Korean Journal of Sport Science 2023, 34(1), 073-083
https://doi.org/10.24985/kjss.2023.34.1.73

Original Article

Development and Validation of a Presenteeism Scale for Coaches

Keunchul Lee[1], Yongse Kim[2]* and Youngsook Kim[2]

[1]*Changwon National University*
[2]*Korea Institute of Sports Science*

Article Info
Received 2023.02.10.
Revised 2023.02.22.
Accepted 2023.02.23.

Correspondence*
Yongse Kim
dydtprla1@snu.ac.kr

Key Words
Sports,
Coaching,
Presenteeism,
Work environment,
Work efficiency,
Scale development

This research is funded by the Financial Program for Self-Directed Research Capacity in 2022.

PURPOSE This study aims to develop a coach presenteeism scale with scientifically proven reliability and validity. **METHODS** In order to achieve the research purpose, preliminary questions were drafted using previous studies (Lee & Kim, 2022) and existing presentation questionnaires (SPS-34, SPS-6, SPS-13). The preliminary set of questions was composed of 23 questions, which were deliberated through a meeting with subject experts. After which, a survey involving 183 coaches was conducted. In this study, statistical verification procedures were conducted through construct validation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, internal consistency analysis, convergent validation and discriminant validation. **RESULTS** Finally, a 2-factor (DRA 5 items, DTP 5 items), 10-item coach presenteeism scale was developed. **CONCLUSIONS** In this study, a scale with verified reliability and validity was developed to support and investigate the presenteeism phenomenon experienced by coaches. These may be used by coaches themselves to check their presenteeism status and may guide future research to effectively train athletes.

서론

최근 유명 프로선수들의 '학폭'사건(학교폭력 폭로), 유소년 축구팀 폭행사건, 올림픽 메달리스트 성폭력 사건 등이 불거지면서 체육계는 그야말로 대대적인 혁신이 필요한 시점이라 할 수 있다. 그리고 이 모든 상황에서 운동선수를 지도하는 코치는 개인에 따라 정도의 차이는 있겠지만, 관리·감독의 책임으로부터 벗어나기 어렵다.

그렇다면 왜 스포츠 현장에서 코치들의 역할이 중요하며, 많은 부분에 있어서 책임을 감수해야 하는 것일까? 이를 이해하기 위해서는 코치라는 직책의 어원에서부터 현재 그들의 역할에 대한 전반적인 측면을 살펴볼 필요가 있다.

코치의 어원은 1550년대 헝가리의 콕스(kocs)라는 도시에서 네 마리의 말이 끄는 마차에서 최초로 유래되었다. 이 마차는 도시의 이름을 본 따 콕시(kocsi) 혹은 콕지(kotdzi)라 불리게 되었는데, 이것이 영국에서 '코치(coach)'라 불리게 된 것이다. 이후 마차를 이끄는 마부 또한 코치라 부르기 시작했으며, 여러 마리의 말을 잘 조련하여 마차에 탄 사람들을 원하는 목적지에 데려다 주는 것이 코치의 역할이 되었다(Collins, 2014). 어원을 통해 해석해본다면 코치는 스포츠 현장에서 선수나 팀을 지도·감독하여 그들이 원하는 목표를 달성하게 하고, 성공적인 선수생활을 할 수 있도록 조력자 역할을 하는 현장에서의 핵심적인 요인(contributor)이라는 것을 알 수 있다(Lee, 2016).

코치의 주요 역할은 선수 선발에서 시작하여, 훈련 프로그램 진행, 시합, 기타 행정업무, 운전기사 등(Lee & Lee, 2017a, 2017b; Lee et al., 2020) 스포츠현장에서 일어날 수 있는 대부분의 업무를 담당하는 것이라 할 수 있다. 따라서 앞서 설명한 일련의 부정적인 사건들에 있어서 개인 및 팀 전체를 관리·감독하고 솔선수범하여 팀을 이끌어가야 하는 코치는 모든 상황에서 책임을 회피하기 어렵다고 할 수 있다.

최근 우수한 스포츠 지도자의 성공스토리나 선수-지도자 간의 에피소드들이 여러 방송매체를 통해 소개되고 있다(Lee & Kim, 2022). 또한 효과적인 코칭이 선수들의 전인적인 발달과 선수로서의 성공여부에도 영향을 미칠 수 있다는 인식이 강해지면서(Horn, 2008), 코칭과학에 대한 대중들의 관심 또한 긍정적인 측면에서 증가하고 있는 추

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

세이다(Gilbert & Trudel, 2004). 반면에, 현재 그들의 근무환경이나 전반적인 제도는 국·내외 모두에서 그리 좋지 못하다. 비정규직 문제로 인한 고용불안정, 낮은 임금, 사회적 지위, 소속된 상위기관의 갑질, 재계약 문제 등이 예가 될 수 있다(Côté et al., 2007; Lee et al., 2020; Lee & Kim, 2022; Lundkvist et al., 2014).

따라서 국내에서 진행된 코치에 대한 연구는 주로 부정적인 측면이 강조되어 왔다(Lee et al., 2020). 예를 들어 코치의 번아웃과 관련변인 간의 인과관계를 검증한 연구들(예; Lee & Lee, 2017a, 2017b; Lee et al., 2019, Lee et al., 2020), 직업불안정성에 관한 연구(Kim & Lee, 2016) 등이 대표적이라 할 수 있다. 이상과 같이 주로 부정적 측면에 대한 연구가 진행된 현상에는 다양한 이유가 존재하겠지만, 코치들의 업무환경 및 처우개선에 대한 내용을 간과할 수 없다. 물론 개선이 진행되는 시점이기는 하지만 이에 대한 지속적인 연구활동과 관심은 현저히 부족한 상황이라 할 수 있다(Lee & Lee, 2017a).

이러한 현실에서 본 연구는 스포츠 현장의 코치들에게 '프리젠티즘(preesenteeism)' 개념을 적용하여 학문적인 의미를 부여하고, 이와 같은 개념의 확장연구에 기여하고자 한다.

프리젠티즘은 근로자의 생산성과 관련된 변인으로, 특히 컨디션이 좋지 못한 상황에서 출근하여 업무성과 저하 및 손실되는 현상을 의미한다(Aronsson et al., 2000; Lee et al., 2019; Turpin et al., 2004). 이와 같은 프리젠티즘은 주로 심리학, 사회학, 경영학, 의학, 간호학 등의 학문분야에서 다양한 직종을 대상으로 연구가 진행되어 왔는데, 특히 보건, 복지 및 교육분야에 종사하는 근로자가 다른 직종에 비해 높은 프리젠티즘 현상을 보이는 것으로 보고 되고 있다(Aronsson et al., 2000).

