

## 스포츠 코칭효능감의 원천(source)에 대한 탐색적 연구

김인우<sup>1,\*</sup> · 김지선<sup>2,†</sup> · 김한범<sup>3</sup>

<sup>1</sup>동국대학교 스포츠문화학과, 조교수

<sup>2</sup>중원대학교 스포츠산업학과, 부교수

<sup>3</sup>동국대학교 스포츠문화학과, 연구교수

(2021년 4월 7일 접수: 2021년 6월 30일 수정: 2021년 6월 30일 채택)

## An Exploring Study for the Sources of Sports Coaching Efficacy

In-Woo Kim<sup>1,\*</sup> · Ji-Sun Kim<sup>2,†</sup> · Kim Han-beom<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Dongguk University, Department of Sports Culture*

<sup>2</sup>*Jungwon University, Department of Sports Industry*

(Received April 7, 2021; Revised June 30, 2021; Accepted June 30, 2021)

**요약** : 본 연구의 목적은 질적연구방법을 활용하여 스포츠 코치들이 어떠한 경험을 통해 코칭효능감을 느끼게 되었는지를 현상학적으로 탐구하고, 이를 통해 코칭효능감의 원천 요인을 도출하는 데 있다. 연구 목적을 달성하기 위하여 5년 이상의 경력을 가진 스포츠 지도자 15명을 유목적적 표집으로 선정하여 심층 면담을 실시하였고, 수집된 자료를 전사와 코딩, 범주화와 의미화 등의 질적 자료 분석 절차를 통해 분석하였다. 분석 결과, 코칭 성공 경험, 사회적지지, 코칭 관련 선수 경험, 코칭 전문지식, 선수 피드백 등 5개의 요인으로 스포츠 코칭효능감 원천 요인이 도출되었다. 도출된 원천 요인들은 코칭효능감 발달을 위한 교육적 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

**주제어** : 스포츠 코칭효능감, 코칭효능감의 원천, 스포츠 코치, 자기효능감, 질적 연구

**Abstract** : The purpose of this study was to phenomenologically explore what experiences sports coaches have felt about coaching efficacy through qualitative research methods, and to derive the sources of coaching efficacy. To achieve the research aim, 15 sports coaches with more than 5 years of experience were selected as a nomadic sampling and in-depth interviews were conducted, and the collected data were analyzed through qualitative data analysis procedures such as transcription, coding, categorization and meaning. As a result, the sources of sports coaching efficacy were established as five factors including coaching success experience, social support, coaching-related player experience, coaching expertise, and player feedback. The derived sources can be used as educational basic data for the development of coaching efficacy.

**Keywords** : *sports coaching efficacy, sources of coaching efficacy, sports coach, self-efficacy, qualitative research*

---

<sup>†</sup>Corresponding author  
(E-mail: dsjy100@jwu.ac.kr)

## 1. 서론

스포츠 코칭은 선수들과 팀의 성과와 발전에 있어 핵심적인 영향력을 갖는다. [1]은 코칭 효과성(coaching effectiveness) 모델을 제시하면서 코치들의 행동은 선수들의 인식, 동기, 태도, 행동 등에 직·간접적으로 광범위한 영향을 미친다고 하였고, 그러한 코칭행동은 가치관, 신념, 목표 등 코치들의 자신에 관한 인식에서 비롯된다고 하였다. 즉, 스포츠 코치들의 자기 인식이 코칭효과성에 있어 중요한 역할을 하고 있다고 할 수 있다.

코칭효능감(coaching efficacy)은 스포츠 지도자들의 코칭행동에 영향을 미치는 자기 인식 중 하나이다. [2]에서는 자기효능감 이론(Self-Efficacy Theory)과[3], 이를 교육 현장에 적용한 교사효능감 모형[4]을 기반으로 코칭효능감 모형을 제안하였다. 모형에 따르면, 선수들의 스포츠 수행과 발달에 영향을 미치는 코치 자신의 능력에 대한 믿음을 의미하는 코칭 효능감은 동기부여, 기술지도, 경기전략, 성격 형성 등 네 개의 요인으로 구성되어 있다. 연구자들은 코칭효능감 척도를 개발하여 모형과 함께 제시하였고, 이를 바탕으로 코칭효능감과 다양한 결과 변인들의 관계에 관한 연구들이 꾸준히 수행되고 있다[2]. 다수의 연구를 통해, 코칭효능감은 코치의 리더십 스타일[5-7], 선수들의 자기효능감[8, 9], 도덕적 행동[10] 등의 요인들과 관련이 있는 것으로 나타났다. 관련 선행 연구에 따르면 코치들의 높은 코칭효능감은 선수들의 정서적, 행동적 측면에 긍정적으로 작용하는 코칭행동들을 유발한다고 보고되었다. 즉, 코치들의 코칭효능감 향상이 코칭의 효과성 증진으로 이어질 수 있다는 것이다.

