

석사학위논문

탁구지도자들의 리더십 행동 유형이
선수들의 경기력에 미치는 효과



제주대학교 교육대학원

체육교육전공

신민성

2005년 2월

탁구지도자들의 리더십 행동 유형이 선수들의 경기력에 미치는 효과

지도교수 이 창 준

이 논문을 교육학 석사학위논문으로 제출함

2004년 11월 일

제주대학교 교육대학원 체육교육전공
제주대학교 중앙도서관
제출자 신 민 성 LIBRARY

신민성의 교육학 석사학위 논문을 인준함

2004년 12월 일

심사위원장 _____인

심 사 위 원 _____인

심 사 위 원 _____인

<국문 초록>

탁구지도자들의 리더십 행동 유형이 선수들의 경기력에 미치는 효과

신 민 성

제주대학교 교육대학원 체육교육전공
지도교수 이 창 준

본 연구는 탁구지도자들의 리더십 행동 유형이 중·고등학교 탁구선수들에게 미치는 효과를 알아보고 바람직한 리더십 유형을 모색하는데 목적이 있다. 본 연구는 2004년 현재 대한탁구협회와 한국 중·고 탁구연맹에 선수등록을 필하고, 협회가 주최 주관하는 전국 규모 이상의 경기대회에 출전한 탁구선수들로써 전국의 중학교, 고등학교 남·녀 탁구선수를 대상으로 하였으며, 연구 목적을 달성하기 위하여 성별, 학교 급별, 경력 그리고 경기성적을 변인으로 분산분석을 실시하였다. 본 연구에서 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 탁구지도자들의 리더십 유형이 성별에 미치는 효과는 훈련과 지지행동, 민주적 지지행동, 권위적 지지행동, 사회적 지지행동 요인에서는 성별, 경기성적과 성별과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 긍정적 피드백 행동 요인에서는 성별에 있어 남자, 여자 간에 유의한 차이를 보였으나, 경기성적, 성별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

둘째, 탁구지도자들의 리더십 유형이 학교 급별에 미치는 효과는 훈련과 지지행동, 권위적 지지행동, 사회적 지지행동 요인에서는 학교 급별, 경기성적, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 민주적 지지행동 요인에서는 학교 급별에 있어 유의한 차이를 보였으나, 경기성적, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그리고 긍정적 피드백행동 요인에서는 학교 급별 경기성적, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서 유의한 차이가 나타났다.

셋째, 탁구 지도자들의 리더십 유형이 경력에 미치는 효과는 훈련과 지지, 권위적, 사회적 지지행동 요인에서는 경력과 경기성적에서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타났고, 민주적 지지행동 요인에서는 경력, 경기성적, 경력과 경기 성적 간 상호작용 모두에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 긍정적 피드백행동 요인에서는 경력, 경기성적에서는 유의한 차이를 보였으나, 경력과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

※ 본 논문은 2005년 2월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
3. 연구 문제	3
4. 용어의 정의	4
II. 이론적 배경	5
1. 리더십의 개념	5
2. 지도자의 리더십 이론	6
3. 리더십의 구조적 체계	10
4. 리더십과 스포츠	14
III. 연구방법	16
1. 연구대상	16
2. 조사도구	16
3. 자료처리	17
IV. 연구결과	19
1. 탁구선수들의 성별에 따른 지도자들의 리더십 행동 유형	19
2. 탁구선수들의 학교 급별에 따른 지도자들의 리더십 행동 유형	22
3. 탁구선수들의 경력에 따른 지도자들의 리더십 행동 유형	25

V. 논 의	29
1. 성별에 따른 탁구지도자들의 리더십 행동 유형	29
2. 학교 급별에 따른 탁구지도자들의 리더십 행동 유형	30
3. 선수경력에 따른 탁구지도자들의 리더십 행동 유형	31
VI. 결 론	32
참 고 문 헌	34
Abstract	37



표 목차

표 1. LSS의 5가지 행동유형	7
표 2. 환경과 인적요인의 산물로서의 상호작용	9
표 3. 리더십의 영향력 체계	10
표 4. 리더십의 권력체계	10
표 5. 조사대상자의 일반적 특성	12
표 6. 측정도구의 신뢰도	13
표 7. 성별에 있어 훈련과 지시행동 요인에 대한 분산분석 결과	14
표 8. 성별에 있어 민주적 지도행동 요인에 대한 분산분석 결과	14
표 9. 성별에 있어 권위적 지도행동 요인에 대한 분산분석 결과	15
표 10. 성별에 있어 사회적 지지행동 요인에 대한 분산분석 결과	15
표 11. 성별에 있어 긍정적 피드백 행동요인에 대한 분산분석 결과	16
표 12. 학교 급별에 있어 훈련과 지시행동요인에 대한 분산분석 결과	16
표 13. 학교 급별에 있어 민주적 지지행동요인에 대한 분산분석 결과	17
표 14. 학교 급별에 있어 권위적 지지행동요인에 대한 분산분석 결과	17
표 15. 학교 급별에 있어 사회적 지지행동 대한 분산분석 결과	18
표 16. 학교 급별에 있어 긍정적 피드백 행동에 대한 분산분석 결과	18
표 17. 선수경력에 있어 훈련과 지시행동요인에 대한 분산분석 결과	19
표 18. 선수경력에 있어 민주적 지도행동요인에 대한 분산분석 결과	19
표 19. 선수경력에 있어 권위적 지도행동요인에 대한 분산분석 결과	20
표 20. 선수경력에 있어 사회적 지지행동요인에 대한 분산분석 결과	20
표 21. 선수경력에 있어 긍정적 피드백행동 요인에 대한 분산분석결과	21

I. 서론

1. 연구의 필요성

경쟁을 특징으로 하는 스포츠 상황은 상대선수를 능가하고 스스로의 목표를 달성하기 위하여 자신의 잠재력을 최대한 발휘하게 된다. 이러한 잠재력을 발휘하기 위해 선수들은 자신을 지도하고 있는 지도자의 지도프로그램에 의해서 반복적인 훈련을 하고 있다. 따라서 선수들이 기술향상과 목표달성을 위해서는 지도자의 효과적이고 효율적인 지도프로그램과 동시에 선수를 이끌 수 있는 지도자의 리더십이 요구되고 있다.

여기서의 리더십이란 조직과 개인의 공통적인 목표를 성취하기 위하여 집단이나 조직 내의 어느 한 구성이 다른 구성원에게 미치는 영향력에 관한 행동이다. 이러한 리더십은 특정 유형조직이나 집단에만 해당되는 요소가 아니고 타인이나 집단의 행동에 영향력을 행사하는 모든 상황에서 발생하게 된다(Hersey & Banchard, 1977).

스포츠에서의 리더십은 스포츠 집단을 효과적으로 운영하는데 있어 매우 중요한 요소이며, 경기력 향상을 위해 효율적인 리더십이 요구 된다.

이러한 관점에서 볼 때 스포츠 집단에서 리더십과 발휘하는 리더십은 선수들이 팀 또는 자신의 목표 달성을 위하여 자발적으로 노력하도록 선수들에게 영향을 미치는 기술 또는 과정이라고 할 수 있다.

따라서 스포츠 집단의 지도자는 팀의 지원자로서, 역할의 분할자로서, 팀내 갈등의 해결자로서, 문제해결 방법의 모델을 제시해주는 역할 담당자로서의 다양한 역할을 동시에 수행해야 하기 때문에 집단 내에서의 지도자 행동은 성원의 만족도와 팀의 성공에 중요한 영향을 미친다(이한규, 1992).

지도자는 선수들이 팀을 사랑하고 만족하며 팀의 훈련에 집중할 수 있는 환경을 마련해주어야 하며, 집단구성원간의 사회적, 심리적 기능을 원활하게 조절하는 것이 집단 지도자의 역할이라고 볼 수 있다(김진표,2001). 이러한 집단 지도자 역할 활동의 효율성을 극대화하기 위한 연구가 경기력 향상을 위한 연구로써 집중되어 연구되고 있으며(김우성, 1995; 김창호, 1996; 구본철, 1994)그 대표적인 것이 리더십이다.

지도자 행동 연구에서, Chelladurai(1978)는 코칭 행동이 효율성은 선수들이 선호하는 행동과 실제행동의 일치성뿐만 아니라, 상황적 특성의 일치성에 의존한다는 다차원적 리더십 모형을 제시하여 지도자의 리더십과 선수들이 만족감 및 경기력 간의 관계를 규명하려고 노력하였다.

지도자의 리더십에 따라서 팀의 성적이 좌우되는 실례를 우리는 많이 보아왔다. 특히 코치의 리더십은 선수들의 기술, 전술은 물론 경기력에 간접적으로 영향을 주는 선수의 만족도와 팀의 응집력에 상당할 정도로 영향을 미치기 때문에(이한규 외, 1991; Chelladurai(1984), 스포츠에서 지도자의 리더십에 관한 연구는 스포츠 상황에서 선수들의 경기력을 이해하는 데 매우 중요한 역할을 할 수 있다.

