

엘리트 태권도지도자의 직무환경과 그릿 및 코칭열의 관계

심영균(사천대학교 초빙교수) · 김수연(상지대학교 교수)* · 서은철(원광대학교 교수)

국문초록

이 연구는 엘리트 태권도지도자의 직무환경과 그릿 및 코칭열의의 관계를 규명하는데 목적이 있다. 이를 위해 2019년 대한태권도협회 경기단체에 등록된 지도자를 모집단으로 선정하여 209명의 표본을 추출하였으며, 이 중 응답의 일관성이 결여되는 13명의 자료를 제외한 총 196명의 자료를 최종분석에 사용하였다. 수집된 자료처리는 가설을 검증하기 위해 SPSS 23.0, AMOS 23.0 통계프로그램을 활용하여 빈도분석, 확인적 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 구모방정식모형을 실시하였으며, 다음과 같은 결과를 도출하였다. 첫째, 직무환경은 그릿의 하위요인인 지속적인 관심에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직무환경은 그릿의 하위요인인 꾸준한 노력에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직무환경은 코칭열의에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 그릿의 하위요인인 지속적인 관심은 코칭열의에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다섯째, 그릿의 하위요인인 꾸준한 노력은 코칭열의에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주제어 : 직무환경, 그릿, 코칭열의, 엘리트태권도지도자

* sykim0625@sangji.ac.kr

I. 서 론

엘리트 지도자는 선수에게 있어 매우 중요한 영향을 미치고 있다는 데에는 이견이 없을 것이다. 그동안 코칭관련 연구에서는 지도자의 전문성, 심리적 자원, 효과적인 운동기술, 지도방법 등을 제시해왔다(김용규, 2012; 김은정, 2017; 이경현, 강현우 2019; 이근철, 이강현, 2017). 하지만 지도자의 처우, 직무에 관련된 연구는 여전히 진행 중에 있고, 이러한 직무환경 아래에서 지도자의 심리적 상태에 대한 연구는 여전히 제한적이다. 따라서, 지도자란 존재가 중요하다면 안정적인 직무환경이 제공되고 있는지, 직무환경에 따라 최대한의 지도능력을 발휘할 수 있는지, 열정을 투입할 수 있는지에 대한 심도 깊은 고찰이 필요하다.

태권도 겨루기 지도자는 선수들과 상황에 맞는 다양한 전술과 전략을 양방향으로 소통하며, 짧은 경기 시험 중 최고의 경기력을 발휘할 수 있도록 매우 중요한 역할을 담당하고 있다(하철수, 최명수, 김수연, 2009). 특히, 지도자는 훈련과 경기 시간 이외에도 선수들에게 올바른 자기관리를 할 수 있도록 조언해야 하며(김일환, 2007), 심리적 요인과 기술적 요인을 동시에 아우르기 위해 끊임없는 노력을 기울이고 있다(김지태, 심영균, 2018). 이처럼 지도자는 선수들에게 매우 중요한 역할을 담당하고 있음에도 불구하고, 선수들의 진로, 선수 스카웃, 성적, 학부모의 지난 친 요구 등 다양한 원인들은 지도자의 스트레스와 불안감을 야기하여 교육·코칭과 같은 본연의 역할을 감소시키고 있다(김지태, 심영균, 2018; 서대원, 김희정, 장순호, 2018; 유용준, 이우만, 정구인, 2016). 이러한 관점에서 엘리트 태권도지도자의 직무환경을 분석하는 것은 지도자의 직무특성이 선수에게 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 측면에서 중요한 가치를 지닌다.

