

경호무도지도자의 리더십행동이 역할 지각과 코칭 자신감에 미치는 영향

권 영 우*

〈요 약〉

본 연구는 경호무도지도자의 리더십행동과 역할지각, 코칭자신감 간의 관계와 미치는 영향력에 대해 알아보고 특히, 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 영향에 있어 역할지각의 매개효과를 중심으로 실증 조사, 분석하는데 목적을 둔 연구로서 현직 경호무도지도자들을 대상으로 실증 조사를 통한 자료 수집을 통해 통계분석을 실시하였다. 전체적으로 연구 가설의 검증에 앞서 상관관계 분석을 실시한 결과, 모든 잠재 요인들 간에 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(<p.01) 특히 코칭자신감 중 심리적 코칭자신감과 인간관계적, 심리적 코칭자신감, 운동지도, 운동처방, 봉사활동 간의 상관관계가 높게 나타났다. 구체적으로 다음과 같은 검증 결과를 확보하였다. 첫째, 가설 1에 대한 검증 결과, 리더십행동이 역할지각에 미치는 영향력은 유의한 것으로 나타났다. 따라서 리더십행동은 역할지각에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 지지되었다. 둘째, 가설 2에 대한 검증 결과, 역할지각이 코칭자신감에 미치는 영향력은 유의한 것으로 나타났다. 따라서 역할지각은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 지지되었다. 셋째, 가설 3에 대한 검증 결과, 리더십행동이 코칭자신감에 직접적으로 미치는 영향력은 유의한 것으로 나타났으며 리더십행동은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3은 지지되었다. 넷째, 최종적으로 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 총효과는 직접효과와 간접효과를 합한 역할지각의 간접효과와 직접효과가 모두 유의한 것으로 나타나 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 영향에 있어 역할지각은 부분매개 효과를 갖는 것으로 확인 되어 연구가설이 지지되었다. 이러한 연구 결과는 리더십행동을 통한 코칭자신감 함양에 있어서는 역할지각이 함께 병행되었을 때 그 효과가 극대화됨을 시사한 것으로 평가할 수 있다.

주제어 : 리더십행동, 역할지각, 코칭자신감, 무도지도자, 무도교육

* 경기대학교

목 차

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> I. 서론 II. 이론적 배경 III. 연구 방법 IV. 분석 결과 V. 결론 |
|---|

I. 서론

오늘날 민간차원에서의 신변보호를 위한 경호산업에 대한 역할의 중요성이 강조되고 있다. 특히 민간경호산업을 담당하게 될 전문 인력(경호원) 양성의 중요성도 함께 대두되고 있다. 이러한 경호산업의 전문 경호원원 양성을 위한 요소 가운데 경호무도수행능력이 최우선적으로 고려되고 있는 자격 요건이라고 할 수 있다. 이는 전문 경호원은 위해자의 공격에 대한 방어와 대피 그리고 제압을 통해 경호대상자의 안전을 확보해야 하며(이민영, 이강문, 2009), 이러한 능력은 경호원에게 있어 가장 기본적 소양이자 중요한 실무능력이기 때문이다(양진영, 임태희, 김동현, 2016). 이렇듯 경호업무를 수행함에 있어서 경호원에게는 경호무도의 수련이 필수 불가결한 요소라고 할 수 있으며 이는 고도로 훈련된 자신의 몸을 수단으로 전문 경호원은 경호대상자의 안전 유지 및 확보 등의 경호임무를 완수할 수 있도록 하는 중요 요소이기 때문이다(이상철, 김태민, 2003).

경호무도지도자는 미래의 경호무도요원들에게 무도에 부합한 전문지도를 위해서 지도자로서의 투철한 리더십을 필요로 한다. 특히 지도자에게 역할지각은 경호무도 지도자로서의 직업에 대한 자신의 가치관, 직업에 대한 생각, 직업을 바라보는 시각, 직업에 대한 태도 등을 말한다(홍이수, 2010; 백승우, 2012). 이러한 역할지각은 자신이 맡은 경호무도지도자로서의 전문성을 인식하고, 직무의 성실한 수행을 이끌며,

자신의 직업에 대한 자긍심을 갖게 함으로써 장기근속의 의지로 나타나게 된다(이승연, 원영신, 조성원, 2013). 즉, 경호무도지도자의 역할지각은 자신이 맡은 직업에 대한 가치관과 태도를 의미하며, 이는 자신이 수행하는 업무의 질에 밀접한 영향을 미치게 되는 중요한 요소인 것이다(김윤경, 2002).

또한 코칭자신감은 경호무도지도자의 경호무도지도에 대한 내용이나 방법 등이 얼마나 미래 경호무도요원들에게 명확하고 확실하게 전달되는지에 대한 의지로 이는 경호무도지도자의 코칭능력에 따라 다르게 적용될 수 있다. 즉, 경호무도지도자의 코칭자신감은 미래 경호무도요원들을 지도하기 위해 어떠한 교육을 실시할 것이고, 경호 상황하에서의 위급한 난관에 봉착했을 때 어떻게 견디고 극복할 것이며, 이러한 위기극복노력을 얼마나 경주할 것인가를 결정하게 하는 내적상태를 말한다(남광우, 최영준, 2015). 이처럼 경호무도지도자의 코칭자신감은 경호무도요원들의 무도수련의 수행을 극대화할 수 있는 중요 요인으로 작용한다. Denham과 Michael(1981)은 Bandura(1977)는 자신감의 개념을 토대로 자신감의 다차원 모델을 제시하였는데, 이 모델에서 코칭자신감의 선행조건으로 훈련 및 교육경력, 시스템 변인, 원인적 귀인, 개인적 변인을 들었으며 결과 상태로 교육행동 및 학생결과라고 하였다. 즉, 코칭자신감 모델은 경호무도지도자의 코칭자신감이 지도자로서 경험하고 학습한 경험을 통해 습득한 지식에 기반을 두고 있다는 것을 알게 해주며, 이러한 코칭자신감은 경호무도지도자의 코칭행동에 영향을 미치고, 궁극적으로 미래 경호무도요원의 경호무도수련에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 예측 가능하게 해준다(남광우, 최영준, 2015; 대한체육회, 2016).

그러나 이러한 개별적인 관계의 인과성에도 불구하고 기존의 경호무도 관련 연구에서는 리더십행동(Williams, 1992; Bandura, 1986; 김원배 외, 2005; 공배완, 2006)과 역할지각(김봉선, 변소현, 2012; 김윤경, 2002; 박봉길 외, 2013; 정동군, 2006) 및 코칭자신감(박정근, 1992; 서종영, 2001; Vealey, 2008; 김원배, 1999) 등 각각의 독립적 관계로만 연구되고 경호무도지도자의 리더십 행동에 따른 역할 지각과 코칭 자신감에 미치는 영향력의 중요성에도 분석하고 상호인과관계를 연계한 연구는 아직 부족한 상태이다. 즉 지도 과정 중에 리더가 보이는 리더십행동은 경호무도지도자에게 요구되는 중요성에도 불구하고 성인학습자와 교수자를 대상으로 한 연구의 대부분이 교육만족도와 교육훈련과 연구에 치중되어 왔다. 따라서 본 연구에서도 기존 경호무도지도자에게 요구되는 다양한 자질을 바탕으로 기존 연구의 한계를 보완

하여 경호무도지도자의 리더십행동이 역할지각과 코칭자신감에 미치는 영향력과 상호관계의 검증은 통해 학제적 실무적 시사점을 제안하는데 본 연구의 목적을 갖는다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 경호무도 및 경호무도지도자의 개념 및 특성

「대통령 등의 경호에 관한 법률」에 따르면 경호란 경호 대상자의 생명과 재산을 보호하기 위하여 신체에 가해지는 위해를 방지하거나 제거하고 특정지역을 경계·순찰 및 방비 하는 등의 모든 안전 활동으로 정의하고 있다. 하지만 일반적인 사경호에서의 경호란 경호대상자의 생명과 안전 및 재산을 위협으로부터 보호하고 예방하는 활동으로 정의하고 있다(전광수, 2004). 이를 비교해 보면 사경호에서의 경호는 신변보호업무에 집중되어 있는 반면 공경호는 기본적인 신변보호 업무에 시설이나 지역의 순찰 및 경비 개념까지 더해져 있다.

