[UCI]I804:24011-200000240134

20010년 8월
교육학석사(체육교육)학위논문

농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

강 양 현

농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계

Effect of Leadership Types on Empowerment and Coaching Effectiveness in Basketball Coaches

2010년 8월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

강 양 현

농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계

지도교수 원 영 두

이 논문을 교육학석사(체육교육)학위 청구논문으로
제출합니다.

2010년 05월

조선대학교 교육대학원

체육교육전공

강 양 현

강양현의 교육학 석사학위 논문을
인준합니다.

심사위원장 조선대학교 교수 김 응 식 인

심사 위원 조선대학교 교수 조 동 진 인

심사 위원 조선대학교 교수 원 영 두 인

2010년 05월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT ····· iv

I. 서 론 ····· 1
A. 연구의 필요성 ····· 1
B. 연구의 목적 ····· 2
C. 연구의 변인 및 가설 ····· 3
D. 연구의 제한점 ····· 3

II. 이론적 배경 ····· 4
A. 리더십의 개념 ····· 4
B. 리더십의 유형 ····· 4
1. 리더십의 정의 ····· 4
2. 리더십 이론의 변천 ····· 5
3. 변혁적 리더십 ····· 6
4. 거래적 리더십 ····· 7
C. 임파워먼트 ····· 8
1. 임파워먼트의 개념 ····· 8
2. 개인차원의 임파워먼트 ····· 10
3. 임파워먼트와 하위구성개념들 간의 관계 ····· 12
D. 지도효율성 ····· 13
1. 지도효율성의 개념 ····· 13
2. 조직몰입 ····· 15

III. 연구방법 ····· 21
A. 연구대상 ····· 21
B. 조사도구 ····· 21
C. 조사도구 타당도와 신뢰도 ····· 22

1. 조사도구의 타당도 ····· 22
2. 조사도구의 신뢰도 ····· 26
D. 조사절차 ····· 27
E. 자료처리 방법 ····· 28

IV. 연구결과 및 논의 ····· 29
A. 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트에 미치는 영향 ····· 29
1. 농구 지도자의 리더십유형이 의미성에 미치는 영향 ····· 29
2. 농구 지도자의 리더십유형이 역량에 미치는 영향 ····· 30
3. 농구 지도자의 리더십유형이 자기결정력에 미치는 영향 ····· 30
4. 농구 지도자의 리더십유형이 영향력에 미치는 영향 ····· 31
B. 농구지도자의 리더십유형이 지도효율성에 미치는 영향 ····· 33
1. 농구 지도자의 리더십유형이 인지된 기능만족에 미치는 영향 ····· 33
2. 농구지도자의 리더십유형이 인지된지도만족에 미치는 영향 ····· 34
C. 농구지도자의 임파워먼트가 지도효율성에 미치는 영향 ····· 35
1. 농구지도자의 임파워먼트가 인지된 기능만족에 미치는 영향 ····· 35
2. 농구지도자의 임파워먼트가 인지된 지도만족에 미치는 영향 ····· 36
D. 농구지도자의 리더십유형과 임파워먼트와 지도효율성의 인과적 관계 ····· 37

V. 결론 및 제언 ····· 41
A. 결 론 ····· 41
B. 제언 ····· 42

참고문헌 ····· 43

<표 차 례>

표 1. 임파워먼트에 대한 공식 ····· 9
표 2. 국내·외 선행연구에서 제시된 사기에 영향을 미치는 요인 ····· 19
표 3. 연구대상 ····· 21
표 4. 농구지도자의 리더십유형에 대한 요인분석 ····· 24
표 5. 임파워먼트에 대한 요인분석 ····· 25
표 6. 지도효율성에 대한 요인분석 ····· 26
표 7. 요인별 문항 및 신뢰도 분석 ····· 27
표 8. 농구지도자의 리더십유형과 의미성의 관계 ····· 29
표 9. 농구 지도자의 리더십유형과 역량의 관계 ····· 30
표 10. 농구 지도자의 리더십유형과 자기결정력의 관계 ····· 31
표 11. 농구지도자의 리더십유형과 영향력의 관계 ····· 32
표 12. 농구 지도자의 리더십유형과 인지된 기능만족의 관계 ····· 33
표 13. 농구지도자의 리더십유형과 인지된지도만족의 관계 ····· 34
표 14. 농구지도자의 임파워먼트와 인지된 기능만족의 관계 ····· 36
표 15. 농구지도자의 임파워먼트와 인지된 지도만족의 관계 ····· 36
표 16. 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 인과적 관계 ····· 39

<그림 차례>

그림 1. 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계에 대한 경로모형 ····· 38

ABSTRACT

Effect of Leadership Types on Empowerment and Coaching Effectiveness in Basketball Coaches

Kang, Yang-Heyn
Adviser : Prof. Won, Young-Doo. Ph. D.
Department of Physical Education
Graduate School of Chosun University

The purpose of this study is to examine the effect of leadership types on empowerment and coaching effectiveness in basketball coaches, to use its results as basic materials for effective training, and to provide scientific and empirical materials.

The subjects of study were basketball students attending high school who were coached by basketball coaches. A total of 356 samples were made by cluster random sampling. Among the data collected, the data with double or no answers were excluded from those for the analysis. Finally 291 samples were used for the analysis through a search for administration error and data clarification.

In order to achieve the above purposes, the questionnaire survey was used for a study instrument. The instrument which already tested the reliability and validity of questionnaire in previous researches at home and abroad was modified and complemented. The questionnaire consisted

of a total of 51 items: 5 items of demographics, 27 items of sports leadership scales(training and direction, democratic behavior, social support, positive feedback), 12 items of empowerment(meaning, competence, self-determination, impact), and 12 items of coaching effectiveness(perceived function satisfaction, perceived coaching satisfaction).

The content validity and item relevancy of questionnaire was reviewed by experts and the tested exploratory factor analytic technique was used to test questionnaire validity. Cronbach's α which is one of item internal consistency methods was calculated to test questionnaire reliability.

To examine the effect of leadership types on empowerment and coaching effectiveness in basketball coaches, this author and other researchers visited relevant university and explained the purpose and administration methods of questionnaire to the subjects. The self-administering method was used to compete a questionnaire.

Among the responses collected by data collection, unreliable responses and the data with double or no answers were excluded from those for the analysis. Reliable data were coded in the computer and processed according to the purpose of analysis using Window SPSS/PC 15.0 Version program.

Based these study methods and procedures, the effect of leadership types on empowerment and coaching effectiveness in basketball coaches was analyzed and the following results were derived.

First, in the effect of leadership types on empowerment in basketball

coaches, basketball coaches' leadership types had an effect on meaning, competence, self-determination, and impact.

Second, in the effect of leadership types on coaching effectiveness in basketball coaches, leadership types had an effect on perceived function satisfaction and perceived coaching satisfaction.

Third, in the effect of empowerment on coaching effectiveness in basketball coaches, empowerment had an effect on perceived function satisfaction and perceived coaching satisfaction.

Finally, in the causal relationship bewteen leadership types and empowerment and coaching effectiveness in basketball coaches, leadership types had an effect on empowerment; leadership types, on coaching effectiveness; and empowerment, on coaching effectiveness.

I. 서 론

A. 연구의 필요성

현대 사회는 조직을 떠나서 살아갈 수 없는 조직사회이며 더불어 조직으 이끄는 리더는 다양한 리더십을 통해 조직의 어떠한 목적을 달성하고자 조직 구성원을 이끌어 나가고 있다(문병량, 2009).

리더십(leadership)은 특정 상황에서 집단이나 조직의 목적을 달성하기 위하여 개인이나 집단에게 동기를 부여하고 협력과 지지를 확보할 수 있도록 방향과 비젼을 제시하며 강제성 없이 스스로 기꺼이 목적을 지향하도록 영향력을 행하거나 변화 또는 영향을 미치는 현상 또는 과정이다(안승일, 2007).

일반적으로 조직의 결과에 영향을 미치는 요인들은 다양하고 생각하지만 조직이 차츰 분화되고 전문화 될수록 인적요소와 관련하여 가장 우선적으로 고려해야 할 것이 바로 조직을 운영하고 있는 지도자의 리더십이다(서재하, 임수원, 2006). 즉, 조직의 리더는 조직 구성워너에게 영향력을 발휘하여 그들이 조직의 목적 달성에 공헌 할 수 있도록 사기를 높이고 잠재적인 능력을 보여 줄 수 있는 상태에서만 바람직한 결과를 기대 할 수 있다는 것이다.

또한 지도자에게 무엇보다도 중요하게 요구되는 것이 바로 성공적인 리더십이며 선수 개개인의 심리적 상태나 지도자간의 내·외적 변인들의 상호관계 외에도 운동수행에 영향을 주는 변인들을 통제할 수 있는 방안들을 연구하는 스포츠 심리학적 여러 요인들이 오늘날 많은 연구 대상으로 떠오르고 있다(구해모외 2명, 2002).

지도자는 리더십이 뛰어나고 다양한 기능과 역할을 수행함과 동시에 훌륭한 지도자의 일반적인 특성으로는 이해력, 인내심, 정열, 덕망, 조직력 그리고 체력 등도 갖추어야 한다고 하였다(어재석, 2000).

리더십은 이론적 발달에 따라 특성이론(trait theory of leadership), 행동이론(behavior trait theory of leadership), 상황이론(situational theory of leadership)에 의해 연구되어 왔으며, 특히 LSS(Leadership Scale for Sports)는 지도자의 행동이 상황에 따라서 적절한 행동을 취하게 됨으로써 선수들의 만족도를 향상시키고 팀의 경기력을 높이게 된다고 하여 Chelladurai(1978)가 제안한 스포츠 상황의 다차원 리더십모형(multidimensional model of leadership)을 검증하는데 많이 사용되어졌으며, 최근 리더십 연구에 많이 사

용되고 있다(송춘현, 2003).

리더십과 함께 구성원으로 하여금 현대 스포츠에서의 탄력적인 대응으로 개인적 용기를 고취시키고 주도성, 혁신성, 창의성 배양, 능력신장, 유효성 증진 등의 핵심개념으로 임파워먼트(empowerment)에 대한 연구가 이루어지고 있다(유철종, 2001; 송유림, 2004). 이러한 임파워먼트가 내재적 과업수행 동기 부여과정으로서 조직 구성원의 동기 부여에 매우 중요한 역할을 하며(Thomas & Velthouse, 1990) 운동 만족을 설명하는 데 있어서 매개변인으로 작용되어 설명력이 높아진다는 연구 결과가 있다(Podsakoff, McKenzie, Moorman, & Fetter, 1990). 그리고 임파워먼트에 관한 기존의 연구들은 개인적 차원과 집단적 차원에서 이루어지고 있으며, 개인적 차원의 연구는 주로 집단 구성원들이 임파워먼트 되어가는 인지적·심리적 과정을 파악하고, 개인이 임파워먼트 되는데 영향을 받는 심리적 요인들을 파악하는데 초점을 두었고, 집단적 차원에서의 임파워먼트 연구는 집단을 대상으로 임파워먼트 시키는데 효과적인 방법이나 이에 영향을 미치는 제 변수들을 파악하는데 연구의 초점을 두었다(박선아, 1994).

이러한 임파워먼트에 대한 연구로(Thomas & Velthouse, 1990; Conger & Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995; 강형구, 2001; 김미혜, 2004; 유철종, 2001; 정해주, 1998)등이 있다.

농구지도자의 조직요인과 자기실현의 관계(용영주, 2004), 농구코치의 지도유형이 선수만족에 미치는 영향, 농구학교 지도유형에 따른 지각과 만족도의 관계 등 최근 들어 농구의 전문적 지도를 위한 연구가 점차적으로 진행되고 있다. 그러나 일반적 참가자들을 대상으로 하여 농구지도자의 지도유형에 의한 지도 효율성에 관한 연구는 아직 우리나라에서는 미흡한 시점에 있다.

B. 연구의 목적

본 연구는 농구지도자의 리더십 유형과 임파워먼트 및 지도효율성에 관계를 규명하고 이를 확인하여 효율적인 강습을 위한 기초자료로 활용하고, 과학적이고 실증적인 자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 따라서 이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 이 연구에서 설정한 연구과제들은 다음과 같다.

C. 연구의 변인 및 가설

이 연구는 농구지도자의 리더십이 임파워먼트와 지도효율성에 미치는 영향을 규명하기 위하여 다음의 같은 가설을 설정 하였다.

본 연구에서는 이상과 같이 설정한 변인을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.
가설 Ⅰ. 농구 지도자의 리더십 유형이 임파워먼트에는 관계가 있을 것이다.
가설 Ⅰ-1. 농구 지도자의 리더십 유형이 의미성에는 관계가 있을 것이다.
가설 Ⅰ-2. 농구 지도자의 리더십 유형이 역량에는 관계가 있을 것이다.
가설 Ⅰ-3. 농구 지도자의 리더십 유형이 자기결정력에는 관계가 있을 것이다.
가설 Ⅰ-4. 농구 지도자의 리더십 유형이 영향력에는 관계가 있을 것이다.

가설 Ⅱ. 농구 지도자의 리더십 유형이 지도효율성에는 관계가 있을 것이다.
가설 Ⅱ-1. 농구 지도자의 리더십 유형이 인지된 기능만족에는 관계가 있을 것이다.
가설 Ⅱ-2. 농구 지도자의 리더십 유형이 인지된 지도만족에는 관계가 있을 것이다.

가설 Ⅲ. 농구 지도자의 임파워먼트와 지도효율성에는 관계가 있을 것이다.
가설 Ⅲ-1. 농구 지도자의 임파워먼트와 인지된 기능만족에는 관계가 있을 것이다.
가설 Ⅲ-2. 농구 지도자의 임파워먼트와 인지된 지도만족에는 관계가 있을 것이다.

D. 연구의 제한점

본 연구를 수행함에 있어 선행변인, 연구대상, 조사도구 등에서 다음과 같은 한계 및 제한점을 지닌다.

첫째, 본 연구의 대상을 고등학생으로 선정하여 본 연구의 결과를 일반화 하는데에는 다소 무리가 있다.