직무환경은 물리적인 환경뿐만 아니라 개인 사이의 상호작용 또는 개인이 자기직업의 일부를 받아들이는 조직이나 기관, 나아가 개인의 일에 영향을 미

치는 정책적인 측면까지 포괄하는 개념이다(Yoon, 1990). 즉, 지도자는 스스로 전문성을 발휘하여 선수들의 경기력을 증가시키기 위해 훈련에 전념하게 되고, 이러한 과정은 선수의 경기력에 영향을 미치므로, 결국 지도자의 직무환경이 어떠한가는 선수의 경기력을 직·간접적으로 설명하게 된다. 하지만 대부분의 스포츠 환경에서 지도자의 열악한 직무환경을 개선하기 보다는 오로지 선수들의 성적으로 지도자의 능력을 평가하므로, 직무환경 개선보다는 코칭기술에 집중한다는 모습을 보이고 있다. 특히, 신유근(2003)은 직무환경에 대한 만족이 높은 사람은 의욕이 높고, 자기 개발을 위한 노력을 지속하고 있어서 조직의 목표를 달성하는데 자발적인 참여의욕과 창의성을 발휘하여 개인성과의 향상에도 긍정적인 결과를 가져온다고 보고하였으며, 김영락, 임영규(2009)는 열악한 직무환경은 지도자의 직무태도, 스트레스를 야기하며 직무능력을 감소시켜 코칭에 대한 관심과 노력마저 저하시키는 원인이 된다고 주장하였다(Witte, Pienaar, & Cuyper, 2016). 따라서 교육의 효과를 증대시키기 위해 지도자에 대한 긍정적인 직무환경제공이 필요하다(심영균, 김지태, 2019). 하지만 직무환경의 중요성을 보다 안정적으로 제시하기 위해서는 직무환경의 개인차가 코칭이라는 특성과 관련성이 증거가 필요하다. 이러한 맥락에서 이 연구는 선행연구를 바탕으로 지도자의 직무환경이 코칭열의를 설명할 것으로 전제하고 그 과정에서 그릿이라는 긍정심리변수가 개입할 할 것으로 가정하였다.

그릿은 스스로 세운 목표를 달성하기 위해 포기하지 않고, 지속적으로 노력하는 능력으로써, 잠재된 지능과 재능이 발휘될 수 있는 원동력이 되며, 어떠한 분야를 막론하고 높은 수준의 성공 및 성취를 얻기 위해서는 반드시 필요하다(김주환, 2013). 그릿의 특성이 높으면 실패나 좌절과 같은 어려움에 직면했더라도 포기하지 않고, 해결할 수 있다는 강한 믿음을 토대로 인내와 열정을 지속적으로 이어 나간다고 하였다(민솔비, 김준, 2018). 즉 지도자의 높은 수준의 그릿이 형성되면 지도에 더욱 몰입하고 전념하는 것이 가능할 것으로 기대할 수 있다. 이와 관련된 선행연구들은 대부분 교사(유아, 보육, 중등), 선수들이 인지하는 지도자의 행동에 따른 그릿의 관련성에 대한 연구가 수행되어 오고 있다(김대은, 원우영, 남광우, 2019; 이정현, 강현우, 2019; 조홍

식, 2019). 특히, 임효진, 이소라(2020)와 조홍식(2019)은 그릿은 열의를 증가시키는 요소이기 때문에 높은 그릿이 형성시켜야 한다고 주장하였다. 하지만 스포츠현장의 지도자를 대상으로 직무환경과 그릿의 관계를 규명한 연구는 여전히 진행 중인 연구주제에 해당하므로 직무환경이 지도자의 그릿과 어떠한 영향력이 있는가에 대한 연구가 필요하다고 판단된다.

한편, 열의는 자신의 직무를 수행하는 과정에서 육체적, 정서적, 인지적, 정신적인 에너지를 동시에 투입하는 것이라고 제시되고 있다(Kahn, 1990). 교육 상황에서 열의라는 개념을 적용한 최선(2012)은 교사의 열의가 높을수록 학생의 성장 및 학습, 발달을 촉진 시킨다고 하였다. 이러한 관점에서 볼 때 지도자의 열의는 곧 코칭열의라는 관점으로 볼 수 있다(Christian, Garza, & Slaughter, 2011). Christian 등(2011)은 긍정적인 열의는 업무에 대한 에너지, 노력 등을 증가시켜 참여자의 성과를 증진시킨다고 보고하였다. 특히, Hupkes & Kodden(2019)은 코칭에 대한 열의를 증가시키기 위해 무엇보다 안정적인 직무환경이 선행되어야 한다고 주장하였다. 앞서 제시한 엘리트지도자의 직무환경과 선수의 경기력이 밀접한 관련이 있음을 고려할 때, 지도자의 직무환경이 코칭열의에 영향을 미치고 있음을 가정할 수 있다. 즉, 지도자의 직무환경에 대한 지각이 열의에 영향을 미칠 것이고, 열의가 높으면 결국 선수의 경기력 향상에 상당한 열정을 투입할 것이기 때문이다. 아울러 그릿과 코칭열의의 관계 역시, 자신의 목표를 달성하기 위해 지속적인 노력과 관심은 직무열의와 관련성이 있다고 보고된 선행연구(신여울, 박정연, 조우리, 2019; Perkins-Gough 2013; Tedesqui & Young, 2017)결과들을 통해 두 변인 간 관계는 존재할 것으로 추측할 수 있다. 즉, 엘리트 태권도 지도자의 코칭에 대한 열의는 선수들의 성장과 성과에 긍정적인 요인으로 작용한다는 것을 알 수 있다. 이에 인적자원관리 차원에서 코칭열의를 증가시킬 수 있는 다양한 심리적 및 실천적 방안들이 요구된다(홍은아, 정예지, 2017).

