

실용무용 지도자의 코칭 리더십이 경력관리행동에 미치는 영향

- 프로티언 경력태도의 매개효과 중심으로 -

이지훈*

I. 서론
II. 연구방법
III. 연구결과

IV. 결론 및 제언
참고문헌
Abstract

I. 서론

1. 연구의 필요성

무용 분야의 지도자는 학생의 정신적·사회적 성장을 이끌어내는 중요한 역할을 하며, 감정 표현과 동작의 완성도를 포함한 예술적 성장에 큰 영향을 미친다(조혜린, 2023, p. 1). 특히 실용무용 분야의 지도자는 주로 선배, 지인, 아카데미 지도자 등을 통해 테크닉을 향상하고 함께 성장하는 데 중점을 두었으나, 교육기관으로 확장과 함께 지도자의 다양한 역할이 요구되기 시작했으며, 이에 따라 지도자의 리더십은 핵심 요인으로 강조되었다(김정찬, 2023, p. 2).

최근, 리더십과 코칭에 대한 연구가 다양한 분야에서 증가하고 있으며, 코칭 역량이 리더가 갖추어야 할 역량으로 인식되어 리더십과 결부된 코칭 리더십에 관한 연구가 확산되고 있다(조성진, 2024, p. 2). 이러한 코칭 리더십은 구성원의 내적 자원 개발과 동기부여에 긍정적인 영향을 미치며(도미향, 노기자, p. 78), 직무만족과 조직몰입, 창의적 성과와 같은 조직 내 긍정적 결과들에 기여하고(박주현, 2015, p. 37), 경영 현장을 넘어 공공기관, 학교, 비영리기관 등의 조직으로 확산하고 있다. 이러한 배경 속에서 자신의 전공 지도자에게 영향을 많이 받는 실용무용 전공 학습자들이 목표를 달성하기 위해 지도자의 코칭 리더십이 중요한 영향을 미친다는 점이 강조된다(조성진, 2024, p. 2). 특히 실용무용을 전공하는 학생들은 자신의 기량을 선보이며 심사위원에게 평가를 받는 배틀(battle)이 타인에게 인정받으며 경력이 된다는 인식이 자리 잡고 있으며(이주연, 2016, p. 1), 컴페티션(competition) 역시 타인과 경쟁의 영역으로 배틀과 함께 주요 경력이 된다는 인식이 확산되고 있다.

이와 같은 경력에 대한 인식은 해당 분야의 전문 인력으로 취업을 희망하는 학습자들에게 요구되는

* 한양대학교 ERICA 무용예술학과 강사, fab_one@naver.com

중요한 사항이지만, 실용무용 분야의 취업 영역이 확장되는 현 시점에서 특정 경력만으로 한정 짓는 것은 그 한계가 있어, 다양한 경력을 쌓고 관리하는 것을 필요로 한다.

Hall(1976)은 경력이란 “어떠한 일을 하든지 개인의 일생 동안의 모든 활동 및 관계행동” 이라고 정의하였고, Super(1980)는 “중요한 지위에 대한 결과는 전 생애에 걸친 다양한 업무와 관련된 역할을 통해 결정된다”고 하였다. 또한 경력을 관리하는 행동은 일과 관련하여 얻게 되는 전체 활동과 경험을 계획 및 조직, 통제하는 역할(조영아, 2015, p. 17)을 하기 때문에 매우 중요하다. 이는 경력관리행동이 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 계획수립 및 실행을 하며 점검하는 활동 과정(신영숙, 2010, p. 4)으로 종합적인 영역에서 볼 때, 경력탐색행동, 경력계획행동, 경력전략실행행동, 경력평가행동(조영아, 2015, p. 18)을 통해 전문가로서의 발전을 지향하기 때문이다. 또한 자기 주도적으로 경력을 관리하고, 가치 지향적인 경력성공을 추구하는 프로티언 경력태도에 관한 연구가 증가하고 있으며(김정찬, 2023, p. 3), 이는 실용무용을 전공하는 학습자들의 세대적 특성과 맞물려 경력 관리 및 발전의 중요성을 더욱 부각시키고 있다(남두식, 박성진, p. 64).

