The Korean Journal of Dance Studies, Vol.103, No.1(2026), pp. 115-133.
https://doi.org/10.16877/kjds.103.1.202603.115

무용 안무 교육에서 보상 제도가 자기효능감과 학습 동기에 미치는 이중 경로의 작용 메커니즘

이우준*

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 이론적 배경 및 가설
Ⅲ. 연구 방법
Ⅳ. 연구 결과
Ⅴ. 결론 및 제언
참고문헌
Abstract

Ⅰ. 서론

고등교육 단계에서 학습자는 점차 교사 중심의 구조화된 학습 방식에서 벗어나 보다 자율적이고 자기조절적인 학습 방식으로 전환하게 된다. 이러한 학습 환경의 변화 속에서 학습 동기는 학습자의 학습 참여도, 학습 몰입, 그리고 학습 성과의 질에 영향을 미치는 핵심 요인으로 인식되고 있다(Filgona et al., 2020). 특히 예술 분야의 교육에서는 단순한 지식 습득을 넘어 지속적인 창의적 몰입과 개인적 표현이 요구되기 때문에 학습 동기의 중요성이 더욱 강조된다(Gibson & Ewing, 2020).

무용 안무 교육은 공연예술 교육의 핵심 영역 가운데 하나로, 신체 훈련, 예술적 표현, 그리고 창의적 사고가 통합적으로 요구되는 복합적 학습 활동이다. 무용 안무 수업은 단순히 무용 기술을 습득하는 데 그치지 않고, 학생들이 창작 과정에서 신체 움직임을 감정 표현, 추상적 개념, 그리고 서사 구조와 결합하여 독창적인 작품을 창작하도록 요구한다(Kassing & Jay, 2020; Welch, 2022). 이러한 점에서 무용 안무 수업은 단순한 동작 기술 중심의 교육이 아니라 신체적 실천, 인지적 이해, 그리고 예술적 창작이 상호작용하는 통합적 학습 과정으로 이해될 수 있다.

실제 교육 현장에서 무용 안무 수업은 실기 훈련, 이론 학습, 그리고 창의적 실험 활동 등 다양한 교육 활동으로 구성된다. 교사는 학생들이 무용 기술을 습득하도록 지도하는 동시에 개인적인 안무 스타일과 예술적 표현 능력을 발전시키도록 지원해야 한다(Richard, 2021; Reeve, 2024). 이와 같이 기술적 역량과 창의적 역량을 동시에 요구하는 교육 환경에서는 학생들이 장기간 높은 수준의 학습 동기와 창의적 몰입을 유지하는 것이 중요하다. 그러나 무용 교육은 고강도의 신체 훈련, 창작 과정에서의 압박, 그리고 공개 평가에 따른 심리적 부담을 동반하는 경우가 많아 일부 학생들에게 학

* Philippine Christian University 무용교육과 박사, nyjeducation@126.com

www.kci.go.kr

습 동기 저하가 나타날 가능성도 존재한다(Tao et al., 2022). 따라서 학생들의 학습 동기를 효과적으로 유지하고 향상시키는 방안을 탐색하는 것은 무용 안무 교육에서 중요한 교육적 과제라 할 수 있다.

Ryan과 Deci(2020)는 학습 동기를 내재적 동기와 외재적 동기로 구분하였다. 내재적 동기는 개인이 흥미, 즐거움, 혹은 자기실현을 위해 활동에 참여하도록 하는 내적 동기를 의미하며, 외재적 동기는 성적, 칭찬, 물질적 보상과 같은 외부 보상이나 사회적 평가에 의해 유발되는 동기를 의미한다(Alamri et al., 2020; Ferrer, 2022). 고등교육 환경에서는 이러한 두 가지 동기 유형이 상호작용하며 학습자의 학습 행동에 영향을 미친다. 특히 예술 교육에서는 창의적 활동이 지속적인 흥미와 자기표현의 욕구를 필요로 하기 때문에 내재적 동기의 역할이 더욱 중요한 것으로 인식된다.

보상 제도는 학습자의 긍정적 학습 행동을 강화하고 학습 참여를 촉진하기 위한 교육적 전략으로 오랫동안 교육 현장에서 활용되어 왔다. 교육 환경에서 보상은 교사의 구두 칭찬, 학업 성적, 수료증, 공개 발표 기회, 경제적 보상 등 다양한 형태로 제공될 수 있다(Faysal et al., 2023). 선행 연구에 따르면 보상은 긍정적 강화 작용을 통해 특정 행동이 반복될 가능성을 높이는 효과가 있다(Gaon & Brafman, 2020). 그러나 창의적 학습 환경에서 보상 제도의 효과에 대해서는 학계에서 여전히 논쟁이 존재한다. 일부 연구에서는 적절한 보상이 학습 동기를 촉진할 수 있다고 보고하는 반면, 외재적 보상에 과도하게 의존할 경우 학생들의 내재적 동기가 약화될 수 있으며 특히 창의성이 중요한 예술 교육 영역에서는 이러한 문제가 더욱 두드러질 수 있다고 지적한다(Grolnick, 2024).

보상 제도와 더불어 자기효능감 역시 학습 동기에 중요한 영향을 미치는 요인으로 알려져 있다. 자기효능감은 개인이 특정 과제를 성공적으로 수행할 수 있다고 믿는 자기 능력에 대한 신념을 의미하며, 학습 동기, 학습 지속성, 그리고 학업 성취를 예측하는 중요한 심리적 요인으로 확인되어 왔다(Wu et al., 2020). 자기효능감이 높은 학습자는 학습 과정에서 도전에 직면하더라도 지속적으로 노력하며 적극적으로 학습 활동에 참여할 가능성이 높다(Kuo et al., 2021). 무용 안무 교육 상황에서도 자기효능감은 학생들의 기술적 수행뿐 아니라 창작 과정에서 새로운 아이디어를 시도하고 예술적 위험을 감수하려는 태도에 영향을 미칠 수 있다.

한편 보상 제도와 자기효능감 사이에는 복합적인 상호작용 관계가 존재한다. 보상이 학생들의 노력과 능력에 대한 인정으로 인식될 경우 성공 경험을 강화하여 자기효능감을 높이는 긍정적 효과를 가져올 수 있다(Schunk, 2023). 반면 보상이 통제적 외부 압력으로 인식되거나 학생들이 외부 평가에 지나치게 의존하게 될 경우 학습 자율성이 저하되어 자기효능감과 학습 동기가 약화될 가능성도 제기된다(Ryan & Deci, 2020). 따라서 무용 교육 환경에서 보상 제도가 학습 동기를 효과적으로 촉진하는지는 학생들의 자기효능감에 어떠한 영향을 미치는지와 밀접하게 관련된다고 볼 수 있다.