앞서 언급한 것과 같이, 코치들의 근무환경 및 처우가 불안정적인 점, 다양한 부정적 관점에서 코치들의 연구가 진행된 점들로 미루어 볼 때, 코치들 또한 신체적·심리적 건강상태가 양호하지 못한 프리젠티즘 현상을 충분히 경험할 수 있다(Lee et al., 2019, Lee & Lee, 2022). 이와 관련하여 최근 진행된 코치 프리젠티즘의 요인탐색 및 범주화 결과, 코치들은 선수지도과정에서 편두통, 고혈압 그리고 우울증, 무기력증과 같은 신체적·심리적 건강문제를 경험하는 것으로 나타났다. 또한 프리젠티즘 경험의 원인으로는 열악한 직무환경, 관련정책 및 제도문제, 선수관련문제, 인간관계 문제 등인 것으로 파악되었고, 이로 인한 성과손실로는 코치-선수관계의 회손이 가장 주요한 요인으로 밝혀졌으며, 다음은 훈련성과 저하로 나타졌다(Lee & Kim, 2022).

프리젠티즘은 아직 많은 사회과학자들에게 생소한 용어이며, 그에 대한 연구도 보건학과 의학 분야에서 주로 이루어져 왔다(Shin, 2018). 따라서 구체적인 노동과정에서 작동하는 프리젠티즘의 메커니즘에 대한 연구가 중요함에도 불구하고, 프리젠티즘 연구의 역사에서 아직은 주목을 받지 못했던 것도 사실이다(Shin, 2018). 특히, 특정한 직업군의 프리젠티즘 현상의 탐색 이외에도 프리젠티즘에 대한 측정이 어렵다는 것이 여러 연구들에서 주장되어 왔다(Baker-MaClearn et al., 2010; Bierla et al., 2013).

현재까지 사용된 프리젠티즘 척도는 2002년 스탠포드대학에서 개발한 'Stanford Presenteeism Scale; SPS'(Koopman et al., 2002)를 위주로 하여, 이후 SPS-34, SPS-6, SPS-13이 주로 사용되었다. 하지만 이 검사지들 또한 회상 오류 등과 같은 설문결과에 대한 타당도 및 신뢰도에 이의가 제기되어 왔다(Chun & Jung, 2017). 이에 대해 Chun & Jung(2017)은 한국적 조직맥락, 문화, 근로환경, 가치관을 감안한 프리젠티즘 측정도구의 개발이 필요하다고 지적하고 있다. 더불어 운동선수 코치라는 직업은 스포츠라는 특수성으로 인해 일반 근로현장과 또 다른 요인들로 프리젠티즘 현상이 경험될 수 있기 때문에, 이에 적합한 개념구조 및 측정도구 개발이 중요한 이슈가 될 수 있다고 지적되고 있다(Lee et al., 2019).

대부분의 학습현장에서 지도자의 역할이 중요하다는 것은 누구도 부인할 수 없는 사실이다. 그 중 운동선수를 지도하는 코치는 선수의 수행기술과 관련된 지도 뿐 아니라 심리상태 또한 파악하고 대처해 줄 수 있는 숙련된 스포츠심리학자의 역할을 할 수 있어야 한다(Lee, 2016). 그럼에도 불구하고 코치 스스로가 자신의 상태를 자각하지 못한 채 선수를 지도한다는 것은 결코 효율적인 코칭이 이루어질 수 없을 것이다. 따라서 코치들에 대한 심리적 상태를 진단하고 그에 대한 적절한 대처방안과 함께 실천에 옮기려는 노력이 절실히 요구되어 진다고 할 수 있다.

본 연구는 앞서 서술한 모든 내용을 근거로 스포츠 현장에서 코치들이 경험하는 프리젠티즘 경험과 현상에 대한 포괄적인 내용을 종합하여 신뢰도와 타당도가 입증된 코치 프리젠티즘 척도를 개발하고자 한다. 이와 같은 과정을 통해 코치들 스스로 자신의 프리젠티즘 상태를 점검하는데 활용하고자 하며, 선수지도 성과 및 코칭 업무효율성 등과 관련된 연구에 있어서 기초자료로 도움을 주고자 한다.

연구방법

연구대상

본 연구에서는 코치 프리젠티즘 척도를 개발하기 위해 대한체육회에 소속된 코치 183명을 대상으로 자료분석을 실시하였다. 코치들이 경험하는 프리젠티즘 현상을 파악하고 개발된 척도의 일반화를 위해 26개 종목(검도, 축구, 근대5종, 기계체조, 농구, 레슬링, 배드민턴, 복싱, 볼링, 사격, 사이클, 소프트볼, 수영, 씨름, 양궁, 역도, 유도, 인라인 스케이트, 조정, 체조, 탁구, 태권도, 테니스, 펜싱, 하키, 핸드볼) 코치들을 섭외하였으며, 〈Table 1〉과 같이 최대한 다양한 인구통계학적 특성을 살펴보고자 하였다.

연구절차

본 연구는 C 대학교(심사 후 변경 예정) 생명윤리심의위원회로부터 승인심의를 받은 후 진행하였으며, 각 연구 절차에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

먼저 예비문항 구성을 위해 Lee & Kim(2022)의 연구에서 제시된 코치 프리젠티즘 경험탐색 연구 결과와 기존 프리젠티즘 질문지 문항을 참고하여 구성하였다. 구성된 예비문항은 내용타당도 검증을 위해 스포츠심리학 교수 1명, 박사 2명과 함께 전문가 회의를 실시하여 연구대상자가 이해하기 어렵거나 의미가 중복되는 문항을 수정 및 보완하는 작업을 진행하였다. 완성된 예비문항은 G사가 제공하는 온라인 설문 플랫폼을 활용하여 설문을 제작하였다. 이후 대한체육회에 소속된 코치들을 대상으로 URL 링크를 발송하였으며, 연구 참여 희망 여부를 선택할 수 있는 연구 참여 동의 항목을 첨부하였다. 설문 과정에서 수집된 자료의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위해 통계적 검증 과정을 실시하였다.