본 연구에서는 학습자와 밀접한 관계를 가지는 지도자의 코칭 리더십이 학습자가 갖는 경력관리행동에 미치는 영향을 살펴보기 위해, 경력관리행동의 하위요인 중, 경력계획과 경력학습을 살펴보았다. 경력계획은 개인이 주체적인 경력목표를 설정하고, 그 과정에서 자존감과 경력몰입을 증진시키며, 조직몰입을 통해 성과를 가져오는 과정이다(박상오, 배을규, 2024, p. 864). 또한 경력학습은 경력 및 직무와 관련하여 지식을 향상하고, 긍정적 태도 형성, 역량 향상을 위해 지속적으로 이루어지는 개인적인 행동이라 할 수 있다(지성호, 2014, p. 23). 이와 같은 맥락에서 코칭 리더십은 개인과 단체의 경력관리행동을 매개하고(박인혁, 2024, p. 3) 경력관리행동은 프로티언 경력태도와 함께 경력개발 형태의 주요변인 및 실제적 행동요인으로(이재은, 조영아, 2021, p. 31)유의미한 관계가 있을 것으로 판단된다.

이와 관련된 그간의 무용 지도자 관련 연구를 살펴보면 무용 프로티언 경력태도(이주연, 2024; 은혜량, 2024), 지도자 리더십(선연희, 2019; 박정옥, 안민주, 2021; 김수산나, 안병주, 2021; 이지훈, 2023; 조혜린, 2023; 임선영, 2024)가 이루어져 왔다. 물론 실용무용 지도자와 구성원의 관계(이연주, 2024) 연구가 이루어진 바 있으나, 이는 팀으로 대상을 한정지은 한계가 있다. 또한 실용무용 학습자의 진로 고민 및 탐색과 결정(최용원, 2020; 이인, 2023; 주현아, 2023; 구하늘, 안병순, 2024), 실용무용 지도자의 리더십(최용원, 황성우, 2017; 박정옥, 2021)과 실용무용 지도자의 진로 지도와 탐색(이재원, 2021; 박소운, 2021), 실용무용 지도자의 교수행동(이초록, 2020; 이지훈, 2023) 등과 관련하여 연구가 진행되어 왔으나 학습자의 진로에 관한 연구와 지도자의 행동에 관한 연구로, 요인 간 매개효과를 보는 연구는 이루어지지 않았다. 특히 사회로 발걸음을 향하는 졸업자가 증가하고 있는 실용무용분야에서도 지도자의 리더십과 학습자의 프로티언 경력태도에 관한 연구가 필요한 상황이다.

따라서 본 연구에서는 실용무용 지도자의 코칭 리더십이 학습자들의 경력관리행동에 미치는 영향을 프로티언 경력태도의 매개효과 중심으로 살펴보므로써 지도자의 코칭 리더십과 학생들의 관계를 진단 하는데 그 목적이 있다. 이러한 연구는 개인의 경력관리와 넓게는 해당분야 전문가 양성 및 발전의 기초 자료를 제공하는 점에서 연구의 의의가 있다.

2. 연구 문제

본 연구의 목적에 따른 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 실용무용 지도자의 코칭 리더십은 실용무용을 전공하는 학생의 프로티언 경력태도에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 실용무용을 전공하는 학생의 프로티언 경력태도는 경력관리행동에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

가. 조사대상자 특성

본 연구의 대상은 수도권에 있는 대학 교육기관에서 실용무용을 전공하고 있는 학생들이다. 조사대상자 특성을 살펴보면 다음의 <표 1>과 같다. 연령은 20세가 62명(25.6%), 21세가 47명(19.4%), 22세가 42명(17.4%), 23세가 58명(24.0%), 24세가 33명(13.6%)이었고, 성별은 여성이 180명(74.4%)으로 남성 62명(25.6%)에 비해 많았다. 학년은 1학년이 80명(33.1%), 2학년 71명(29.3%), 3학년 40명(16.5%), 4학년 51명(21.1%)이었고, 경력은 5년 미만이 121명(50.0%), 5-10년 미만이 75명(31.0%), 10년 이상이 46명(19.0%) 순이었다. 전공의 경우 코레오그래피가 65명(26.9%), 왁킹 49명(20.2%), 프리스타일 힙합 36명(14.9%), 락킹 33명(13.6%), 댄스홀 14명(5.8%), 팝핀 12명(5.0%), 브레이킹과 하우스, 크럼프는 각각 11명(4.5%) 순으로 조사되었다.