둘째, 본 연구의 대상을 남학생으로 한정하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화 하는데에는 다소 무리가 있다.

II. 이론적 배경

A. 리더십의 개념

리더십의 개념은 사회적 현상에 따라 또는 리더십을 분석하려는 입장에 따라 다른 의미를 나타내고 있어 각자 주장하는 특징만을 갖고서는 리더십의 내용을 충분히 파악할 수 없다. 뿐만 아니라 리더십은 복합적이고 다원적인 의미를 내포하고 있는 개념이기 때문에 리더십을 정의하려고 한 사람의 수만큼 많은 정의가 이루어졌고 사람마다 서로 다른 의미로 사용하고 있다. 따라서 리더십의 개념은 어느 한 가지 입장만으로 결정지을 수는 없고, 또한 현상의 분석 태도에 따라 그 특징의 비중이 달라 이들 관점 전부를 포함시키는 것이 타당할 것이다(김종두, 김오현, 2005). 리더십에 대한 정의를 살펴보면 어떤 목표를 달성하기 위하여 보통 둘 또는 더 많은 사람들 사이의 상호작용을 포함하는 집단형상을 의미하고 있고, 성원에 대하여 의도적인 영향력이 리더에 의해서 행사되어 진다는 전제를 반영하고 있다. 따라서 일반적으로는 "리더십은 조직 목표를 달성하기 위하여 개인이나 집단 행위에 영향력을 행사는 과정" 또는 "대인간 영향력의 한형태"로 정의하고있다(김상훈, 2008).

B. 리더십의 유형

1. 리더십의 정의

리더십은 학자에 따라 여러 관점에서 다양하게 연구되어져 왔으며 그동안 7000여 편이 넘는 책, 논문 및 발표가 있어왔다고 한다(Bass, 1990). 이렇듯 리더십은 사람들에게 지속적인 관심의 주체이며 학자들의 접근 방법에 따라 다양하게 정의되고 있다. 따라서 구성원들에게 조직의 목표를 달성하는데 공헌할 수 있도록 직무만족을 높여주고 잠재능력을 개발시킬 수 있는 수단으로써 경영자의 리더십을 발휘할 필요성이 더욱 강조된다고 하겠다.

학자들이 주장한 리더십을 살펴보면 리더십이란 사람들로 하여금 공동목표를 달성하는데 따라오게끔 영향력을 행사하는 것이라고 정의했으며 Stogdill(1947)은 리더십이란 목표 설정과 목표 달성을 지향하도록 집단행동에 영향력을 행사하는 과정으로 정의하고 있다.

Yukl(1989)는 리더십은 집단 혹은 조직의 목적 달성을 위한 업무 활동에 대한 동기부여 그리고 집단의 유지와 문화에 영향을 주는 과정으로 광범위하게 정의했으며 Katz와 Kahn(1978)은 조직의 일상적인 지시에 기계적으로 복종하도록 집단의 활동에 영향력을 주는 과정으로 정의하고 있다.

Tannenbaum, Weschler 및 Massarik(1961)은 리더십이란 커뮤니케이션의 과정을 어떤 특정한 목표 달성을 지향하고 있는 상황 속에서 행사되는 인간의 영향력이라고 정의했다. 또한 Terry(1960)는 리더십이란 집단목표를 위해 스스로 노력하도록 사람들에게 영향력을 행사하는 활동이라고 정의하였으며, 리더십이란 주어진 상황에서 목표를 달성하기 위해 개인 또는 집단의 활동에 영향을 미치는 과정으로 정의했다. 또한 리더십에 관한 새로운 접근 방법으로의 모티베이션과 리더십을 통합하려는 움직임도 있는데, 이러한 측면에서 본다면 리더십은 집단을 하나의 총체로 종합하고 집단의 구성원으로 하여금 조직목표를 향하여 행동하도록 동기를 부여하는 인적요소라고 정의하기도 한다. Yukl은 리더십은 집단이나 조직이 목표를 결정해서 이러한 목표를 추구하는 과업행동(task behavior)을 유발하며 집단을 유지하고 그 문화에 영향력을 행사하는 과정이라고 하였다.

이처럼 리더십에 대한 정의는 학자에 따라 다양하며, 시대와 산업의 성격에 따라 다양한 결론을 정의하고 있지만 궁극적으로 하나의 결론에 도달하고 있지는 못한 상태에서 공통적인 면을 발견할 수 있는데 첫째, 리더십은 부하의 자발적인 추종이나 영향력의 수용을 바탕으로 하고 있으며 둘째, 리더와 부하는 상호작용을 필요로 하는 공동목표를 가지고 목표달성을 추구한다. 셋째, 리더와 관리자는 구분된다. 리더는 상호 협력적인 분위기를 통해서 구성원들이 일을 잘할 수 있도록 지원하고 격려하며 관리자는 직위책임과 권한을 행사하여 구성원들을 관리하고 감독한다.

2. 리더십 이론의 변천

리더십에 대한 연구는 시대별로 다양한 방법에 의해서 연구되어졌다. 리더십에

대한 대표적인 연구들은 크게 특성이론(That Theory), 행동이론(Behavioral Theory), 상황이론(Situational or Contingency Theory)으로 나누어 볼 수 있다. 이들 이론들은 리더십 연구의 주류를 이루어 왔기 때문에 전통적인 리더십 이론(Traditional leadership theory)라고 불리고 있다. 1980년대 이후의 연구는 특성, 행동, 상황 등 다양한 요소에 근거한 접근으로 다차원적 접근 즉, 복합적으로 접근되어지고 있다.

리더십의 변천 과정을 보면 1940년부터 1950년대까지 주로 리더의 개인적인 자질을 연구하는 형태로 진행되었으나 1950년대에 들어와서 리더의 행동유형을 분석하여 리더십을 연구하였다. 1960년대는 리더십이 결정요인이 개인의 특성이 아니라 리더가 속한 조직적 상황 및 환경이 리더십과 관련이 있다는 주장 아래 상황이론이 등장하였다. 이러한 이론 이외에도 수직쌍연결이론(vertical-dyad linkage theory)과, House의 리더가 가진 카리스마를 제고하는 특성들을 제시하는 카리스마 리더십(charismatic leadership)이론 등 다양한 리더십 이론들이 연구되고 있으며 최근에는 변혁적 리더십(transformational leadership)과 거래적 리더십(transactional leadership)이 관심을 끌고 있다. 전통적 리더십이론과 대비되는 이론으로 등장한 Burns(1978)의 변혁적 리더십은 변화를 주도하고 이끌어 나가는 리더십을 의미하며 Bass(1985)에 의해 정교화 되고 실증적으로 연구되기 시작했다.

3. 변혁적 리더십

변혁적 리더십(transformationnal leadership)이라는 명칭이 처음 등장한 것은 Burns(1978)가 그의 저서 「리더십」에서 최초로 사용하면서부터 이다. 정치학자였던 Burns는 부하들과 함께 조직의 목적을 공유하며 창조적 변화를 위해 권력을 사용하는 리더라는 의미에서 변혁적 리더십이라는 개념을 사용하였으며, Bass는 부하구성원들로 하여금 리더를 신뢰, 충성, 존경하게 함과 동시에 애초에 기대된 것 이상의 노력을 기울이게 하는 과정으로 변혁적 리더십을 정의하고 있다.

변혁적 리더십은 부하의 의식구조, 가치체계, 신념, 욕구 등을 변화시켜 더 높은 목적을 성취할 수 있는 새로운 기회를 창출하도록 하는 진취적인 리더십이다. 즉 개인의 가치와 리더에 대한 부하들의 믿음이나 신념을 유발시키고, 부하들에게 확

실한 목표를 설정해주며, 부하들의 욕구에 대한 세심한 배려와 적절한 자극을 통해 조직 및 조직구성원들의 성과와 만족을 높이는 방향으로 이끄는 리더십인 것이다. 이를 위해 변혁적 리더는 부하들에게 모범이 되며, 자신의 이익을 포기한 채 희생하고 있음을 보여야 한다. Burns(1978)는 변혁적 리더십에 Maslow의 욕구이론과 Kohlberg의 도덕적 발전이론을 통합하여 하나의 체계 속에 포함시켜 변혁적 리더십을 부하의 내부에 있는 잠재적 동기를 찾아내고, 고차원의 욕구충족을 모색하게 함으로써 리더와 부하 간 상호자극과 성장관계를 유지하는 것이라고 정의하고, 개인의 이해관계에 호소하려는 거래적 리더십과 구별되며 합법적 권력이나 규칙, 규범, 전통 등을 강조하는 관료적 권한체계와도 다르다고 보았다.

예컨대 Bass(1985)는 변혁적 리더십을 측정하는 도구로서 MQL(Multifactor Questionnaire Leadership)를 개발하였다. 나아가 House나 Bass 등을 비롯한 다수의 연구자들은 변혁적 리더 행동은 종업원들의 성과변수에 대해 거래적 리더십 행동이 미치는 영향력을 증대시킨다고 주장하고 있다고 기대되어지는 수준 이상의 성과를 달성할 수 있도록 동기부여가 이루어지기 때문이다(Yukl, 1988). 변혁적 리더십의 본질은 변혁적 리더들의 평범한 사람들을 비범한 수준까지 끌어 올리며(Boal & Bryson, 1998), 부하들로 하여금 그들에게 기대되어지는 행동수준 이상으로 행동할 수 있도록 유도하며 기대수준 이상의 성과를 달성할 수 있도록(Bass, 1985) 이끌어 가는데 있다.

이러한 변혁적 리더십의 구성요소로 Bass(1985)는 카리스마, 개인적 배려, 지적자극, 분발고취로 정의하고 있다.

4. 거래적 리더십

거래적 리더십(Transactional Leadership)은 전통적 리더십의 개념으로 리더와 부하 모두가 서로에게 호혜적인 영향을 주고받음으로써 서로에게 가치 있는 것을 이끌어내는 거래관계로, 리더가 상황에 따른 보상을 지급하면서 부하들에게 영향력을 행사하는 과정 이라고 정의할 수 있다. 거래적 리더십에서의 리더와 부하의 관계는 일상적인 과업수행 과정에서 명령과 복종에 따른 보상을 주고받는 거래관계를 말한다. 거래적 리더십에 있어 리더는 부하의 이해관계를 자극하고 이기심에

호소하여 그들에게 동기를 부여하고 적절한 보상을 통해 복종을 유도한다.

즉, 거래적 리더십을 Burns는 개인이 가치 있는 어떤 것을 교환할 목적으로 다른 사람과의 계약에 있어 주도권을 취할 때 발생한다고 보았다. Bass(1985)에 의하면 거래적 리더는 성과의 질과 양을 어떻게 유지하고 발전시킬 것인지, 그리고 행동에 대한 저항을 줄이는 방법과 내린 결정을 어떻게 실행할 것인지에 관해 생각한다. 또한 거래적 리더는 부하가 바람직한 결과를 달성하기 위하여 해야만 하는 역할을 인식하며, 리더는 이 역할을 명백히 한다. 리더는 부하의 욕구가 무엇인지 인식하고 부하의 노력과 성과가 어떻게 교환하여 충족될 수 있는 지를 명확히 해준다. 교환 또는 협상관계는 리더가 원하는 것을 얻기 위해서 부하들이 원하는 것을 제공하는 관계를 의미하며, 교환의 대상은 고차원적 거래와 저차원적 거래의 두 가지 유형으로 구분 하였다. 저차원적 거래는 유형적 물질적 보상을 포함한 거래를 의미하며, 고차원적 거래란 리더에 대한 부하의 믿음, 신념, 존경심 등의 상징적 가치의 무형의 거래를 의미한다.

Bass(1985)는 기존의 리더십 모델을 거래적 리더십으로 범주화시켜 다요인 리더십 설문지인 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire)을 통해 상황적 보상(contingent reward)과 예외에 관한 관리(management by exception)를 거래적 리더십의 구성요소로 제시하였다. 예외적 관리는 성과기준에 부합되지 않는 경우에만 수정 조치를 취하는 것을 의미하는 소극적인 성격을 지니 반면, 상황적 보상은 성과수준에 부합하는 경우 이에 대한 보상을 강조하는 적극적인 성격을 띄고 있다.

C. 임파워먼트

1. 임파워먼트의 개념

임파워먼트(empowerment)는 우리말로 권한부여 또는 권능부여라고 번역할 수 있는데, 오늘날 조직에서 생산성을 제고하고, 품질을 향상시켜, 구성원의 만족도를 제고하기 위해서 권력의 분산과 분배가 효율적인 전략으로 평가되고 있는 상황에서 많이 거론되고 있는 개념이다(김성국, 2001).

이러한 임파워먼트 개념은 오늘날 많은 연구자들의 관점에 따라 다양하게 정의

되고 있다(장재규, 1997). 임파워먼트란 “개인이 직무의 수행방식을 개선하여 조직의 목표를 달성하는 방향으로 책임을 많이 맡을 수 있도록 상급자가 용기를 주고 허용하는 행위”를 말한다(김성국, 2001). 다른 학자들은 임파워먼트는 조직구성원들과 권력을 공유함으로써 그들의 자기효능감(selfdrricacy)을 높이는 과정으로 정의한다. 여기서 권력을 공유한다는 의미는 부하직원들에게 의사결정 권한을 부여하고 결과에 대한 책임을 지게 하는 것을 말한다. 종래의 조직에서는 경영자가 단독으로 의사결정을 내리고 종업원들은 이를 수행(implement)하는 방식으로 조직이 운영되었다. 그러나 임파워먼트가 시행되면 경영자와 종업원간 의사결정과 책임의 공유가 실현되는 것이다.

임파워먼트와 유사한 개념으로서 권한의 하부위양(delegation)이 있다. ‘delegation′의 경우 의사결정과 책임의 공유가 아니고 경영자의 권한을 하부에(委讓)하는 것이기 때문에 경영자의 권한은 그만큼 줄어들고 위양을 받은 직원의 권한만 증가되는 방식이다. 권한의 하부위양은 경영자의 권한만 줄었다는 것을 의미하기 때문에 경영자의 입장에서는 위양하기를 꺼려하게 된다. 따라서 권한 위양의 경우에는 가급적 권한을 주지 않으려는 상급자와 권한을 위양 받으려는 하급자 사이에 갈등이 빚어질 가능성이 많다(김성국, 2001).

