

Relationships among burnout, presenteeism, and coaching achievement in athlete coaches

Keunchul Lee¹, Yongse Kim¹, & Kanghun Lee^{2*}

¹Seoul National University & ²Changwon National University

[Purpose] The purpose of this study was to examine the relationship among burnout, presenteeism, and coaching achievement perceived by athlete coaches in the sport field, and to identify the mediating effect of the presenteeism on the relationship between burnout and coaching achievement. **[Methods]** For this purpose, data were collected from 151 athlete coaches in South Korea through the survey. Measurement tools consisted of questionnaires on the coach's burnout and presenteeism (SPS-13) that were designed in line with the research purpose. Collected data were analyzed using reliability testing, descriptive statistics, correlation analysis and simple mediation effect test. **[Results]** First, burnout level perceived by coaches was positively related to presenteeism, and not associated with coaching achievement. And presenteeism negatively correlated with coaching achievement. Second, the burnout level of the coach was negatively related to the coaching achievement through the presenteeism, the mediating variable. **[Conclusions]** Burnout of the athletes' coaches in the sports field has been confirmed to decrease the coaching achievement by increasing the presentations which is the work impairment due to their health problems.

Key words: Sport field, Coach burnout, Presenteeism, Coaching achievement

서론

스포츠 현장에서 운동선수를 지도하는 코치는 선수나 팀이 성공적인 결과를 얻거나 원하는 목표를 달성할 수 있도록 조력자 역할을 하는 핵심적인 요인(contributor)으로, 선수의 신체적·심리적 상태 및 수행수준과 같은 전반적인 측면에서 결정적인 영향을 미친다(Adie, Duda, & Ntoumanis, 2008; Lee, 2016). 따라서 현장에서 발생하는 일련의 훈련과정 및 경기결과들이 선수들의 수행에 의해 결정되지만, 그 이면에는 코치들의 희생과 공헌이 크다고 할 수 있다(Lee & Lee, 2017a).

현장에서 코치들의 주요역할은 효과적인 훈련지도, 선수의 동기부여와 노력, 회복 및 시합에 대한 준비 등 누구

나 쉽게 알고 있는 일반적인 사항이다(Côté et al., 2007). 하지만 이와 같은 기본적인 사항 이외에도 선수선발, 팀 관리, 행정 및 사무업무와 더불어 예산관리, 동료 및 부모와의 관계 등 또 다른 외부요인도 다루어야 한다(Gould et al., 2002; Hassandra, & Schoen, 2013; Lundkvist et al., 2014; Miller et al., 2002). 따라서 코치들은 지도자, 행정가, 리더, 계획자, 동기 부여자, 협상가, 매니저, 청취자 등 수많은 호칭의 역할을 담당하고 있다(Giges et al., 2004).

최근 언론이나 소셜 네트워크 서비스(SNS) 등 여러 매체를 통해 운동선수 코치들의 사회적 지위와 부당한 대우에 관련한 많은 관심이 집중되고 있다. 대표적인 예로써, 많은 업무량, 상위기관(예; 학교, 교육청, 체육회 등)과의 위계적 관계, 비정규직 문제, 낮은 임금 등을 들 수 있다(Lee & Lee, 2017b). 이에 더해 코치들의 능력 평가가 대체적으로 선수들의 성적으로 이루어지는데(Lyle & Cushion, 2010), 이는 자신들의 계약연장과 직결된다. 따라서 매년

논문 투고일 : 2018. 12. 04.

논문 수정일 : 2019. 02. 11.

게재 확정일 : 2019. 03. 06.

* 교신저자 : 이강현(khun@changwon.ac.kr).

일용직 계약을 성사시켜야하는 코치들은 선수의 성적 향상을 위해 잘못된 지도방식을 택하는 등의 악순환을 반복하고 있다(Lee & Lee, 2017b). 즉, 자신의 부당한 대우 및 현실적인 문제의 대책으로써 선수들의 경기력에 의존하는 현상이 되풀이 되고 있는 것이다(Lundkvist et al., 2012).

이상과 같은 업무환경으로 인해 대부분의 코치들이 만성피로나 몸살, 혈압, 수면문제 등과 같은 신체적 이상 징후와 함께 좌절감, 무기력증, 압박감 등의 부정적 심리상태에서 선수들을 지도하고 있는 실정이다(Lee, 2016). 이와 같은 잠재적 문제나 증상들은 선수지도에 부정적 영향을 미칠 수 있으며, 시간이 지남에 따라 선수지도와 현실적 상황 간의 불일치가 만성적이 되면 번아웃(burnout)이라는 위험요소를 경험할 수 있다(Lee, 2016; Lee & Lee, 2017a, 2017b; Maslach & Leiter, 2000; Maslach et al., 2001; Thelwell et al., 2008).

코치들의 번아웃은 선수지도로 인한 과도한 스트레스와 환경 및 개인적 요인들의 상호작용으로 인해 야기되는 정신적, 육체적 피로상태로 정의된다(Lazarus, 1999; Smith, 1986). 또한 Lee(2016)는 많은 업무량, 성적에 대한 압박감, 사회적·경제적 대우 등의 이유로 인해 나타나는 신체적, 정서적 고갈증상으로, 업무에 대한 부정적인 태도와 자신의 일과 삶에 대한 낮은 효능감을 나타낼 때의 증상으로 코치 번아웃을 정의하였다.

현재까지 내용을 종합하면 스포츠 현장의 코치들은 혼자서 감당하기에는 지나치게 많은 업무를 담당하고 있으며, 사회·경제적으로 부당한 대우 속에서 선수들을 지도하고 있다. 따라서 표면적으로 비춰지는 코치생활의 화려함 이면에는 번아웃과 같은 부정적 상태가 만연해 있는 실정이다. 하지만 선수들의 번아웃과 관련해서는 구성개념 및 조작적 정의 등과 관련된 연구(Cresswell & Eklund, 2006; Dale & Weinberg, 1990; Raedeke, 1998; Raedeke & Kenttä, 2013)들이 체계적으로 이루어져 온 반면에 코치들의 번아웃과 관련된 연구는 드물게 논의가 되어왔다(Altfeld & Kellmann, 2013; Bentzen et al., 2016a; Goodger et al., 2007; Raedeke & Kenttä, 2013). 특히, 이와 관련된 국내의 연구 활동은 최근 들어서야 몇몇의 연구(Jeon et al., 2013; Lee & Lee, 2017a; 2017b; Seo et al., 2018)에 의해 주목을 받기 시작하였다.

