

## 노인 스포츠지도자의 직무자율성과 그릿 및 직무성과의 구조적 관계

최석환<sup>1</sup> · 설수황<sup>2</sup>

<sup>1</sup>상명대학교 강사 · <sup>2</sup>연세대학교 연구교수

### The Structural Relationship among Job Autonomy, Grit and Job Performance of Sports Instructor for Senior

Choi, Suk-Hwan<sup>1</sup> · Seol, Su-Hwang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sangmyung University · <sup>2</sup>Yonsei University

#### Abstract

This study was to investigate the relationship among job autonomy, grit and job performance of the sports instructor for senior. To prevent the spread of COVID-19, a total of 222 data were collected online of sports instructor for senior in Seoul and Gyeonggi Province. The collected data were analyzed using the SPSS 20.0 and AMOS 20.0 programs for Windows. Frequency analysis, confirmatory factor analysis, reliability analysis. After correlation analysis and structural equation model analysis were used. As a results derived through the research are as follows. First, Job autonomy had a positive effect on grit. Second, Grit had a positive effect on job performance. Third, Job autonomy had a positive effect on job performance. Fourth, Grit mediated the relationship between job autonomy and job performance.

**Key words :** sports instructor for senior, job autonomy, grit, job performance

주요어 : 노인 스포츠지도자, 직무자율성, 그릿, 직무성과

Address reprint requests to : Seol, Su-Hwang

E-mail: seolsh4227@naver.com

Received: July, 30, 2021 Revised: September, 04, 2021 Accepted: September, 28, 2021

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 2026년에는 노인의 인구비중이 20.3%에 도달하여 국민 다섯 중 한 명꼴로 노인인 초고령 사회가 될 것이라 보고되고 있다(통계청, 2020). 이러한 인구구조의 변화는 다양한 사회적 문제를 야기시키고 있다. 국민건강보험공단(2017)에 따르면 우리나라는 평균수명보다 건강수명이 짧아 죽기 전 9년 동안은 질병 등으로 인해 고통을 받다가 생을 마감한다고 하였고, 이에 통계청(2020)은 2019년 보건의료 소비지출이 49조원으로써 GDP의 5.54%, 총 소비지출의 5.53%에 해당한다고 밝히고 있다. 따라서 지속적인 고령화의 심화가 예견 되고 있는 상황에서 이를 해결하기 위한 심도 있는 고민이 필요한 시기이다.

이러한 노인 문제의 해결책으로 노년기 여가생활의 중요성이 강조되고 있다(이종석, 2019). 이경은, 원영신, 김수연(2019) 역시 급격한 초고령사회의 대비책으로 거론되는 것은 스포츠, 즉 신체활동이라고 주장하였다. 이렇듯 노년기 스포츠활동의 중요성이 대두되면서 증가하는 노인세대를 위한 사회적 스포츠 서비스가 제공되어야 한다는 공감대를 형성하였고, 스포츠 수요변화에 부응하고자 2011년 국민체육진흥법이 개정된 후 '노인스포츠지도사' 자격이 개편되어 시행되고 있다(김수연, 원영신, 박상현, 2019). 노인스포츠지도사는 노인들의 바람직한 여가활동인 스포츠의 지속적인 참여를 유도하여 신체적, 정신적, 사회적 건강을 증진시키고 나아가 여가생활의 만족감을 향상시켜 궁극적으로는 행복한 노후를 즐길 수 있도록 하는데 중요한 역할을 담당하고 있다. 따라서 노인스포츠지도사는 노인의 여가스포츠의 대중화에 결정적 영향을 미치는 가장 근본적인 요인으로써(이호훈, 2017) 이들에게 자신의 능력을 한

껏 발휘할 수 있도록 최상의 환경을 조성하는 것이 초고령사회를 준비하는 현시점에 가장 중요한 과제일 것이다.