<표 1> 조사대상자 특성

(N=242)

구분		빈도(명)	비율(%)
연령	20세	62	25.6
	21세	47	19.4
	22세	42	17.4
	23세	58	24.0
	24세	33	13.6
성별	여성	180	74.4
	남성	62	25.6
학년	1학년	80	33.1
	2학년	71	29.3
	3학년	40	16.5
	4학년	51	21.1

경력	5년 미만	121	50.0
	5년-10년 미만	75	31.0
	10년 이상	46	19.0
전공	팝핀	12	5.0
	락킹	33	13.6
	브레이킹	11	4.5
	왁킹	49	20.2
	프리스타일 힙합	36	14.9
	하우스	11	4.5
	크럼프	11	4.5
	댄스홀	14	5.8
	코레오그래피	65	26.9

2. 조사도구

본 연구에서는 실용무용 지도자의 코칭 리더십이 경력관리행동에 미치는 영향을 알아보기 위하여 설문지를 제작하였다. 구체적인 설문 문항은 신수림(2014), 남성훈(2016), 김정찬(2023)의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구에 맞게 수정 보완 하였다.

가. 코칭 리더십

코칭 리더십의 Cronbach's α 값은 .933이었으며, 하위변인인 존중은 .853, 지원은 .764, 목표 및 피드백 제시는 .869, 사고전환 및 믿음은 .815로 기준치 .6 이상으로 나타나 각 문항 간의 내적일치도는 매우 높게 나타났다.

나. 프로티언 경력태도

프로티언 경력태도의 Cronbach's α 값은 .835로 기준치 .6 이상으로 나타나 각 문항 간의 내적일치도는 매우 높게 나타났다.

다. 경력관리행동

경력관리행동의 Cronbach's α 값은 .884이었으며, 하위변인인 경력계획은 .814, 경력학습 .806으로 기준치 .6 이상으로 나타나 각 문항 간의 내적일치도는 매우 높게 나타났다.

3. 분석방법

자료 분석 방법으로 수집된 자료의 통계 처리는 SPSS(Statistical Package for Social Science)WIN 25.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다.

첫째, 조사대상자 특성에 대한 응답 현황을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째, 코칭 리더십, 프로티언 경력태도, 경력관리행동의 내적 일관성을 살펴보기 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다.

셋째, 코칭 리더십, 프로티언 경력태도, 경력관리행동의 평균 및 표준편차를 살펴보기 위해 기술통계(Descriptive Statistics)를 실시하였다.

넷째, 코칭 리더십, 프로티언 경력태도, 경력관리행동 간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관분석(Correlation Analysis)을 실시하였다.

다섯째, 코칭 리더십과 경력관리행동 관계에서 프로티언 경력태도의 매개효과를 살펴보기 위해 Hayes(2020)의 SPSS PROCESS macro v3.5의 PROCESS model 4를 실시하였으며, 부트스트랩 표본은 5,000개로 지정하여 간접효과를 추정하였다.

본 연구는 유의수준 $p < .05$, $p < .01$, $p < .001$ 하에서 검증하였다.

III. 연구결과

1. 주요 변인의 기술통계

기초 분석으로서 본 연구의 주요 변인에 대한 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴보면 <표 2>와 같다. 코칭 리더십의 전체 평균은 4.93(SD=1.05)점이었고, 하위변인인 존중은 4.96(SD=1.12)점, 지원은 4.79(SD=1.25)점, 목표 및 피드백 제시는 4.97(SD=1.36)점, 사고전환 및 믿음은 4.95(SD=1.12)점이었으며, 프로티언 경력태도의 전체 평균은 5.30(SD=1.19)점이었다. 다음으로 경력관리행동의 전체 평균은 4.55(SD=1.29)점이었고, 하위변인인 경력계획은 4.55(SD=1.45)점, 경력학습은 4.56(SD=1.34)점으로 나타났다.