Table 1. Characteristics of research subjects

Content		N
Gender	Male	118
	Female	65
Age	20s	8
	30s	56
	40s	75
	50s	44
Training target	Elementary school	70
	Middle school	73
	High school	39
	University	1
Coaching career(year)	5 or under	35
	6~10	49
	11~15	31
	16~20	32
	21~25	26
	26 or more	10
Working hours (one day)	7	1
	8	139
	9	12
	10	19
	11	12

자료분석

예비문항을 바탕으로 수집된 자료는 CEFA 3.04, SPSS 20.0과 AMOS 21.0의 통계 프로그램을 활용하여 다음과 같은 자료분석을 실시하였다. 첫째, 코치 프리젠티즘 예비문항을 활용하여 수집된 자료에 대한 기술통계 분석(평균 및 표준편차, 왜도 및 첨도, 문항반응집약율)과 신뢰도 분석(문항-총점 간 상관관계, 문항 제거 시 내적합치도, 전체 내적합치도)을 통해서 문항적합성 검증을 실시하였다. 둘째, 요인분석을 실시하기에 적합한지 확인하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 적합도 검증과 Bartlett의 구형성 검증을 실시하였으며, 코치 프리젠티즘의 하위요인을 추출하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis: EFA)을 실시하였다. 셋째, 탐색적 요인분석을 통해 추출된 요인구조에 대한 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis: CFA)을 실시한 후 각 하위요인별 신뢰도(Cronvach' α) 분석을 실시하였다. 넷째, 최종적으로 확정된 문항들에 대하여 집중타당도(convergent validity)와 판별타당도(discriminant validity) 검증을 실시하였다.

연구결과

예비문항 구성

예비문항은 코치 프리젠티즘 경험탐색 연구를 통해 드러난 귀납적 분석 결과(Lee & Kim, 2022)와 프리젠티즘 선행연구에서 제시한 질문지(SPS-34, SPS-6, SPS-13) 문항을 참고하여 구성하였다. 예비문항을 구성하는 과정에서 스포츠심리학 교수 1명, 동일 전공 박사 2명과 온·오프라인을 통한 전문가 회의를 약 5차례 이상 진행하였으며, 현재 스포츠 현장에서 선수를 지도하고 있는 지도자 3명의 검토 과정을 통해 지도자들이 이해하기 쉽고 명료한 표현을 수정하였다. 이에 〈Appendix 1〉과 같이 코치들이 최근 경험하고 있는 신체적, 심리적 증상을 파악할 수 있는 문항과 이러한 증상들을 경험했을 때 겪게 되는 업무적 손실 관련된 35개 문항(선수와의 관계 저하 13문항, 훈련성과 저하 22문항)을 구성하였다. 이에 본 연구의 본문에서는 반복적인 기술을 줄이기 위해 DRA(Decline Relationship with Athlete: 선수와의 관계 저하), DTP(Decline Training Performance: 훈련성과 저하)와 같이 각 요인에 대한 약어를 사용하였다.

내용타당도 검증

최종 35개 예비문항에 대한 내용타당도 검증을 실시한 결과 총 12개의 문항들이 삭제되었다. 먼저 선수와의 관계 저하 요인에서 중복되는 의미를 담고 있는 2번 문항과 4번 문항 중 2번 문항을 삭제하였으며, 8번 문항은 문장의 표현이 모호하다고 판단되어 삭제하였다. 다음으로 훈련성과 저하 요인에서는 14번, 15번, 22번, 23번, 27번 문항은 중복되는 의미를 포함하고 있으며, 28번 문항으로 충분히 대체될 수 있다고 판단되어 삭제하였다. 또한 17번, 18번 문항은 16번 문항으로 측정될 수 있다고 판단되어 삭제하였으며, 19번 문항은 문장의 의미가 모호하다고 판단하여 삭제하였다. 25번 문항과 35번 문항은 의미가 중복되며, 26번 문항으로 측정 가능하다고 판단되어 삭제하였다. 이에 내용타당도 검증 결과 총 선수와의 관계 저하 요인 11문항, 훈련성과 저하 요인 12개 문항, 총 23개 문항이 남게 되었다.

문항적합도 검증

23개의 문항에 대한 문항적합도 검증을 위해 기술통계 분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 분석 결과 정상분포 기준 왜도와 첨도가 ±2 이상인 3번 문항을 삭제하였으며, 문항반응비율이 50% 이상인 1번, 7번, 20번, 21번, 32번 문항을 삭제하였다. 다음으로 신뢰도 분석을 통해 문항-총점 간 상관계수를 살펴본 결과 모든 문항이 .40 보다 높은 수치를 보이는 것으로 나타났다. 또한 문항 제거 시 내적합치도 값이 전체 문항의 내적합치도(.947)보다 높은 문항은 없었다. 이에 6개 문항이 삭제되어 DRA 요인 8문항, DTP 요인 9개 문항, 총 17개 문항이 남게 되었다(Table 2).

자료적합도 및 하위요인 수 검토

문항적합도 검증을 통해 17개로 구성된 문항이 요인분석에 적합한지 확인하기 위해 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 지수와 Bartlett의 구형성 검증 분석을 실시하였다. KMO 지수는 .923으로 1에 가깝고 Bartlett의 구형성 검증은 1998.326(df=136, p<.001)로 나타나 수집된 자료의 상관행렬이 요인분석을 실시하기에 적합한 것으로 확인되었다. 다음으로 추정 모형에 대한 요인의 수를 추출하기 위해 최대우도법(MLM: maximum likelihood)과 직접 오블리민 회전을 적용하여 살펴본 결과 고유값(eigenvalue)이 1.0 이상으로 나타나는 구성 성분의 개수는 3개로 나타났으나(누적 설명량 60.627%) 〈Figure 1〉의 스크리 검사 결과와 연구자가 판단한 해석의 용이성을 바탕으로 선수와의 관계 저하(DRA), 훈련성과 저하(DTP) 2개 하위요인 총 17개 문항을 통해 탐색적 요인분석을 실시하였다.

