



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2022년 2월

교육학석사(무용교육)학위논문

무용지도자의 변혁적 리더십이
직업무용수의 임파워먼트와
지속의도에 미치는 영향

조선대학교 교육대학원

무용교육전공

김 원 선

무용지도자의 변혁적 리더십이
직업무용수의 임파워먼트와
지속의도에 미치는 영향

Effect of Transformative Leadership of Dance Instructor on
Empowerment and Continuing Intention of Professional
Dancers

2022년 2월

조선대학교 교육대학원

무용교육전공

김원선

무용지도자의 변혁적 리더십이 직업무용수의 임파워먼트와 지속의도에 미치는 영향

지도교수 임 지 형

이 논문을 교육학석사(무용교육)학위 청구논문으로 제출함

2021년 10월

조선대학교 교육대학원

무용교육전공

김 원 선

김원선의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 조선대학교 교수 안 용 덕 인

심사위원 조선대학교 교수 조 선 하 인

심사위원 조선대학교 교수 임 지 형 인

2021년 12월

조선대학교 교육대학원

목 차

ABSTRACT

I. 서론	1
1. 연구 필요성	1
2. 연구의 목적	2
3. 연구모형	3
4. 연구의 가설	4
5. 연구 제한점	5
6. 용어의 정의	5
II. 이론적 배경	7
1. 변혁적 리더십	7
2. 임파워먼트	11
3. 무용지속의도	13
III. 연구방법	15
1. 연구 대상	15
2. 측정 도구	16
3. 설문지의 타당도 및 신뢰도	18
4. 조사 절차	21
5. 자료 처리	21
IV. 연구결과	22
1. 직업무용수의 인구통계학적 특성에 따른 변혁적 리더십, 임파워먼트, 지속의도의 차이	22
1) 일반적 특성에 따른 차이	22
(1) 참여자들의 성별에 따른 차이	22
(2) 참여자들의 전공에 따른 차이	24

(3) 참여자들의 무용경력에 따른 차이	26
(4) 참여자들의 무용지도자 연령에 따른 차이	28
2. 각 하위요인 간의 상관관계분석	30
3. 변혁적 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향	31
4. 변혁적 리더십이 무용지속의도에 미치는 영향	34
V. 논의	36
VI. 결론 및 제언	39
1. 결 론	39
2. 제 언	40
참고문헌	41
부 록	47

표 목 차

표 1. 대상자의 일반적 특성	15
표 2. 설문지의 세부구성내용	16
표 3. 변혁적 리더십에 대한 타당도 및 신뢰도 분석	18
표 4. 임파워먼트에 대한 타당도 및 신뢰도 분석	19
표 5. 무용지속의도에 대한 타당도 및 신뢰도 분석	20
표 6. 참여자들의 성별에 따른 차이	23
표 7. 참여자들의 전공에 따른 차이	25
표 8. 참여자들의 경력에 따른 차이	27
표 9. 참여자들의 지도자 연령에 따른 차이	29
표 10. 각 요인에 따른 상관관계 분석	30
표 11. 변혁적 리더십이 역할 의미성에 미치는 영향	31
표 12. 변혁적 리더십이 자기 결정력에 미치는 영향	32
표 13. 변혁적 리더십이 역할 영향력에 미치는 영향	33
표 14. 변혁적 리더십이 경향성에 미치는 영향	34
표 15. 변혁적 리더십이 강화성에 미치는 영향	35

그림 목차

그림 1. 연구모형 3

ABSTRACT

Effect of Transformative Leadership of Dance Instructor on Empowerment and Continuing Intention of Professional Dancers

Kim, Won Sun

Advisor : Prof. Lim, Ji Hyeong

Major in Dance Education

Graduate School of Education Chosun University

The purpose of this study was to examine the effect of the transformational leadership of a dance leader on the empowerment of professional dancers and the intention of the professional dancers to continue the dance according to the transformational leadership.

Although it was said that the influence of the dancers and the dance company according to the dance instructor was large, the survey on the dancers directly participating was insufficient.

The purpose of this study is to examine the empowerment and dance continuation intention that professional dancers feel about transformational leadership among various leadership styles.

The subjects of this study were those who were active as professional dancers, but the subjects were selected mainly from the Honam region (Gwangju Metropolitan City, Jeollanam-do, and Jeollabuk-do), and face-to-face and non-face-to-face surveys were conducted in parallel depending on the situation of the infectious disease. The total number of survey participants was

307, but 237 questionnaires were used in the study, excluding inappropriate subjects.

The composition of the questionnaire used for this study is divided into general characteristics, transformational leadership is charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, and empowerment is role meaning, self-determination, role influence, and dance continuation intention is tendency and reinforcement. Thus, a total of 36 items were composed.

The data processing of this study was analyzed for verification according to the purpose using the statistical program SPSS 26.0. For the general characteristics of the subjects, frequency analysis was used, and factor analysis was performed to verify the construct validity of the questionnaire, and Cronbach's α coefficient was performed through the reliability verification of the factors composed of the same group. To compare the differences between each factor, independent sample t-test and one-way ANOVA were performed, and scheffe was used for the post hoc test. Pearson's correlation analysis was performed between each factor, and multiple regression analysis was performed for the factors that were significant. Significance levels for all statistics were set to $p < .05$.

First, there were no significant differences according to gender and dance experience according to demographic characteristics, and there were statistically significant differences according to the specific major and the age of the dance instructor.

Second, it was found that the charisma, inspirational motivation, and intellectual stimulation factors of the transformational leadership of the dance leader had a positive correlation with each other, and the meaning of the role was also positively correlated. The factors affecting the role of empowerment did not show any correlation with the factors except for the meaning of the role. The tendency and reinforcing factors of dance continuation intention

n were found to have a positive correlation with factors excluding self-determination and role influence factors.

Third, the transformational leadership of the dance leader was found to have a significant effect on the role meaning and self-determination of empowerment, and had a significant effect on the tendency and reinforcement of the dance continuation intention.

I. 서론

1. 연구의 필요성

교육 현장에서 유연한 사고와 인성을 갖춘 지도자에 대해 변혁적 리더십이 미래 가치의 발전을 위해서 필요하다고 하였으며(신윤희, 2020), 새로운 목표와 미래에 대해 성취할 수 있는 구성원들을 자극하고 구체화 되어진 미래를 형성하는 것이다(Bass, 1990). 무용에서는 지도자의 역할이 다른 조직이나 집단에서보다 중요하고 그 집단의 정체성이나 특수성에 영향을 지대하고 미친다고 하였다(주현선, 2015).

무용은 지도자의 의도와 방향에 따라 무용 활동을 하는데 지배적인 결정요인으로 작용되어지며, 무용 활동에 참여하는 무용수가 지도자의 지도력에 따라 무용활동 및 공연의 성과가 좌우된다고 하였다(박선희, 2012).

리더십은 공동의 목표 달성을 위해서는 한 개인이 집단의 성원에 대해 미치는 영향의 과정이라고 정의하고 있으며(김남현, 김정원, 2004), 급변하는 조직 환경에서는 바람직한 리더십의 발휘가 매우 중요하다고 한다(박선희, 2012).

지도자의 변혁적 리더십 발휘가 많을수록 선수들은 지도자로 인해 자신이 가지고 있는 능력을 마음껏 발휘할 수 있는 기회를 가질 수 있으며 자신의 목표를 실현하기 위한 훈련에 몰두한다고 하였다(김종식, 2001).

변혁적 리더십은 리더가 어떻게 그 조직, 사회, 구성원을 변환시키느냐에 초점을 두고 있으며(Bass, 1985), 구성원에게 자유, 평화, 정의, 형평, 인본주의와 같은 높은 수준의 이상과 도덕적 가치에 호소하여 구성원들의 의식수준을 높이고 리더에 대한 존경과 신뢰, 충성심을 갖게 된다고 하였다(Yuki, 1989).

이러한 리더십의 효과에 따라 임파워먼트는 가장 밀접한 관련이 있다고 보고 하였다(Yukl, 1994). 이는 조직구성원들을 무기력하게 만드는 요인들을 파악하고 개선하기 위해 조직구성원들에게 자기효능감과 자신감을 올려주는 과정이다(Conger, Kanungo, 1988). 이러한 임파워먼트는 리더 역할 행동에 영향을 받아 성취, 상호작용, 과업 등의 유효성이 발효될 수 있다는 측면에서 연구가 진행되고 있으며(임

지현, 2014), 모든 구성원 스스로가 긍정적인 사고와 타인에 대한 신뢰감을 바탕으로 자신의 역량과 책임의식을 키우고, 타인에 대한 역량 증대를 도와주는 것으로 능동적 경영을 위한 조직성과 증진과 조직발전을 추구하는 것이라 하였다(박원우, 1997). 임파워먼트는 의미가 여러 가지로 달라지는데 그 이유는 관점을 어디에 두고 설명하느냐에 따라 다양한 해석이 가능하여, 기업조직에서는 실무자들의 업무수행능력을 제고시켜주는 관점으로, 관리자들의 권한을 실무자에게 이양하여 책임 범위 확대로 실무자들의 잠재능력 및 창의력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 방법이다(정규엽, 2004). 이렇듯 임파워먼트는 권한에 대한 이양과 참여의 복제수준을 뛰어넘어 개인과 조직의 목표를 결합시켜 개인과 조직이 동시에 변화 가능하고 성장하는 다양한 수준의 광범위한 개념인 것이다(안유상, 2012).

무용전공 학생들의 무용 활동에 직접 참가하여 그 활동을 규칙적으로 행하는 정도와 무용에 대한 지속, 애착하여 지속할 의지력을 무용지속의도라고 하였으며(Weinberg, Gould, 1995), 무용전공 학생 대상으로 무용지속의도는 신체적 자기개념(손수미, 2010), 재미(양선미, 2007), 무용성취와 참가 초기의 인지능력(강미선, 이예순, 1999)으로 구분되어 긍정적 영향을 미치는 요인으로 보고 되었다. 이에 대상자들이 전문성과 직업적 사명감을 가지고 무용을 지속하고 있는 직업 무용수에게 적용하여 변혁적 리더십 요인에 따른 임파워먼트적 영향성에 대해 확인해보고 변혁적 리더십에 따른 참여하고 있는 직업적 무용수 활동에 대해 지속하고자 하는지를 살펴보고자 하는 것이다.

2. 연구의 목적

본 연구는 지도자의 영향력이 크다고 볼 수 있는 무용참여자 집단에 대해 변혁적 리더십을 지향하는 방향으로 설정하여 직업적 사명감과 소속감을 가지고 참여하고 있는 직업무용수들의 임파워먼트적 영향과 무용을 지속적으로 참여하고자 하는 지속의도에 대해 확인해보고자 한다.

본 연구를 통해 무용지도자들이 적절한 리더십 유형을 모색하고 탐색하는데 도

움을 주고자 하며, 직업무용수 참여자들에게도 앞으로의 지도자의 역할을 수행하는데 있어 본 연구 참여가 적절한 리더십 선택에 도움을 주고자 하는 것이다.