그럼에도 불구하고 기존 연구들은 보상 제도, 학습 동기, 자기효능감 간의 관계를 개별적으로 분석한 경우가 많으며, 무용 교육 맥락에서 세 변수의 상호작용을 통합적으로 분석한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 특히 신체적 실천과 창의적 표현이 결합된 무용 안무 수업이라는 특수한 학습 환경에서는 보상 제도가 학습 동기에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 자기효능감을 매개로 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 따라서 무용 안무 교육에서 보상 제도의 작용 메커니즘을 종합적인 관점에서 분석할

www.kci.go.kr

필요가 있다.

이에 본 연구는 자기결정이론(Self-Determination Theory)과 자기효능감 이론(Self-Efficacy Theory)을 이론적 기반으로 하여 무용 안무 교육에서 보상 제도의 작용 경로를 분석하고자 한다. 자기결정이론은 내재적 동기의 중요성을 강조하며 외재적 보상에 대한 과도한 의존이 학습 자율성에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 제시한다. 반면 자기효능감 이론은 개인의 능력에 대한 신념이 동기 형성과 행동 지속성에 중요한 역할을 한다는 점을 강조한다. 이러한 두 이론적 관점을 통합하여 본 연구는 대학 무용 교육에서 일반적인 안무 창작 수업의 맥락을 배경으로, 학습자가 지각하는 보상 시스템의 인식이 그들의 자기효능감과 학습 동기에 미치는 영향을 이중 경로 구조 모델을 통해 실증적으로 검증하고자 한다. 이를 통해 구체적인 교수-학습 개입 전략 수립에 대한 이론적 근거를 마련하고자 한다.

II. 연구 방법

본 연구는 혼합연구방법(mixed methods) 중 설명적 기술 설계(explanatory descriptive design)를 적용하였다. 먼저 설문조사를 통해 양적 자료를 수집하고, 이후 일대일 심층 면담을 실시하여 연구 결과를 보다 심층적으로 해석하고자 하였다. 이를 통해 보상 제도가 무용 안무 전공 학생들의 자기효능감과 학습 동기에 어떠한 영향을 미치는지를 종합적으로 분석하였다.

양적 연구의 대상은 무용 관련 전공 학생들로 구성되었으며, 구체적으로 무용안무, 무용공연, 무용교육, 무용학 전공 학생들이 포함되었다. 본 연구의 정량적 연구 대상은 서로 다른 무용 전공 분야에 속한 학생들로 구성되었다. 표본 수 산정을 위해 Raosoft의 표본 수 계산 공식을 적용하였으며, 최소 표본 수는 329명으로 산출되었다. 또한 Sim et al.(2022)은 연구에서 약 22% 수준의 과표집(oversampling)이 이루어지는 것이 일반적이라고 제시한 바 있으며, 이에 따라 연구의 대표성과 안정성을 확보하기 위하여 총 402명의 학생을 목표 표본으로 설정하였다.

본 연구의 참여자인 무용 전공 대학생들은 일반적으로 다음과 같은 공통된 안무 수업 환경에 노출되어 있었다. 대부분의 안무 수업은 학기당 하나 이상의 창작 과제를 포함하며, 아이디어 스케치, 작품 구상, 재구성 및 완성의 단계를 거친다. 교수자는 프로세스 전반에 걸쳐 피드백을 제공하며, 과제의 최종 결과물은 수업 내 발표 또는 공식적 무대 공연을 통해 평가받는 것이 일반적이다. 본 연구에서 측정하는 '보상 제도'에 대한 인식은 이러한 보편적인 수업 운영 맥락 아래에서 형성된 것이다.

본 연구는 대학 무용 전공 교육에서 일반적으로 시행되는 안무 창작 수업을 맥락으로 한다. 이러한 수업은 일반적으로 학기당 1개 이상의 창작 과제를 중심으로 진행되며, 아이디어 발굴, 작품 구상/재구성, 완성 및 발표의 단계적 과정을 포함한다. 이러한 과정에서 보상 시스템은 학습자의 수행에 대해 공식적·비공식적으로 제공되는 모든 강화 요인으로 정의된다. 이는 구체적으로 (1) 교수자에 의한 성적 평가, 구두 및 문서 피드백, 칭찬, (2) 동료에 의한 상호 평가 및 인정, (3) 작품의 수업 내 발표 또는 공식 무대 공연 기회 부여, (4) 창의적 시도에 대한 자율성 지원 및 책임감 위임 등 다양한 형태로 나타난다. 따라서 본 연구에서 측정하는 '보상 시스템'은 학습자가 위와 같은 복합적 교육 환경하

www.kci.go.kr

에서 경험하는 보상 체계가 얼마나 공정하고, 명확하며, 유용하다고 지각하는가에 대한 전반적 인식을 의미한다.

표본 추출은 층화 무작위 추출(stratified random sampling) 방법을 사용하였다. 총 402부의 설문지를 배포하여 398부를 회수하였으며, 회수율은 99.0%로 나타났다. 이 가운데 응답이 불완전하거나 일관성이 결여된 16부의 설문지를 제외한 후, 최종적으로 382부의 유효 설문지를 분석에 활용하였다. 이에 따라 설문지의 유효 응답률은 95.9%로 나타났다. 수집된 양적 자료는 기술통계(descriptive statistics), 분산 분석(ANOVA), 피어슨 상관분석(Pearson correlation analysis), 그리고 구조방정식 모형(structural equation modeling, SEM)을 활용하여 분석하였다. 먼저, 측정모형의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석(CFA)을 시행하였다. 초기 모형의 적합도가 기준을 충족하지 못할 경우, 수정지수(Modification Index)가 10 이상이면서 이론적으로 타당한 경로를 가진 오차항 간의 공분산을 순차적으로 설정하여 모형을 수정하였다.