앞서 제시한 내용들을 종합해서 살펴보면 불안정한 직무환경은 그릿을 저하시키는 반면에 그릿은 코칭열의를 증가시키는 관련성이 있을 것으로 판단된다.

따라서 본 연구는 태권도의 장기적인 발전을 위해 지도자의 질 높은 교육

과 코칭에 안정적으로 전념할 수 있는 직무환경 조성에 도움이 되는 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 구체적으로 앞서 언급한 선행연구를 중심으로 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 1. 엘리트 태권도지도자의 직무환경은 그릿에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 엘리트 태권도지도자의 직무환경은 코칭열의에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 엘리트 태권도지도자의 그릿은 코칭열의에 영향을 미칠 것이다.

II. 연구방법

1. 연구대상

이 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 대상은 2019년 대한태권도협회 경기단체에 등록된 태권도 지도자를 모집단으로 선정한 후 자기평가기입법을 이용하여 209명의 표본을 회수하였다. 이중 불성실하게 작성하고 설문문항이 누락된 13부를 제외한 196부를 최종유효표본으로 사용하였다<표 1>.

표 1. 연구 참여자의 일반적 특성

구분		빈도	비율(%)
성별	남자	112	57.1
	여자	84	42.9
학년	30대 미만	90	45.9
	40대 미만	71	36.2
	50대 미만	20	10.2
	50대 이상	15	7.7
경력기간	3년 미만	73	36.8
	5년 미만	64	32.3
	7년 미만	18	9.1
	10년 미만	15	7.5
	10년 이상	26	13
합		196	100

2. 측정도구

이 연구의 목적을 달성하기 위해 연구의 목적에 부합되는 선행연구와 이론에 근거한 구조화된 설문지를 사용하였으며, 조사도구의 응답 반응은 5점 Likert형 척도로 구성하였다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

직무환경을 측정하기 위해 전익기, 이경호, 조성균,곽정현(2002)의 연구에서 타당도를 검증한 질문지를 바탕으로 업무관계 4문항, 급여수준 5문항, 근무환경 7문항, 복지환경 4문항 총 20문항, 그것을 측정하기 위한 조사도구는 Duckworth과 Quinn(2009)이 개발한 그릿척도(Original Grit Scale; Grit-O)를 김미정(2015)이 국내 여건에 맞게 번안한 질문지를 바탕으로 지속적인 관심 6문항, 꾸준한 노력 6문항 총 12문항, 코칭열의를 측정하기 위한 조사도구는 Schaufeli 등(2002)이 개발한 직무열의 척도를 이랑(2006)이 국내 여건에 맞게 번안하고 이근철, 이강현(2017)의 연구에서 타당도를 검증한 질문지를 바탕으로 활력 6문항, 전념 5문항, 몰입 6문항 총 17문항을 연구의 목적에 맞도록 수정보완 하여 사용하였다.

3. 측정도구의 타당도와 신뢰도

이 연구에서는 구조화된 설문지의 적용에 앞서 전문가 집단(태권도 전공 교수 1명, 심리학 전공 교수 1명, 대학 태권도지도자 1명)을 통해 조사도구의 내용타당도 검증을 실시하였으며, 조사도구의 타당도와 내적 일관성 신뢰도를 확인하기 위해 최대우도(Maximum likelihood) 추정방법에 의한 확인적 요인분석과, Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다.

한편, 이 연구에서는 확인적 요인분석 과정에서 중복적재치와 단일차원성을 저해하는 직무환경 1번 9번 문항, 그릿 1번 문항, 코칭열의의 1번, 11번, 15번 16번 문항을 전문가 집단과 논의한 후 순차적으로 제거하였으며, 제거한 이후 확인적 요인분석을 재 실시한 구체적인 결과는 <표 2>와 같다.