대부분의 스포츠 팀은 지도자가 인도하는 방향이나 의도에 따라 움직이게 되며, 팀의 성적을 향상시키기 위한 방향으로 나아가기 위해서는 그 방향으로 인도할 효율적인 리더십이 필요하다. 탁구 지도자는 학교의 교사와 같은 역할로서 지도자의 유형, 지도 방침, 지도 방법은 선수들에게 효과 면에서 직접적으로 크게 작용한다.

대부분의 연구 결과들은 선수들이 가장 선호하는 리더십 행동은 훈련과 지시 행동(Chelladurai, 1984; Chelladurai,& Carron, 1983; Chelladurai & Saleh, 1978; Terry & Howe, 1984)이었으며, 다음으로 보상행동을 선호하는 것으로 나타났다(Horne & Carron, 1985; Terry & Howe, 1984). 특히 Horne와 Carron(1985)는 긍정적인 피드백 행동이 선수들의 만족과 상호작용한다고 주장한 반면, Chelladurai(1984)는 낮은 만족감은 선수들이 규정된 리더십 행동과 선호하는 리더십 행동간의 차이점과 일치한다고 주장하였다.

한편, 다른 연구결과에서는 선수들은 운동경력에 따라 지도자의 권위적 행동을 가

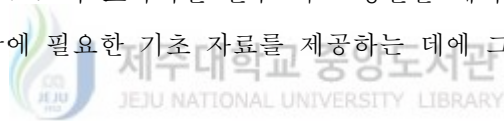
장 선호하였으며(Chelladurai, & Carron, 1983; Chelladurai & Saleh, 1978), Pinard 와 Lacoste(1987)은 모든 연령 집단의 아이스 하키 선수들은 지도자의 훈련과 지시행동을 가장 선호하였고 보상행동을 다음으로 선호하였다.

따라서 본 연구는 중. 고등학교 탁구지도자 리더십유형이 경기력에 미치는 관계에 대한 구체적인 분석을 실시하여 보다 효율적인 지도자 유형을 제시하여 선수 개·개인의 경기력을

향상시킴으로써 팀 성공을 높이는데 기여하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 중. 고등학교 탁구선수들의 지도자에 대한 인식과 경기력에 따른 지도자 유형을 살펴봄으로써 효과적인 선수 지도 방안을 제시하고자하며, 나아가 선수들의 경기력 향상에 필요한 기초 자료를 제공하는 데에 그 목적을 두었다.



3. 연구 문제

본 연구에 따른 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째. 탁구지도자들의 리더십 유형이 성별에 미치는 효과는 어떠한가?

둘째. 탁구지도자들의 리더십 유형이 학교 급별에 미치는 효과는 어떠한가?

셋째. 탁구지도자들의 리더십 유형이 경력에 미치는 효과는 어떠한가?

4. 용어의 정의

1) 리더십

팀의 목표달성을 위해 조직 내에서 지도자가 성원에게 행사하는 영향력 있는 행동을 말한다.

2) 리더십 행동 유형

과업행동과 관계행동이 혼합된 패턴을 말한다.

3) 경기력

경기력은 선수 각 개인이나 팀 전체가 경기장에서 발휘하는 능력을 일컫는 것으로 체력, 기술, 그리고 심리적 요인과 관련된 함수로 표현할 수 있다. 경기력은 선수들의 내. 외적요인 즉 신체적, 생리적, 심리적, 사회 환경적 제반 요인의 상호 작용의 결과로서 나타난다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 리더십의 개념

어느 특정인 또는 소수인이 중심이 되어 집단이나 조직의 통제를 유지하고 그 활동의 방향을 결정짓는 현상은 집단이나 조직에서는 흔히 볼 수 있는 사회현상이다. 이와 같은 지도 종속관계를 특징으로 하는 현상을 리더십(leadership), 지배, 사회적 통제,(social control), 지도적 지위(headship), 대중조작 등의 유사한 개념으로 불리어 왔는데, 리더십은 이를 다루는 입장이나 관점에 따라서 상이하게 정의하고 있다(이유성1999).

Hemphill(1950)은 리더십이란 집단이 공동으로 지향하는 목적을 달성하기 위하여 집단 구성원들의 활동을 선도하는 지도자의 행동이라 정의하였고, Cartwright(1968)은 리더십을 집단목표를 설정하는 활동, 집단목표를 실현시키는 활동, 구성원간의 상호작용의 질을 높이는 활동, 집단의 응집력을 조성하여 이것을 집단자원(group resource)으로 이용하도록 하는 집단에 의한 목표달성 기능과 유지 기능이 포함되어 있음을 시사하였다. 이 정의를 운동집단과 관련시켜 생각하여 보면, 집단의 목표를 성취하기 위하여 구체적인 지도계획을 세우고, 명령하는 것은 지도나 연습의 효과를 향상시키는 목표달성기능이며, 연습 분위기를 조성하고 인간관계를 조정하며 집단 구성원의 일체감, 연대감을 조장하여 바람직한 분위기 조성, 응집력, 사기를 높이는 기능은 유지기능인 것이다.

Hersey와 Blanchard(1977) 등은 리더십이란 일정한 상황 하에서 목표를 달성하기 위하여 개인이나 집단의 활동에 영향을 미치는 과정, 즉 리더십은 지도자와 추종자 및 상황적 변수의 함수라고 정의하였다. 또한 임변장(1944)은 개인이 조직의 목적과 개인의 목적을 모두 만족시키기 위하여 다른 사람의 동기화를 촉진시키고 개인의 조직의 목적과 개인의 목적을 모두 만족시키기 위하여 다음 사암의 동기화를 촉진시키고 영향력을 행사하는 과정으로서 리더십의 개념을 정의하였다.

이상의 정의를 통해서 볼 때, 리더십이란 일정한 상황에서 목표의 달성을 위하여 개인 혹은 집단행동에 영향력을 행사하는 과정이라 정의할 수 있다.

2. 지도자의 리더십 이론

1) 특성이론

특성 이론은 일명 자질 이론이라고 하며 리더가 갖추어야 할 성격 특성 그 자체를 찾아내는데 연구의 초점을 두고 있다. 훌륭한 리더에게는 남과 다른 개인적인 특성이 있다고 생각하여 이 특성이 있다고 생각하여 이 특성을 추출하려고 노력하였다. 따라서 역사상 유명한 위인들을 대상으로 하여 연구자들은 그들이 공통적으로 가지고 있는 특성을 상황에 관계없이 리더의 자질을 정력, 추진력, 야망, 결단성, 자신감, 친근감, 애정, 정직, 공정성, 충성, 신뢰성, 기술적 완전성, 교수기술을 말하였다(Marriner, 1984).

스포츠에 관련된 분야에서는 Hendry(1972)는 운동코치들은 우세하고 공격적이며 권위적인 것처럼 인지된다고 하였으며 Ogivie와 Tuko(1966)는 축구, 육상경기, 미식축구, 야구 등에서 두각을 나타낸 코치들의 성격특성은 보통인 과 쉽게 구별될 수 있다고 했다. Andrud(1970)와 Gagen(1971)은 코치들이 욕구성취, 열정, 그리고 에너지 특성에서 높았다고 했으나 Longmuir(1972)는 코치들은 독단주의, 감정적 무관심, 대인관계, 그리고 측정된 다른 성격 특성에서 다른 사람들과 다르지 않다고 했다.

1972년 이후 리더십 특성이론을 연구하는 스포츠 연구의 수가 격감해 왔다. Sage(1975)는 특성이론을 지지하는 연구 결과가 매우 적고 이를 지지하는 연구들조차도 여러 가지 방법론상의 오류가 있어, 그 결과를 일반화하는 데는 문제가 있다는 것을 지적하고 있다.

2) 행동이론

리더십을 지도자의 능력적 특성이나 성격적 특성, 신체적 특성에 의하여 발휘되는 특성 이론적 접근 방법에 대한 대안으로 연구자들은 지도자의 행동이나 활동을 연구하기 위해서 성공한 지도자의 행동에 초점을 맞추어 연구가 진행되었다. 행동이론을 효과적인 리더십의 행동적 차원이 밝혀지면 모든 사람이 훌륭한 지도자로서 훈련될 수 있다는 주장으로서 선천적인 특성에 초점을 둔 특성이론과 구별된다. 이 이론에 의하면, 리더십의 본질은 훌륭하다고 인정 되는 지도자의 각종 특성을 확인하는 방법으로 아이오와 지도자 행동 연구, 오하이오 주립 대학의 지도자 행동연구 미시간 대학의 지도자 행동 연구 등을 들 수 있다(정용민, 윤한률, 1944). 먼저, 아이오와 리더십 연구(Iowa Leadership Studies)는 세 가지 스타일의 변함에 따라 어떠한 행동을 보이는가를 설명하고 있는데, 이에 대해 살펴보면 다음과 같다.