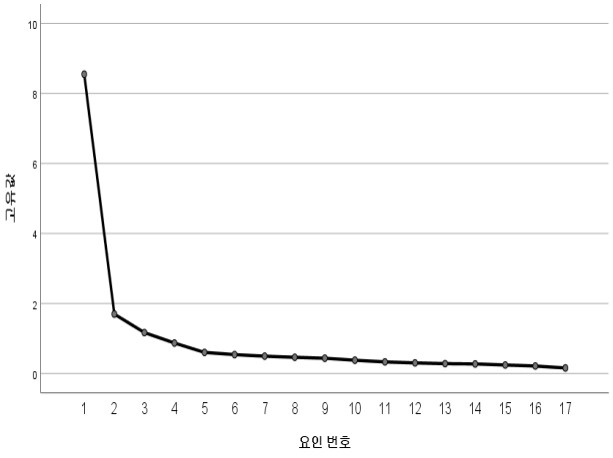


Fig. 1. The result of scree test

탐색적 요인분석

탐색적 요인분석은 CEFA 3.04 프로그램을 활용하여 실시하였다. 적합한 요인을 추출하고자 최대우도법을 적용하여 관측된 상관행렬로부터 모상관행렬을 추정하였으며, 요인들 간의 상관을 가정하는 회전 방법으로 사각회전 방법(oblique rotation)인 타겟 로테이션(target rotation)을 적용하였다. 분석결과 모든 문항의 요인부하량이 .40 이상으로 나타나 2개 하위요인(DRA 요인 8문항, DTP 요인 9문항), 총 17개 문항이 남게 되었다(Table 3).

확인적 요인분석

17개 문항에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과 절대적합지수인 x^2(389.828, p<.001) 값은 영가설을 기각하였으며 CFI=.860, TLI=.838, RMSEA=.113으로 나타나 적합도 지수는 수용할 수준이

Table 2. Descriptive statistics and Item suitability verification

Item	M	SD	Skew.	Kurt.	Response of item (%)	Item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted	Cronbach's alpha
DRA1	~~1.64~~	~~.88~~	~~1.142~~	~~.406~~	59.6	~~0.656~~	~~0.944~~	
DRA3	~~1.30~~	~~.70~~	~~2.698~~	~~8.196~~	80.3	~~0.465~~	~~0.947~~	
DRA4	1.87	.97	.854	-.036	45.9	0.603	0.945	
DRA5	2.54	.94	.064	-.554	37.2	0.591	0.945	
DRA6	1.84	.92	.865	-.005	45.4	0.699	0.944	
DRA7	~~1.86~~	~~1.03~~	~~.885~~	~~-.366~~	50.3	~~0.663~~	~~0.944~~	
DRA9	2.32	.97	.257	-.589	33.9	0.702	0.944	
DRA10	1.80	.93	.884	-.252	48.1	0.715	0.944	
DRA11	1.93	1.01	.628	-.772	46.4	0.602	0.945	
DRA12	1.85	.92	.714	-.552	44.8	0.731	0.943	
DRA13	1.83	.95	.729	-.725	49.7	0.662	0.944	
DTP16	1.77	.89	.840	-.369	49.7	0.756	0.943	.947
DTP20	~~1.43~~	~~.74~~	~~1.610~~	~~1.630~~	70.5	~~0.479~~	~~0.946~~	
DTP21	~~1.66~~	~~.87~~	~~1.207~~	~~1.106~~	55.7	~~0.603~~	~~0.945~~	
DTP24	2.14	.94	.290	-.930	33.3	0.694	0.944	
DTP26	2.08	.98	.490	-.694	35.0	0.670	0.944	
DTP28	2.51	1.11	.368	-.514	30.1	0.537	0.946	
DTP29	2.55	1.12	.356	-.534	30.1	0.594	0.945	
DTP30	2.28	1.07	.292	-.876	31.1	0.730	0.943	
DTP31	2.08	1.06	.678	-.235	38.3	0.704	0.944	
DTP32	~~1.58~~	~~.83~~	~~1.253~~	~~.606~~	60.7	~~0.635~~	~~0.945~~	
DTP33	2.61	1.16	.076	-1.001	29.5	0.648	0.945	
DTP34	2.26	1.02	.212	-1.000	31.7	0.677	0.944	

Table 3. The result of EFA

Item	Factor loading	
	1	2
DRA4	0.71	-0.04
DRA5	0.72	-0.04
DRA6	0.78	0.00
DRA9	0.76	0.04
DRA10	0.77	0.03
DRA11	0.48	0.18
DRA12	0.67	0.14
DRA13	0.72	0.03
DTP16	0.41	0.41
DTP24	0.12	0.66
DTP26	0.11	0.64
DTP28	-0.21	0.83
DTP29	-0.17	0.85
DTP30	-0.06	0.88
DTP31	0.02	0.74
DTP33	0.08	0.64
DTP34	0.04	0.72

Table 4. The result of CFA

Item	B	β	S.E.	p
DRA6	1.000	.766	-	-
DRA9	1.052	.835	.091	***
DRA10	.994	.779	.093	***
DRA12	.984	.470	.097	***
DRA13	.953	.751	.092	***
DTP16	1.000	.779		
DTP24	1.081	.798	.096	***
DTP26	1.135	.803	.100	***
DTP30	1.187	.770	.110	***
DTP34	1.080	.735	.105	***

Table 5. The result of reliability analysis

Item	Item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted	Cronbach's alpha of subfactor	Cronbach's alpha
DRA6	.674	.911	.882	.918
DRA9	.660	.912		
DRA10	.702	.909		
DRA12	.755	.906		
DRA13	.665	.911		
DTP16	.753	.907	.883	
DTP24	.704	.909		
DTP26	.698	.909		
DTP30	.680	.911		
DTP34	.661	.912		

아닌 것으로 확인하였다. 이에 잠재변수가 해당 측정변수들의 변량을 얼마나 설명하는지 확인하기 위해 SMC를 확인한 결과 .5 미만인 문항들이 존재하였다. 따라서 가장 낮은 수치를 나타내는 문항부터 삭제하며, 모형의 적합도를 확인하였다. 이 과정에서 총 7개 문항(11, 28, 29, 33, 31, 4, 5)을 순차적으로 삭제하였으며, 분석 결과 절대적합지수인 χ^2(88.507, p<.001) 값은 영가설을 기각하였지만 CFI=.949, TLI=.932, RMSEA=.094로 나타나 적합도 지수는 양호한 것으로 나타나 DRA 요인 5문항, DTP 요인 5문항, 총 10개 문항으로 구성하였다(Table 4)(Appendix 2).