표 2. 잠재변수의 확인적 요인분석 및 신뢰도

요인			잠재변수	측정변수	B	β	S.E	t	α
직무 환경	업무	→	a2	1	.567			잠재변수	.719
		→	a3	1.402	.755	.226	6.20***		
		→	a4	1.461	.706	.220	6.62***		
	급여	→	a5	1	.810			잠재변수	.868
		→	a6	1.087	.811	.089	12.14***		
		→	a7	1.056	.801	.089	11.84***		
		→	a8	0.846	.736	.080	10.53***		
	근무	→	a10	1	.531			잠재변수	.828
		→	a11	1.095	.578	.179	6.09***		
		→	a12	1.376	.702	.208	6.59***		
		→	a13	1.318	.671	.204	6.46***		
		→	a14	1.116	.630	.179	6.21***		
		→	a15	1.408	.725	.211	6.65***		
		→	a16	1.238	.648	.192	6.43***		
	복지	→	a17	1	.558			잠재변수	.794
		→	a18	1.295	.737	.178	7.27***		
		→	a19	1.567	.824	.217	7.21***		
		→	a20	1.269	.697	.186	6.82***		
$\chi^2=197$, df=129, TLI=.939, CFI=.949, SRMR=.060, RMSEA=.051									
그릿	관심	→	b2	1	.652			잠재변수	.854
		→	b3	.945	.673	.117	8.06***		
		→	b4	1.202	.775	.137	8.80***		
		→	b5	1.252	.831	.137	9.14***		
		→	b6	1.124	.740	.130	8.62***		
	노력	→	b7	1	.556			잠재변수	.792
		→	b8	.959	.576	.158	6.08***		
		→	b9	1.011	.569	.174	5.83***		
		→	b10	1.256	.708	.187	6.73***		
		→	b11	1.014	.688	.160	6.35***		
		→	b12	1.039	.659	.171	6.07***		
		$\chi^2=90.7$, df=43, TLI=.915, CFI=.933, SRMR=.059, RMSEA=.075							
코칭 열의	활력	→	c2	1	.696			잠재변수	.795
		→	c3	.622	.493	.099	6.27***		
		→	c4	.807	.567	.115	6.99***		
		→	c5	1.099	.749	.124	8.81***		
		→	c6	1.186	.793	.126	9.36***		
	전념	→	c7	1	.632			잠재변수	.821
		→	c8	1.369	.876	.144	9.45***		
		→	c9	1.184	.769	.139	8.52***		
		→	c10	1.013	.660	.134	7.53***		
	몰두	→	c12	1	.732			잠재변수	.802
		→	c13	1.010	.775	.104	9.69***		
		→	c14	.891	.764	.094	9.47***		
		→	c17	.760	.595	.103	7.32***		
$\chi^2=122$, df=63, TLI=.926, CFI=.941, SRMR=.053, RMSEA=.070									

***p<.001

4. 자료처리

이 연구에서 수집한 자료의 처리는 SPSS 23.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 정규성 검증을 실시하였으며, 조사도구의 타당도를 검증하기 위해 jamovi 1.0.1 프로그램을 활용하여 확인적 요인분석과 신뢰도 검증 및 상관관계분석을 실시한 후, AMOS 23.0 프로그램을 이용하여 구조방정식 모형을 실시하였다. 아울러 이 연구에서는 구조방정식을 적용하기 전 Anderson 과 Gerbing(1988)제시한 측정모형의 적합성을 검증을 실시하였으며, 통계적 유의수준은 (α) .05 로 설정하였다.

Ⅲ. 결과

본 연구에서는 일반적인 경향성을 살펴보기 위해 판별타당성을 알아보기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과 <표 3>과 같이 부분적으로 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 다중공선성의 기준치인 .80보다 작게 나타나 판별타당성에 문제는 없는 것으로 나타났다(Kline, 2011).

표 3. 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 업무환경	1								
2. 급여수준	.199**	1							
3. 근무환경	.455**	.314**	1						
4. 복지환경	.384**	.451**	.538**	1					
5. 그릿관심	-.092	-.179*	-.041	-.141*	1				
6. 그릿노력	.300**	.188**	.255**	.220**	-.111	1			
7. 활력	.374**	.402**	.365**	.484**	-.073	.421**	1		
8. 전념	.331**	.300**	.383**	.399**	-.030	.388**	.609**	1	
9. 몰두	.279**	.168*	.254**	.315**	-.053	.441**	.465**	.466**	1

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

1. 정규성 검증

이 연구에서는 측정모형과 구조모형의 추정을 최대우도법으로 설정하였기 때문에, Kline(2011)이 제시한 정규성 검증(왜도 ± 2 이하, 첨도 ± 8 이하)을 실시하였다. 그 결과 왜도(-.622~.102)와 첨도(-.402~.565)의 값은 정규성을 충족한 것으로 판단된다<표 4>.

표 4. 정규성 검증

변수		왜도		첨도	
		S	SEM	S	SEM
직무환경	업무관계	-.456		.511	
	급여수준	-.413		-.402	
	근무환경	-.495		.194	
	복지환경	-.622		.565	
그릿	관심	.102	.174	-.211	.346
	노력	-.224		.424	
코칭열의	전념	-.182		.218	
	활력	-.215		-.339	
	몰두	-.460		.907	

2. 측정모형 검증

본 연구에서는 구조모형을 실시하기 전 Anderson 과 Gerbing(1988)이 권장한 측정모형검증을 실시하였다. 그 결과 <표 5>와 같이 $\chi^2=185.813$, $df=130$, $TLI=.943$, $CFI=.952$, $SRMR=.061$, $RMSEA=.047$ 값으로 나타나 적합도를 충족하고 있는 것으로 나타나 구조모형검증을 진행하였다(Kline, 2011).