- (1) 권위형(authoritarian style) : 명령적이고 참여를 허용하지 않는 스타일. 칭찬이나 비판을 개인적으로 행하되 친절하고, 노골적으로 냉정한 것은 아니고 중립적인 태도를 취하는 형
- (2) 민주형(democratic style) : 집단의 토이나 결정을 권장한다. 칭찬이나 비판 시에도 객관적인 입장을 취하고 정신적으로 그 집단의 일원이라는 점을 강조하는 형
- (3) 자유방임형(laissez faire style) : 집단에게 완전한 자유를 주고 사실상 리더십 행사가 없는 형

또한, 미시건 대학에서도 리더십 연구의 행동은 오하이오 주립대학과 거의 같은 시기에 리더십에 관련된 사회연구소에서 연구가 시작되었다. 이 연구는 지도자의 행동(leader behavior), 집단 과정(group process), 집단의 성과(group performance)들 간의 관계를 중점적으로 파악하는 것이었으나 오하이오 주립대학의 연구와 마찬가지로 주된 목적은 어떠한 유형의 리더십 행동이 집단의 성과를 높이는가를 밝혀내려는 것이었다.

따라서 그들은 이상적인 지도자와 비이상적인 비지도자들이 어떻게 다른가를 연구하기 위하여 지도자의 행동에 관한 기술과 내용을 분석하고 상극 분석을 실시한 결과 지도자의 지도 유형은 기본적으로 종업원 중심(employee orientation)과 생산성 중심(production orientation)의 행동 유형 두 가지로 추출하였다. 이는 생산성 중심 행동지도자가 추종자들이 해야할 일을 하는데 필요한 수단으로 생각하기에 그의 행동도 생산성 측면과 기술적 측면의 행동으로 나타나며, 종업원중심 행동 지도자는 인간관계 측면을 중요하게 생각하기 때문에 그의 행동은 추종자의 개인 욕구에 충족하는데 초점을 맞추는 행동이 일어난다는 점이다(하형주, 1996)

3) 상황적 특성이론

상황적 특성 이론을 과거의 특성 이론이나 행동 이론과 달리 효과적인 리더십의 행동적 특성을 상황적 요인과 관련시킴 이론이다. 상황 이론에서 주어진 상황에서 지도자에게 가장효과적일 수 있는 특성, 기능, 행동을 결정해주는 상황이 여러 측면을 확인하는데 관심을 두고 있다. 즉, 리더십은 지도자의 행동뿐만 아니라 특별한 상황에 따라 그 효율성이 다르다고 할 수 있다(채관석1997).

Fiedler는 LPC(Least Preferred Co-worker Scale)라는 지도자의 태도를 측정함으로써 지도자의 유효성을 예측하고자 시도하였다. 그는 서로 다음 지도자에 따라 상이한 결과를 가져옴을 알게 되고 나서 이러한 결과의 차이를 설명하고 자 지도자 행동 상황 이론을 개발하였다. Chelladurai(1978)의 다차원적 리더십 모형은 지도자 행동의 진행 과정을 개념화하는데 상호 작용 적으로 접근하는 것이 특징이다. 지도자의 행동을 일으키는 선행 요건으로 상황적 특성, 지도자의 특성, 구성원의 특성을 들고 있다.

상황적 특성은 집단의 규모 조직의 형태 스포츠 종목의 특성을, 지도자의 특성은 지도자의 경력, 지도자의 선수 경력, 연령 지도 팀의 승률을, 구성원의 특성은 성별과 경험의 정도 등을 의미하는데, 이것들의 지도자의 행동에 영향을 미치고 있다(하형주, 1996).

4) 상황적 행동이론

요구된 행동(Required Behavior)과 실제 행동(Actual Behavior), 선호된 행동(Preferred Behavior)으로 지도자의 행동은 상황적 특성에 따라 결정된다. 이것을 검증하기 위하여 Chelladurai(1978)는 코치의 지도행동 유형을 5가지로 분류하였다.

행동을 분류한 이유로서 지도자가 전문적인 지식을 가지고 선수에게 전술과 전략 등을 가르치는 훈령과 지시행동이 있어야 하며, 장기적으로 선수들이 팀의 목표 달성을 위하여 매진하기 때문에 팀의 응집력을 향상시킬 수 있는 사회적 지지행동이 필요하며, 또한 선수들의 재거 보상을 줄 수 있는 긍정적 피드백의 행동이 필수적이다(곽철근2002).

행동을 평가하기 위한 더욱 객관적인 방법은 목표한 행동에 대한 직접적 관찰이 요구된다. LSS의 코치 리더십 유형은 훈령과 지시 행동, 민주적 지도행동, 권위적 지도 행동, 사회적지지 행동, 긍정적 피드백 행동 등의 5가지로 구분되어 있으며, 리더십의 유형별 내용은 <표 1>에 나타난 바와 같다.

표 1. LSS의 5가지 행동유형

구 분	내 용
훈령과 지시행동	훈령과 선수에게 강하고 힘든 훈령을 강조하고 용이하게 시킴으로써 선수들의 경기력을 향상시키는 데 목적을 둔 지도행동이다. 따라서 선수들에게 기술, 기교, 전술 등을 중점적으로 지도하며, 선수들 간의 관계를 명확히 하고 선수들 각 개인의 활동이 조화되도록 구성하는 행동
민주적 지도행동	민주선수들이 팀의 목표설정, 훈련방법 그리고 전술과 전략에 관한 의사결정에 상당한 정도로 참여토록 하는 행동
권위적 지도행동	권위적 코치의 독단적인 의사결정과 코치의 권위에 중점을 둔 행동
사회적 지지행동	사회적 선수 각 개인의 복지, 팀의 좋은 분위기, 그리고 선수들 사이의 따뜻한 인간관계에 중점을 두는 행동
긍정적 피드백행동	긍정적 선수들이 훌륭한 행동과 경기내용에 대해서 인정을 하거나 또는 일에 대한 보상을 해주는 행동

3. 리더십의 구조적 체계

리더십은 구조적 측면에서 크게 사회적 상호작용체계(social interaction system), 영향체계(influence system), 권력체계(power system)의 세 가지 관점에서 조명될 수 있다.

1) 사회적 상호작용체계

상호작용체계는 조직 구성원간의 관계를 호혜관계(reciprocity)와 상호의존(mutual dependence)의 관점에서 조망될 수 있다.

Thibaut와 Kelly(1966)는 인간사회에서의 대인관계의 에센스는 상호작용이라고 했으며, Hollander(1971)는 이를 정의하여 사회적 상호작용은 둘 또는 그이상의 사람들이 행동을 서로 의존하는 호혜관계인 동시에, 개인의 외양(outlooks)과 행위에 영향을 주는 커뮤니케이션 과정이라고 했다. 이와 유사한 관점은 Thibaut & Kelly(1966)에 의해서도 주장되었는데, 그는 인간은 상호작용에 의해서 다른 사람의 존재를 깨닫고 그에 따라 행동하며, 서로를 위해 무엇인가를 만들어 내며, 서로를 위해 의사소통을 한다고 하였고, 모든 경우에 있어 상호작용을 통하여 자신의 정체성을 확인할 수 있으며, 자신의 행위가 다른 사람에게 영향을 미치는 가능성을 갖게 된다고 주장했다(이유성 1999).

singer(1972)는 코치와 선수들이 상호 작용 할 수 있는 시간을 많이 가지면 가질수록 경기의 성과를 좋게 할 수 있다고 했으며, 이것과 약간 다른 맥락이긴 하지만 Hendry(1974)는 코치와 선수 간에 관계를 다음과 같이 말하였다.

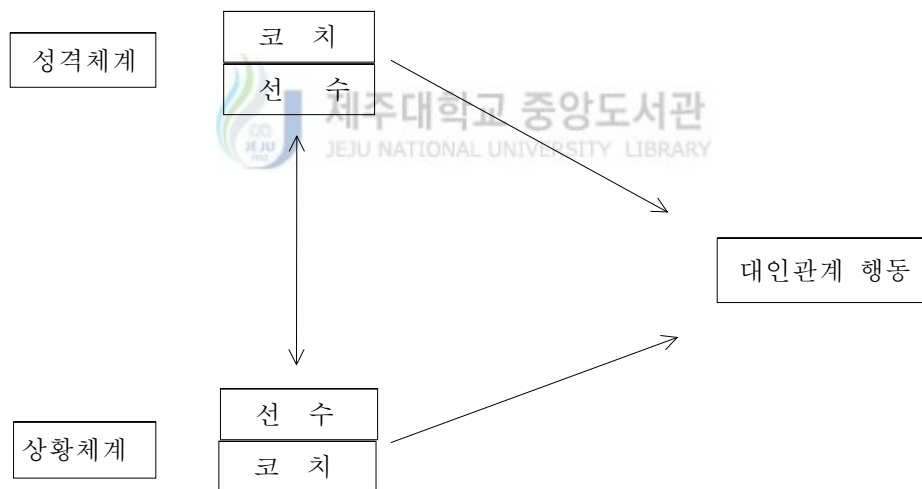
“선수들의 성격연구에서 어려운 점의 하나는 선수들의 실제로는 연구자가 예측한 행동을 취하지 않는다는 것이다. 아마도 이것은 선수들의 성격 형태가 사회적 맥락에서 고려되지 않았다는 사실 때문일 것이며, 이로 볼 때 기술의 습득과 운동 수행을 가능하게 하는 선수들의 사회적 상호작용과 이 상호작용으로부터 생기는 결과네 코치의 성격과 선수들의 성격이 영향을 미치고 있는 것이라고 볼 수 있다.”