노인 스포츠지도자의 능력이 효율적으로 발휘되었는지를 확인하는 방법은 직무성과를 통해 판단할 수 있을 것이다. 직무성과는 구성원이 수행한 업무 결과에 관해 지각되는 성과를 의미하는 것으로써 조직과 조직 관리자에게 있어 보상과 훈련 및 관리 등의 중요한 지표로 성과의 측정과 구성원의 능력을 증진시키는 정보를 제공하는 요소이며, 종사자들이 조직의 목표를 달성하기 위해 노력한 산물이기 때문이다(권오영, 김용순, 2015). 따라서 본 연구는 노인스포츠지도자를 대상으로 직무성과를 향상시키기 위한 방안을 모색하여 이들이 한층 더 성장할 수 있도록 기초자료를 제공하고자 한다. 이는 여가향유라는 측면에서 스포츠를 통해 노인의 건강과 행복을 향상시키는데 중요한 선행조건이며 나아가 초고령사회가 야기하는 문제에 대해 해결책을 제시할 수 있을 뿐 아니라 노인들의 삶의 질을 높이는 최적의 복지로서 자리매김하는데 의미가 크다고 판단된다.

노인 스포츠지도자의 직무성과를 향상시키기 위한 요인으로 본 연구에서는 직무자율성에 주목하였다. 그 이유는 직무자율성이 조직 구성원들이 각자의 직무를 수행하는데 있어서 갖게 되는 자유와 재량권의 정도(Dodd & Ganster, 1996)로써 조직구성원들에게 직무자율성을 부여하게 되면 자신의 잠재능력과 업무지식을 보다 효율적으로 활용하여 조직의 목표에 기여하게 되고 나아가 기업차원의 생산성의 증가와 함께 구성원의 직무태도, 동기부여, 직무만족, 직무성과에 긍정적인 영향을 미치며 직무소진 및 이직의도까지 낮추는 역할을 할 수 있기 때문이다(Hackman & Oldham, 1975). 이에 박상현과 조광민(2018)도 스포츠를 지도하는 현장에서 지도자에게 가장 중요한 요인 중 하나가 직무자율성이라 주장하였고, 중소기업 사무직 종사자

를 대상으로 한 홍유리(2021)의 연구에서 직무 자율성이 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하여 본 연구의 변인 간 인과관계를 지지하고 있다. 이러한 선행연구들의 결과는 노인 스포츠지도자의 전반적인 직무에 대해 결정 권한이 자신에게 부여된다면 그만큼 직무를 성공적으로 완수하겠다는 마음가짐이 강해짐으로써 직무에 대한 긍정적인 성과를 도출할 수 있다는 추론을 가능하게 하며, 나아가 이를 통해 궁극적으로는 노인들의 스포츠를 통한 여가선용에도 긍정적인 영향이 미쳐질 것으로 판단된다.

한편, 그릿(GRIT)은 성장(Growth), 회복력(Resilience), 내재적 동기(Intrinsic motivation), 끈기(Tenacity)의 첫 글자를 모은 단어로써 그릿의 특성이 높으면 실패나 좌절과 같은 어려움에 직면했다라도 포기하지 않고 해결할 수 있다는 강한 믿음을 토대로 인내와 열정을 지속적으로 이어 나가게 한다(민솔비, 김준, 2018). 즉, 스스로 세운 목표를 달성하기 위해 포기를 지양하고 지속적인 노력에 대한 능력으로써 잠재된 지능과 재능이 발휘될 수 있는 원동력이 되기 때문에, 어떠한 분야를 막론하고 높은 수준의 성공 및 성취를 얻기 위해서는 반드시 필요한 요소이다(심영균, 김수연, 서은철, 2020). 따라서 노인스포츠지도자에게 그릿의 향상을 도모하는 것은 노인의 스포츠를 통한 여가향유를 지속적이고 점진적으로 발전하게 만들 수 있다는 점에서 여가학적으로도 중요한 의미를 지닌다고 볼 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 노인스포츠지도자의 높은 수준의 직무성과를 획득하기 위해서는 지능과 재능이 한껏 발휘되어 다양한 난관을 이겨낼 수 있는 힘인 그릿이 필요하고, 바로 이러한 그릿에 필요한 원동력이 직무자율성의 확장이라 판단하였다. 즉, 노인스포츠지도자에게 직무자율성은 업무에 대한 자율적인 판단과 선택을 의미하는 업무환경이라 할 수 있고, 이러한 환경은 그릿과 같은 사람의 심리적인 상태를 긍정적으로