질적 연구에서는 목적 표집(purposive sampling) 방법을 적용하여 양적 연구 참여자 가운데 학생 5명과 무용 교육을 담당하는 교사 5명을 선정하여 심층 면담을 실시하였다. 면담은 보상 제도, 자기효능감 변화, 학습 동기 등 총 9개의 주요 질문을 중심으로 진행되었다. 수집된 면담 자료는 보상 제도, 자기효능감, 학습 동기라는 세 가지 핵심 분석 차원을 중심으로 주제를 도출하였으며, 주제 분석법(thematic analysis)을 활용하여 분석하였다.

본 연구의 정량적 연구 도구는 구조화된 설문지로 구성되었으며, 설문지는 총 네 개의 부분으로 이루어졌다. 첫째, 인구통계학적 변인은 총 7문항으로 구성되었으며, 성별, 연령, 학년, 전공 분야, 무용 경력, 월간 안무 수업 참여 빈도, 수상 경력 등을 포함하였다.

둘째, 보상 제도 척도는 총 15문항으로 구성되었으며, Yao와 Tang(2016)을 바탕으로 수정·보완하여 사용하였다. 보상의 유형은 B1-B5, 빈도는 C1-C5, 규모는 D1-D5 문항으로 측정하였다. 보상 제도는 보상의 속성에 따라 세 가지 차원으로 구분된다. 보상 유형 차원은 보상의 표현 방식에 따라 물질적 보상, 정신적 보상, 개인화된 보상 등을 포함한다. 보상 빈도 차원은 시간적 측면에서 보상의 발생 횟수와 즉시성을 기준으로 구분되며, 보상의 지속성과 시의성을 반영한다. 보상 규모 차원은 보상의 영향 범위와 정도에 따라 대규모 보상과 소규모 보상의 차이를 포함한다. 이 세 가지 차원은 학생들이 인식하는 보상 제도를 종합적으로 평가하는 틀을 형성한다.

셋째, 자기효능감 척도는 총 10문항으로 구성되었으며, Li와 Shang(2024)을 바탕으로 수정·보완하였다. 신념과 기대는 E1-E5 문항으로, 정서 반응과 행동 영향은 F1-F5 문항으로 측정하였다. 자기효능감은 개인의 능력에 대한 인지와 정서적 반응에 따라 두 가지 차원으로 구분된다. 신념 차원은 개인이 자신의 능력에 대해 가지는 기대와 확신을 중심으로 하며, 학습 과정에서 기술 습득, 도전 과제 수행, 피드백 수용에 대한 자신감을 포함한다. 성취 차원은 학습 이후의 정서적 반응과 행동적 결과를 반영하며, 어려움에 대한 지속성, 과제 완수 후의 성취감, 학습 진전에 따른 동기 유발 등을 포함한다. 이 두 차원은 능력 인식과 정서 경험의 측면에서 학습자의 자기효능감을 설명한다.

넷째, 학습 동기 척도는 총 16문항으로 구성되었으며, Chen 등(2023)을 바탕으로 수정·보완하였다. 내재적 동기는 G1-G8 문항으로, 외재적 동기는 H1-H8 문항으로 측정하였다. 학습 동기는 동기의 원천에 따라 내재적 동기와 외재적 동기로 구분된다. 내재적 동기는 학습 자체에서 비롯되는 흥미와 만족감

www.kci.go.kr

을 반영하며, 학문에 관한 관심, 도전에 대한 선호, 문제 해결 의지, 학습 과정에서의 즐거움과 성취감을 포함한다. 외재적 동기는 학습 행동을 유발하는 외부 요인에 기반하며, 성적 향상, 타인의 인정, 존경과 명예 획득, 보상과 성취, 가족의 기대 충족 등을 포함한다. 이 두 차원은 학습자의 내적 욕구와 외적 자극을 통합적으로 설명한다.

설문지는 리커트(Likert) 5점 척도를 사용하였으며, 점수는 5점 '매우 그렇다', 4점 '그렇다', 3점 '보통이다', 2점 '그렇지 않다', 1점 '전혀 그렇지 않다'로 구성하였다. 또한 40명을 대상으로 예비조사를 실시하여 신뢰도를 검증한 결과, 각 차원의 Cronbach's α 계수는 0.866에서 0.934 사이로 나타나 높은 신뢰도와 타당도를 확보한 것으로 확인되었다〈표 1〉.

〈표 1〉 측정 도구의 신뢰도 분석 결과

측정 도구	Cronbach's α 계수	문항 수	하위 요인
보상 제도	0.874	15	보상 유형, 보상 빈도, 보상 규모
자기효능감	0.934	10	신념 및 기대(자신감), 정서 반응 및 행동 영향(성취)
학습 동기	0.866	16	내재적 동기, 외재적 동기

본 연구에서는 측정 도구의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 분석 결과, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 0.842로 나타났으며, Bartlett의 구형성 검정(Bartlett's Test of Sphericity) 결과도 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다($p<0.001$)〈표 2〉. 이러한 결과는 본 연구의 자료가 요인분석을 수행하기에 적합함을 의미한다.

탐색적 요인분석 결과, 고유값(eigenvalue)이 1 이상인 공통 요인 7개가 추출되었으며, 누적 분산 설명력은 72.062%로 나타났다〈표 3〉. 또한 회전된 요인 행렬 결과에서 각 문항의 요인 적재값은 모두 0.69 이상으로 나타났으며, 교차 적재(cross-loading) 현상은 발견되지 않았다〈표 4〉. 이는 각 문항이 사전에 설정된 차원에 명확하게 대응하고 있음을 의미하며, 설문 도구가 7개의 이론적 차원 구조를 적절하게 반영하고 있음을 보여준다.

종합적으로 볼 때, 본 연구에서 사용된 측정 도구는 양호한 수준의 신뢰도와 타당도를 확보한 것으로 판단되며, 수집된 자료 역시 높은 수준의 분석 적합성을 보이는 것으로 확인되었다. 따라서 본 연구의 데이터는 이후 가설 검증 및 구조모형 분석을 수행하기에 충분한 신뢰성과 타당성을 갖추고 있는 것으로 판단된다.