코칭효능감의 영향력에 관한 논의를 통해 코칭효능감 발달의 필요성이 강조되고 있음에도 불구하고, 코칭효능감이 형성되는 과정에 관한 관심과 연구는 다소 미흡한 측면이 있다. [2]의 코칭효능감 모형에서 코칭 경험과 준비, 승률, 선수/팀 수준, 사회적지지 등을 코칭효능감의 선행요인으로 제시하였지만, 이 요인들과 코칭효능감 하위요인들의 영향 관계는 명확히 검증되지 않았다. 코칭효능감 발달을 목적으로 시행한 교육 프로그램이 코치들의 경기전략 효능감 향상할 수 있다는 연구에서는[11], 다른 코칭효능감 요인들에 교육 프로그램이 영향을 미치지 못했다고 하였고, [12]에서는 코칭 기간이 길수록 코치들의 동기부여 효능감이 높다는 것이 확인되었지만, 코칭 자격의

수준에 따른 코칭효능감 요인의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이후에도 코칭효능감의 원천에 관한 연구들이 다양한 관점에서 수행되었지만, 대부분의 연구는 처음 코칭효능감 모형에서 제시한 원천 요인들과 코칭효능감 하위요인들의 관계를 검증하는 차원에서만 진행되었다는 한계점을 가지고 있다. 코칭효능감 발달에 영향을 미칠 수 있는 잠재적 선행변인에 관한 연구는 찾아보기 어려우며, 이로 인해 모형에서 핵심적으로 제시하고 있는 변인 이외의 다른 변인도 코칭효능감에 영향을 줄 수 있다는 가능성에 대한 논의도 활발하게 이루어지지 않았다. 이는 스포츠 코치들의 코칭효능감에 대한 논의를 통해 새로운 원천 요인의 탐색에 대한 논의가 필요하다는 것을 말한다. 이와 관련하여 수행된 코칭효능감의 원천 요인들과 하위요인들의 관계를 검증한 메타분석 연구에서는 추가적인 코칭효능감 원천 탐색의 필요성이 제기되었고[13], [14]에서는 코칭 효능감의 원천 요인이 문화적 특성에 따라 다를 수 있다고 하였다. 또한 코칭효능감에 관한 최근의 논문에서는, 기존 모형을 확장하여 코칭효능감의 선행요인, 결과 변인, 구성개념 등에 대한 새로운 논의의 필요성을 제시하고 있다[15]. 즉, 코칭효능감을 형성하거나 발달시키는 방법을 제시하기 위해서 코칭효능감을 형성하는 원천 요인의 탐색이 필요함에도 불구하고 충분한 연구가 이뤄지지 않고 있다고 할 수 있다.

코칭효능감을 통한 코칭의 효과성 증진에 관련된 논의를 위해서는 기존 모형의 틀을 넘어 개념적 확장이 필요하다. 앞서 살펴본 바와 같이, 코칭효능감의 원천에 관련된 기존 연구들은 기존의 코칭효능감 모형[2]에 제시된 원천 요인들의 영향력을 확인하는 차원에서 이뤄져 왔다. 즉, 코칭효능감이 형성과 발달에 관한 기존의 모형을 벗어난 사고의 확장이 이뤄지지 않았다고 할 수 있다. 그러나 [2]의 코칭효능감 모형은 20여 년 전에 미국의 고등학교 코치들을 대상으로 수집된 자료를 통해 정립된 모형이므로 현대의 다양한 코칭 행동과 문화 등에 적용하기에는 제한점이 존재한다. 또한, 코칭효능감에 관한 기존의 스포츠심리학, 코칭과학 분야의 연구들이 주로 양적연구 방법으로 이뤄져 왔다는 것도 지식과 개념의 확장 측면에서 한계점이 존재한다는 것을 의미한다. 양적연구방법 위주의 선행 연구들이 가지는 제한점을 보완하여 스포츠 코칭효능감이 어떻게

발달되는지 알아보기 위해서는 귀납적 연구를 통해 코칭효능감의 원천에 대하여 폭 넓게 살펴볼 필요가 있다고 할 수 있다.

코칭효능감은 스포츠 코칭의 효과성 증진을 위해 중요하고 다양하게 연구되고 있는 개념이다. 여러 연구를 통해 코칭효능감이 코치와 선수들에게 긍정적인 영향을 미친다는 것이 확인되었지만, 그러한 효능감이 형성되는 과정, 즉 코칭효능감의 원천에 대한 탐구는 이뤄지지 않고 있다. 따라서 본 연구의 목적은 질적연구방법을 활용하여 스포츠 코치들이 어떠한 경험을 통해 코칭효능감을 느끼게 되었는지를 현상학적으로 탐구하고, 이를 통해 코칭효능감의 원천 요인을 도출하는 데 있다. 도출된 원천 요인들은 스포츠 코치들의 코칭효능감을 발달시키기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구참여자

스포츠 코칭효능감의 원천을 탐색하기 위해 대한체육회 또는 각 종목 협회에 등록 지도자 15명(남:15, 여:2)을 유목적적 표집법을 통해 선정하였다. 종목이나 선수들의 나이 등 특정 코칭 환경에만 국한되는 경험이 아니라 코칭효능감과 관련된 일반적인 경험을 탐구하기 위해서 지도

목, 선수 수준 등 지도자의 특성을 다양하게 구성하였고, 충분한 경험을 바탕으로 한 심도 있는 논의를 위해 코칭 경력 5년 이상의 지도자를 연구대상으로 선정하였다. 농구, 축구, 아이스하키 등의 단체종목과 양궁, 사격, 펜싱, 탁구 등의 개인종목, 태권도, 레슬링 등의 투기 종목까지 다양한 종목의 지도자가 연구에 참여하였고, 지도하는 선수들의 수준도 중학부부터 대학부, 국가대표에 이르는 아마추어 지도자와 프로 스포츠 지도자까지 다양하게 표집하였다.