이와 관련하여 박준석(2002)은 경호무도란 경호원들이 업무 중에 발생하는 위협으로부터 경호대상자의 신변을 안전하게 보호하기 위해 취해지는 1차 적인 대응 및 조취를 위해 경호원이 필수적으로 수련해야 할 도 라고 서술 하였듯이 무도기술을 통하여 그 환경과 특성에 따라 적합한 기술로 경호 대상자를 위협하려는 상대를 제압하는 것이 경호 무도라고 할 수 있다.

오세광(2009) 또한 경호무도란 경호업무 시 일어날 수 있는 우발적인 상황에 대처하고 그 상황에 따라 상대방을 한 번에 제압하고 다음 상황에 대처하는 무술적 기능을 경호무도라고 하여 경호무도의 개념을 각인시켰는데 위 두 가지 경호의 개념에 비추어 볼 때 경호무도는 경호원이 모든 수단과 방법을 동원하여 경호대상자에게 가해 질 수 있는 위협을 제거하고 처리해야 하는 직무로서 이들 임무를 원활하게 수행하기 위해 요구되는 관련 무도의 수련을 통해 직무에 반영하는 기술이라 할 수 있다(영삼구, 1997). 이러한 이유로 경호원은 효과적이고 성공적인 경호 임무를 달성함에 있어서 경호무도의 활용은 가장 우선적이고 필수적인 요소라고 할 수 있겠다(박기범, 김태민, 2010).

한편 경호무도의 특성은 그 교육훈련 방법이나 사용방법에 있어서 일반 무도와의 차이점을 갖는다. 첫째, 일반 무도는 시합에서의 승리나 경기력 증진에 주목적이 있다면 경호무도는 업무수행도중 발생할 수 있는 우발적 상황에 대비하여 경호대상자를 보호하는데 목적이 있다. 그리고 일반무도는 상대가 명확히 있는 상태에서 경기나 게임이 진행된다면 경호무도는 예측할 수 없는 상대를 대상으로 경호 대상자를 보호해야하는 특성을 갖는다. 또한 일반 무도는 한명의 상대를 대상으로 공격에 목적이 있다면 경호무도는 방어가 최우선 목적이 있고 상대 또한 다수가 될 수도 있다. 마지막으로 일반무도는 기본적인 규칙아래 같은 장비를 사용하면서 수련을 하지만 경호무도는 규칙이 없고 상대방이 어떤 무기를 소지하고 있을지 알 수 없기 때문에 각각의 상황에 맞는 수련을 통해 방어해야 한다(김형욱, 2014).

일반무도와경호무도 둘 다 일반적으로 무도에 기반을 두고 비슷한 면이 있지만 그 사용법이나 수련방법에 있어서는 많은 부분에서 차이가 있다. 하지만 아직까지 경호무도에 대하여 체계적인 개념이나 내용이 정착이 되지 않는 결과를 점차 일반 스포츠 관점에서의 무도와 경호산업관점에서의 경호무도는 엄격히 다른 차이를 갖는다.

김현호(2005)에 따르면 경호무도의 수련방법을 두 가지 측면에서 접근 하였는데, 첫 번째로 개념과 사상정신과 같은 정신적인 훈련의 중요성에 대하여 서술하였고, 두 번째로 기술의 중요성에 대하여 설명하였다. 이는 경호무도기술을 반복적으로 수련함으로써 경호무도기술의 이론, 응용법, 원리 등이 몸 안에 기억되게 하여 실전에서 활용할 수 있게 함이다.

박준석(2010)또한 경호무도는 경호대상자에게 가해지는 공격을 기세나 언어 등과 같은 무형의 수단과, 손이나 발· 도구 등과 같은 물리적인 것들을 이용하여 경호대상자를 안전하게 보호하는 것이라고 하였다. 이와 같이 경호무도는 상대를 제압하는데 있어서 종합적인 무도능력이 필요 할 뿐만 아니라 때에 따라서는 보이지 않는 무형의 능력을 발휘해야 한다. 특히 경호원이 업무수행 시 발생하는 우발적인 상황에 대처하기 위해서는 무엇보다도 반복적인 교육훈련에 의해서 상황대처능력이 향상된다고 할 수 있다. 하지만 무엇보다도 사건발생 초기 진압이 가장 중요하다고 할 수 있는데, 오세광(2009)은 경호원이 신속한 판단, 신속한 방어, 신속한 제압, 신속한 대피 및 사주경계의 4단계 신속성을 통해서 경호대상자의 신변안전을 확보 하여야 한다고 하였듯이 피해자의 공격을 신속하게 판단해서 공격에 대한 신속한 방어

를 하고, 즉각적으로 위해자에 대한 신속한 제압이 이루어져야하는 특성을 갖는다고 하였다. 그리고 다른 공격을 대비해 경호대상자를 신속하게 대비 시키고 이어서 사주경계가 이루어져야함을 주장하였다. 이러한 신속한 대응을 위해서는 체계적이고 이론적인 교육과 더불어 반복적인 교육훈련이 요구되며, 더불어 명상이나 단전호흡 등과 같은 정신수양 또한 경호무도의 원리를 이해하고 실제 상황에서의 효과적인 대처능력 향상에 도움이 될 수 있다(김정만, 2008).

뿐만 아니라 경호 무도는 일정한 장소에서 쓰여 지는 것이 아니라 차량경호, 행사장, 도보이동등과 같이 불특정 공간에서 우발적인 상황에 대처해야 하는 어려움이 있다. 이와 같이 다양한 장소에서의 완벽한 경호업무 수행을 위해서는 기본적인 근력이나 지구력, 유연성, 민첩성, 순발력 및 고도의 집중력이 요구되며 이러한 신체능력을 유지시키기 위해서는 지속적인 경호무도 훈련을 실시해야 한다. 기본적으로 개인이 갖추어져 있는 훈련을 통해 향상된 신체적인 능력을 바탕으로 팀 협업 훈련을 반복적으로 실시하여야 한다. 경호업무는 대체적으로 다수의 경호원들이 하나의 업무를 수행하기 때문에 팀원들과의 의사소통이나 협업능력은 효과적인 업무수행 위해서 가장 중요한 요소 중 하나라고 할 수 있다. 이러한 반복적인 훈련을 통해 경호원들은 상황에 맞는 경호 무도를 숙지하여 경호 업무 수행 시 경호 대상자를 가해자로부터 안전하게 보호하고 효과적인 대응을 할 수 있다(정성숙, 2005). 또한, 경호업무 시 야기되는 우발적인 상황을 경호무도의 활용을 통해 효과적으로 대응하기 위해서는 경호무도의 원리를 파악하여 수련해야 하는 점에서 일반무도와 뚜렷한 차이를 갖는다.

2. 경호무도지도자의 리더십행동

경호무도지도자의 리더십행동은 자신의 지식을 동원하여 경호무도요원들에게 적합한 경호무도지도도를 위해 자신의 지식을 교수 상황에 맞게 재구성하여 다양한 결정을 내려야 하기 때문에 무엇을 하는가라는 행위 자체가 아니라 어떻게 지도하는가라는 행동 사고를 말한다. 따라서 리더십행동의 사고가 표출될 수 있는 방식이 좀 더 구체적으로 모색되어야 하며 이러한 과정을 ‘교수학적 추론과 행동 모델(A model of pedagogical reasoning and action)’(Bandura, 1986)로 요약될 수 있다.

경호무도지도에 있어서 경호무도지도자의 리더십행동은 지금까지의 관련 연구를

볼 때 그동안 효율적인 지도(또는 훈련)에 관한 논의는 주로 이론적 리더십행동(teaching behaviors)에 초점을 맞추어져 왔으며 따라서 훈련의 질적 개선과 그 효과의 증대를 위해서 지도자의 리더십행동을 강조하고 이를 개선함으로써 달성될 수 있다고 주장되어 왔다. 리더의 리더십행동은 리더자가 수업 중에 나타내는 인지적, 정의적, 심리·운동적 행위를 총칭하는 것으로 여기서 리더는 리더십행동을 통해 학습자와 상호작용을 하게 되며, 이는 학습자의 학습효과를 극대화시키기 위한 방향으로 영향을 미치게 된다(김원배 외, 2005). 특히, 통제적인 환경에서의 경호무도 학습자들은 창조적인 학습을 요구할 때 주도성을 상실할 뿐만 아니라 학습의 효율성도 떨어지는 것으로 나타났다(Bandura, 1977, 유진, 2001). 그리고 반면 연구적이며 사회적 지지와 긍정적이며 보상적인 행동을 보일 때 리더십 효과가 보다 높다고 하였다(김원배 외, 2005; 공배완, 2006).