〈표 2〉 KMO와 Bartlett의 구형성 검정 결과

KMO		.842
Bartlett test	Approx. Chi-Square	1793.525
	df	15
	p value	.000

www.kci.go.kr

〈표 3〉 요인의 총분산 설명 결과

요인	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값		
	합계	분산 설명률 (%)	누적 설명률 (%)	합계	분산 설명률 (%)	누적 설명률 (%)	합계	분산 설명률 (%)	분산 설명률 (%)
1	16.505	43.435	43.435	16.505	43.435	43.435	5.114	13.458	13.458
2	2.560	6.736	50.170	2.560	6.736	50.170	5.047	13.283	26.741
3	2.247	5.913	56.083	2.247	5.913	56.083	4.345	11.434	38.175
4	1.958	5.153	61.236	1.958	5.153	61.236	4.228	11.126	49.301
5	1.617	4.255	65.491	1.617	4.255	65.491	3.669	9.654	58.955
6	1.324	3.485	68.976	1.324	3.485	68.976	2.881	7.581	66.536
7	1.173	3.086	72.062	1.173	3.086	72.062	2.100	5.526	72.062
8	.712	1.873	73.935						
9	.652	1.717	75.652						
10	.618	1.626	77.278						
11	.576	1.515	78.793						
12	.471	1.238	80.031						
13	.447	1.177	81.208						
14	.433	1.140	82.348						
15	.424	1.115	83.463						
16	.407	1.070	84.533						
17	.390	1.026	85.559						
18	.380	.999	86.557						
19	.373	.982	87.539						
20	.358	.942	88.481						
21	.357	.939	89.420						
22	.336	.884	90.304						
23	.323	.849	91.154						
24	.315	.828	91.982						
25	.301	.793	92.775						
26	.287	.756	93.531						
27	.278	.732	94.263						
28	.271	.714	94.977						
29	.261	.686	95.663						
30	.254	.669	96.332						
31	.234	.616	96.948						
32	.228	.599	97.547						
33	.213	.559	98.106						
34	.193	.508	98.615						
35	.141	.371	98.986						
36	.135	.354	99.340						
37	.132	.348	99.688						
38	.119	.312	100.000						

www.kci.go.kr

〈표 4〉는 측정 도구의 타당도를 검증하기 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis, EFA)을 실시하였다. 베리맥스 회전 방식을 적용한 결과, 고유값 1 이상을 기준으로 7개의 요인이 추출되었으며, 총 설명 분산은 72.06%였다. 요인분석 결과는 〈표 4〉에 제시되어 있다. 분석 결과, 보상 제도는 '빈도'(요인1), '규모'(요인2), '유형'(요인3)의 세 가지 독립적 하위 차원으로 구조화되었다. 자기효능감은 '신념'(요인4)과 '성취'(요인5)의 두 가지 핵심 차원으로 구분되었다. 마지막으로, 동기 변인은 '내재적 동기'(요인6)와 '외재적 동기'(요인7)로 명확히 요인 적재되어 측정 타당도를 확보하였다. 모든 문항의 주요 요인 적재값은 .691 ~ .862 범위로 매우 높게 나타났다.

〈표 4〉 탐색적 요인분석 결과

		요인						
차원	문항	요인1 (빈도)	요인2 (규모)	요인3 (유형)	요인4 (신념)	요인5 (성취)	요인6 (내재적 동기)	요인7 (외재적 동기)
보상 제도-유형 1	B1			.711				
보상 제도-유형 2	B2			.742				
보상 제도-유형 3	B3			.737				
보상 제도-유형 4	B4			.735				
보상 제도-유형 5	B5			.783				
보상 제도-빈도 1	C1		.691					
보상 제도-빈도 2	C2		.804					
보상 제도-빈도 3	C3		.742					
보상 제도-빈도 4	C4		.721					
보상 제도-빈도 5	C5		.754					
보상 제도-규모 1	D1						.693	
보상 제도-규모 2	D2						.718	
보상 제도-규모 3	D3						.731	
보상 제도-규모 4	D4						.810	
보상 제도-규모 5	D5						.716	
자기효능감-신념 1	E1	.700						
자기효능감-신념 2	E3	.715						
자기효능감-신념 3	E3	.868						
자기효능감-신념 4	E4	.713						
자기효능감-신념 5	E5	.724						
자기효능감-성취 1	F1				.718			
자기효능감-성취 2	F2				.722			
자기효능감-성취 3	F3				.719			
자기효능감-성취 4	F4				.732			
자기효능감-성취 5	F5				.736			

www.kci.go.kr

내재적 동기 1	G1	.724	
내재적 동기 2	G2	.725	
내재적 동기 3	G3	.712	
내재적 동기 4	G4	.862	
내재적 동기 5	G5	.710	
내재적 동기 6	G6	.751	
내재적 동기 7	G7	.794	
내재적 동기 8	G8	.726	
외재적 동기 1	H1		.696
외재적 동기 2	H2		.775
외재적 동기 3	H3		.723
외재적 동기 4	H4		.695
외재적 동기 5	H5		.722
외재적 동기 6	H6		.741
외재적 동기 7	H7		.759
외재적 동기 8	H8		.737

〈표 5〉는 탐색적 요인분석으로 도출된 7가지의 요인 구조의 측정모형에 대한 타당도를 엄격히 검증하기 위해 확인적 요인분석(CFA)을 시행하였다. 모든 잠재 변수의 구성 신뢰도(CR) 값이 .70 기준을, 평균분산추출(AVE) 값이 .50 기준을 상회하여 수렴 타당도가 충분히 확보되었음이 확인되었다.

〈표 5〉 측정 모형의 집중 타당도 지표

구성 개념	항목 수	구성 신뢰도 (CR)	평균분산수출 (AVE)
보상 제도– 빈도	5	.88	.60
보상 제도–	5	.89	.62
보상 제도–	5	.87	.58
자기효능감–	5	.86	.55
자기효능감–	5	.87	.57
내재적 동기	8	.92	.59
외재적 동기	8	.91	.55

III. 연구 결과

다음은 보상 제도, 자기효능감 및 학습 동기의 각 하위 차원 간 상관관계를 검증하기 위하여 피어슨 상관분석(Pearson correlation analysis)을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 6〉에 제시하였다. 분석 결과, 내재적 동기는 보상 유형, 보상 빈도, 그리고 자기효능감의 성취 차원과 유의한 정적 상관관계를 보

www.kci.go.kr

였다. 반면, 내재적 동기와 보상 규모 및 자기효능감의 자신감 차원 간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다.

상관분석 결과, 자기효능감의 하위 요인 중 '자신감'은 외재적 동기와 통계적으로 유의미한 부적 상관을 보였다($r = -0.0246$, $p < .01$). 그러나 Cohen(1988)의 기준에 비추어 볼 때, 이 상관계수의 절대값 크기($|-0.0246|$)는 효과 크기가 거의 없는 수준(.10 미만)에 해당한다. 이는 표본 크기(N=382)가 충분히 커 매우 미세한 관계도 통계적으로 유의하게 검출되었기 때문으로 해석될 수 있으며, 두 변수 간 실질적인 선형 관계는 매우 미미한 것으로 판단된다.