### 2.2. 자료 수집

스포츠 코칭효능감의 원천에 관한 지도자들의 생각을 파악하기 위해 반구조화된 심층 면담을 시행하였다. 심층 면담은 참여자로 선정된 지도자의 사무실 또는 근처의 조용한 장소, 또는 온라인 화상회의 프로그램을 통해 1:1 면담으로 진행하였다. 면담은 1회만 실시하였고 약 60분 정도 소요되었다. 반 구조화 면담 방법을 활용하였으며, [16]의 제안대로 폭 넓은 개방형 질문으로 시작하여 구체적 질문으로 탐색해가는 방식으로 진행하였다. 개방형 질문은 자기효능감 이론[3]을 바탕으로 수행된 코칭효능감 관련 기존 연구와 [2] 교사효능감을 탐색한 연구[17]에서 사용된 질문들을 수정 및 보완하여 구성하였고, 스포츠심리학 박사 1인, 질적연구 전문가 1인의 검토를 거

Table 1. Participants

Gender	Sports Games	Athletic Club	Career (Years)	Initial
M	Basketball	University	13	A
M	Basketball	Professional	11	B
M	Football	High-school	7	C
M	Football	High-school	5	D
M	Football	Professional	8	E
M	Ice Hockey	Professional	5	F
M	Taekwondo	High-school	20	G
M	Taekwondo	Professional	8	H
M	Wrestling	University	6	I
W	Archery	Professional	9	J
M	Archery	High-school	10	K
W	Shooting	Professional	5	L
M	Shooting	High-school	10	M
M	Fencing	High-school	10	N
M	Table Tennis	University	16	O

쳐 확정하였다. 질문 내용은 본인이 느끼는 코칭 효능감의 형성과정, 코칭효능감이 부족하다고 느끼는 영역과 이유, 선수 시절의 경험과 코칭효능감, 코칭 교육과 코칭효능감, 자신의 코칭의 효과성을 느끼는 계기 등으로 구성하였다.

면담을 시행하기 전에 연구에 대한 설명문을 제시하고 동의서에 서명을 받은 후 진행하였고, 설명문에는 코칭효능감의 개념, 연구의 목적과 의의, 연구 절차와 자료보관 방법 등에 대한 설명을 기재하고 동의서에는 자발적 참여와 녹취, 연구 참여에 따른 보상, 자료의 활용 등에 관한 내용을 포함하였다.

### 2.3. 자료분석

본 연구는 질적연구방법 중 하나인 현상학적 연구 방법을 사용하였고, 현상학 연구의 전통에 따라 심층 면담을 자료 수집 방법으로 활용하였다[18]. 현상학적 연구 방법은 심리학 분야의 질적연구에서 가장 널리 사용되는 연구 방법으로, 개인의 경험을 바탕으로 특정 현상의 공통된 의미를 도출할 수 있다는 장점이 있다. 즉, 현상학적 연구는 한가지 현상에 대한 여러 개인의 공통된 또는 공유된 경험을 이해하는 방법이므로, 스포츠 코칭효능감이 형성되는 현상에 관하여 코치들의 경험이 가지고 있는 의미와 요인을 도출하기 위해 가장 적절한 연구 방법으로 판단된다. 우선 녹취된 심층 면담자료를 문자로 전사하는 작업을 시행하였고, 이때 내용을 왜곡하지 않기 위해 문장의 반복과 어법 오류 등을 포함하여 최대한 음성을 그대로 문자화하였다. 이후, 전사된 자료를 의미 단위로 정리하고 공통적인 의미를 담고 있는 내용을 선별하여 코딩하였다. 코딩된 자료 중 서로 다른 면담 참여자로부터 두 번 이상 반복된 내용을 세부 내용으로 도출하였고, 비슷한 의미를 지니고 있다고 판단되는 세부 내용을 하위 개념으로 범주화하였다. 범주화된 개념들은 관련 문헌들을 참고하여 코칭효능감의 형성에 유사한 영향을 미칠 것으로 판단되는 개념들끼리 묶어 코칭효능감의 원천 요인으로 도출하였다. 분석의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위해 스포츠심리학 박사 1인과 질적연구 전문가 1인에게 분석의 전 과정을 검토받았고, 검토과정에서 연구자들과 의견이 일치하지 않으면 회의를 거쳐 해당 내용을 수정하였다.

## 3. 연구 결과

면담 전사 자료의 개방형 코딩을 통해 팀/선수의 경기력 변화, 사회적 인정/평판, 선수 경력의 기간, 코칭 관련 자격증, 코칭에 대한 선수들의 이해 등 27개의 세부 내용을 도출하였다. 이는 다시 팀/선수의 성과, 선수 지지, 선수 경력, 코칭 내용 지식, 훈련 효과 등 12개의 하위 개념으로 범주화되었고, 선행 연구와의 비교를 통한 의미화 과정을 거쳐 코칭 성공 경험, 사회적지지, 코칭 관련 선수 경험, 코칭 전문지식, 선수 피드백 등 5개의 요인으로 코칭효능감의 원천을 도출할 수 있었다. 분석 결과는 <Table 2>를 통해 확인할 수 있다.

### 3.1. 코칭 성공 경험

면담에 참여한 연구참여자는 코칭효능감의 원천으로 코칭 성공 경험과 관련되었다고 답변하였다. 특히 팀 또는 선수의 경기결과가 코칭에 대한 자신감을 향상시키는 주요 요인이라고 응답하였다.

“아무래도 이기는 것만큼 자신감을 주는 것은 없죠. 훈련을 아무리 잘해도 자꾸 지면 자신감이 확 떨어지더라고요. 반대로 이기는 횟수가 많아지면 ‘아, 내가 잘 가르치고 있구나.’ 하는 생각이 자연스럽게 들게 되는 것 같습니다.”