또한 이와 유사한 제안으로서, Carron과 Chelladurai(1978)는 Lewin의 공식

B=f(P,E)을 이용하여 코치-선수의 대인관계를 분석하였다. 즉 Lewin의 공식에서 코치-선수의 대인관계에는 두 가지 체계가 포함되는바. 그 하나는 성격체계(personality system)로 코치 및 선수의 성격, 인적선호, 요구, 성향성 등이 포함되며, 다른 하나는 상황 체계(situational system)라 불리는 것으로, 코치-선수의 대인 관계에 영향을 주는 과제의 성격(nature of task), 규범기준(nomative standards)과 역할기대(role expectation prevalent), 기술의 수준(level of technology),조직의 구조((organized formal seructure)와 같은 요인이 포함된다.

다음의 <표2> 은 지도자와 선수의 성격과 상황에 따라 상호간의 대인관계 행동모형을 그림으로 나타내었다.

표 2. 환경과 인적요인의 산물로서의 상호작용(Carron, 1980)



2) 영향체계의 관점

이 관점은 리더(코치), 부하(선수), 상황의 3가지가 리더십의 과정에서 서로 상호 영향을 미친다는 사실에 기초를 둔다.

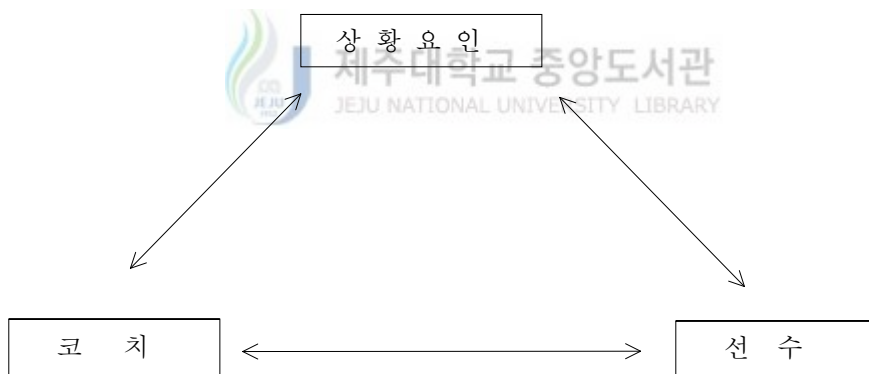
Hollander와 Julian은 리더십의 상호관계에서 부하(선수)측 입장을 다음과 같이

보았다.

“기대에 부응하고 , 집단의 목표를 달성해야 할 리더의 위치에 있는 사람은, 다른 사람에게 보상을 제공해야 한다. 그리고 보상은 지위(status), 존경(esteem), 영향력의 확대(hightened influrnce)라는 형태로 되돌아온다. 왜냐하면 리더십은 상호 영향 관계를 포함하기 때문이다. 관계의 유지는 어떤 형태로든 양쪽에 영향을 주는 것으로 가능하다.”

상황이 리더와 부하에 미치는 영향 또는 강조되어야 하는데, 리더와 부하가 영향을 주고 받는데 관련되는 상황 수(situational parameters)로는 (1) 과제의 성질(nature of task), (2) 자극의 정도(degree of pressure of stress), (3) 역할기대와 기주의 명료성(ciality of role expectation & standards), (4) 상황적 물리적, 지리적 측면(physical geographical aspects of the situation) 등이 주목을 받았다.

표 3. 리더십의 영향력 체계



3) 권력체계

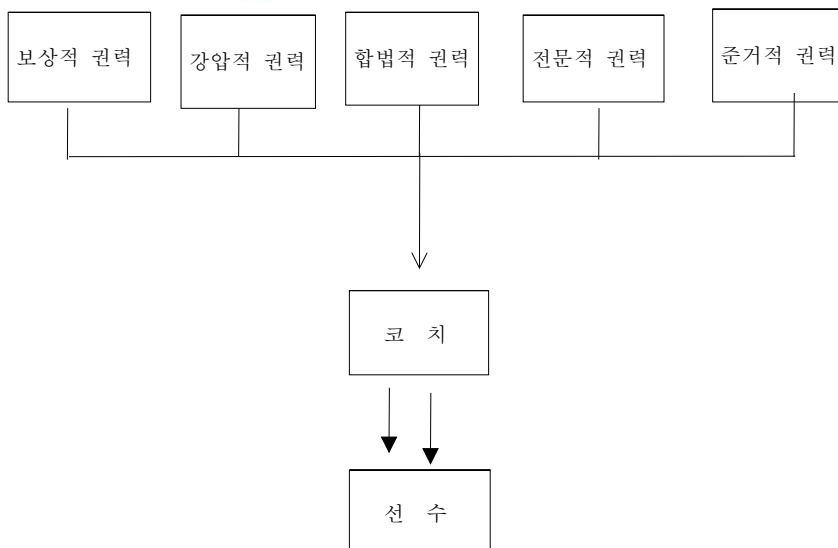
이 관점은 리더십의 구체적 체계를 권력체계로 조망될 수 있다는 것으로, 리더가 리더-부하 관계에서 현저하게 많은 역할을 하는 공적조직, 즉 지위에 재하는 권력의 결과로서 리더가 영향력을 행사할 수 있는 잠재력이 큰 조직에서 현저하게 나타난다.

리더십의 권력체계 관점을 리더-부하의 관계에서 리더는 부하가 리더에게 주는 영향력 보다 더 많은 영향력을 부하에게 줄 수 있다는 사실을 반영한다. 권력체계는 코치-선수의 관계에도 적용이 가능한 것으로 Carron(1980)에 의하면 코치는 두 가지 형태의 리더도 구분될 수 있다.

하나는 자생리더(emergent leader)로서, 이는 선구의 측면이 강한 리더인데, 개인적인 용감성(prowness), 기술(skill), 우월성(competancy)등의 결과로서 리더십이 은연중에 나타나거나, 팀의 대표성(team captaincy), 지명(nomination), 선발(selection), 선거(election) 등을 통해서 리더로 선정된다. 이 형태에서 선수-리더의 권력 원천은 우월성(competancy), 기술(skill) 등이 발휘된 결과로서 확보된다(이유성1999).

다음의 (표 4)는 French와 Raven의 구분에 의하여 선수와 지도자 상호간에 존재하는 즉, 지도자가 선수에게 누리고 작용하는 여러 가지 권력을 각각의 특징과 성격에 따라 보상적 권력, 강압적 권력, 합법적 권력, 전문적 권력, 준거적 권력으로 분류하여 표로 나타내었다.

표 4. 리더십의 권력체계(Carron, 1980)



4. 리더십과 스포츠

운동이나 스포츠 활동은 개인적으로 이루어지는 것도 있으나 집단적으로 행해지는 경우가 많다. 집단이란 구성원들이 상호 의존되어 있으며, 서로에 대해 상호 영향을 갖고 있고 적어도 공통의 상호작용의 잠재력을 갖는 하나의 사회적 집단(홍대식, 1998). 또는 행위를 규제하는 어떤 규범을 공유하고 있어 어느 정도 지속적이고 반복적인 역할 관계로 맺어진 두 사람 이상의 개인적으로 이루어진 단위라고 할 수 있다(전병자, 1989).

이러한 집단에는 그 집단이 추구하는 목표에 따라 여러 가지 형태로 구분할 수 있는데, 그 중에서 플레이를 구체화하기 위한 제1차적인 기능 w1qksd인 스포츠 집단은 스포츠를 하기 위한 집합체로서 지각 목표의 공유, 상호 활동 지휘, 역할의 분화, 규범의 공유를 포함한다.

스포츠 집단은 그 구성과 목적이 분명해야 하고, 구성원들 상호간의 사회적 연관은 팀의 승리에 상당한 영향을 미치게 된다. 즉 집단 구성원들이 서로의 장점과 단점을 잘 이해하고 받아들일 수 있을 만큼 서로를 잘 알고 서로 효율적으로 의사소통하며, 업무를 수행하는데 적당한 역할을 할 수 있는 리더십을 갖는다. 이러한 집단 구성원들 간의 원만한 대인관계와 서로 친형제들처럼 친숙하다는 것은 상당히 중요한 위치를 갖게 되는 것이며, 리더는 집단 유지를 위한 규범을 기초로 하여 목표달성을 위해 구성원들을 독려하고, 계획을 수립하고, 실천하여야 하는 리더십을 필요로 한다.

이상에서 볼 때 윤인호(1987)는 스포츠 집단에서의 리더는 집단의 지도력 역할을 띠고 집단의 대표적 성격을 가지고 있으며, 집단이 중심이 되므로 첫째, 팀 활동이 일정한 목표를 향하고 있는가를 통찰할 수 있는 능력을 가지고 있어야 한다. 둘째, 구성원의 능력을 똑똑히 알고 장단점에 따라 적절한 지위를 주어야 한다. 넷째, 자신에 대해 공평한 동시에 성원에 대해서도 공평해야 한등의 조건을 갖추어야 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 집단 또는 상황이 변화하는 것은 리더십에 있어서 많은 변화를 초래하므로, 이러한 집단 목표를 달성하기 위한 보다 효율적인 리더십 발휘를 위해서는 리더의 위치를 확보하고, 집단 규범에 충실해야 하며, 적극적

인 태도와 전체 상황판단, 수행 방법의 확실한 제시, 구성원의 의견을 잘 받아들일
것 등의 자세가 필요하다.



Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2004년 대한탁구협회와 한국 중·고 탁구연맹에 선수등록을 필하고, 협회가 주최 주관하는 전국 규모 이상의 경기대회에 출전한 탁구선수들로서 전국의 중학교, 고등학교 남·녀 탁구선수를 대상으로 실시하였다. 설문지는 480부를 배부하여 450부를 회수하였으며, 회수된 설문지중 불성실하게 응답한 설문지 31부를 제외하고 419부를 최종분석 자료로 활용하였다.

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과는 <표 5>와 같다.

표 5. 조사대상자의 일반적 특성

변인	구분	대상자	비율(%)
성별	남	153	36.5
	여	266	63.5
학교 급별	중학교	155	37.0
	고등학교	264	63.0
경력	4년 이상	88	21.0
	6년 이상	189	45.1
	8년 이상	142	33.9

2. 조사도구

본 연구는 지도자들의 리더십유형이 중·고등학교 탁구선수들의 경기력에 관한

연구를 위하여 자료수집 도구로 설문지를 사용하였고, 사용된 설문지를 기초로 하여 작성된 설문지는 예비 검사를 실시 후 수정과 보완을 거쳐 사용하였으며, 설문지 구성 내용은 다음과 같다.

스포츠 지도자 행동 검사지(Leadership Scale for Sport :LSS)는 스포츠 지도자 행동유형의 측정을 위해 Chelladurai와 Saleh(1980)가 개발한 스포츠 행동 검사지를 사용하였다. 이검사지는 훈련과 지시 행동유형(Training & Instruction Behavior), 민주적 행동유형(Democratic Behavior), 사회적 지지행동 유형(Social Support Behavior), 권위적 행동유형(Autocratic Behavior), 긍정적 보상 행동유형(Positive Feedback Behavior)으로 나누고, 총40개 문항으로 구성되어 있다.

이검사지의 타당도와 신뢰도는 김병현 등(1990)에 의해 확인되었다.

표 6. 측정도구의 신뢰도

구 분	문항번호	Alpha
훈련과 지시행동	1, 5, 8, 11, 14, 16, 21, 24, 27, 30, 33, 36, 39	.8056
민주적 지도행동	2, 9, 17, 19, 22, 28, 31, 37, 40	.7848
권위적 지도행동	6, 12, 25, 32, 38	.7764
사회적 지지행동	3, 7, 13, 18, 20, 23, 29, 34	.8157
긍정적 피드백 행동	4, 10, 15, 26, 35	.8422

3. 자료처리

탁구 지도자 지도 유형과 선수들의 만족도 등을 설문지의 목적과 내용을 설명 후 자기평가 기입법(Self-administration)으로 실시하였다.

수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science)통계 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 분석기법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자들이 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 하였다.

둘째, 지도자 유형이 탁구선수 성별, 학교 급별, 경력에 대한 평균 및 표준편차를 산출하였다.

셋째, 지도자 유형이 탁구선수 성별, 학교 급별, 경력이 경기성적에 대한 평균차 검증에 위하여 이원 분산분석(two-way ANOVA)을 실시하였다.

넷째, 유의수준은 $p < .05$ 의 수준으로 설정하였다.



IV. 연구결과

1. 탁구선수들의 성별에 따른 지도자들의 리더십 행동 유형

본 연구는 2004년 현재 대한탁구협회와 한국 중·고 탁구연맹에 선수등록을 필하고, 협회가 주최 주관하는 전국 규모 이상의 경기대회에 출전한 탁구선수들로써 전국의 중학교, 고등학교 남·녀 탁구선수를 대상으로 실시하였으며, 탁구지도자들의 리더십 유형이 성별에 대한 훈련과 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과는 <표 7>과 같다.

표 7. 성별에 있어 훈련과 지지행동 요인에 대한 분산분석 결과

변인	성별*경기성적				성별*성적
	남	여	입상	비입상	
	M±SD	3.61±.58	3.73±.47	3.69±.53	3.67±.51
훈련과 지지행동	F	6.842		1.810	1.262
	p	.009**		.179	.262

** : p<.01

<표 7>에 보는바와 같이 훈련과 지지행동 요인에서는 성별 간에 있어 남자는 3.61±.58, 여자는 3.73±.47로 유의한 차이를 보였으나, 경기성적, 성별과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 8. 성별에 있어 민주적 지도행동 요인에 대한 분산분석 결과

변인		성별		경기성적		성별*성적
		남	여	입상	비입상	
	M±SD	3.30±.57	3.24±.61	3.26±.62	3.26±.53	
민주적 지도행동	F		1.655	.317		.526
	p		.199	.574		.469

<표 8>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 민주적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 8>에 보는바와 같이 민주적 지지행동 요인에서는 성별 간에 있어 남자는 3.30±.57, 여자는 3.24±.61를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.26±.62, 비입상은 3.26±.53으로 나타남에 유의한 차이를 보이지 않았으며, 성별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 9. 성별에 있어 권위적 지도행동 요인에 대한 분산분석 결과

변인		성별		경기성적		성별*성적
		남	여	입상	비입상	
	M±SD	2.44±.62	2.55±.66	2.53±.65	2.44±.62	
권위적 지도행동	F		1.068	1.010		.917
	p		.302	.316		.339

<표 9>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 권위적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 9>에 보는바와 같이 권위적 지지행동 요인에서는 성별 간에 있어 남자는 2.44±.62, 여자는 2.55±.66를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 2.53±.65, 비입상은 2.44±.62으로 나타남에 유의한 차이를 보이지 않았으며, 성별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 10. 성별에 있어 사회적 지지행동 요인에 대한 분산분석 결과

변인	성별		경기성적		b성별*성적	
	남	여	입상	비입상		
	M±SD	3.13±.50	3.05±.51	3.09±.51	3.04±.49	
사회적 지지행동	F	.728		.540	.116	
	p	.394		.463	.734	

<표 10>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 사회적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 10>에 보는바와 같이 사회적 지지행동 요인에서는 성별 간에 있어 남자는 3.13±.50, 여자는 3.05±.51를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.09±.51, 비입상은 3.04±.49로 나타난바 유의한 차이를 보이지 않았으며, 성별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

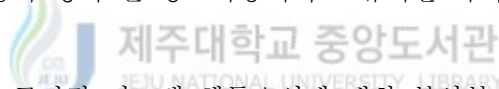


표 11. 성별에 있어 긍정적 피드백 행동요인에 대한 분산분석 결과

변인	성별		경기성적		성별*성적	
	남	여	입상	비입상		
	M±SD	3.40±.64	3.26±.61	3.36±.63	3.19±.61	
긍정적 피드백 행동	F	5.526		.969	2.509	
	p	.019*		.325	.114	

* : p<.05

<표 11>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 긍정적 피드백행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 11>에 보는바와 같이 긍정적 피드백 행동 요인에서는 성별간에 있어 남자는 3.40±.64, 여자는 3.26±.61로 나타나 유의한

차이를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.36±.63, 비입상은 3.19±.61으로 보였으며, 성별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

2. 탁구선수들의 학교 급별에 따른 지도자들의 리더십 행동 유형

탁구지도자들의 리더십 유형이 학교 급별에 대한 훈련과 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과는 <표 12>과 같다.

표 12. 학교 급별에 있어 훈련과 지지행동요인에 대한 분산분석 결과

변인	학교급별		경기성적		학교급별*성적	
	중학교	고등학교	입상	비입상		
	M±SD	3.73±.49	3.66±.53	3.69±.52	3.67±.51	
훈련과 지지행동	F	1.005		.718		1.621
	p	.317		.397		.204

<표 12>에 보는바와 같이 훈련과 지지행동 요인에서는 학교 급별 간에 있어 중학교는 3.73±.49, 고등학교 3.66±.53를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.69±.52, 비입상은 3.67±.51으로 나타난바 유의한 차이를 보이지 않았으며, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 13. 학교 급별에 있어 민주적 지지행동요인에 대한 분산분석 결과

변인	학교급별		경기성적		학교급별*성적
	중학교	고등학교	입상	비입상	
	M±SD	3.34±.59	3.21±.59	3.26±.62	3.26±.53
민주적 지지행동	F	4.232		.167	.022
	p	.040*		.683	.881

* : p<.05

<표 13>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 민주적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 13>에 보는바와 같이 민주적 지지행동 요인에서는 학교 급별간에 있어 중학교는 3.34±.59, 고등학교 3.21±.59로 나타나 유의한 차이를 보였으나, 경기성적에서는 입상은 3.26±.62, 비입상은 3.26±.53으로 나타난바 유의한 차이를 보이지 않았으며, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.