권한의 하부위양이 파이(pie)의 몫을 상·하급자간에 나누려는 ‘zero sum game′인 반면에 임파워먼트는 마치 촛불끼리 불을 당겨주듯 상·하급자간 권력의 분점과 공유가 시행됨으로 모두에게 득이 되는 대안이라고 할 수 있다. 임파워먼트는 현대적 리더십 이론으로 간주되는’super leadership′또는 ‘self leadership′과 일맥상통하는 것이다. <표-1>은 임파워먼트를 공식화한 것이다.

표 1. 임파워먼트에 대한 공식

Empowerment	=	Autonomy	×	Direction	×	Support
권한위양		자율성		방향		후원

즉, 임파워먼트의 강도는 부하에게 허용되는 자율성의 정도, 상·하급자간 추진방향의합지성 정도, 상급자의 후원정도에 비례한다는 것이다. 리더의 임파워먼트 역

할은 첫째 부하의 의사결정 참여를 통한 임파워먼트 둘째, 자율관리 팀(self-managed team)의 구성과 활동을 통한 임파워먼트 셋째, 경청과 인정(recognition)을 통한 임파워먼트 넷째, 교육과 재훈련을 통한 임파워먼트, 다섯째, 인센티브 제공을 통한 임파워먼트 여섯째, 고용보장을 통한 임파워먼트 일곱째, 조직구조의 간소화를 통한 임파워먼트 여덟째, 중간관리자 역할의 재인식을 통한 임파워먼트 아홉째, 관료제적 요소의 제거를 통한 임파워먼트로 정리할 수 있다(김성국, 2001).

이러한 임파워먼트는 그 동안의 연구에서 개인차원과 팀, 조직차원의 임파워먼트 관점 등으로 발전되어왔다.

2. 개인차원의 임파워먼트

개인차원의 임파워먼트와 관련해서 Conger와 Kanungo(1988)의 모델은 실증적으로 검증되지는 않았지만 임파워먼트 연구의 전진에 중요한 연구 틀을 제공해주었다. 특히 그들은 심리적 임파워먼트 연구의 전진에 중요한 연구틀을 제공해주었다. 특히 그들이 심리적 임파워먼트를 직무 이외의 외부적인 조건충족에 의해 획득되어질 수 있다고 본 데 비해, Thomas와 Velthouse(1990)는 직무평가와 관련된 인지적 요인들의 변화에서 발생하는 것이며 그 구성개념도 Conger와 Kanungo(1998)의 자기유능감을 포함하는 다면적이 개념들의 집합체로 구성되는 새로운 패러다임을 제시했다.

Thomas와 Velthouse(1990)의 임파워먼트 이론은 임파워먼트가 직무자체에서 발생한 다는 것에 기초를 두었다. 따라서 이들의 주장은 Hackman과 Oldham(1980)의 직무설계 특성이론의 동기부여적 가정과 유사한 형태를 취하였다. Thomas와 Velthouse(1990)는 심리적 임파워먼트를 발생시키는 내재적 과정을 몇 단계로 구분하였다. 개인행동에 대한 결과와 개인의 행동과 관련된 장래의 조건들에 대한 자료들을 제공하는 환경적인 요인들, 직무경험의 축적에 따라 형성되는 직무에 대한 해석 스타일, 이들로부터 정보를 받아 주어진 직무를 해석 스타일과 환경적 요인들로부터 정보를 받아 다음과 같은 기준에 의해 직무평가를 하면서 사람들은 임파워먼트를 경험한다.

첫째, 직무가 영향력을 지닌 것인가에 대한 평가이다. 영향력이란 자신의 직무

환경 속에서 개인행동이 기대한 만큼의 차이를 만들어내는 정도를 의미한다. 영향력은 Hackman과 Oldham(1980)의 직무설계특성모델이 주장하는 결과에 대한 인식과 유사한 개념이다.

이러한 영향력은 대학 농구팀에서 주장이나 주전, 고학년 중심에서 나타날 수 있다. 팀에서 일어나는 많은 일들을 통제하고 일들에 대한 결정권이나 중재권과 같은 영향력을 발휘하며 연습이나 경기 시 방법의 결정 및 변경에 영향력을 발휘하여 팀 목표달성에 기여할수 있는 정도를 의미한다.

둘째, 직무와 능력 사이의 관계로서 사람이 노력할 때 업무를 기술적으로 수행할 수 있는 정도를 의미한다. 능력은 Bandura(1977)가 자기유능감 혹은 완성능력이라는 명칭아래 예방심리학에서 많이 연구하여 왔다. 그는 자기유능감이 낮은 사람은 관련되는 기술이 크게 필요한 환경을 회피해야 하며, 회피행동은 개인의 두려움에 대한 대처, 능력 성장, 인지된 능력의 개선을 방해하는 경향이 있다는 것을 발견했다. 반대로 자기 유능감이 높은 사람은 행동을 주도하며 더 많은 노력과 장애물을 만나도 인내력을 발휘하는 행동을 보여주는 특성을 보여주었다.

이러한 역량성은 대학 축구 선수들의 대인 능력과 역량정도를 의미하는 것으로 연습이나 경기 시 선수들에게 중요한 요소로 작용한다. 상대적으로 능력이나 역량이 높은 선수는 팀에 기여하는 정도가 크며 어려운 경기에서도 성공적인 수행을 할 수 있다.

셋째, 직무는 개인에 대한 중요성에 의해 평가된다. 개인 자신들이 자신의 목표나 목적과 관련지어 업무의 목표와 목적에 대한 가치를 판단하는 것이라고 보았다. Hackman과 Oldham(1980)이 직무설계특성모델에서 사용한 중요성 혹은 의미성이란 것과 유사하다. 중요성을 낮게 인식하는 사람은 업무에 대해 무감각 적이며 중요한 업무에 대해서도 관련성을 느끼지 못하게 된다. 이에 비해 업무평가에서 중요성을 높게 인식하는 사람은 몰입·개입·에너지의 집중감 등을 느낀다.

이러한 의미성은 대학 축구선수들에게 목적과 목표의식을 고취시킨다. 자신의 일(연습, 경기 등)에 의미성이 약한 선수들은 지도자의 지시에 따른 무감각적이고 수동적인 상황을 뒤풀이해 의미성이 강한 선수들에 비해 연습과 경기에 대한 집중력, 팀에 대한 개입, 운동에 대한 열정 등이 좋을 것이다.

넷째, 직무는 개인의 선택적인 관점에서 평가된다. 개인의 행동에 대해 자기 스스로의 결정에 따른 책임감을 느끼게 하는 원인적 행동을 의미하는 것으로

Hackman과 Oldham(1980)의 직무설계특성모델의 자율권의 행사와 유사한 개념이다.

이와 같은 자기 결정력은 대학 축구 선수가 연습이나 경기 시 선수 스스로 개인적인 목표를 설정하고 수행방법을 찾으며 목표와 수행방법에 대한 자율적인 결정권을 갖는 것이다. 농구는 팀 스포츠라는 특성상 큰 틀에서 수행방법의 선택과 자율적인 결정권을 선수 개인이 가지지는 못하지만 세부적인 수행방법의 결정과 판단을 할 수 있다.

Thomas와 Velthouse(1990)에 의하면 임파워먼트를 경험하는 사람은 자신의 직무를 기술적으로 수행할 수 있다는 자기유능감을 가져야 하며 수행할 직무와 자신의 목표가 중요한 의미가 있다는 것을 인식해야 임파워먼트를 경험한다고 보았다. 또한 직무를 수행하는 방법에 대해 선택권을 가져야 하고 자신의 행동이 직무목적을 달성하는데 차이를 만들어낼 수 있다는 믿음 즉 영향력을 인식해야 한다는 것이다. 임파워먼트는 이들 4가지 개념의 집합에 의해 이루어지는 것으로 Conger와 Kanungo(1988)의 자기 유능감의 개념도 포함하는 광의의 임파워먼트를 주장하였다.

3. 임파워먼트와 하위구성개념들 간의 관계

일부 연구자들은 Thomas와 Velthouse(1990)가 주장하는 심리적 임파워먼트의 하위 구성개념들인 영향력, 능력, 중요성, 선택권들에 대해 각 개념들이 다른 개념에 대해 선행요인이거나 결과요인일 수 있다고 주장했다(Linden & Tewksbury, 1995). 또 다른 연구자들은 개인차원의 심리적 임파워먼트를 형성하는 일부 하위구성개념들이 서로를 강화시키주는 역할을 하지만 각 하위구성개념들은 개인의 임파워먼트 경험에 독특한 기여를 하고 있다고 주장한다(Spreitzer, 1995; Thomas와 Velthouse, 1990). 모든 개념들이 더해질 때만 임파워먼트의 본질이 나타난다고 보았다.

첫째, 개인의 직무에 대한 중요성을 임파워먼트의 엔진으로 비유했다(Thomas와 Velthouse, 1990). 사람들이 직무에 관심이 없다면 임파워먼트가 발생하지 않는다.

둘째, 자신의 능력에 대해 자신감이 없다면 중요성의 경우와 마찬가지로 임파워먼트를 임식하지 못할 것이다(Conger & Kanungo, 1988).

셋째, 만일 사람들이 위에서 시키는 대로 행동하기만 하고 자신의 행동에 대해

자율권이 없다면 사람들은 임파워먼트를 인식하지 못할 것이다.

마지막으로 목표를 향해 발전해가고 있다는 것은 자신의 행동이 조직에 영향을 주고 있다는 믿음이 없으면, 사람들은 임파워먼트를 경험하지 못한다(Thomas & Velthouse, 1990). 직무에 대한 관심, 자율권, 자신감 등의 임파워먼트의 하위구성 개념들이 임파워먼트에 대해 독특한 요소들을 첨가하게 된다. 어느 하나의 임파워먼트 개념이 전체 임파워먼트를 설명 할 수 없다. 각 임파워먼트 개념들이 다른 개념들에 대해 선행변수가 되기보다는 전체 임파워먼트의 각각 다른 측면을 나타내는 것이라 볼 수 있다(Spreitzer, Kizilos, & Nason, 1997).

Spreitzer(1995)에 의하면 앞에 네가지 임파워먼트 하위개념들은 서로가 어느 정도는 독립적인 성격을 띠면서도 상호연관성이 높은 개념이라고 보았다. 그는 개인의 심리적 임파워먼트 에서는 네가지 선택이 임파워먼트를 구성하는 데에 가장 중요하다고 보았다.

D. 지도효율성

1. 지도효율성의 개념

지도효율성이란 개념은 주로 스포츠 팀의 효과성을 검증하는 개념으로서 많은 스포츠 현장의 연구에서 사용되어온 개념이지만 지금까지 그 구성요소나 측정도구는 학자에 따라서 큰 차이를 보이고 있다. 따라서 본 연구에서는 지도효율성의 구성개념을 선행연구와 학자들이 이론을 토대로 구성하였다.

임번장(1996)은 스포츠 집단을 특정 스포츠 종목을 매개로 스포츠 팀의 공동목표와 개인적 과업을 성취하기 위하여 직접적이고 지속적인 상호작용을 유지·발전시키는 기능집단으로서 성원 간의 상호의존적 관계를 통하여 경기의 참가와 승리, 운동수행능력의 향상이 집단의 결과로 나타나는 집단이라고 정의하였다. 또한 스포츠 조직 목적 달성 접근법의 연구들에서도 운동 수행결과를 강조한 승리의 결과나 경쟁의 순위로 스포츠 집단의 효과성을 측정했다.

따라서 스포츠 집단의 효율성을 측정하는 가장 좋은 자료는 팀 수행력이라고 할 수 있다. 팀 수행력은 스포츠 팀이 수행하는 과제를 얼마나 잘 수행하는 가에 관한 것으로서 집단의 결과는 경기력, 성원들의 만족, 팀에 대한 애착 등으로 나타난다.

Carron, Widmeyer는 스포츠 집단의 효율성은 단순한경기 성적만으로 측정할 수 없으며 성원의 만족감, 집단 애착 등의 요인이 동시에 측정되어야 한다고 주장하였다.

장경로(2005)는 스포츠 팀에 대한 많은 연구들은 스포츠 팀이 여러 면에서 전통적인 조직과 유사하다는 관점에 기초하여 이것을 전제로 많은 연구자들이 스포츠 팀과 조직효과성에 대한 연구에 일반산업과 기업의 이론모형을 적용하여 사용하고 있다고 하였다. 지금까지 수행된 스포츠 집단의 지도효율성의 구성요인들을 살펴보면 이러한 관점에서 크게 벗어나지 못하고 있음을 알 수 있다.

실제 스포츠 집단을 대상으로 지도효율성을 분석한 연구들을 살펴보면 크게 운동수행력과 성원만족의 측면을 고려하여 측정되었음을 알 수 있다. 특히 성원만족감의 경우 스포츠 조직 외의 다른 기업과 조직에서 사용하였던 직무만족의 개념과 흡사한 개념이다. 이해 관하여 김규호(2005)는 운동선수가 선수생활을 수행하는 과정을 통해 얻게 되는 경험 또는 운동 수행 결과를 평가함으로써 얻게 되는 개인의 정서 상태로 정의하였다. 이와 같은 배경에 근거하여 지금까지 수행된 대표적 선행연구에서의 지도효율성의 구성요인을 살펴보면 다음과 같다.

정형균(1999)은 핸드볼 선수를 대상으로 스포츠 팀 수행결과에 영향을 미치는 지도행동과 지도효율성 요소와의 관계를 분석하였다. 이 연구에서 사용된 지도효율성의 요소는 집단응집력과 운동수행성과 및 성원만족이었으며, 경로분석을 통해 과제 지향적 지도유형을 제외한 지도유형과 지도효율성 요인과의 인과관계를 입증하였다.