이와 같이 자기결정에 따른 학습자의 리더십행동에 영향을 주는 내적·외적 변인은 학습지도뿐만 아니라 심리적 욕구의 중요성을 강조함으로써 리더십행동에서 교수자에 의해 만들어지는 학습 환경과 내재적 동기간의 관계를 이해하는데 유용한 이론적 틀이 되고 있다. 이 이론적 틀은 많은 선행연구자들뿐만 아니라 국내외에 의해서도 광범위하게 검증되고 지지되고 있는바 따라서 본 연구에서도 이들 긍정적 변인으로서의 민주적 행동, 사회적지지 행동, 보상적 행동요인을 반영하여 측정하고자 한다.

3. 역할지각

역할지각은 현재의 직업에 대해 갖는 생각과 관점을 말하는 것으로 자긍심과 전문성을 가지고 지속적으로 자신의 맡은바 일에 몰두하여 업무를 충실히 해내는 의식을 말한다. 이는 직업관, 직업 가치관, 취업의식 등의 다양한 변수들과 같이 사용된다(한국직업능력개발원, 2002). 그리고 특정 업무에 대해 개인이 가진 가치관이나 정신적 태도를 말하며 각 조직 구성원들이 가지고 있는 역할지각 수준에 따라 직무만족과 직무수행의 결과와 조직의 성과가 다르게 나타난다. 특히 역할지각은 직업 안정성과 보상, 사회적 사명감이 중요한 영향 요인이며 역할지각 결여는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(김봉선, 변소현, 2012).

전통적인 역할지각 관련 선행 연구를 살펴보면 주로 비교연구를 사용하였다. 즉

주 연구대상으로 전문직 직업을 가졌으며 주된 관심으로는 그 직업에 대한 특성과 관련되어 역할인식과 직업만족도 등을 파악하려는 목적으로 연구가 진행되었다(김윤경, 2002). 또한 이처럼 역할지각에 대한 연구는 타 직종에 비해 전문직 종사자들에게 역할지각의 중요성이 더욱 강조되고 있기 때문인 것으로 판단 할 수 있다. 전문직 종사자들을 대상으로 하여서 역할지각의 차이와 영향력을 검증한 다양한 연구(박봉길 외, 2013)결과에 의하면 역할지각은 연구대상의 개인적 특성에 따라 부분적으로 차이가 존재하고 있음을 보고하고 있다. 아울러 체육학 분야에서 수행된 역할지각과 조직 동일시와 조직역량의 관계를 살펴본 김정묵과 정동군(2006)은 체육단체형태 및 전공형태와 역할지각의 관계를 연구한 김정묵과 장호중(2005), 사설 경호원의 역할지각을 관찰한 이기세(2007)의 연구가 있다. 그리고 역할지각과 관련된 국내의 선행연구에서도 성별, 연령, 결혼, 학력, 종교, 근무지 등 인구사회적 특성과 교육과정, 교육참여 동기, 취업유무에 따라 역할지각에 차이가 있는 것으로 나타났다(이부심, 2009). 특히 양현일과 박석돈(2012)의 활동보조인에 대한 연구는 직업에 대한 성취감과 역할지각의 결여는 직무만족에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 보고함으로써 자기 효능감과 역할지각이 생활만족도와 상관성이 있음을 보여 주었다.

Kaye(2006)는 역할지각을 전문성 인식, 직무헌신도, 직업에 대한 긍지 및 가치, 금속의지 등 네가지 하위요인으로 측정하고 Marianne(2005)는 직업을 사람들이 가치 지향적 일을 계속함으로써 생계를 유지시키고 자아를 실현하며 사회에 기여하는 것을 포괄적으로 포함시켜 역할지각의 발현이라고 하였다.

최연숙(2005)은 역할지각을 의재적 가치와 내재적 가치로 구분하고 내재적 가치는 직업생활을 통해 자신의 능력을 발휘하고 사회에 헌신하며 인간관계를 중시하고 자기 이상을 추구하는 자기의식의 표현으로써 직업 그 자체에 의미를 두는 것이라고 하였다. 그리고 요양보호사로서의 역할수행과 처한 상황을 극복하고 통제함으로써 자아 성취감 및 삶의 만족을 느끼며(정여숙, 2008), 전문직으로서 직무몰입에 정(+)의 방향으로 역할지각을 높일 것을 강조하였다(황성훈, 2005). 역할지각 영향 변수로 역할지각은 사회성을 갖는다고 말하고 개인의 내면의식이지만 역할이라는 형태로 사회적 영향을 받는다고 하였고 이철형(2007)은 조사대상자 중 남성이 여성보다 역할지각이 높고 연령이 공공서비스에 대한 신념과 소명의식 혹은 역할지각에 영향을 미친다고 보고하였다.

이밖에 김향수 외(2011)의 연구는 요양보호사의 역할지각에 영향을 미치는 요인

을 소명의식이 가장 높은 영향을 주는 것을 나타냈다. 이렇듯 역할지각은 교육훈련 유효성, 내적 통제위 성격, 외적 통제위 성격, 직업 선택 시 자기의 특성을 고려하는 순으로 나타내 열악한 근무 여건에서 오는 직업적 소진을 예방하는 것이 중요하며 더불어 직업이 공익을 위해 가치 있는 것이라고 인식할 수 있도록 일의 중요성과 의의를 부여하여 소명의식을 높이려는 지속적인 보수교육과 인간관계 및 자기개발, 자아성찰을 일으킬 수 있는 요인임을 뒷받침해준다. 이처럼 역할지각은 수행업무의 질 즉, 서비스와 관계가 있으며 서비스 대상자들에게 어떤 형태로든 영향을 미칠 것이라고 추론할 수 있는바 이들 변인을 반영하여 측정하고자 한다.

4. 코칭자신감

자신감은 Vealey(2008)에 의하여 처음으로 사용한 개념으로 지금까지 자신감에 관련된 연구가 주로 자기효능감에 대한 Bandura의 가설을 검증하기 위하여 이루어 졌으며 이는 특성 상태에서의 자신감으로 나눌 수 있다. 또한 코칭자신감은 이러한 구조 안에서 상호작용과 관련된 이론을 코칭 상황에서 구체적인모형(Sport-specific model)을 제시하여 설명하며 성공에 대한 개념과 가치관에 대한 개인적 차이의 문제를 포함하고 있다(서종영, 2001). 여기에서의 코칭자신감과 자기효능감을 구분 지으며 자신감은 전반적 수행에 대한 자신감을 의미하고 구체적인 능력의 수준을 말하지 않는다. 이에 반해 자기효능감은 구체적인 것을 수행할 수 있다는 것보다는 어떠한 상황에서 구체적인 것을 수행할 수 있을 것이라는 믿음을 말한다. 그러나 Vealey(2008)는 코칭자신감은 스포츠 경기에서 목표를 성취하고자하는 경향을 나타내는 경쟁지향성을 포함하고 있다. 이와 같은 코칭자신감은 경쟁지향성을 포함하고 있다는 점에서 자기효능감 또는 유능성 동기와 다르다. 경쟁지향성은 목표달성이 능력과 성공을 반영한다는 믿음의 정도를 나타낸다. 선수들은 스포츠 경쟁에서 성공과 훌륭한 수행이라는 목표를 동시에 추구한다. 그러나 어떤 선수에게는 수행하는 과정 자체가 중요한데 비하여 어떤 선수에게는 어떠한 결과를 얻었느냐가 더 중요하다. 선수가 어떠한 목표를 지향하던지 목표를 달성하는 것이 곧 그들이 능력 있고 성공적이라는 것을 말한다.

코칭자신감은 지도자의 행동, 정서, 인지에 영향을 미치며 성과에도 영향을 미친다. 관련 선행연구들을 살펴보면 코칭자신감과 내적동기(김백수, 김용국, 2009; 남정

훈, 2010), 강력한 끈기(Cox & Whaley, 2004), 긍정적 감정상태(Martin et al, 2002), 목표지향성(김병태, 김선웅, 2010; 오경록, 2010)등과 같은 변인과 정적인 상관관계를 나타냈다. 또한 육상지도자의 코칭자신감 수준에 따른 실상 내용의 차이를 연구한 결과, 코칭자신감이 낮은 지도자보다 높은 지도자가 실상을 많이 활용하는 것으로 나타났다(Abma, Fry, Li & Relyea, 2002).