표 14. 학교 급별에 있어 권위적 지지행동요인에 대한 분산분석 결과

변인	학교급별		경기성적		학교급별*성적
	중학교	고등학교	입상	비입상	
	M±SD	2.44±.63	2.55±.65	2.53±.65	2.44±.62
권위적 지지행동	F	1.270		.910	.333
	p	.260		.341	.564

<표 14>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 권위적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 14>에 보는바와 같이 권위적 지지행동 요인에서는 학교 급별간에 있어 중학교는 2.44±.63, 고등학교 2.55±.65를 보였으며,

경기성적에서는 입상은 2.53±.65, 비입상은 2.44±.62으로 나타남바 유의한 차이를 보이지 않았으며, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 15. 학교 급별에 있어 사회적 지지행동 대한 분산분석 결과

변인	학교급별		경기성적		학교급별*성적	
	중학교	고등학교	입상	비입상		
	M±SD	3.13±.57	3.05±.46	3.09±.51	3.04±.49	
사회적 지지행동	F	1.353		2.061		2.689
	p	.245		.152		.102

<표 15>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 사회적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 15>에 보는바와 같이 사회적 지지행동 요인에서는 학교 급별간에 있어 중학교는 3.13±.57, 고등학교 3.05±.46를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.09±.51, 비입상은 3.04±.49으로 나타남바 유의한 차이를 보이지 않았으며, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 16. 학교 급별에 있어 긍정적 피드백 행동에 대한 분산분석 결과

변인	학교급별		경기성적		학교급별*성적	
	중학교	고등학교	입상	비입상		
	M±SD	3.38±.65	3.27±.61	3.36±.63	3.19±.61	
긍정적 피드백 행동	F	8.881		7.374		4.284
	p	.003**		.007**		.039*

* : p<.05 ** : p<.01

<표 16>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 긍정적 피드백행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 16>에 보는바와 같이 긍정적 피드백 행동 요인에서는 학교급별 간에 있어 중학교는 3.38±.65, 고등학교 3.27±.61를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.36±.63, 비입상은 3.19±.61으로 나타남바 유의한 차이가 보였으며, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타났다.

3. 탁구선수들의 경력에 따른 지도자들의 리더십 행동 유형

탁구지도자들의 리더십 유형이 경력에 대한 훈련과 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과는 <표 17>과 같다.

표 17. 선수경력에 있어 훈련과 지지행동요인에 대한 분산분석 결과

변인	경 력	경기성적		경력*성적		
		4년이상	6년이상		8년이상	입상
	M±SD	3.78±.53	3.65±.55	3.67±.46	3.69±.52	3.67±.51
훈련과 지지행동	F		1.020		1.667	3.785
	p		.362		.197	.024*

* : p<.05

<표 17>에 보는바와 같이 훈련과 지지행동 요인에서는 경력에 있어 4년 이상은 3.78±.53, 6년 이상은 3.65±.55, 8년 이상은 3.67±.46를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.69±.52, 비입상은 3.67±.51으로 나타남바 유의한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타났다.

표 18. 선수경력에 있어 민주적 지도행동요인에 대한 분산분석 결과

변인		경 력			경기성적		경력*성적
		4년이상	6년이상	8년이상	입상	비입상	
	M±SD	3.27±.56	3.33±.62	3.17±.57	3.26±.62	3.26±.53	
민주적 지도행동	F		1.901		.106		1.370
	p		.151		.744		.255

<표 18>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 경력에 대한 민주적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 18>에 보는바와 같이 민주적 지지행동 요인에서는 경력에 있어 4년 이상은 3.27±.56, 6년 이상은 3.33±.62, 8년 이상은 3.17±.57를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.26±.62, 비입상은 3.26±.53으로 나타남바 유의한 차이를 보이지 않았으며, 경력과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

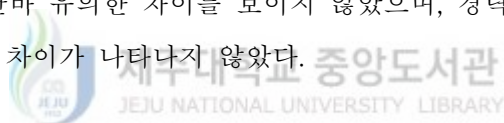


표 19. 선수경력에 있어 권위적 지도행동요인에 대한 분산분석 결과

변인		경 력			경기성적		경력*성적
		4년이상	6년이상	8년이상	입상	비입상	
	M±SD	2.48±.61	2.41±.63	2.64±.66	2.53±.65	2.44±.62	
권위적 지도행동	F		.849		1.718		4.715
	p		.429		.191		.009**

** : p<.01

<표 19>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 경력에 대한 권위적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 19>에 보는바와 같이 권

위적 지지행동 요인에서는 경력에 있어 4년 이상은 2.48±.61, 6년 이상은 2.41±.63, 8년 이상은 2.64±.66를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 2.44±.65, 비입상은 2.44±.62으로 나타남에 유의한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 경기 성적 간 상호 작용에서만 유의한 차이가 나타났다.

표 20. 선수경력에 있어 사회적 지지행동요인에 대한 분산분석 결과

변인		경 력			경기성적		경력*성적
		4년이상	6년이상	8년이상	입상	비입상	
	M±SD	3.14±.58	3.12±.50	2.98±.45	3.09±.51	3.04±.49	
사회적 지지행동	F		2.374		2.931		5.054
	p		.094		.088		.007**

** : p<.01

<표 20>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 경력에 대한 사회적 지지행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 20>에 보는바와 같이 사회적 지지행동 요인에서는 경력에 있어 4년 이상은 3.14±.58, 6년 이상은 3.12±.50, 8년 이상은 2.98±.45를 보였으며, 경기성적에서는 입상은 3.09±.51, 비입상은 3.04±.49으로 나타남에 유의한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 경기 성적 간 상호 작용에서만 유의한 차이가 나타났다.

표 21. 선수경력에 있어 긍정적 피드백행동 요인에 대한 분산분석결과

변인		경 력			경기성적		경력*성적
		4년이상	6년이상	8년이상	입상	비입상	
	M±SD	3.48±.60	3.31±.66	3.21±.57	3.36±.63	3.19±.61	
긍정적 피드백 행 동	F		5.617		8.800		.104
	p		.004**		.003**		.902

** : p<.01

<표 21>은 탁구지도자들의 리더십 유형이 경력에 대한 긍정적 피드백행동에 미치는 효과를 알아보기 위해 이원 분산분석 결과이며, <표 21>에 보는바와 같이 긍정적 피드백행동요인에서는 경력에 있어 4년 이상은 $3.48 \pm .60$, 6년 이상은 $3.31 \pm .66$, 8년 이상은 $3.21 \pm .57$ 를 보이며, 경기성적에서는 입상은 $3.36 \pm .63$, 비입상은 $3.19 \pm .61$ 으로 나타남바 유의한 차이를 보였으나, 경력과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.



V. 논 의

1. 성별에 따른 탁구지도자들의 리더십 행동 유형

김종태(2003)는 운동부 지도자의 지도행동 유형이 초등학교 운동선수의 만족도에 미치는 영향에서 성별에 대해서는 초등학교 운동선수들이 가장 선호하는 지도행동 유형은 긍정적 송환형이고 그 다음은 사회적 지지형이었으며, 반면에 가장 싫어하는 지도행동유형은 권위형인 것으로 나타났고, 남자보다 여자 선수들이 긍정적 송환형 지도행동 유형을 더 선호하고 있다고 보고하고 있으며, 곽철근(2002)의 지도자의 지도유형에 따른 태권도 선수들의 경기력에 관한 연구에서는 남자선수가 여자선수보다 태권도 지도자의 훈련과 지시행동($p < .001$), 사회적 지지행동($p < .05$), 긍정적 피드백 행동($p < .05$)에 대한 높은 인식을 보였으며 단체입상경력과 개인입상경력이 있는 선수들의 차이가 나타나지 않았다.

따라서 본 연구에서는 훈련과 지시행동, 민주적 지지행동, 권위적 지지행동, 사회적 지지행동 요인에서는 성별, 경기성적과 성별과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 긍정적 피드백행동 요인에서는 성별에 있어 남자와, 여자 간($p < .05$)에 유의한 차이를 보였으나, 경기성적, 성별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 지도자의 리더십 유형에 따라 성별이 경기력에 미치는 효과를 살펴본 결과 남자선수 보다는 여자선수들이 탁구지도자의 긍정적 피드백행동 요인에서 높은 인식을 보였다.

이러한 경향은 운동선수들은 자신들의 훌륭한 행동과 경기내용을 인정해 주고 보상을 해주는 지도 유형을 매우 선호하고 있음을 알 수 있으며 현재 운동부 지도자들의 지도행동 유형은 선수들의 선호도에 미치지 못하고 있으나, 긍정적 피드백행동의 지도 유형을 많이 채택하고 있음을 알 수 있다.

2. 학교 급별에 따른 탁구지도자들의 리더십 행동 유형

지재원(2000)의 보고에 의하며 중학교와 고등학교를 대상으로 리더십 유형의 선호도를 연구한 결과 훈련과 지시, 민주적 행동 유형, 사회적지지 유형에서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 권위적 행동($p < .05$), 긍정적 피드백($p < .05$)에서는 유의한 차이를 보였다.

이경섭·박장평(1999)의 보고에서는 중·고·대학생을 대상으로 리더십 유형과 선호도 연구에서 훈련과 지지($p < .001$), 민주적 행동($p < .001$), 사회적 지지($p < .001$), 긍정적 피드백($p < .001$)에서 유의한 차이를 보였고, 탁선미(2003)의 연구에 의하면 연구 결과 유의한 차이를 보였으며($p < .001$) 이러한 차이점은 지도자의 훈련방식과 인식, 환경이 중요한 역할을 하고 있다고 볼 수 있다. 이효순(1999)의 연구에서는 훈련과 지시, 민주성에서 높은 인식을 보였다.