김진표(2000)는 지도효율성은 집단에 따라 나타나는 의미가 각각 다르고 스포츠 경기 결과가 상대팀과의 경쟁 결과로 나타나기 때문에 경기 결과는 자신의 능력뿐만 아니라 상대방의 수행 능력에 따라서 나타나며, 따라서 스포츠 집단의 지도효율성의 명확한 개념은 아직까지 정립되지 않았지만 운동수행성과에 초점을 두고 연구를 수행하였다. 이 연구에서 사용된 지도효율성의 하위요인은 인지된 경기력이다. 조병섭(2003)은 골프지도자의 리더십과 리더동일시 및 신뢰와 지도효율성의 관계를 분석하였는데 이 연구에서 지도효율성을 하위요인을 김진표(2000)의 연구에서 사용한 인지된 경기력과 운동수행 성과를 사용하여 집단효율성을 측정하였다. 김석훈(2003)은 골프지도자의 지도유형과 지도 효율성을 분석하는 연구에서 인지된 지능수행, 인지된 지도만족, 그리고 라운드 스코어를 하위변인으로 구성하여

측정하였다. 김재춘(2004)의 연구에서도 지도만족과 인지된 경기력을 지도효율성을 측정하는 변인으로 사용하였다. 최덕묵(2001), 김규호(2005)와 박영민(2003)등의 연구에서도 인지된 기능만족과, 지도만족 그리고 경기성과로서 지도효율성을 측정하였다.

지도효율성의 구성요인은 선수의 개인 및 단체 의욕, 집단에 대한 애착 등 다양한 요인이 있음에도 불구하고 선행연구에서 나타난 지도효율성의 구성요인은 운동기능수행력과 성원의 만족도의 범위를 벗어나지 못하고 있는 것을 알 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 지도효율성의 구성요인을 팀에 대한 애착과 선수의 자아실현 의욕에 까지 확대하여 구성하였다.

따라서 연구에서는 지도효율성을 학교 운동부에서 운동을 통해 얻어진 긍정적인 운동이나 생활태도의 성과인 운동생활성과, 학교 운동부의 객관적인 경기력을 나타내는 경기성과, 집단에 대한 애착과 소속감을 나타내는 조직몰입, 그리고 지도자와 원활한 커뮤니케이션의 주요 요인(서영주, 2003 ; 최영래, 2005)이며 운동선수의 자아실현의 의욕을 측정할 수 있는 변수인 사기(morale)를 하위변수로서 구성하여 지도효율성을 측정하였다.

2. 조직몰입

조직몰입은 조직연구 분야에서 조직 구성원들의 사회 심리적 상태를 이해하는데 중요한 개념이다. Mowday Steers(1982)는 조직몰입을 특정조직에 대한 개인의 상대적 동일화나 관여의 강도로 정의하고 있다. 이러한 조직몰입은 조직의 목표나 가치에 대한 신념, 수용성의 내제화되어 구성원들이 자발적으로 노력을 주행하는 것을 의미한다(Meyer & Allen, 1991).

이러한 조직몰입의 개념은 크게 세 가지 유형으로 나누어지는데 Meyer와 Allen(1991)에 따르면, 조직몰입을 감정적, 지속적, 규범적 몰입으로 구분하였다. 감정적 몰입은 부하가 조직에 가지고 있는 애착을 의미하며, 지속적 몰입은 부하와 조직과의 관계에서 손익계산에 따라 인식하여 조직에 남으려는 정도로 정의된다. 그리고 규범적 몰입은 조직에 대한 도덕적 의무감으로 조직에 대한 의무를 성심성의껏 수행해야 한다는 내적인 가치관을 의미한다.

따라서 이러한 개념이 갖는 심리적 상대의 본질은 서로 다르게 나타나는데 강한

감정적 몰입을 가진 구성원은 '그들이 원하기 때문'에 조직에 남으려는 것이고 지속적 몰입도가 높은 구성원은 '필요에 의해서' 조직에 남으려는 것으로, 규범적몰입이 높은 구성원은 '그렇게 해야 한다고 생각하기 때문'으로 해석할 수 있다(김형철, 2001).

또는 이러한 조직몰입 유형들에 영향을 미치는 변수들로는 개인특성과 경험은 감정적 몰입에, 현재까지 노력과 시간의 투자는 지속적 몰입에, 가족과 문화 속에서 사회화 경험과 조직사회와의 과정은 규범적 몰입 유형에 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다.

Meyer, Allen 감정적, 규범적 몰입은 조직 구성원의 직무성과에 영향을 미치지만 지속적 몰입의 경우 상반된 결과를 제시하였다.

또한 Shore, Barksdale과 shore(1995)의 연구에서도 지속적 몰입이 높은 부하와 감정적 몰입이 높은 구성원과 행동양식의 차이를 제시하여 이들 변인 간의 상반된 관련성을 제시하였다.

이러한 선행연구를 통하여, 조직모립의 세 가지 유형 중 감정적 몰입과 지속적 몰입이 명확하게 구분되고 있음을 알 수 있으므로 조직몰입을 연구할 때 이와 같은 특성을 감안하여 조직몰입을 유형별로 살펴보아야 한다.

a. 조직몰입의 선행연구

조직몰입에 대한 연구는 다양한 학문분야의 조직연구에서 꾸준한 관심사가 되어있으며 현재도 이에 관한 연구들이 지속적으로 이루어지고 있는 실정이다. 이러한 연구들은 조직몰입을 조직의 성과 변수로서 취급하여 조직의 효율성 또는 유효성의 한 차원으로 분류하여 선행변수의 효과성을 밝히는 연구들이다. 이러한 연구들 중 본 연구의 선행변수인 리더십과 관련된 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

대기업에 종사하는 근로자 771명을 대상으로 리더십 유형이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였는데 LMX, 거래적 리더십, 변혁적 리더십의 하위요인 중 카리스마와 개별적 관심이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 채순화(2004)는 보험업과 재조업 종사자 653명을 대상으로 변혁적 리더십과의 관계를 분석하였다. 이 연구의 결과에서 변혁적 리더십은 조직몰입의 감정, 지속, 규범적 몰입 모두에 유의한 영향을 미친다고 나타났다. 이 결과에서 주목할 점은 기존의 연구(Meyer, Allen & smith, 1993; Shore, Barksdale & shore, 1995)에서 제시한

지속적 몰입 Barksdale의 부(-)적 관계와 다른 양상을 제시하고 있다는 점이다.

여인길(2004)은 증권회사 종사자 813명을 대상으로 변혁적, 거래적 리더십과 조직몰입의 관계를 분석한 결과, 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마와 개별적 배려가 신뢰를 통하여 조직몰입에 영향을 미친다고 보고하였으며, 거래적 리더십의 경우는 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 최종진(1996)은 골프장에 종사하는 직원을 대상으로 리더십이 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 민주적 리더십이 전체적 리더십보다 조직몰입 하위요인 중 자긍심에 더 큰 영향을 미치며, 책임감에는 영향을 미치지 않았다고 보고하였다.

김영희(2003)는 연구소와 교회의 직원 170명을 대상으로 서번트 리더십과 조직성과와의 관계를 분석하여 서번트 리더십이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 것을 입증하였으며, 박명숙(2004)도 보험업 종사자를 대상으로 서번트 리더십의 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 결과를 제시하였다.

이 외에 스포츠 상황에서 조직몰입의 선행연구를 좀 더 살펴보면 다음과 같다.

이광용(2004)은 프로스포츠 최고경영자의리더십과 조직유효성의 관계를 분석하였는데 그 결과 변혁적 리더십과 거래적 리더십 모두에서 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 결과를 보고하였다.

정영린(2004)은 축구, 농구, 배구, 야구선수 322명을 대상으로 리더십 행동과 조직몰입의 관계를 분석한 결과 훈련 및 지시행동은 조직몰입의 하위요인 중 충성심, 자발성 가치 수용에 영향을 미치며, 사회적 지지행동은 자발성, 가치수용에 긍정적 보상행동은 충성심과 가치수용에 영향을 미친다고 보고하였다.

최소빈(2004)은 무용단 조직 489명을 대상으로 임파워먼트와 조직몰입의 관계를 분석한 결과 임파워먼트 하위요인 중 의미성과 영향력이 조직몰입에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 또한 강봉화와 박기주(2005)도 레크리에이션 지도자를 대상으로 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향을 분석하였데, 조직몰입의 하위요인 중 정의적 몰입과 근속적 몰입이 조직성과에 유의한 영향을 미친다는 결과를 나타냈다.

b. 사기 (morale)

사기(morale)는 개인에 있어서는 인생과 삶에 적극성과 도전의 여부를 결정짓고 조직에서는 조직 구성원의 사기가 합쳐져 조직의 존폐여부를 결정짓기 때문에 개인적인 차원에서나 조직적인 차원에 있어서 매우 중요한 의미를 갖는다고 할 수

있다(서영주, 2003). 따라서 운동선수들에게 있어서 사기는 운동기술과 관련 지식만큼 운동성과를 높이기 위한 필수적인 요소라고 할 수 있다.

사기의 개념은 사기를 보는 관점과 학자 또는 대상에 따라서 다양하게 정의되어 왔다. White(1955)는 조직 목표달성과 관련해서 개인 또는 집단의 정신상태로서 '직무나 성과에 대한 자부심에서 기인한 지적·도덕적 만족감으로서 직무에 자발적으로 전력을 다하는 것'으로 규정하였으며, Tiffin과 McCormic(1995)은 '사기란 일반적으로 집단 반응의 의미로서, 풋볼 팀, 군대, 작업집단과 같은 집단 내 개개인의 상호작용에 의해 결정되는 것'(권진욱, 1987)으로 조직이 베푸는 외적 보상과 조직에서 일함으로써 생기는 내적 보상에 따라 결정된다고 하였다.

이와 같이 다양한 학자들의 관점과 의견을 종합하여 보면, 사기란 관찰하는 관점이 개인 중심적인지 집단 중심적인지에 따라서 달라질 수 있겠지만 개인과 집단의 상호작용을 통하여 개인이 만족감과 성취감을 위해서 직무를 열정적으로 수행하려는 정신상태로서 이러한 심리적인 의욕은 집단의 목표 달성이라는 결과로 이어지는 변수라고 정리 할 수 있다.

1) 사기에 영향을 미치는 요인

사기의 개념이 학자마다 다향하다는 것은 사기에 영향을 미치는 요인 또한 다양하다는 것을 나타낸다. 사회에서 우리의 생활에 영향을 미치는 다양한 요소들이 사기의 영향 요인이 될 수 있으며 이는 개인적으로나 집단적인 측면 모두에서 다양하게 나타날 수 있다.

사기에서 영향을 미치는 요인은 개인의 상황과 사회적 환경변화에 따라 많은 변화를 가져오고 있다. 오늘날의 학자들은 사기요인의 복잡성과 상황적응성을 인정하면서도 일반적으로 사기요인을 열거할 때는 조직생활의 전 국면을 간추려 균형있게 포괄하려는 경향을 보이고 있다(홍성자, 2003).

사기의 결정요인은 학자들이 다양한 연구를 통해 제기되어왔다. 윤송섭(2002)은 구성원이 근무 중에 느끼는 사기는 직접적으로 조직의 업무성과에 영향을 미치게 되므로 사기를 높이는 일은 조직의 발전에 있어서 중요한 관심사이며, 인간의 기본적 욕구의 충족이 근무의욕을 높일 수 있는 요인이 될 수 있다고 하였다. 또한 서영주(2003)는 집단 내 개인 상호간의 원만한 관계가 집단의 사기 향상에 중요한 요인으로 작용할 수 있다고 하였다. 그 밖에 국내·외의 선행연구에서 제시된 사

기의 결정요인을 정리하면 <표-2>과 같다.

표 2. 국내·외 선행연구에서 제시된 사기에 영향을 미치는 요인

연 구 자	영향 요인
정도생(1983)	임금, 신분안정, 작업환경, 인간관계, 근무조건, 승진, 책임감
박연호(1984)	담당업무, 신분안정, 근무조건, 상관의 성격, 조직의 정책, 발전기회, 보수, 동료관계
김병인(1988)	작업환경, 대인관계, 신분보장, 성취감, 직무, 인사의 공정성, 커뮤니케이션, 책임, 승진, 급여와 복리후생
박동서(1994)	경제적 요인: 보수 및 연금 사회심리적 요인: 칭찬, 성취감, 안전감, 참여의식, 귀속감
정태진(1996)	신분보장, 보수, 사회적 평가, 공정한 인사관리, 대인관계
윤혜정(1997)	지지적 수퍼비전, 의사소통, 정책 및 방침, 인사, 복리후생
윤송섭(2002)	리더십: 관계지향, 과업지향, 원칙지향
홍성자(2003)	승진, 근무평정, 근무조건, 보수
Herzberg(1968)	직무상 성취, 인정, 직무자체, 책임, 조직의 정책, 상관과의 관계, 작업조건, 동교관계
Seberhagen(1970)	직업성취, 동료관계, 직무자체, 인정, 책임, 신분안정, 작업환경, 정책, 인간관계
Newstrom(1975)	신분보장, 자율성, 대인관계, 자긍심, 작업환경, 보수

자료: 최영래(2005).

<표-2>에서 제시한 사기에 영향을 미치는 요인을 분석해 보면, 대부분 직무관련 변인과 대인관계 관련 변인으로 나누어지는 것을 알 수 있다. 직무관련 변인으로는 직무만족, 작업환경, 신분보장, 급여, 인사관리, 성취감 등을 들 수 있으며, 대인관계관련 변인으로는 상관과 동료관의 관계 및 의사소통 정도, 그리고 상관의 성격과 리더십유형이 직접적인 영향을 미침을 알 수 있다. 또한 이러한 상관과의 관계가 중요한 독립변인으로 취급되는 것으로 보아 대인관계를 통한 상관과의 신뢰가 직접적인 영향을 미친다는 연구결과가 나타나지는 않았지만 이를 통해 신뢰가 사기에 직·간접적인 영향을 미치는 변인이 될 수 있음을 유추해 볼 수 있으며, 조직의 성과를 평가하는데 중요한 변수임을 알 수 있다.