<표 2> 주요 변인의 기술통계

(N=242)

구분	평균	표준편차	최소값	최대값	왜도	첨도	
코칭 리더십	존중	4.96	1.12	2.00	7.00	-0.01	-0.39
	지원	4.79	1.25	2.00	7.00	0.22	-0.58
	목표 및 피드백 제시	4.97	1.36	1.75	7.00	0.05	-1.03
	사고전환 및 믿음	4.95	1.12	2.00	7.00	-0.07	-0.26
	전체	4.93	1.05	2.06	7.00	0.06	-0.86
프로티언 경력태도	5.30	1.19	1.20	7.00	-0.89	-0.03	
경력관리행동	경력계획	4.55	1.45	1.00	7.00	-0.17	-0.74
	경력학습	4.56	1.34	1.00	7.00	-0.27	-0.50
	전체	4.55	1.29	1.00	6.89	-0.20	-0.75

또한, Finch와 West(1997)는 측정변수들이 왜도와 첨도의 절대 값이 각각 2와 7을 넘지 않을 때 정상 분포 가정을 충족한다고 제안하였는데, 본 연구에서 왜도와 첨도를 계산한 결과, 왜도는 $-0.89 \sim 0.22$, 첨도는 $-1.03 \sim -0.03$ 으로 모든 변수들에서 기준치를 넘지 않는 것으로 나타나 일변량 정규성 가정을 충족시킨다고 볼 수 있다. 따라서, 모든 변수들에서 정상분포 가정을 충족하므로 최대 우도법을 활용하여 연구모형의 유의성을 검증하는데 적합하다고 판단하였다.

2. 코칭 리더십이 경력관리행동에 미치는 영향 : 프로티언 경력태도의 매개효과를 중심으로

가. 주요 변인 간의 상관관계

본 연구의 독립변인인 코칭 리더십과 매개변인인 프로티언 경력태도, 종속변인인 경력관리행동 간의 상관관계를 살펴보기 위해 Pearson의 상관관계를 실시한 결과는 <표 3>과 같다.

먼저, 코칭 리더십은 프로티언 경력태도($r=.533, p<.001$), 경력관리행동($r=.414, p<.001$)과 유의한 정적(+) 상관관계를 보였고, 프로티언 경력태도는 경력관리행동($r=.442, p<.001$)과 유의한 정적(+) 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

따라서, 본 연구의 주요 변인 간 밀접한 상관관계가 있는 것으로 해석된다.

<표 3> 주요 변인 간의 상관관계

구분	코칭 리더십	프로티언 경력태도	경력관리행동
코칭 리더십	1		
프로티언 경력태도	.533***	1	
경력관리행동	.414***	.442***	1

*** $p<.001$

나. 코칭 리더십과 경력관리행동 관계에서 프로티언 경력태도의 매개효과

각 경로들의 통계적 유의성 검증 결과, 1단계에서 독립변인인 코칭 리더십은 종속변인인 경력관리행동에 미치는 영향이 유의미한 것으로 나타났다($\beta=.414, p<.001$). 이는 코칭 리더십이 높을수록 경력관리행동 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 또한, 2단계에서 독립변인인 코칭 리더십은 매개변인인 프로티언 경력태도에 미치는 영향이 유의미했다($\beta=.533, p<.001$). 이는 코칭 리더십이 높을수록 프로티언 경력태도 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 마지막으로 3단계에서는 독립변인인 코칭 리더십과 매개변인인 경력태도가 종속변인인 경력관리행동에 미치는 영향을 확인한 결과, 코칭 리더십($\beta=.249, p<.001$)과 경력태도($\beta=.310, p<.001$)은 경력관리행동에 미치는 영향이 유의미했다. 이는 코칭 리더십과 프로티언 경력태도가 높을수록 경력관리행동 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 코칭 리더십과 프로티언 경력태도는 경력관리행동을 약 24.0%($R^2=.240$) 설명하는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 코칭 리더십과 경력관리행동 관계에서 프로티언 경력태도의 매개효과

변인			B	SE	β	t	R ²	F	LLCI	ULCI
독립		종속								
코칭 리더십	→	경력관리 행동	.510	.072	.414***	7.048	.171	49.676***	.367	.652
코칭 리더십	→	프로티언 경력태도	.603	.062	.533***	9.764	.284	95.331***	.482	.725
코칭 리더십	→	경력관리 행동	.307	.082	.249***	3.737	.240	37.754***	.145	.468
프로티언 경력태도			.337	.073	.310***	4.645			.194	.480

