-score
Q02.	지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다.	2.23
Q04.	지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.	1.38
Q23.	지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).	1.37
Q06.	지도자는 도덕적 사명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).	1.30
Q05.	지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.	1.20
Q32.	지도자는 선수를 지도할 때 주전, 비주전선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의 역할을 극대화 시켜준다.	-1.00
Q30.	지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.	-1.18
Q20.	지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.	-1.80
Q28.	지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주지 시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.	-2.00
Q31.	지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.	-2.08



표 16. 제 II유형을 가장 잘 설명해주는 항목별 분석

유형 II Item Descriptions				
Items Greater Than All Others	Z-Score	A or N Z	Diff.	
Q02. 지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공정하게 기회를 제공한다.	.225	-.369	2.604	
Q23. 지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).	1.388	-.685	2.052	
Q11. 지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.	.765	-.526	1.291	
Q15. 지도자, 학부모, 선수간의 상호 신뢰할 수 있는 긍정적 분위기를 만들기 위해 서로 노력한다.	.558	-.539	1.097	
Q06. 지도자는 도덕적 사명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).	1.303	.287	1.017	
Q09. 지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.	-.511	.499	-1.010	
Q01. 지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 합숙생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.	.349	1.446	-1.097	
Q20. 지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.	-1.804	-.422	-1.381	
Q28. 지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주지시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.	-1.995	.046	-2.042	
Q30. 지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.	-1.177	.982	-2.108	
Q31. 지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.	-.2083	.705	-2.788	

(\* A or N Z: Average Or Nearest Z / \* Differences = ± 1.0 이상)

반면, 부정적인 동의를 보인 요인으로는 ‘지도자는 선수를 지도할 때 주전, 비주전선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의

역할을 극대화 시켜준다.’, ‘지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.’, ‘지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.’, ‘지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주지시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.’, ‘지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.’ 순으로 나타났다.

또한, <표 16>은 제 II유형을 가장 잘 설명해주는 진술문이다. 이를 살펴보면, ‘지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다(Diff.=2.604).’와 ‘지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다(Diff.=-2.788).’의 진술문이 분석되었다.

### (3) 제 III유형 : 선수의 경기력 및 팀의 발전을 위한 지도적 관리자형

<표 17> 제 III유형의 전체 구성원은 12명이며, 표준화점수(± 1.00 이상)구성원들은 9명으로 구성되었다.

표 17. 제 III유형의 Q 진술문과 표준화점수(± 1.00 이상)

번호	진술문	Z-score
Q04.	지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.	2.10
Q21.	지도자와 선수는 팀의 조직 체계를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.	1.79
Q30.	지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.	1.42
Q07.	지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.	-1.12
Q33.	지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.	-1.30
Q11.	지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.	-1.38
Q26.	선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.	-1.43
Q29.	지도자는 선수를 지도할 때 심리적 환경을 고려하여 언어적, 비언어적 상황에 알맞게 지도하며 최대한 자아존중감을 높일 수 있는 요인을 파악하여 지도한다.	-1.80
Q27.	지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.	-1.88

표 18. 제 III유형을 가장 잘 설명해주는 항목별 분석

유형 III Item Descriptions				
Items Greater Than All Others	Z-Score	A or N Z	Diff.	
Q21. 지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.	1.791	-1.091	2.882	
Q20. 지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.	.403	-1.525	1.928	
Q30. 지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.	1.420	-.367	1.787	
Q32. 지도자는 선수를 지도할 때 주전, 비주전선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의 역할을 극대화 시켜준다.	.608	-.904	1.512	
Q24. 지도자는 끊임없는 자기개발 및 성찰을 통해 지도능력을 겸비하고 선수들에게 적용하여 경기력 향상을 도모한다.	.867	-.377	1.244	
Q16. 지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.	.858	-.376	1.234	
Q28. 지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주시시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.	.170	-1.036	1.206	
Q04. 지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.	2.103	1.090	1.012	
Q26. 선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.	-1.434	-.132	-1.302	
Q33. 지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.	-1.299	.187	-1.486	
Q14. 지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.	-.892	.658	-1.550	
Q13. 지도자는 선수의 운동관련 과정을 자연스럽게 상담할 수 있도록 분위기를 조성하고, 선수들의 의견을 무시하지 않고 집중해서 들어준다.	-.991	.610	-1.601	
Q11. 지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.	-1.382	.547	-1.929	
Q02. 지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공정하게 기회를 제공한다.	-.849	1.173	-2.022	

(\* A or N Z : Average Or Nearest Z / \* Differences = ± 1.0 이상)

제 III유형 진술문에 대한 긍정적, 부정적 동의를 살펴보면, 긍정적인 동의를 보인 요인은 ‘지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.’, ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.’, ‘지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.’순으로 나타났다.

반면, 부정적인 동의를 보인 요인으로는 ‘지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.’, ‘선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.’, ‘지도자는 선수를 지도할 때 심리적 환경을 고려하여 언어적, 비언어적 상황에 알맞게 지도하며 최대한 자아존중감을 높일 수 있는 요인을 파악하여 지도한다.’, ‘지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.’ 순으로 나타났다. 또한, <표 18>은 제 III유형을 가장 잘 설명해주는 진술문이다. 이를 살펴보면, ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다(Diff.=2.882).’와 ‘지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다(Diff.=-2.022).’의 진술문이 분석되었다.

## 2. 유형 간 차이분석

각 유형 간 차이 분석은 각 유형별 차별성을 긍정(+), 부정(-) 의견으로 비교 제시하여 그 독특성(차별성)을 설명해주는 작업으로 차이항목의 수치가 크면 클수록 해당 유형에 더 접근된 진술문이다.

### 1) 제 I, II유형 간 차이분석

<표 19>에서는 제 I 유형과 제 II유형 간의 뚜렷한 양상 차이를 보인 요인을 중

심으로 살펴보았다.

표 19. 제 I 유형과 제 II 유형 간의 차이 분석

ITEM DESCRIPTIONS	Z-SCORES		Diff.
	I	II	
Q31. 지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.	1.286	-2.083	3.368
Q33. 지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.	1.237	-.864	2.101
Q28. 지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주시시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.	-.077	-1.995	1.918
Q30. 지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.	.443	-1.177	1.620
Q01. 지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 합숙생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.	1.941	.349	1.592
Q09. 지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.	1.034	-.511	1.546
Q08. 지도자는 체력훈련 및 전술훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.	1.570	.229	1.341
Q07. 지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.	-1.760	-.694	-1.066
Q24. 지도자는 끊임없는 자기개발 및 성찰을 통해 지도능력을 겸비하고 선수들에게 적용하여 경기력 향상을 도모한다.	-.964	.211	-1.175
Q15. 지도자, 학부모, 선수간의 상호 신뢰할 수 있는 긍정적 분위기를 만들기 위해 서로 노력한다.	-.880	.558	-1.438
Q06. 지도자는 도덕적 사명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).	-.288	1.303	-1.591
Q02. 지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다.	.111	2.235	-2.123
Q16. 지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.	-1.536	.784	-2.320
Q23. 지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).	-1.543	1.368	-2.911

\* Differences = ± 1.0 이상

먼저 긍정적 차이에서는 ‘지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다(I 유형:1.286 / II 유형:-2.083 / Diff.=3.368).’가 대표적인 진술문으로 나타났다. 반면, 부정적 차이에서는 ‘지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과 의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계), (I 유형:-1.543/II 유형:1.368/ Diff.=-2.911).’가 대표적인 진술문으로 나타났다.