표 5. 측정모형의 적합도 분석 결과

구분	χ^2	df	TLI	CFI	SRMR	RMSEA	p
측정모형	185.813	130	.943	.952	.061	.047	.000

3. 구조모형 검증

엘리트 태권도지도자의 직무환경과 그릿, 코칭열정의 관계 대한 가설을 검증하기 위해 구조모형검증을 실시하였다. 그 결과 적합도는 $\chi^2=185.813$, $df=130$, $TLI=.943$, $CFI=.952$, $SRMR=.061$, $RMSEA=.047$ 로 나타나 김주환, 등(2009)이 제시한 기준(CFI , $TLI=.90$ 이상 $RMSEA=.08$ 이하)에 적합한 것으로 나타났다<표 6>. 구체적으로, 가설 1. 직무환경은 지속적인 관심에 영향을 미칠 것이다($\beta=.183$, $t=2.035$, $p<.05$), 가설 2. 직무환경은 꾸준한 노력에 영향을 미칠 것이다($\beta=.397$, $t=3.643$, $p<.001$), 가설 3. 직무환경은 코칭열정에 영향을 미칠 것이다($\beta=.995$, $t=5.382$, $p<.001$), 가설 5. 꾸준한 노력은 코칭열정에 영향을 미칠 것이다($\beta=.385$, $t=4.202$, $p<.001$)는 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 채택되었다. 구체적인 구조모형의 가설검증 결과는 <표 6>과 같다.

표 6. 가설검증 결과

	잠재변인	B	β	S.E	t	검증결과
가설 1	→ 그릿관심	.486	.183	.239	2.035*	채택
가설 2	→ 그릿노력	.641	.397	.176	3.643***	채택
가설 3	→ 코칭열의	.995	.605	.185	5.382***	채택
가설 4	→ 코칭열의	.054	.087	.042	1.267	기각
가설 5	→ 코칭열의	.391	.385	.101	4.202***	채택
$\chi^2=185.813$, $df=130$, $TLI=.943$, $CFI=.952$, $SRMR=.061$, $RMSEA=.047$						

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

IV. 논 의

본 연구는 엘리트 태권도지도자의 직무환경과 그릿 및 직무열의의 관계를 규명하였으며, 연구결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 엘리트 태권도지도자의 직무환경이 그릿에 미치는 영향을 알아본 결과 직무환경은 그릿에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무환경은 그릿의 하위요인인 지속적인 관심과 꾸준한 노력에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 그릿을 증가시키기 위해 안정적인 직무환경을 제공하는 것이 중요하다고 주장한 다수의 국내외 선행연구 결과(이지현, 김윤진, 임규연, 2019; 소연희, 2019; Alan, Boneva, & Ertac, 2019; Kabat-Farr, Walsh, & McGonagle, 2019; Dugan, Hochstein, Rouziou, & Britton, 2019)들을 지지하고 있다. 또한, 그릿이 증가하면 업무의 효율성 또한 비례하여 향상되기 때문에 안정적인 근무환경을 제공하여야 한다는 연구결과(소연희, 2019)와 교육의 효과는 직무환경과 밀접한 관계가 있다고 보고한 연구결과(권대훈, 2018; 심영균, 김지태, 2018)도 부분적으로 일치한다.

특히, 지도자에게 안정적인 직무환경이 강조되는 이유는 지도자의 꾸준한 태도와 일관된 노력이 선수들의 운동수행능력과 경기력 뿐 아니라 긍정적 발달에도 중요한 영향을 미치기 때문이다(이경현, 강현우, 2019; 임태희, 배준수, 서소영, 양윤경, 2020). 이는 사회학습이론(Bandura, 1991)에서 주장하는 모델링(modeling) 이론으로 설명할 수 있다. 사회학습이론에 따르면, 선수들은 지도자의 행동은 물론 철학과 신념까지 모방하여 학습한다. 즉, 지도자는 공통된 목표를 향해 나아가는 팀의 리더로서 목표를 성취하는 데 필요한 노력과 관심을 보이고, 선수들이 자신의 행동과 신념을 모방하여 좋은 성과를 거둘 수 있게 해야 한다. 따라서 지도자의 스트레스를 감소시키고 업무에 대한 지속적인 관심과 업무의 효율성을 증가시키기 위해 안정적인 직무환경을 제공하는 것이 중요하다고 판단되며, 학교와 선수들은 지도자와 끊임없는 소통을 통하여, 선수들의 진학에 대해 사전에 준비할 수 있도록 다양한 진학 프로그램과 선수들의 시험과 부상예방을 위한 선수 전문 트레이너, 지도자들이 지도 업무 외에 수업업무에 대한 부담감을 낮출 수 있는 스포츠 강사 채용 등 직무환경에 대한 걱정을 최소화시킬 수 있는 노력이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 엘리트 태권도지도자의 직무환경이 코칭열의에 미치는 영향을 알아본 결과 직무환경은 코칭에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러