- 지도자 K -

“지난 올림픽에서 금메달을 땀던 선수를 제가 중학교 때부터 6년간 지도했습니다. 결승전에서 역전승하는 거 보셨죠? 개가 어릴 때부터 근성이 있어서 저는 그렇게 될 줄 알았습니다. 지도자로서 가장 뿌듯한 순간이죠. 제자들이 올림픽같이 큰 무대에서 메달도 따고 사람한테 주목도 받고 하니까 제 지도 방식에도 더 확신이 들더라고요.”

- 지도자 H -

하위 범주를 살펴보면 선수들의 상급학교 진학 결과, 국가대표 선발, 실업 및 프로 진출, 경기력의 주관적 변화 등이 지도자로서 효능감을 높이는 것으로 나타났다. 이는 승률, 순위 등 결과적

Table 2. Results of thematic analysis

Details (27)	Sub-concepts (12)	Concepts (5)
Win/lose ratio Number of wins or medals	Team/players' results of performance	Coaching success experience
Change in performance		
Joined national/professional team Advanced school advancement	Team/player development	
Trust from fellow coaches Recognition from fellow coaches	Support for fellow coaches	
Player's trust Relationship with the player	Players' support	Social support
Parent/team/player support Social recognition/reputation	External support	
Duration of player career Level of performance as a player	Playing career	Playing experience related to coaching
Captain/leader experience Relationship with coach as a player Preparing for a coach as a player	Playing experience related to leadership	
Coaching certification Educational experiences	Coach education	
Knowledge of skills and strategies Knowledge related to sports science	Content knowledge related to coaching	Expertise related to coaching
Knowledge related to training plans Knowledge related to training progress	Methodological knowledge related to coaching	
Achievement of training goals Changes in the content of the game	Training effectiveness	Players' feedback
Expressions and actions of players Conversation with players Athletes' Understanding of Coaching	Player satisfaction	

측면의 성공 경험을 코칭효능감의 원천 요인으로 제시한 기존 연구들과는 달리, 팀과 선수의 발전을 의미하는 경험 또한 코칭효능감의 원천 요인이 될 수 있음을 시사한다.

“고등학교 지도자들은 선수들이 얼마나 좋은 대학에 진학하느냐로 지도력을 평가받는 것 같습니다. 물론 대학 지도자들과 좋은 관계를 유지하는 것도 필요하겠지만 결국 좋은 선수들은 알아서 잘 데려가더라고요. 점점 그렇게 문화가 바뀌는 것 같습니다. 좋은 거죠. 지도자들은 선수들 잘 키워내기만 하면 되니까요. 매년 얼마나 좋은 대학에 얼마나 많은 선수가 진학하는지에 따라 저도 자신감을 가질 때도 있고 잃을 때도 있는

것 같네요.”

- 지도자 C -

“이기고 지는 것도 중요하지만 선수들이 얼마나 성장했는지가 더 중요하다고 생각해요. 그래서 저는 남들이 인정해주지 않아도 제가 생각했을 때 선수들이 잘 성장했다고 느끼면 저도 잘하고 있는 것으로 생각합니다.”

- 지도자 J -

철학, 문화 등에 따라 성공적 코칭의 기준이 다르게 나타날 수 있을 것이다. 기준이 다를 뿐 결과적으로 자신의 코칭에 관한 성공을 경험할 때 코칭 효능감이 형성된다는 것을 의미하는 것

으로 판단하여 이상의 내용을 ‘코칭 성공 경험’ 요인으로 범주화하였다. 이는 기존의 코칭효능감 모델에 포함된 성공적인 과거 경험(fruitful past experiences)과 유사한 요인이라고 할 수 있으며 [2], 자기효능감 이론에서 과거 수행 성취(past performance accomplishments)가 자기효능감 형성에 가장 중요한 요인이라고 했던 것과도 일치하는 결과이다[3].

성공 경험과 코칭효능감 하위요인들의 관계를 살펴본 연구들에서는 지도자의 과거 성공이 동기부여 효능감에 긍정적으로 작용한다고 하였고 [18], 지도자의 성공 경험이 동기부여 효능감, 경기전략 효능감과 긍정적인 상관이 있다고 하였다 [20]. 그러나 본 연구에서는 승률, 대회 성적 등 경기 결과에서의 성공 경험을 코칭효능감의 주요 원천으로 꼽았던 기존 연구들과는 달리 선수들의 성장과 발전 등 주관적인 성공 또한 코칭효능감 원천 요인으로 도출되었다. 코칭효능감 형성을 위해 객관적인 성취를 제공해주는 것이 어렵다는 점에서, 본 연구의 결과는 적절한 코칭 목표의 설정과 성취를 통해 코칭효능감 형성이 가능하다는 점을 확인한 것에 의의가 있다.

### 3.2. 사회적지지

연구참여자들은 동료 지도자, 선수, 선수 부모, 팀 관계자 등 자신의 코칭 환경을 둘러싼 타인들과의 관계와 인정, 평판 등을 통해 지도자로서의 코칭 행동에 대한 자신감을 느끼게 된다고 하였다.

“제가 어떤 지도자인지 가장 잘 아는 사람들은 우리 코치들일 겁니다. 저는 우리 코치들한테만 인정받으면 모두에게 인정받을 수 있다고 생각해요. 그만큼 저를 잘 아는 동료들이니까요. 코치들이 저를 믿고 따른다는 느낌이 들면 저도 제 행동이나 말에 자신감이 생기는 것 같습니다.”