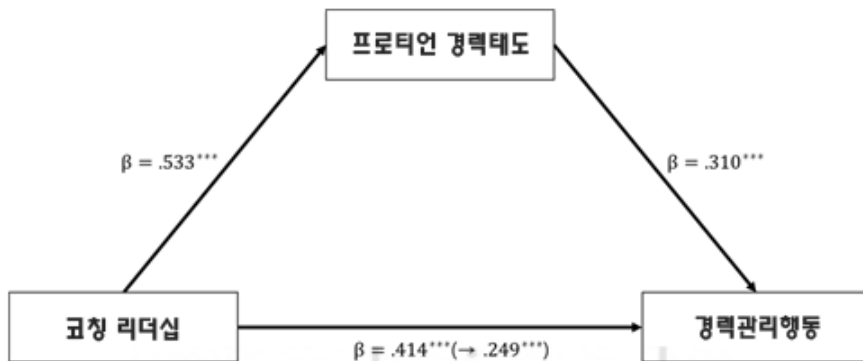
***p<.001

다음으로 간접효과의 유의성을 확인하기 위해 부트스트랩(Bootstrapping)을 사용하였고, 코칭 리더십이 프로티언 경력태도를 통해 경력관리행동에 이르는 경로의 부분매개를 5,000번 반복 추출하여 분석하였고 그에 대한 결과는 〈표 5〉와 같다. 코칭 리더십 → 프로티언 경력태도 → 경력관리행동으로 가는 간접효과에 대한 95%의 신뢰구간이 .114에서 .303으로 나타났고, 이 범위는 0을 포함하지 않아 간접효과가 유의한 것으로 나타났다. 이는 코칭 리더십과 경력관리행동 관계에서 프로티언 경력태도가 매개한다는 것을 의미한다. 또한 이들의 총 효과가 .510(p<.001)이었으나, 매개변수인 프로티언 경력태도가 통제되면서 코칭 리더십과 경력관리행동의 직접 효과는 .307(p<.001)로 감소하였다. 이 결과는 코칭 리

〈표 5〉 코칭 리더십과 경력관리행동 관계에서 프로티언 경력태도의 간접효과 검증

경로	B	se	β	LLCI	ULCI
총효과	.510	.072	.414	.367	.652
직접효과	.307	.082	.249	.145	.468
간접효과	.203	.048	.165	.114	.303

LLCI : 95% 신뢰구간 내 하한값, ULCI : 95% 신뢰구간 내 상한값



〈그림 1〉 코칭 리더십과 경력관리행동 관계에서 프로티언 경력태도의 매개효과

더십과 경력관리행동 간의 직접효과의 크기가 총 효과보다 작으면서 모두 유의하게 나타난 것인데, 프로티언 경력태도가 코칭 리더십과 경력관리행동 사이에서 부분매개를 보임을 알 수 있다.

IV. 결론 및 제언

본 연구에서는 실용무용 지도자의 코칭 리더십이 실용무용을 전공하는 학생들의 경력관리행동에 미치는 영향을 프로티언 경력태도의 매개효과를 중심으로 알아보는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 현재 수도권 대학에서 실용무용을 전공하고 있는 대학생 242명을 대상으로 설문조사하였다. 구체적인 결과는 다음과 같다.

첫째, 코칭 리더십은 경력관리행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 코칭 리더십은 프로티언 경력태도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 프로티언 경력태도는 경력관리행동에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 프로티언 경력태도는 코칭 리더십과 경력관리행동 관계를 부분매개 하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 코칭 리더십이 경력관리행동과 프로티언 경력태도에 긍정적인 영향을 미친다고 분석한 김정식(2022), 최성남(2022), 이혜민(2022), 박인혁(2024), 나기현(2017), 임은정, 탁진국(2023), 방인식, 신제구(2022), 김정찬(2023)의 연구결과와 일치하고 프로티언 경력태도가 경력관리행동에 긍정적인 영향을 미친다고 분석한 김수진, 이주일(2016), 신수림(2014), 김정찬(2023)의 연구결과와 일치한다. 또한 본 연구에서는 프로티언 경력태도가 코칭 리더십과 경력관리행동을 촉진하는 중요한 매개변수로 작용함을 확인할 수 있다. 이는 지도자들의 코칭 리더십과 역할은 그룹, 구성원, 학생에게 영향을 미친다는 결과를 나타냈으며, 실용무용을 전공하는 학생들이 프로티언 경력태도와 경력관리에 대한 인식과 중요성을 갖게 하기 위해 지도자들이 역할을 수행함에 있어 방향성을 제시하였다는 점에서 의미가 있다.