Jeon 등(2013)은 운동선수 코치의 직무스트레스와 번아웃의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 검증하였고,

Seo 등(2018)은 태권도선수 코치를 대상으로 번아웃과 직무만족, 이직의도 간의 관계를 검증하였다. 또한 Lee와 Lee(2017a, 2017b)는 코치들의 번아웃과 코치-선수 관계의 관계를 설명할 수 있는 몇몇의 변인(예; 감정노동, 열정, 업무열의 등)을 발견하는데 연구의 초점을 맞추고 있다.

한편, 국내·외 많은 사회과학 연구에서 근로자들의 건강문제와 직무성과를 연구하기 위한 노력은 앵센티즘(absenteeism)이라는 변인을 연구하면서 활성화되기 시작하였고, 최근 들어서는 프리젠티즘(presenteeism)이라는 변인을 통해 연구가 이어지고 있는 추세이다. 즉, 프리젠티즘에 대한 연구가 주목을 받기 이전까지는 근로자들의 건강 및 직무성과를 연구하기 위해 결근을 의미하는 앵센티즘(absenteeism)이 많은 연구에 적용되었다(Johns, 1997, 2008). 앵센티즘 또한 근로자들의 생산성 손실을 설명하기 위한 중요한 개념으로 제시되어 왔지만(Gosselin et al., 2013; Johns, 2011), 실제 건강과 관련된 생산성 손실은 결근에 의해서 야기될 수도 있는 반면에 건강하지 않은 상황에서 업무에 참여할 때에도 나타날 수 있다(Koopman et al., 2002; Schultz et al., 2009).

프리젠티즘(presenteeism)이라는 용어는 '출석해 있는' 또는 '참석해 있는'을 의미하는 형용사 'present'에 행동 및 결과를 나타내는 접미사 'ism'이 더해져서 만들어진 합성어이다. 프리젠티즘을 개념화하기 위한 노력은 1970년대 시작되었지만(Smithy, 1970), 근로자들의 건강과 생산성에 관한 실질적인 연구는 1990년대 후반부터 시작되어 2000년대 들어서야 본격적으로 연구되었다(Lack, 2011). 따라서 프리젠티즘에 대한 학문적 관심은 비교적 최근에 이루어진 것이라고 할 수 있다.

그 동안 여러 문헌에서 프리젠티즘의 정의를 개념화하기 위한 노력을 시도한 결과, 두 가지 중요한 정의에 합의가 이루어지고 있다(Miraglia & Johns, 2016). 첫째는 자신의 건강상태가 좋지 못함에도 일을 하는 것을 의미하며(Aronsson et al., 2000), 두 번째는 좋지 못한 건강상태에서 업무에 참여했을 때 발생하는 생산성 손실을 의미한다(Turpin et al., 2004). 이를 종합하면 프리젠티즘은 건강상태가 좋지 못한 상태에서 업무에 참여하여 제대로 된 성과를 거두지 못하는 현상으로 이해할 수 있으며, 이러한 상황에서의 생산성 또는 성과의 손실 정도를 간접적으로 측정할 수 있는 변인이라고 할 수 있다. 특히, 많은 연구에서 건강이 좋지 못한 상황에서 업무에 참여하는 상

황인 프리젠티즘이 실제 출근을 하지 않는 것보다 더 많은 생산성 손실을 유발한다는 결과가 반복적으로 보고되고 있다(Collins et al., 2005; Hemp, 2004).

이상에서 설명한 프리젠티즘은 의학 및 간호학, 심리학, 경영학 등의 학문분야에서 다양한 직종을 대상으로 연구가 진행되어 왔다. 특히, Aronsson 등(2000)의 연구에 의하면 다양한 직종 중 보건, 복지 및 교육 분야 근로자가 높은 프리젠티즘 현상을 보이는 것으로 파악되었다.

선행연구들에 의하면 직무관련 스트레스, 개인적 업무, 그리고 업무 과부하 등이 프리젠티즘을 정적으로 예측하는 것이 확인되었으며(Prater & Smith, 2011), 종단 연구를 통해 신체적, 정신적 건강 및 고갈 또한 프리젠티즘과 부정적 관계가 있는 것으로 밝혀졌다(Lu et al., 2014). Miraglia와 Johns(2016)는 현재까지 진행된 프리젠티즘 연구 109편을 각 주제별로 세분화하여 메타분석한 결과 프리젠티즘은 건강과는 부적관계, 업무손실 및 감정적 소진, 스트레스와는 정적인 관계가 있는 것이 확인되었다. 이외에도 많은 업무량, 물리적 요구, 역할갈등 및 모호성, 근무시간초과 등도 프리젠티즘과 관련이 있는 변인인 것으로 나타났다(Miraglia & Johns, 2016).

이상의 선행연구에서 밝혀진 것과 같이, 프리젠티즘을 예측하는 변인들은 앞서 언급된 번아웃을 구성하는 중요한 내용이라는 것을 알 수 있다. 이에 근거하였을 때, 번아웃은 근로자들의 프리젠티즘을 이해하는데 있어서 주요한 변인으로 작용한다는 것을 알 수 있으며, 신체적·심리적 건강이 좋지 못한 상태에서 선수들을 지도하고 있는 코치(Lee, 2016)들 또한 프리젠티즘 상태에서 업무에 참여할 가능성을 추측해 볼 수 있을 것이다. 즉 모든 코치가 빠짐없이 훈련장에 출근하여 선수들을 지도하지만, 그 성과가 항상 효과적이라고는 할 수 없다.

하지만, 현재까지 프리젠티즘 개념이 스포츠현장, 특히 선수들을 지도하는 코치에게 적용된 사례는 국내·외 모두에서 확인된 바가 없다. 이는 코치들을 대상으로 진행된 연구부족 현상과 같은 맥락에서 설명이 가능한데, 아마도 연구대상으로서 코치들을 섭외하기 힘들다는 점이 가장 큰 이유일 것이다(Lee & Lee, 2017a). 하지만 그보다 더 중요한 문제는 코치들 스스로가 자신들의 문제를 자각하지 못하며(Lee, 2016), 모든 문제를 스스로 해결 가능한 것으로 판단하는 것에서 비롯된 것이라 추측된다.