## 2) 제 I, III 유형 간 차이분석

표 20. 제 I 유형과 제 III유형 간의 차이 분석

ITEM DESCRIPTIONS	Z-SCORES		Diff.
	I	III	
Q33. 지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.	1.237	-1.299	2.537
Q14. 지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.	1.148	-.892	2.040
Q13. 지도자는 선수의 운동관련 과정을 자연스럽게 상담할 수 있도록 분위기를 조성하고, 선수들의 의견을 무시하지 않고 집중해서 들어준다.	.731	-.991	1.722
Q11. 지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.	.329	-1.382	1.711
Q08. 지도자는 체력훈련 및 기술훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.	1.570	.150	1.420
Q03. 지도자는 선수와 긍정적 관계 형성을 통해 운동수행과정과 의사결정과정에서 선수를 참여시키고 동기(내적동기, 외적동기, 성취동기)요인을 높일 수 있도록 한다.	1.453	.221	1.231
Q31. 지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.	1.286	.125	1.161
Q29. 지도자는 선수를 지도할 때 심리적 환경을 고려하여 언어적, 비언어적 상황에 알맞게 지도하며 최대한 자존감을 높일 수 있는 요인을 파악하여 지도한다.	-.644	-1.803	1.159
Q26. 선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.	-.303	1.434	1.131
Q09. 지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.	1.034	-.037	1.071
Q06. 지도자는 도덕적 사명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취지도).	-.288	.861	1.149
Q04. 지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.	.804	2.103	-1.299
Q32. 지도자는 선수를 지도할 때 주전, 비주전선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의 역할을 극대화 시켜준다.	-.808	.608	-1.416
Q20. 지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.	-1.247	.403	-1.650
Q23. 지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).	-1.543	.173	-1.716
Q24. 지도자는 끊임없는 자기개발 및 성장을 통해 지도능력을 겸비하고 선수들에게 적용하여 경기력 향상을 도모한다.	-.964	.867	-1.831
Q16. 지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.	-1.536	.868	-2.394
Q21. 지도자와 선수는 팀의 조직 체계를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.	-1.357	1.791	-3.148

\* Differences = ± 1.0 이상

<표 20>에서는 제 I 유형과 제 III유형 간의 뚜렷한 양상 차이를 보인 요인을 중심으로 살펴보았다.

먼저 긍정적 차이에서는 ‘지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다(I 유형:1.237 / II 유형:-1.299 / Diff.=2.537).’가 대표적인 진술문으로 나타났다. 반면, 부정적인 차이에서는 ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다(I 유형:-1.357 / II 유형:1.791 / Diff.=-3.148).’가 대표적인 진술문으로 나타났다.

### 3) 제 II, III 유형 간 차이분석

표 21. 제 II 유형과 제 III 유형 간의 차이 분석

ITEM DESCRIPTIONS	Z-SCORES		Diff.
	II	III	
Q02. 지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공정하게 기회를 제공한다.	2.235	-849	3.084
Q11. 지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고 이해하고 배려한다.	.765	-1.382	2.146
Q13. 지도자는 선수의 운동관련 과정을 자연스럽게 상담할 수 있도록 분위기를 조성하고 선수들의 의견을 무시하지 않고 집중해서 들어준다.	.490	-.991	1.481
Q26. 선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.	.039	-1.434	1.473
Q23. 지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).	1.368	.173	1.194
Q27. 지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.	-.737	-1.881	1.144
Q22. 지도자와 선수는 팀의 갈등에 대해서 적극적으로 해소할 수 있도록 노력하고 의사소통 기회제공, 소속감 고취로 인하여 긍정적 인간관계를 형성하도록 노력한다.	.163	-.948	1.111
Q14. 지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.	.169	-.892	1.061
Q32. 지도자는 선수를 지도할 때 주전, 비주전선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의 역할을 극대화 시켜준다.	-1.000	.608	-1.608
Q28. 지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주시시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.	-1.995	.170	-2.165
Q20. 지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.	-1.804	.408	-2.206
Q31. 지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고 함께하여 공감대를 형성한다.	-2.083	.125	-2.207
Q30. 지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.	-1.177	1.420	-2.597
Q21. 지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.	-.825	1.791	-2.616

\* Differences = ± 1.0 이상



<표 21>에서는 제 II유형과 제 III유형 간의 뚜렷한 양상 차이를 보인 요인을 중심으로 살펴보면, 긍정적인 차이에서는 ‘지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다.( I 유형:2.235 / II 유형:-.849 / Diff.=3.084)’가 대표적인 진술문으로 나타났다.

반면, 부정적인 차이에서는 ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다(I 유형:-.825 / II 유형:1.791 / Diff.=-2.616).’가 대표적인 진술문으로 나타났다.

### 3. 세 가지 요인의 일치항목 분석

일치항목(consensus item)이란 각 유형과 관계없이 공통적으로 나타난 합의된 항목을 가리킨다. 본 연구에서는 요인가중치가 ‘± 1.00 이상’으로, 세 가지 유형에서 서로 유사한 형태를 보이고 있는 요인들을 일치항목으로 구성하였다(최명구, 2017).

표 22. 일치항목의 Q진술문과 표준화점수(±1.00 이상)

번호	Q 진술문	Z-score
Q05	지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.	1.16
Q04	지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.	1.74
Q07	지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.	-1.44
Q20	지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.	-1.53
Q27	지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.	-1.47



<표 22>와 같이 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구에서 도출된 3개의 유형에서 공통적으로 긍정 동의한 진술문은 ‘지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.’, ‘지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.’ 등이 나타났다. 부정적으로 동의한 진술문은 ‘지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.’, ‘지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.’ 등이 나타났다.

## V. 논의

본 연구에서는 개인의 주관적 현상을 객관적으로 연구하는 방법인 Q 방법론을 사용하여 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인을 도출하였고, <그림 2>와 같이 각 유형에서 공통적으로 동의한 긍정적 요인과 부정적 요인을 토대로 논의를 전개하고자 한다.