- 지도자 G -

“저는 선수들과 신뢰 관계를 만드는 것이 코칭에 있어 가장 중요한 부분이라고 생각합니다. 선수들도 이제 기술적인 부분이나 전략적인 부분은 알아서 잘해요. 저는 선수들을 받쳐주고 밀어주는 역할을 하면 되는 거죠. 그래서 저는 지도자라기보다 친한 선배나 형처럼 다가가려고 노력해요. 선수들의 잠재력을 최대한 끌어낼 수 있도록 도와주기 위해서는 강압적으로 시키는 것보다

스스로 찾아서 하는 게 더 낫거든요. 뭐든 알아서 잘하는 선수가 알고 보면 저를 굉장히 믿고 의지하고 있다는 걸 느낄 때, 제가 지도자로서 역할을 잘 해내고 있다는 생각이 드는 것 같습니다.”

- 지도자 E -

“제가 스스로 저를 평가하기는 어려운 것 같아요. 조금 쑥스럽기도 하고. 좋은 지도자인지 아닌지는 주변에서 평가해주는 것 아닐까요? 저도 사람인지만 칭찬받고 인정받으면 자신감도 생기고, 안 좋은 소리 들으면 자신감이 떨어지고 그러는 것 같아요.”

- 지도자 N -

사회적지지는 자기효능감 이론에서 말하는 언어적 설득(verbal persuasion)과의 유사한 개념이라고 할 수 있다[3]. 선행 연구에서는 사회적지지가 코칭 효능감의 모든 요소에 있어 긍정적 영향을 줄 수 있는 요인이라고 하였고[21], [8]에서는 성격 형성 효능감 형성에 사회적지지가 중요한 선행요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 지도자가 주변인들로부터 지지를 받는 것보다 주변 사람들과의 신뢰 관계를 형성하는 것에 관한 답변이 더 많이 도출되었으나 이러한 내용 또한 양방향 지지에 해당한다고 판단하여 ‘사회적지지’ 요인에 포함되는 것으로 범주화하였다.

### 3.3. 코칭 관련 선수 경험

본 연구에서 활용된 자료의 면담 참여자들은 모두 자신이 지도하는 종목의 선수 경력을 가지고 있었다. 15명 중 11명의 지도자가 선수 시절의 경험이 코칭에 대한 효능감을 발달시키는 데 있어서 중요한 역할을 할 것이라고 응답했다.

“좋은 선수가 꼭 좋은 지도자가 되는 것은 아니라고 하지만 선수 시절 어떤 경험을 했는지에 따라 지도자의 역량도 많이 달라진다고 생각합니다. 다양한 경험도 중요하고 얼마나 높은 수준까지 경험했는지도 중요합니다. 저도 국가대표 출신이기 때문에 올림픽과 같은 큰 무대에서도 자신의 기량을 발휘할 수 있도록 지도할 수 있다는 자신이 있습니다.”

- 지도자 L -

“지도자가 자신감 있게 코칭을 하는 데 있어서

선수 경험은 매우 중요합니다. 제 말은 꼭 국가 대표나 유명한 프로선수 수준으로 잘해야만 된다는 건 아니고요. 선수들의 심리나 고민이나 그런 것들은 공부한다고 알 수 있는 게 아닌 것 같아요. 겪어본 사람들끼리만 공감할 수 있는 뭔가 특별한 감정 같은 게 있는 거죠. 그런 게 있어야 지도자로서 선수들을 자신 있게 지도할 수 있는 것 같습니다.”

- 지도자 A -

“선수 생활을 했다고 하더라도 어떤 경험을 했는지에 따라 코칭에 도움이 되기도 하고 안 되기도 하죠. ‘재는 나중에 지도자 하면 잘하겠다.’ 이런 식의 얘기도 많이들 하거든요. 저도 선수 때 그런 얘기 종종 들었습니다. 지금 와서 생각해보면 제가 팀에서 주장을 맡으면서 동료들이랑 후배들 통제도 해보고 경기장 안에서 리더 역할도 해보고 했던 것이 지도자 생활에 도움이 많이 되는 것 같아요. 사실 선수 때도 종종 나중에 내가 감독 되면 잘 할 수 있을 것 같다고 막연히 생각하기도 했습니다.”

- 지도자 J -

“저는 선수로서 은퇴하기 몇 년 전부터 선수 생활과 지도자 준비를 같이 했습니다. 근데 그게 도움이 많이 되는 것 같아요. 물론 은퇴하고 나서도 준비할 수는 있는 거지만, 뭔가 지도자 공부를 하면서 선수 생활을 하다 보니 그전에는 안 보이던 것들이 보이더라고요. 오히려 선수 생활에도 도움이 되는 부분도 있었던 것 같고요. 덕분에 처음 지도자 생활 시작할 때부터 뭔가 자신감을 느끼면서 시작할 수 있었던 것 같습니다.”

- 지도자 K -

선수 경험은 playing experience라는 용어를 활용하여 코칭효능감의 원천으로 포함한 기존 연구들에서도 확인할 수 있는 요인이다[22, 23]. 본 연구의 면담자료에서도 이와 유사한 맥락의 내용이 도출되었지만, 선수 경험의 기간이나 성공 여부보다는 코칭과의 유사성과 연계성이 강한 경험일수록 코칭효능감에 도움이 된다는 의견들이 도출되었다는 점에서 차이가 있다. 즉, 본 연구에서 도출된 개념은 일반적인 선수 경험이 아닌 코칭과 관련된 경험을 의미하는 것이므로, 이를 코칭 관련 선수 경험으로 명명하였다.