3. 연구모형

본 연구에 대한 연구모형은 <그림 1>과 같다. 일반적 특성과 무용지도자의 변혁적 리더십을 독립변수로 가정하고 직업무용수들의 임파워먼트와 지속의도가 종속변수로서 차이와 영향에 대해 살펴보고자 한다.

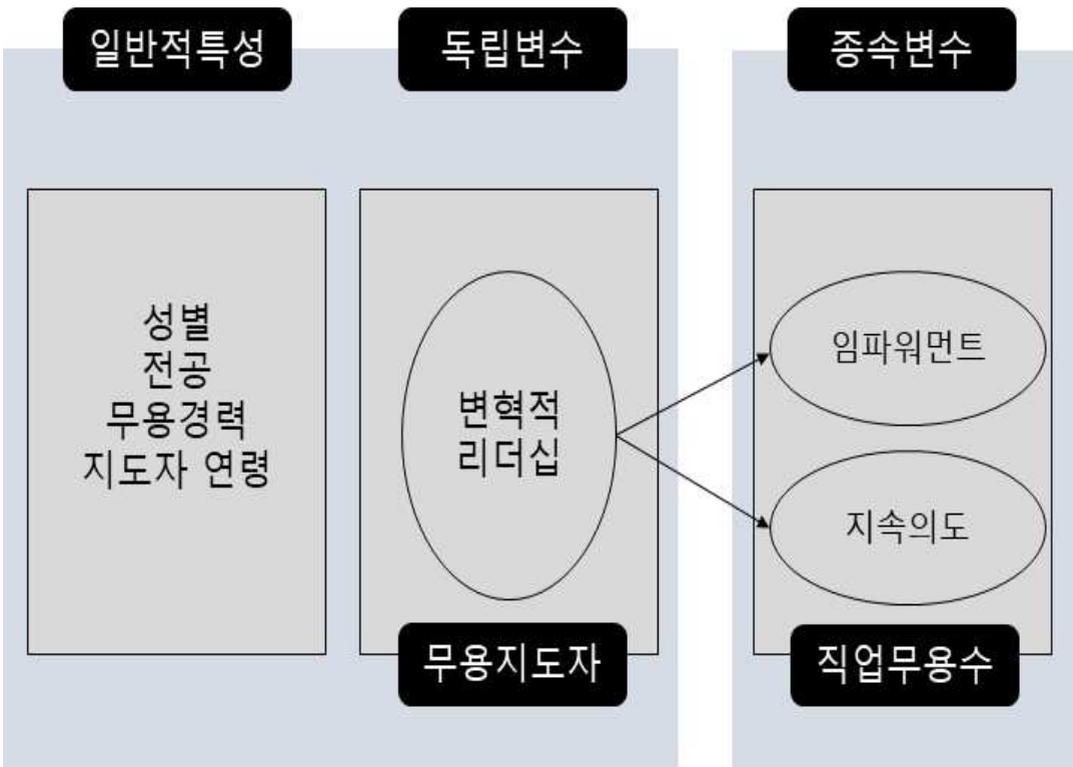


그림 1. 연구모형

4. 연구의 가설

본 연구는 무용지도자의 변혁적 리더십이 직업무용수의 임파워먼트와 무용지속의도에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 하여 다음과 같은 대립가설을 설정하였다.

가설 1. 직업무용수의 인구통계학적 특성에 따라 변혁적 리더십, 임파워먼트, 지속의도에 차이가 있을 것이다.

1-1. 직업무용수의 성별에 따라 변혁적 리더십, 임파워먼트, 지속의도에 차이가 있을 것이다.

1-2. 직업무용수의 전공에 따라 변혁적 리더십, 임파워먼트, 지속의도에 차이가 있을 것이다.

1-3. 직업무용수의 무용 경력에 따라 변혁적 리더십, 임파워먼트, 지속의도에 차이가 있을 것이다.

1-4. 직업무용수의 지도자 연령에 따라 변혁적 리더십, 임파워먼트, 지속의도에 차이가 있을 것이다.

가설 2) 무용지도자의 변혁적 리더십은 직업무용수의 임파워먼트에 영향을 미칠 것이다.

2-1. 무용지도자의 변혁적 리더십은 임파워먼트의 역할 의미성에 영향을 미칠 것이다.

2-2. 무용지도자의 변혁적 리더십은 임파워먼트의 자기 결정력에 영향을 미칠 것이다.

2-3. 무용지도자의 변혁적 리더십은 임파워먼트의 역할 영향력에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 무용지도자의 변혁적 리더십은 무용 지속의도에 영향을 미칠 것이다.

3-1. 무용지도자의 변혁적 리더십은 무용 지속의도의 경향성에 영향을 미칠

것이다.

3-2. 무용지도자의 변혁적 리더십은 무용 지속의도의 강화성에 영향을 미칠 것이다.

5. 연구의 제한점

본 연구에 대해 대표적인 다음의 사항에 대해 제한을 하여 제시하였다.

첫째, 본 연구는 영·호남권역(광주광역시, 전라남도, 전라북도, 부산광역시)를 중심의 대상자가 참여하였기에 전체에 대한 일반화에는 한계가 있다.

둘째, 본 연구를 위해 적용시킨 요인들인 변혁적 리더십, 임파워먼트, 지속의도의 다양한 요인들 중 본 연구에서 사용한 요인들 이외의 요인들에 대해서는 적용하지 않았다.

6. 용어의 정의

본 연구를 위해 용어에 대해 다음과 같이 정의를 정리하고 연구에 적용하였다.

1) 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 아랫사람에게 기대되어지는 요구사항의 성과에 달성할 수 있도록 동기부여 시켜주는 것으로 변혁적 리더에 대한 참여자들의 신뢰감, 충성심, 존경을 느끼며 자신의 직무에 기대 이상으로 동기화 시키는 리더십을 말한다(박선희, 2012). 본 연구에서도 무용수들의 기대되어지고 요구되어지는 성과 달성에 동기부여시켜주고 직무에 기대 이상의 동기화 시키는 리더로 정의했다.

2) 임파워먼트(empowerment)

임파워먼트는 한글로 권한에 대한 부여 또는 권능의 부여로 번역 되어지며 현재는 조직에서의 생산성을 제고하고 품질을 향상시켜 구성원의 만족도 제고를 위해 권력의 분산과 분배가 효율적인 방법으로 평가되어지고 있는 개념이다(김성국, 2001)(안유상, 2012). 본 연구에서도 무용수들의 만족도 제고를 위해 권력의 분산과 분배가 효율적 방법으로 이루어질 수 있도록 하는 것으로 정의했다.

3) 지속의도

개인이 연습에 직접 참가 및 참여하여 그 활동을 규칙적으로 실천하고 정도와 무용에 대한 집착과 지속, 애착에 대한 것으로 의미되며 무용을 지속할 의지력으로 의미를 한정한다(조희진, 2013). 본 연구에서도 무용을 지속적으로 참여하고자 한 것으로 정의한다.

II. 이론적 배경

본 연구를 위한 기본적 이론을 요인별로 구분하여 다음과 같이 제시하고자 한다.

1. 변혁적 리더십

전통적 리더십 이론은 1980년대까지 최상의 지도자 역량을 연구하는데 있어서 많은 한계점이 거론되었다(권상술, 1995). 그러자 시대적 요구에 부응하기 위해 1970년대 후반에 변혁적 리더십이 등장하게 되었다. 변혁적 리더는 추종자들에게 있어서 저차원적 욕구(안전 욕구와 생리적 욕구)가 아닌 고차원적 욕구(Maslow의 욕구 계층이론)이며 높은 수준(Kohlberg의 도덕적 발전이론)의 욕구(목표 달성, 자아실현, 성장 욕구)를 충족시킬 수 있는 리더의 역할을 해야 한다고 하였다(박경혜, 2008).

Downton(1973)에 제시한 거래적·변혁적 리더십에 대한 연구에서 변혁적 리더십이란 용어가 처음으로 시작되었으며, Burns(1978)의 “리더십(Leadership)”이 출간되며 중요한 접근법으로 개념화되고, Bass(1985)가 조직의 상황에 맞게 구체화하여 널리 알려지게 되었다.

Burns(1978)에 의한 변혁적 리더십은 리더-추종자 간의 거래관계에만 초점을 두는 기존의 리더십 이론들로 이루어진 거래적 리더십(Transactional leadership)에 대해 개선하고자 하는 의지로 출발하고 있다고 하였으며, 이런 이론들을 비판하였다. Burns는 콜버그의(Kohlberg, 1973)의 도덕적 발전이론(theories of moral development)과 메슬로우(Maslow)의 욕구 단계이론(Hierarchy of needs theory)을 통합해 변혁적 리더십 개념을 정립하였다.

Bass(1985)의 변혁적 리더십은 리더-조직원 간의 윤리적 열망을 권장하는 과정과 도덕적 행동 수준을 통해 부하-리더의 공통된 목적, 수단의 변화를 일으키는 것이라고 주장하였다. 더불어서 리더는 구성원들의 동기와 욕구를 이해하고, 적응하며 발전할 필요성을 강조하였다(최웅철, 2013).

변혁적 리더십을 통해서 조직원들의 윤리, 가치관, 행동규범, 장기적 목표의 변화

를 일으켜서 리더에 대한 신뢰, 존경을 얻고 이를 통하여 부하들에게 기대한 수준의 이상 노력을 하도록 하는 과정이라고 말할 수 있다. 즉, 변혁적 리더는 조직 목표에 대해 부하가 가치와 중요성을 인식하여 이를 자신들의 이득보다 우선시되도록 한다. 그리하여 부하들이 높은 수준의 욕구를 충족할 수 있도록 자극하여 자기계발의 의지를 갖도록 한다(Bass, 1985, 1990; Bass & Avolio, 1993).

국내·외에서 진행되어졌던 변혁적 리더십 대한 연구들을 종합하여 보면, 리더는 부하들의 잠재력을 끌어내서 개발할 수 있도록 장려하고, 개인과 조직을 위해 목표를 이룰 수 있도록 자극한다는 점을 강조하였다. 또, 변혁적 리더에 대한 신뢰, 존경을 통해 기대 이상의 성과를 나타낸다는 Bass의 연구를 바탕으로 꾸준히 유지되고 있는 것을 확인할 수 있다(이정훈, 2011). 변혁적 리더들은 구성원들의 롤모델이 되어 시대에 발맞춰 명확한 비전을 만들며, 강한 설득력으로 조직의 변화를 제시하는 사람으로 인식되어 진다.

이러한 개념적 구분을 명확히 한 Bass(1985)는 실증적인 자료를 뒷받침하기 위해 변혁적 리더십의 4가지 하위요인(개별적 고려, 카리스마, 지적 자극, 영감)을 설정하였으며, 이 요인들을 포함하는 리더십 측정용 도구인 M.L.Q.(Multiple Leadership Questionnaire)를 개발했다. 이 도구를 통하여 변혁적·거래적 리더십 데이터 수집을 가능하게 하여 리더십 연구를 하는데 있어서 중요한 계기가 되었다.

Bennis & Nanus(1985), Kouzes & Posner(1987), Tichy & Devanna(1986) 등 많은 연구자에 의해 변혁적 리더십 하위요인이 구체화 되었다.