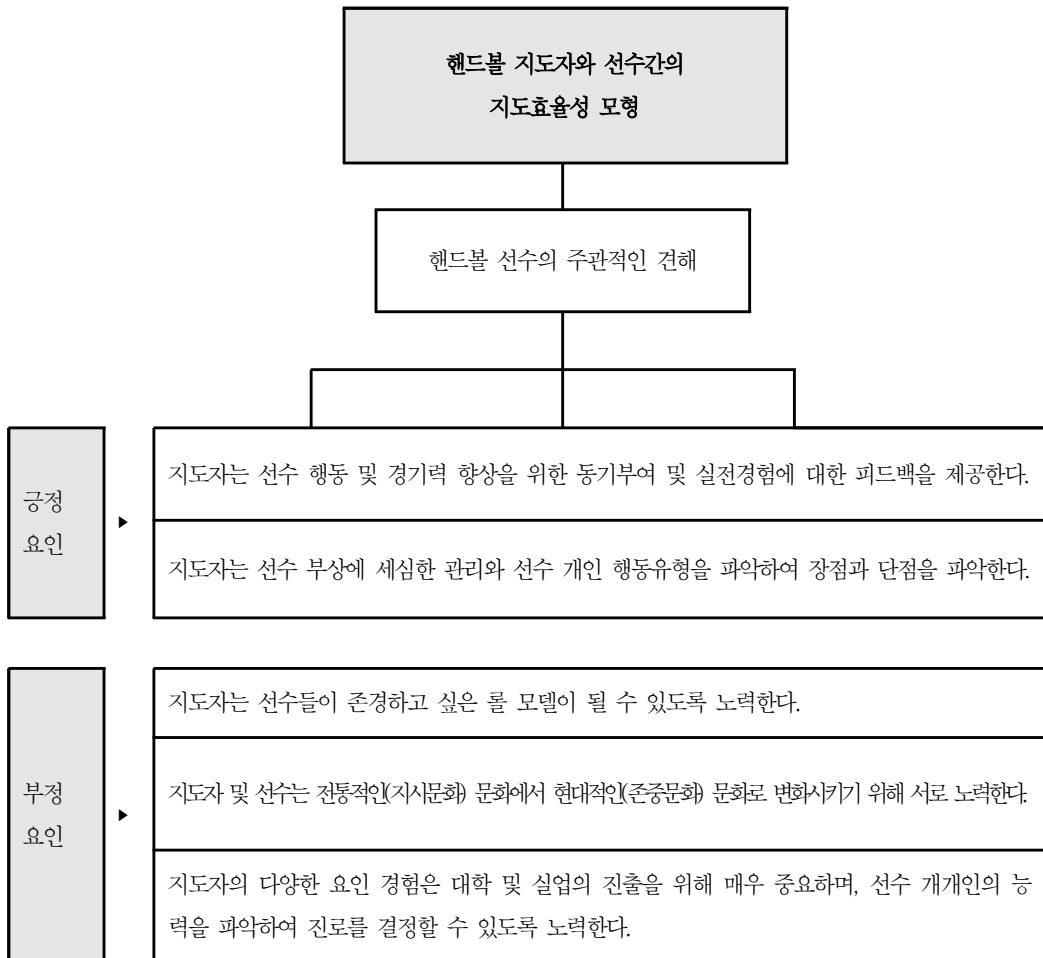


그림 2 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성 모형

긍정적 요인으로는 ‘지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.’, ‘지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.’ 등의 요인이 나타났다.

먼저 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백의 요인을 살펴보면 최진주(2008)의 피드백은 동작수행에 대한 정보를 제공하는 역할과 정확한 반응을 강화할 수 있는 기능, 오차를 교정시킬 수 있는 안내의 기능, 그리고 수행목표를 달성하려고 하는 학습자의 동기유발을 시키는 기능이 있다고 주장하였으며, 성소분(2006)의 연습과정에서 끊임없이 제공하는 피드백이 결국 기술적인 동작을 생성하는데 있어 도움을 주는 중요한 정보임을 알 수 있다고 주장하였다. 또한 서경수(2013)의 지도자가 제공하는 피드백은 운동선수의 시합수행에 지대한 영향을 미치는 중요한 요소라고 할 수 있고 그렇기 때문에 운동선수들에게 상황에 따라 적절한 피드백을 제공하는 것은 매우 중요한 관건으로 나타나 본 연구결과를 지지해주고 있다.

2019년 여자 프로농구 아산 우리은행 위비 팀은 만년 최하위 팀이었다. 당시 새로 부임했던 위성우 감독은 팀의 전력을 끌어올리기 위해 다양한 노력과 연구를 했으며 팀과 선수들의 체질을 개선하기 위해 혹독한 훈련을 진행하였다. 놀랍게도 개막전뿐만 아니라 시즌 우승까지 거머쥐는 챔피언이 된 것이다. 이러한 우승에는 선수들의 혹독한 노력이 있었지만 위기를 극복하기 위하여 선수들만큼이나 감독으로서 부족함을 깨닫고 더 연구했던 지도자의 지도력이 아니었나 싶다. 비디오를 보면서 잘할 때와 못할 때의 차이점을 보여주며 감독 혼자 판단해서 시키는 것보다, 선수들과 같이 문제를 보고 분석하여 이해시키고 가르치다보니 피드백이 빨라졌던 것이다. 또한, 부족한 부분을 찾아 무조건 훈련을 하는 것 보단 자신의 부족한 부분에 대해 비디오를 보여주면 시간이 절약되고 효율적이었다. 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 최고의 피드백을 통해 시즌 지도상까지 수상하게 되는 타이틀도 얻는 결과까지 갖게 된 것이다.

따라서 선수의 행동 및 경기력 향상을 위해서 지도자는 선수에 대한 지속적인 관심이 필요하고 운동수행 중 선수들의 잘못된 행동이나 팀 발전에 대해 적절한 피드백을 함으로써 선수들의 문제를 찾게 하는 것이 중요할 것이다. 또한 팀의 목

표 및 원하는 성과를 이룰 수 있도록 선수들에게 목표를 주지 시켜 선수들이 목표 달성을 위해 노력할 수 있도록 하고, 경기에서 승리할 수 있다는 자신감을 갖게 하고, 더불어 팀의 목표를 달성할 수 있도록 지도자는 노력해야 할 것이다.

다음은 지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다는 요인을 살펴보면 이주형(2004)의 지도자는 선수를 관리하는데 있어 자신과 생활하는 현재도 중요하지만, 선수가 자신을 떠나 앞으로 어떻게 성장할 것인지에 대해 신중하게 고려해야 한다고 강조하였고, 김승완(2016)의 지도자로서 전문성을 향상, 유지 시키고 있었으며, 철저하게 선수를 관리하여 지도하는 선수들이 꾸준히 실력을 향상 할 수 있게 만드는 구성 요소라고 주장하였다. 또한 조은신(2010)의 지도자는 선수의 생활태도, 건강, 인간관계의 관리, 시합운영, 트레이닝 방법 등 다방면의 지도력과 경험을 갖추지 않으면 안 된다. 우수한 지도자가 되기 위해선 선수들의 인성을 파악하며, 좋은 성적을 낼 수 있도록 실제적 경험과 이론적 지식의 정립을 위해 노력하는 자세가 요구되는 본 연구 결과와 같은 견해를 보이고 있다.

대한축구협회(2020)에서는 최근 선수 부상 관리와 퍼포먼스 향상 전문가 초청 교육이 열렸다. 축구선수들의 부상관리에 대한 최근 동향과 퍼포먼스 향상에 초점이 맞춰졌다. 선수가 부상당한 직후에는 빠른 치료가 필요하다. 치료 기간은 길어서는 안 된다. 빠른 치료 후에는 되도록 빨리 회복 단계에 돌입해야 하며, 부상 회복은 시간 싸움이기 때문에 부상 부위에 작은 손상이 있다 하더라도 선수들은 체력이 좋기 때문에 이에 맞는 훈련이나 자극을 주게 되면 빠른 속도로 회복될 수 있다. 이 뿐만 아니라 우리나라 축구 대표 팀은 부상관리와 퍼포먼스 향상을 위해 모두 스포츠 과학에 기반을 두고 있다. 이미 미국이나 유럽에서는 대표 팀 그리고 프로 및 아마추어에는 스포츠 과학이 정착됐다. 대한민국도 최근 들어 스포츠 과학의 중요성을 인식하며 이에 대한 비중을 높이고 있다.

선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악하는 지도자의 훈련법의 경우 현재 베트남 A대표팀과 U-23대표 팀의 감독을 맡고 있는 박항서 감독은 2018년 자카르타-팔렘방 아시안게임 4강과 스즈키컵 우승, 동남아시아(SEA)게임 우승 등 2002년 한일 월드컵에서 우리나라 못지않은 베트남 축구 역사를 새로 쓰고 있

다. 이러한 성과에는 박항서 감독은 선수들의 장점을 키워주며, 없는 자원을 만들어 쓰는 것보다는 가지고 있는 자원의 장점을 극대화시켜줬기에 기대 이상의 성과를 거둘 수 있었으며, 선수들을 단점을 지적하기 보다는 “넌 무엇을 잘해”라는 말과 함께 장점을 극대화시킨 것이다.

또한 히딩크 리더십에서는 히딩크 감독이 우리나라 축구 대표 팀을 맡고 나서 가장 신경을 쓴 부분 중의 하나가 ‘장, 단점 파악’이었다. 경기 전문 분석가와 함께 비디오카메라와 팀의 전술적 이미지를 만들어 내어 장, 단점을 상황에 맞게 분석한 것이다. 즉, 단점을 찾아내 고쳐나가기 보다는 장점을 극대화시키고 치중하여 조직의 장점을 더 다양하게 개발하여 발전하는 것이 히딩크 감독의 목표였던 것이다.