따라서 본 연구에서는 훈련과 지지행동, 권위적 지지행동, 사회적 지지행동 요인에서는 학교급별, 경기성적, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 민주적 지지행동 요인에서는 학교 급별($p < .05$)에 있어 유의한 차이를 보였으나, 경기성적, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그리고 긍정적 피드백행동 요인에서는 학교 급별($p < .01$), 경기성적($p < .01$), 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용($p < .05$)에서 유의한 차이가 나타난 결과 선수들의 훌륭한 행동과 경기내용에 대해서 인정을 하거나 또는 이에 대한 보상을 해주는 행동으로 의미하는 긍정적 피드백요인은 중학교 선수에서 높은 선호도를 보이고 있다. 이는 선수 생활 기간이 짧고 나이가 어린 선수들이 지도자 중심주의에 입각한 주입식 강제적 지도방법 보다는 선수들이 잘한 일에 대하여는 제 때에 칭찬해 주기를 바라며 선수 개개인에 대한 보다 자세한 피드백을 제공받기를 원하기 때문일 것으로 생각된다.

이는 어린선수들 일수록 주입을 해주어야 하고, 중학교선수들은 배우는 단계이며, 고등학교선수들은 배운 것을 습득해 나가는 단계이기 때문에 중학교 지도자들은 스포르타식의 훈련방법을 선호하고 있으며 고등학교 지도자들은 심리적으로 반 자율적인 분위기를 만들어 놓은 상태에서 선수관리에 더 많은 중점을 두고 있

는 것으로 볼 수 있다.

3. 선수경력에 따른 탁구지도자들의 리더십 행동 유형

곽철근(2002)의 연구에서는 태권도 선수경력이 적을수록 태권도 지도자의 훈련과 지시행동($p < .01$) 긍정적 피드백 행동($p < .05$)에서 높은 인식을 보였으며 임덕선(1998)의 연구에서도 유의한 차이를 보였다.

유진·정지혜(1997)는 여자 농구선수들의 리더십 행동 유형에 대한 연구보고에서 경력이 상하에 따라 선호하는 리더십 유형에 대한 변량분석 결과 훈련과 지시, 민주적, 사회적지지, 긍정적 피드백에서는 유의한 차이가 나타나지 않았고 전체적인 리더십 유형에서만 유의한 차이를 보였다.

Chelladurai와 Carron(1977)의 연구결과에서는 리더십 행동에 미치는 요인들 중에서 선수들이 운동 경력이 증가함에 따라 전체적인 행동을 선호한다는 연구보고를 하고 있다.

따라서 본 연구에서는 훈련과 지시, 권위적, 사회적 지지행동 요인에서는 경력과 경기성적에서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 경기 성적 간 상호작용($p < .05$), ($p < .01$) 에서는 유의한 차이가 나타났고, 민주적 지지요인에서는 경력, 경기성적, 경력과 경기 성적 간 상호작용 모두에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 긍정적 피드백행동 요인에서는 경력($p < .01$), 경기성적($p < .01$) 에서는 유의한 차이를 보였으나, 경력과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

이상에서 지도자의 리더십유형이 탁구선수들의 경력이 경기력에 미치는 효과를 살펴본 결과 경력이 적을수록 훈련과 지시, 사회적 가치, 긍정적 보상에서 높은 인식을 보였으며, 경력이 많을수록 민주성에서 높은 인식을 보였다.

Ⅵ. 결 론

본 연구는 탁구지도자들의 리더십 행동 유형이 중·고등학교 탁구선수들에게 미치는 효과를 알아보고 바람직한 리더십 유형을 모색하는데 목적이 있다. 연구 목적을 달성하기 위하여 중·고등학교 탁구선수들을 대상으로 성별, 학교 급별, 경력 그리고 경기성적을 변인으로 분산분석을 실시하였다.

본 연구에서 얻어진 결론은 다음과 같다.

1. 탁구지도자들의 리더십 유형이 성별에 미치는 효과

훈련과 지지행동, 민주적 지지행동, 권위적 지지행동, 사회적 지지행동 요인에서는 성별, 경기성적과 성별과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 긍정적 피드백행동 요인에서는 성별에 있어 남자와, 여자 간에 유의한 차이를 보였으나, 경기성적, 성별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다.

2. 탁구지도자들의 리더십 유형이 학교 급별에 미치는 효과

훈련과 지지행동, 권위적 지지행동, 사회적 지지행동 요인에서는 학교 급별, 경기성적, 학교급별과 경기 성적 간 상호작용에서 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 민주적 지지행동 요인에서는 학교 급별에 있어 유의한 차이를 보였으나, 경기성적, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서도 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그리고 긍정적 피드백행동 요인에서는 학교 급별, 경기성적, 학교 급별과 경기 성적 간 상호작용에서 유의한 차이가 나타났다.

3. 탁구 지도자들의 리더십 유형이 경력에 미치는 효과

훈련과 지시, 권위적, 사회적 지지행동 요인에서는 경력과 경기성적에서는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 경력과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타났고, 민주적 지지요인에서는 경력, 경기성적, 경력과 경기 성적 간 상호작용 모두에서 유의한 차이가 나타나지 않았다. 그러나 긍정적 피드백행동 요인에서는 경력, 경기성적에서는 유의한 차이를 보였으나, 경력과 경기 성적 간 상호작용에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.



참 고 문 헌

- 강병서·김계수(2000). 현대통계분석. 무역경영사
- 곽철근(2002). 지도자의 지도유형에 따른 태권도 선수들의 경기력에 관한 연구.
한국체육교육대학원. 석사학위논문.
- 김종대(2003). 운동부 지도자의 지도행동유형이 초등학교 운동선수의 만족도에 미치는 영향. 춘천교육대학교 교육대학원, 교육학석사학위 논문.
- 김우성(1995). 스포츠조직에 있어서 리더십 행동유형과 조직유효성에 관계.
서울대학교대학원, 박사학위 논문.
- 김창호(1996). 코치의 리더십 행동이 엘리트 스포츠조직의 성과에 미치는 영향.
한양대학교대학원, 박사학위 논문.
- 구본칠(1994). 스포츠 사기와 코치의 리더십 관계. 성균관대학교대학원, 박사학위 논문.
- 김진표(2001). 고교 격기종목 지도자의 리더십이 지도만족, 지도 효율성에 미치는 영향. 용인대학교 논문집 Vol.-No.19, 121.
- 박종창·윤상화·김갑수(2000). 태권도 지도자의 리더십 유형과 선수의 성취목표 지향성 및 수행기대의 관계. 용인대학교 무도연구지 제11집, 제1호.101-106.
- 유진·정지혜(1997). 여자농구 선수들의 리더십 행동 유형. 중앙대학교 스포츠과학연구소 체육과학연구 Vol.-No.10, 7-9.
- 윤인호(1987). 체육심리학, 서울 : 삼신문화사.
- 이경섭·박장평(1999). 축구코치의 리더십 유형과 선호도. 강원대학교 부설 체육과학연구소 논문집 제23호, 51.
- 이한규(1992). 스포츠 집단의 구조적 요인과 집단 효율성의 관계.
서울대학교대학원, 박사학위논문.
- 이유성(1999). 한국 탁구지도자들이 지도실태 및 선수들의 지도자선호유형에 관한연구 연세대학교. 교육대학원 석사학위논문.

- 이효순(1999). 고등학교 축구 지도자 리더십 행동유형이 성원만족에 미치는 영향.
관동대학교 대학원. 석사학위논문.
- 임덕선(1998). 배구 선수와 지도자의 인간관계가 경기력에 미치는 영향.
수원대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 임변장(1994). 『스포츠사회학개론』, 서울 : 동화문화사.
- 전병자(1989). 『사회심리학』, 서울 : 정문사.
- 정일규(1990). 스포츠 지도론. 한국학술 자료사.
- 지재원(2000). 종목유형별 중·고 선수들의 리더십 유형 선호도.
강남체육연구, 제5권 1호, 69-73.
- 채관석(1997). “코칭행동에 대한 산호·인식의 일치 정도와 성원만족 및 응집성의
관계,” 서울대학교 대학원, 박사학위논문.
- 탁선미(2003). 탁구지도자의 지도유형이 경기력에 미치는 영향. 한남대학교
교육대학원. 석사학위논문.
- 하형주(1996). 스포츠 지도자의 대응가치 리더쉽 검사지 개발과 지도유형분석,
성균관대학교 대학원, 박사학위논문
- 외국문헌
- Behling, O., & Scheiesheim, C. (1976). Organizational behavior : Theory,
Research, and application. Boston : Allyn and Bacon
- Carron, A. V., & Chelladurai, P. (1978). Psychological factors and athletic
success: An analysis of coach-athlete interpersonal behavior. Canadian
Journal of Applied Sport Science, 3, 42-50.
- Cartwright, D. (1967) The nature of group cohesiveness. In D. Cartwright &
A. Zander(eds.), Group dynamics : Research and theory(3d ed.), New
York : Harper & Row.
- Chelladurai, P. (1978). A contingency model of leadership in athletics
Unpublished doctoral dissertation, University of Waterloo, Canada.
- Chelladurai, P. (1981). The coach as motivator and chameleon of leadership