한 결과는 직무환경에 대해 안정적으로 인지할수록 지도자는 업무에 대한 전념과 몰두가 향상되어 코칭열의를 증가시킨다는 선행연구들(김보람, 박영숙, 2012; 안인준 등, 2006; 이근철, 이강현, 2017)의 결과를 지지해 주고 있다. 특히, 이근철, 이강현(2017)은 초, 중, 고, 대학 지도자를 대상으로 정규직 전환, 현실적 처우개선, 임금 인상 등과 같은 직무환경의 안정성은 지도자의 긍정적 심리자원을 유발할 수 있는 초석이라고 보고하였으며 노경미(2018)는 지도에 대한 열의를 높이기 위해 안정적인 직무환경을 제공하여야 이직의도를 낮출 수 있다고 주장하면서 이 연구의 결과를 지지하고 있다. 즉, 지도자의 직무환경 수준은 지도자가 자신의 업무에 집중하고 몰두하는 코칭열의의 수준을 결정하는 주요 변인으로 해석할 수 있다.

지도자의 직무환경 수준을 개선하는 것이 장기적인 관점에서 팀에게 이득이 된다는 사실은 보편적으로 받아들여지고 있다. 그러나 사실 지도자의 직무환경을 개선하는 문제는 단지 지도자 개인과 팀 차원의 요구를 넘어서는 일이다. 우리나라 전문 스포츠 분야의 문화적 특성이라는 문제가 제기되기 때문이다. 고질적인 문제와 병폐라고도 여겨지는 승리주의 또는 실적주의는 지도자들이 맹목적으로 성과를 좋게 만들기 때문에 선수(팀)들을 자신의 성과를 위한 수단으로 여기게 만들 가능성이 크다(전상완, 이종하, 2019). 이는 과거 스포츠 문화의 잘못된 잔재로, 최근 핵심 주제로 제기되는 스포츠 혁신과는 반대되는 개념이다. 비록 스포츠 혁신의 시작으로 스포츠계가 변화하려는 움직임을 보이고는 있으나 아직까지 과거의 문화를 바꾸는 데는 부족하다. 따라서 스포츠 지도자들의 환경이 개선되기 위해서는 보다 거시적인 관점에서 문화풍토를 바꾸기 위한 노력이 선행되어야 할 것이다. 또한, 학교차원에서는 지도자들의 업무 부담에 대한 부담을 최소화시킬 수 있는 구체적인 방안을 모색하여 안정적인 직무환경을 제공할 수 있는 노력이 필요할 것으로 판단된다.

셋째, 엘리트 태권도지도자의 그림이 코칭열의에 미치는 영향을 알아본 결과 그림은 코칭열의에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 그림의 하위요인인 꾸준한 노력은 코칭열의에 통계적으로 유의한 영향을

미치는 것으로 나타났으나, 지속적인 관심은 코칭열의에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 그릿의 하위요인인 꾸준한 노력이 지도자의 활력을 증가시켜 업무에 전념하고 몰두하게 만든다는 선행연구들(박민희, 2019; 박인경, 최재섭, 홍승분, 2019; 박휴경, 2019)의 결과를 지지하고 있다. 즉, 그릿의 하위요인인 꾸준한 노력은 지도자들의 코칭열의를 높이는 예측변인으로 해석할 수 있다. 따라서, 지도자들의 심리적 부담을 감소시키기 위해 학교에서는 지도자와 선수들을 위한 정기적인 심리캠프, 심리 상담, 심리 프로그램을 제공하여 지도자들의 지속적인 관심을 증가시켜 코칭열의가 증가할 수 있도록 적극적인 지원이 필요할 것으로 판단된다.