따라서 운동선수의 부상은 선수생활에 있어서 치명적이기 때문에 지도자는 선수가 큰 부상을 당하지 않도록 세심한 관심을 갖고 체계적인 관리가 필요하며 선수의 실력이 보다 더 향상할 수 있도록 훈련방법에 대해 늘 고민하고 연구해야 할 것이다. 또한 선수 개개인의 장, 단점을 파악하여, 장점은 더 강화시키고, 단점은 훈련 및 선수 스스로 노력을 통해 단점을 보완하여 부족함 없는 선수가 될 수 있도록 지도자는 지도를 해야 할 것이다.

다음으로는 부정적 요인으로 ‘지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.’, ‘지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.’ 등의 요인이 나타났다.

먼저 지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다. 라는 요인을 살펴보면 녁쌍익(2015)의 롤 모델은 마치 깃발과 같이 우리가 펼쳐가야 할 방향을 가르쳐 준다는 것을 의미한다. 롤 모델은 한 국가의 정신적인 자원으로 무한한 힘을 가지고 있다. 따라서 어떤 롤 모델을 선택해야하는지는 매우 중요하다고 주장하였고, 서동철(2014)의 가까이 있는 부모 보다 각 분야에서 성공 한 타인을 롤 모델로 삼는 대학생들이 많아지고 있고 이들 롤 모델과 접촉이 많아지면 창업 의도에 긍정적 영향을 줄 것으로 기대한다는 것으로 보아 본 연구결과를 지지하고 있다.

한국대학스포츠협의회(2017)에서는 인간은 끊임없이 새로운 대상을 ‘이상화’하고 자신의 열정을 그 대상에 투영하는 존재이기 때문이다. 결국 영웅이 존재하기 때문에 사람들이 열광하는 것이 아니라, 우리 스스로가 영웅을 원하고 만들기 때문에 '스타'가 존재한다는 말이 성립한다. 분야를 망라하고 자신이 닮고 싶어 하는 '롤 모델'을 갖는 것은 자연스러운 현상이다. 아기가 주위에 있는 사람들을 모방하는 행동을 통해서 사회를 살아가는데 필수적인 여러 도구를 습득하는 것처럼 거울과 같은 반영이 되어줄 '모방'의 대상은 한 사람이 발전할 수 있는 일에 큰 도전과 목표로 작용한다. 특히나 뛰어나고, 성공한 사람들의 장점을 보며 이를 자신의 것으로 만들기 위해 노력하겠다는 자세는 훌륭한 태도이다.

따라서 운동선수는 지도자를 존경하고 롤 모델이라고 생각할 수 있게끔 지도를 해야 하는 것이 중요하게 여겨진다. 선수들의 지도자에 대한 존경은 서로간의 신뢰를 바탕으로 생기며, 선수들에게 있어 롤 모델의 역할은 선수 개개인의 기량 향상과 개인, 팀의 목표달성을 위해 나아갈 수 있도록 해준다. 또한 선수들은 롤 모델의 지도능력, 운동실력, 인품, 선수 및 지도자 생활의 발자취 등 여러 가지 요인을 닮고 싶어 하기 때문에 지도자는 그들 자신이 선수들의 본보기가 될 수 있도록 지도해야 할 것이다.

다음은 지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다. 라는 요인을 살펴보면 강종혁(2007)의 조직의 문화적 특성은 구성원들의 가치관과 신념 등을 직접 조사하여 밝힐 수 있으며, 그들이 공유하는 사물이나 공통언어, 보편화된 감정이나 행동 등을 분석함으로써 귀납할 수도 있다. 결국 조직문화는 공유된 가치의 체계라는 관점에서 가치관과 깊이 관련되어 진다. 하지만 위계질서가 엄연한 우리나라 스포츠 현장에서는 인권침해로의 문제가 되는 행위들이 문제가 되지 않는 일로 여겨지는 문화적 관습이 여전히 팽배하다고 강조하였다. 송수태(2018)의 조직구성원은 자신의 감정을 적절한 조절과 제어는 어떤 일에 실패했다라도 좌절 않고 자신의 감정과 타인의 감정에 공감하여 인간관계를 구축할 수 있는 사회적 능력을 배양하게 된다. 특히 개인에서의 능력을 기반으로 팀 능력으로 발전하였을 때, 조직문화는 빛을 바라게 된다고 인식하는 것으로 보아 본 연구결과를 지지해주고 있다.

오마이뉴스(2018)에서는 스포츠 전반에 남아있는 수직적인 위계질서가 있다. 코치진과 선수 관계, 선·후배 사이의 수직적인 관계는 스포츠 계에 여전히 존재한다. 시간이 흘러가면서 점차 사라지고는 있지만 아직도 후배에게 가혹행위를 하는 선배가 있고, 선수들에게 폭언을 일삼는 지도자가 있다. 이러한 환경에서 배워온 선수들은 폭력과 가혹행위를 당연하게 느낄 수 있다. 이로 인해 생겨난 대책은 스포츠 인권에 초점이 있다는 점에서 매우 힘이 될 수 있다. 특히 선수는 물론 지도자에 대한 인권 교육을 강화한 부분이 눈길을 끈다. 위계질서에 따라 악습까지도 전수될 수 있는 문화 속에 지도자 대상 교육은 효과적일 것으로 보인다(서울경제, 2020). 따라서 지도자는 전통문화(위계적 문화)가 발생할 수 있는 상황에 대해 인지하여 애초에 그런 환경이 조성되는 것을 막고 지도자와 선수, 선 후배관계 등을 서로 존중하는 문화 및 환경이 조성될 수 있도록 노력해야 한다.

다음은 지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다는 요인을 살펴보면 임선미(2016)의 학생들의 진로결정유형은 지도자의 지도행동유형에 따라 같은 유형이여도 선수의 외부환경과 개인적 특성에 따라 의존적이거나 합리적일 수 있고 지도자유형이 선수들의 진로를 결정하는데 있어 영향을 미치며 적절한 지도유형을 적용해 선수들의 진로관리에 노력을 기울여야한다고 주장하였고, 염돈일(2009)의 경우 체육고등학교의 전문화와 특성을 살려 체육전문교과가 추구하고 있는 교육목표에 도달하도록 체육고등학교의 특성을 강화하는 전문교육과정이 이루어져야한다. 또한 국위선양이라는 구호 아래 감추어지는 학생선수의 진로에 대해서도 다양하고 체계적인 전문교육이 이루어질 수 있는 제도적 장치도 필요할 것으로 판단되는 본 연구결과를 지지해주고 있다.

또한 네이버스포츠(2017)에서는 프로로 갈 수 있는 유망주 선수들은 이미 미래와 진로가 보장되어있지만 지도자는 중간에 걸쳐 있거나 뒤쳐진 선수들을 어떻게 보살피줘야 하는지를 고민해야 한다. 꼭 국내에 있는 대학 및 프로만 고집할 필요는 없다. 독립리그 입단이나 미국과 일본 대학의 야구팀에 진학하는 것도 방법이 될 수 있고 실제 다양한 학교에서 그런 사례가 있기도 하다. 외국에서 언어도 배우고, 다양한 선진 야구도 경험할 수 있는 기회가 되고 그 후에 다시 한국 프로 팀

문을 두드릴 수 기회가 있을 것이다.