2) 스포츠 현장에서 사기의 선행연구

앞서 제시한 바와 같이 사기는 조직에서 구성원들이 직무를 열정적으로 수행하려는 의욕으로서 조직의 목표 달성에 직접접인 영향력을 나타내는 요인이다. 따라서 그 동안 각 학문분야에서 조직의 효과성을 검증하기 위한 변인으로 다양한 대상을 통해 많은 변수들과의 관계를 입증하여 왔다. 하지만 스포츠 분야에서는 그 중요성에도 불구하고 연구의 범위가 한정되어 수행되어 왔으며, 사기의 결정요인에 대한 탐색적인 연구조차 미흡한 상태이다. 그 이유는 그동안 스포츠 팀의 성인에 대한 탐색적인 연구조차 미흡한 상태이다. 그 이유는 그동안 스포츠 팀의 성과를 평가할 때 대부분의 연구자들이 운동수행의 결과와 집단에 대한 애착 등에 관심을 가지고 연구를 수행해 왔기 때문에 상대적으로 개인의 사회심리적인 변인이 간과되어 온 것으로 사료된다. 그럼에도 불구하고 스포츠 상황에서 몇몇 연구들이 사기의 효과성을 입증한바 있으며, 그 내용을 대상에 따라 살펴보면 다음과 같다.

운동선수를 대상으로 한 연구에서 강은석(1981)은 개인과 단체 종목 운동선수 351명을 대상으로 연구를 수행한 결과 사기와 운동성과와의 상관관계가 있음을 입증하였으며, 김창호(1999)는 국가대표선수 297명을 대상으로 리더십 행동과 사기와의 관계를 검증한 결과, 리더십 행동 유형이 사기에 영향을 미침을 규명하였다. 이 연구에서 코치의 민주적 행동, 긍정적 보상행동, 사회적 지지행동이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 권위적 행동은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 최영래 등 (2004)은 고등학교 야구선수를 대상으로 사기의 중요한 선행요인인 지도자와의 커뮤니케이션이 사기에 미치는 영향을 분석하였는데 조직 구성원 간의 커뮤니케이션 만족이 개인과 집단 의욕 모두에 영향을 미침을 밝혀냈다.

살펴본 바와 같이 스포츠 상황에서 사기와 관련된 선행연구는 그 대상이 다양하지 못하며 스포츠 집단에서 사기에 영향을 미치는 요인도 파악하지 못한 담보상태임을 알 수 있다. 따라서 연구의 대상, 다양한 변수와의 관계를 고려한 보다 심층적인 연구들이 계속적으로 수행되어야 할 것이다.

III. 연구방법

A. 연구대상

본 연구의 대상은 고등학교에 재학 중인 농구선수를 대상으로 농구지도자에게 지도받은 학생들을 파악한 후 집락무선표집법(cluster random sampling)으로 총 356명의 표본을 추출하였다. 이중 연구분석에 있어 이중기입과 무기입 자료 등 신뢰성이 떨어지는 대상을 분석에서 제외시키고 기입오류의 검색 등 자료명료화 작업을 거쳐 최종적으로 분석에 사용된 표본은 291명이었으며 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

표 3. 연구대상

일반적특성		빈도(명)	%
포지션	가드	100	34.4
	포어드	102	35.1
	센터	89	30.6
학년	1학년	86	29.6
	2학년	104	35.7
	3학년	101	34.7
경력	4년	76	26.1
	5년	90	30.9
	6년	92	31.6
	7년	33	11.3
팀내 위치	주전	160	55.0
	후보	131	45.0

B. 조사도구

본 연구에서 스포츠 지도자의 리더십 행동의 측정을 위해 Chelladurai와 Sal도(1980)가 LBDQ를 근간으로 요인분석기법을 사용하여 개발한 설문지인 LSS는 훈련과 지시형 13문항, 민주적 행동형 9문항, 전제적 행동형 5문항, 사회적 지지형 8문항, 긍정적 보상형 5문항 등 5가지 하위 차원으로 구성되어 있으며 총 40개 문항으로 구성된 것을 국내 선

행 연구로 김병현(1992)이 우리말로 번안하여 이기옥(2006)에 사용한것을 수정·보완하여 23문항으로 본 연구에서 사용하였다. 검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 "전혀 그렇지 않다"의 1점부터 "매우 그렇다"의 5점까지 숫자가 높을수록 리더십을 높게 지각함을 의미한다.

임파워먼트를 측정하기 위한 검사 도구로서는 Spreitzer(1996)에 의해 개발된 검사지로서, 국내 선행연구로 강형구(2001)가 일반 집단상황에 사용한 바 있는 검사지 이다. 이 검사지는 의미성 3문항, 역량 3문항, 자기 결정성 3문항, 영향력 2문항 4가지 하위 차원으로 구성되어 있으며, 총 11문항을 본 연구에서 사용하였다. 검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 "전혀 그렇지 않다"의 1점부터 "매우 그렇다"의 5점까지 숫자가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다.

지도효율성을 측정하기 위한 검사 도구로서는 인지된 기능만족의 측정도구는 스포츠 성취목표지향척도를 성창훈(1995)이 번안하여 김규호(2005)가 사용한 설문지를 수정·보완하여 본 연구에서 총 12문항을 사용하였다. 검사지의 척도에 대한 응답 형태는 5점 척도로 구성되어 있으며, 각 문항에 대한 점수 부여는 "전혀 그렇지 않다"의 1점부터 "매우 그렇다"의 5점까지 숫자가 높을수록 지도효율성이 높음을 의미한다.

본 연구의 목적 달성을 위해서 조사도구는 설문지법으로써 국내·외 선행연구에서 이미 설문지의 신뢰도 및 타당도가 검증된 도구를 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 설문지의 구성은 인구통계학적 특성 4문항, 스포츠 리더십 척도(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형) 23문항, 임파워먼트(의미성, 역량, 자기결정력, 영향력) 11문항, 지도효율성(인지된기능만족, 인지된지도만족) 12문항 총 50문항으로 구성하였다.

C. 조사도구 타당도와 신뢰도

1. 조사도구의 타당도

본 연구에서는 설문지의 타당도 검증을 위하여 전문가들의 내용 타당도(content validity)와 문항의 적합성에 대한 검토를 거쳤으며 타당도 검사를 하기 위한 방법으로는 탐색적 요인분석(exploratory factor analytic technique)을 사용하였다. 탐색적 요인분석이란 변인들이 어떠한 형태로 구성되어 있는가를 알아내어 새로운

개념을 발견해 내는 방법이다(오택섭, 1995). 또한 요인을 회전시키는 방법은 직교회전 방법(Varimax rotation)을 사용하였다. 요인의 추출은 고유치(eigenvalue)가 1.0 이상인 경우에 한하며, 그 이유는 추출된 요인 행렬을 설명하는데 유의한 요인 적재치(factor loading)의 기준은 그 절대 값이 .30 이상인 항목으로 설정하는데, 표본수가 300명 이상일 때 .15이상이면 1% 수준에서 유의할 뿐만 아니라 요인 적재치가 크면 클수록 통계적 유의성이 증가하기 때문이다. 이와 같은 방법으로 설문 문항에 대한 요인분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

a. 리더십 행동에 대한 타당도 검사

본 연구의 리더십 행동에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표-4>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.873이상)를 나타내고 있는 문항은 사회적지지 16, 18, 19, 15, 17 으로써 5개 문항이며 사회적지지를 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.886이상)를 나타내고 있는 문항은 민주적 행동 05, 06, 09, 08, 07 으로써 5개 문항이며 민주적 행동을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅲ에 높은 요인적재치(.851이상)를 나타내고 있는 문항은 전제적행동 12, 13, 10, 14, 11 으로써 5개 문항이며 전제적행동을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅳ에 높은 요인적재치(.909이상)를 나타내고 있는 문항은 긍정적보상 22, 20, 23, 21으로써 4개 문항이며 긍정적보상을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅴ에 높은 요인적재치(.731이상)를 나타내고 있는 문항은 훈련과지시 02, 01, 04, 03 으로써 4개 문항이며 훈련과지시를 설명하는 문항들이다.

리더십 행동 하위요인의 누적비율이 85.007%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

표 4. 농구지도자의 리더십유형에 대한 요인분석

구분 문항	요인Ⅰ 사회적지지	요인Ⅱ 민주적행동	요인Ⅲ 전제적행동	요인Ⅳ 긍정적보상	요인Ⅴ 훈련과지시
리더십유형-16	.946	.165	.142	.019	.150
리더십유형-18	.918	.187	.113	.009	.142
리더십유형-19	.909	.123	.130	.033	.122
리더십유형-15	.900	.202	.190	.006	.177
리더십유형-17	.873	.200	.200	.020	.116
리더십유형-05	.171	.923	.171	.048	.157
리더십유형-06	.153	.916	.132	.033	.107
리더십유형-09	.191	.907	.129	.055	.117
리더십유형-08	.179	.892	.149	-.011	.113
리더십유형-07	.148	.886	.103	.052	.082
리더십유형-12	.179	.153	.914	-.001	.243
리더십유형-13	.134	.142	.906	.003	.177
리더십유형-10	.109	.156	.895	.043	.156
리더십유형-14	.177	.132	.888	.046	.186
리더십유형-11	.170	.117	.851	.024	.216
리더십유형-22	-.005	.021	.061	.971	.036
리더십유형-20	.018	.055	.035	.969	.039
리더십유형-23	.011	.071	.005	.941	.060
리더십유형-21	.045	-.001	-.004	.909	.052
리더십유형-02	.128	.090	.260	.102	.754
리더십유형-01	.169	.111	.281	.008	.739
리더십유형-04	.136	.303	.089	.023	.734
리더십유형-03	.157	.032	.217	.061	.731
고유치	4.490	4.476	4.399	3.624	2.563
분산(%)	19.522	19.459	19.127	15.756	11.143
누적(%)	19.522	38.981	58.108	73.863	85.007
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .887					
Bartlett Test of Sphericity = 8525.203, Significance = .000					

b. 임파워먼트에 대한 타당도분석

본 연구의 리더십 행동에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

표 5. 임파워먼트에 대한 요인분석

구분 문항	요인Ⅰ 의미성	요인Ⅱ 역량	요인Ⅲ 자기결정력	요인Ⅳ 영향력
임파워먼트-03	.882	.238	.194	.190
임파워먼트-02	.872	.279	.213	.203
임파워먼트-01	.769	.303	.090	.229
임파워먼트-06	.240	.781	.152	.235
임파워먼트-05	.283	.728	.286	.200
임파워먼트-04	.320	.728	.308	.152
임파워먼트-09	.059	.266	.864	.116
임파워먼트-07	.401	.190	.682	.316
임파워먼트-08	.266	.479	.565	.280
임파워먼트-11	.245	.163	.217	.816
임파워먼트-10	.207	.281	.165	.805
고유치	2.707	2.337	1.897	1.752
분산(%)	24.608	21.243	17.242	15.930
누적(%)	24.608	45.851	63.093	79.023
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .897				
Bartlett Test of Sphericity = 2154.264, Significance = .000				

<표-5>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.769이상)를 나타내고 있는 문항은 의미성 03, 02, 01 으로써 3개 문항이며 의미성을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.728이상)를 나타내고 있는 문항은 역량 06, 05, 04 으로써 3개 문항이며 역량을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅲ에 높은 요인적재치(.565이상)를 나타내고 있는 문항은 자기결정력 09, 07, 08으로써 3개 문항이며 자기결정력을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅳ에 높은 요인적재치(.805이상)를 나타내고 있는 문항은 영향력 11, 10으로써 2개 문항이며 영향력을 설명하는 문항들이다.

임파워먼트 하위요인의 누적비율이 79.023%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

c. 지도효율성에 대한 타당도분석

본 연구의 리더십 행동에 대한 타당도 검사를 분석한 결과는 다음과 같다.

표 6. 지도효율성에 대한 요인분석

구분 문항	요인Ⅰ 인지된기능만족	요인Ⅱ 인지된지도만족
지도효율성-11	.797	.343
지도효율성-10	.796	.289
지도효율성-08	.731	.420
지도효율성-09	.722	.340
지도효율성-12	.717	.413
지도효율성-07	.669	.323
지도효율성-04	.291	.825
지도효율성-05	.269	.782
지도효율성-03	.422	.771
지도효율성-02	.436	.758
지도효율성-01	.453	.724
지도효율성-06	.406	.603
고유치	4.180	4.113
분산(%)	34.833	34.274
누적(%)	34.833	69.107
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .939 Bartlett Test of Sphericity =2515.327 Significance = .000		

<표-6>에 나타난 바와 같이 요인Ⅰ에 높은 요인적재치(.669이상)를 나타내고 있는 문항은 인지된기능만족 11, 10, 08, 09, 12, 07 으로써 6개 문항이며 인지된기능만족을 설명하는 문항들이다. 요인Ⅱ에 높은 요인적재치(.603이상)를 나타내고 있는 문항은 인진된지도만족 04, 05, 03, 02, 01, 06 으로써 6개 문항이며 인지된지도만족을 설명하는 문항들이다. 지도효율성 하위요인의 누적비율이 69.107%로 나타나 설문 문항의 내용이 타당하게 측정되었음을 보여주고 있다.

2. 조사도구의 신뢰도

본 연구에서는 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 문항간 내적 합치도 검사 방법인 Cronbach's α계수를 산출하였다. Cronbach's α값은 문장 하나 하나를 독립된 별개의 검사로 간주하며 검사 문항간의 동질성 정도에 의한 신뢰도 추정치인 문항 내적 합치도를 구하는 신뢰도 검사 방법 중의 하나이다. 농구지도자의 리더십유형, 임파워먼트, 지도효율성 요인의 신뢰도 분석을 실시한 결과는 다음과 같다.