한편, 그릿의 하위요인 중 지속적인 관심이 코칭열의에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것은 꾸준한 노력 요인과 개념적 차이가 있기 때문으로 해석된다. 그릿 척도의 꾸준한 노력 요인을 구성하고 있는 문항들을 살펴보면, 실제 행동적 차원이라는 특징이 있다. 반면, 지속적인 관심은 어떤 일에 집중을 하거나 흥미를 갖는 등 인지적인 차원의 특성을 지니고 있다. 즉, 인지적 차원에서 오랜 관심과 흥미를 지니는 것보다 실제 행동적인 차원에서 장기적인 목적을 달성하기 위해 노력하는 것이 코칭열의의 수준을 높이는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 스포츠 환경이 아닌 일반 환경에서 수행된 일부 연구들(설지수, 정원호, 2018; 조홍식, 2019; 정윤덕, 2018)에서 그릿의 지속적인 관심이 열의에 유의한 영향을 미친다고 보고하고 있다. 비록 선행연구들이 스포츠 지도자들을 대상으로 하거나 스포츠 환경에서 수행된 것은 아니지만, 연구의 일반화를 위해 추가적인 연구가 필요하다.

IV. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 엘리트 태권도 지도자의 직무환경과 그릿, 코칭열의의 관계를 규명하여 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 직무환경은 그릿의 하위요인인 꾸준한 관심과 지속적인 노력에 (+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 직무환경은 코칭열의에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 그릿은 코칭열의에 부분적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 그릿의 하위요인인 지속적인 관심은 코칭열의에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 꾸준한 노력은 코칭열의에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

결론적으로 만족스러운 직무 환경은 장기적으로 업무에 대한 관심과 지속적인 노력을 유발하고, 그로 인해 코칭에 대한 열의와 열정이 증대되는 것으로 나타났다. 따라서 학교와 협회에서는 지도자의 직무 노력과 관심 및 높은 지도 열정을 기대하기 위해 직무환경 개선을 먼저 고찰함으로써, 태권도의 미래 자원인 태권도 선수에게 건강한 교육을 제공함과 동시에 태권도의 장기적인 발전을 도모해야 할 것이다.

이 연구의 제한점을 바탕으로 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 직무환경과 그릿, 코칭열의의 변인을 한정지어 연구를 규명하였다. 따라서 후속연구에서는 현장에 있는 지도자를 대상으로 인터뷰를 통한 질적 연구를 수행하여 실질적인 직무환경에 대한 원인들을 고찰하는 지속적인 연구가 필요하다고 판단된다.

둘째, 본 연구는 한정적인 연구대상(태권도 지도자)으로 한정되어 연구를 수행하였기 때문에 태권도 지도자 이외에도 생활스포츠지도자, 장애인스포츠지도자 등 다양한 지도자들을 대상으로 연구의 대상자의 범위를 확대해야 하며, 지역별, 학년별, 개인종목, 단체종목 등의 비교연구도 수행되어야 한다고 판단된다.

참고문헌

- 권대훈(2018). 고등학교 교사의 긍정정서 및 부정정서, 그릿(grit), 스트레스, 삶의 만족 간의 관계. **교원교육**, 34(3), 209-228.
- 김보람, 박영숙(2012). 초등교사의 직무환경과 직무열의 및 심리적 소진의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 조절효과. **대한스트레스학회**, 20(3), 199-208.
- 김주환, 김민규, 홍세희(2009). **구조방정식모형으로 논문쓰기**. 서울: 커뮤니케이션 북스.
- 김지태, 심영균(2018). 장애인태권도 지도자의 역할스트레스가 감정노동과 번아웃 증후군에 미치는 영향. **한국체육학회지**, 57(6), 323-334.
- 노경미(2018). 사회적 기업 종사원의 소명의식 과 직무환경이 이직의도에 미치는 영향: 직무 만족과 직무열의의 매개효과를 중심으로. **한국경영컨설팅학회**, 18(2), 27-36.
- 박민희(2019). 임상간호사의 그릿, 직무만족도와 재직의도와와의 관계. **병원간호사회**, 25(3), 285-293.
- 박인경, 최재섭, 홍승분(2019). 운동선수가 인지하는 노력과 보상에 대한 경험적 탐색. **한국스포츠심리학회**, 30(3), 45-60.
- 박휴경(2019). 대학교육체육 수강생들의 그릿과 마인드셋 그리고 운동몰입의 관계. **한국체육학회**, 58(6), 277-289.
- 서대원, 김희정, 장순호(2018). 태권도지도자의 번아웃 (Burnout) 이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. **국기원태권도연구**, 9(2), 181-197.
- 설지수, 정원호(2018). 임파워링 리더십이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향: 직무 열의의 매개효과와 일반적 자기효능감의 조절효과. **인전자원관리연구**, 25(4), 121-146.
- 소연희(2019). 초등교사가 지각한 학교조직 환경, 그릿과 핵심역량과의 구조적관계. **교사교육연구**, 58(4), 635-650.
- 심영균, 김지태(2018). 장애인스포츠 지도자의 고용불안이 번아웃 증후군에 미치는 영향. **한국특수체육학회지**, 26(2), 93-104.