따라서 지도자는 선수들이 원하는 곳으로 진학하도록 노력하고, 그에 책임감을 가져야 할 것이다. 자신의 선수가 원하는 대학, 실업으로 진학을 하게 되면 더할 나위 없이 좋겠지만 불가능한 선수들도 있을 것이다. 지도자는 그런 선수들까지 본인의 장점을 살려 진학할 수 있는 체육관련 학과, 지도자의 길 등 다양한 진학 방법을 모색하고 가능케 하여 선수들이 가지고 있는 잠재적 능력이 사장되지 않도록 큰 책임감을 가지고 선수들을 지도를 해야 할 것이다.



## VI. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구에서는 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인을 탐색하기 위해 선수들이 가지고 있는 주관적인 지도요인을 토대로 라포요인을 도출하였다. 이를 위해 예비문항을 2차례 거쳐 추출하였으며, 그 후 문항의 적절성 평정 및 내용타당도를 실시함으로써 최종 33문항의 Q 진술문을 추출하였다.

또한, 본 연구에서는 G 광역시 핸드볼 선수(대학, 실업) 중 38명을 P-Sample로 선정하였고, 대상자 중 불성실하게 응답하였거나 조사내용의 일부가 누락되어 나타난 것이 없어 신뢰도가 떨어지는 문항들은 없는 것으로 나타나, 38명 전부의 자료를 Q-Sorting 분류방식에 따라 Q-Sorting Chart에 강제 분류하였으며, Q 표본을 sorting한 분포도에서 부여된 점수를 Q 표본의 번호순으로 코딩한 후, QUANL program을 통해 주요인분석(Principal Factor Analysis)을 실시하였다. 이러한 과정을 통해 내린 결론은 다음과 같다.

첫째, 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색에 대한 유형분석 결과는 총 세 가지로 분석되었다. 먼저 제 I 유형에서는 긍정적인 동의를 보인 요인으로 ‘지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 합숙생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.’, ‘지도자는 체력훈련 및 전술훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.’, ‘지도자는 선수와 긍정적 관계 형성을 통해 운동수행과정과 의사결정과정에서 선수를 참여시키고 동기(내적동기, 외적동기, 성취동기)요인을 높일 수 있도록 한다.’, ‘지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.’, ‘지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.’, ‘지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기 부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.’, ‘지도자는 선수의 미래를 위해 열정

을 다해서 지도한다.’ 순으로 나타났다. 반면, 부정적인 동의를 보인 요인으로는 ‘지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개인 개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.’, ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.’, ‘지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.’, ‘지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖추어야 할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).’, ‘지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.’ 순으로 나타났다.

제 II 유형에서는 긍정적인 동의를 보인 요인으로 ‘지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다.’, ‘지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.’, ‘지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생선수로써 갖추어야 할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).’, ‘지도자는 도덕적 사명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).’, ‘지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.’ 순으로 나타났다. 반면, 부정적인 동의를 보인 요인으로는 ‘지도자는 선수를 지도할 때 주전, 비주전선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의 역할을 극대화 시켜준다.’, ‘지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.’, ‘지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.’, ‘지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주시시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.’, ‘지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.’ 순으로 나타났다.

제 III 유형에서는 긍정적인 동의를 보인 요인으로 ‘지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.’, ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을

준수한다.’, ‘지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.’순으로 나타났다. 반면, 부정적인 동의를 보인 요인으로는 ‘지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.’, ‘선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.’, ‘지도자는 선수를 지도할 때 심리적 환경을 고려하여 언어적, 비언어적 상황에 알맞게 지도하며 최대한 자아 존중감을 높일 수 있는 요인을 파악하여 지도한다.’, ‘지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.’ 순으로 나타났다.

둘째, 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색에 대한 유형 간 차이분석 결과 제 I 유형과 제 II 유형 간의 긍정적 차이에서는 ‘지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.’ 대표적인 진술문으로 나타났고, 부정적 차이에서는 ‘지도자는 경기력이 우수한 선수이기 전에 학생 선수로써 갖추어야 할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).’가 대표적인 진술문으로 나타났다. 제 I 유형과 제 III 유형 간의 긍정적 차이에서는 ‘지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.’가 대표적인 진술문으로 나타났고, 부정적 차이에서는 ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.’가 대표적인 진술문으로 나타났다.

제 II 유형과 제 III 유형 간의 긍정적 차이에서는 ‘지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공평하게 기회를 제공한다.’가 대표적인 진술문으로 나타났고, 부정적 차이에서는 ‘지도자와 선수는 팀의 조직 체제를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.’가 대표적인 진술문으로 나타났다.

셋째, 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색에 대한 유형 간 일치항목 분석 결과, 공통적으로 긍정 동의를 진술문은 ‘지도자는 선수

행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.’, ‘지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.’ 등이 나타났다. 부정적으로 동의한 진술문은 ‘지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.’, ‘지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.’ 등이 나타났다.

이를 종합하면 유형 간 차이분석 결과에서도 보이듯이 유형 간에도 긍정적, 부정적으로 다른 의견이 있음을 확인할 수 있다. 그러므로 유형 간 공통적으로 일치하는 긍정적 항목인 ‘지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.’, ‘지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.’는 유형을 적용하여 지도자는 선수에 대한 지속적인 관심을 기울여 선수의 행동, 특성, 부상 등을 파악하여 세심한 관리를 해야 할 것이다. 또한 선수들의 장·단점을 파악하여 장점은 강화하고, 단점은 보완하는 훈련을 진행하여야 하고, 선수들에게 목표설정과, 운동기술을 향상 할 수 있도록 다양한 피드백을 제공하고 지도자 스스로 팀의 발전을 위해 노력하며, 기존의 지도방법을 계속 사용하기 보다는 새로운 지도방법에 대해 연구하고, 개발한다면 지도자의 지도효율성은 더욱 극대화 될 것으로 사료된다.

또한 부정적인 유형 간 일치항목인 ‘지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.’, ‘지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.’, ‘지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.’는 유형을 적용하여 지도자는 선수들에게 존경받는 지도자(롤모델)가 될 수 있도록 모범을 보여 선수들이 믿고, 따르고 더 나아가 롤 모델로 생각할 수 있도록 선수를 지도해야 할 필요가 있다. 또한 과거에는 대부분 지도자들이 권위적인 지휘로 선수를 강압적으로 지도를 하였다면, 현재는 선수들을 배려하고, 이해하는 존중문화로 지도자와 선수간의 소통을 통해 선수 개인의 문제와, 팀의 문제를 찾아 문제해결을 위해 지도하고, 팀의 목표를 달성할 수 있도록 팀 색깔을 찾

아 선수를 지도를 해야 할 것이며, 선수들의 진학에 대하여 고민하고, 선수들과 상담을 통해 선수 개개인이 하고자하는 방향에 대해 길을 열어주어 선수들이 보다 더 발전할 수 있도록 지도자는 지도자로서 역량을 다해 지도를 해야 할 것으로 사료된다.

따라서 이러한 대학 및 실업 핸드볼선수의 주관적인 인식유형을 고려하여 라포요인 탐색을 통한 지도자의 지도효율성을 높이는 것이 필요하다고 볼 수 있다. 대학, 실업 핸드볼선수의 주관적인 인식유형을 분석하는 것은 지도자의 지도효율성을 높이는 과정이기도 하지만, 더 나아가 이러한 주관적 인식 유형을 고려하여 선수들의 실제 경기력에도 영향을 주기 위한 것이라고 할 수 있다. 이러한 점에서 본 연구에서 Q방법을 활용했다는 것 역시, 궁극적으로 핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색을 목적으로 진행된 것이라고 할 수 있다. 따라서 다양한 유형들을 고려하여 지도자의 지도효율성을 높이고, 선수들의 실제 경기력에도 영향을 미칠 수 있도록 라포요인을 통한 체계적인 노력이 필요하다.