1) 카리스마(charisma)

카리스마는 1920년대 막스 베버(Max Weber)가 사회 권위 형태를 설명하고자 처음으로 제시한 용어이다(Weber, 1968). 카리스마의 어원은 ‘신이 주신 재능’을 뜻하는 그리스어에 어원을 두고 있으며, 앞길을 예언하거나 기적을 행하는 능력을 뜻한다(최형천, 2000).

카리스마는 변혁적 리더십에서 이상적 영향력(idealized influence)으로 불린다. 뛰어난 기량을 가진 리더가 부하에게 신념과 자긍심을 심어주기 위해 문제 난관

을 극복하고, 변혁을 추구하는 것을 말한다(Bass & Avolio, 1990). 또 Bass(1985)는 카리스마가 충분조건은 아니나 필요조건이라고 주장한 것으로 보아 카리스마는 변혁적 리더십의 핵심 요소임을 알 수 있다(김의용, 2009).

카리스마적 리더십을 리더가 가졌는지에 대한 측정 여부는 다음의 8가지 지표에 의해 결정되는데, 첫째 리더와 부하들의 신뢰, 둘째 신념의 유사성, 셋째 정당성, 넷째 애정도, 다섯째 복종, 여섯째 감정적 개입, 여덟째 목표설정 즉 성과에 대한 신뢰에 해당한다(House, 1976; 손일권, 2003).

이에 본 연구는 지도자가 카리스마로 인해 학생의 성공 상징으로 미래에 대한 비전을 제시하고, 지도자에 대한 신념, 충성심, 자부심을 느끼게 하는지에 초점을 맞추려 한다.

2) 개별적 고려(individualized consideration)

개별적 고려는 개인과 개인의 감정, 그리고 정서와 욕구에 대해 존중함으로 인해 개인의 특징을 고려하여 관심 두고, 부하들의 동기를 유발하는 것을 말한다. 리더의 개인적 관심으로 하위자의 욕구에 대해 파악하여 스스로 자신의 책임감을 높이도록 교육하는 것을 말한다(Bryman, 1992).

개별적 고려는 획일적인 기준으로 구성원들을 생각하는 것이 아닌, 팀원 개개인에게 변화의 의식을 복돋아 주기 위해 세심한 관심으로 새로운 기술 개발에 필요한 훈련 등을 제공해 과업에 대한 자신감을 가질 수 있도록 하는 것이라고 할 수 있다(채주석, 이길환, 김찬중, 2011). 특히 다양한 경험과 지식, 지위를 이용하게 되며(Hater & Bass, 1988), 멘토(Mentor), 교사(Teacher), 개혁자(Revolutionary), 코치(Coach)의 역할을 수행하는 과정에서의 개별적 고려는 매우 중요한 요인이라 할 수 있다. 본 연구에서는 지도자가 개별적 고려를 통해 여러 가지 정보를 충분히 전달하는지와 학생들의 다양한 의견 수렴, 그리고 서로의 개인적 특징을 파악하며 동시에 공정하게 대하는지에 대해 초점을 맞추려 한다.

3) 영감적 동기부여(inspirational motivation)

감화(Inspiration)라고 불리는 영감적 동기부여는, 리더가 부하에 대해 긍정적인 기대를 표출해 목표를 달성할 수 있도록 추종자의 정서적 측면을 호소하거나 추종자들의 협력을 끌어내는 것을 말한다(박경혜, 2008). 리더는 부하에게 단순히 성과를 위한 방향으로 이끄는 것이 아닌, 다양한 시각을 통해 정서적인 발상이 목표에 이르게 하는 역할을 한다. 이러한 리더의 동기부여적 행위는 부하에게 있어서 보다 생각을 창의적으로 발휘할 수 있도록 유도하며, 목표를 이루는데 있어서 욕구를 계속해서 끌어낸다. 또 부하가 스스로 일을 실행할 수 있는 능력 또한 길러준다.

4) 지적 자극(intellectual stimulation)

부하들의 일상적인 문제에 대해 도전 의식을 느끼게 하며 새로운 관점으로 생각할 수 있도록 유도하기 위해 리더 스스로 부하들에게 새로운 아이디어를 제공하는 것을 지적 자극이라 한다(Bass, 1985). 새로운 관점으로 문제를 바라보고, 해결할 수 있도록 유도하기 위해 상황에 따라서 문제들을 제시해 새로운 방식으로 자극하는 것을 강조하는데, 이러한 자극은 구성원의 일과 친밀감에 대한 희망스러운 형성에 긍정적인 영향을 미친다(허남철, 서재현, 2009).

Quinn & Hall(1983)은 리더 개인에 따라서 4가지의 다른 형태로 지적 자극을 제공할 수 있다고 주장하였다. 첫 번째 형태는 합리성(지적 자극의 강한 의존성, 목표적, 거시적), 두 번째 실존주의(신뢰, 안전 증가, 팀 구축), 세 번째 경험주의(안정, 안전 보호, 연속성의 증진-보수적)이며, 네 번째 형태는 이상주의(성장, 인지적 목표, 다양성, 적응학습, 창의성)이다(최영옥, 2002; 김의용, 2009).

이런 측면에서 리더는 스스로 풍부한 지식을 쌓고 활용해 부하들을 지속해서 자극할 수 있어야 한다. 이에 본 연구에서 지적 자극이 학생 자발적으로 당연하다고 여길 수 있는 문제에 대해 다시 생각하고, 지도자가 학생에게 다양한 시각을 갖게 하는지에 대해 중점을 맞추고자 한다. 지금까지 살펴본 변혁적 리더십의 한계점은 다음과 같이 말할 수 있다(김의용, 2009; 홍종열, 2012).

첫째, 변혁적 리더십은 개념적 범위가 넓어 정확도가 부족하다. 그래서 변수를 명확하게 한정하기가 힘들다는 한계이다. 둘째, 개인적 성격특성과 성향을 다루기 때문에 리더십 그대로를 훈련하는 것이 아닌 성격, 성향을 바꾸는 방법으로 보여질 수 있다는 한계점이 있다. 셋째, 변혁적 리더십은 조직의 고위계층 리더로부터 수집된 자료에 의존한다. 그렇기 때문에 선택된 엘리트의 것이며, 반민주적일 수 있다는 한계점이 있다.

2. 임파워먼트

1) 임파워먼트의 의미

마이크로소프트 빌게이츠(BillGates)는 ‘21세기에는 권한을 다른 사람에게 위임하는 뛰어난 리더로 성공할 것이다’라고 이야기했다. 이처럼 자기 자신의 능력을 위임 받은 것으로 인식하는 순간이 오면 직원들의 업무의 효율성은 높아진다.

21세기 리더십의 핵심적인 단어는 자율권한부여(empowerment)라고 할 수 있다. 자율권한부여는 지식 활용을 원활히 하는 운할유 구실을 하며, 임태조(2005)는 리더가 부하 직원들의 능력을 신뢰하며, 그들에게 권한을 위임해 직원들이 자신이 하는 일에 열정을 불어 넣을 수 있도록 지속적으로 노력해야한다고 하였다.

Jack Welch는 21세기 조직의 주 활동은 조직 각 구성원이 의사를 결정하는데 필요한 권한과 정보를 갖도록 하는게 중점이라고 하였다. 일을 바르게 하는 방법들 단 한 가지가 아닌 여러 가지의 다양한 방법이 있으며, 집단과 개인에 자율권이 부여된다. 자율권부여(empowerment)는 사람들의 시선을 이끌며, 유행하는 일시적인 다른 용어들을 의미한 것보다 이상으로 선진 용어라고 할 수 있다(김남현, 2002).

현재 미국의 정치와 사회, 환경, 교육 등의 여러 가지 분야에서 널리 사용되고 있는 개념으로, 임파워먼트는 파워(power)에서 유래된 말이며, 파워의 개념이 발전함에 따라 함께 변해왔다. 즉, 파워의 의미는 무엇인가를 할 수 있는 능력과 합법적인 권한, 에너지 또는 원동력이다. 임파워먼트는 동기 부여의 의미와 권한 위양

의 의미가 함께 포함되어있는 개념이다. 이러한 개념은 정치학과 사회학에서 먼저 시작된 개념이며 1960년대 중반, 경영분야에 서서히 도입되기 시작하였다(채순화, 2004). 임파워먼트의 능동경영, 역량증대, 권한 이전과 같은 여러 가지 용어로 해석이 가능한데, 적용 분야에 따라서 의미도 여러 가지이다. 구미의 한 기업에서 약 15년 전부터 보편적으로 활용된 개념이라고 할 수 있는데, 현대 사회의 전반에 걸쳐서 널리 사용하고 있다. 이는 ‘변화하는 환경에 대해 능동적으로 대처하고, 고객을 만족시키기 위해 상대적으로 추구한다. 조직을 이루고 있는 하위 계층 사람들의 의사 결정 권한을 위임하는 것’이라고 말한다.

임파워먼트는 특정의 개인, 조직에게 능력을 주는 것으로 정의하며, 이는 무엇인가를 해내는 능력이다. 즉 직원들의 능력, 잠재력을 최대한 이끌어내서 자신 스스로가 업무를 결정할 수 있는 능력을 갖게한다. 이렇게 임파워먼트의 의미가 다양하게 갖는 이유는 초점을 어디에 두고 설명하는지에 따라 다양하게 해석이 가능하기 때문이다. 다양한 의미를 가지지만 임파워먼트는 중요한 의미 및 위치를 차지하고 있다.

임파워먼트는 구성원 개개인들이 조직을 위해 중요한 일들을 이루어 내는 능력 및 권력, 권한과 힘이 있다는 것을 확신할 수 있도록 하며 풀어주는 과정이라고 할 수 있다. 확신을 심어주기 위해 구성원들의 개개인 능력과 의지를 키우며, 공식적 권력, 권한을 이전시켜 참여적 경영을 할 수 있도록 실제적 참여를 이끌어내어 영향력 체험을 도모해야 한다. 즉 심리적 측면을 중심으로 무력감을 일으키는 요인들을 제거하고, 파워 분배의 개념에 국한하는 임파워먼트 보다 조직 구성원들의 역량을 최대한 키우고, 활용하여 개인과 조직을 위해 활성화하고, 동력화하여 능력을 지속적으로 개발하고 신장하여 이를 조직의 전체로 확산시켜야 한다. 내재적이고 동기부여적인 차원이 통합되어 종합적 개념으로 인식하여야 할 것이다(김광수, 2003).

기업 조직에서의 임파워먼트를 살펴보면, 실무자들의 업무의 수행능력을 제고시키며, 관리자들과의 권한을 실무자들에게 이양해 실무자들의 책임 범위를 확대하여 직원들이 가지고 있는 잠재적 능력과 창의적 능력을 발휘할 수 있게 한다. 고객과 접촉하는 직원의 경우, 직원에게 고객의 문제를 해결할 수 있는 책임 권한을 주지

않는다면, 기업 역시 고객의 문제를 해결해 주지 못하는 제품을 판매하는 것과 같다고 볼 수 있다(정규엽, 2004).