다른 연구에서는 성별에 대하여 분명한 보고를 하고 있지 않다(Cox & Whaley, 2004; Perry & Williams, 1998). 그 이유는 남녀코칭자신감에 관한 수준을 검토하는데 있어서 활동의 능력에 대한 인식(Lirgg, George, Chase & Furgeson, 1996), 성별 유형화(Lirgg, 1991), 성과 피드백(Lenny, 1977)과 같은 요인들이 모호한 영향을 미치기 때문이라는 것이다. 이 같은 맥락에서 Vealey(2004)은 남녀 대학운동선수의 자신감 형성요인에 대해 연구한 결과, 사회적 지지와 신체적 자기표현은 여자선수의 자신감 형성에 더욱 많은 기여하는 중요한 요인으로 보고하고 있다. 반면 능력입증은 여자선수와 비교하여 남자선수에게 더욱 중요한 요인으로 나타났다. 그리고 발달 수준은 코칭자신감 형성과 수준 차이에 영향을 미치는 변인으로서 작용한 연구를 살펴보면 Vealey(2004)은 여자선수와 고등학교선수, 대학교 선수를 대상으로 코칭자신감 형성 요인을 조사한 연구에서는 여자 청소년선수들이 다른 선수집단에 비해 숙달, 지도자 리더십 그리고 사회적 지지요인을 더욱 중요하게 인식하였다. 능력입증은 고교선수와 청소년선수에 비하여 대학선수들에게 더욱 중요하게 나타났고 대리적 경험은 청소년과 고교선수에게 더욱 중요한 것으로 평가되었다(Vealey et al, 2004). Wilson et al,(2004)은 선수의 수행수준이 높으면 지도자리더십의 중요성이 낮아지는 것으로 나타났다.

Vealey et al(2004)은 청소년선수들이 고등학교선수와 대학교선수들에 비해 더욱 높은 수준의 코칭자신감을 발견했지만 이러한 결과는 청소년 운동선수들이 자신의 능력을 과대평가하는 경향으로 인하여 이러한 결과가 나타났다고 보고하였다. 그리고 다른 소수의 연구에서는 문화적인 차이에 따라서 코칭자신감이 차이가 난다고 밝히고 있다. Xinyi Smit와 Adegbola (2004)는 중국, 나이지리아, 싱가포르, 북미의 운동선수들을 대상으로 이들이 가지고 있는 6가지 정신적 요인(집중, 경쟁특성불안, 특성자신감, 리더십기술, 정신적 기술, 성취동기)에 대하여 차이검증을 실시한 결과 4개국 선수들 사이에서 스포츠자신감에서 유의한 차이가 나타났다고 하였다. Cox & Whaley(2004)의 연구에서도 비슷한 결과가 나타났는데 특히 성공에 대한 결과기

대감에서는 아프리카계 미국선수들의 성공에 대한 결과기대감이 더욱 높았다.

또한 스페인과 미국 여자선수들의 코칭자신감을 측정한 연구에서 또한 미국선수들이 스페인선수보다 더욱 높게 나타났다(Balaguer et al, 2004). 기술 수준 또한 코칭 자신감 수준에 영향을 미치는 요인으로는 노련한 선수나 엘리트 선수가 초보선수나 비엘리트 선수에 비하여 더욱 높은 코칭자신감이 나타났다고 하였다(Cleary & Zimmerman, 2001; Perry & Williams, 1998). 이와 같이 자신감(Self-Confidence)은 경호무도지도라는 특수한 상황 아래서 갖게 되는 인지적 개념인 경호무도코칭자신감은 경호무도지도자의 리더십을 성공적으로 리드 할 수 있는 능력에 대한 개인적 확실성의 정도 또는 믿음이라 할 수 있다.

이러한 코칭자신감은 경호무도지도에 필요한 리더십수행에 중요한 영향을 미치며, 최대의 리더십을 수행하려면 의식적인 코칭자신감이나 안정감이 필요하다. 또한 경호원들의 운동 수행에 작용하는 중요한 심리적인 요인들 중 하나로 경호원들이 달성하고자 하는 목표를 설정하고 이를 비슷하게 이루려는 노력 여하에 따라 그 코칭자신감이 결정 된다.

또한 경호무도지도자의 자신감은 주어진 문제를 해결하면서 동시에 불안감을 줄여주어 최상의 경호력을 발휘하는 역할을 하며(정성우, 표내숙, 2009 · 한혜원, 2010), 코칭자신감이 높은 경호무도지도자의 경우 코칭자신감과 성취활동이 적극적이어서 어려운 지도 과제를 도전으로 생각하고 자신이 정한 목표를 달성하려고 최선을 다하게 만든다. 결국 코칭자신감이 높은 경호무도지도자는 코칭자신감이 적극적이며, 성취감이 높아서 높은 과제 수행에 대하여 도전적으로 생각한다. 즉 자신이 설정한 목표를 달성하려고 최선을 다한다는 점에서 특징을 갖는다. 따라서 이 같은 코칭자신감은 기술적, 심리적 인간관계적 변수에 의해 성과로 나타날 것인바 이들 변인을 반영하여 측정하고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형과 가설의 설정

1) 연구 모형

본 연구는 이론적 고찰을 토대로 경호무도지도자를 중심으로 경호무도지도자의 리더십행동이 역할지각과 코칭자신감의 관계에 미치는 영향력을 검증하기 위해 모형을 설계 하였다. <그림 1>과 같이 독립변인으로 리더십 행동과 하위요인으로 구성된 역할지각을 매개변인으로 설정하고 마지막 종속변인으로 기술적, 인간관계적, 심리적, 하위요인으로 구성된 코칭자신감을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

2) 가설설정

본 연구에서의 핵심적으로 검증할 가설의 내용을 다음과 같이 설정하였다.

- 가설1. 리더십행동은 역할지각에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 리더십행동은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 역할지각은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 역할지각은 리더십행동과 코칭자신감의 관계를 매개할 것이다.

2. 조사방법

1) 연구대상

이 연구의 대상은 2016년 현재 대한체육회 유도종목의 지도자로 등록된 경호무도 지도자들을 모집단으로 총 240명을 편의표집방법(convenience sampling method)을 이용하여 표본을 추출하였다. 구체적으로 유도경기가 열리는 시합장과 여러 팀이 합동으로 훈련하는 장소 등으로 연구자 직접 방문하여 연구의 취지 및 설문방식을 설명하고 설문지를 배포한 후, 자기평가기입법(self-administration)으로 작성하였으며, 작성된 설문지는 현장에서 즉시 수거하였다. 그 중 본 연구에 적합하지 않은 대상으로 판단되거나 무성의한 설문지를 제외하여 총 208부의 설문지를 통계분석에 활용하였다.

2) 조사도구

경호무도지도자의 리더십행동이 역할지각과 코칭자신감의 상호관계를 규명하기 위해 이 연구에서는 설문지를 조사도구로 이용할 것이다.

〈표 1〉 설문지의 구성

구성지표	구성내용	문항(번호)	문항수
인구통계학적 특성	성별	1	5
	연령	1	
	지도대상	1	
	학력	1	
	지도경력	1	
리더십행동	긍정보상행동(8)	8(1-8)	24
	사회지지행동(8)	8(9-16)	
	민주적행동(8)	8(17-24)	
역할지각	업무의식	4(1-4)	8
	직업환경의식	4(5-8)	
코칭자신감	기술적 자신감(8)	8(1-8)	24
	인간관계적 자신감(8)	8(9-16)	
	심리적 자신감(8)	8(17-24)	
계			61

이 연구에서 사용할 설문지의 구성내용은 <표 1>과 같으며, 인구통계학적 특성을 묻는 5문항, 독립변인으로서의 리더십 행동 24문항, 매개변인의 역할지각 8문항, 그리고 종속변인의 코칭자신감 24문항으로 총 61문항을 설문지로 구성하였다. 한편, 인구통계학적 특성을 제외한 모든 문항은 Likert 5점 척도로 구성하였다.

(1) 리더십 행동

리더십 행동은 긍정적 김원배 외(2005)와 공배완(2006)이 사용한 보상행동 8문항 사회적 지지행동 8문항 민주적 행동 8문항 등 총 3개 하위요인 24문항으로 구성하였다.