변화시켜 결국 높은 수준의 성과를 기대하게 만들 수 있다는 것이다. 선행연구를 살펴보면 노미오와 곽묘묘(2019)의 연구에서 직무자율성과 그릿 간의 유의미한 인과관계를 밝혀내었고, 특히 직무재창조를 위한 그릿의 매개효과에 대한 중요성을 강조하였다. 또한 전상경(2020)과 한수진(2019)의 연구에서는 그릿이 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였으며, 특히 심영균, 김수연, 서은철(2020)의 태권도지도자를 대상으로 한 연구에서는 지도자가 높은 수준의 그릿이 형성되면 지도에 더욱 몰입하고 전념하는 것이 가능할 것으로 기대할 수 있다고 하여 본 연구의 변인 간 인과관계를 지지하고 있다. 이러한 선행연구들의 결과는 직무자율성의 확장이 노인스포츠지도자에게 잠재되어 있는 그릿을 끌어 올릴 수 있고, 이는 곧 성공적인 직무성과로 이어진다는 추론을 가능하게 한다.

따라서 본 연구에서는 노인스포츠지도자의 직무자율성과 그릿 및 직무성과의 구조적 관계를 규명하여 초고령사회의 진입을 목전에 두고 있는 우리나라의 현실에서 바람직한 여가활동으로써 스포츠가 일익을 담당할 수 있도록 노인스포츠지도자의 업무능력을 효율적으로 증진시키는데 기초자료를 제공하는 목적을 두고 진행되었으며, 이러한 노력은 노인스포츠의 대중화를 선도하여 노인세대의 여가선용에 이바지할 것으로 기대된다.

## 2. 연구가설

본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1. 노인 스포츠지도자의 직무자율성은 그릿에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 노인 스포츠지도자의 그릿은 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 노인 스포츠지도자의 직무자율성은 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 노인 스포츠지도자의 직무자율성과 직무성과의 관계에서 그릿은 매개할 것이다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상의 특성 및 자료수집방법

본 연구는 2021년 4월부터 6월까지 서울과 경기지역 노인 스포츠지도자를 대상으로 2개월간 설문을 실시하였으며, 코로나 19 바이러스 전파로 인해 현직 강사들을 대상으로 설문지를 온라인으로 배포하여 회수하였다. 표본은 비확률적표집방법 중 유목적적추출법을 사용하였다. 총 250부의 설문지를 배포하고 237부를 회수하였다. 이 중 본 연구에서 사용할 수 없다고 판단되는 설문지를 제외한 222명의 자료가 실제분석에 사용되었다. <표 1>은 수집된 조사대상자의 특성을 나타낸 것이다.

표 1. 연구대상의 특성(단위 : 명, %)

특성	구분	N	%
성별	남성	115	51.8
	여성	107	48.2
나이	20대	38	17.1
	30대	47	21.1
	40대	52	23.4
	50대	53	23.8
	60대 이상	32	14.4
지도경력	4년 미만	35	15.7
	4년 - 6년 미만	47	21.1
	6년 - 8년 미만	88	39.6
	8년 이상	52	23.4
지도종목	보디빌딩	71	31.9
	에어로빅	45	20.2
	레크리에이션	34	15.3
	골프	27	12.1
	요가 & 필라테스	55	24.7
	기타	10	4.5
총		222	100

### 2. 연구도구

본 연구의 측정도구는 설문지로 인구통계학적 변인, 직무자율성, 그릿, 직무성과에 관한 설문조사를 실시하였다(표 2). 직무자율성은 Hackman과 Oldham(1975)의 연구에서 사용한 JDS(job diagnostic survey)중 자율성을 측정하는 3개의 문항을 토대로 박상현과 조광민(2018)의 선행연구를 참고하여 3문항으로 구성하였다. 그릿은 Duckworth와 Gross(2014)의 연구를 바탕으로 이수란(2014)이 사용한 바 있는 12개의 문항 중 적합도가 낮은 1문항을 제외한 11문항을 사용하였다. 직무성과는 Morrison과 Haley(2003)의 연구에서 사용된 문항과 손문현(2010)의 연구를 참고하여 4개의 문항으로 구성하였다. 인구통계학적 변인을 제외한 모든 항목은 Likert 5점 척도로 구성하였다.