기업을 경영하는데 있어 핵심 능력은 급변하는 사회 경쟁 환경 속에서 조직의 구성원들이 급변하는 변화를 신속하게 대응하고, 인지하는 것으로, 임파워먼트는 개인과 조직의 목표를 결부시켜서 개인, 조직이 동시에 성장하고 변화하는 다수준의 광범위한 개념이며, 권한 이양이나 참여의 복제수준을 뛰어넘는다. 현재의 기업에서는 임파워먼트에 대해 끊임없이 관심을 보이고 있다.

3. 무용지속의도

1) 무용지속의도의 개념

Weinberg와 Gould(1995)에 따라 무용 상황에 운동지속을 적용시켜보면, 무용지속도는 개인이 연습에 직접적으로 참가해 그 활동을 규칙적으로 행하는 정도, 무용에 대해 지속, 집착 그리고 애착을 의미한다. 본 연구에서는 무용을 지속하는 의지력으로 개념을 한정한다.

무용지속의도의 개념은 본래 운동학적 관점에서 왔다고 할 수 있으며, 그 개념을 면밀히 파악하고자 학자들의 운동지속 정의가 어떻게 의미해 왔는지 알아보아야 한다. 김은애(2002)는 운동지속을 특정 개인이 운동에 직접 참가해 그 활동을 정규적으로 행하는 것이라고 말했다. 운동지속은 조사 편의상 출석률로 나타내고 있는데 ACSM(American College of Sport Medicine, 2000)의 지침에 따르면 정규적인 운동 참가는 주 3회 이상의 신체활동을 말하며, 1회 신체활동을 15분 이상 지속되는 경우로 규정한다.

Gale(1984)은 초기중단자, 비지속자, 지속자로 나누었는데 초기 중단자는 운동 수업 출석률이 10%이하인 사람, 비지속자는 운동 수업 출석률이 10~49%인 사람, 지속자는 운동 수업 출석률이 50%이상인 사람으로 간주하였다.

Martin과 Dubbert(1982)은 이상적 지속(ideal adherence)이라는 용어를 소개하였다. 이상적 지속(ideal adherence)은 지속을 백분율로 나타낸 것이다. 이상적 지

속에 대한 성공의 여부는 참가자가 스스로 사전에 정한 기준과 관측된 지속(observed adherence)을 비교하여 결정된다.

김영재(2001)은 시간적인 측면으로 운동지속의 정의를 살펴보았는데, 운동지속을 운동 및 스포츠를 일주일에 3회 이상 3개월 이상 운동을 참가하는 것으로 정의하였으며, 김은애(2002)는 특정한 개인이 자발적으로 6개월 이상 규칙적인 운동에 참여하는 것이라고 정의하였다. 국내에서는 운동집착(박정근, 1994)이란 용어로 운동지속의 정의가 해석되기도 하였다. 운동지속에 대한 정의는 연구자에 따라 다양하게 해석되고 있는데, 연구 목적이나 연구자간에 따라서 차이가 존재한다고 할 수 있다(장옥희, 2011). 이처럼 운동지속은 다양하게 해석되어지고 있지만, 분명한 것은 운동의 효과이다. 운동의 효과를 극대화하기 위해 규칙적인 운동을 지속해서 행해져야 하기에 운동 참가자들이 규칙적인 운동을 어느 기간 동안 얼마나 지속하느냐가 운동 지속 수행의 중점이 된다고 할 수 있다(강성구, 2012).

Corbin과 Lindsey(1994)에 의하면 운동지속의 개념은 한 개인의 규칙적 신체운동이 삶의 한 영역으로 자리할 정도로 간주하였다. 또 최초의 운동지속 측정용 도구를 개발하였는데, 운동지속 검사지(E.A.Q. : Exercise Adherence Questionnaire)이다. 운동지속 검사지(EAQ; Exercise Adherence Questionnaire)는 총 15문항으로 구성되었다. 3가지의 하위요인으로 제시하였는데, 경향성, 가능성, 강화성으로 나타났다.

3가지의 하위요인을 다음과 같이 살펴보면, 첫째, 경향성 요인은 자기 확신과 안전한 환경, 자기 효능감과 접근 등의 요인과 자기 동기, 즐거움, 균형적인 태도, 신념, 지식 등이 2가지 요인으로 나뉜다. 경향성 요인은 ‘내가 할 수 있을까?’의 물음에 해당하는 것이고, ‘가치가 있는 일일까?’에 해당되는 것은 즐거움, 균형적인 태도, 신념과 지식, 자기 동기의 요인이다.

둘째, 가치 계획과 목적, 가치 보고와 자기평가, 대처 기술, 수행 기술, 시간 관리, 소비 기술로 운동 계획을 수행하려 하는 개인에게 도움이 되는 것을 일컬으며 가능성 요인이라 한다.

셋째, 강화성 요인이다. 평생 규칙적으로 운동을 지속하도록 하는 요인으로 가족과 친구, 전문가의 도움 등을 포함한다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 무용지도자의 변혁적 리더십이 직업무용수의 임파워먼트와 무용지속 의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 다음과 같이 연구를 설계하였다.

1. 연구 대상

본 연구의 대상자는 직업무용수로 활동하고 있는 대상자들로 영·호남지역(광주광역시, 전라남도, 전라북도, 부산광역시)을 중심으로 무용단 활동 및 전공 이후 무용 활동을 지속하고 있는 무용수를 대상으로 선정하였으며, 감염병 상황에 따라 대면 방식과 비대면방식의 설문조사를 병행하였다. 전체 설문 참여자는 280명이었으나 적절하지 못한 대상자를 제외한 237개의 설문을 연구에 활용했다. 본 연구 진행을 위한 대상자들의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

표 1. 대상자의 일반적 특성

		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	29	12.2
	여성	208	87.8
전공	현대무용	61	25.7
	한국무용	108	45.6
	발레	68	28.7
경력	7~10년미만	10	4.2
	10년이상	227	95.8
지도자 연령	40대	30	12.7
	50대	124	52.3
	60대이상	83	35.0

2. 측정 도구

본 연구를 위해 사용한 설문지에 대한 구성내용은 일반적특성, 변혁적 리더십은 카리스마, 영감적 동기, 지적자극, 임파워먼트는 역할 의미성, 자기 결정력, 역할 영향력, 무용지속의도는 경향성, 강화성으로 구분하여 총 36문항으로 구성하였으며 <표 2>와 같다.

표 2. 설문지의 세부구성내용

구 분	내 용	문항수
일반적 특성	성별, 전공, 경력, 지도자연령	4
변혁적 리더십	카리스마, 영감적 동기, 지적자극	12
임파워먼트	역할의미성, 자기결정력, 역할영향력	10
무용지속의도	경향성, 강화성	10
	합계	36

1) 변혁적 리더십

본 연구를 위해 사용한 변혁적 리더십에 대한 설문 문항은 Bass & Avolio(1995)에 의해 최초 개발되어진 다양한 요인에 대한 리더행동 척도(Multifactor Leadership Questionnaire)를 사용하고 김정남(2009)이 번안하여 진행한 연구를 토대로

김하나(2014)가 다시 한번 수정 보완하여 사용한 설문지를 마지막으로 본 연구의 맞게 재수정, 보완하여 사용하였다. 하위요인은 카리스마, 영감적 동기, 지적자극 각 4문항씩 총 12문항으로 구성하였으며, 설문지의 문항은 Likert 5점 척도로 구성하였다.

2) 임파워먼트

임파워먼트 측정을 위한 설문지 문항은 Bandura(1977)의 자기 효능감을 중심으로 동기부여에 중점하여 정의한 Conger & Kanungo(1988)의 심리적 차원 중 개인적 차원 임파워먼트를 기준했다. 이를 보다 발전시킨 임파워먼트를 Thomas & Velthouse(1990) 4개의 하위개념(의미성, 역량, 영향력, 자기 결정력)으로 정교화시켰고, Spreitzer(1995, 1997)가 이를 검증하였다(강형구, 2001).

Spreitzer(1995, 1997)가 검증한 설문 문항에 대해 강형구(2001), 문성관(2011), 최웅철(2013)이 연구에 맞게 변안한 척도를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞도록 수정 및 보완하여 구성했다. 임파워먼트의 변수별 하위요인은 총 3개로 역할 의미성(4문항), 자기 결정력(2문항), 역할 영향력(4문항)의 10개의 문항 수로 구성하였으며, 설문지의 문항은 Likert 5점 척도로 구성하였다.

3) 무용지속의도

무용지속의도 척도는 Corbin & Lindsey(1994)에 의해 개발되어진 요인에 대해 조정환과 남은경(2000)이 변안하고 오수학 등(2000)이 구인타당화 검증완료 후 사용한 운동지속수행 검사지(EAQ)를 무용 상황에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 이 척도는 총 10문항으로 경향성 요인 5문항, 강화성 요인 5문항으로 구성하였으며, 설문지의 문항은 Likert 5점 척도로 구성하였다.

3. 설문지의 타당도 및 신뢰도

본 설문 문항에 대한 탐색적 요인분석을 통한 타당도검증과 Cronbach's α를 통한 신뢰도 검증을 실시하였다. 변혁적 리더십에 따른 타당성 검증의 결과에 대해 <표 3>에 제시하고 있으며, .50이상에 대한 절대값에 대해 타당성 성립의 기준으로 설정하였으며, 성립이 완료되어진 요인들에 대해 신뢰도 분석을 실시한 결과 카리스마 요인은 .949로 가장 높게 나타났으며, 영감적 동기는 .856이고 지적자극은 .845로 나타났다. 전체적으로 84% 이상의 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

표 3. 변혁적 리더십에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

문항내용	카리스마	영감적 동기	지적자극	Cronbach'α
문항 4	.906	.119	.236	.949
문항 3	.893	.168	.259	
문항 2	.874	.335	.222	
문항 1	.763	.449	.179	
문항 8	.236	.839	.255	.856
문항 6	.328	.785	.094	
문항 7	.201	.782	.255	
문항 11	.299	.046	.824	.845
문항 9	.241	.293	.779	
문항 12	.404	.197	.751	
문항 10	-.067	.496	.654	
전체	3.482	2.660	2.620	
분산(%)	31.653	24.182	23.820	
누적분산(%)	31.653	55.835	79.655	

$$KMO = .819, X^2 = 2272.765, df = 55, sig=.000$$

임파워먼트에 따른 타당도 요인분석 결과는 <표 4>와 같이 나타났으며 .50이상에 대한 절대값에 대해 타당성 성립의 기준으로 설정하였으며, 성립이 완료되어진 요인들에 대해 신뢰도 분석을 실시한 결과 역할 영향력 요인은 .987로 가장 높게 나타났으며, 역할 의미성은 .937로 자기 결정력은 .950으로 나타났다. 전체적으로 93% 이상의 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

표 4. 임파워먼트에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

문항내용	역할 영향력	역할 의미성	자기 결정력	Cronbach'α
문항 9	.988	.103	.036	.987
문항 8	.987	.109	.039	
문항 7	.982	.113	.021	
문항 10	.951	.081	.074	
문항 3	.125	.942	.099	.937
문항 1	.063	.918	.073	
문항 2	.098	.897	.190	
문항 4	.124	.817	.351	
문항 5	.060	.177	.954	.950
문항 6	.039	.261	.943	
전체	3.870	3.344	1.982	
분산(%)	38.700	33.437	19.823	
누적분산(%)	38.700	72.137	91.960	
KMO = .795, X ² = 3907.403, df = 45, sig=.000				

무용지속의도에 따른 타당도 요인분석 결과는 <표 5>와 같이 나타났으며 .50이상에 대한 절대값에 대해 타당성 성립의 기준으로 설정하였으며, 성립이 완료되어진 요인들에 대해 신뢰도 분석을 실시한 결과 경향성 요인은 .917로 가장 높게 나타났으며, 강화성은 .905으로 나타났다. 전체적으로 90% 이상의 신뢰성이 있는 것으로 나타났다.