연구의 필요성에서 서술한 코치들의 현실적 상황과 이상에서 제시한 프리젠티즘 개념에 근거하였을 때, 코치들

에게 프리젠티즘 현상이 충분히 존재할 수 있으며, 이는 훈련지도 성과와 개연성이 크다고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 프리젠티즘 개념을 운동선수 코치들에게 적용하여 과연 그들의 근무환경에서도 프리젠티즘 현상이 업무성과에 영향을 미치는지에 대하여 살펴보고자 한다. 구체적으로 코치들의 번아웃과 훈련지도 성과, 프리젠티즘의 관계를 살펴보고, 코치 번아웃과 훈련지도 성과의 관계에서 프리젠티즘의 매개효과를 검증하고자 한다. 이를 통해 앞으로 이어질 운동선수 코치의 번아웃과 프리젠티즘 연구에 대한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 본 연구에서 설정한 가설적 연구모형은 <Fig. 1>과 같다.

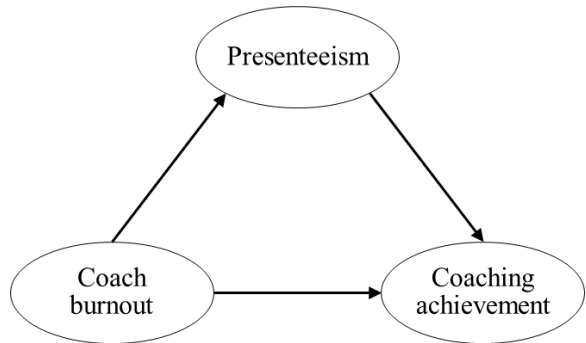


Fig. 1. Research model

연구방법

연구대상

본 연구는 대한체육회와 각 시도 교육청 및 학교에 소속된 코치 151명을 대상으로 자료를 수집하였다. 모든 종목의 코치들을 모집단으로 선정하였지만, 환경이나 직무 특성상 차이가 있는 프로(예, 야구, 축구, 골프 등) 및 실업팀 코치들은 자료수집에서 제외하고, 학원 스포츠 코치들을 중심으로 조사를 실시하였다.

설문조사는 2018년 각 지역별로 실시되는 학교 운동부 지도자 연수회와 스포츠현장을 방문하여 실시하였다. 구체적으로 경상남도, 경기도 지도자 연수회에 참여한 코치들과 경기, 경북 지역에서 선수들을 지도하는 코치들이 제외되었다. 수집된 자료 중 내용이 불성실하거나, 중복표기 등의 문제로 6부가 제외되어 총 145명의 자료가 분석에 활용되었다.

한편, 코치라는 직업특성상 연구참여자 섭외가 용이하지 못하다. 특히, 우리나라 학원스포츠 구조상 적게는 1명, 많게는 2명이 팀을 전담하여 선수들을 지도하고 있는 실정이기 때문에 이와 관련된 연구에서 가장 어려운 점이 연구참여자 섭외과정이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서 수집한 표본의 크기가 연구에서 활용된 통계적 기법에 적합한 표본수인지 확인하기 위해 G-power 3.1 프로그램을 통해 최소 표본수를 산출하였다. 효과크기 .15 유의수준 .05, 검정력 95%, 회귀분석에 사용된 독립변수 2개로 설정한 산출결과 107명으로 나타나 본 연구의 자료분석에 활용된 145개의 데이터 수는 문제가 없는 것으로 확인되었다.

조사에 참여한 코치들의 일반적 특성을 살펴보면 남자가 93명(64.1%), 여자가 52명(35.9%)인 것으로 나타났으며, 지도선수의 유형을 학교급 별로 분석해 본 결과 초등학교 코치 42명(29%), 중학생 코치 49명(33.8%), 고등학교 코치 35명(24.1%), 대학생 이상을 지도하는 코치가 19명(13.1%)인 것으로 나타났다. 지도종목은 육상(15명), 역도(14명), 씨름(12명) 등 20개 종목의 코치들이 조사에 참여하였다. 그들의 평균 연령은 37.9세(SD=7.96)로 나타났으며, 코칭경력은 평균 9.7년(SD=7.01)인 것으로 확인되었다.

측정도구

코치 번아웃

코치들의 번아웃은 Lee(2016)이 개발하고 타당도를 검증한 질문지를 사용하였다. 이 질문지는 코치들이 지각하는 번아웃을 포괄적으로 측정할 수 있는 검사지로써 신체적 고갈 3문항, 정서적 고갈 7문항, 열악한 직무환경 5문항, 평가 및 대우불만 5문항, 인간관계 불화 4문항 등 총 5요인 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 '1=전혀 아니다'에서 '5=매우 그렇다'까지의 5점 Likert형으로 반응하며, 평균점수가 높을수록 각 하위요인의 점수가 높다고 해석할 수 있다. 설문문항은 "더 이상 선수를 지도할 에너지가 없는 느낌이 든다.", "자주 무기력감을 느낀다.", "성적으로 인한 불안감이 높다." 등이 포함되었다.

검사지의 구성타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis; CFA)을 실시한 결과, 모든 적합도 지수가 보통 수준인 것으로 나타났다($\chi^2=508.555$, $df=242$, $p<.001$, $TLI=.846$, $CFI=.865$,

$RMSEA=.087$). 따라서 적합도 개선을 위해 동일한 잠재변수 내에 있는 관찰변수 간 4개의 수정지수(Modification Indices; MI)를 사용(Jöreskog & Sörbom, 1997; Yu, 2012)하였다($e5 \leftrightarrow e9$, $e11 \leftrightarrow e12$, $e21 \leftrightarrow e22$, $e22 \leftrightarrow e24$). 최종적으로 5요인 24문항에 대한 확인적 요인분석 결과, TLI 값이 적합도 기준에 약간 못 미치는 것으로 나타났지만 검사도구 원개발자의 의도를 있는 그대로 적용하기 위해 연구자들 간 회의를 통해 큰 문제가 되지 않을 것이라 판단하여 적합한 것으로 결론지었다($\chi^2=427.857$, $df=238$, $p<.001$, $TLI=.889$, $CFI=.904$, $RMSEA=.074$; Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999). 그리고 사용된 척도의 전체 내적일치도(Cronbach's alpha)는 .862로 나타났으며, 각 하위요인의 신뢰도 계수는 <Table 1>과 같이 나타났다.