표 2. 설문지의 구성

구성	구성내용	문항 수
일반적인 특성	성별, 나이, 지도경력, 지도종목	4
직무자율성	직무자율성(3)	3
그릿	흥미의 일관성(5) 노력의 지속성(6)	11
직무성과	직무성과(4)	4
총		22

### 3. 요인분석 및 신뢰도 검증

본 연구에 사용될 설문지의 적합여부를 판단하기 위해 내용타당도(content validity) 검증은 스포츠심리학 전공 교수 1인과 체육학전공연구원 3인에게 검증받았다. 이후 집중타당도(convergent validity)와 판별타당도(discriminant validity)의 검증은 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 통해 검증하였다. 또한 상대적 적합도 지수 검증을 위해 TLI와 CFI를 확인하였고 절대적 적합도 지수 검증을 위해 RMSEA를 검증하였다. CFI와 TLI는 .90 이상일 때, RMSEA는 .08

이하일 때 모형이 적합하다고 평가된다(Bentler, 1990; Bentler & Bonett, 1980; Steiger & Lind, 1980).

본 연구의 전체 측정항목의 확인적 요인분석을 실시한 결과 <표 3>에서 나타난 것처럼 모형의 CMIN값은 220.392, 자유도(df)값은 116으로 확인되었다. 두 지수를 통해 도출된 절대적 적합지수 값은 1.89로 1과 3사이로 적합도는 적합한 것으로 나타났다. CFI는 .926, TLI는 .903, RMSEA는 .071로 연구모형의 상대적, 절대적 적합도를 만족하는 것으로 나타났다. 인구통계학적변인을 제외한, 연구변수에 대한 신뢰성을 확보하기 위

한 23문항 중 측정문항변수의 신뢰성을 확보하기 위하여 SMC(Squared Multiple Correlations) 값이 0.4미만으로 나타난 흥미의 일관성 1문항은 분석에서 제외하였다. 이후 개념신뢰도와 분산추출지수를 산출하여 문항의 타당도를 확인하였다. <표 3>에서 제시된 바와 같이 모든 요인의 개념신뢰도가 .7 이상으로 적합한 것으로 확인되었으며, 분산추출지수 확인결과 모든 요인이 .5이상으로 모든 요인에서 집중타당도가 검증되었다. 마지막으로 Cronbach's  $\alpha$  계수를 통한 신뢰도 분석을 결과 .7을 넘어서는 것으로 나타났기에, 문항의 내적 일관성을 검증하였다.

표 3. 확인적 요인분석과 신뢰도 분석의 수행 결과

요인	내용	$\beta$	S.E	CR	AVE	Cronbach's $\alpha$
직무 자율성	업무에 대하여 스스로 판단하여 결정한다.	0.888	0.260			
	업무에 대한 재량권을 갖고 있다.	0.875	0.303	.834	.633	.827
	나의 업무는 내가 결정할 수 있는 일로 구성되어 있다.	0.603	0.551			
흥미의 일관성	나는 종종 목표를 세우지만 나중에 그것과는 다른 일을 하곤 한다.	0.664	0.403			
	나의 관심사는 매년 바뀐다.	0.410	0.615			
	나는 몇 개월마다 새로운 목표나 관심사에 흥미를 갖게 된다.	0.865	0.207	.829	.505	.784
	때때로 새로운 생각이나 일 때문에 기존에 하고 있는 생각이나 일이 방해 받는다.	0.597	0.423			
노력의 지속성	나는 한동안 새로운 생각이나 계획에 사로잡히지만 곧 관심을 잃게 된다.	0.621	0.409			
	나는 부지런하다.	0.712	0.326			
	좌절은 나의 의욕을 꺾지 못한다.	0.626	0.497			
	나는 수년의 노력을 요구하는 목표를 달성해본 적이 있다.	0.700	0.359	.899	.599	.859
	나는 내가 시작한 것은 뭐든지 끝낸다.	0.648	0.355			
직무 성과	나는 열심히 하는 사람이다.	0.757	0.192			
	나는 중요한 도전을 위해 좌절을 극복해왔다.	0.772	0.268			
	나에게 할당된 업무를 적절하게 완수한다.	0.738	0.166			
	나의 직무에 대한 책임을 다한다.	0.894	0.072	.875	.645	.739
	나에게 기대되는 과제들을 충실하게 수행한다.	0.593	0.409			
	성과에 직접적인 영향을 미치는 활동들에 참여한다.	0.561	0.459			

$\chi^2 = 220.392, df = 116, TLI = .903, CFI = .926, RMSEA = .071$

#### 4. 자료처리방법

본 연구의 자료처리는 윈도우 프로그램 중 SPSS 20.0을 이용하여 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석, 내적일관성 검증을 위해 신뢰도분석, 요인간의 다중공선성 적합 여부를 검증하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 또한, AMOS 20.0을 이용하여 확인적 요인분석을 통해 문항들의 타당성을 검증하였고, 구조방정식모형을 이용하여 변인 간의 관계를 분석하였다.