표 5. 무용지속의도에 대한 타당도 및 신뢰도 분석

문항내용	경향성	강화성	Cronbach'α
문항 7	.913	.189	.917
문항 8	.859	.283	
문항 9	.805	.285	
문항 10	.787	.323	
문항 6	.734	.305	
문항 2	.181	.895	.905
문항 3	.256	.880	
문항 4	.356	.780	
문항 1	.245	.754	
문항 5	.412	.682	
전체	3.832	3.612	
분산(%)	38.323	36.121	
누적분산(%)	38.323	74.445	
KMO = .802, X ² = 2292.483, df = 45, sig=.000			

4. 조사 절차

본 연구의 대상자는 직업무용수로 활동하고 있는 대상자들로 영·호남지역(광주광역시, 전라남도, 전라북도, 부산광역시)을 중심으로 무용단 활동 및 전공 이후 무용 활동을 지속하고 있는 무용수를 대상으로 선정하였으며, 감염병 상황에 따라 대면 방식과 비대면방식의 설문조사를 병행하였다. 연구를 위한 대상자에 따른 설문참여자는 280명이었으나 적절하지 못한 대상자를 제외하고 237명이 참여해준 결과를 이용하였다.

5. 자료처리

본 연구의 자료처리는 통계프로그램 SPSS 26.0을 이용하여 목적에 따른 검증을 위해 분석하였다. 조사대상자의 일반적 특성은 빈도분석(Frequency analysis)을 이용하였으며, 설문지에 대한 구성타당도 검증을 위해 요인분석(Factor analysis)을 실시하고, 동일집단으로 구성되어진 요인들에 대한 신뢰도 검증을 통해 Cronbach's α 계수로 산출하였다. 각 요인들 간 차이를 비교하기 위해 독립표본 t-test와 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하고, 사후검정은 scheffe를 이용하였다. 각 요인 간 Pearson의 상관관계분석을 실시하여 유의하게 나타난 요인에 대해 다중회귀분석을 실시하여 분석하였다.

모든 통계치에 대한 유의수준은 $p < .05$ 로 설정하였다.

IV. 연구결과

1. 직업무용수의 인구통계학적 특성에 따른 변혁적 리더십, 임파워먼트, 지속의도의 차이

1) 일반적 특성에 따른 차이

인구통계학적 특성인 성별, 전공, 경력, 지도자연령에 따른 차이에 대해 다음과 같이 확인해 보았다.

(1) 참여자들의 성별에 따른 차이

참여자들의 성별에 따른 변혁적 리더십, 임파워먼트, 무용지속의도에 따른 차이를 살펴보았으며 <표 6>과 같이 나타났다.

성별에 따른 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마와 영감적 동기, 지적자극의 평균적 차이는 크지 않았으며 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p>.05$).

임파워먼트의 하위요인인 역할 의미성, 자기 결정력, 역할 영향력의 요인들에서의 평균적 차이는 크지 않았으며 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p>.05$).

무용지속의도의 하위요인인 경향성, 강화성의 요인들에서의 평균적 차이는 크지 않았으며 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p>.05$).

표 6. 참여자들의 성별에 따른 차이

변인	성별	N	M±SD	t	p	
변혁적 리더십	카리스마	남자	29	4.21±.64	.290	.772
		여자	208	4.17±.72		
	영감적 동기	남자	29	3.90±.58	-.783	.434
		여자	208	4.00±.64		
	지적자극	남자	29	3.93±.58	-.555	.579
		여자	208	4.00±.65		
임파워먼트	역할 의미성	남자	29	4.05±.48	-.185	.854
		여자	208	4.07±.60		
	자기 결정력	남자	29	3.72±.77	.602	.548
		여자	208	3.64±.67		
	역할 영향력	남자	29	4.26±.73	.285	.776
		여자	208	4.22±.77		
무용 지속의도	경향성	남자	29	4.06±.68	.603	.547
		여자	208	3.98±.68		
	강화성	남자	29	3.87±.64	.356	.722
		여자	208	3.82±.68		

(2) 참여자들의 전공에 따른 차이

참여자들의 전공에 따른 변혁적 리더십과 임파워먼트, 무용지속의도에 따른 차이에 대해 살펴보았으며 다음의 <표 7>과 같이 나타났다.

전공에 따른 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마($p < .01$)와 지적자극의 평균적 차이와 함께 통계적 유의한 차이가 나타났으며($p < .001$), 사후검정을 통한 차이를 살펴보니 카리스마는 현대무용과 발레 전공자들이 한국무용 전공자들보다 더 높은 것으로 나타났으며, 지적자극은 발레 전공자들이 한국무용 전공자들보다 높은 것으로 나타났다.

임파워먼트의 하위요인인 역할 의미성, 자기 결정력, 역할 영향력의 요인들에서의 평균적 차이는 크지 않았으며 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p > .05$).

무용지속의도의 하위요인인 경향성($p < .01$), 강화성의 요인들에서의 평균적 차이와 함께 통계적 유의한 차이가 나타났으며($p < .001$), 사후검정을 통해 확인한 결과 경향성은 발레 전공자들이 한국무용 전공자들보다 높은 것으로 나타났으며, 강화성은 발레 전공자들이 현대무용과 한국무용 전공자들보다 높은 것으로 나타났다.

표 7. 참여자들의 전공에 따른 차이

변인	전공	N	M±SD	F	p (post-hoc)	
변혁적 리더십	카리스마	현대(a)	61	4.34±.64	6.562	.002** (a,c>b)
		한국(b)	108	4.00±.69		
		발레(c)	68	4.31±.74		
	영감적 동기	현대(a)	61	4.04±.59	.778	.461
		한국(b)	108	3.93±.65		
		발레(c)	68	4.03±.63		
	지적자극	현대(a)	61	4.04±.60	9.676	.001*** (c>b)
		한국(b)	108	3.81±.64		
		발레(c)	68	4.23±.60		
임파워먼트	역할 의미성	현대(a)	61	4.04±.52	.522	.594
		한국(b)	108	4.04±.62		
		발레(c)	68	4.13±.58		
	자기 결정력	현대(a)	61	3.69±.73	1.002	.369
		한국(b)	108	3.58±.63		
		발레(c)	68	3.72±.72		
	역할 영향력	현대(a)	61	4.24±.75	.289	.749
		한국(b)	108	4.25±.78		
		발레(c)	68	4.16±.77		
무용 지속의도	경향성	현대(a)	61	3.94±.66	5.588	.004** (c>b)
		한국(b)	108	3.88±.67		
		발레(c)	68	4.22±.66		
	강화성	현대(a)	61	3.83±.62	15.400	.001*** (c>a,b)
		한국(b)	108	3.62±.61		
		발레(c)	68	4.17±.69		

** $p<.01$, *** $p<.001$,

(3) 참여자들의 무용경력에 따른 차이

참여자들의 무용경력에 따라 변혁적 리더십과 임파워먼트, 무용지속의도에 따른 차이에 대해 살펴보았으며 다음의 <표 8>과 같이 나타났다.

무용경력에 따른 변혁적 리더십의 하위요인인 카리스마와 영감적 동기, 지적자극의 평균적 차이는 크지 않았으며 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p>.05$).

임파워먼트의 하위요인인 역할 의미성, 자기 결정력, 역할 영향력의 요인들에서의 평균적 차이는 크지 않았으며 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p>.05$).

무용지속의도의 하위요인인 경향성, 강화성의 요인들에서의 평균적 차이는 크지 않았으며 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p>.05$).

표 8. 참여자들의 경력에 따른 차이

변인	경력	N	M±SD	t	p	
변혁적 리더십	카리스마	7~10년	10	4.37±.61	.884	.378
		10년이상	227	4.17±.71		
	영감적 동기	7~10년	10	3.96±.53	-.141	.888
		10년이상	227	3.99±.63		
	지적자극	7~10년	10	4.02±.53	.156	.876
		10년이상	227	3.99±.65		
임파워먼트	역할 의미성	7~10년	10	3.97±.62	-.525	.600
		10년이상	227	4.07±.58		
	자기 결정력	7~10년	10	3.50±.70	-.712	.477
		10년이상	227	3.65±.68		
	역할 영향력	7~10년	10	4.50±.52	1.137	.257
		10년이상	227	4.21±.77		
무용 지속의도	경향성	7~10년	10	3.94±.68	-.272	.786
		10년이상	227	4.00±.68		
	강화성	7~10년	10	3.92±.59	.410	.682
		10년이상	227	3.83±.68		

* $p < .05$.

(4) 참여자들의 무용지도자의 연령에 따른 차이

참여자들의 무용지도자 연령에 따른 변혁적 리더십과 임파워먼트, 무용지속의도에 따른 차이에 대해 살펴보았으며 다음의 <표 9>와 같이 나타났다.

지도자 연령에 따른 변혁적 리더십의 카리스마, 영감적 동기, 지적자극에서의 평균적 차이는 크지 않았으며, 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p>.05$).

임파워먼트의 하위요인인 역할 의미성, 자기 결정력, 역할 영향력의 요인들에서의 평균적 차이는 크지 않았으며 통계적 유의한 차이도 나타나지 않았다($p>.05$).

무용지속의도의 하위요인인 경향성 요인에서는 통계적 유의미한 차이가 나타나지 않았으며($p>.05$), 강화성 요인들에서는 평균적 차이와 함께 통계적 유의한 차이가 나타났다($p<.01$). 사후검정을 통해 확인한 결과 30대와 40대 지도자가 50대 이상의 지도자보다 높은것으로 나타났다.