프리젠테리즘과 훈련지도 성과

코치들의 프리젠테리즘은 Turpin et al.(2004)이 개발한 SPS-13(Stanford Presenteeism Scale)을 코치들에게 부합되게 수정 후 사용하였다. SPS-13은 설문대상자의 주요한 건강문제에 대한 조사와 함께 업무손실(Work Impairment Score; WIS), 그리고 업무성과(Work Output Score; WOS)를 측정할 수 있도록 구성되어 있다. 본 연구에서 코치들의 신체적, 심리적 건강문제에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 추출하기 위하여 Lee(2016)의 연구를 참고로 하였다. 즉, 신체이상징후(혈압, 구토 등), 만성 피로 및 몸살, 수면문제 등의 신체적 건강문제와 좌절감, 무기력증, 압박감 등의 심리적 건강문제를 설문문항에 제시하여, 코치들의 이해를 도모하였다.

건강문제로 인한 업무손실(WIS)은 직무수행(completing work) 손실 5문항, 주의집중(avoiding distraction) 손실 5문항 등 2요인 10문항으로 구성되었다. 각 문항은 '1=전혀 아니다'에서 '5=매우 그렇다'까지의 5점 Likert형으로 반응하며, 평균점수가 높을수록 각 하위요인의 점수가 높다고 해석할 수 있다. 이 때 직무수행손실 문항은 원 저자의 의도에 따라 역문항으로 코딩(reverse code) 후 환산점수를 최종분석에 이용하였다. 설문문항은 "나의 건강문제 때문에 선수지도와 관련된 스트레스를 다루기 힘들었다.", "나의 건강문제로 인하여 훈련과정에서 주의력이 흐트러졌다." 등이 포함되었다.

검사지의 구성타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석(CFA)을 실시한 결과, 모든 적합도 지수가 보통 수준

인 것으로 나타났다($\chi^2=111.634$, $df=34$, $p<.001$, $TLI=.810$, $CFI=.856$, $RMSEA=.126$). 이에 따라 잠재변인에서 관찰변인으로서의 요인적재치가 .50이하인 2문항(문항 5, 문항 10)을 삭제한 후 재분석을 실시하였다(Anderson & Gerbing, 1988). 그 결과 다른 적합도 지수는 만족할 수 있는 수준이었지만 RMSEA가 다소 높게 나타났다($\chi^2=43.494$, $df=19$, $p<.001$, $TLI=.914$, $CFI=.942$, $RMSEA=.095$; Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999). 하지만, 본 연구의 참여자 수가 많지 않음을 감안하였고, 더 이상 문항의 손실을 막기 위해 연구자들 간의 회의 끝에 적합한 수준으로 결론을 지었다. 그리고 사용된 척도의 전체 내적일치도(Cronbach's alpha)는 .769로 나타났으며, 각 하위요인의 신뢰도 계수는 <Table 1>과 같이 나타났다.

한편 프리젠티즘이라는 변인이 업무손실 및 성과라는 의미를 내포하고 있지만, 프리젠티즘을 측정하여 직접적인 업무성적을 추정하는 것은 불가능하다. 따라서 본 연구에서는 코치들이 지각하는 훈련지도 성과를 직접적으로 측정하기 위해, SPS-13에서 제시한 업무성과 문항을 코치들의 업무성과와 부합되게 수정하여 사용하였다. 문항은 단일문항으로써 앞서 언급된 '주요한 건강문제 발생 시 훈련지도 성과를 얼마나 달성하였나'를 백분율로 기입할 수 있도록 하였다.

연구절차

설문조사에 앞서 본 연구에서 제시한 가설을 검증하

기 위해 연구자들 간 회의를 통해 측정도구를 선별하였으며, 설문지의 내용타당도를 검증하였다. 특히, 본 연구에서 사용된 프리젠티즘 개념은 스포츠현장에 적용된 사례가 없다. 따라서 본 연구에서 사용한 SPS-13 척도가 코치들의 프리젠티즘을 측정하기에 적합한지에 대한 타당도 검증은 필수적이라 할 수 있다. 이를 위해 먼저 자료수집 전 SPS-13 원척도와 번역된 척도 간에 동등성(equivalence) 검증을 위해 국제검사위원회(international test commissions)가 제안한 가이드라인에 따라 측정도구를 번안하였다. 이 후 문항의 의미가 코치들에게 부합될 수 있도록 수정 후, 몇몇의 코치들을 대상으로 문항의 의미와 연구목적의 이해여부를 확인하였다. 이 과정에 영어권 국가에서 측정평가를 전공하는 박사급 연구원 1명, 스포츠심리학 박사 2명, 영어와 한국어 사용에 능통한 교육학 전공자 1명, 선수지도 및 학업을 병행하고 있는 코치 1명이 참여하였다.

최종적으로 선정된 설문지를 통해 설문조사 전, 각 시도 교육청 및 체육회, 학교의 승인을 받은 후 연구자가 직접 방문하였으며, 모든 참여자들의 자발적 참여의사를 얻은 후 조사를 실시하였다. 또한 참여자들에게 소정의 선물을 제공하여 설문조사에 대한 집중도를 높이기 위해 노력하였다. 설문지 작성은 약 15분 정도가 소요되었다.

자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS 21과 SPSS용 PROCECESS (Hayes, 2012)를 이용하여 다음과 같이 분석을 실시하였

Table 1. Descriptive statistics and correlations

	Variables	Mean(SD)	Skewness	Kurtosis	1	2	3	4	5	6	7	8
Burnout	Physical exhaustion	3.13 (.93)	-.208	-.535	.801							
	Emotional exhaustion	2.61 (.92)	.236	-.456	.658**	.902						
	Poor working condition	3.30 (.94)	-.426	-.580	.424**	.447**	.803					
	Dissatisfaction at evaluation and treatment	3.95 (.98)	-1.110	.820	.519**	.472**	.674**	.875				
	Trouble in relationship	2.86 (.94)	.138	-.601	.535**	.626**	.590**	.603**	.769			
Presenteeism	Completing work	2.42 (.68)	.094	-.231	.018	.245**	-.046	-.041	.187*	.808		
	Avoiding distraction	3.01 (.80)	-.117	.111	.507**	.543**	.312**	.341**	.489**	.188*	.817	
	Coaching achievement	70.82 (16.74)	-1.093	1.666	-.163	-.251**	-.004	-.134	-.195*	-.294**	-.298**	--

Note. The value of each diagonal line is Cronbach's Alpha. The values below diagonal line represent the correlation coefficient.