(2) 역할지각

역할지각의 설문문항은 선행연구들을 토대로 전문가 회의를 거쳐 태권도 지도자를 대상으로 홍이수(2010)가 사용한 척도를 이 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하여 역할지각 설문문항은 업무의식과 직업 환경의식 각 4문항으로 총 2개 하위요인 8문항으로 구성하였다.

(3) 코칭자신감

경호무도지도자의 코칭자신감을 측정하기 위한 설문문항은 선행연구들을 토대로 김생규(2007)가 스포츠지도자를 대상으로 사용한 코칭자신감 척도를 이 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하여 코칭자신감의 설문문항은 기술적 자신감 8문항, 인간관계적 자신감 4문항, 심리적 자신감 8문항으로 3개 하위요인 총 24문항으로 구성하였다.

3. 자료수집

이 연구의 자료수집 기간은 2016년 1월부터 7월까지 진행하였다. 먼저, 연구자가 직접 설문지를 소지하고 연구대상이 근무하는 학교 및 체육관을 비롯한 시합장, 합동훈련 장소 등을 방문하여 설문조사를 실시하였다. 설문지를 배포하기 이전 연구의 목적과 취지를 우선적으로 설명하고 자기평가기입법(self-administration)으로 작성하였으며 작성이 완료된 설문지는 그 즉시 수거하였다.

4. 자료처리

자료수집 과정을 통해 회수된 설문지는 이중기입 및 무응답 등 응답내용의 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 자료를 제외한 후 통계프로그램인 SPSS 21version과 AMOS 21version을 이용하여 분석할 것이다. 구체적인 자료처리 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상의 인구통계학적 특성을 판단하기 위해 SPSS 21version를 활용한 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다.

둘째, 본 연구의 조사도구인 역할지각과 역할지각 및 교수자신감에 대한 구인타당도를 검증하기 위해 SPSS 21version을 이용한 탐색적 요인분석과 AMOS 21version을 활용한 확인적 요인분석을 실시하였다.

셋째, 측정도구의 내적일관성을 측정하기 위한 신뢰도 분석과 각 변인간의 관련성을 분석하기 위한 상관관계 분석(correlation analysis)을 SPSS 21version을 통해 분석하였다.

넷째, 무도지도자의 리더십 행동과 역할지각 및 코칭자신감의 관계, 그리고 무도지도자의 역할지각과 코칭자신감의 관계에서 역할지각의 매개효과를 검증하기 위해 AMOS 21version을 사용한 구조방정식 모형(structural equation model: SEM)분석을 실시하였다.

IV. 분석 결과

1. 인구통계학적 특성

조사대상자들의 일반적 특성을 확인하고 본 연구의 대상으로 적합한지 확인하기 위해 인구통계학적 특성에 대한 빈도분석을 실시하였다.

분석 결과 남성 175명(84.1%), 여성 33명(15.9%)로 나타났고, 연령은 30대 103명(49.5%), 40대 89명(42.8%), 20대 14명(6.7%), 50대 이상 2명(1%) 순으로 나타나 주로 30대와 40대가 약 92%를 차지하는 것으로 나타났다. 학력은 대학교 93명(44.7%), 대학원 68명(32.7%), 고등학교 36명(17.3%), 전문대 11명(5.3%) 순으로 나타났고, 근

무지는 중학교 66명(31.7%), 실업팀 39명(18.8%), 체육관 29명(13.9%), 기타 23명(11.1%) 등의 순으로 나타났으며, 지도경력은 10~19년 73명(35.1%), 5~9년 41명(19.7%), 20~29년 40명(19.2%), 2~4년 31명(14.9%), 30년 이상 15명(7.2%), 1년 미만 8명(3.8%) 순으로 나타났다.

〈표 2〉 연구대상의 일반적 특성(n=208)

변인	구분	빈도(N)	백분율(%)
성별	남성	175	84.1
	여성	33	15.9
연령	20대	14	6.7
	30대	103	49.5
	40대	89	42.8
	50대 이상	2	1.0
학력	고등학교	36	17.3
	전문대	11	5.3
	대학교	93	44.7
	대학원	68	32.7
근무지	초등학교	17	8.2
	중학교	66	31.7
	고등학교	20	9.6
	대학교	14	6.7
	실업팀	39	18.8
	체육관	29	13.9
	기타	23	11.1
지도 경력	1년 미만	8	3.8
	2-4년	31	14.9
	5-9년	41	19.7
	10-19년	73	35.1
	20-29년	40	19.2
	30년이상	15	7.2
총계		208	100.0

이를 통해 남성이 여성의 약 5.5배 정도이며 연령대는 30대와 40대가 거의 대부분을 차지하고, 학력은 대학교 혹은 대학원 졸업자가 약 77%를 차지하며, 경력은 10년 이상의 고 경력자가 62%가량이나 되는 것을 확인할 수 있었다.

2. 조사도구의 타당도 및 신뢰도

이 연구에서는 각 변인별 관계적 특성과 관련된 구인타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였다. 먼저, 탐색적 요인분석은 최대우도기법(maximum likelihood)을 적용한 사각회전기법(oblim in rotation)을 사용하였다.

1) 리더십행동 측정도구에 대한 탐색적 요인분석

리더십행동에 대한 탐색적 요인분석 결과 아래의 표 4와 같이, KMO검정 값은 0.748, 카이제곱검정 값이 104.786(p<.05)으로 분석은 적합한 것으로 나타났으며 모든 문항의 적재값 0.5 이상으로 타당한 것으로 나타났다. 리더십행동의 하위요인으로써 요인1(고유값 2.478)은 긍정정보상행동, 요인2(고유값 2.416)는 사회지지행동, 요인3(고유값 1.717)은 민주적행동으로 각각 명명하였다.

〈표 3〉 리더십행동에 대한 탐색적 요인분석

	긍정보상행동	사회지지행동	민주적행동	h^2
c15	.804	-.078	.186	.688
c20	.746	.289	.233	.694
c25	.645	.425	.039	.615
c4	.286	.820	.026	.773
c9	-.003	.738	.151	.624
c19	.277	.706	.180	.641
c12	-.031	.088	.809	.670
c17	.363	.029	.646	.566
c22	.342	.368	.610	.643
고유값	2.478	2.416	1.717	
%분산	17.703	17.259	12.267	
%누적	17.703	34.963	63.290	

Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)=.748($\chi^2=104.786$, df=91, p<.001)

2) 역할지각 측정도구에 대한 탐색적 요인분석

역할지각에 대한 탐색적 요인분석 결과, KMO검정 값은 0.804, 카이제곱 검정 값은 874.09($p < .05$)로 분석은 적합한 것으로 나타났고, r4, r8, r12 3개 문항의 적재값이 0.5 미만으로 타당하지 않은 것으로 나타나 제외되었으며 다른 문항의 적재값이 모두 0.5 이상으로 타당한 것으로 판단하였다. 역할지각의 하위요인으로써 요인1(고유값 2.093)은 운동지도, 요인2(고유값 2.084)는 운동처방, 요인3(고유값 2.015)는 운영관리, 요인4(고유값 1.704)는 봉사활동으로 각각 명명하였다.

〈표 4〉 역할지각에 대한 탐색적 요인분석

	운동지도	운동처방	운영관리	봉사활동	h^2
r10	.883	.123	.101	.043	.807
r11	.813	.169	.158	.217	.761
r9	.616	.167	.415	-.076	.586
r3	.186	.836	.106	.083	.751
r2	.126	.777	.295	.160	.733
r1	.124	.718	.075	.365	.670
r7	.105	.199	.833	.335-.105	.755
r6	.190	.159	.755		.744
r5	.386	.078	.640	.313	.663
r14	.072	.119	.173	.831	.741
r13	.074	.330	.022	.756	.686
고유값	2.093	2.084	2.015	1.704	
%분산	19.025	18.942	18.323	15.495	
%누적	19.025	37.967	56.290	71.785	

Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)=.804($\chi^2=874.090$, $df=55$, $p < .001$)

3) 코칭자신감 측정도구에 대한 탐색적 요인분석

코칭자신감에 대한 탐색적 요인분석 결과, KMO검정 값은 0.882, 카이제곱 검정

값은 2336.624($p < .05$)로 분석은 적합한 것으로 나타났고, s5, s9, s10 문항의 적재값이 0.5 이상으로 타당한 것으로 나타났으며, 요인1(고유값 4.337)은 기술적 자신감, 요인2(고유값 3.846)는 심리적 자신감, 요인3(고유값 3.292)은 인간관계적 자신감으로 각각 명명하였다.