또한 실용무용 지도자들이 학생들을 지도할 때, 학생 개인이 목표를 설정하고 이를 통해 잠재력을 실현할 수 있게 도와주는 역할을 하며, 자율성을 기반으로 학생들의 자신감을 고취, 내재적 동기부여를 통해 경력에 대한 가치관 확립과 자신감 성취, 경력개발을 주도하도록 하여야 한다. 뿐만 아니라 학습자 스스로 가능성에 대하여 자각하고 주도적으로 자신의 목표를 이룰 수 있도록 지도자들의 많은 관심과 노력이 필요한 시점이다.

본 연구의 결론을 토대로 후속 연구를 제언하여 보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 연구 대상이 수도권 내 대학의 학생들을 대상으로 연구한 한계가 있다. 현재 실용무용을 전공하는 학생들과 급증하고 있는 대학교육기관에 맞춰 후속 연구에서는 전국의 실용무용 전공생을 대상으로 연구가 이루어져야 할 것으로 판단된다.

둘째, 본 연구의 측정도구는 기존 선행연구에서 사용되는 척도를 토대로 수정 보완하여 사용한 한계가 있다. 실용무용 분야의 연구가 활발하게 진행되고 있는 지금 실용무용 전공 학생들의 경력 관련 행동을 구체화 한 측정도구를 개발하고 이를 통한 연구가 이루어져야 할 것으로 판단된다.

■ 참고문헌

- 구하늘, 안병순(2024). 실용무용 전공 대학생의 전공선택 동기가 전공 만족도 및 진로 결정에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회**, 24(5), 430-438.
- 김석규(2024). 브레이킹의 올림픽 종목 선정에 따른 대중의 스포츠화 인식과 향상 방안. **한국체육교육학회**, 29(3), 187-198.
- 김수산나, 안병주(2021). 벨리댄스 참여자가 인식하는 지도자 주요 역량 탐색 및 요구도 분석 연구. **한국체육과학회**, 30(5), 821-837.
- 김정찬(2023). **대학스포츠 축구지도자의 코칭리더십이 대학축구선수의 경력태도와 경력관리행동에 미치는 영향**. 석사학위논문. 성균관대학교 대학원.
- 남두식, 박성진(2021). 실용무용 전공 대학생들의 팝핀댄스 인식에 따른 수업인식도 조사 무용예술학연구. **한국무용예술학회**, 84(4), 63-79.
- 도미향, 노기자(2025). 리더의 코칭리더십과 자기효능감 증진을 위한 그릿코칭 프로그램 개발과 효과. **한국코칭학회**, 17(4), 77-96.
- 박상오, 배을규, 정찬길(2024). 경력계획 연구의 체계적 문헌고찰 : 국내 실증연구를 중심으로. **인하대학교 교육연구소**, 30(5), 863-880.
- 박소운(2021). **스트릿 댄스 전공 대학생의 진로탐색**. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 박소은(2020). **무용전공여대생의 자기자비와 진로준비행동의 관계에서 그릿의 매개효과**. 석사학위논문. 이화여자대학교 대학원.
- 박인혁(2024). **리더의 직무코칭이 직무성과에 미치는 영향과 경력관리행동 매개효과**. 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 박정옥(2021). **스트릿 댄스 지도자의 리더십 유형이 교육서비스 품질과 교육만족도에 미치는 영향**. 박사학위논문. 동신대학교 대학원.
- 박정옥, 안민주(2021). 실용무용전공학생들의 지도자 리더십 유형이 교육서비스 품질과 수업만족도에 미치는 영향. **한국스포츠학회**, 19(2), 183-196.
- 선연희(2019). **실용무용 지도자의 피드백 유형별 자기효능감, 자아존중감에 관한 연구 : 학점은행계 교육기관을 중심으로**. 석사학위논문. 국민대학교 대학원.
- 신영숙(2010). **주도성 및 상사의 지원과 직무몰입의 관계에서 경력계획 실천행동의 역할**. 박사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 석민경(2020). **취업불안, 구직효능감, 취업준비행동 간의관계: 졸업 후 취업상태, 성별, 대학소재지에 따른 다집단 분석**. 박사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 은혜량(2024). **직업무용수의 그릿과 프로티언 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계**. 박사학위논문. 숙명여자대학교 대학원.
- 이순영(2023). **프리랜서 강사의 프로티언 경력태도와 직무만족의 영향관계에서 경력몰입의 매개효과**. 석사학위논문. 경북대학교 대학원.
- 이인(2023). **실용무용계열 학생들의 진로 고민 및 탐색 과정 분석**. **학습자중심교과교육학회**, 23(21),