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

다. 먼저 자료의 정규성을 검증하기 위하여 기술통계분석을 실시하였으며, 이후 각 척도에 대한 신뢰도 및 측정변인들 간의 상관관계 분석을 실시하였다. 이후 코치들의 번아웃과 훈련지도 성과의 관계에 있어서 프리젠티즘의 단순매개효과 분석(simple mediation test)을 실시하였다. 이 때 부트스트래핑 검증을 위한 표본은 10,000명으로, 신뢰 구간은 95%수준(bias corrected; 편의수정)으로 설정하였다. 기타 통계적 유의 수준은 .05로 설정하였다.

연구결과

코치 번아웃, 훈련지도 성과, 프리젠티즘의 관계

각 측정변인의 기초 정보를 수집하기 위해 평균과 표준편차 등의 기술통계분석을 실시하였다(Table 1). 그 결과 기준치(평균 \leq 4.5, 표준편차 \leq 2.0, 왜도 \leq .20, 첨도 \leq .40)를 초과하지 않아 자료의 정규성 가정이 충족되었다(Hong et al., 2003).

다음으로 본 연구에서 검증하고자 하는 변인들 간의 상관관계를 살펴보면 번아웃의 하위요인들과 프리젠티즘, 특히 주의집중 손실과 정적인 관계가 있는 것으로 나타났으며, 프리젠티즘과 훈련지도 성과 간에 부적인 상관이 있

는 것으로 확인되었다.

코치 번아웃과 훈련지도 성과 관계에서 프리젠티즘의 매개효과

본 연구에서 제시한 연구문제를 검증하기 위해 최소자승경로분석(Ordinary Least Square: OLS)을 이용하여 코치들의 번아웃과 훈련지도 성과의 관계에서 프리젠티즘의 매개효과 분석을 실시하였다.

〈Table 2〉는 단순매개 모형에서 매개변인과 종속변인에 대한 독립변인의 예측 결과이다. 〈Table 2〉에서 알 수 있는 것처럼 코치의 번아웃은 프리젠티즘과 긍정적인 관계(직접효과)가 있는 것으로 나타났으며($b=.336, p<.001$), 훈련지도 성과와는 관계가 없는 것으로 나타났다($b=-.453, p>.05$). 프리젠티즘은 훈련지도 성과와 부정적 관계가 있는 것으로 나타났다($b=-10.865, p<.001$).

최종적으로 코치들의 번아웃이 프리젠티즘을 통해 훈련지도 성과에 미치는 간접효과($b=-3.651$)는 부트스트래핑 신뢰구간(confidence intervals)이 0을 포함하지 않는 것으로 나타나(LL 95% of CI=-6.456, UL 95% of CI=-1.354) 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다(Table 3).

전체적인 결과를 해석해보면, 코치들의 번아웃은 훈련지도 성과와 직접적인 관계가 없지만, 프리젠티즘과 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 번아웃이 프리젠

Table 2. Predictions for parameter and dependent variables

	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	LLCI	ULCI
Dependent variable = Presenteeism ($R^2=.1945, p<.001$)					
Burnout	.336	.058	5.793***	.221	.451
Constant	1.646	.189	8.716***	1.273	2.02
Dependent variable = Coaching achievement ($R^2=.1468, p<.001$)					
Burnout	-.453	1.941	-.234	-4.292	3.385
Presenteeism	-10.865	2.548	-4.265***	-15.902	-5.827
Constant	101.701	7.055	14.416***	87.752	115.651

Note: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$, LLCI = Lower level confidence interval, ULCI = Upper lever confidence interval

Table 3. Predictions for indirect effect

Indirect effect	<i>b</i>	Boot SE	LLCI	ULCI
Burnout → Presenteeism → Coaching achievement	-3.651	1.307	-6.456	-1.354

Note: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$, LLCI = Lower level confidence interval, ULCI = Upper lever confidence interval

티즘을 증가시켜 훈련지도 성과와 부정적인 관계를 가질 수 있다는 것이 확인되었다.

논 의

본 연구는 최근 스포츠현장에서 선수들을 지도하는 코치들의 신체적·심리적 부정적 상태라 할 수 있는 번아웃과 훈련지도 성과, 프리젠티즘의 관계를 살펴보고, 코치 번아웃과 훈련지도 성과의 관계에서 프리젠티즘의 매개효과를 검증하였다.

서론에서 설명한 코치들의 열악한 근무환경이나 사회적 지위 등의 문제는 그들의 신체적·심리적 부정적 상태를 초래할 수 있으며, 많은 선행연구를 통해서 이와 같은 문제가 선수들과의 관계 뿐만 아니라 코치 자신에게도 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이 밝혀졌다(Lee, 2016; Lee & Lee, 2017a, 2017b; Thelwell et al., 2017; Wachsmuth et al., 2017). 즉, 본 연구와 같은 코치들에 대한 연구의 궁극적인 목적은 그들의 부정적 상태에 대한 최종적인 피해가 선수 또는 선수의 경기력과 부정적 관계를 가질 수 있기 때문에 이를 사전에 예방하고 관리하기 위함이라 할 수 있다.

본 연구에서 제시한 연구문제를 검증한 결과를 종합하면 다음과 같다. 스포츠 현장에서 선수들을 지도하는 코치들의 번아웃은 프리젠티즘과 정적 관계가, 그리고 프리젠티즘은 훈련지도 성과와 부정적 관계가 나타났다. 반면에 번아웃은 선수들의 훈련지도 성과와 직접효과가 없는 것으로 나타났다. 비록 본 연구결과에는 제시하지 않았지만 독립변인과 종속변인 간 상관관계(번아웃 ↔ 훈련지도성과: $r = -.185, p > .05$)가 아주 낮은 것으로 나타났고, 단순 회귀분석 결과 또한 아주 낮은 설명량(3.4%)을 보이는 것이 확인되었다. 이러한 결과는 본 연구에서 설정한 연구모형의 타당성을 더 증가시켜줄 수 있는 것이다. 다시 말해 본 연구에서 설정한 매개변인인 프리젠티즘이 투입되기 전 두 변인 간의 미미한 관계가 매개변인 투입 후 완전 상쇄된(cancel out) 결과라고 해석할 수 있다. 두 변인 사이에 직접효과가 나타나지 않은 또 다른 이유로는 자신들의 신체적, 심리적 상태가 좋지 못함에도 불구하고 선수지도에 대한 열정과 업무에 대한 열의로 훈련장에서 선수들을 지도하고 있기 때문에(Lee와 Lee, 2017b), 훈련지도 성과에는 영향을 미치지 못할 것이라는 점을 추측해볼 수 있

다. 하지만 본 연구에서 드러난 결과는 현재까지 진행된 관련연구와 차이가 있기 때문에 코치들의 번아웃과 훈련지도 성과 간의 관계를 설명할 수 있는 또 다른 변인(매개 및 조절)의 존재가능성을 의미함과 동시에 이와 관련된 후속연구의 필요성을 제기하는 것이라 사료된다.