## 2. 제언

핸드볼 지도자와 선수 간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색에 대한 주관적 인식 유형 결과와 논의를 바탕으로 본 연구에서는 발전을 위한 후속연구를 위해 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 연구 대상자를 G 광역시 대학 및 실업 선수들로 제한시켜 분석하였기 때문에 본 연구에서 밝힌 유형들이 전국의 핸드볼선수들의 일반적인 견해라고 할 수 없다. 따라서 후속연구는 다양한 지역의 핸드볼선수를 대상으로 확대하여야 할 것이다.

둘째, 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인의 진술문을 구성함에 있어 선행연구와 전문가 회의를 중심으로 33문항의 요인을 추출하였다. 그러나 본 연구에서 고려하지 못했거나, 발견하지 못한 다양한 요인들이 있을 것으로 판단된다. 따라서 핸드볼 선수들의 주관적 선택의 폭을 넓힐 수 있는 다양한 요인들을 추출하여 핸드볼선수의 자세하고 더 깊은 견해를 밝힐 수 있는 연구의 필요성이 요구된다.

셋째, 본 연구는 Q 방법론으로 실시하였다. Q 방법론 특성상 응답자의 주관적 생각을 이해할 수는 있었으나 특성 및 일반화에 대한 원인규명에는 무리가 따른다. 따라서 특성 및 일반화의 원인을 밝힐 수 있는 여러 변인으로 구성된 양적연구와

이를 토대로 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색에 관한 연구도 다루어질 필요가 있다.

끝으로 위와 같은 주제들이 후속연구로 이어진다면, 대학 및 실업 핸드볼선수들을 포함한 다양한 연령, 소속의 핸드볼 사람들이 인식하고 있는 라포형성에 대한 이해를 토대로 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색을 통해 실제 선수들의 경기력 발전에 기여할 수 있을 것으로 기대되며, 본 연구는 후속 연구에 대한 기초자료를 제공한다는 점에서 그 의의를 더한다.

## 참 고 문 헌

- 강종혁(2007). 조직문화의 유형과 직무스트레스 - 지방 정부 공무원의 인식을 중심으로. 미간행박사학위논문. 국민대학교 대학원.
- 곽경숙(2015). 스포츠센터 종사자의 라포와 감정노동, 직무소진이 고객지향성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 경성대학교 대학원.
- 김경준(2012). 테니스 지도자의 리더십유형과 지도효율성의 관계. 미간행 석사학위논문. 한국교원대학교 대학원.
- 김기훈(2007). 빙상선수의 지도자 행동유형과 역할모형 및 응집력의 관계. 미간행 박사학위논문. 한국체육대학교 대학원.
- 김대희(2013). 댄스스포츠 지도자의 전문성이 지도자 신뢰, 동일시 및 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 충남대학교 교육대학원.
- 김민규(2016). 대학 운동선수의 도덕성 형성과정. 미간행 석사학위논문. 용인대학교 교육대학원.
- 김선희(2018). 커뮤니티 댄스를 통해 형성되는 라포탐색: 척도 개발을 중심으로. 미간행 박사학위논문. 경희대학교 체육대학원.
- 김소희(2019). 국가대표 태권도 선수의 지도자 신뢰 형성과정 탐구. 미간행 석사학위논문. 한국체육대학교 대학원.
- 김승환(2016). 골프지도자의 전문성 탐구. 미간행 박사학위논문. 건국대학교 대학원.
- 김여장(2000). 핸드볼 선수의 경쟁상태불안 수준이 경기력에 미치는 영향 : 남·여 고등학교를 중심으로. 미간행 석사학위논문. 조선대학교 교육대학원.
- 김연숙· 이창은(2020). 노인의 외모에 대한 주관성 연구. 동양공업대학 논문집, 20(2), 67-81.
- 김오균(2015). 핸드볼지도자의 리더십 유형이 팀 문화와 경기력에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 조선대학교 교육대학원.
- 김옥주, 김류경, 정현민, 한태용(2019). 해외 스킨스쿠버 선택속성 요인탐색 연구. 한국체육과학회지, 28(6), 233-251.
- 김용민(2019). 호텔서비스종사자의 라포형성 행동이 대인신뢰에 미치는 영향: 관계



- 감정의 매개역할을 중심으로.** 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 김재은(2006). **블링지도자의 전문성이 지도효율성에 미치는 영향에 관한 연구.** 미간행 석사학위논문. 한국체육대학교 대학원.
- 김준원(2009). **유도지도자의 지도유형이 지도효율성에 미치는 영향.** 미간행 석사학위논문. 상지대학교 대학원.
- 김태준(2010). **의료 서비스 고객의 라포 형성요인과 결과.** 미간행 석사학위논문. 한밭대학교 창업경영대학원.
- 김현수 · 원유미(2000). **Q방법론.** 서울: 교육과학사.
- 김현재(2015). **고등학교 학생선수의 생활기술과 진로탐색생동에 관한 연구.** 미간행 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 김현철(2010). **중·고등학교 핸드볼 선수들이 선호하고 지각하는 리더십 행동유형에 관한 연구.** 미간행 석사학위논문. 경원대학교 교육대학원.
- 김흥규(2008). **Q 방법론-과학철학, 이론, 분석 그리고 적용.** 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김희동(2015). **평생교육기관의 CRM전략, 라포, 행동의도 간의 구조적관계.** 미간행 박사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 남미연(2016). **미용서비스 종사자의 코칭리더십과 라포형성이 직무성과 및 직무만족에 미치는 영향.** 미간행 석사학위논문. 서경대학교 미용예술대학원.
- 네이버스포츠포츠(2017). **서울고 유정민 감독, “칭찬은 선수들을 춤추게 한다”.**  
<https://sports.news.naver.com/news.nhn?oid=380&aid=0000001041>
- 녀쌍익(2015). **한중 TV 프로그램에 등장한 롤 모델(Role Model)의 특성에 관한 비교 연구.** 미간행 석사학위논문. 제주대학교 대학원.
- 노용진(2011). **중학교 핸드볼 선수의 경쟁불안에 관한 연구.** 미간행 석사학위논문. 목포대학교 교육대학원.
- 대한축구협회 공식포스트(2020). **선수 부상 관리, ‘스포츠 과학’이 정답.**  
<https://m.post.naver.com/viewer/postView>.
- 동아일보(2019). **“그걸 경기라고 했냐” “장난하냐”…학교체육 지도자들 학대수준 막말 폭언.** <http://www.donga.com/news/article/all/20190529/95760517/1>.
- 문병희(2018). **스포츠지도자의 역할행동에 따른 스포츠문화와 조직커뮤니케이션의**