### Ⅲ. 결과

#### 1. 상관관계분석

본 연구에 사용된 각 변수들 간의 상관관계를 확인한 결과는 <표 4>와 같다. 모든 요인간의 유의확률 .001 이하로 통계적 유의성을 보였다. 또한 모든 요인간의 상관계수가 .80보다 낮게 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 분석되었다(Kline, 2005).

표 4. 상관관계분석

변수	직무자율성	그릿	직무성과
직무자율성	1		
그릿	.048	1	
직무성과	.280**	.162**	1

\*\* $p < .01$

#### 2. 연구모형의 적합도 분석

구조방정식 경로분석결과는 <표 5>에서 확인할 수 있다. CMIN/DF 값은 2.143, TLI는 .931, CFI는 .960, RMSEA는 .080으로 나타나 연구모형의 적합도를 확인할 수 있었다.

표 5. 연구모형의 적합도 검증

적합도	$\chi^2$	df	TLI	CFI	RMSEA
값	45.023	21	.931	.960	.080
기준	$\chi^2/df$ 가 1이상 3이하		.9 이상	.9 이상	.8 이하

#### 3. 변인 간의 구조모형 검증

연구모형의 적합도 기준이 충족되어 구조방정식 모형 분석을 실시한 결과는 <표 6>과 <그림 1>와 같다. 직무자율성은 노인 스포츠지도자의 그릿에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다( $\beta = .259, t = 2.383$ ). 그릿은 노인 스포츠지도자의 직무성과에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 채택되었다( $\beta = .517, t = 3.727$ ). 직무자율성은 노인 스포츠지도자의 직무성과에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3은 채택되었다( $\beta = .174, t = 1.995$ ).

표 6. 가설검증

가설	경로	경로 계수	S.E.	t	채택 여부
H 1	직무자율성 → 그릿	.259	.034	2.383*	채택
H 2	그릿 → 직무성과	.517	.208	3.727***	채택
H 3	직무자율성 → 직무성과	.174	.041	1.995*	채택

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

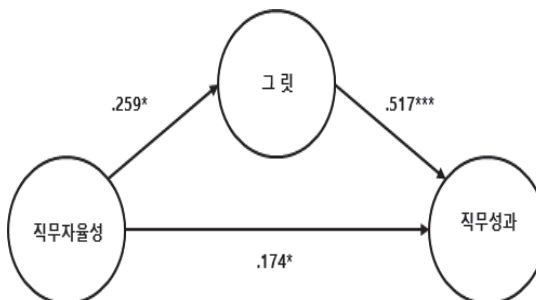


그림 1. 연구결과 요약

#### 4. 매개효과 분석

본 연구에서는 노인 스포츠지도자의 직무자율성과 직무성과의 관계에서 그릿의 매개역할을 검증하기 위해서 부트스트래핑을 1000회 반복 검증하였고, 95% 신뢰구간을 적용하여 분석하였다. 그 결과 95% CI(Confidence Interval)값이(.051, .268)로 0에 포함되지 않았고, p값이 .009로 나타나 그릿요인이 직무자율성과 직무성과의 사이에서 유의한 매개효과를 가지는 것으로 확인되어 가설 4는 채택되었다. 이에 대한 자세한 내용은 <표 7>과 같다.

표 7. 매개효과 검증결과

	경로계수	SE	95% CI (Bias-corrected)	P
a	.259	.034	(.103, .428)	.009
b	.517	.208	(.380, .704)	.002
c	.174	.041	(.039, .278)	.002
a*b	.133	.037	(.051, .268)	.009
Total	.307	.073		

a=Direct effects(직무자율성 → 그릿)  
 b=Direct effects(그릿 → 직무성과)  
 c=Direct effects(직무자율성 → 직무성과)  
 a\*b=Indirect effects(매개효과)  
 CI=Confidence Interval

#### 5. 경쟁모형 분석

직무자율성과 직무성과의 관계에서 그릿은 매개하는 것으로 확인되었다. 따라서 부분 매개하는지 완전매개 하는지 검증하기 위해 경쟁모형을 설정하여 차이검증을 하였다. 그 결과는 <표 8>과 같이 나타났다. 자유도 1의 증가에 따라  $\chi^2$  값의 차이가 3.66으로 임계값 3.84를 넘어서지 않기 때문에 완전매개모형이 채택되었다.