표 9. 참여자들의 지도자 연령에 따른 차이

변인	연령	N	M±SD	F	p (post-hoc)	
변혁적 리더십	카리스마	30대(a)	27	4.24±.75	1.110	.331
		40대(b)	134	4.22±.71		
		50대이상(c)	76	4.07±.69		
	영감적 동기	30대(a)	27	4.08±.53	.606	.546
		40대(b)	134	4.00±.64		
		50대이상(c)	76	3.93±.64		
	지적자극	30대(a)	27	4.06±.67	.815	.444
		40대(b)	134	4.02±.64		
		50대이상(c)	76	3.91±.63		
임파워먼트	역할 의미성	30대(a)	27	4.06±.57	.075	.928
		40대(b)	134	4.05±.59		
		50대이상(c)	76	4.09±.59		
	자기 결정력	30대(a)	27	3.53±.58	.422	.656
		40대(b)	134	3.66±.71		
		50대이상(c)	76	3.66±.68		
	역할 영향력	30대(a)	27	4.37±.65	1.872	.156
		40대(b)	134	4.14±.76		
		50대이상(c)	76	4.32±.80		
무용 지속의도	경향성	30대(a)	27	4.04±.64	2.680	.071
		40대(b)	134	4.07±.70		
		50대이상(c)	76	3.85±.63		
	강화성	30대(a)	27	4.01±.74	6.404	.002** (a,b>c)
		40대(b)	134	3.92±.69		
		50대이상(c)	76	3.61±.57		

** $p < .01$

2. 각 하위요인 간의 상관관계분석

요인 간의 구조적 관계 검증을 위해 Pearson's의 상관관계분석을 실시하였으며, 결과는 <표 10>과 같이 나타났다.

변혁적 리더십의 카리스마는 영감적 동기, 지적자극, 역할 의미성, 자기 결정력, 경향성, 강화성과의 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 영감적 동기는 지적자극, 역할 의미성, 경향성, 강화성과의 정적상관이 나타났고 지적자극은 역할 의미성, 자기 결정력, 경향성, 강화성과의 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 임파워먼트 요인들 간에는 임파워먼트의 역할 의미성은 자기 결정력, 역할 영향력, 경향성, 강화성의 정적 상관을 확인했다.

무용지속의도는 경향성은 강화성과 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 각 요인별 상관관계는 최소 13~65%로 상관이 있는 것으로 나타났다.

표 10. 각 요인에 따른 상관관계 분석

	a	b	c	d	e	f	g	h
b	.568**	1						
c	.561**	.559**	1					
d	.142*	.194**	.169**	1				
e	.134*	.099	.165*	.411**	1			
f	-.092	-.047	.014	.220**	.117	1		
g	.659**	.491**	.583**	.139*	.104	-.008	1	
h	.540**	.307**	.580**	.169**	.065	-.009	.616**	1

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

a=카리스마, b=영감적 동기, c=지적자극, d=역할 의미성, e=자기 결정력, f=역할 영향력, g=경향성, h=강화성

3. 변혁적 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향

무용지도자의 변혁적 리더십을 독립변수로 가정하고 임파워먼트의 하위요인인 역할 의미성을 종속변수로 가정한 다음 회귀분석 실시 결과, 모형에 대한 유의수준은 .05에서 유의하였으며($F=3.496$), 회귀선의 설명력 R^2 은 .043으로 4.3%의 설명력을 나타내고 있다<표 11>. 독립변수인 카리스마에 해당하는 계수는 .014(영향력 .017), 영감적 동기는 .128(영향력 .137), 지적자극은 .075(영향력 .083)로 확인되었다. 각 요인별 영향력의 기대 수치는 다소 낮게 나타났으나 전체 모형에 대한 설명력에서 유의미한 정적 영향이 있는 것으로 나타났다.

표 11. 변혁적 리더십이 역할 의미성에 미치는 영향

변인	종속변수 : 역할 의미성			
	비 표준화 계수		표준화 계수	t
	b	SE	β	
(상수)	3.201	.277		11.570***
카리스마	.014	.069	.017	.206
영감적 동기	.128	.077	.137	1.651
지적자극	.075	.075	.083	1.002
$R^2 = .043, \text{adj } R^2 = .031$				

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

무용지도자의 변혁적 리더십을 독립변수로 가정하고 임파워먼트의 하위요인인 자기 결정력을 종속변수로 가정한 다음 회귀분석 실시 결과, 모형에 대한 유의수준

은 .05에서 유의하지 않았으며($F=2.382$), 회귀선의 설명력 R^2 은 .030으로 3.0%의 설명력을 나타내고 있다<표 12>. 독립변수인 카리스마에 해당하는 계수는 .063(영향력 .065), 영감적 동기는 -.015(영향력 -.014), 지적자극은 .145(영향력 .136)로 확인되었다. 각 요인별 영향력에 대한 기대 수치도 낮게 나타났으며, 영감적 동기는 부적 영향력이 있는 것을 확인할 수 있었다.

표 12. 변혁적 리더십이 자기 결정력에 미치는 영향

변인	종속변수 : 자기 결정력				F
	비		표준화		
	표준화 계수		계수		
	b	SE	β	t	
(상수)	2.872	.326		8.800	
카리스마	.063	.082	.065	.780	2.382
영감적 동기	-.015	.091	-.014	-.169	
지적자극	.145	.089	.136	1.631	
$R^2 = .030, \text{adj } R^2 = .017$					

무용지도자의 변혁적 리더십을 독립변수로 가정하고 임파워먼트의 하위요인인 역할 영향력을 종속변수로 가정한 다음 회귀분석 실시 결과, 모형에 대한 유의수준은 .05에서 유의하지 않았으며($F=1.191$), 회귀선의 설명력 R^2 은 .015으로 1.5%의 설명력을 나타내고 있다<표 13>. 독립변수인 카리스마에 해당하는 계수는 -.144(영향력 -.134), 영감적 동기는 -.037(영향력 -.031), 지적자극은 .126(영향력 .106)로 확인되었다. 각 요인별 영향력에 대한 기대 수치도 낮게 나타났으며, 카리스마와 영감적 동기는 부적 영향력이 있는 것을 확인할 수 있었다.

표 13. 변혁적 리더십이 역할 영향력에 미치는 영향

변인	종속변수 : 역할 영향력			
	비 표준화 계수		표준화 계수	t
	b	SE	β	
(상수)	4.477	.368		12.168
카리스마	-.144	.091	-.134	-1.579
영감적 동기	-.037	.103	-.031	-.361
지적자극	.126	.100	.106	1.257
$R^2 = .015, \text{adj } R^2 = .002$				

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

4. 변혁적 리더십이 무용지속의도에 미치는 영향

무용지도자의 변혁적 리더십을 독립변수로 가정하고 지속의도의 하위요인인 경향성을 종속변수로 가정한 다음 회귀분석 실시 결과, 모형에 대한 유의수준은 .001에서 유의하였으며($F=78.824$), 회귀선의 설명력 R^2 은 .504으로 50.4%의 설명력을 나타내고 있다<표 14>. 아래 회귀분석 결과와 같이 경향성은 카리스마에서 유의수준 .001에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.458$, $p<.001$), 경향성은 지적자극에서의 유의수준 .001에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.287$, $p<.001$). 그렇지만 영감적 동기는 통계적 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다($p>.05$).

표 14. 변혁적 리더십이 경향성에 미치는 영향

변인	종속변수 : 경향성				
	비 표준화 계수		표준화 계수	t	F
	b	SE	β		
(상수)	.668	.231		2.898**	
카리스마	.436	.057	.458	7.636***	78.824***
영감적 동기	.075	.064	.070	1.168	
지적자극	.302	.063	.287	4.812***	
$R^2 = .504$, adj $R^2 = .497$					

** $p<.01$, *** $p<.001$

무용지도자의 변혁적 리더십을 독립변수로 가정하고 지속의도의 하위요인인 강화성을 종속변수로 가정한 다음 회귀분석 실시 결과, 모형에 대한 유의수준은 .001에서 유의하였으며($F=56.144$), 회귀선의 설명력 R^2 은 .420으로 42%의 설명력을 나타내고 있다<표 15>. 아래 회귀분석 결과와 같이 강화성은 카리스마에서 유의수준 .001에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.374, p<.001$), 강화성은 영감적 동기에 부적적으로 유의미한 영향이 있는 것으로 나타났다($\beta=-.164, p<.01$). 강화성은 지적자극에서의 유의수준 .001에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.462, p<.001$).

표 15. 변혁적 리더십이 강화성에 미치는 영향

변인	종속변수 : 강화성				
	비 표준화 계수		표준화 계수	t	F
	b	SE	β		
(상수)	1.120	.249		4.505***	
카리스마	.355	.062	.374	5.758***	56.144***
영감적 동기	-.175	.069	-.164	-2.527**	
지적자극	.484	.068	.462	7.166***	
$R^2 = .420, \text{adj } R^2 = .412$					

** $p<.01$, *** $p<.001$

V. 논의

1. 인구통계학적 특성에 따른 변혁적 리더십, 임파워먼트, 무용지속의도의 차이

인구통계학적 특성에 따라 성별의 따른 변혁적 리더십, 임파워먼트, 무용지속의도에 대한 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 모든 요인에서 성별에서의 유의한 차이는 나타나지 않았다. 성별에 따른 차이는 전공 분야의 남성 무용수의 비중이 여성 무용수보다 현격히 비율적으로 낮았으며 이로 인한 성별에 비율을 유사하게 조정하지 못하였다. 이에 따른 성별의 대표성에 대해 부족함을 인지하고 있었으며 이러한 상황들은 무용 관련 선행연구들에서도 동일 비율이 나타나지 않은 것을 확인할 수 있었다(김은지, 2020; 박선희, 2012; 남승리, 2019; 박미진, 2020; 최소빈, 2002). 연구마다 차이는 있었으나 8:2 비율이나 9:1 비율로 나타난 연구들이 10여년 전부터 현재까지의 연구에서도 유사하게 나타났다. 이는 남성들의 무용 참여비율이 과거와 현재까지 다양하지 않다는 것으로 무용을 전공한 연구자도 이러한 활성화를 위해서 노력이 필요하다는 다짐을 해보았다.

현대무용, 한국무용, 발레로 구분한 세부 전공별 차이에 대해서는 변혁적 리더십의 카리스마, 지적자극에서 유의한 차이가 나타났으며 한국무용이 현대무용과 발레에 비해 평균적으로 높지 않게 나타났으며, 선행연구를 살펴보면 무용전공 대학생들의 전공별 지적자극의 차이에서는 한국무용이 현대무용과 발레 전공자들보다 높은 것으로 나타나지 않는 것으로 나타났다(신윤희, 2020). 무용지속의도에서는 발레가 한국무용보다 높은 것으로 나타났으며, 발레가 현대무용과 한국무용보다 높은 것으로 나타났다. 이에 선행연구를 살펴보면 현대무용이 한국무용보다 경향성이 높게 나타났으며, 강화성 요인에서는 발레와 한국무용 모두보다 높은 것으로 나타난 연구결과를 지지하지 않게 나타났다(조희진, 2013). 변혁적 리더십의 대체적 결과는 전공자들이 지도자의 영향을 많이 받는 것으로 나타났다. 물론 종목별 특성에

따른 지도자의 특성이 다를 수 있으므로 일반화 하기에는 현재의 수준에서는 어려움이 있을 수 있지만 다양한 사례들이 나타나는 것을 본 연구에서 확인하였으니 지속적 연구가 필요할 것으로 생각된다. 참여자들이 직업무용수이므로 기본적으로 무용 참여경력이 10년 이상이 넘는 참여자들이 대부분이었으며 이로 인한 차이는 나타나지 않았다. 무용을 전공하지 않은 일반인들의 경우 무용참여기간에 따라 무용을 지속적으로 참여의향과 타인에 대한 추천이 달랐으며(남승리, 2019), 만족도 연구 결과에서도 참여기간에 따라 다르게 나타났다(심영옥, 2009).