757-773.

- 이주연(2016). 국내 스트리트 댄스 배틀의 심사기준분석. 석사학위논문. 국민대학교 대학원.
- 이주연(2024). 무용 전공 대학생의 프로티언 경력태도가 진로준비행동에 미치는 영향: 라포의 매개 효과. 석사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 이지훈, 이해준(2023). 학점은행제 실용무용 교육에 대한 교강사의 중요도와 실행정도 IPA 분석. 한국무용예술학회, 91(2), 85-102.
- 이지훈(2023). 스트리트 댄스 교육 형태별 효율적 교수를 위한 실천행동 탐색. 박사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 이재원(2021). 대학 스트리트 댄스 전공 교수자의 진로지도 경험 연구. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 이초록(2020). 스트리트 댄스 지도자의 지도행동유형과 수행자의 수행능력 및 지속의도의 관계. 석사학위논문. 국민대학교 대학원.
- 임선영(2024). 생활무용참여자가 지각하는 피그말리온 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: LMX 질의 매개효과를 중심으로. 한국코칭능력개발원, 26(3), 80-90.
- 주현아(2023). 대학 실용무용 전공자의 졸업 후 진로전환 경험에 대한 질적 사례연구. 석사학위논문. 세종대학교 대학원.
- 조임주(2020). 서울 소재 4년제 대학생의 프로티언 경력태도와 고용가능성의 관계 : 전공계열 간 차이. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 조영아(2015). 대기업 사무직 근로자의 경력관리행동과 핵심자기평가, 지각된 규범, 결과기대 및 실행의지의 구조적 관계. 박사학위논문. 서울대학교 대학원.
- 조혜린(2023). 무용지도자의 임파워링 리더십이 수업만족도와 무용지속의도에 미치는 영향. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 지성호(2014). 경력학습의 선행변인과 결과변인 간의 구조적 관계. 박사학위논문. 제주대학교 대학원.
- 최용원(2020). 평생교육원 실용무용 교육서비스품질과 진로교육이 전공자의 학업지속의향, 지속적 대회참여에 미치는 영향. 박사학위논문. 세종대학교 대학원.
- 최용원, 황성우(2017). 스트리트 댄스 지도자 리더십에 따른 전공학생의 흥미와 몰입 간의 관계. 한국사회체육학회, 68(13), 195-207.
- 조성진(2024). 국내 코칭 리더십 연구동향 분석(2003-2023): 과제와 전망 [학술대회발표자료], 제 26회 한국경영학회, 융합학술대회.

논문투고일 2025. 02. 15.

심사일 2025. 02. 19.

심사완료일 2025. 03. 23.

The Impact of Practical Dance Instructor's Coaching Leadership on Career Management Behavior

– Focusing on the Mediating Effect of Protean Career Attitude –

Lee, Jihoon

Lecturer, Hanyang University Erika

The purpose of this study is to find out whether the coaching leadership of practical dance leaders affects the learner's protean career attitude. To achieve this goal, a survey was conducted on college students majoring in practical dance. As a result of the study, first, coaching leadership has a significant effect on career management behavior. Second, coaching leadership has a significant effect on protean career attitude. Third, protean career attitude has a significant effect on career management behavior. Fourth, protean career attitude mediates the relationship between coaching leadership and career management behavior. These results help to suggest future directions for practical dance leaders.

Keywords: Dance(무용), Practical Dance(실용무용), Protean Career Attitude(프로티언 경력태도), Coaching Leadership(코칭 리더십), Street Dance(스트릿 댄스)