신뢰도 분석

최종 선정된 2요인 10문항을 바탕으로 Cronbach' α(내적합치도)를 통해 신뢰도를 확인하였다. 분석 결과 전체 신뢰도는 .918로 나타났으며, 하위요인별 신뢰도는 DRA 요인 .882, DTP 요인 .883으로 나타나 높은 신뢰도 수준을 확인하였다. 또한 문항-총점 간 상관분석에서 .40 보다 낮은 문항은 없었으며, 문항제거시 신뢰도를 확인한 결과 전체 신뢰도 값보다 모두 낮은 것으로 나타났다(Table 5).

개념타당도 검증

1. 집중타당도

집중타당도 검증을 위해 문항별 요인적재량과 오차분산 값을 바탕으로 산출 공식을 통해 평균분산추출(AVE: average variance extracted) 지수와 개념신뢰도(C.R.: construct reliability) 값을 확인하였다. DRA 요인의 AVE 값은 .600로 나타났으며, C.R. 값은 .882으로 나타났고 DTP 요인의 AVE 값은 .604으로 나타났으며, C.R. 값은 .884로 나타났다. 두 하위요인 모두 기준치(AVE≥.50, C.R.≥.70)를 충족시키는 것으로 확인되어(Hu & Bentler, 1999) 집중타당도를 확보하는 것으로 검증되었다.

2. 판별타당도

판별타당도는 하위요인들 간 상관계수 제곱 값(ϕ^2)이 각 요인들의 AVE 지수에 비해 작을 경우 확보된다(AVE 〉 ϕ^2). 이에 요인 간 상관계수 값이 .402로 나타났으며, 상관계수의 제곱 값은 .162로 계산되었다. 따라서 각 하위요인들의 AVE 지수보다 낮은 값으로 나타나 판별타당도가 검증되었다.

논의

본 연구는 근로자의 업무효율성 및 성과를 평가하기 위해 최근 사회과학 연구분야에서 주목받고 있는 프리젠티즘 개념을 스포츠 현장의 코치에게 적용하고, 기존의 연구 결과들을 근거로 하여 코치 프리젠티즘을 측정할 수 있는 도구를 개발할 목적으로 실시되었다.

서론에서 언급한 것과 같이 우리나라 코치의 근무환경이나 처우는 상당히 열악하다. 많은 업무 및 선수나 팀과 관련된 책임 문제 등은 코치 개인이 감당하기에는 지나칠 정도라 할 수 있다(Lee et al., 2020). 따라서 다양한 질병 및 신체적·심리적 건강문제에 직면할 수 있는데 관련된 문제에 대한 과학적 연구나 객관적 자료는 턱없이 부족하며 이러한 노력 또한 아직 걸음마 단계라 할 수 있다.

프리젠티즘이란 건강 및 컨디션 문제로 인해 업무가 이루어짐에도 불구하고 성과가 저하되거나 나타나지 않는 현상을 의미한다. 서론에서 언급한 것과 같이 우리나라 코치의 근무환경이나 처우는 상당히 열악하다. 많은 업무 및 선수나 팀과 관련된 책임 문제 등은 코치 개인이 감당하기에는 지나칠 정도라 할 수 있다(Lee et al., 2020). 따라서 다양한 질병 및 신체적·심리적 건강문제에 직면할 수 있는데 이로 인한 성과 저하, 즉 프리젠티즘 현상이 더 이상 다른 직종만의 문제가 아니라고 할 수 있다(Lee et al., 2019). 하지만, 관련된 문제에 대한 과학적 연구나 객관적 자료는 턱없이 부족하며 이러한 노력 또한 아직 걸음마 단계라 할 수 있다.

프리젠티즘 연구가 활발해지기 이전까지는 결근을 의미하는 엡센티즘을 적용하여 결근과 업무성과 간의 관계를 검증한 연구가 많이 이루어졌다. 하지만, 최근 진행된 관련연구에서 프리젠티즘 현상이 결근을 했을 때 발생하는 성과저하에 비해 업무성과 측면에서 더 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 견해가 밝혀지고 있다(Hemp, 2004; Koopman et al., 2002; Schultz et al., 2009). 또한 결근이나 건강문제로 인한 의료비 지출 등은 직접적으로 관찰가능한 손실이지만, 프리젠티즘은 눈에 보이지 않는 간접적인 성과손실을 측정하기 때문에 업무효율성과 관련하여 매우 중요하다고 할 수 있다(Kwon & Choi, 2017; Middaugh, 2006). 따라서 국내·외에서 각 직종분야에 대한 프리젠티즘 연구가 활발히 시작되고 있는 추세라 할 수 있다.

현재까지 프리젠티즘 개념을 각 노동현장 및 직무에 도입하여 진행한 연구 대부분은 스탠포드 대학에서 개발한 SPS(Stanford Presenteeism Scale)을 적용하였다. SPS는 2002년 스탠포드 대학에서 개발된 이후, SPS-34, SPS-6, SPS-13 등이 측정목적 및 대상에 따라 개발되었으며(Chun & Jung, 2017), 다양한 국가에서(예; 브라질, 네덜란드, 이탈리아 등) 여러 직종을 대상으로 적용되어 왔다(Cicolini et al., 2016; Hutting et al., 2014; Paschoalin et al., 2013). 하지만 서론에 제시한 것과 같이 기존 척도의 한계점 및 문제점이 존재하며, 특히 한국적 조직맥락, 문화, 근로환경 등의 특성을 고려한 척도가 절실히 요구되어 진다고 할 수 있다(Chun & Jung, 2017). 이와 관련하여 스포츠 현장의 코치들을 대상으로 프리젠티즘 개념을 최조로 도입한 연구에서 사용된 SPS-13 또한 척도의 타당도 검증에 있어 어려움이 있는 것으로 나타났다(Lee et al., 2019).

이에 따라 본 연구에서는 스포츠 현장에서 근무하는 운동선수 코치의 특성을 충분히 고려하고, 그들에게 적합한 신뢰도와 타당도가 입증된 프리젠티즘 척도를 개발하였다. 먼저 초기문항 작성 전 Lee & Kim(2022)에 의해 밝혀진 스포츠 현장 코치의 프리젠티즘의 현상을 적용하여 DRA(선수와의 관계저하), 그리고 DTP(훈련성과 저하) 두 요인으로 분류 후 기존 SPS 시리즈, 그리고 국내·외에서 진행된 다양한 프리젠티즘 관련 척도의 문헌을 분석하여, 코치 프리젠티즘의 의미에 부합된다고 판단되는 문항들을 선별하였다. 그 결과 최초 35개의 문항이 구성되었다. 이 후 문항의 내용타당도를 고려하기 위해 작성된 문항과 각 요인의 개념을 관련 전문가에게 자세히 설명한 후, 의견을 수렴하여 수정과 보완을 반복하였다. 또한 이 과정에서 표현이 약간 다르지만 같은 질문내용이라고 판단되는 문항 또한 삭제하였다. 이러한 과정을 통해 총 12개의 문항이 삭제되었고, 최종적으로 23개(DRA 요인 11문항, DTP 요인 12개 문항)의 예비문항이 선정되었다.