무용지도자의 연령에 따라 변혁적 리더십의 카리스마, 영감적 동기, 지적자극 요인에서 유의한 차이가 나타나지 않았으며, 무용지속의도의 강화성에서 유의한 차이가 나타났다. 대체적으로 지도자의 연령이 낮을수록 무용수들이 지도자의 영향을 더 받는 것으로 평균적 수치로 확인하였으나, 차이에 대한 통계적 유의미성은 나타나지 않았다. 무용을 전공하고 있으며 전공을 희망하는 학생들을 대상으로 한 김형섭(2019)의 연구에서는 연령이 높은 지도자일수록 무용몰입이 더욱 높은 것으로 나타나 본 연구의 내용과 함께 살펴보니 지도자의 연령에 따라 다양한 요인에서의 차이점들이 나타나고 있는 것을 확인할 수 있었다.

2. 무용지도자의 변혁적 리더십이 임파워먼트에 미치는 영향

무용지도자의 변혁적 리더십이 임파워먼트(역할 의미성, 자기 결정력, 역할 영향력)에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보았을 때 우선적으로 역할 영향력은 변혁적 리더십의 카리스마, 영감적 동기, 지적자극의 각 요인들과의 상관관계가 나타나지 않았으며, 자기 결정력 요인에서도 서로 간의 상관이 나타나지 않았다.

임파워먼트는 자신의 담당업무나 일에 대해 스스로가 의사결정을 가질 수 있도록 하는 것으로 통제력을 증가시키는 것으로 무기력 감각이나 스트레스를 해소시켜주고 업무에 대해 의욕을 갖게 하여 높은 성취감을 느낄 수 있도록 해주며, 조직몰입의 관여도와 에너지 집중에도 높은 영향을 준다(Stewart, 1995). 선행연구에서는 종업원들의 이직율은 임파워트의 유, 무에 따라 다르게 나타났는데 임파워 되

지 않은 종업원들의 이직율이 높은 것으로 나타났으며(Clutterbuck, Kernaghan, 1994), 최익봉(1998)은 임파워먼트가 조직의 유효성 변수간 매개변수로서 역할이 있고 직무만족에 따른 조직몰입 간에도 유의적 매개변수로서의 영향력이 있는 것으로 나타났다. 무용지도자의 변혁적 리더십에 대한 임파워먼트의 영향은 결국 참여하고 있는 직업무용수들의 지속적 참여와 이직율을 낮출 수 있는 것으로 사료되어졌다. 그렇지만 무용지도자의 변혁적 리더십은 임파워먼트의 요인에서 역할 의미성 요인과의 상관관계를 제외하고는 영향이 높지 않아 유의미하게 나타나지 않았다. 김한별(2015)의 연구에서는 변혁적 리더십을 통한 무용전공 학생들의 임파워먼트에 영향을 주어 학생 스스로 결정하고 통제할 수 있는 기술을 높여주는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 이를 지지하지 않게 나타났다. 무용을 전공하는 학생들과 무용 전공을 넘어서서 직업으로 참여하고 있는 대상자들에 대한 차이일 것이라고 생각된다.

3. 무용지도자의 변혁적 리더십이 무용지속의도에 미치는 영향

무용지도자의 변혁적 리더십이 무용지속의도(경향성, 강화성)에 미치는 영향을 살펴보았을 때 변혁적 리더십의 카리스마, 영감적 동기, 지적자극의 각 요인들과의 상관성이 있는 것으로 나타났다.

선행연구들을 살펴보니 조희진(2013)은 자아탄력성이 무용을 지속하는 요인의 경향성과 강화성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 무용전공 학생들의 빈번한 스트레스로 인한 심리적 부정적 상황들에 대해 긍정적 사고와 포기하지 않으며 자신감을 갖도록 해준다고 하였다. 일반인들의 무용 공연 경험은 다양한 요인들에 대해 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이에 따른 구전의도로 인해 무용참여를 권유하고 있는 것으로 나타났다(남승리, 2019). 본 연구에서도 직업무용수들에 대해 변혁적 리더십에 대해서는 무용지속의도에 대해 긍정적 영향을 미치는 것으로 선행연구들을 지지하고 있는 것으로 나타났다. 기본적으로 무용에 대한 흥미와 관심이 있는 대상자들은 모두 무용을 지속적으로 참여하는 것에 대해 긍정적 영향이 있는 것으로 나타났다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 무용지도자들의 변혁적 리더십이 직업무용수의 임파워먼트와 무용지속의도에 미치는 영향을 분석하는데 목적이 있으며 영·호남권역(광주광역시, 전라남도, 전라북도, 부산광역시)의 무용단 활동 및 전공 이후 무용활동을 지속하고 있는 무용수를 대상으로 선정하였으며, 감염병 상황으로 인해 대면과 비대면 방식의 설문을 병행하였다.

전체 설문 280명에게 응답을 받아 적절하지 못한 설문 참여자를 제외한 237명에 대한 결과에 대해 분석하였다. 연구목적에 맞게 SPSS 26.0을 통계처리하였으며, 설문지에 대한 각 요인별 탐색적 요인분석과 신뢰도검증을 실시한 세부요인들을 사용하였다. 집단 간 차이를 알아보기 위해 독립 t-test와 일원분산분석(one-way ANOVA)를 실시하였다. 요인 간 영향을 확인해보고자 상관관계분석을 실시하고 유의하게 나타난 요인들에 대해 회귀분석을 실시하여 세부적 영향들에 대해 살펴보았으며, 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 인구통계학적 특성변인에 따라 성별과 무용경력에 따른 유의미한 차이는 나타나지 않았으며, 세부전공에 따라 현대무용과 발레가 변혁적 리더십의 카리스마와 지적자극에서 통계적 유의미한 차이가 나타났으며, 무용지속의도의 경향성과 강화성에서도 차이가 있는 것으로 나타났다. 지도자 연령에 따른 차이에서는 무용지속의도의 강화성에서 유의미한 차이가 나타났다.

둘째, 무용지도자의 변혁적 리더십의 카리스마, 영감적 동기, 지적자극 요인은 서로간의 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 역할의미성도 정적상관이 있는 것으로 나타났다. 임파워먼트의 역할 영향력 요인은 역할 의미성을 제외한 요인들에서는 상관이 나타나지 않았다. 무용지속의도의 경향성과 강화성 요인은 자기 결정력과

역할 영향력 요인을 제외한 요인들에서 정적 상관성이 있는 것으로 나타났다.

셋째, 무용지도자의 변혁적 리더십은 임파워먼트의 역할 의미성에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 자기 결정력과 역할 영향력에서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 무용지도자의 변혁적 리더십은 무용지속의도의 경향성에서 카리스마가 가장 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 강화성에서는 지적자극이 카리스마와 영감적 동기보다 가장 높은 비율로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 제언

본 연구를 통해서서는 무용지도자들의 변혁적 리더십에 관한 요인에 대한 것으로만 임파워먼트와 무용지속의도에 대한 연구를 실시하였으나 다양한 요인에 대한 임파워먼트와 무용지속의도에 대해 연구가 지속되어야 할 것이다.

본 연구의 특성에서 살펴보니 직업무용수와 무용전공자, 일반 참여자들에 대한 선행연구들에서 다소 차이가 있는 것을 확인할 수 있었으므로 이러한 요인들에 대한 차이에 대해서 지속적 연구가 이루어지는 것이 필요할 것으로 사료된다.

직업무용수의 특성도 크게 구분되어야 할 것이다. 본 연구에서는 다양한 직업무용수들을 대상으로 하였으나 각 집단 간의 동질성 확보를 하여 유사 요인들에 대한 직업무용수들의 요인별 차이와 영향들을 살펴보는 것이 필요할 것으로 사료된다.

아울러 다양한 요인들의 차이와 영향들을 살펴보면서 각 요인들간의 관계검증을 통해 다양한 사례들에 대한 검증이 지속되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강미선, 이예순(1999). 참가 초기의 인지능력이 무용성취와 무용참가의 지속성에 미치는 영향. **한국스포츠사회학회**, 12, 97-114.
- 강성구(2012). **대학 교양체육 수강생의 운동욕구와 운동지속수행의 관계**. 미간행 석사학위논문, 수원대학교 대학원.
- 강형구(2001). **리더십유형과 임파워먼트와의 관계에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 권상술(1995). **상사의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직구성원의 태도 및 지각에 미치는 영향**. 미간행 박사학위논문, 서강대학교 대학원.
- 김광수(2003). **호텔기업의 조직문화와 임파워먼트가 조직유효성 및 서비스품질에 미치는 영향**. 미간행박사학위논문, 경기대학교 대학원.
- 김남현(2002). **관광산업에서의 인터넷을 통한 고객관계구축에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 김남현, 김정원(2004). **리더십:이론과 실제**. 경문사.
- 김성국(2001). **토의식 수업을 적용한 수준별 소집단 협력학습이 학력신장에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 공주대학교 대학원.
- 김영재(2001). **여가 스포츠 지속행동 모형의 타당화 검증**. 미간행 박사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 김은애(2002). **운동참여, 운동중단 및 운동지속에 대한 요인분석 연구**. 미간행 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 김은지(2020). **태권도 선수의 긍정적 정서 함양을 위한 self-talk 중심의 인지재구성 프로그램 효과 검증**. 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 김의용(2009). **리더십 유형이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 고려대학교 경영정보대학원.
- 김정남(2009). **학교회계 운영에 대한 중등교사의 인식과 참여도 연구**. 미간행 석사학위논문, 영남대학교 교육대학원.

- 김종식(2001). 스포츠 지도자의 변혁적, 거래적 리더십 유형에 따른 선수 지각도에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 김하나(2014). 안무가의 변혁적 리더십이 무용수의 리더 신뢰와 무용단 만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 김한별(2015). 무용지도자의 리더십 유형이 무용전공 학생들의 임파워먼트 및 창의성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 김형섭(2019). 무용지도자의 리더십 유형이 학생들의 무용몰입과 무용정서에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 남승리(2019). 일반인의 무용 공연 경험이 무용인식과 무용지속의도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 문성관(2011). 중학교 체육교사의 리더십유형이 임파워먼트 및 수업만족도에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 수원대학교 대학원.
- 박경혜(2008). 태권도 지도자의 리더십 유형이 조직문화 및 조직 유효성에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 박미진(2020). 무용지도자 이미지가 성인취미발레 학습자의 참여만족 및 무용지속의도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원.
- 박선희(2012). 무용지도자의 변혁적 리더십이 팔워십 및 지도자 신뢰에 따라 무용만족에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 박원우(1997). 임파워먼트 : 개념정리 및 실천방법 모색. *경양학 연구*, 26(1), 115-138.
- 박정근(1994). 건강과 운동집착. *한국스포츠심리학회지*, 6(2), 19-36.
- 손수미(2010). 무용전공 대학생의 신체적 자기지각이 지도자 신뢰와 무용지속에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 손일권(2003). “브랜드 아이덴티티”, 경영정신.
- 신윤희(2020). 무용지도자의 변혁적 리더십이 무용전공대학생의 내적동기 및 실패내성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
- 심영옥(2009). 중년여성의 한국무용 참여동기 및 참여만족도가 지속적 참여의사에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 용인대학교 대학원.