또한 보상 유형과 보상 빈도, 그리고 학습 과정에서의 성취 경험은 내재적 동기와 외재적 동기 모두와 일정한 관련성을 가지는 것으로 나타났다. 그러나 보상 규모와 자신감 수준은 학습 동기와의 관계가 상대적으로 미약한 것으로 확인되었다.

〈표 6〉 보상 제도, 자기효능감 및 학습 동기 간 상관관계

변수	내재적 동기				외재적 동기			
	r	p	I	D	r	p	I	D
보상 유형	0.4340	〈.001	S	R	0.0862	.049	S	R
보상 빈도	0.3690	.016	S	R	0.0359	.011	S	R
보상 규모	0.3338	.094	NS	FR	0.0161	.872	NS	FR
자기효능감(자신감)	0.3385	.061	NS	FR	−0.0246	.002	S	R
자기효능감(성취)	0.3974	.004	S	R	0.0408	.008	S	R

〈표 7〉은 구조방정식 모형의 적합도 검증 결과를 제시한 것이다. 먼저 절대적합지수(absolute fit indices)에서 가장 주목할 만한 지표는 RMSEA=0.012로 나타났으며, pclose=0.700으로 0.05보다 크게 나타나 모형과 자료 간에 통계적으로 유의한 차이가 존재하지 않음을 보여준다. 이는 본 연구 모형의 적합도가 매우 높은 수준임을 의미한다. 또한 또 다른 중요한 적합도 지수인 SRMR 역시 0.012로 나타나 모형의 잔차(residual)가 매우 낮은 수준으로 잘 통제되고 있음을 확인할 수 있었다.

증분적합지수(incremental fit indices) 측면에서는 CFI=0.997과 TLI=0.998로 나타나 모두 일반적으로 권장되는 기준치인 0.90을 크게 상회하였으며, 이상적 기준값인 1.0에 매우 근접한 수준을 보였다. 이는 본 연구에서 제시한 구조모형이 독립모형(null model)에 비해 현저히 우수한 설명력을 가지고 있음을 의미한다. 구조방정식모형 분석 결과, 모든 적합도 지수가 우수한 수준으로 나타나 본 연구 모형이 자료를 잘 설명하는 것으로 확인되었다. 특히 RMSEA와 SRMR 값이 .012로 매우 낮고, CFI와 TLI 값이 .99에 근접하여 모형의 적합도가 높음을 알 수 있다. 이는 측정 도구의 신뢰도가 높았고, 측정모형 검증 단계에서 이론적 타당성을 고려한 모형 수정이 이루어진 결과로 해석될 수 있다.

또한 χ^2/df 값은 3.164로 나타났으며 p값은 0.367로 0.05보다 크게 나타나 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 본 연구 모형이 포화모형(saturated model)과 유의한 차이를 보이지 않음을 의미하며, 모형 적합도가 양호한 수준임을 시사한다. 이러한 결과를 종합해 볼 때, 본 연구에서 구축한 구조방정식 모형은 전반적으로 우수한 적합도를 보이는 것으로 확인되었으며, 이는 이후 수행되는 경로 분석과 매개효

www.kci.go.kr

과 검증을 위한 신뢰할 수 있는 분석 기반을 제공한다고 할 수 있다.

하지만 모형의 적합도 지수가 권장 기준치를 크게 상회하는 수준으로 나타났으나, 이는 본 연구의 측정 도구가 선행 연구에서 검증된 척도를 사용하였고, 측정모형 검증 단계에서 이론적으로 타당한 수정을 통해 모형을 정교화하였기 때문으로 해석될 수 있다. 다만, 매우 높은 적합도는 표본 특성에 따른 결과일 수 있으므로 해석에 주의가 필요하다.

〈표 7〉 모형 적합도 검증 결과

적합도 지수	권장 기준	연구 결과
χ^2/df	〈 5	3.164 (P=0.367)
RMSEA	〈 0.10	0.012
SRMR	〈 0.10	0.012
CFI	〉 0.80	0.997
TLI	〉 0.80	0.998
AIC	Akaike's information criterion	3825
BIC	Bayesian information criterion	3856
CD	/	0.356
pclose	〉 0.05	0.700

〈표 8〉은 구조방정식 모형에서 검증된 변수 간의 표준화 경로계수와 그 유의성 결과를 제시한 것이다. 분석 결과, 설정된 세 가지 경로는 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

먼저, 보상 제도는 학습 동기에 직접적인 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(β = 0.255, z = 6.42, p 〈 .001). 이 경로는 모형에서 가장 큰 효과 크기를 나타냈으며, 보상 제도의 운영이 학생들의 학습 참여와 동기를 직접적으로 촉진할 수 있음을 시사한다.

둘째, 보상 제도는 자기효능감에도 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(β = 0.121, z = 2.71, p = .007). 이는 공정하고 체계적인 보상 경험이 학생들이 자신의 능력에 대한 신념을 강화하는 데 기여할 수 있음을 의미한다.

셋째, 자기효능감은 학습 동기에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다(β = 0.144, z = 3.68, p 〈 .001). 즉, 학생들의 자신감과 유능감이 높을수록 학습에 대한 내재적 동기나 지속적 참여 의지도 더욱 강해질 수 있다.

종합하면, 이 결과는 보상 제도가 학습 동기에 직접 영향을 미칠 뿐만 아니라, 자기효능감을 향상시킴으로써 간접적으로도 학습 동기를 높이는 이중 경로 구조를 갖는 것으로 나타났다.

〈표 8〉 경로계수 검증 결과

경로 관계	경로 계수	표준오차 (SE)	z 값	p 값	95% 신뢰구간
보상 제도→학습 동기	0.255	0.039	6.42	〈 .001	[.177, .333]
보상 제도→자기효능감	0.121	0.044	2.71	.007	[.034, .209]
자기효능감→학습 동기	0.144	0.039	3.68	〈 .001	[.068, 222]

www.kci.go.kr

〈표 9〉는 보상 제도와 학습 동기 간 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증 결과를 제시한 것이다. 분석 결과, 간접 효과는 0.030으로 나타나 자기효능감의 매개효과가 통계적으로 유의한 수준임을 확인하였다. 또한 직접 효과는 0.144로 나타나 매개변수를 통제한 이후에도 보상 제도가 학습 동기에 미치는 직접적 영향이 여전히 유의한 것으로 나타났다. 총 효과는 0.175로 나타났으며, 역시 통계적으로 유의한 수준을 보였다.