표 8. 경쟁모형 비교

모형	$\chi^2$	df
부분 매개모형	48.684	22
완전 매개모형	45.023	23

### IV. 논의

본 연구의 결과를 토대로 한 논의는 다음과 같다. 첫째, 노인 스포츠지도자의 직무자율성은 그릿에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 노인 스포츠지도자가 본인의 업무에 대해 스스로 판단하고 결정할 수 있는 권한이 부여된다면 업무에 대해 흥미를 잃지 않고 일관적인 모습을 보이게 되며 지속적인 노력을 하게 된다는 것을 의미한다. 선행연구를 살펴보면 기업인을 대상으로 한 노미오와 콰묘묘(2019)의 연구에서 직무자율성과 그릿의 유의미한 인과관계를 증명하였고, 박성언, 한승용(2019)의 연구에서 태권도선수들의 자율성이 그릿에 정적인 영향을 미친다고 보고하여 본 연구의 결과를 지지하고 있다. 즉, 노인스포츠지도자의 직무에서 발견되는 다양한 난관들을 현명하게 헤쳐 나가기 위한 그릿의 향상은 직무에 대한 자율성이 확보되어야 가능하다는 본 연구의 결과가 선행연구와 일치하고 있어 노인 스포츠지도자의 업무환경에 대한 중요성을 확인할 수 있었다.

둘째, 노인 스포츠지도자의 그릿은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 노인 스포츠지도자가 일관된 흥미를 지니고 지속적인 노력의 마음가짐을 갖게 된다면 본인에게 할당된 과제들을 충실하게 수행할 수 있다는 것을 의미한다. 선행연구를 살펴보면 호텔조리사를 대상으로 한 전상경(2020)의 연구에서 그릿이 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였고, 직장인을 대상으로 한 한수진(2019)의 연구에서도 그릿과 직무성과 간의 유의미한 인과관계를 밝혀내었다. 또한 주진영(2018)은 여가스포츠로

서 따름이 이용자를 대상으로 그릿이 높을수록 여가활동의 성과라 할 수 있는 여가지속, 여가만족, 생활만족을 향상시켜 준다고 하여 본 연구의 결과와 맥을 같이 하고 있다. 즉, 노인 스포츠지도자의 직무도 선행연구에서 제시된 다양한 직무와 같이 직무의 특성상 각종 어려움이 존재하며, 이를 극복하기 위해서는 그릿을 증진시키려는 노력이 중요한데, 이러한 노력이 바로 성공적인 직무 성과를 유발하는 힘의 원천이 된다는 것으로 판단된다.

셋째, 노인 스포츠지도자의 직무자율성은 직무 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 노인 스포츠지도자가 업무에 재량권을 갖게 된다면 본인에게 부여된 과업을 책임을 다해 완수할 수 있다는 것을 의미한다. 선행연구를 살펴보면 중소기업 사무직 종사자를 대상으로 한 홍유리(2021)의 연구에서 직무자율성이 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였고, 박상현, 조광민(2018)의 연구에서는 스포츠지도자들의 직무자율성이 직무성과 간의 인과관계를 밝혀내어 본 연구의 결과를 지지하고 있다. 이러한 선행연구의 결과는 어떠한 분야를 막론하고 수준 높은 성취와 성공을 획득하기 위해서는 지능과 재능이 발휘될 수 있도록 원동력이 제공되어야 하는데 이러한 원동력이 바로 직무에 대한 자율성으로 간주되어 진다고 생각된다.