이후 2요인 23문항에 대한 자료수집을 실시하여 문항의 적합성 검증을 실시하였다. 본 연구에서는 기술통계 분석을 통해 자료의 정규성을 확인하고, 이후 각 문항의 신뢰도 분석을 실시하였다. 이 과정에서 총 6개 문항이 삭제되었고, 이후 신뢰도 분석을 실시한 결과 전체 신뢰도 계수는 .936으로 비교적 높은 것으로 나타났다. 전체적으로 문항적합도 분석에서 총 6문항이 제거되어 총 17문항이 구성타당도 분석에 활용되었다.

먼저 실시된 탐색적 요인분석에서는 요인부하량 기준을 .40으로 설정하여 엄격한 기준을 적용하였으며, 타 요인과 중복부하량을 보이는 문항 또한 확인을 하였다. 그 결과 기준치를 벗어나는 문항이 발견되지 않아 2요인 17문항에 대한 구조가 적합한지에 대하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 1차 확인적 요인분석 결과 관찰변인에서 잠재변인으로의 표준화된 회귀계수가 기준치에 미치지 못하는 7문항이 발견되었다. 따라서 문항을 확인한 후 삭제를 결정하여 최종 2요인 10문항에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 적합도 지수가 모두 양호한 것으로 나타났으며, 표준화된 회귀계수도 모든 문항에서 기준치를 상회하는 것으로 나타났다. 따라서 요인분석을 통하여 총 7문항이 삭제되어 코치 프리젠티즘의 최종모형은 2요인 10문항으로 구성되었다.

이후 신뢰도 분석을 실시한 결과 전체 신뢰도는 .918로 높은 것으로 나타났으며, DRA 요인 .882, DTP 요인 .883 등으로 비교적 높은 신뢰도를 보이는 것으로 확인되었다. 마지막으로 선정된 최종모형에 대한 개념타당도 검증을 위해 집중타당도와 판별타당도 분석을 실시한 결과, 별다른 문제점이 발견되지 않아 구성개념에 대한 타당도를 확보할 수 있었다. 즉, 본 연구에서 측정하고자 하는 운동선수 코치 프리젠티즘 개념을 측정하는데 있어 문제가 없다는 결과로 받아들일 수 있다.

본 연구는 잘못된 코칭 사례나 행동을 두둔하기 위함이 아닌, 코치의 부정적 신체·심리 상태를 진단하고 그에 대한 적절한 대처방안과 함께 실천에 옮기려는 노력에서 진행되었다. 스포츠 현장에서 코치의 존재, 중요성은 거듭 강조해도 지나치지 않다. 본 연구에서 드러난 코치의 업무성과 저하, 번아웃 등과 같은 부정적 측면은 선수지도 뿐만 아니라 전반적인 경기력에도 매우 중요한 영향을 미치기 때문이다. 결국은 모든 피해의 대상은 선수가 될 수 밖에 없다.

따라서 여러 가지 어려움과 제한점이 따르겠지만, 코치들의 노력과 성취에 상응하는 평가나 대우에 대하여 지속적인 논의가 되어야 할 것이다. 또한 스포츠 자체의 지나친 경쟁구조, 이로 인한 평가 등에 대하여도 적절한 제도적 장치가 마련되어야 할 것으로 보인다. 이를 위해서는 효율적 코칭 그리고 코치에 대한 연구활동이 더 활발해져야 할 것이며, 이러한 학문적 분위기가 조성된다면 관련 제도개선 및 근무환경 개선에 큰 도움을 줄 수 있을 것이라 사료된다.

결론 및 제언

스포츠 현장에서 코치의 존재, 중요성은 거듭 강조해도 지나치지 않다. 반면 그들의 노력과 성취에 상응하는 평가나 대우를 받느냐의 문제는 스포츠계 전반에 걸쳐서 지속적으로 논의가 되어야 할 사항이다. 본 연구는 이러한 관점에서 코치들에 대한 심리적 상태를 진단하고 그에 대한 적절한 대처방안과 함께 실천에 옮기려는 노력의 일환으로 진행되었다. 이에 따라 스포츠현장에서 코치들에게 발생할 수 있는 건강문제 및 성과를 간접적으로 평가하는 프리젠티즘 개념에 대한 측정도구를 개발하였다.

이를 위해 질적연구 자료와 문헌고찰 내용 등을 토대로 문항을 구성하였고, 코치들을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집된 자료들은 통계적 검증을 거쳐 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 코치 프리젠티즘을 측정하는 최종적인 모형은 2요인 10문항인 것으로 나타났으며, 각 하위요인은 선수와의 관계 저하(5문항), 훈련성과 저하(5문항)으로 명명되었다.

둘째, 최종 모형에 대한 신뢰도 분석 결과 신뢰도 수준은 양호할 만한 수준인 것으로 나타났으며, 구성개념 타당도 또한 확보가 되어 본 연구를 통해 도출된 최종 모형은 신뢰도와 타당도가 입증된 측정도구라고 판단이 된다.

이상의 연구를 진행하고 결과를 해석하면서 얻은 아쉬움과 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 연구참여자 과정에서의 어려움이다. 특히 최근 들어 인권문제 등으로 인해 연구자 참여과정이 더욱 엄격해지고 있고, 이와 같은 과정에 참여하는 코치들의 수도 제한적이라는 점에서 많은 아쉬움이 남는다.

둘째, 관련 변인의 탐색 및 인과관계연구가 진행되지 못했다. 스포츠 현장의 특성을 잘 고려하여 프리젠티즘 개념과 관계되는 변인을 탐색 및 연구하는 것은 코치들의 프리젠티즘을 이해하고 이에 대한 대책을 세우는데 중요한 역할을 할 것이다.