매개효과가 총 효과에서 차지하는 비율은 17.14%(0.030/0.175)로 나타났으며, 이는 자기효능감이 보상 제도와 학습 동기 간 관계에서 부분 매개 역할을 수행하고 있음을 의미한다. 다시 말해, 보상 제도는 학생들의 학습 동기를 직접적으로 촉진할 뿐만 아니라 학생들의 자기효능감을 향상시킴으로써 학습 동기를 간접적으로 강화하는 역할도 수행한다.

이러한 결과는 "보상 제도 → 자기효능감 → 학습 동기"라는 작용 메커니즘을 실증적으로 확인해 주며, 무용 안무 교육에서 효과적인 동기 유발 전략을 설계하는 데 중요한 경험적 근거를 제공한다.

〈표 9〉 매개효과 분석 결과

경로 계관	효과 유형	계수	표준오차(SE)	95%신뢰구간
보상 제도→자기효능감→학습 동기	간접 효과	0.030	0.012	[.0068] [.0550]
	직접 효과	0.144	0.038	[.0683] [.2209]
	총 효과	0.175	0.035	[.1064] [.2447]

또한 본 연구는 학생과 교사를 대상으로 1:1 심층 면담을 실시하여, 무용 안무 교육에서 보상 메커니즘이 작용하는 복합적인 양상과 개인별 차이를 규명하고, 이를 바탕으로 교수·학습 실천의 개선을 위한 구체적 시사점을 도출하였다〈표 10〉.

보상 제도의 보상 방식은 공식적인 수상뿐만 아니라 교사의 칭찬과 같은 비공식적 인정까지 포함하는 등 다양한 형태로 나타났다. 과정 중심의 보상은 학습자의 장기적인 학습 동기를 유지하는 데 중요한 역할을 하는 반면, 결과 중심의 보상은 단기적인 성취감 형성에 주로 기여하는 것으로 나타났다. 또한 학생들은 보상 제도의 공정성에 매우 민감하게 반응하는 것으로 확인되었으며, 불합리한 평가 기준은 학습 동기의 저하로 직결되는 경향을 보였다. 반대로 지나치게 보수적인 보상 지향은 창의적 시도를 위축시키는 요인으로 작용하였다. 따라서 학생들이 선호하는 보상 제도는 다양성과 투명성을 갖추고, 과정과 결과를 균형 있게 반영하며, 학습자의 수준 차이를 고려하는 방향으로 설계될 필요가 있다.

자기효능감 측면에서는 외부적 인정이 학습자의 자신감 형성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 교사의 긍정적 피드백은 "자신감 향상-창작 몰입 증가"로 이어지는 선순환 구조를 형성하는 데 중요한 역할을 하는 것으로 확인되었다. 다만 자기효능감 수준에 따라 차이가 나타나, 자기효능감이 높은 학생은 내적 성취를 중시하는 반면, 자기효능감이 낮은 학생은 외부적 인정에 더욱 의존하는 경향을 보였다. 특히 안무 학습 초기 단계의 학생일수록 자신감이 낮고 외부적 보상에 대한 의존도가 높은 것으로 나타났다.

학습 동기 측면에서는 외부 보상이 단기적인 학습 참여를 촉진하는 데 효과적이나, 장기적인 학습 지속성은 무용 자체에 대한 흥미와 창작 활동에서의 즐거움과 같은 내재적 동기에 의해 결정되는 것

www.kci.go.kr

으로 나타났다. 또한 학습자의 동기는 외부 보상과 내적 경험의 변화에 따라 유동적으로 변화하는 특성을 보였다. 이에 따라 학생 간 동기 형성 요인의 차이를 고려한 차별화된 교수 전략이 요구되며, 부적절한 보상 제도나 창작 과정에서의 실패 경험이 학습 동기에 부정적인 영향을 미치지 않도록 유의할 필요가 있다.

〈표 10〉 학생 면담 자료의 주제 분석

핵심 차원	주제	주제 분석	대표 인용문
보상 제도	보상 형태의 다양성	학생들이 경험하는 보상은 공식적인 수상(대회 수상, 인증서 등)과 비공식적 인정(교사의 칭찬, 동료의 인정, 작품 발표 기회 등)을 포함하여 다양한 형태로 나타났다.	“이 작품이 수업에서 우수 안무 작품으로 선정되어 상장을 받았고, 학과 무용 공연에서도 발표할 기회를 얻었다.”
	과정 중심 보상과 결과 중심 보상	과정 중심 보상(노력에 대한 인정)은 장기적인 학습 동기를 유지하는 데 도움을 주며, 결과 중심 보상(수상 등)은 단기적인 성취감과 동기를 제공하는 것으로 나타났다.	“과정 중심 보상은 장기적인 학습 동기를 유지하게 하고, 결과 중심 보상은 단기적으로 강한 동기를 부여한다.”
	보상 제도의 공정성과 투명성	학생들은 보상 제도의 공정성에 매우 민감하게 반응하며, 불합리한 평가 기준은 좌절감과 학습 동기 저하로 이어질 수 있다.	“완성도가 우리보다 낮은 작품이 단지 주제가 새롭다는 이유로 가산점을 받았고 우리는 아무 보상도 받지 못해 매우 좌절감을 느꼈다.”
	보상이 창의성에 미치는 영향	보상 제도의 방향성은 학생들의 창의적 시도에 영향을 미친다. 지나치게 보수적인 보상 기준은 새로운 창작 방식에 대한 도전을 억제할 수 있다.	“보상 기준이 너무 보수적이어서 전통적인 작품이 더 유리하다. 새로운 형식이 인정받지 못할까 봐 오래 고민했다.”
	이상적인 보상 제도 설계	학생들은 보상 제도가 다양하고 투명하며 과정과 결과를 균형 있게 반영하고, 서로 다른 수준의 학생 요구를 고려해야 한다고 인식하였다.	“과정 중심 보상을 일상화하고 결과 보상도 다양화해야 한다. 창의상이나 발전상 같은 다양한 상을 통해 서로 다른 작품이 인정받을 수 있어야 한다.”
자기 효능감	외부 인정과 자신감 향상	교사의 칭찬과 동료의 인정은 학생들의 자신감을 높이고 창작 참여를 촉진하는 것으로 나타났다.	“칭찬을 받은 후 동작 구성이나 감정 표현에서 내 강점을 발견하게 되었고 자신감이 많이 높아졌다.”
	자신감과 창작 몰입의 긍정적 순환	자신감이 높아질수록 창작 활동에 적극적으로 참여하게 되며, 이는 다시 자신감을 강화하는 긍정적 순환을 형성한다.	“안무 수업에서 더 이상 위축되지 않고 다양한 동작을 적극적으로 시도하게 되었고 학습 태도도 훨씬 적극적으로 변했다.
	보상 결핍이 자신감에 미치는 영향	불공정하거나 부족한 보상은 학생들의 자신감을 약화시키고 자신의 능력에 대한 의심을 유발할 수 있다.	“그 이후로는 새로운 창작 방식을 시도하는 것이 두려워졌고 차라리 전통적인 방식으로 과제를 하는 것이 낫다고 느꼈다.”
	자기효능감과 내재적 동기의 관계	자기효능감이 높은 학생은 외부 보상보다 내부 성취 경험에서 동기를 얻는 경향이 있다.	“외부 보상이 없어도 작품을 완성하고 음악과 동작이 잘 어우러질 때 큰 성취감을 느낀다.”