- 구조관계. 미간행 박사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 박미희(2010). **컬링코치의 지도역할 유형과 팀응집력 및 선수만족과의 관계**. 미간행 석사학위논문. 전주대학교 대학원.
- 박성립(2019). **핸드볼 선수의 지도자-선수 상호작용, 그릿(Grit) 및 경기수행능력의 관계**. 미간행 석사학위논문. 가천대학교 대학원.
- 박성현(2013). **올림픽 양궁 지도자와 선수의 관계성 탐색**. 미간행 박사학위논문. 용인대학교 대학원.
- 박지홍(2013). **관광호텔 종사원의 고객지향성이 라포 및 관계의 질에 미치는 영향에 관한 연구**. 미간행 박사학위논문. 경기대학교 일반대학원.
- 서경수(2013). **고등학교 볼링지도자들의 피드백 성향이 선수들의 신뢰와 경기몰입도 및 자기효능감에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문. 국민대학교 교육대학원.
- 서동규(2013). **대학부 유도 선수와 지도자 간의 의사소통에 따른 훈련만족도 연구**. 미간행 석사학위논문. 용인대학교 교육대학원.
- 서동철(2014). **대학생의 롤 모델이 창업의도에 미치는 영향 -자신감과 자기효능감의 매개효과를 중심으로**. 미간행 석사학위논문. 숭실대학교 일반대학원.
- 서성원(2011). **대학교 태권도 지도자의 지도효율성이 지도자 신뢰 및 선수만족에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문. 단국대학교 스포츠과학대학원.
- 서울경제(2020). **스포츠폭력, 인권교육으로 막아야**. <https://www.sedaily.com/NewsView/1YXHOPB20V>.
- 석현찬(2019). **복싱 수련의 순기능과 역기능 그리고 지도자의 역할**. 미간행 석사학위논문. 한남대학교 교육대학원.
- 설기문 (2007). **자기 혁신을 위한 NLP파워**. 학지사.
- 성소분(2006). **피드백 유형이 골프 퍼팅의 수행 및 학습에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문. 한국해양대학교 대학원.
- 손준호(2007). **중·고등학교 우수 골프선수들이 인지하는 지도자의 행동유형이 지도효율성에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 송권석(2009). **핸드볼 선수의 공유멘탈모델과 집단응집력, 운동몰입 및 선수만족의 관계**. 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원.

- 송수태(2018). 조직문화와 감성지능이 팀 효능감에 미치는 영향. 미간행 석사학위 논문. 가천대학교 일반대학원.
- 신동성(1997). 코칭론 II. 1급 지도자 연수 교재. 서울: 동원.
- 심교준(2008). NLP 행복코드로 세팅하라. 한언.
- 안길영(2014). 핸드볼 지도자들의 리더십 유형에 따른 선수들의 팀 응집력이 팀 효과성에 미치는 영향. 한국스포츠학회지, 12(4), 135-147.
- 양성국(2010). 축구 지도자의 지도행동 유형이 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 관동대학교 교육대학원.
- 염돈일(2009). 체육고등학교 학생 및 교사의 교육과정 인식 및 진로탐색. 미간행 박사학위논문. 인하대학교 대학원.
- 오마이뉴스(2018). 8개 AG 대회 금 7개... 한국 여자 핸드볼, 적수가 없다.  
[http://star.ohmynews.com/NWS\\_Web/OhmyStar/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0002468057](http://star.ohmynews.com/NWS_Web/OhmyStar/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002468057).
- 오마이뉴스(2018). 선수가 맞으며 운동하는 시대는 끝나야 한다.  
[http://star.ohmynews.com/NWS\\_Web/OhmyStar/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0002399235&CMPT\\_CD=P0010&utm\\_source=naver&utm\\_medium=newsearch&utm\\_campaign=naver\\_news](http://star.ohmynews.com/NWS_Web/OhmyStar/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002399235&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver_news).
- 오주환(2008). 테니스지도자의 감성리더십이 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 단국대학교 교육대학원.
- 우김구(2010). 중학생 볼링 지도자의 리더쉽 유형의 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 경원대학교 사회체육대학원.
- 윤익선(1994). 21C 스포츠 지도력 향상을 위한 코치론. 서울 : 태근문.
- 이다애(2019). 리듬체조 경기력에 영향을 미치는 심리요인 형성 과정 탐색: 지도자와 선수 간에 상호작용을 중심으로. 미간행 석사학위논문. 세종대학교 일반대학원.
- 이상호, 송정명(2019). 스쿠버다이빙 강사의 라포 형성행위에 따른 감정반응 및 지속참여행동의 관계. 한국사회체육학회지, 76(12), 139-150.
- 이선미(2018). Q방법론을 적용한 인공지능 비서에 대한 비서와 상사의 인식비교 연구. 미간행 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 이연목(2013). 제90회 전국체육대회 기념 제47회 한국체육학회 학술발표회. 260-260.

- 이장관(2013). 축구 지도자의 카리스마 리더십이 지도자 신뢰 및 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 용인대학교 체육과학대학원.
- 이재우(2008). 지도자의 리더십 유형이 중학교 핸드볼 선수들의 활동만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 원광대학교 대학원.
- 이주형(2004). 체조지도자의 선수관리에 대한 질적연구. 미간행 박사학위논문. 한국체육대학교 대학원.
- 임번장(1996). 스포츠 사회학 개론. 서울: 동화문화사.
- 임선미(2016). 학교 배구부 지도자의 지도행동유형이 학생선수의 진로결정유형과 자아존중감에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 이화여자대학교 교육대학원.
- 임오경(2014). 지도자들의 구술사와 현상학적 분석으로 본 한국 여자핸드볼. 미간행 박사학위논문. 한국체육대학교 대학원.
- 장민영(2012). 여성의 웨이트 트레이닝을 통한 운동가치의 Q방법론적 분석(20~30대 여성을 중심으로). 미간행 석사학위논문. 단국대학교 교육대학원.
- 장정석(2003). 핸드볼 선수들의 경쟁 시 불안상태에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 목포대학교 교육대학원.
- 전대홍(2018). 사이클 지도자의 지도유형이 성취목표지향성, 선수 만족도 및 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 우석대학교 일반대학원.
- 전영호(2017). 신협 조합원의 사회적 라포형성이 관계마케팅 성과에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 대구대학교 대학원.
- 정윤영(2015). 한국 엘리트 운동선수의 선수정체성 구성개념. 미간행 석사학위논문. 인하대학교 교육대학원.
- 정형균(1999). 핸드볼 선수의 지도 효율성에 관한 연구. 미간행 박사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 조은신(2010). 양궁지도자의 리더십과 지도자 신뢰 및 팀 응집력에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 경희대학교 테크노경영대학원.
- 조진혜(2008). 남자 중학교 농구지도자의 지도행동유형과 지도효율성의 관계. 미간행 석사학위논문. 수원대학교 교육대학원.
- 차정근(2020). 육상선수가 선호하는 지도자의 역할 척도 개발 및 타당도 검증. 미

- 간행 박사학위논문. 한국체육대학교 대학원.
- 최명구(2017). 테니스 초보자 수업의 효율적인 지도방안 요인 탐색. 미간행 박사학위논문. 동신대학교 대학원.
- 최영래(2006). 학교 운동부 코치의 리더십 유형이 신뢰와 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 최진주(2008). 목표설정과 피드백 유무에 따른 운동학습 효과. 미간행 석사학위논문. 이화여자대학교 교육대학원.
- 탁진영, 정효진(2011). 대인 갈등 상황에서 라포 형성 기법의 효용성에 관한 연구. *언론과학연구*, 11(3), 381-412.
- 편해수, 김홍구(2011). 유통경로관계에서 레포가 관계적 성과와 경제적 성과에 미치는 영향. *대한경영학회지*, 24(2), 647-659.
- 한국대학스포츠협의회(2017). 나의 '롤 모델'. 당신은 누구십니까. <https://sports.news.naver.com/news.nhn?oid=573&aid=0000000322>.
- 홍성윤(2019). 점도지도자의 커뮤니케이션 스타일과 라포 및 수련만족도 간의 구조적관계. 미간행 석사학위논문. 국민대학교 교육대학원.
- 홍성표(1980). *핸드볼의 이론과 실제*. 서울: 청학사.
- 홍준선(2004). 골프지도자의 지도유형이 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 계명대학교 교육대학원.
- 황광용(2017). 고등학교 핸드볼선수의 심판관정 인식에 따른 경기스트레스가 운동몰입에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 황정동(2012). 핸드볼선수의 지도자-운동선수 관계 및 열정에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문. 대구대학교 대학원.
- Bennis, W. G.(1959). Leadership theory and administrative behavior. *The program of authority*. ASQ, 4, 238-246.
- Carron.(1988). *Group Dynamics in Sport*. Spodym Publishers.
- JTBC뉴스(2019). 신입 선수에게 '명품' 요구?...경위서 뒤처리도 이상. [http://news.jtbc.joins.com/article/article.aspx?news\\_id=NB11885535](http://news.jtbc.joins.com/article/article.aspx?news_id=NB11885535).
- Lipham. J. M.(1964). *Leadership and Administration*. Laniel E. Griffiths

(ed). Behavioral Science and Educational Administration, 63rd year-book of NSSE, Part, Chicago: University of Chicago.