이어지는 결과에서 코치들의 번아웃은 건강문제로 인한 업무성과 손실, 즉 프리젠티즘을 야기할 수 있으며, 이는 결국 훈련지도 성과를 부정적으로 예측할 수 있다는 것이 확인되었다. 이와 관련하여, Sanderson & Andrews (2006)는 많은 업무량이나 책임감 등 업무에서의 요구수준이 높고 권한과 자율성 등의 자원이 부족한 직무환경은 근로자들의 건강악화를 초래할 수 있다고 하였다. 현재 우리나라 코치들의 경우 성적에 대한 압박감, 경제적 문제, 불확실한 미래 등의 평가 및 대우불만과 함께 과도한 업무량과 대인관계 문제 등에 노출되어서 선수들을 지도하고 있다(Lee, 2016). 따라서 대부분의 코치들이 만성피로나 번아웃과 같은 상황에 근접해 있다고 할 수 있다.

코치들의 번아웃은 프리젠티즘을 유발할 수 있는 원인이 될 수 있으며, 이로 인해 업무성과에 있어서 많은 손실을 발생시킬 수 있다는 프리젠티즘의 정의와 개연성이 있다. 이와 관련한 중단연구에서도 높은 수준의 직무요구나 업무량은 번아웃과 프리젠티즘에 영향을 미칠 수 있다는 것이 확인되었고(Demerouti et al., 2009), 직무요구(개인적 업무, 업무과부하 등), 부적절한 보상과 같은 직업적 스트레스가 프리젠티즘과 관계가 있다는 결과 또한 보고되고 있다(Jeon et al., 2014; Prater & Smith, 2011). 따라서 본 연구에서 드러난 결과는 이상의 선행연구결과들과 비교를 통해 의미나 맥락에 있어서 가치가 있다. 하지만, 최근까지 체육학 내에서 밝혀진 프리젠티즘에 대한 연구결과가 없기 때문에, 관련연구와의 직접적인 비교가 어렵다는 점은 본 연구의 아쉬움으로 남을 수 있으며, 이는 곧 후속연구를 위한 중요한 시사점을 남긴다고 할 수 있다.

결론적으로 코치들의 건강문제로 인한 프리젠티즘 현상 또한 스트레스나 번아웃과 같은 부정적 변인(Schultz & Edington, 2007)을 선행으로 하고, 생산성 및 업무성과(Burton et al., 2005)와 같은 변인들을 결과로 하는 두 가지 주요한 측면이라는 점이 그간 타 학문분야에서 밝혀져 온 연구들과 같은 맥락에서 설명 되어질 수 있다.

한편, 프리젠티즘과 같이 건강상태가 좋지 못한 상황에서 업무에 참여하는 것은 초기의 건강문제에 또 다른 건강문제를 복합시킬 수 있으며(Miraglia & Johns, 2016), 업무

로부터의 퇴직이나 장기결근을 초래할 수 있다(Gustafsson & Marklund, 2011). 실제로 앞서 언급된 부정적인 문제점들로 인해서 많은 코치들이 선수지도를 그만두는 사례가 빈번히 발생되고 있다(Maher, 1983; Raedeke, 2004). 따라서 이 또한 선수지도 전반적인 측면에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 결과적으로 가장 큰 피해자는 선수들이 될 수 있을 것이다.

본 연구결과와 현재까지의 관련 연구, 그리고 실제 국내 스포츠현장의 현실적인 문제점들을 바탕으로 몇 가지 제안점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 스포츠 과학 분야에서 운동선수 코치들을 대상으로 한 연구활동은 최근 들어서야 몇몇의 연구에 의해 주목을 받기 시작한 분야라 할 수 있다. 우리나라 코치들은 많은 스트레스 상황과 열악한 근무환경 속에서 하루도 빠짐없이 선수들을 지도하고 있는 실정이다. 이에 대해서는 많은 이유가 있겠지만, 선수지도나 자신의 업무에 대한 열정이 가장 큰 이유가 될 수 있을 것이다(Lee & Lee, 2017b). 이외에도 오랜 기간 선수경험을 한 코치들에게 있어서 습관적으로 형성된 인내력이나 근면·성실함이 그 바탕이 될 수 있을 것이며, 따라서 자신의 건강상태나 컨디션이 좋지 못함에도 훈련장에 출근하여 큰 성과 없이 훈련을 진행하는 것에 익숙해져 있다고도 할 수 있다. 코치들의 과도한 스트레스, 근무환경 등의 문제는 번아웃이나 프리젠티즘을 유발할 수 있는 주요한 원인이 될 수 있으며, 심할 경우 자살과 같은 심각한 결과를 초래하기도 한다(Lee, 2017.06.08.). 따라서 이와 같은 이슈를 해결하기 위해서는 본 연구에서 검증한 프리젠티즘이나 번아웃과 같은 변인에 대한 원인과 해결책을 모색할 수 있는 연구활동에 지속적 관심이 필요할 것이라 사료되며, 드러난 결과를 현장에 반영할 수 있는 노력 또한 동반되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서 검증한 프리젠티즘이라는 변인은 국내·외를 벗어나 스포츠과학 분야에서 연구된 바를 확인할 수 없었다. 앞서 진행된 여러 연구들과 본 연구결과는 운동선수 코치들에게 있어서 프리젠티즘이라는 변인이 훈련지도에 있어서 부정적 영향을 미칠 수 있는 변인이라는 개연성을 충분히 내포한다고 할 수 있다. 따라서 코치들에게 나타날 수 있는 프리젠티즘 현상에 대한 개념작업 및 관련 변인과의 분석이 광범위하게 이루어져야 할 것이다. 본 연구를 시작으로 코치들의 프리젠티즘 현상에 대한 면밀한 탐색과 그들의 업무에서만 발견될 수 있는 특이성을 발견하는 연구가 추진되어야 하며, 이에 더해 코치들만의

프리젠티즘을 측정할 수 있는 도구 개발 또한 중요한 이슈가 될 것으로 판단된다.