### 3.4. 코칭 전문지식

연구에 참여한 대다수 지도자가 자신의 종목에 대해서 얼마나 전문성을 갖추고 있는지에 따라 코칭에 대한 자신감이 달라질 수 있다고 하였다. 그리고 그러한 전문성은 교육이나 자격증, 학위과정, 개인적 준비 등을 통해 갖춰진다는 의견이 다수 도출되었다.

“일단 저는 개인적으로 자격증 취득했을 때 확 자신감이 생기더라고요. 선수 때 멧모르고 따라만 했던 것들을 뭔가 체계적으로 알게 되는 느낌도 들었고. 자격증 시험 볼 때 떨어질까 봐 불안했는데 합격하고 나니까 ‘나도 할 수 있는 거구나.’ 하는 자신감이 확 생겼던 것 같습니다. 어차피 우리 종목은 자격증 없으면 취업도 안 되니까, 지도자 하려면 그것부터 따야 한다고 생각해요. 실제로 많이 배우게 되고 걱정이 좀 덜 되면서 자신감을 얻게 되는 것 같습니다.”

- 지도자 C -

“운동을 잘하는 것과 잘 가르치는 것은 천지 차이라는 걸 지도자 하면서 깨달았습니다. 저희 종목이 또 장비가 중요하다 보니 총에 대해서 얼마나 잘 알고 있는지도 지도자의 자질 중에 하나죠. 선수 때는 전문가라고 생각하긴 했는데 제가 아는 걸 선수들한테 알려주려다 보니까 더 공부해야겠더라고요. 그래도 하면 할수록 잘 가르쳐줄 수 있겠다는 자신감도 생기는 것 같고요.”

- 지도자 F -

“저는 대학원 과정에서 학업을 병행하면서 선수들을 지도하고 있는데 공부하는 내용을 바로 현장에 적용할 수 있어서 코칭과 학업 양쪽 모두에 도움이 많이 되는 것 같습니다. 선수들 체력 훈련이나 심리적인 측면도 이론적으로 공부를 하다 보니 훈련의 효과에 대한 확신이 점점 생기기도 해요. 물론 축구 같은 인기종목이나 프로팀에서는 각각 전문가들을 따로 모시기도 하겠지만 대학 지도자들은 어차피 공부할 수 있는 환경에 있기도 하니까 그런 것들을 잘 활용하면 자신감 있게 가르치는 데 도움이 많이 되는 것 같습니다.”

- 지도자 G -

기존의 코칭효능감 모형에서는 이와 유사한 요인으로 코칭 경험/준비(coaching experience/preparation)를 코칭효능감의 주요 원천으로 꼽고 있다[2]. 본 연구에서는 코칭 경험을 코칭 성공 경험으로, 코칭 준비를 코칭 전문지식으로 재개념화하였다. 이는 코칭 교육이 코칭 효능감 형성에 중요하다는 [19]의 결과와 부분적으로 일치하는 결과이다. 다만 본 연구에서는 코치 교육 프로그램만 아니라 학위과정이나 자기 계발을 통한 전문지식 습득이 코칭효능감의 주요 형성요인으로 나타났으므로 이를 포괄할 수 있도록 ‘코칭 전문지식’으로 명명하였다.

### 3.5. 선수 피드백

참여자 중 9명의 지도자가 선수들이 어떻게 받아들이는지에 따라 코칭에 대한 자신감이 생기기도 하고 떨어지기도 한다고 하였는데, 자신의 코칭이 효과적이었다고 느끼는 계기에 관한 질문에서 주로 비슷한 응답을 한 것으로 나타났다.

“훈련장에서 훈련하다 보면 지금 잘 되고 있는지 아닌지 감각적으로 바로 알 수 있습니다. 뭔가 잘못되는 것 같으면 선수들 눈빛이나 행동, 표정 등이 바로 달라지거든요. 요즘은 직접적으로 코치들한테 말해주는 선수들도 있어요. 이걸 좋아한 것 같다고. 반대로 선수들이 훈련의 목적을 이해하고 딱딱 체계적으로 진행되는 것처럼 느껴지면 더 자신 있게 코칭에 임하게 됩니다.”

- 지도자 K -

“시합이 있으면 그 일정에 맞춰 훈련프로그램을 짜게 됩니다. 상대 선수를 분석하고 전략을 짜고 선수들 체력도 조절하고 등등 모두 시합 일정에 따라 결정되는 거죠. 결국 준비한 것들이 시합에서 얼마나 나오는지 훈련의 효과를 결정하는 것 같습니다. 제가 훈련에서 의도한 것들을 선수들이 경기에서 바로바로 보여줄 때가 있는데, 그럴 때 성취감도 생기고 자신감도 생기는 거죠.”

- 지도자 M -

“그냥 훈련장 분위기만 봐도 코칭이 효과적으로 되고 있다는 걸 느낄 수가 있죠. 뭔가 확실히 알아들었을 때의 분위기가 있습니다. 아니, 뭔가 이상하게 돌아갈 때 특유의 분위기가 만들어지는 것 같기도 하네요. 그런 분위기가 감지되면 저도 모르게 제가 뭘 잘못했나 생각해보게 됩니다. 자

신감이 떨어지는 거죠.”