www.kci.go.kr

	학생의 자신감 특성	초보 학생은 자신감이 상대적으로 낮아 외부 인정에 대한 의존도가 높은 것으로 나타났다.	“내 작품이 좋은지 판단하기 어려워서 선생님이나 친구들의 평가에 더 의존하게 된다.”
학습 동기	외재적 동기의 촉진 역할	수상, 칭찬, 성적과 같은 외부 보상은 특히 단기적으로 학습 참여와 학습 의욕을 촉진하는 역할을 한다.	“그때 상을 받은 이후로 단순히 춤추는 것에서 벗어나 나도 안무를 해보고 싶다는 생각이 들었다.”
	내재적 동기의 지속 역할	무용에 대한 흥미, 창작의 즐거움, 자기실현 욕구는 장기적인 학습 동기를 유지하는 핵심 요인으로 나타났다.	“작품 ‘역광’을 만들 때 많은 어려움이 있었지만 창작을 좋아해서 끝까지 포기하지 않았다.”
	동기의 역동적 변화	학습 동기는 외부 보상과 내부 경험의 변화에 따라 지속적으로 변화하는 특징을 보인다.	“선생님의 칭찬을 들은 후 안무에 흥미가 생겼고 태도도 수동적에서 적극적으로 바뀌었다.”
	동기와 보상 기대의 일치	학생마다 동기의 원천이 다르며, 이에 따라 기대하는 보상 형태도 달라 차별화된 동기 유발 전략이 필요하다.	“나는 선생님의 전문적인 평가나 수업 성적을 더 중요하게 생각한다. 그것이 나에게 더 큰 자신감을 준다.”
	좌절 경험과 동기 저하	불공정한 보상이나 창작 과정에서의 좌절 경험은 학습 동기 저하와 부정적 감정을 유발할 수 있다.	“그때의 불공정한 보상 때문에 한동안 안무 수업 자체에 대한 의욕이 많이 떨어졌다.”

교사 면담 결과 〈표 11〉에 따르면, 보상 제도의 설계는, 과정 중심을 기반으로 하되 공정성과 창의성을 동시에 고려해야 하는 것으로 나타났다. 교사들은 평가 비중 설정에 있어 과정 중심 보상(60~70%)을 결과 중심 보상보다 우선하여 반영하고 있으며, 학생의 창작 과정에서의 노력과 성장에 중점을 두고 있는 것으로 확인되었다.

또한 보상 제도는 높은 수준의 투명성을 확보해야 하며, 평가의 불공정성은 학습자의 참여 의욕을 저하할 수 있는 주요 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 반면, 창의성 관련 보상 항목을 별도로 설정할 경우 학생들의 탐구 의식과 창의적 시도를 효과적으로 촉진할 수 있는 것으로 분석되었다.

자기효능감 측면에서는 교사의 긍정적 피드백과 보상이 학습자의 자신감 형성에 핵심적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 특히 기초가 부족하거나 내향적인 학습자의 경우, 교사의 인정과 칭찬이 자신감을 크게 향상시키며, 이는 ‘자신감-학습 몰입’으로 이어지는 긍정적 순환 구조를 형성하는 데 기여한다. 반대로, 불공정한 보상 제도는 학습자의 자신감을 저하시킬 수 있으며, 특히 초급 학습자의 경우 지속적인 격려와 긍정적 피드백이 더욱 중요한 것으로 확인되었다.

학습 동기 측면에서는 외적 보상이 단기적인 학습 참여를 촉진하는 데 효과적이지만, 장기적인 학습 지속성은 무용에 대한 흥미와 자기실현 욕구와 같은 내재적 동기에 의해 유지되는 것으로 나타났다. 따라서 교사는 학습자의 개인차를 고려하여 유연하고 차별화된 동기 유발 전략을 적용할 필요가 있으며, 학습 과정에서의 좌절 경험에 대해서는 적절한 피드백과 보상 조정을 통해 학습 동기가 저하되지 않도록 관리할 필요가 있다.