표 7. 요인별 문항 및 신뢰도 분석

요 인	하위 요인	문항수	Cronbach's α
리더십 유형	훈련과 지시형	4	.807
	민주적 행동형	5	.966
	전제적 행동형	5	.965
	사회적 지지형	5	.972
	긍정적 보상형	4	.964
임파워먼트	의미성	3	.916
	역량	3	.830
	자기결정력	3	.806
	영향력	2	.749
지도효율성	인지된기능만족	6	.914
	인지된지도만족	6	.903

<표-7>에 나타난 바와 같이, 본 설문지를 구성하고 있는 하위 요인의 문항 간 신뢰도인 Cronbach's α계수를 산출한 결과 리더십 유형 하위요인의 훈련과지시형 .807, 민주적행동형 .966, 전제적 행동형 .965, 사회적 지지형 .972, 긍정적 보상형 .964이며 임파원먼트 하위요인의 의미성 .916, 역량 .830, 자기결정력 .806, 영향력 .749이며 지도효율성 하위요인의 인지된기능만족 .914, 인지된지도만족 .903으로 나타났다.

전체적인 요인별로 신뢰도 수준이 .749에서 .972로 각 변수들 간에 신뢰도가 적정수준으로 나타났다. 각 하위요인의 신뢰도는 Nunnally (1978)가 제시한 .70 이상으로 나타나 신뢰할 만한 도구로 판명되어 사용하였다.

D. 조사절차

농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성에 관계를 규명하기 위하여 본 연구자와 조사원이 해당 대학을 직접 방문하여 조서대상자에게 설문의 목적과 기입 방법을 설명해준 뒤 자기평가기입법(Self- administering method)으로 설문지를 완성하는 방법을 사용하였다.

E. 자료처리 방법

본 연구의 자료수집의 방법에 의하여 회수된 설문지의 응답결과는 우선 신뢰성이 떨어진다고 판단되는 응답과 이중기입, 무기입 등의 자료를 자료분석에서 제외시켰다. 그리고 신뢰성이 있다고 판단되는 자료를 컴퓨터에 개별입력(coding)시키고, Window용 SPSS/PC 15.0 Version 통계프로그램을 이용하여 분석의 목적에 따라 전산 처리하였으며 구체적인 자료처리방법은 다음과 같다.

첫째, 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트에 미치는 영향을 중다회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

둘째, 농구지도자의 리더십유형이 지도효율성에 미치는 영향을 중다회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

셋째, 농구지도자의 임파워먼트가 지도효율성에 미치는 영향을 중다회귀분석(Standard Multiple regression)을 실시하였다.

넷째, 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 인과적 관계는 중다회귀분석을 통해 도출된 각 변인간의 회귀계수를 이용한 경로분석을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 논의

A. 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트에 미치는 영향

이 연구에서 설정한 농구 지도자의 리더십유형이 임파워먼트의 하위변인인 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음의 <표-12>에 제시된 것과 같다. 농구 지도자의 리더십유형이 지도효율성에 미치는 영향은 지도효율성의 하위변인인 인지된 기능만족, 인지된 지도만족성에 따라 임파워먼트의 하위변인인 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력별로 중다회귀분석을 실시하였다.

1. 농구 지도자의 리더십유형이 의미성에 미치는 영향

다음의 <표-8>은 농구 지도자의 리더십유형이 의미성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 임파워먼트의 하위요인인 의미성을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트에 통계적으로 유의한(R^2= .308) 차이가 있는 것으로 나타났다.

표 8. 농구지도자의 리더십유형과 의미성의 관계

독립변수	B	SE b	β	t값	Sig.
(상수)	.336	0.319		1.051	.294
훈련과지시	0.402	0.081	0.300	4.990	.000
민주적행동	0.223	0.070	0.179	3.202	.002
전제적행동	0.110	0.081	0.081	1.360	.175
사회적지지	0.227	0.074	0.176	3.092	.002
긍정적보상	-0.008	0.054	-0.007	-0.882	.882
	Multiple R		**0.555**		
	R Square		**0.308**		

**p< .01 ***p< .001

리더십유형의 5개 하위요인 중 3개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 4.990)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 농구 지도자의 리더십유형이 역량에 미치는 영향

다음의<표-9>는 농구 지도자의 리더십유형이 역량에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 임파워먼트의 하위요인인 역량을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .394) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 4개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 6.805)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 9. 농구 지도자의 리더십유형과 역량의 관계

독립변수	B	SE b	β	t값	유의도
(상수)	0.774	0.246		3.142	.002
훈련과지시	0.417	0.061	0.384	6.805	.000
민주적행동	0.208	0.054	0.200	3.846	.000
전제적행동	0.159	0.061	0.144	2.593	.010
사회적지지	0.099	0.056	0.094	1.767	.078
긍정적보상	-0.043	0.041	-0.048	-1.030	.304
	Multiple R		**0.628**		
	R Square		**0.394**		

**p< .01 ***p< .001

3. 농구 지도자의 리더십유형이 자기결정력에 미치는 영향

다음 <표-10>은 농구 지도자의 리더십유형이 자기결정력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지

지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 임파워먼트의 하위요인인 자기결정력을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .370) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 3개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 5.541)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 10. 농구 지도자의 리더십유형과 자기결정력의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값	유의도
(상수)	0.722	0.246		2.933	.004
훈련과지시	0.344	0.062	0.318	5.541	.000
민주적행동	0.074	0.054	0.073	1.374	.171
전제적행동	0.318	0.062	0.288	5.105	.000
사회적지지	0.088	0.057	0.085	1.560	.120
긍정적보상	0.027	0.042	0.030	0.636	.525
Multiple R			0.608		
R Square			0.370		

**p< .01 ***p< .001

4. 농구 지도자의 리더십유형이 영향력에 미치는 영향

다음의 <표-11>은 농구 지도자의 리더십유형이 영향력에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 임파워먼트의 하위요인인 영향력을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .243) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 3개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 4.973)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 11. 농구지도자의 리더십유형과 영향력의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값	유의도
(상수)	0.879	0.294		2.995	.003
훈련과지시	0.369	0.074	0.312	4.973	.000
민주적행동	0.142	0.064	0.129	2.206	.028
전제적행동	0.075	0.074	0.063	1.012	.312
사회적지지	0.127	0.068	0.112	1.879	.061
긍정적보상	0.073	0.050	0.076	1.461	.145
		Multiple R		0.493	
		R Square		0.243	

*p< .05, **p< .01, ***p< .001

리더십유형이 임파워먼트에 미치는 영향을 살펴보면 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 임파워먼트의 하위요인인 의미성을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트에 통계적으로 유의한(R^2= .308) 차이가 있는 것으로 나타났으며, 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 임파워먼트의 하위요인인 역량을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .394) 것으로 나타났다.

리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 임파워먼트의 하위요인인 자기결정력을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .370) 것으로 나타났으며, 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 임파워먼트의 하위요인인 영향력을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .243) 것으로 나타났다.

본 연구의 결과와 선행연구를 살펴보면 채순화(2004)는 변혁적 리더십과 임파워먼트 관계에서 변혁적 리더십 하위요인 중 개별고려와 지적자극은 임파워먼트에 유의한 영향을 나타내고 있으며, 김관선(2001)는 변혁적 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향에 대해서는 카리스마와 개별적 배려, 지적자극이 유의적으로 나타나 본

연구결과에서도 리더십유형이 임파워먼트에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구 결과와 같은 결과가 나타났으며 이에 본 연구를 지지해주고 있다.

B. 농구지도자의 리더십유형이 지도효율성에 미치는 영향

이 연구에서 설정한 농구 지도자의 리더십유형이 지도효율성의 하위변인인 인지된 기능만족, 인지된 지도만족에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음에 제시된 것과 같다. 농구 지도자의 리더십유형이 지도효율성에 미치는 영향은 지도효율성의 하위변인인 인지된 기능만족, 인지된 지도만족에 따라 지도효율성의 하위변인인 인지된 기능만족, 인지된 지도만족별로 중다회귀분석을 실시하였다.

1. 농구 지도자의 리더십유형이 인지된 기능만족에 미치는 영향

다음의 <표-12>는 농구 지도자의 리더십유형이 인지된 기능만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 지도효율성의 하위요인인 인지된 기능만족을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .294) 것으로 나타났다.

표 12. 농구 지도자의 리더십유형과 인지된 기능만족의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값	유의도
(상수)	0.968	0.252		3.845	.000
훈련과지시	0.272	0.064	0.260	4.284	.000
민주적행동	0.068	0.055	0.069	1.233	.219
전제적행동	0.172	0.064	0.161	0.161	.008
사회적지지	0.223	0.058	0.222	0.222	.000
긍정적보상	0.001	0.043	0.001	0.001	.980
		Multiple R		0.543	
		R Square		0.294	

**p< .01 ***p< .001

리더십유형의 5개 하위요인 중 4개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 사회적 지지형(t= 4.284)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 농구지도자의 리더십유형이 인지된지도만족에 미치는 영향

다음의 <표-13>은 농구 지도자의 리더십유형이 인지된 지도만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 지도효율성의 하위요인인 인지된 지도만족을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .293) 것으로 나타났다.

리더십유형의 5개 하위요인 중 4개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 훈련과 지시형(t= 4.773)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 13. 농구지도자의 리더십유형과 인지된지도만족의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값	유의도
(상수)	0.706	0.254		4.061	.006
훈련과지시	0.220	0.064	0.208	4.773	.001
민주적행동	0.166	0.056	0.168	1.478	.003
전제적행동	0.110	0.064	0.102	2.352	.088
사회적지지	0.213	0.059	0.210	4.538	.000
긍정적보상	0.109	0.043	0.127	0.368	.012
		Multiple R		0.542	
		R Square		0.293	

*p< .05, **p< .01, ***p< .001

리더십유형이 지도효율성에 미치는 영향을 살펴보면 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 지도효율성의 하위요인인 인지된 기능만족을 종속변수로 한 중다회귀분석

을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .294) 것으로 나타났고, 리더십유형의 하위요인(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)을 독립변수, 지도효율성의 하위요인인 인지된 지도만족을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .293) 것으로 나타났다.

본 연구의 결과와 선행연구를 살펴보면 최영래, 원영신, 이경훈(2006)의 리더십유형이 신뢰와 지도효율성에 미치는 영향관계를 규명한 결과에서 외생변수로 투입된 리더십유형이 신뢰를 매개하여 지도효율성에 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있어 본 연구의 결과를 지지해주고 있으며, 이경우(2000)의 연구에서 훈련 및 지시행동과 사회적 지지행동은 지도만족에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과와 일치하고 있어 리더십이 지도효율성에 직·간접 영향을 미치고 있음을 알수 있었다.

C. 농구지도자의 임파워먼트가 지도효율성에 미치는 영향

이 연구에서 설정한 농구 지도자의 임파워먼트가 지도효율성의 하위변인인 인지된 기능만족, 인지된 지도만족에 미치는 영향을 살펴본 결과는 다음의 〈표 18〉 에 제시된 것과 같다. 농구 지도자의 임파워먼트가 지도효율성에 미치는 영향은 지도효율성의 하위변인인 인지된 기능만족, 인지된 지도만족에 따라 지도효율성의 하위변인인 인지된 기능만족, 인지된 지도만족별로 중다회귀분석을 실시하였다.

1. 농구지도자의 임파워먼트가 인지된 기능만족에 미치는 영향

다음의 <표-14>는 농구 지도자의 임파워먼트가 인지된 기능만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

임파워먼트의 하위요인(의미성, 역량, 자기결정력, 영향력)을 독립변수, 지도효율성의 하위요인인 인지된 기능만족을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .442) 것으로 나타났다.

임파워먼트의 4개 하위요인 중 3개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 영향력(t= 4.844)이 가장 큰 영향을 미치는

것으로 나타났다.

표 14. 농구지도자의 임파워먼트와 인지된 기능만족의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값	유의도
(상수)	0.906	0.175		5.178	.000
의미성	0.118	0.049	0.149	2.421	.016
역량	0.229	0.066	0.238	3.443	.001
자기결정력	0.117	0.064	0.121	1.837	.067
영향력	0.251	0.052	0.283	4.844	.000
	Multiple R			0.665	
	R Square			0.442	

*p< .05 ***p< .001

2. 농구지도자의 임파워먼트가 인지된 지도만족에 미치는 영향

다음의 <표-15>는 농구 지도자의 임파워먼트가 인지된 지도만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 중다회귀분석을 실시한 결과이다.

표 15. 농구지도자의 임파워먼트와 인지된 지도만족의 관계

독립변수	B	SE B	β	t값	유의도
(상수)	1.024	0.180		5.640	.000
의미성	0.137	0.050	0.174	3.572	.007
역량	0.085	0.068	0.089	2.907	.215
자기결정력	0.175	0.065	0.183	1.177	.008
영향력	0.272	0.053	0.309	5.788	.000
	Multiple R			0.635	
	R Square			0.403	

**p< .01 ***p< .001

임파워먼트의 하위요인(의미성, 역량, 자기결정력, 영향력)을 독립변수, 지도효율성의 하위요인인 인지된 지도만족을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .403) 것으로 나타났

다.

임파워먼트의 4개 하위요인 중 3개의 하위요인이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서도 영향력(t= 5.788)이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

임파워먼트가 지도효율성에 미치는 영향을 살펴보면 임파워먼트의 하위요인(의미성, 역량, 자기결정력, 영향력)을 독립변수, 지도효율성의 하위요인인 인지된 기능만족을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .442) 것으로 나타났고, 임파워먼트의 하위요인(의미성, 역량, 자기결정력, 영향력)을 독립변수, 지도효율성의 하위요인인 인지된 지도만족을 종속변수로 한 중다회귀분석을 실시한 결과이다. 이 결과에 의하면 중다회귀분석은 통계적으로 유의한(R^2= .403) 것으로 나타났다.

본 연구의 결과와 선행연구를 살펴보면 조정권(2007)의 연구를 살펴보면 직무특성의 자율성과 환류에서 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 생활체육지도자의 직무특성과 임파워먼트에서는 자율성, 환류요인이 임파워먼트에 영향을 미치고 있으며, 신승엽(2007)의 변혁적 리더십이 환경적 만족도에서 지도자의 카리스마와 개별적 배려에 대한 리더십에 의하여 선수들의 환경적 만족에 긍정적 영향을 미친다고 설명하고 있으며, 변혁적 리더를 신뢰하는 선수들은 리더가 제시한 목표에 대해 공감을 표시할 뿐만 아니라 목표달성을 할 수 있다는 기대를 표시함으로써 선수들의 의욕을 끊임없이 고무시켜주므로 선수들의 만족도는 높아진다고 하고 있다. 선행연구를 살펴보면 본 연구결과 유사한 결과를 도출하였으며 연구자의 연구결과를 지지해주고 있다.