셋째, Demerouti 등(2009)의 연구결과, 번아웃과 프리젠티즘은 시간이 지남에 따라 서로 영향을 미치는 관계인 것으로 나타났다. 즉, 번아웃은 프리젠티즘에 영향을 미치고 시간이 지남에 따라 프리젠티즘이 또 다시 번아웃에 영향을 미치는 결과가 확인되었다. 이는 관련 변인들 간 종단연구의 필요성을 제기하는 것으로써, 이와 같은 연구 결과를 통해 번아웃과 프리젠티즘의 선행 및 결과변인 선정에 중요한 영향을 미칠 수 있을 것이다. 더불어 이러한 종단연구 결과는 후속 연구자들에게도 프리젠티즘 연구를 함에 있어서 실질적인 도움을 줄 수 있을 것이라 사료된다.

넷째, 본 연구에서 드러난 결과는 스포츠 계에서 이슈화되고 있는 코치들의 사회적 지위 및 대우와도 관련성이 있다. 현재 대부분의 학원스포츠 코치들은 마주하고 있는 경제적 어려움이나 업무환경 정상화를 위해 힘을 모으고 있다. 하지만 현재까지 코치들에 대한 학계의 관심이 부족한 결과 이와 같은 이슈를 해결하는데 있어서 많은 시행착오를 겪고 있으며, 동시에 막대한 비용 및 시간이 소모되고 있다. 실제 이와 같은 제도 개선이나 업무환경 구축을 위해서는 실제 코치들에 대한 과학적 연구 자료들이 필수적으로 뒷받침 되어야만 한다. 따라서 본 연구에서 드러난 번아웃 및 프리젠티즘과 같은 코치들의 부정적 상태에 대한 결과는 이와 같은 제도개선 및 정책방안 제시에 있어서 중요한 기초자료로 적용될 것이다.

다섯째, 본 연구에서 훈련지도 성과의 측정은 SPS-13에서 제시한 단일문항을 백분율로 기입하도록 하였다. 이와 관련하여 앞서 실시된 프리젠티즘 연구들에서도 측정도구의 신뢰도 및 타당도 문제가 제기되어 왔다(Baker-MaClearn et al., 2010; Bierla et al., 2013). 스포츠 현장에서 코치들의 업무성과는 스포츠라는 특수성으로 인해 아주 광범위하고 다양한 요인들로 구성이 될 것이라 사료된다. 따라서 이에 적합한 구성개념 정립 및 측정도구를 개발하는 것이 요구되어 지며, 이것이 성공적으로 실현된다면 이어질 코칭연구에서 다방면으로 활용될 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구내용과는 상반되게 코치들은 종종 자신의 업무에 대한 재미와 만족, 흥미를 가질 수 있다고 알려져 있다(Bentzen et al., 2016a). 즉 코치들은 자신의 업무에 대한 높은 동기를 가질 수 있으며(McLean et al., 2012), 열정적이고(Donahue et al., 2012), 헌신적이기도

하다(Raedeke, 2004). 이는 효과적인 코칭의 긍정적인 측면이라 할 수 있으며, 최근 들어 우수한 지도자의 성공 스토리나 코치-선수 관계의 훌륭한 사례들이 매스컴을 통해 알려지고 있다. 따라서 본 연구와 같은 코칭연구의 부정적 측면과 함께 긍정적 사례에 대한 연구 또한 병행되어야 할 것이다.

참고문헌

- Adie, J. W., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and Emotion*, 32(3), 189-199.
- Altfeld, S., & Kellmann, M. (2013). Burnout in coaches. In *Psychology of burnout: new research* (pp. 193-210). NY: Nova Science Publishers.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509.
- Baker-McCleam, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
- Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2016a). Development of exhaustion for high-performance coaches in association with workload and motivation: A person-centered approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 10-19.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536-1550.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long, (Eds.), *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: SAGE.
- Burton, W. N., Chen, C. Y., Conti, D. J., Schultz, A. B., Pransky, G., & Edington, D. W. (2005). The association of health risks with on-the-job productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(8), 769-777.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., ... & Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 547-557.
- Côté, J., Young, B. W., North, J., & Duffy, P. (2007). Towards a definition of excellence in sport coaching. *International Journal of Coaching Science*, 1(1), 3-16.
- Cresswell, S. L., & Eklund, R. C. (2006). The convergent and discriminant validity of burnout measures in sport: A multi-trait/multi-method analysis. *Journal of Sports Sciences*, 24(2), 209-220.
- Dale, J., & Weinberg, R. (1990). Burnout in sport: A review and critique. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2(1), 67-83.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 50-68.
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P. N., Crevier-Braud, L., & Bergeron, E. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology-Health and Well Being*, 4(3), 341-368.
- Giges, B., Petitpas, A. J., & Vernacchia, R. A. (2004). Helping coaches meet their own needs: Challenges for the sport psychology consultant. *Sport Psychologist*, 18(4), 430-444.
- Goodger, K., Gorely, T., Lavallee, D., & Harwood, C. (2007). Burnout in sport: A systematic review. *The Sport Psychologist*, 21(2), 127-151.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86.
- Gould, D., Greenleaf, C., Guinan, D., & Chung, Y. (2002). A survey of US Olympic coaches: Variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness. *The Sport Psychologist*, 16(3), 229-250.
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: A Swedish prospective cohort study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24, 153-165.
- Hassandra, M., & Schoen, C. (2013). What stresses coaches in competition and training? An exploratory inquiry. *International journal of coaching science*, 7(1), 25-39.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool*