- 안유상(2012). **직업무용단의 내부마케팅이 임파워먼트 및 조직몰입에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 양선미(2007). **무용수업 재미와 수업만족 및 무용지속의사의 관계**. 미간행 석사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 오수학, 송윤경, 김현정, 허미향, 조정환(2000). **운동지속수행 검사지의 구인타당화**. **한국체육측정평가학회**, 2(2), 39-52.
- 이정훈(2011). **변혁적 리더십과 조직시민행동의 관계에서 후원인식의 매개효과**. 미간행 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원.
- 임지현(2014). **호텔기업 종사원의 가치의제(EVP:Employee Value Proposition)에 따른 자기효능감이 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향**. **호텔관광연구**, 16(3), 167-191.
- 임태조(2005). **팀장 리더십**. 서울: (주)위즈덤하우스.
- 장옥희(2011). **청소년의 운동행동변화단계에 따른 심리적 자기개념과 운동지속의 관계**. 미간행 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 정규엽(2004). **Hotel Hospitality Marketing**. 서울: 연경문화사.
- 조정환, 남은경(2000). **여자대학생 건강체력 평가 기준 및 인터넷 자료 개발**. **Proceedings of The 2000 Seoul international Sport Science Congress**. 1115-1121.
- 조희진(2013). **무용전공학생들의 자아탄력성과 무용만족도 및 무용지속의도 간 구조관계 검증**. 미간행 석사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 주현선(2015). **무용지도자의 변혁적 리더십과 직무만족과의 관계**. 미간행 석사학위논문, 광주교육대학교 대학원.
- 채순화(2004). **변혁적 리더십, 임파워먼트, 신뢰 및 조직몰입과의 관계 : 다차원적 접근**. 미간행 박사학위논문, 영남대학교 대학원.
- 채주석, 이길환, 김찬중(2011). **변혁적 리더십이 조직구성원의 창의성에 미치는 영향**. **대한경영학회**, 24(5), 2617-2640.
- 최소빈(2002). **직업무용단의 조직분위기가 임파워먼트 및 조직효과성에 미치는 영향**. 미간행 박사학위논문, 단국대학교 대학원.

- 최영옥(2002). “스포츠 행동의 심리학적 이해” 대한미디어.
- 최웅철(2013). 체육교사의 리더십 유형과 중학생이 지각하는 임파워먼트, 창의성의 관계. 미간행 박사학위논문, 인천대학교 대학원.
- 최익봉(1998). 임파워먼트의 선행변수와 결과변수에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 영남대학교 대학원.
- 최형천(2000). 카리스마적 리더십이 부하의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 미간행 박사학위논문, 전남대학교 대학원.
- 허남철, 서재현(2009). 지적자극이 역할 내 행동과 심리적 웰빙에 미치는 영향에 관한 연구 : 일에 대한 희망과 리더와의 친밀감을 중심으로. *국제경영연구*, 16(3), 265-285.
- 홍종열(2012). 공무원의 리더십 유형이 조직효과성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 서울시립대학교 도시과학대학원.
- ACSM(2000). ACSM's Guidelines for exercise testing and prescription(six edition). 137-238.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bass, B. M (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. NY:Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). Developing Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 14, 21-27.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). *Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions*, Academic Press, San Diego.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership : Theory, research and managerial application(3rd)*, NY: Free Press.
- Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leaders, The Strategies for Taking Charge*, Harper & Row, New York, NY.
- Bryman, A. (1992). *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*, Avebury, Aldershot.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row, New York, NY.
- Clutterbuck, D. & Kernaghan, S. (1994). *The power empowerment*. Kogan Page.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process : Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.
- Corbin, C. B. & Lindsey, R. (1994). *Concept of physical fitness*. Dubuque, IA: Wm. C, Brown Communications.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. Free Press, New York, NY.
- Gale, J. B., Eckhoff, W. T., Model S. F., & Rodnick, J. E. (1984). Factors rdlated to adherence to an exercise program for healthy adults. *Medicine and Science in sports and Exercise*, 16(6), 544–549.
- Hater, J. J. & Bass, B. M. (1988). “*Superiors’ Evaluations and Subordinates’ Perceptions of Transformational Leadership*” , *Journal of Applied Psychology*.
- House, R.. J. (1976). *A 1976 theory of charismatic leadership*, in J.G Hunt/L.Larson(des.), *Leadership: The cutting edge*. Illinois Univ. Press.
- Kohlberg, L. (1973). “*Continuities in child hood and adult moral development revisited,*” In P . B. Balts, K. W. Socialization, NY : Academic Press.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1987). *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organisations*, Jossey–Bass, San Francisco, CA.
- Martin, J. E., & Dubbert, P. M(1982). Exercise application and promotion in behavioral medicine. *Journal of Conslting and Clinical Psychology*, 50(6), 1004–1017.

- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990).
Leadership Quarterly, 1, 107-42.
- Quinn, R. E. & HALL, R. H. (1983). *Organization Theory and Public Policy*, Sage, Beverly, Hills, CA.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the work place :
Dimensions, measurement, and validation Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (1997). Toward a common ground in defining empowerment. *Research in Organizational Change and Development*, 10, 31-62.
- Stewart, T. A. (1995). *New ways to execute power*. Fortune, November, 52-64.
- Thomas , K, W & Velthouse, B, A. (1990) . Cognitive elements of empowerment: An interpretative model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review, 15*, 666-681.
- Tichy , N. M. & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*, Wiley, New York, NY.
- Weber, M . (1968). *Economy and society*, NY : Bedminster Press.
- Weinberg, R. S. & Gould, D. (1995). *Foundation of sport and exercise psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Yuki, G, A. (1989). *Leadership in Organization(2nd ed)*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Yukl, G, A. (1994). *Leadership in Organization*. 3rd des. Englewood Cliffs, Prentice Hall, 2-3.

부 록

무용지도자의 변혁적 리더십이 직업무용수의 임파워먼트와 지속의도에 미치는 영향

안녕하세요.

본 설문지는 “무용지도자의 변혁적 리더십이 직업무용수의 임파워먼트와 무용지속의도에 미치는 영향”에 대해 연구해보고자 작성 된 설문지입니다.

모든 질문에는 정답이 없으므로 여러분의 생각대로 솔직하게 적어주시면 됩니다.
바쁘시더라도 시간을 내어 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

2021년

조선대학교 교육대학원 무용교육전공

연구자 : 김 원 선 (mysky910204@naver.com)

지도교수 : 임 지 형

문항체크는 [√] 표시로 체크해주시기 바랍니다.

1. 본인의 성별은?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 전공은?

- ① 현대무용 ② 한국무용 ③ 발레

3. 귀하의 무용경력?

- ① 5년미만 ② 5~7년미만 ③ 7~10년미만 ④ 10년이상

4. 귀하의 지도자(단장, 담당교수, 담당지도자)의 연령은?

- ① 30대 ② 40대 ③ 50대 이상

“변혁적 리더십”에 관한 질문입니다.
 문항체크는 숫자위에 [√], [0] 표시로 체크해주시기 바랍니다.

문 항		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	
카 리 스 마	1	나의 지도자에게 배우는 것에 자부심을 갖게 한다.	①	②	③	④	⑤
	2	나의 지도자는 지도자의 개인적 이익보다는 집단 전체의 이익을 먼저 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	3	나의 지도자는 내가 존경할만한 행동을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
	4	나의 지도자는 모든 일에 자신감을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
영 감 적 동 기	5	나의 지도자는 미래에 대해서 낙관적으로 말해준다.	①	②	③	④	⑤
	6	나의 지도자는 작품을 완성이기 위해서 해야 할 일들에 대해 열정적으로 이야기 해준다.	①	②	③	④	⑤
	7	나의 지도자는 미래에 대해서 분명한 비전을 제시해 준다.	①	②	③	④	⑤
	8	나의 지도자는 목표는 반드시 이루어 질 것이라는 자신감으로 보여준다.	①	②	③	④	⑤
지 적 자 극	9	나의 지도자는 기존에 당연시하던 중요한 과정들이 적절하든 그렇지 않은 재검토 하라고 권한다.	①	②	③	④	⑤
	10	나의 지도자는 문제해결과정에서 서로 다르지만 다양한 관점들을 가지고 볼 수 있기를 권한다.	①	②	③	④	⑤
	11	나의 지도자는 문제가 생겼을 때 다양한 각도에서 보도록 권한다.	①	②	③	④	⑤
	12	나의 지도자는 내가 맡은 일을 완수하기 위해 다양한 시각으로 생각해보라고 권한다.	①	②	③	④	⑤

“임파워먼트”에 관한 질문입니다.
 문항체크는 숫자위에 [√], [0] 표시로 체크해주시기 바랍니다.

문 항		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
역 할 의 미 성	1 무용은 나에게 중요한 가치와 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
	2 무용은 내가 성장하는데 있어서 중요하다.	①	②	③	④	⑤
	3 무용에서 내가 하는 역할은 나에게 매우 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
	4 내가 하는 무용 동작의 기술 습득은 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
자 기 결 정 력	5 나는 무용동작을 익히기 위하여 스스로 좋은 방법을 결정한다.	①	②	③	④	⑤
	6 나는 무용동작을 배울 때 스스로 잘못된 자세를 고칠 수 있다.	①	②	③	④	⑤
역 할 영 향 력	7 나는 무용작품을 성공적으로 이끌기 위해 남에게 의지하지 않고 적극적으로 노력한다.	①	②	③	④	⑤
	8 나의 역할은 구성원(각 파트, 반)에게 큰 영향을 미친다.	①	②	③	④	⑤
	9 무용에서 나의 역할은 동료들에게 모범이 된다.	①	②	③	④	⑤
	10 무용에서 나는 많은 영향력을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤

“무용지속의도”에 관한 질문입니다.
 문항체크는 숫자위에 [√], [0] 표시로 체크해주시기 바랍니다.

문 항		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	
강 화 성	1	나는 무용수로 무대 경험을 다시 할 생각이다.	①	②	③	④	⑤
	2	나는 무용수로 경험을 앞으로 계속 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
	3	나는 무용이 좋다는 신념을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
	4	나는 규칙적으로 무용이나 신체 활동을 즐기는 편이다.	①	②	③	④	⑤
	5	나는 특별한 계기나 보상이 없어도 무용 활동에 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
경 향 성	6	나는 스스로 무용 연습 목표를 설정하고 어느 정도 지속할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	7	내가 무용을 하는데 가족들이 도움을 줄 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	8	나는 무용을 좋아하는 친구 및 동료들이 있다.	①	②	③	④	⑤
	9	내가 노력하면 무용을 잘 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	10	나는 부모, 형제, 친구 등 무용하는 것을 권장하고 도와주는 사람이 있다.	①	②	③	④	⑤