D. 농구지도자의 리더십유형과 임파워먼트와 지도효율성의 인과적 관계

본 연구는 농구 지도자의 리더십유형에 따른 임파워먼트와 지도효율성에는 어떠한 관계가 있는가를 실증적으로 규명하는데 그 목적을 두고, 연구목적으로 달성하기 위해 농구 지도자의 리더십유형에 따른 임파워먼트와 지도효율성의 관계모형을 구성하였다. 본 연구모형에서 독립변인을 농구 지도자의 리더십유형으로 설정을

하였고, 종송변인을 지도효율성으로 설정하였다. 이러한 독립과 종속간의 관계를 매개할 것으로 기대되는 임파워먼트를 매개변인으로 설정하였다.

이러한 연구모형과 연구문제에 따라 분석을 실시한 결과, 각 변인 간에는 의미있는 관계가 있는 것으로 나타났으므로, 이 장에서는 설정된 관계모형에 인과관계를 분석하였으며, 특히 이 분석에서는 매개변인으로 설정한 임파워먼트의 인과관계는 중다회귀분석을 통해서 도출된 각 변인간의 회귀계수를 이용한 경로분석을 사용하였다. 다음의 그림은 지도효율성의 경로모형을 도식화한 것이다.

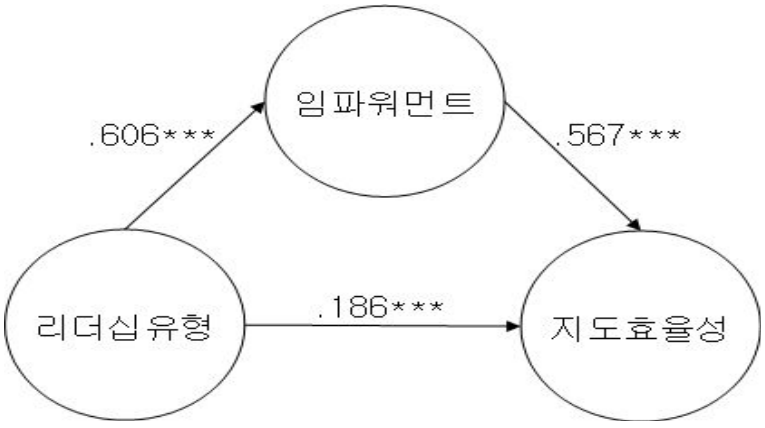

그림 1. 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계에 대한 경로모형

먼저 이 연구에서 설정한 독립변인인 리더십유형이 종속변인인 지도효율성에 미치는 직접효과(β= .186)보다 매개변인인 임파워먼트를 매개로한 간접효과(β= .567)가 더 큰 것으로 나타났다.

이러한 결과로 볼 때, 리더십유형이 지도효율성에 미치는 직접효과보다 임파워먼트를 통한 간접효과가 더 큰 것으로 볼 수 있다. 따라서 농구 지도자의 리더십유형과 임파워먼트와 지도효율성에는 인과적 관계가 있는 것으로 나타나 가설은 지지되었다.

표 16. 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 인과적 관계

구 분	직접효과	간접효과	총효과
리더십유형→지도효율성	.186***	-	.186
리더십유형→임파워먼트→지도효율성	-	.606***×.567***	.343
총효과			.529

***p< .001

이 연구에서 설정한 독립변인인 리더십유형이 종속변인인 지도효율성에 미치는 직접효과(β= .176)보다 매개변인인 임파워먼트를 매개로한 간접효과(β= .567)가 더 큰 것으로 나타났다.

이러한 결과로 볼 때, 리더십유형이 지도효율성에 미치는 직접효과보다 임파워먼트를 통한 간접효과가 더 큰 것으로 볼 수 있다. 따라서 농구 지도자의 리더십유형과 임파워먼트와 지도효율성에는 인과적 관계가 있는 것으로 나타나 가설은 지지되었다. 본 연구의 결과와 선행연구를 살펴보면 채순화(2004)의 연구에 의하면 변혁적 리더십과 임파워먼트 관계에서 변혁적 리더십의 하위요인 중 개별고려와 지적자극은 임파워먼트 하위요인에 모두와 유의한 설명력을 지니고 있었으며, 다만 카리스마는 임파워먼트에 부분적인 설명력만 보여 주어 변혁적 리더십은 임파워먼트 형성에 부분적으로 영향을 미친다고 보고 하였으며, 본 연구 결과에는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구를 지지해 주고 있다.

이광용(2004)의 프로스포츠 구단 최고경영자의 변혁적 리더십이 조직원의 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는 결과와 고은하(2003)의 상업스포츠 경영자의 리더십이 조직원의 임파워먼트에 유의한 영향을 미치는 결과는 본 연구의 결과와 부합되는 것이라 할 수 있겠다. 정형균(1998)의 연구에서도 알 수 있듯이 지도자의 전문성은 지도대상자가 인식가능한 지도자의 창의력과 책임성 그리고 지도방식 등을 바탕으로 형성됨을 의미한다고 할 수 있다.

지도자의 현장 교육적 전문성은 지도효율성의 하위변인이 인지된 기능만족과 인지된 지도만족에 모두 정적인 영향력을 가지는 것으로 본 연구결과는 업급하고 있다. 이러한 결과는 지도대상자들에 인식되어진 지도자의 현장 교육적 전문성이 일차적인 기능의 습득과 진전 그리고 향상들을 바탕으로 인지된 기능만족에 영향을

미친다고 할 수 있으며 또한 이론적 전문성의 영향과 마찬가지로 지도대상자가 인식가능한 지도자의 창의력과 책임성 그리고 지도방식 등을 바탕으로 형성됨을 의미한다.

V. 결론 및 제언

A. 결 론

본 연구는 농구지도자의 리더십 유형과 임파워먼트 및 지도효율성에 관계를 규명하고 이를 확인하여 효율적인 훈련을 위한 기초자료로 활용하고, 과학적이고 실증적인 자료를 제공하는데 그 목적이 있다. 이와 같은 목적을 달성하기 위하여 이 연구대상은 고등학교에 재학 중인 남자농구선수를 대상으로 집락무선표집법(cluster random sampling)으로 총 356명의 표본을 추출하였다. 이중 연구분석에 있어 이중기입과 무기입 자료 등 신뢰성이 떨어지는 대상을 분석에서 제외시키고 기입오류의 검색 등 자료명료화 작업을 거쳐 최종적으로 분석에 사용된 표본은 291명이었다. 자료수집을 위한 측정도구는 설문지를 사용하였다.

이 연구에서는 국내·외 선행연구에서 이미 설문지의 신뢰도 및 타당도가 검증된 도구를 연구목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 설문지의 구성은 인구통계학적 특성 4문항, 스포츠 리더십 척도(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형) 23문항, 임파워먼트(의미성, 역량, 자기결정력, 영향력) 11문항, 지도효율성(인지된기능만족, 인지된지도만족) 12문항 총 50문항으로 구성하였다.

이상의 연구방법과 절차를 통하여 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계를 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었더.

첫째, 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트에 미치는 영향에서 농구지도자의 리더십유형이 의미성, 역량, 자기결정력, 영향력에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 농구지도자의 리더십유형이 지도효율성에 미치는 영향에서 리더십유형이 인지된 기능만족, 인지된 지도만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 농구지도자의 임파워먼트가 지도효율성에 미치는 영향에서 임파워먼트가 인지된 기능만족, 인지된 지도만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 농구지도자의 리더십유형과 임파워먼트와 지도효율성의 인과적 관계에서 리더십유형과 임파워먼트, 리더십유형과 지도효율성, 임파워먼트와 지도효율성에서 영향을 미치는 것으로 나타났다.

B. 제언

본 연구는 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계를 분석함으로써 리더십유형(훈련과 지시형, 민주적 행동형, 전제적 행동형, 사회적 지지형, 긍정적 보상형)과 임파워먼트(의미성, 역량, 자기결정력, 영향력)과 지도효율성(인지된기능만족, 인지된지도만족)에 어떠한 영향을 미치는가를 밝히고자하는 목적에서 시도되었다.

이와같은 목적으로 시도된 본 연구의 결론은 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 연구결과와 결론을 토대로 본 연구가 지닌 제한점을 고려하여, 연구의 수행과정에서 나타난 문제점과 후속연구를 위한 앞으로의 연구과제에 대하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 최근의 실내스포츠 인구가 급속도로 증가하고 있는 추세이다. 게다가 단지 건강과 체력의 측면만을 위한 참가가 아닌 이와 더불어 신체적이고 정신적인 그리고 사회적인 측면의 욕구를 충족하기 위한 목적의 참여인구가 증가하고 있다. 따라서 이러한 사회현상을 배경으로 한 후속연구가 필요하다고 하겠다.

둘째, 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계의 연구에 있어서 지도대상자들의 심리적 내면상황을 보다 심층적으로 분석하기 위해서 후속연구에서는 면접법과 참여관찰법의 연구방법을 추가하여 연구하게 되면 더욱 연구가치가 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

강복화, 박기주(2005), 여가·레크리에이션 전문가 양성을 위한 교과과정 개발. 한국사회체육학회지, 24, 43-60.

강은석(1981), 운동부집단의 권한구조와 사기 및 성과와의 관련성에 관한 연구. 한국사회체육학회지, 23, 495-507.

고은하(2003), 상업스포츠조직 경영자의 리더십이 임파워먼트 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국체육학회지, 42(3), 421-431.

신승엽(2007). 사격선수가 지각하는 지도자의 변혁적 리더십이 임파워먼트 및 운동만족도에 미치는 영향. 한국스포츠리서치, 18(1), 219-230.

강형구(2001), 리더십과 임파워먼트의 관계에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 서울대학교 대학원.

강형구(2001), 리더십유형과 임파워먼트와의 관계에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 서울대학교 대학원.

구해모외 2명(2002), 스포츠심리학. 서울 : 체육과학연구원. 229-230.

권진욱(1987), 직무만족이 종업원의 사기에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 국민대학교 대학원.

김관선(2001). 변혁적리더십과 거래적리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행박사학위논문, 조선대학교 대학원.

김규호(2005), 스킨스쿠버 지도자의 인지된 전문성에 따른 지도 시 신뢰와 지도효율성의 관계. 미간행 석사학위 논문, 한국체육대학교 대학원.

김미혜(2004), 임파워먼트의 매개성과 조절성에 관한 탐색. 미간행 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.

김병현(1992), 스포츠 집단의 경쟁가치 리더십 모형. 미간행 박사학위 논문, 성균관대학교 대학원.

김상훈(2008). 신세대 장병에게 적합한 리더십유형에 대한 연구. 미간행석사학위논문, 충주대학교 경영·행정·외국어대학원.

김석훈(2003), 골프지도자의 지도유형과 지도효율성에 관한 연구. 미간행 석사학위

논문, 단국대학교 스포츠과학 대학원.
김성국(2001). 조직과 인간행동. 서울:명경사.
김영희(2003), 서번트리더십과 조직성과의 관계에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 충남대학교 대학원.
김재춘(2004), 골프지도자의 리더십이 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위 논문, 청주대학교 대학원.
김종두, 김오현(2005). 리더십 학문 및 군 리더십 교육체계 정립에 관한 탐색적 연구. 국방대학교 교육학술연구과제.
김진표(2000), 코칭의 변화적 상통적 리더십이 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 석사학위 논문. 한국체육대학교 대학원.
김창호(1999), 리더십 행동과 사기와의 관계 연구. 한국체육학회지, 38(3), 799-808.
김형철(2001), 리더십유형 및 리더에 대한 신뢰와 조직몰입의 관계 연구. 미간행 박사학위 논문, 경남대학교 대학원.
문병량(2009). 축구선수들이 지각하는 지도자 리더십유형과 임파워먼트 그리고 조직유효성의 관계. 미간행박사학위논문, 건국대학교 대학원.
박명숙(2004), 서번트리더십에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 인하대학교 경영대학원.
박선아(1994), 조직문화, 리더십, 직무특성이 임파워먼트(empowerment)에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 숙명여자대학교 대학원.
박영민(2003), 골프지도자의 지도행동 유형과 인지된 지도효율성의 관계. 한국체육학회지, 42(4), 223-233.
서영주(2003), 사회복지조직의 커뮤니케이션 만족과 사회복지사의 사기에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 카톨릭대학교 사회복지대학원.
서재하, 임수원(2006). 체육행정가의 변혁적리더십이 조직구성워너의 임파워먼트에 미치는 영향. 한국체육학회지, 45(3), 345-354.
성창훈(1995), 성취목표 성향과 목표설정 유형이 동기적 행동 및 운동수행에 대한 연구. 미간행 박사학위 논문, 서울대학교 대학원.
송유림(2004), 팔로워십 유형에 따른 비서의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
송춘현(2003), 스포츠지도자의 리더십과 선수의 가외적 노력이 운동몰입과 팀응집력

및 운동 만족도에 미치는 영향. 미간행 박사학위 논문, 전남대학교 대학원.
안승일(2007). 민선 서울시장의 리더십유형 분석. 미간행박사학위논문, 서울시립대학교 대학원.
여인길(2004), 리더십유형이 조직성과에 미치는 영향. 미간행 박사학위 논문, 경희대학교 대학원.
용영주(2004), 스키지도자의 조직요인과 자기실현의 관계. 미간행 석사학위 논문, 서강대학교 교육대학원.
유철종(2001), 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위 논문, 대구카톨릭대학교 대학원.
윤송섭(2002), 소대원의 사기양양에 기여하는 효과적인 지도유형 연구. 미간행 석사학위 논문, 연세대학교 대학원.
이경우(2000), 코치의 리더십 행동유형과 집단응집력의 관계. 미간행 박사학위 논문, 단국대학교 대학원.
이광용(2004), 프로스포츠 경영자의 거래적·변혁적 리더십이 임파워먼트와 조직유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위 논문, 연세대학교.
이기옥(2006), 스초츠 지도자의 리더십과 임파워먼트, 운동 만족도의 상관성에 대한 연구. 미간행 박사학위 논문, 경남대학교 대학원.
임번장(1996), 스포츠 사회학 개론. 서울 : 동화문화사.
장경로(2005), 스포츠조직의 정규직과 비정규직 직원의 직무만족과 조직몰입에 관한 비교. 체육과학연구, 16(3), 131-143.
정영린(2004), 스포츠 팀 지도자의 리더십 행동과 조직문화 및 조직몰입의 관계. 한국체육학회지, 43(6), 181-189.
정해주(1998), 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 서울대학교 대학원.
정형균(1999), 핸드볼 선수의 지도효율성에 관한 연구. 미간행 박사학위 논문, 한양대학교 대학원.
조병섭(2003), 골프지도자의 카리스마 리더십에 따른 리더동일시 및 신뢰, 운동몰입이 지도효율성에 미치는 영향. 미간행 박사학위 논문, 단국대학교 대학원.
조정권(2007). 스포츠센터 종사자의 직무특성이 임파워먼트 및 조직유효성에 미치는 영향. 미간행박사학위논문, 동신대학교 대학원.