- for observed variable, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard business review*, 82(10), 49-58.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement*, 63, 636-654.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55.
- Jeon, S. H., Leem, J. H., Park, S. G., Heo, Y. S., Lee, B. J., Moon, S. H., ... & Kim, H. C. (2014). Association among working hours, occupational stress, and presenteeism among wage workers: results from the second Korean working conditions survey. *Annals of occupational and environmental medicine*, 26, 10-17.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes, and consequences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 115-174.
- Johns, G. (2008). Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. In C. L. Cooper & J. Barling (Eds.), *The Sage handbook of organizational behavior* (Vol. 1, pp. 160-177). London: Sage.
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 483-500.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1997). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., ... & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 44(1), 14-20.
- Lack, D. M. (2011). Presenteeism revisited: A comprehensive review. *Workplace Health & Safety*, 59(2), 77-91.
- Lazarus, R. (1999). *Stress and Emotion*. Springer, New York City.
- Lee, K. C. (2016). *The Exploration of experience and development of Scale for burnout in athlete coaches*. Ph.D. Dissertation, Seoul National University.
- Lee, K. C., & Lee, K. H. (2017a). Predicting coach-athlete relationship through emotional labor and burnout in athlete coaches. *Korean Society of Sport Psychology*, 28(2), 63-74.
- Lee, K. C., & Lee, K. H. (2017b). Multiple mediating effects of passion and job engagement in coach burnout and coach-athlete relationship. *Korean Society of Sport Psychology*, 23(3), 25-35.
- Lee, M. W. (2017.06.08.). In order to eliminate corruption in sports, we must first improve the treatment of leaders. *Current affairs Journal*, 1442.
- Lu, L., Peng, S. Q., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2014). Presenteeism and health over time among Chinese employees: The moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 28(2), 165-178.
- Lundkvist, E., Gustafsson, H., Hjälm, S., & Hassmén, P. (2012). An interpretative phenomenological analysis of burnout and recovery in elite soccer coaches. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 4(3), 400-419.
- Lundkvist, E., Stenling, A., Gustafsson, H., & Hassmén, P. (2014). How to measure coach burnout: an evaluation of three burnout measures. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 18(3), 209-226.
- Lyle, J. (2002). *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behaviour*. London and New York: Routledge.
- Lyle, J., & Cushion, C. (2010). *Sports coaching: Professionalisation and practice*. Elsevier Health Sciences.
- Maher, E. L. (1983). Burnout and commitment: A theoretical alternative. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(7), 390-393.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2000). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Encyclopedia of stress*. (Vol 1. 358-362). San Diego, CA: Academic Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McLean, K. N., Mallett, C. J., & Newcombe, P. (2012). Assessing coach motivation: the development of the coach motivation questionnaire (CMQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34(2), 184-207.
- Miller, P. S., Salmela, J. H., & Kerr, G. (2002). Coaches' Perceived Role in Mentoring Athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 33(4), 410 - 430.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261-283.
- Prater, T., & Smith, K. (2011). Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism. *Journal of Business &*

- Economics Research*, 9(6), 1-14.
- Raedeke, T. D. (1998). Is athlete burnout more than just stress? A sport commitment perspective. *New Zealand Journal of Sports Medicine*, 26, 45-45.
- Raedeke, T. D. (2004). Coach commitment and burnout: A one-year follow-up. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16(4), 333-349.
- Raedeke, T. D., & Kenttä, G. (2013). Coach burnout. In P. Potrac, W. Gilbert, & J. Denison (Eds.), *Handbook of sports coaching* (pp. 424-435). New York, NY: Routledge.
- Sanderson, K., & Andrews, G. (2006). Common mental disorders in the workforce: recent findings from descriptive and social epidemiology. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 51(2), 63-75.
- Schultz, A. B., Chen, C. Y., & Edington, D. W. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers. *Pharmacoeconomics*, 27(5), 365-378.
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 17(3), 547-579.
- Smith, R. E. (1986). Toward a cognitive-affective model of athletic burnout. *Journal of sport psychology*, 8(1), 36-50.
- Smithy, D. J. (1970). Absenteeism and "presenteeism" in industry. *Archives of environmental health. An International Journal*, 21(5), 670-677.
- Thelwell, R. C., Wagstaff, C. R., Rayner, A., Chapman, M., & Barker, J. (2017). Exploring athletes' perceptions of coach stress in elite sport environments. *Journal of sports sciences*, 35(1), 44-55.
- Thelwell, R. C., Weston, N. J., Greenlees, I. A., & Hutchings, N. V. (2008). Stressors in elite sport: A coach perspective. *Journal of Sports Sciences*, 26(9), 905-918.
- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., ... & Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1123-1133.
- Wachsmuth, S., Jowett, S., & Harwood, C. G. (2017). Conflict among athletes and their coaches: what is the theory and research so far?. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 10(1), 84-107.
- Yu, J. P. (2012). *Concepts and understanding of structural equation model*. Seoul: Hannarae.

운동선수 코치의 번아웃과 프리젠테즘, 훈련지도 성과의 관계

이근철 · 김용세(서울대학교), 이강현(창원대학교)

[목적] 본 연구는 스포츠현장에서 운동선수 코치들이 지각하는 번아웃과 훈련지도 성과, 프리젠테즘의 관계를 살펴보고, 코치 번아웃과 훈련지도 성과의 관계에서 프리젠테즘의 매개효과를 검증하고자 실시되었다. **[방법]** 스포츠 현장에서 근무하고 있는 운동선수 코치 151명을 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하였다. 조사도구는 운동선수 코치의 번아웃 검사지, 프리젠테즘(SPS-13) 검사지를 연구목적에 부합되게 제작 후 사용하였다. 수집된 자료는 기술통계 분석, 신뢰도 분석, 상관관계 분석, 그리고 단순매개효과 분석을 통하여 결과를 도출하였다. **[결과]** 첫째, 코치들이 지각한 번아웃은 프리젠테즘과 긍정적인 관계가 있는 것으로 나타났으며, 훈련지도 성과와는 관계가 없는 것으로 나타났다. 그리고 프리젠테즘은 훈련지도 성과와 부정적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 코치의 번아웃은 매개변인인 프리젠테즘을 통해 훈련지도 성과와 부정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. **[결론]** 스포츠현장에서 운동선수 코치들의 번아웃은 건강문제로 인한 업무손실이라 할 수 있는 프리젠테즘을 증가시켜 훈련지도 성과를 저하시킬 수 있는 것이 확인되었다.

주요어: 스포츠 현장, 코치 번아웃, 프리젠테즘, 훈련지도 성과