〈표 5〉 코칭자신감에 대한 탐색적 요인분석

	기술적 자신감	심리적 자신감	인간관계적 자신감	h^2
s3	.829	.178	.169	.747
s2	.828	.262	.085	.762
s7	.735	.090	.187	.583
s6	.734	.264	.102	.619
s4	.697	.177	.331	.626
s1	.647	.292	.176	.534
s8	.534	.285	.318	.468
s19	.134	.758	.242	.651
s20	.313	.725	.123	.638
s18	.092	.703	.146	.525
s21	.191	.685	.334	.617
s24	.270	.630	.210	.514
s23	.391	.630	.176	.580
s22	.324	.578	.322	.543
s13	.148	.175	.827	.737
s14	.247	.146	.744	.635
s15	.185	.208	.717	.592
s16	.284	.288	.694	.646
s11	.082	.317	.594	.459
고유값	4.337	3.846	3.292	
%분산	22.826	20.242	17.328	
%누적	22.826	43.067	60.395	

Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)=.882($\chi^2=2336.624$, $df=171$, $p < .001$)

〈표 6〉 단일차원 검증 및 확인적 요인분석

단일차원	문항	비표준화 계수	표준오차	t값	유의도	표준화계수	Cronbach's_α	
리더십 행동	c12	1.000				.568	.610	
	민주적	c17	1.248	.190	6.569	.001		.891
		c22	.814	.164	4.953	.001		.405
		c4	1.000					.823
	사회지지	c9	.942	.088	10.750	.001		.827
		c19	.636	.094	6.787	.001		.489
공경보상	c15	1.000				.561	.742	
	c20	1.225	.164	7.492	.001	.723		
	c25	1.363	.175	7.774	.001	.876		
	$\chi^2 = 64.730, df=24, p=.001, RMR=.037, TLI=.902, CFI=.934, RMSEA=.089$							
역할 지각	r1	1.000				.717	.784	
	운동지도	r2	1.138	.118	9.641	.001		.806
		r3	.883	.099	8.905	.001		.703
		r5	1.000					.755
	운동처방	r6	1.029	.106	9.753	.001		.791
		r7	1.179	.148	7.992	.001		.608
	운영관리	r9	1.000					.767
		r10	.887	.140	6.349	.001		.644
	봉사활동	r13	1.000					.728
		r14	.791	.124	6.387	.001		.670
$\chi^2 = 60.841, df=29, p=.001, RMR=.029, TLI=.926, CFI=.953, RMSEA=.071$								
코칭 자신감	s1	1.000				.732	.879	
	기술적 자신감	s2	1.105	.089	12.404	.001		.864
		s3	.976	.079	12.287	.001		.855
		s4	.956	.090	10.610	.001		.740
		s6	.858	.087	9.899	.001		.693
		s13	1.000					.758
	인간관계 적자신감	s14	.882	.093	9.484	.001		.676
		s15	.906	.088	10.283	.001		.731
		s16	1.042	.091	11.459	.001		.824
	심리적 자신감	s20	1.000					.671
		s21	.937	.102	9.149	.001		.719
		s22	.910	.094	9.718	.001		.775
s23		1.045	.113	9.258	.001	.730		
s24		.962	.103	9.353	.001	.739		
$\chi^2 = 199.633, df=74, p=.001, RMR=.029, TLI=.903, CFI=.921, RMSEA=.089$								

4) 확인적 요인분석

본 연구에서 설정한 연구모형을 검증하기에 앞서 실시하게 될 확인적 요인분석에서도 최대우도기법(maximum likelihood)을 적용하였다.

이 연구에서는 탐색적 요인분석의 적합도 검증을 위하여 송지준(2015)이 제시한 요인적재량(factor loading) 및 공통성(commonality) 추출 값은 .4이상으로 설정하였다.

구체적으로 확인적 요인분석의 적합도 검증은 다음과 같이, $Q=\chi^2/df$ 값이 4.0 이하, 배병렬(2013)과 Steiger(1990)이 CFI(Comparative Fit Index) 및 TLI(Tucker Lewis Index) 지수 0.8대 후반 이상, RMR(Root Mean square Residual) 지수 0.5이하, RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation) 지수 0.1미만으로 설정하였다.

한편 조사도구의 내적일관성을 검증하기 위한 신뢰도 검사는 Cronbach's α 계수를 사용할 것이며, 송지준(2015)이 제시한 Cronbach's α 계수는 .6이상을 적용하였다.

3. 상관관계분석

본 연구에 활용된 연구 개념들 간의 상관관계를 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하였다.

상관관계분석이란 변수들 간의 쌍방향적 인과관계를 살펴보는 통계적 분석방법으로 영향력 검증 이전에 반드시 선행되어야 하는 분석이다. 분석 결과, 사회 지지행동과 운동지도 및 운영관리 간에만 상호간에 아무런 관계가 없는 것으로 나타났고 다른 모든 잠재 요인들 간에는 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(<p.01). 따라서 변수들 간의 영향력이 관계가 유의할 것으로 기대된다.

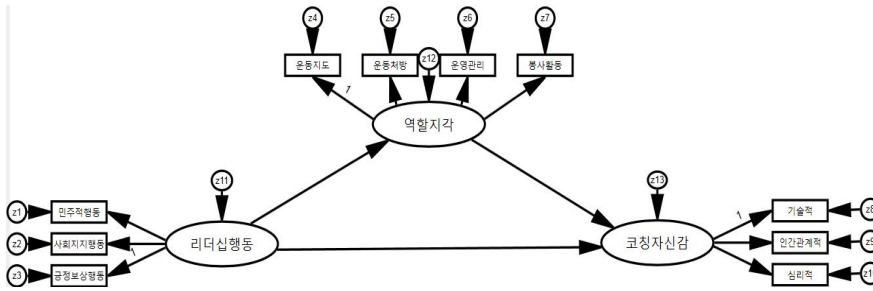
〈표 7〉 상관관계분석 결과

	리더십행동			역할지각				코칭자신감		
	민주적 행동	사회지지 행동	긍정보상 행동	운동 지도	운동 처방	운영 관리	봉사 활동	기술적	인간 관계적	심리적
민주적 행동	1									
사회지지 행동	.354**	1								
긍정보상 행동	.431**	.453**	1							
운동지도	.146*	.119	.262**	1						
운동처방	.422**	.250**	.375**	.447**	1					
운영관리	.217**	.103	.247**	.368**	.472**	1				
봉사활동	.370**	.234**	.349**	.483**	.356**	.216**	1			
기술적	.385**	.237**	.495**	.441**	.439**	.283**	.560**	1		
인간관계적	.444**	.374**	.457**	.363**	.480**	.233**	.399**	.505**	1	
심리적	.415**	.389**	.429**	.588**	.604**	.404**	.556**	.648**	.577**	1

**p<.01

4. 가설의 검증

본 연구에서는 가설의 검증을 위해 구조방정식 모형을 통한 분석(SEM)을 실시하였다. 구조모형의 경로분석 결과는 아래의 그림 2에 제시하였으며 모형의 적합도는 다음 표와 같이 $\chi^2=97.783(df=32, \chi^2/df=3.056)$, $RMR=0.049$, $TLI=0.881$, $CFI=0.915$, $RMSEA=0.099(90\% CI: 0.077-0.123)$ 으로 나타나 적합한 분석인 것으로 판단되었으며, 이상의 가설들에 대한 검증 결과는 표에 제시된 바와 같다.



〈그림 20〉 구조방정식 모형

〈표 8〉 모형 적합도

χ^2	df	χ^2/df	RMR	TLI	CFI	RMSEA (90%CI)
97.783	32	3.056	.049	.881	.915	.099 (.077-.123)

리더십행동이 역할지각에 미치는 영향과 역할지각이 코칭자신감에 미치는 영향, 그리고 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 직접적인 영향에 대해 검증한 결과 다음과 같이 나타났다.

1) 가설1에 대한 검증

가설1. 리더십행동은 역할지각에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1에 대한 검증 결과, 리더십행동이 역할지각에 미치는 영향력 0.661(표준화 0.591)은 유의수준 0.05하에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 리더십행동은 역할지각에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 지지되었다. 따라서 경호무도지도자의 역할지각을 향상시키기 위해서는 경호무도지도자의 리더십행동 역량을 향상시켜야 한다.