채순화(2004), 변혁적 리더십, 임파워먼트, 신뢰 및 조직몰입과의 관계. 미간행 박사학위 논문, 영남대학교 대학원.

최덕묵(2001), 육상지도자의 인지된 전문성이 지도효율성에 미치는 영향. 한국스포츠사회학회지, 14(2), 709-723.

최소빈(2004), 무용조직의 임파워먼트와 조직몰입의 관계. 한국체육학회지, 43(3), 601-610.

최영래(2005), 학교운동부 코치의 리더십 유형이 신뢰와 지도효율성에 미치는 영향. 연세대학교 대학원.

최영래, 홍미화, 원영신(2006), 학교 운동부 코치의 리더십유형에 따른 지도자 신뢰와 지도효율성의 관계. 한국스포츠사회학회지, 19(1), 19-33.

최종진(1996), 상업스포츠조직의 리더십과 커뮤니케이션이 조직 몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 미간행 박사학위 논문, 한양대학교 대학원.

홍성자(2003), 보건간호사의 사기 및 관련요인 분석. 미간행 석사학위 논문, 연세대학교 보건대학원.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.

Bass, B. M. & B. J. Avolio. (1990), Manual : The Multifactor Leadership Questionnaire, Palo Alto, C. A. : Consulting Psychologists Press.

Bass, B. M. (1985). The Multifactor Leadership Questionnaire, Binghamton. Ny : State University of New York.

Boal, K. B. & J. M. Bryson(1988), Charismatic Leadership : A Phene-omenological and Structural Approach, in Hunt, J. G.,Baliga, B. R., Dachler, H. P., & C. A. Schrieshem(eds.), Emerging Leadership Vistas, Lexington, Miss. : Lexington Books, 11-28.

Burns, J. M. (1978). Leadership. N. Y. : Harper & Row. (20).

Burns, J. M. (1978). Leadership. NY:HarPer & Row.

Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leadership behavior in sport Development of a leadership scale. Journal of sport Psychology, 2, 34-45.

Conger, J. A. & Kanungo, R. M. (1988). Empowerment process : Integrating theory and practice. Academy of Management Rewview. Vol. 13, (471-482).

Conger, J., & Kanungo, R. (1988). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational setting. Academy of Management Review, 12, 637-647.

Hackman, J. R.,. & Oldham, G. R. (1980). Work redesign, addison-wesley. Reading. MA.

Katz, D. & R. L. Kahn (1978). The social Psychology of Org-anizations(3rd ed). New York : Wiley, 171-194.Tannenbaum, R., Weschler, I. R. & Massarik, F. (1961). Leadership and Organizational. N. Y. : Mcgraw-Hill.

Linden, R. C., & Tewksbury, T. W. (1995). Empowerment and work teams. In G. R. Ferris., S. D. Rosen., & D. T. Barnum.(eds.), Handbook of Human Resources Management. Oxford. UK:Blackwell.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organization and occupations : extention and test of a three-component concentration, Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization to organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee organization linkge : The psychology of commitment, absenteeism & turnover. New York, Academic press.

Nunnally, J. (1978). Psychometric methods (3rd ed.). New York, NY:McGraw-Hill Book Co.

Podsakoff, P. A., McKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effcts on follower's trust in leader, satisfaction and organzational citizenship behavior, Leadership Quarterly, 1, 107-142.

Shore, L. M., Barksdale, K. & Shore, T. H. (1995). Managerial Perceptions of Employee Commitment to Organization, Academy of Management Journal, 38(6), 159-161.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension, Measurement, and Validation, Academy of Management Journal, 38, 1442-1465.

Spreitzer, G. M. (1996). social structural characteristics of psychological empowerment. Academy of Management Journal, 2, 483-504.

Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). Dimensional znalysis of the relarionship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain, Journal of management, 23(5), 679-704.

Stogdill, R. M. (1974). Handbook of Leadership. New York: The Free Press.

Terry, G. R. (1960). Principle of Management(2nd ed.). CA : Home Wood, IL.

Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, Academy of Management Review, 15(4), 666-681.

Tiffin, J., & McCormic, E. J. (1995). Industrial psychology. Englewood cliffs : Prentice-hall.

White, L. D. (1995), Introduction to the study of Public Administration. New York : The Macmillan, Co.

Yukl. G. A. (1988). Leadership in organization(3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.

ID			

농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계

조선대학교 교육대학원 체육교육전공

지도교수 : 원 영 두

석사과정 : 강 양 현

설문지

안녕하십니까?

공부 및 운동하시느라 바쁘신 중에서도 우선 설문지 작성에 참여해 주신 것에 대해 깊은 감사를 드립니다.

본 설문 내용은 통계법 제8조에 의거 하여 본인의 비밀이 보장되며 논문 통계 외에는 절대 사용하지 않습니다.

본 설문지를 완성하기 까지 대략 20여분 정도 소요되며, 학생 여러분들이 지각한 리더십과 임파워먼트, 그리고 지도효율성에 관한 연구를 위해서 귀하의 소중한 의견을 얻고자 작성된 것입니다.

귀하께서 응답해 주신 모든 내용은 컴퓨터로 통계처리 되어 개인에 대한 사랑은 절대 비밀이 보장됩니다. 그리고 연구 목적 이외에는 사용되지 않을 것이오니, 질문내용을 잘 읽으신 후 느낀 점을 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 답변해 주시면 고맙겠습니다.

조선대학교 체육교육 석사과정

강 양 현

다음 문항을 잘 읽으시고 자신의 생각에 가장 가깝다고 느끼시는 곳에 ○로 표시해 주십시오. 응답 요령은 다음과 같습니다.

설문 응답 요령 예시	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
“전혀 그렇지 않다”고 생각되시면 1에 “○” 표시	①	2	3	4	5
“거의 그렇지 않다”고 생각되시면 2에 “○” 표시	1	②	3	4	5
“가끔 그렇다”고 생각되시면 3에 “○” 표시	1	2	③	4	5
“자주 그렇다”고 생각되시면 4에 “○” 표시	1	2	3	④	5
“항상 그렇다”고 생각되시면 5에 “○” 표시	1	2	3	4	⑤

현재 자신의 코치나 감독 중 자신에게 가장 많은 영향을 미치고 있는 지도자를 생각하면서 질문에 응답해 주세요.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나의 지도자는 훈련시 선수들 자신의 능력이 잘 발휘될 수 있도록 지도한다.	1	2	3	4	5
2. 우리 지도자는 특정 시합의 작전에 대해 선수들에게 의견을 묻는다.	1	2	3	4	5
3. 우리 지도자는 선수들의 개인적인 문제에 대해 도움을 준다.	1	2	3	4	5
4. 우리 지도자는 선수 각자에게 경기 기술과 전술을 설명해 준다.	1	2	3	4	5
5. 우리 지도자는 선수들에게 경기 기술을 개인적으로 지도한다.	1	2	3	4	5
6. 우리 지도자는 어떤 사항을 결정할 때 선수들이 참여토록 해 준다.	1	2	3	4	5
7. 우리 지도자는 선수가 경기를 잘 했을 때 상을 받도록 해 준다.	1	2	3	4	5
8. 우리 지도자는 연습 방법에 대하여 선수들이 건의 할 수 있도록 한다.	1	2	3	4	5
9. 우리 지도자는 개인적인 호의를 베푼다.	1	2	3	4	5
10. 우리 지도자는 선수들이 훈련시 자신의 임무를 철저히 수행하기를 요구한다.	1	2	3	4	5
11. 우리 지도자는 훈련시 선수들이 비록 실수를 한다 해도 선수 자신들의 방식대로 해 보도록 한다.	1	2	3	4	5
12. 우리 지도자는 선수들의 신뢰를 받도록 분위기를 만든다.	1	2	3	4	5
13. 우리 지도자는 각 선수의 강점과 약점을 지적해 준다.	1	2	3	4	5
14. 우리 지도자는 어떤 점에 대해서도 양보하지 않는다.	1	2	3	4	5
15. 우리 지도자는 선수들이 경기를 잘할 때 칭찬을 한다.	1	2	3	4	5
16. 우리 지도자는 매 상황마다 해야 할 것에 대해 각 선수에게 세세하게 지시를 한다.	1	2	3	4	5
17. 우리 지도자는 중요한 코칭사항에 대해 선수들의 의견을 묻는다.	1	2	3	4	5

현재 자신의 코치나 감독 중 자신에게 가장 많은 영향을 미치고 있는 지도자를 생각하면서 질문에 응답해 주세요.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
18. 우리 지도자는 선수들과 개인적으로 친한 관련을 유지하도록 한다.	1	2	3	4	5
19. 우리 지도자는 각 선수들의 기술훈련이 서로 연결되게 지도한다.	1	2	3	4	5
20. 우리 지도자는 선수들을 집으로 초대하다.	1	2	3	4	5
21. 우리 지도자는 선수들에게 기술, 훈련방법, 목표를 구체적으로 말해준다.	1	2	3	4	5
22. 우리 지도자는 시합 전에 경기내용에 대해서 선수들이 결정하도록 한다.	1	2	3	4	5
23. 우리 지도자는 질문하지 못하도록 한다.	1	2	3	4	5

다음의 문항들은 여러분들의 느낌에 대해 알아보려는 것입니다. 느낌의 정도에 "O"표시 해 주세요.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 내가 하는 역할은 나에게 매우 중요하다.	1	2	3	4	5
2. 내가 하는 역할수행은 개인적으로 의미가 있는 일이다.	1	2	3	4	5
3. 내가 하는 역할은 나에게 의미가 있다.	1	2	3	4	5
4. 나는 나의 과제에 대한 능력을 자신하다.	1	2	3	4	5
5. 나는 내가 수행하는 경기력에 대하여 스스로 확신한다.	1	2	3	4	5
6. 나는 내가 하는 과제(역할)를 위한 기술을 습득하고 있다.	1	2	3	4	5
7. 나는 나의 역할을 수행하는 방법을 결정하는데 자율성을 갖고 있다.	1	2	3	4	5
8. 나는 나의 역할을 수행하는데 있어서 스스로 결정한다.	1	2	3	4	5
9. 나는 나의 역할을 수행하는데 있어서 독립성이 있다.	1	2	3	4	5
10. 나는 나의 운동부에서 일어나는 일에 대해 많이 통제 할 수 있다.	1	2	3	4	5
11. 나는 나의 운동부에 많은 영향력을 갖고 있다.	1	2	3	4	5

다음의 문항들은 여러분들의 느낌에 대해 알아보려는 것입니다. 느낌의 정도에 “O”표시 해 주세요.	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 지도를 받은 후 슈팅 실력이 향상되었다.	1	2	3	4	5
2. 나는 지도를 받은 후 드리볼 실력이 향상되었다.	1	2	3	4	5
3. 나는 지도를 받은 후 자세가 향상되었다.	1	2	3	4	5
4. 나는 지도를 받은 후 팀웍이 향상되었다.	1	2	3	4	5
5. 나는 지도를 받은 후 패스가 향상되었다.	1	2	3	4	5
6. 나는 지도를 받은 후 위기 능력이 향상되었다.	1	2	3	4	5
7. 나는 지도자의 창의력에 만족한다.	1	2	3	4	5
8. 나는 지도자의 책임성에 만족한다.	1	2	3	4	5
9. 나는 지도자의 지도방법에 만족한다.	1	2	3	4	5
10. 나는 지도자의 농구 규칙 및 에티켓 지도에 만족한다.	1	2	3	4	5
11. 나는 지도자의 농구 기술지도에 만족한다.	1	2	3	4	5
12. 나는 지도를 받은 후에 농구에 대한 자신감이 생겼다.	1	2	3	4	5

■ **다음은 귀하의 개인적인 특성에 관한 것입니다. 해당란에 ○표 해 주십시오.**

1. 귀하의 학년은? (　　학년)

2. 귀하의 선수 경력은? _____ 년

3. 귀하의 포지션은?
1) 가드　　2) 포어드　　3) 센터

4. 귀하의 팀내에서 위치는?
1) 주전　　2) 후보

저작물 이용 허락서

학 과	체육교육	학 번	20058266	과 정	체육교육
성 명	한글 : 강 양 현 영문 : Kang Yang-Heyn				
주 소	부산광역시 남구 대연4동 1195-147번지				
연락처	E-MAIL : kyh95442456@naver.com				
논문제목	(한글) 농구지도자의 리더십유형이 임파워먼트와 지도효율성의 관계 (영어) impects of leadership of a basket-ball coach for empowerment and coaching efficiency				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집・형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포・전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 시가없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송・출력을 허락함.

동의여부 : 동의(O) 조건부 동의( ) 반대( )

2010년 5월 일

저작자: 강 양 현 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하