Rosenthal, A. V. G. D., Goeddel, D. V., Nguyen, T., Lewis, M., Shih, A., Laramie, G. R., & Winslow, J. W. (1990). **Primary structure and biological activity of a novel human neurotrophic factor.** Neuron, 4(5), 767-773.

Steiner, I. D.(1972). **Group process and group productivity.** New York, Academic Press.

부 록 1

<개방형 설문지>

---

---

## 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구

안녕하십니까?

본 연구에서는 “핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구”를 조사하기 위해 관련 전문가 여러분의 의견을 모으고 있습니다.

귀하의 의견은 비밀이 철저히 보장되고, 본 연구 목적 이외에는 어떠한 용도로도 사용되는 일이 없으니, 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구에 필요한 요인에 대해 생각하고, 느끼는 대로 의견을 개진해 주시기 바랍니다.

잠시만 시간을 내어 협조해주시면 대단히 감사하겠습니다.

---

2020. 02.

지도 교수 : 박도현

연구자 : 김동천

<개방형 설문지>

**핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구**

1. 귀하께서 생각하시고 계시는 요인을 의견란에 5가지만 적어주세요.
2. 의견 작성 시 단어가 아닌 문장으로 작성해주시기 바랍니다. **예) 지도자와 믿음형성**  
→ 나는 지도자와 신뢰관계가 좋기 때문에 어떤 행동을 하든 믿을 수 있다.
3. 의견 작성 시 반드시 아래 진술문 30문항을 확인하시고 그 외에 필요한 요인을 작성하기 바랍니다.
4. 귀하께서는 핸드볼 지도자와 선수간의 지도효율성을 높이기 위한 라포요인 탐색 연구를 위해 어떤 부분을 고려해야 한다고 생각 하십니까?

1.
2.
3.
4.
5.







순번	Q 진술 문
Q01.	지도자는 팀의 목표설정, 운동계획, 합숙생활 등 발생할 수 있는 다양한 문제에 대해서 선수들과 상의하고 결정한다.
Q02.	지도자는 선수에 대해 공정하게 평가하고 모든 영역에서 공정하게 기회를 제공한다.
Q03.	지도자는 선수와 긍정적 관계 형성을 통해 운동수행과정과 의사결정과정에서 선수를 참여시키고 동기(내적동기, 외적동기, 성취동기)요인을 높일 수 있도록 한다.
Q04.	지도자는 선수 부상에 세심한 관리와 선수 개인 행동유형을 파악하여 장점과 단점을 파악한다.
Q05.	지도자는 선수 행동 및 경기력 향상을 위한 동기부여 및 실전경험에 대한 피드백을 제공한다.
Q06.	지도자는 도덕적 사명감과 정직한 모습으로 선수들을 지도한다(운동시간, 선수의 성취정도).
Q07.	지도자는 선수들이 존경하고 싶은 롤 모델이 될 수 있도록 노력한다.
Q08.	지도자는 체력훈련 및 전술훈련을 실시하는 이유와 선수들의 개인별 부족한 부분을 설명하고 이해할 수 있도록 지도한다.
Q09.	지도자는 선수의 미래를 위해 열정을 다해서 지도한다.
Q10.	지도자와 선수는 상호 신뢰와 믿음으로 One-Team의 일체감을 갖도록 분위기를 만들어 간다.
Q11.	지도자와 선수는 서로의 입장에서 생각하고, 이해하고 배려한다.
Q12.	지도자는 경기상황에서 선수가 실수를 했을 때 긍정적인 피드백을 해준다.
Q13.	지도자는 선수의 운동관련 과정을 자연스럽게 상담할 수 있도록 분위기를 조성하고, 선수들의 의견을 무시하지 않고 집중해서 들어준다.
Q14.	지도자는 선수의 다양한 문제를 인식하고 선수는 문제가 있을 때 적극적으로 지도자에게 상담을 요청하고 문제해결을 위해 노력한다.
Q15.	지도자, 학부모, 선수간의 상호 신뢰할 수 있는 긍정적 분위기를 만들기 위해 서로 노력한다.
Q16.	지도자는 팀이 발전 할 수 있도록 행정적, 제도적, 물리적, 교육적으로 노력한다.
Q17.	지도자는 현재 선수의 고민이 무엇이며 해결 가능한 방법을 찾고 상담하여 심리적인 안정감을 줄 수 있도록 노력한다.
Q18.	지도자는 선수의 체력수준, 기술수준, 경기력수준을 파악하여 맞춤형 훈련을 실시한다.
Q19.	지도자와 선수는 상호 신뢰하고 존중할 수 있도록 노력한다.
Q20.	지도자 및 선수는 전통적인(지시문화) 문화에서 현대적인(존중문화) 문화로 변화시키기 위해 서로 노력한다.
Q21.	지도자와 선수는 팀의 조직 체계를 유지하고 발전시키기 위해 노력하며 위계질서와 팀의 규칙을 준수한다.
Q22.	지도자와 선수는 팀의 갈등에 대해서 적극적으로 해소할 수 있도록 노력하고, 의사소통 기회제공, 소속감 고취로 인하여 긍정적 인간관계를 형성하도록 노력한다.
Q23.	지도자는 경기력이 우수한 선수가기 전에 학생선수로써 갖춰야할 덕목에 대해서 설명한다(학교수업, 교우관계, 선생님과의 관계, 선수간의 관계, 지도자 관계).
Q24.	지도자는 끊임없는 자기개발 및 성장을 통해 지도능력을 겸비하고 선수들에게 적용하여 경기력 향상을 도모한다.
Q25.	지도자는 선수가 실제 경기상황에서 마주할 수 있는 다양한 변수를 극복할 수 있는 능력을 지도한다.
Q26.	선수는 지도자의 지도방법에 신뢰하고 지도자는 선수들이 원하는 훈련방법을 논의하고 연구하여 적용해본다.
Q27.	지도자의 다양한 요인 경험은 대학 및 실업의 진출을 위해 매우 중요하며, 선수 개개인의 능력을 파악하여 진로를 결정할 수 있도록 노력한다.
Q28.	지도자는 선수가 자율적으로 훈련하고 문제가 발생할 때 스스로 해결할 수 있는 능력을 주지시켜주고 이러한 환경이 조성되면 긍정적 훈련문화가 형성될 수 있다.
Q29.	지도자는 선수를 지도할 때 심리적 환경을 고려하여 언어적, 비언어적 상황에 알맞게 지도하며 최대한 자이존중감을 높일 수 있는 요인을 파악하여 지도한다.
Q30.	지도자는 선수를 지도할 때 경기력뿐만 아니라 긍정적인 인격형성을 위해 노력한다.
Q31.	지도자는 선수들의 놀이문화를 이해하고, 함께하여 공감대를 형성한다.
Q32.	지도자는 선수를 지도할 때 주전, 비주전선수를 차별하지 않고, 각 선수의 역할에 대해서 충분히 설명을 하고 선수들의 역할을 극대화 시켜준다.
Q33.	지도자는 선수들의 잘못된 행동에 대해서 관대하게 배려해주고 같은 실수가 반복되지 않게 멘토 역할을 할 수 있도록 노력한다.