넷째, 노인 스포츠지도자의 직무자율성과 직무성과의 관계에 있어서 그릿은 완전 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 노인스포츠지도자가 자기의 업무를 스스로 결정하는 일로 구성하게 되고 나아가 흥미와 노력에 대한 일관되고 지속적인 마음가짐을 지니게 된다면 직무에 책임을 다하고 적극적으로 성과를 내기 위한 활동에 참여한다는 것을 의미한다. 선행연구를 살펴보면 조남근(2017)은 대학생이 자신의 의사결정이나 행동을 자율적으로 결정하는 경향이 높을수록 장기적인 목표를 성취하고자 지속적인 관심을 가지고 쉽게 포기하지 않

으며 노력하는 열정과 지속성이 높기 때문에 자율성이 그릿에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, 김용구, 이상진, 황지현, 엄기수(2019)는 조직의 그릿은 조직이 일관된 흥미와 지속적인 노력을 통해 장기목표를 변함없이 유지하려는 성향으로써 성과를 예측할 수 있는 탁월한 변인이라 하면서 그릿과 조직성과의 유의미한 인과관계를 밝혀내었다. 이러한 선행연구의 결과는 직무자율성과 그릿 그리고 직무성과 간의 긴밀한 인과관계를 보여주고 있어 본 연구의 결과와 맥을 같이 하고 있다. 따라서 수준 높은 직무성과를 기대하기 위해서는 직무의 특성상 다양하게 나타날 수 있는 난관을 지혜롭게 헤쳐 나갈 수 있는 능력인 높은 수준의 그릿이 필요하며, 이는 직무자율성의 확장을 통해 가능하다는 것을 확인할 수 있었다.

이에 대한 논의를 종합적으로 하자면 다음과 같다. 초고령화시대를 목전에 둔 현재의 시점에서 여가향유는 늘어나는 노인들의 사회적 문제를 해결하고 나아가 이들의 행복과 건강을 지킨다는 점에서 중요한 화두이다. 따라서 본 연구는 바람직한 여가활동으로써 노인들의 스포츠참여를 장려하고자 노인 스포츠지도자의 역량을 높일 수 있는 방안을 모색하였다. 이에 먼저 직무자율성을 증진시켜야 한다는 결과를 얻었다. 그러므로 노인 스포츠지도자에게 본인의 업무를 스스로 결정하고 책임을 질 수 있는 재량권을 부여해야 할 것이며, 이를 위해서는 노인 체육지도자의 권위를 높이는 다양한 정책적 지원이 필요할 것으로 판단된다. 또한 노인 체육지도자의 그릿을 향상시키기 위한 노력이 필요하다는 본 연구결과에 따라 지도자들이 노인 스포츠지도에 일관된 흥미를 가질 수 있도록 노인 스포츠참여자를 위한 다양한 지도법이 개발되어 지도자들에게 교육될 수 있도록 정기적인 교육프로그램을 통해 체계화되어야 할 것이다. 또한 지속적인 노력을 권장하기 위해 업무에 대한 스트레스 등 애로사항을 적극적으로 해결하기 위한 정책적 지원이 필요하고, 나



아가 이러한 난관에 쉽게 지치지 않을 수 있도록 심리상담프로그램의 지원도 고려가 필요할 것으로 사료된다.

## V. 결론

본 연구에서는 노인스포츠지도자의 직무자율성과 그릿 및 직무성과의 구조적 관계를 규명하여 노인스포츠지도자의 업무능력을 효율적으로 증진시킬 수 있도록 기초자료를 제공하는데 목적을 두고 진행되었으며 결과는 다음과 같다.

첫째, 노인 스포츠지도자의 직무자율성은 그릿에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 노인 스포츠지도자의 그릿은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 노인 스포츠지도자의 직무자율성은 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 노인 스포츠지도자의 직무자율성과 직무성과의 관계에 있어서 그릿은 완전매개역할을 하는 것으로 나타났다.

따라서 노인 체육지도자의 직무성과를 향상시키기 위해서는 직무에 대한 자율성을 보장하고 나아가 수준 높은 그릿을 형성할 수 있도록 다각적인 정책적 지원과 교육프로그램이 모색되어야 할 것이며 이러한 노력은 노인체육의 대중화를 선도할 것으로 기대된다.

상기의 연구결과를 바탕으로 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제안을 제시하고자 한다. 첫째, 본 연구는 연구대상자를 서울지역 노인 스포츠지도자로 한정하여 연구를 진행하였지만, 추후 전국적으로 확대하여 연구의 결과를 일반화 시킬 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 노인 스포츠지도자의 직무성과를 높이기 위해 그릿의 중요성을 확인하였다. 따라서 후속연구에서는 그릿을 향상시키기 위한 전략적 접근한다면 더욱 많은 시사점을 확인할 수 있을 것이라 생각한다.