〈표 9〉 가설1에 대한 검증 결과

가설	경로	비표준화 계수	표준화 (β)	S.E	t	p
H2	리더십행동 → 역할지각	.591	.661	.102	5.776	***

*p<0.05, ***p<0.001

2) 가설2에 대한 검증

가설2. 역할지각은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2에 대한 검증 결과, 역할지각이 코칭자신감에 미치는 영향력 0.861(표준화 0.801)은 유의수준 0.05하에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 역할지각은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 지지되었다. 따라서 경호무도지도자의 코칭자신감을 향상시키기 위해서는 경호무도지도자의 역할지각을 향상시켜야 한다.

〈표 10〉 가설2에 대한 검증 결과

가설	경로	비표준화 계수	표준화 (β)	S.E	t	p
H4	역할지각 → 코칭자신감	.861	.801	.135	6.394	***

*p<0.05, ***p<0.001

3) 가설3에 대한 검증

가설3. 리더십행동은 코칭자신감에 직접적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3에 대한 검증 결과, 리더십행동이 코칭자신감에 직접적으로 미치는 영향력 0.248(표준화0.257)은 유의수준 0.05하에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라

서 리더십행동은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3은 지지되었다. 따라서 경호무도지도자의 코칭자신감을 향상시키기 위해서는 경호무도지도자의 역할지각 뿐만 아니라 리더십행동 역량을 향상시켜야 한다.

〈표 11〉 가설3에 대한 검증 결과

가설	경로	비표준화 계수	표준화 (β)	S.E	t	p
H5	리더십행동 → 코칭자신감	.248	.257	.096	2.583	***

*p<0.05, ***p<0.001

6) 가설4에 대한 검증

가설4. 경호무도 지도자의 역할지각은 리더십행동과 코칭자신감의 관계를 매개할 것이다.

최종적으로 본 연구의 핵심가설인 ‘가설4 : 경호무도 지도자의 역할지각은 리더십행동과 코칭자신감의 관계를 매개할 것이다.’를 검증하기 위해 구조방정식 모형에서 직·간접효과와 총효과를 검증하였으며 분석 결과 아래의 표 16과 같이 나타났다. 최종적으로 간접효과가 0.529(p<.01)로 유의한 것으로 나타나 이를 통해 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 총효과는 직접효과와 간접효과를 합한 0.789(p<.01)로 나타났다. 따라서 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 영향에 있어 역할지각은 부분 매개 효과를 갖는 것으로 확인되어 가설4는 지지되었다. 또한 이러한 연구결과는 리더십행동을 통한 코칭자신감 함양에 있어서는 역할지각이 함께 병행되었을 때 그 효과가 극대화됨을 시사한다.

〈표 12〉 직·간접효과 및 총효과 검증

가설	경로	직접효과	간접효과	총효과
H1	리더십행동 → 역할지각	.661***	-	.661***
H2	역할지각 → 코칭자신감	.801***	-	.801***
H3	리더십행동 → 코칭자신감	.257***	-	.257***
H4	리더십행동 → 역할지각 → 코칭자신감	.257***	.529**	.786**

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001, 표준화계수

V. 결론

본 연구는 경호무도지도자의 리더십행동과 역할지각, 코칭자신감 간의 관계와 미치는 영향력에 대해 알아보고 특히, 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 영향에 있어 역할지각의 매개효과를 중심으로 실증 조사, 분석하는 목적을 둔 연구이다. 이를 위해 240명의 대한체육회 유도종목 지도자로 등록되어있는 경호무도지도자들을 표본으로 선정하여 실증 조사하였고 최종적으로 208명의 설문한 데이터를 바탕으로 통계 분석하였다.

전체적으로 연구 가설의 검증에 앞서 상관관계 분석을 실시한 결과, 모든 잠재요인들 간에 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고(<p.01) 특히 코칭자신감 중 심리적 코칭자신감과 인간관계적, 심리적 코칭자신감, 운동지도, 운동처방, 봉사활동 간의 상관관계가 높게 나타났다. 구체적으로 다음과 같은 검증 결과를 확보하였다.

첫째, 가설1에 대한 검증 결과, 리더십행동이 역할지각에 미치는 영향력 0.661(표준화0.591)은 유의수준 0.05하에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 리더십행동은 역할지각에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 지지되었다. 따라서 경호무도지도자의 역할지각을 향상시키기 위해서는 경호무도지도자의 리더십행동 역량을 향상시켜야 한다.

둘째, 가설2에 대한 검증 결과, 역할지각이 코칭자신감에 미치는 영향력 0.861(표준화0.801)은 유의수준 0.05하에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 역할지각은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 지지되었다. 따라서 경호무도지도자의 코칭자신감을 향상시키기 위해서는 경호무도지도자의 역할지각을 향상시켜야 한다.

셋째, 가설3에 대한 검증 결과, 리더십행동이 코칭자신감에 직접적으로 미치는 영향력 0.248(표준화0.257)은 유의수준 0.05하에 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며 리더십행동은 코칭자신감에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3은 지지되었다. 따라서 경호무도지도자의 코칭자신감을 향상시키기 위해서는 경호무도지도자의 역할지각 뿐만 아니라 리더십행동 역량을 향상시켜야 한다.

넷째, 최종적으로 간접효과가 0.529($p < .01$)로 유의한 것으로 나타나 이를 통해 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 총효과는 직접효과와 간접효과를 합한 0.789($p < .01$)로 나타났다. 따라서 리더십행동이 코칭자신감에 미치는 영향에 있어 역할지각은 부분매개 효과를 갖는 것으로 확인 되어 가설4는 지지되었다.

이상의 연구결과를 종합해 보면 경호무도지도자의 리더십행동을 통한 코칭자신감 함양에 있어서는 코칭지도에 대한 역할지각이 함께 병행되었을 때 그 효과가 극대화됨을 시사한 것으로 평가할 수 있다. 이는 경호무도지도자의 리더십 행동이 민주적이며 사회지지적 보상과 함께 경호무도지도 업무 특성에 대한 투철한 직업의식을 바탕으로 기술적이며 인간관계적 코칭자신감을 가지고 대할 때 효과가 극대화될 수 있음을 의미한다.

이상의 결론과 시사점을 토대로 후속연구를 위한 제언을 하며 본 연구에서는 경호무도지도자의 리더십이 역할지각과 코칭자신감에 미치는 영향간의 차이를 비교하고 관련성을 살펴보았으나 영향을 미치는 원인이나 과정, 결과를 심층적으로 알아보기에는 어려움이 있었다. 후속연구에서는 희귀분석, 경로분석 등의 통계 방법 이외의 면접이나 관찰, 사례 연구 등의 질적 연구 방법을 통해 이에 미치는 영향, 그들 간의 관계에 대해 좀 더 심층적이고 복합적으로 탐색하는 연구가 필요하다.

참고문헌

- 공배원(2006). 한국 민간경비 교육·제도의 문제점과 발전방안. 한국경호경비학회지, 12, 51-72.
- 김백수, 김용국(2009). 운동선수들이 지각하는 스포츠 자신감과 내적동기와의 관계. 한국사회체육학회지, 35(1), 587-596.
- 김병태, 김선웅(2010). 운동선수들의 성취목표성향과 스포츠 자신감, 경쟁상태 불안의 관계. 대한무도학회지, 2(3), 159-171.
- 김봉선, 변소현(2012). 직업무용수의 역할스트레스와 직무탈진관계에서 대처 전략의 중재효과 분석. 한국체육학회지, 45(2), 425-436.
- 김원배(1999). 스포츠자신감 질문지(SSCQ)의 타당성 검증. 한국스포츠심리학회지, 10(2), 33-42.
- 김윤경(2002). 스포츠 직업의식이 직무만족에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원 박사학위논문. 125-143.
- 김정만(2008). 위기관리를 위한 경호무도 교육훈련 체제 정립방안. 용인대학교대학원 박사학위논문. 89-110.
- 김정목, 정동균(2006). 자신감에 따른 직업의식이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 단국대학교 교육대학원 박사학위논문. 56-73.
- 김정목, 장호중(2005). 스포츠인의 여가인식과 스포츠자신감 및 운동만족의 관계. 한국스포츠학회지, 10(3), 283-293.
- 김향수, 김희경, 박연숙(2011). 무도인의 직업의식과 영향요인. 한국공안행정학회. 31(3), 591-606.
- 김현호(2005). 경호무도로서 태권도 가치와 활용방안에 관한연구, 용인대 학교대학원 석사학위논문. 78-96.
- 김형욱(2014). 경호무도 지도자의 리더십 유형이 운동 몰입에 미치는 영향, 용인대학교대학원 석사학위논문. 99-121.
- 남광우, 최영준(2015). 경호지도자의 리더십 지식과 역할만족 및 자신감의 관계. 한국체육학회지, 54(6), 463-473.
- 대한체육회(2016). 하계올림픽대회<http://www.sports.or.kr/home/010402/002>
- 남정훈(2010). 무도인의 신체적 효능감 및 심리적 안녕감의 관계. 한국체육학회지, 49(3), 395-405.