- 지도자 M -

기존의 코칭효능감 연구에서는 확인되지 않은 새로운 코칭효능감 원천 요인으로서 선수 피드백 요인이 도출되었다. 코칭효능감이라는 개념의 기반이 된 교사효능감 관련 연구에 따르면, 교사효능감은 학생들의 반응이나 행동에 대응하는 교사의 역량에 의해 결정된다고 한다[24]. 코칭효능감 또한 이와 유사하게 자신의 코칭행동에 대한 선수들의 반응, 즉 선수들의 피드백에 영향을 받는다는 것으로 본 연구에서 도출된 결과를 해석할 수 있을 것이다. 첫 번째로 제시한 코칭 성공 경험과는 다르게 코칭의 효과성에 대한 즉각적인 평가 결과에 따라 코칭효능감이 달라지는 현상을 설명한다는 점에서 선수 피드백 요인 또한 새로운 코칭효능감 원천 요인으로서의 의미가 있다고 할 수 있겠다.

## 4. 결론 및 제언

코칭효능감은 효과적인 코칭에 대한 코치의 자신감 또는 자신의 코칭 능력에 대한 믿음으로 정의되는 개념으로서 선수들의 수행 결과와 선수 생활 만족 등 코칭의 효과성에 큰 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 여러 연구에서 코칭 효과성의 증진을 위해 코칭효능감 발달의 필요성을 강조하고 있지만, 코칭효능감을 어떻게 발달시킬 수 있는지에 관한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구의 목적은 코칭효능감의 원천 요인을 도출하여 스포츠 코치의 효능감을 발달시키기 위한 교육적 방향성을 제시하는 데 있다.

연구목적 달성을 위해, 본 연구에서는 질적연구방법 중 하나인 현상학적 연구 방법을 활용하였다. 유목적적 표집을 통해 15명의 스포츠 코치들을 연구대상자로 선정하였고, 현상학적 연구 방법의 주요 자료 수집 방법인 심층 면담을 통해 자료를 수집하였다. 수집된 자료를 전사, 코딩, 범주화, 의미화 과정을 통해 분석하였고, 분석 결과는 다음과 같다.

심층 면담자료의 질적분석 결과, 스포츠 코치들의 코칭효능감의 원천은 코칭 성공 경험, 사회적지지, 코칭 관련 선수 경험, 코칭 전문지식, 선수 피드백 등 5개의 요인으로 도출되었다. 이에



따르면, 선수의 성장과 경기 성적 등의 성과를 많이 거둘수록, 주요 타자로부터 사회적으로 인정 받을수록 스포츠 코치들의 코칭효능감은 높게 나타날 수 있을 것이다. 또한, 스포츠 코칭에 관련된 선수시절의 경험과 코칭 관련 전문적인 지식, 코칭에 대한 선수들의 즉각적인 반응도 코칭 효능감을 형성하는 선행요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 코칭효능감 모형[2]에서 제시한 선행 요인들을 확인하는 것을 목적으로 수행된 기존 연구들과 달리[8, 18-23], 코칭효능감의 원천에 관한 개념적 확장이 이뤄졌다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 결과는 코칭효능감을 향상시키기 위한 코칭 교육프로그램에 활용될 수 있다. 예를 들어, 코칭에 관한 성공 경험을 얻을 수 있는 방법과 사회적지지를 강화하는 방법, 선수 시절의 의미 있는 경험들을 이끌어내고 선수들의 피드백을 해석하고 대응하는 요령 등을 코칭 교육 내용에 포함할 수 있을 것이다. [25]에서도 스포츠 코치나 코칭 교육 담당자들이 코칭효능감의 원천과 관련된 경험과 정보를 제공하여 코칭효능감을 발달시킬 수 있다고 하였다. 또한, 코칭효능감의 원천은 스포츠 코치의 반성적 자기개발에 활용될 수 있다. 코치들은 자신의 코칭 경험을 반성적으로 살펴보는 과정에서 코칭효능감의 원천과 관련된 경험들을 찾아낼 수 있고, 이를 통해 코칭효능감을 발달시킬 수 있을 것이다[26]. 즉, 코칭효능감의 효과성을 강조했던 기존 연구들과는 다르게 코칭효능감의 형성을 위한 교육적 시사점을 제공했다는 점에서 본 연구의 의의가 있다고 할 수 있다.

면담자료 분석과 문헌 탐색을 통해 기존의 모형을 벗어나 스포츠 코칭효능감의 원천 요인을 폭넓게 탐색하고 이를 통해 교육적 시사점을 제시하였지만, 본 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 스포츠코칭에 일반적으로 적용할 수 있는 원천 요인을 탐색하고자 다양한 종목의 지도자들을 연구대상으로 선정하였지만, 이로 인해 종목별 특수성은 반영되지 못했다는 제한점이 있다. 단체/개인, 개방형/폐쇄형 등 확연히 구분되는 종목별 특성을 고려하여 연구를 진행한다면 코칭효능감의 원천 요인이 종목의 특성에 따라 다르게 도출될 수도 있을 것이다. 둘째, 본 연구는 스포츠 코칭효능감의 원천 요인을 탐색하는 과정까지만 수행되었고, 도출된 원천 요인과 코칭효능감 구성개념과의 영향관계를 분석하는 단계

까지는 진행되지 않았다. 후속 연구에서는 본 연구의 결과를 활용하여 어떤 원천 요인이 어떤 구성개념에 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 이러한 연구를 통해 코칭효능감의 원천, 코칭효능감의 구성개념, 코칭효능감의 결과로 이어지는 개념모형을 정립하고, 코칭의 효과성 증진에 기여하는 중요한 사회심리적 개념으로서 코칭효능감이 라는 개념이 더욱 광범위하게 활용될 수 있을 것이다.