## 참고문헌

- 국민건강보험공단(2017). **고령사회를 대비한 노인 의료비 효율적 관리방안**.  
<http://www.nhis.or.kr>.
- 권오영, 김용순(2015). 감정노동과 직무만족, 서비스 품질 및 직무성과 간의 관계. **관광레저연구**, 27(8), 123-136.
- 김수연, 원영신, 박상현(2019). 노인스포츠지도사의 역할모호성, 직무소진 및 이직의도의 관계. **한국여성체육학회지**, 33(2), 19-36.
- 김용구, 이상진, 황지현, 엄기수(2019). 중소벤처기업의 기업가정신이 조직그릿을 매개로 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구. **한국경영공학회지**, 24(4), 39-59.
- 노미오, 광묘묘(2019). 직무자율성과 직무재창조의 관계에서 그릿의 매개효과 연구. **한국경영교육학회지**, 34(5), 109-129.
- 민솔비, 김준(2018). 체육계열 대학생의 그릿과 학업적 자기효능감이 회복탄력성과 진로준비행동에 미치는 영향. **한국체육과학회지**, 27(2), 125-138.
- 박상현, 조광민(2018). 스포츠지도사의 직무자율성, 자기효능감, 회복탄력성 및 직무성과의 구조적 관계. **한국스포츠산업경영학회지**, 23(1), 103-118.
- 박상현, 조광민(2018). 스포츠지도사의 직무자율성, 자기효능감, 회복탄력성 및 직무성과의 구조적 관계. **한국스포츠산업경영학회지**, 23(1), 103-118.
- 손문현(2010). **호텔식음료매락에서의 리더공정성이 직무성과와 협력행동에 미치는 영향: LMX와 신뢰의 매개효과**. 미간행 박사학위논문. 세종대학교 대학원.
- 심영균, 김수연, 서은철(2020). 엘리트 태권도지도자의 직무환경과 그릿 및 코칭열의 관계. **한국무예학회지**, 14(3), 125-142.
- 이경은, 원영신, 김수연(2019). 노인스포츠지도자

- 의 안전의식과 안전사고예방행동이 스포츠 안전문화에 미치는 영향. *한국체육과학회지*, 28(3), 49-59.
- 이수란(2014). 투지와 신중하게 계획된 연습, 자존감의 수반성이 학업성취에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 이호훈(2017). 액티브 에이징 실현을 위한 노인스포츠지도사의 지도역량 우선순위 분석. *한국스포츠학회지*, 15(1), 347-357.
- 전상경(2020). 호텔조리사의 그릿 요인별 직무성과와 이직의도에 미치는 영향. *한국외식산업학회지*, 16(1), 219-234.
- 조남근(2017). 대학생의 그릿과 자율성, 마인드셋 그리고 학업지속의향 간의 구조적 관계. *청소년학연구*, 24(12), 45-69.
- 통계청(2020). *고령자 통계*.
- 통계청(2020). *국민계정*.
- 한수진(2019). 그릿이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 한웨이, 황지현, 이동준(2020). 스포츠센터의 상사-부하의 교환관계가 직무만족, 조직몰입 및 직무성과의 구조적 관계. *한국체육과학회지*, 29(3), 563-574.
- 홍유리(2021). 직무자율성, 무경계경력태도, 직무성과 및 이직의도 간의 구조적 관계: 중소기업 사무직 종사자를 중심으로. 미간행 석사학위논문, 인천대학교 대학원.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588.
- Dodd, N. G., & Ganster, D. C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of organizational behavior*, 17(1), 329-347.
- Duckworth, A. L., & Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*(2nd ed.). New York: Guilford.
- Morrison, M. A., & Haley, E. (2003). Account planners' views on how their work is and should be evaluated. *Journal of advertising*, 32(2), 7-16.
- Schunk, D. H., and J. M. Rice(1991). Learning goals and progress feedback during reading comprehension instruction. *Journal of reading behavior*. 23(3), 351-411.
- Steiger, J. H., & Lind, J. C. (1980). *Statistically-based tests for the number of common factors*: Paper presented at the Annual Spring Meeting of the Psychometric Society. Iowa City.