- 박기범, 김태민(2010). 한국 합기도 기술의 경호무도 적용. 대한무도학회지, 12(3), 343-359.
- 박봉길, 신준옥, 최승민(2013). 활동보조인의 자기효능감과 직업의식이 근무환경과 직무만족에 미치는 영향. 재활복지학회. 17(4), 197-219.
- 박준석(2001). 경호무도의 접근방법에 관한 고찰. 용인대학교 무도연구지, 12(1): 15-16.
- 백승우(2012). 교사의 역할스트레스와 직무탈진의 관계. 한국스포츠심리학회지, 14(4), 159-174.
- 서종영(2001). 경기에서 스포츠 자신감과 운동수행과의 관련성. 대구카톨릭대학교 교육대학원 박사학위논문. 49-61.
- 양현일, 박석돈(2012). 활동 보조인의 직무만족에 미치는 영향. 재활복지학회. 16(3), 339-360.
- 염상국(1997). 요인경호 시 근접경호원에게 요구되는 행동이론에 관한연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문. 65-81.
- 오경록(2010). 여자 운동선수들의 성취목표성향이 스포츠자신감에 미치는 영향, 한국여성체육학회지, 24(3), 225-237.
- 오세광(2009). 경호무도지도자의 전문성 향상방안. 용인대학교대학원 박사학위논문. 99-120.
- 유진(2001). 운동선수들의 심리적 기술검사지 개발. 한국체육학회지, 35(3), 107-124.
- 이기세(2007). 한국직업의식이 경호원의 직업의식에 미치는 영향, 서강대학교 교육대학원, 박사학위논문, 19-57.
- 이부심(2009). 직업교육수료자의 직업의식 및 윤리에 관한 연구. 순천대학교대학원 박사학위논문. 67-83.
- 이승연, 원영신, 조성원(2013). 생활체육광장지도자들의 직무스트레스가 직업의식 및 자기효능감에 미치는 영향. 한국체육과학회지, 22(6), 409-422.
- 이철형(2007). 수발인력의 전문 직업성 제고방안에 관한 연구. 부산대학교대학원 박사학위논문. 55-71.
- 전광수(2004). 한국 민간 경호·경비 산업의 발전방안, 용인대학교대학원 석사학위논문. 87-105.
- 정성숙(2005). 경호무도 수련이 직무 만족과 조직몰입에 미치는 영향. 용인대학교대학원 박사학위논문. 79-94.
- 정여숙(2008). 직업의 주관적 삶의 질과 통제위 성격에 관한 조사. 한국교육학회지. 14(1), 117-126.
- 최연숙(2005). 직업의식 및 직무만족도에 대한 연구. 아주대학교 정책대학원 박사학위논문. 48-76.
- 한국직업능력개발원(2002). 직업교육에 대한 산업체의 요구 및 만족도조사.
- 한혜원(2010). 스포츠선수의 자기관리, 자신감 및 운동만족의 관계. 한국여성체육학회지, 제24권 3호, 153-166.

- 홍이수(2010). 여성 태권도 지도자 성역할정체감에 따른 성차별의식, 역할만족 및 직업의식의 관계. 경기대학교대학원 박사학위논문. 46-76.
- 황성훈(2005). 조직몰입과 전문직몰입의 결정요인에 관한 연구. 영남대학교 대학원 박사학위논문. 64-75.
- Abma, C.L., Fry, M. D., Li, Y. & Relyea, G.(2002). Differences in imagery content and imagery ability between high and low confident track and field athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 67-75.
- Bandura, A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A.(1986). *Social foundation soft ought and action:A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall. 119.
- Balaguer, I., Castillo, I., Tomas, I., & Vealey, R. S.(2004). A cultural analysis of sources levels of confidence athletes Advancement of Applied Sport Psychology Conference. Minneapolis, MN. 181-189.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York:W. H. Freeman. 105-123.
- Cox, A.E., & Whaley, D.E.(2004). The influence of task value, expectancies for success, and indentity on athletes' achievement behaviors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16, 103-117.
- Deci, E.L., & Ryan, R. M.(1985). In *trinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York:Plenum. 130.
- Denham, C. H. & Michael, J. J. (1981). Teacher sense of efficacy: A definition of the construct and a model for further research. *Educational Research Quarterly*, 6(1), 39-61.
- Kaye, S. H., Chapman, S., Newcomer, R. J., & Harrington, C(2006). The personal assistance workforce: Trends in supply and demand. *Health Affairs*, 25, 1113-1120.
- Lenney, E.(1977). Women's self-confidence in achievement situations. *Psychological Bulletin*, 84, 1-13.
- Lirgg, C. D.(1991). Teacher ver suspeer models revisited:Effectsonmotorperformance and self-efficacy. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 62, 217-224.
- Lirgg, C. D., George, T. R., Chase, M .A, & Ferguson, R.H.(1996). Impact of conception of ability self-efficacy. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 426-434.
- Marianne, D(2005). Change in job values during education. *Journal of Education and work*, 18(4), 385-400.

- Mead(1974). Development of a role conflict question naire for women : some preliminary findings. *J Consult Clin Psychol.* 42(5), 743.
- Perry, J. D., & Williams, J. M.(1998). Relationship of intensity and direction of competitive trait anxiety to skill level and gender in tennis. *The Sport Psychologist*, 12, 169-179.
- Vealey, R. S., & Knight, B. J. (2002). Multidimensional sport-confidence: A conceptual and psychometric extension. *the Advancement of Applied Sport Psychology Conference*, Tucson, AZ. 133-150.
- Vealey, R. S.,& Chase, M. A.(2008). Self-confidence in sport: Conceptual and research Advances. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in Sport Psychology*(3rd ed.). Champaign, IL: Human Kinetics. 78-105.
- Williams, R. M.(1992). The concept of Values in David L.sills (ed), *International encyclopedia of the social sciences*, 16, 283.
- Wilson, R. C., Sullivan, P. J., Myers. N. D., & Feltz, D.L.(2004). Sources of sport confidence of master athletes. *Journal of Sport Exercise Psychology*, 26, 369-384.
- Xinyi,Z., Smith, D., & Adegbola, O.(2004). A cross-cultural comparison of six mental qualities among Singaporean, North American, Chinese, and Nigerian professional athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2, 103-118.

【Abstract】

The Effects of Security Martial Arts Leaders' Leadership Behaviors on Role Perception and Coaching Confidence

Kwon, Young-Woo

This study is empirically intended to look into the effects of security martial arts leader's leadership behaviors on their role perception and coaching confidence, and the mediating effects of their role perception in the relationship between their leadership behaviors and their coaching confidence. To achieve this, a survey was carried out to incumbent security martial arts leaders. The questionnaires were used for data analysis. The correlation analysis prior to a test of research hypothesis showed that there was a significant positive relationship between all potential factors($p < .01$). Especially, there was a high relationship between psychological coaching confidence, human relational coaching confidence, exercise coaching, exercise prescription, and volunteer activities. The detailed results of hypothesis verification were as follows:

First, hypothesis 1 showed that leadership behaviors had a significant positive effect on role perception, supporting hypothesis 1.

Second, hypothesis 2 showed that role perception had a significant positive effect on coaching confidence, supporting hypothesis 2.

Third, hypothesis 3 showed that leadership behaviors had a significant positive effect on coaching confidence, supporting hypothesis 3.

Fourth, hypothesis 4 showed that role perception was partially mediated in the effects of leadership behaviors on coaching confidence, supporting hypothesis 4.

The findings suggest that the effects of security martial arts leader's leadership behaviors on their coaching confidence can be maximized in combination with their role perception.

Key words : Leadership Behavior, Role Perception, Coaching Confidence, Martial Arts Leader, Martial Arts Training