마지막으로 본 연구결과의 활용과 관련하여, 개발된 측정도구가 현장에서 활용되지 못한다면 개발의 필요성이 없어진다. 본 척도는 현장의 코치들이 쉽고 편안하게 활용할 수 있도록 요인 및 문항의 수 선정과 문항이해도를 높이기 위해 다양한 노력을 하였다. 따라서 본 척도가 후속 연구자들을 위한 기초자료로 제공되길 바라며, 실제 현장에서 다양하게 활용될 수 있도록 관련 연구가 꾸준히 이루어져야 할 것이다.

CONFLICT OF INTEREST

논문 작성에 있어서 창원대학교로부터 재정적 지원을 받았다. 또한 논문에 영향을 미칠 수 있는 어떠한 관계도 없음을 밝힌다.

AUTHOR CONTRIBUTION

Conceptualization:KC Lee, Data curation: YS Kim, Formal analysis: YS Kim, Funding acquisition: KC Lee, Methodology: YS Kim, Projectadministration: KC Lee, Visualization: YS Kim, Writing-original draft: KC Lee, Writing-review&editing: YS Kim

참고문헌

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*(7), 502-509.

Baker-McClearn, 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.

Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(7), 1536-1550.

Chun, B., & Jung, J. (2017). Presenteeism: Research trends analysis and future practical suggestions. *Journal of management & economics, 39*(2), 93-134.

Cicolini, G., Della Pelle, C., Cerratti, F., Franza, M., & Flacco, M. E. (2016). Validation of the Italian version of the Stanford Presenteeism Scale in nurses. *Journal of nursing management, 24*(5), 598-604.

Collins, G. (2014). *Christian coaching: Helping others turn potential into reality.* Carol Stream, IL: Tyndale House.

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.

Gilbert, W. D., & Trudel, P. (2004). Role of the coach: How model youth team sport coaches frame their roles. *Sport Psychologist, 18*(1), 21-43.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work-but out of it. *Harvard business review, 82*(10), 49-58.

Horn, T. S. (2008). Coaching effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (pp. 239-267, 455-459). Champaign, IL: Human Kinetics.

Hu, L. T., & 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), 1-55.

Hutting, N., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., Staal, J. B., & Nijhuis-Van der Sanden, M. W. (2014). Development and measurement properties of the Dutch version of the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6). *Journal of occupational rehabilitation, 24*, 268-277.

Kim, S. J., & Lee, J. H. (2016). The influence of physical education instructors' job in security on duty and organizational commitment. *Journal of Korean Society for the Study of Physical Education, 21*(1), 161-174.

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.

Kwon, M. J., & Choi, E. S. (2017). Presenteeism in clinical nurses: An integrative literature review. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 26*(3), 160-171.

Lee, K. C. (2016). *The exploration of experience and development of scale for burnout in athlete coaches***.** Doctoral dissertation, Seoul National University.

Lee, K. C., & Kim, Y. S. (2022). Exploring presenteeism experiences of athletic coaches. *Korean Journal of Sport Science, 33*(3), 396-406.

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, 28*(3), 25-35.

Lee, K. C., Beak, S. Y., & Lee, K. H. (2020). Verification of an integrated model of coaches burnout and job engagement applying job demands-resources model. *Korean Society of Sport Psychology***,** *31*(2), 89-105.

Lee, K. C., Kim, Y. S., & Lee, K. H. (2019). Relationships among burnout, presenteeism, and coaching achievement in athlete coaches. *Korean Journal of Sport Science, 30*(1), 34-44.

Lee, K. C., & Kim, Y. S. (2022). Exploring Presenteeism Experiences of Athletic Coaches. *Korean Journal of Sport Science, 33*(3), 396-406.

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.

Middaugh, D. J. (2006). Presenteeism: Sick and tired at work. *Medsurg Nursing, 15*(2), 103-106.

Paschoalin, H. C., Griep, R. H., Lisboa, M. T. L., & Mello, D. C. B. D. (2013). Transcultural adaptation and validation of the Stanford Presenteeism Scale for the evaluation of presenteeism for Brazilian Portuguese. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 21*(1), 388-395.

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.

Shin, H. J. (2018). What makes sick workers go to work? A Study of occupational environment and presenteeism. *Korean Journal of Labor Studies, 24*(3), 35-71.

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*(11), 1123-1133.

코치 프리젠티즘 측정도구 개발 및 타당화 검증

이근철[1], 김용세[2], 김영숙[3]

[1]창원대학교 교수
[2]한국스포츠정책과학원 연구위원
[3]한국스포츠정책과학원 선임연구위원

[목적] 본 연구에서는 스포츠 현장에서 코치들의 프리젠티즘 경험 정도를 측정할 수 있으며, 신뢰도와 타당도가 검증된 코치 프리젠티즘 척도를 개발하고자 한다.
[방법] 이와 같은 목적을 달성하기 위해 코치 프리젠티즘 경험탐색 연구(Lee & Kim, 2022)의 귀납적 분석 결과와 기존 프리젠티즘 척도인 SPS-34, SPS-6, SPS-13 질문지의 문항을 참고하여 예비문항을 제작하였다. 제작된 35개의 예비문항은 전문가 회의를 통한 내용타당도 검증을 거쳐 최종 23개 예비문항으로 구성하였다. 이후 대한체육회 소속 코치 183명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 설문조사에서 수집된 자료는 통계적 검증을 통해 문항에 대한 타당도와 신뢰도를 확보하였다. 구체적인 통계적 검증 과정에서는 문항적합도 검증, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석, 신뢰도 검증, 개념타당도 검증을 실시하였다.
[결과] 이와 같은 과정을 거쳐 코치 프리젠티즘 척도는 DRA(선수와 관계 저하) 5문항, DTP(훈련성과 저하) 5문항, 총 2요인 10개 문항으로 구성되었다.
[결론] 본 연구에서는 코치들이 경험하는 프리젠티즘 현상에 대한 보다 명확한 연구를 위해 신뢰도와 타당도가 검증된 척도를 개발하였다. 이러한 결과는 코치들 스스로 자신의 프리젠티즘 상태를 점검하는데 활용할 수 있으며, 선수지도 성과 및 코칭 업무효율성과 관련 후속 연구에 기초자료를 제공하고자 한다.

주요어
스포츠 현장, 프리젠티즘, 직무환경, 업무효율성, 척도개발

<Appendix 1>

다음은 코치들의 프리젠티즘 현상과 관련된 질문입니다.
프리젠티즘이란 아래와 같은 건강 문제로 인한 신체 및 심리적 증상이 있음에도 불구하고 선수들 훈련에 참여함으로써 나타나는 성과의 효율성 저하를 의미합니다.
귀하가 경험했던 건강 문제 중 최근 경험하고 있는 증상이 포함되어 있는지 자세히 확인해 주시길 바랍니다.
해당 사항이 있는 경우 증상에 표시를 해주시길 바라며(중복 가능), 해당 사항이 없을 때는 아래 해당 사항 없음에 표시해 주시길 바랍니다.