- styles. Sports Science Periodical on Research and technology in sport.
Ottawa : Coaching Association of Canada.
- Chelladurai(1978), A Multidimensional model of leadership, Unpublished
doctoral dissertation, University of Waterloo, Ontario
- Chelladurai, P., & Carron, A. V.(1977). A reanalysis of formal structure in
sport. Canadian journal of Applied Sport Sciences, 2. 9-14.
- Fiedler, F. E.(1967), A theory of leadership effectiveness, New York
McGraw-Hill.
- Hendry, L. B. (1974) Coaches and teachers of physical education. A comparison of
the personality dimensions underlying their social orientation.
International Journal of Sport Psychology, 5, 40-53.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H.(1977), Management of Organization Behavior :
Utilizing Human Resources, 3rd, Prentice-Hall.
- Hollander, E. P. (1971). Principles and methods of social psychology. New York
: Oxford University Press.
- Iemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior
description Questionnaire. In R. M. Stogdill & A.E.Coons(eds.), Leader
behavior : It's description and measurement, Columbus : Ohio State
University Press
- Maeiner, R. N. Ann.(1984), Guide to Nursing Management, The CV. Mosby.
- Singer, R. N. (1972). Coaching, athletics, and Psychology. New York :
McGraw-Hill.

<Abstract>

Effects of Leadership Type of Table Tennis Coaches on Player's Performance

Sin Min Sung

Major in Physical Education
Graduate School of Education
Cheju National University
Department of Education of P.E.

Supervised by Professor Lee Chang Joon

The purpose of this study is to search for the effects of leadership styles of table-tennis coaches on secondary school players and desirable leadership types. The subjects are male and female table tennis players who have registered for the Korea Table Tennis Association and the Korea Middle and High School Table Tennis Federation. In order to meet the aim of this study, ANOVA(analysis of variance) was carried out by sex, school class, experience, and tournament performance.

1. The effects of leadership type of coaches on sex were as follows:

As to training and supportive behaviour, democratic, authoritative, and social supportive behaviour, sex, tournament performance, and the interaction between them did not show significant differences. For positive feedback, there was a significant difference in between male and female players, while in tournament performance, sex, and in between them, significant differences were not found.

2. The effects of leadership type on school class were as follows:

As to training and supportive behaviour, authoritative, and social supportive behaviour, there was no significant difference in school class, tournament performance, and in

※ A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education. Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in February, 2005.

between them. For democratic supportive behaviour, school class showed a significant difference, while tournament performance and interaction between school class and tournament performance did not show any significant difference. In relation to positive feedback, there were significant differences in school class, tournament performance, and interaction between them.

3. The effects of leadership type on experience were as follows

As to training and instruction, authoritative and social supportive behaviour, there were significant differences in the interaction between experience and tournament performance, while in experience and tournament performance, no significant difference was found. For democratic supportive behaviour, experience, tournament performance and the interaction between them all did not show any significant difference. As far as positive feedback concerned, experience and tournament performance showed significant differences, while the interaction between them did not show any significant difference.



< 설 문 지 >

탁구지도자들의 리더십 행동 유형이 선수들의 경기력에 미치는 효과

안녕하십니까?

본 조사는 탁구지도자들의 리더십 행동 유형이 경기력에 미치는 효과에 관한 연구를 위해 사용될 것입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 비밀이 철저히 보장되며, 또한 무기명으로 실시하기 때문에 사생활을 침해하는 경우는 결코 없을 것이며, 응답된 자료는 연구목적 이외에는 결코 사용되지 않을 것입니다.

질문지는 맞고 틀리는 등의 정답이 없으며, 귀하의 개인적인 생각을 성실하게 응답하여 효과적인 논문 자료가 되도록 협조 부탁드립니다.

본 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

제주대학교 교육대학원

체육교육전공

신 민 성

■ 훈련과 지시

<p>■ 다음 설문 문항은 코치 선생님의 지도행동 유형에 관한 문항입니다. 질문에 대하여 적합하다고 생각되는 번호에 ○표 해 주십시오.</p>	<p>1. 전혀 그렇지 않다. 2. 거의 그렇지 않다. 3. 가끔 그렇다. 4. 자주 그렇다. 5. 매우 그렇다.</p>
---	---

1. 코치가 훈련 시 선수들 자신의 능력이 잘 발휘될 수 있도록 지도한다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
2. 코치는 선수들과 상의하지 않고 계획을 세운다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
3. 코치는 선수들의 실수를 교정하는데 특별한 관심을 가져 준다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
4. 코치는 팀에서 하는 일을 모든 선수들이 확실히 이해하도록 해 준다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
5. 코치는 선수들에게 경기기술을 개인적으로 지도해 준다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
6. 코치는 해야 할 일들을 미리 계획한다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
7. 코치는 모든 선수들에게 해야 할 것과 하지 말아야 할 것들을 설명해 준다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
8. 코치는 선수들이 훈련 시 자신의 임무를 철저히 수행하기를 요구한다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
9. 코치는 각 선수들의 강점과 약점을 지적해 준다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)
10. 코치는 매 상황마다 해야 할 것에 대해 각 선수에게 세세하게 지시해 준다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

11. 코치는 각 선수들의 기술훈련이 서로 연결되게 지도한다.
(1) (2) (3) (4) (5)
12. 코치는 각 선수의 플레이가 전체에 어떻게 공헌하는지를 설명해 준다.
(1) (2) (3) (4) (5)
13. 코치는 선수들에게 기술, 훈련방법, 목표를 구체적으로 말해준다.
(1) (2) (3) (4) (5)

■ 민주성

14. 코치는 특정시합의 작전에 대해 선수들에게 의견을 묻는다.
(1) (2) (3) (4) (5)
15. 코치는 중요한 문제들을 결정할 때 선수들의 동의를 구한다.
(1) (2) (3) (4) (5)
16. 코치는 어떠한 상황을 결정할 때 선수들이 참여하도록 한다.
(1) (2) (3) (4) (5)
17. 코치는 연습방법에 대해 선수들이 건의할 수 있도록 한다.
(1) (2) (3) (4) (5)
18. 코치는 선수들이 자신의 목표를 스스로 정하도록 한다.
(1) (2) (3) (4) (5)
19. 코치는 훈련 시 선수들이 비록 실수를 한다 해도 선수 자신들의 방식대로 해보도록 한다.
(1) (2) (3) (4) (5)
20. 코치는 중요한 코칭 사항에 대해 선수들의 의견을 묻는다.
(1) (2) (3) (4) (5)
21. 코치는 선수들이 자신들의 진도에 맞추어 스스로 훈련하게 한다.
(1) (2) (3) (4) (5)

22. 코치는 시합 전에 경기내용에 대해서 선수들이 결정하도록 한다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

■ 권위성

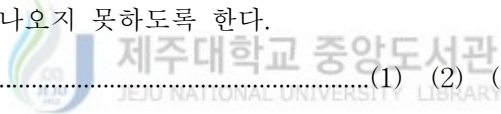
23. 코치는 선수들과 상의하지 않고 계획을 세운다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

24. 코치는 자신의 행동에 대해서 설명하지 않는다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

25. 코치는 어떤 점에 대해서도 양보하지 않는다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

26. 코치는 선수들과 거리를 둔다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

27. 코치는 질문이 나오지 못하도록 한다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)



■ 사회적 지지

28. 코치는 선수의 개인적인 문제에 대해 도움을 준다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

29. 코치는 팀 구성원들 사이의 갈등을 해결할 수 있도록 도와준다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

30. 코치는 선수들의 개인적인 복지를 위해 노력한다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

31. 코치는 선수들에게 개인적인 호의를 베푼다.
.....(1) (2) (3) (4) (5)

32. 코치는 선수들에게 느낀 친근감을 표현한다.
(1) (2) (3) (4) (5)
33. 코치는 선수들에게 신뢰를 받도록 분위기를 만든다.
(1) (2) (3) (4) (5)
34. 코치는 선수들과 개인적으로 친한 관계를 유지하도록 노력한다.
(1) (2) (3) (4) (5)
35. 코치는 선수들을 집으로 초대한다.
(1) (2) (3) (4) (5)

■ 긍정적 보상

36. 코치는 경기를 잘했을 때 사람들 앞에서 칭찬해 준다.
(1) (2) (3) (4) (5)
37. 코치는 선수가 특별히 잘했을 때 “잘했다”고 말해준다.
(1) (2) (3) (4) (5)
38. 코치는 선수들이 경기를 잘했을 때 상을 받도록 해 준다.
(1) (2) (3) (4) (5)
39. 코치는 선수들이 경기를 잘할 때 칭찬을 해 준다.
(1) (2) (3) (4) (5)
40. 코치는 선수들이 잘한 일에 대해서 제때에 인정해 준다.
(1) (2) (3) (4) (5)