- 안인준, 윤양진, 이무진, 진한근, 안상태(2006). 부산지역 엘리트 체육지도자의 직무환경이 조직몰입 요인에 미치는 영향. **한국체육정책학회지**, 4(1), 69-79.
- 유용준, 이우만, 정구인(2016). 청소년 축구지도자들의 고용불안이 직무 스트레스에 미치는 영향. **한국웰니스학회지**, 11(1), 43-57.
- 이경현, 강현우(2019). 대학 태권도 지도자의 자율성지지 코칭행동이 선수들의 경기력에 미치는 영향 : 그릿의 매개효과. **한국체육학회지**, 58(6), 89-99.
- 이근철, 이강현(2017). 운동선수 코치의 번아웃과 코치-선수 관계에서 코칭열정과 직무몰입의 다중매개효과 검증. **한국스포츠심리학회지**, 28(3), 25-34.
- 이랑, 김완석, 신강현(2006). 직무탈진과 직무몰입의 요구-자원 모델에서 정서노동 전략의 역할: 콜센터 상담원을 대상으로. **한국심리학회지**, 19(4), 573-596.
- 이지현, 김윤진, 임규연(2019). 대학 플립러닝 환경에서 그릿, 협력지향성, 참여도, 문제해결력 간의 관계. **학습자중심교과교육연구**, 19(17), 1047-1071.
- 임태희, 배준수, 서소영, 양윤경(2020). 태권도 선수들이 지각한 코칭행동과 라이프스킬 및 삶의 전이에 대한 구조모형검증. **국기원태권도연구**, 11(1), 145-165.
- 전상완, 이종하(2019). 영화<4 등>을 통해 본 한국 스포츠폭력 문화의 실상 고찰. **한국스포츠학회**, 17(1), 829-838.
- 전익기, 이경호, 조성균, 박정현(2002). 태권도 지도자의 직무환경과 조직유효성과의 관계. **한국체육과학회지**, 11(1), 253-265.
- 정윤덕(2018). 아마추어 선수들의 직무몰입에 관한 선행요인 및 결과요인 분석. **한국스포츠산업경영학회지**, 23(1), 133-148.
- 조홍식(2019). 체육수업에서 교사의 자율성 지지와 동료의 관계성 지지가 학생들의 그릿(Grit)과 학업몰입에 미치는 영향. **한국체육과학회지**, 28(1), 927-943.
- 홍세희(2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. **한국심리학회지**, 19(1), 161-177.
- Alan, S., Boneva, T., & Ertac, S. (2019). Ever failed, try again, succeed better: Results from a randomized educational intervention on grit. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1121-1162.

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review an recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174.
- Duckworth, A. L., 김미정 역 (2016). *GRIT 그릿*. 비즈니스북스.
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019). Gritting their teeth to close the sale: the positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(1), 81-101.
- Kabat-Farr, D., Walsh, B. M., & McGonagle, A. K. (2019). Uncivil supervisors and perceived work ability: the joint moderating roles of job involvement and grit. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 971-985.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*(3rd ed). New York: Guilford Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

ABSTRACT

Relationship among Job environment, Grit and Coaching engagement of Elite Taekwondo Instructor

Sim, Young-Kyun(Sichan Univ.) · Kim, Su-Yeon(Sangji Univ.)
· Seo, Eun-Chul(Wonkwang Univ.)

The purpose of this study was to investigate the Relationship among Job Environment, Grit and Coaching Fever of Elite Taekwondo Instructor. In order to achieve this, a sample of 209 Elite Taekwondo Instructor was by using purposive sampling method The Instructor registered in the 2019 Taekwondo Association's sports organizations are selected as the population. data acquired from 13 instructor were excluded due to inconsistency in their responses. Therefore, the data of 194 people was used for a final analysis. For data processing, frequency analysis, correlation analysis, confirmatory factor analysis, and structural equation modeling were performed using SPSS 23.0 and Amos 23.0 programs. The results obtained from this process were as follows. First, The work environment was found to have a positive effect on the continuous interest, a sub-factor of grit. Second, The work environment was found to have a positive effect on steady effort, a sub-factor of grit. Third, The job environment was found to have a positive effect on coaching engagement. Fourth, Continuous attention, a sub-factor of grit, was not found to have a significant effect on coaching engagement. fifth, Grit's sub-factor, steady effort, was found to have a positive effect on coaching engagement.

Key words: Job Environment, Grit, Coaching engagement, Elite Taekwondo Instructor

논문투고일 : 2020.06.30.
심 사 일 : 2020.07.10.
심사완료일 : 2020.07.30.