* 해당 사항 없음 ( )

신체적 증상	심리적 증상
알레르기, 천식, 감기, 시력장애, 안구건조증, 피부문제, 두통, 어깨통증, 허리통증(디스크 포함), 목통증(디스크 포함), 관절염, 관절통, 불면증, 수면장애, 고지혈증, 고콜레스테롤, 고중성지방, 간 기능장애, 심장이상, 동맥성질환, 고혈압, 협심증, 위염, 위궤양, 설사, 변비, 소화불량, 자궁 및 난소 문제, 월경장애, 조기폐경증상, 빈혈, 발의 피로 및 부종, 비만, 탈모, 기관지 질환, 대상포진	극심한 스트레스, 무기력증, 불면증, 동기결여, 좌절감, 허무함, 우울함, 불안, 안절부절

위에 건강 문제 관련 해당 사항에 표시를 했으면, 아래의 문항에 답변해주시길 바랍니다.
* 나는 최근 위에 제시된 건강 문제로 인한 심각한 컨디션 저하를 경험했을 때... *

	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	가끔 그렇다	항상 그렇다
1	선수들에게 스트레스를 해소한 적이 있다.					
2	선수들에게 감정 섞인 욕설을 한 적이 있다.					
3	선수들에게 감정 섞인 체벌을 가한 적이 있다.					
4	선수들에게 험한 소리를 한 적이 있다.					
5	선수들에게 화를 낸 적이 있다.					
6	선수들에게 감정적으로 대한 적이 있다.					
7	선수들 얼굴만 봐도 스트레스를 받은 적이 있다.					
8	선수들에게 감정 조절이 어려운 적이 있다.					
9	선수들에게 짜증을 낸 적이 있다.					
10	선수들의 작은 실수도 참지 못한 적이 있다.					
11	선수들과 진심으로 소통하는 것이 힘든 적이 있다.					
12	선수들에게 소홀하게 대한 적이 있다.					
13	선수들과 유대 관계를 지속하는 게 어려운 적이 있다.					
14	훈련을 계속 진행하기 어려운 적이 있다.					
15	효율적인 훈련을 진행하는데 어려운 적이 있다.					
16	대충 훈련을 시킬 때가 있다.					
17	선수들이 알아서 훈련하게 한 적이 있다.					
18	훈련을 하지 않고 선수들을 놀게 한 적이 있다.					
19	훈련 중 팀 분위기가 다운 된 적이 있다.					
20	훈련에 참여하지 않은 적이 있다.					
21	질적으로 떨어지는 훈련을 한 적이 있다.					
22	훈련을 시키는데 필요한 에너지가 부족한 적이 있다.					
23	훈련에 참여하기 어려움을 느낀 적이 있다.					
24	훈련 중 딴 생각을 한 적이 있다.					
25	아무 생각 없이 훈련에 임한 적이 있다.					
26	훈련에 집중하지 못한 적이 있다.					
27	훈련 과정에서 자주 휴식 시간을 갖은 적이 있다.					
28	훈련 중 항상 피로감을 느낀 적이 있다.					
29	훈련 목표를 달성하는데 어려움을 느낀 적이 있다.					
30	매일 반복되는 훈련이 지겨울 때가 있다.					
31	명확한 훈련 목표를 설정하는데 어려웠던 적이 있다.					
32	지금 무슨 훈련을 하는지 헷갈린 적이 있다.					
33	훈련 내용에 만족스럽지 못한 적이 있다.					
34	훈련에 대한 열정을 느끼지 못한 적이 있다.					
35	훈련 중 아무 생각 없이 멍하게 있던 적이 있다.					

<Appendix 2>

다음은 코치들의 프리젠티즘 현상과 관련된 질문입니다.
프리젠티즘이란 아래와 같은 건강 문제로 인한 신체 및 심리적 증상이 있음에도 불구하고 선수들 훈련에 참여함으로써 나타나는 성과의 효율성 저하를 의미합니다.
귀하가 경험했던 건강 문제 중 최근 경험하고 있는 증상이 포함되어 있는지 자세히 확인해 주시길 바랍니다.
해당 사항이 있는 경우 증상에 표시를 해주시길 바라며(중복 가능), 해당 사항이 없을 때는 아래 해당 사항 없음에 표시해 주시길 바랍니다.

* 해당 사항 없음 ( )

신체적 증상	심리적 증상
알레르기, 천식, 감기, 시력장애, 안구건조증, 피부문제, 두통, 어깨통증, 허리통증(디스크 포함), 목통증(디스크 포함), 관절염, 관절통, 불면증, 수면장애, 고지혈증, 고콜레스테롤, 고중성지방, 간 기능장애, 심장이상, 동맥성질환, 고혈압, 협심증, 위염, 위궤양, 설사, 변비, 소화불량, 자궁 및 난소 문제, 월경장애, 조기폐경증상, 빈혈, 발의 피로 및 부종, 비만, 탈모, 기관지 질환, 대상포진	극심한 스트레스, 무기력증, 불면증, 동기결여, 좌절감, 허무함, 우울함, 불안, 안절부절

위에 건강 문제 관련 해당 사항에 표시를 했으면, 아래의 문항에 답변해주시길 바랍니다.

	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	가끔 그렇다	항상 그렇다
나는 최근 위에 제시된 건강 문제로 인한 심각한 컨디션 저하를 경험했을 때...	1 선수들에게 스트레스를 해소한 적이 있다.					
	2 선수들에게 감정 섞인 욕설을 한 적이 있다.					
	3 선수들에게 감정 섞인 체벌을 가한 적이 있다.					
	4 선수들에게 험한 소리를 한 적이 있다.					
	5 선수들에게 화를 낸 적이 있다.					
	6 선수들에게 감정적으로 대한 적이 있다.					
	7 선수들 얼굴만 봐도 스트레스를 받은 적이 있다.					
	8 선수들에게 감정 조절이 어려운 적이 있다.					
	9 선수들에게 짜증을 낸 적이 있다.					
	10 훈련 중 아무 생각 없이 멍하게 있던 적이 있다.					