## References

1. T. Horn, *Advances in Sport Psychology* (3rd Ed.). Windsor, ON: Human Kinetics, (2008).
2. D. L. Feltz, M. A. Chase, S. E. Moritz, P. J. Sullivan, "A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development", *Journal of Educational Psychology*, Vol.91, No.4, pp. 765-776, (1999).
3. A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman, (1997).
4. C. H. Denham, J. J. Michael, "Teachers'sense of efficacy: A definition of the construct and a model for future research", *Educational Research Quarterly*, Vol.6, No.1, pp. 39-63, (1981).
5. S. Hwang, D. L. Feltz, J. D. Lee, "Emotional intelligence in coaching: Mediation effect of coaching efficacy on the relationship between emotional intelligence and leadership style", *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, Vol.11, No.3, pp. 292-306, (2013).
6. P. J. Sullivan, A Kent, "Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics", *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol.15, No.1, pp. 1-11, (2003).
7. P. Sullivan, K. Paquette, N. Holt, G. Bloom, "The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy

- and perceived leadership behaviors in youth sport”, *The Sport Psychologist*, Vol.26, No.1, pp. 122–134, (2012).
8. N. D. Myers, T. M. Vargas-Tonsing, D. L. Feltz, “Coaching efficacy in intercollegiate coaches: Sources, coaching behavior, and team variables”, *Psychology of Sport and Exercise*, Vol.6, No.1, pp. 129–143, (2005).
  9. T. M. Vargas-Tonsing, A. L. Warners, D. L. Feltz, “The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball”, *Journal of Sport Behavior*, Vol.26, No.4, pp. 396–407, (2003).
  10. D. E. Stephens, “Predictors of aggressive tendencies in girls’ basketball: An examination of beginning and advanced participants in a summer skills camp”, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, Vol.72, No.3, pp. 257–266, (2001).
  11. L. Maleté, D. L. Feltz, “The effect of a coaching education program on coaching efficacy”, *The Sport Psychologist*, Vol.14, No.4, pp. 410–417, (2000).
  12. L. Fung, “Task familiarity and task efficacy: A study of sports coaches”, *Perceptual and Motor Skills*, Vol.95, No.2, pp. 367–372, (2003).
  13. N. D. Myers, S. E. Park, S. Ahn, S. Lee, P. J. Sullivan, D. L. Feltz, “Proposed Sources of Coaching Efficacy: A Meta-Analysis”, *Journal of sport & exercise psychology*, Vol.39, No.4, pp. 261–276, (2017).
  14. L. Maleté, P. Sullivan, “Sources of coaching efficacy in coaches in Botswana”, *International Journal of Coaching Science*, Vol.3, No.1, pp. 17–27, (2009).
  15. I. D. Boardley, “Coaching efficacy research: learning from the past and looking to the future”, *International Review of Sport and Exercise Psychology*, Vol.11, No.1, pp. 1–24, (2017).
  16. A. Strauss, J. M. Corbin, *Grounded theory in practice*. Sage, (1997).
  17. H. R. Milner, A. Woolfolk, “Teacher self-efficacy and retaining talented teachers: A case-study of an African American teacher”, *Teaching and Teacher Education*, Vol.19, No.2 pp. 263–276, (2003).
  18. J. W. Creswell, C. N. Poth, *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications, (2016).
  19. S. E. Short, M. Smiley, L. Ross-Stewart, “The relationship between efficacy beliefs and imagery use in coaches”, *The Sport Psychologist*, Vol.19, No.4, pp. 380–394, (2005).
  20. N. D. Myers, D. L. Feltz, M. A. Chase, “Proposed modifications to the conceptual model of coaching efficacy and additional validity evidence for the coaching efficacy scale II-high school teams”, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, Vol.82, No.1, pp. 79–88, (2011).
  21. D. L. Feltz, T. J. Hepler, N. Roman, C. Paiement, “Coaching efficacy and volunteer youth sport coaches”, *The Sport Psychologist*, Vol.23, No.1, pp. 24–41, (2009).
  22. M. A. Chase, D. L. Feltz, S. W. Hayashi, T. J. Hepler, “Sources of coaching efficacy: The coaches’ perspective”, *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, Vol.3, No.1, pp. 27–40, (2005).
  23. P. J. Sullivan, C. J. Gee, D. L. Feltz, Playing experience: The content knowledge source of coaching efficacy beliefs. In A.V. Vitel (Ed.), *Trends in educational psychology* (pp. 185–194). Hauppauge, NY: Nova, (2006).
  24. M. Tschannen-Moran, A. Woolfolk, “Teacher efficacy: Capturing an elusive construct” *Teaching and teacher education*, Vol.17, No.7, 783–805, (2001).
  25. M. A. Chase, D. L. Feltz, S. W. Hayashi, T. J. Hepler, “Sources of coaching efficacy: The coaches’ perspective”,

- International Journal of Sport and Exercise Psychology*, Vol.3, No.1, pp. 27-40, (2005).
26. W. D. Gilbert, P. Trudel, “Learning to coach through experience: Reflection in model youth sport coaches”, *Journal of Teaching in Physical Education*, Vol.21, No.1, pp. 16-34, (2001).