www.kci.go.kr

〈표 11〉 교사 면담 주제 분석 결과

핵심 차원	주제	주제 분석	대표 인용문
보상 제도	보상 형태의 다양성	교사들은 구두 칭찬, 성적 평가, 수상 제도, 작품 발표 기회, 실습 기회 등 다양한 보상 방식을 활용하고 있으며, 창작 과정과 결과를 동시에 고려하는 보상 제도를 적용하고 있는 것으로 나타났다.	“나는 비교적 다양한 보상 방식을 활용하고 있다. 핵심은 과정과 결과를 함께 고려하면서 학생들을 격려하는 것이다. 예를 들어 구두 칭찬, 성적 가산점, ‘진보상’, ‘우수 안무 학생’ 선정 등이 있다.”
	과정 중심 보상과 결과 중심 보상의 비중	대부분의 교사는 과정 중심 보상(60~70%)이 결과 중심 보상(30~40%)보다 더 중요하다고 인식하고 있었으며, 창작 과정에서의 노력, 혁신성, 발전 가능성을 중요하게 평가하고 있었다.	“평가 비중은 창작 과정이 60%, 최종 결과가 40% 정도이다. 특히 과정에서의 성장과 발전을 더 중요하게 본다.”
	보상 제도의 공정성과 투명성	보상 제도는 반드시 공정하고 투명해야 하며, 평가 기준과 선정 절차는 사전에 공개되어야 한다는 점이 강조되었다.	“보상 평가 기준과 선정 절차는 미리 공개해야 한다. 그래야 학생들이 자신의 노력 방향을 명확히 이해할 수 있다.”
	보상이 창의성에 미치는 영향	보상 제도의 설계는 학생들의 창의적 시도에 직접적인 영향을 미치며, 창의적 도전을 장려하는 보상 제도가 필요하다는 인식이 나타났다.	“‘창의상’이나 ‘최우수 탐구상’과 같은 상을 신설하여 새로운 창작 방식을 시도하는 학생들을 장려할 필요가 있다.”
	이상적인 보상 제도의 핵심 요소	교사들은 이상적인 보상 제도의 핵심 요소로 창의성 지향, 과정과 결과의 균형, 실천 중심 평가, 차별화와 공정성, 다양한 보상 형태 등을 제시하였다.	“이상적인 보상 제도의 핵심 요소는 다섯 가지라고 생각한다. 창의성 지향, 과정과 결과의 균형, 실천 중심 평가, 차별화와 공정성, 그리고 다양한 보상 방식이다.”
자기 효능감	보상이 자신감에 미치는 영향	교사의 칭찬과 보상은 학생들의 창작 자신감을 높이는 데 중요한 역할을 하며, 특히 기초 역량이 부족하거나 내향적인 학생들에게 효과가 큰 것으로 나타났다.	“적절한 보상은 학생들이 창작에 대한 자신감을 형성하는 데 매우 중요하다. 그 이후 그 학생은 훨씬 더 자신감을 갖고 창작 활동에 참여하게 되었다.”
	자신감과 창작 참여의 긍정적 순환	자신감이 높아질수록 학생들의 창작 참여와 도전 의지가 증가하며 긍정적인 학습 순환이 형성되는 것으로 나타났다.	“그 학생은 점점 더 자신감을 갖게 되었고 새로운 창작 방식을 적극적으로 시도하기 시작했다.”
	보상 결핍이 자신감에 미치는 영향	불합리하거나 불공정한 보상 제도는 학생들의 자신감을 약화시키고 창작 의지를 감소시키는 요인이 될 수 있다.	“많은 학생들이 보상을 받기 위해 새로운 시도를 하지 않으려 한다. 창의성이 오히려 억제되는 경우도 있다.”
	학생 자신감 형성	초보 학생들은 창작 경험이 부족하기 때문에 격려 중심의 피드백과 소규모 보상이 자신감 형성에 도움이 되는 것으로 나타났다.	“1학년 학생들은 처음 안무를 배우기 때문에 노력과 발전을 인정해 주는 구두 칭찬이나 작은 보상이 중요하다.”
	민감한 성향의 학생 특성	완벽주의적이거나 감정적으로 민감한 학생은 보상과 긍정적 피드백을 통해 자신감을 회복하고 학습 참여도를 높일 수 있다.	“그 학생은 매우 민감하고 완벽주의적인 성향이 있었는데, 격려와 보상을 통해 점차 자신감을 회복했다.”

www.kci.go.kr

학습 동기	외재적 동기의 촉진 역할	외부 보상(수상, 칭찬, 가산점, 발표 기회 등)은 학생들의 학습 참여를 단기적으로 촉진하는 효과가 있는 것으로 나타났다.	“즉각적인 보상은 학생들의 수업 참여도를 빠르게 높일 수 있고, 지연된 보상은 강한 성취감과 자부심을 제공한다.”
	내재적 동기의 지속 역할	무용 창작에 대한 흥미와 자기실현 욕구는 장기적인 학습 동기를 유지하는 핵심 요인으로 나타났다.	“보상 제도의 궁극적인 목표는 학생들이 ‘보상을 위해 창작하는 것’에서 ‘창작 자체를 즐기게 하는 것’으로 전환하도록 돕는 것이다.”
	동기의 역동적 변화	학생들의 학습 동기는 외부 보상과 내부 경험의 변화에 따라 지속적으로 변화하는 특징을 보였다.	“보상과 지도를 통해 학생의 참여도가 점점 높아졌고 창작 열정과 전문 능력도 크게 향상되었다.”
	동기와 보상 기대의 일치	학생마다 동기의 원천과 보상에 대한 기대가 다르기 때문에 차별화된 동기 유발 전략이 필요하다는 인식이 나타났다.	“학생들의 개인차가 크기 때문에 각자의 특성에 맞게 보상 방식을 조정해야 한다.”
	좌절 경험과 동기 저하	불합리한 보상 제도나 창작 과정의 좌절 경험은 학습 동기 저하로 이어질 수 있으며, 이에 대한 적절한 지도 전략이 필요하다.	“문제를 발견한 이후 보상 제도를 조정하였고, 그 결과 학생들의 창의성과 학습 동기가 크게 향상되었다.”

IV. 결론 및 제언

본 연구는 무용 안무 교육이라는 창의성과 실천이 중시되는 교육 현장에서, 보상 제도가 학습 동기에 미치는 영향의 메커니즘을 자기효능감의 핵심적인 매개 역할에 초점을 맞춰 규명하고자 하였다. 연구 결과, 보상 제도는 단순히 외부에서 주어지는 동기 유발제를 넘어서, 학습자의 내적 심리 과정과 상호작용하며 복합적인 경로를 통해 작동함이 확인되었다. 본 연구의 구조모형 분석에서 ‘보상 제도 → 학습 동기’ 경로의 표준화 계수(β = .255)는 통계적으로 유의할 뿐만 아니라, Cohen(1988)의 기준에 따라 중간 수준의 효과 크기를 가진다. 이는 보상 시스템의 개선이 학습 동기 향상에 실질적으로 기여할 수 있음을 시사한다. 반면, ‘자기효능감 → 학습 동기’ 경로(β = .144)는 작은 효과 크기에 해당하나, 이는 자기효능감이 동기 형성에 있어 보상 시스템에 비해 상대적으로 미묘하지만, 지속 가능한 내적 자원으로 작용할 수 있음을 반영한다. 구체적으로 보상 제도는 학습 동기에 직접적인 정적 영향을 미치는 동시에, 학습자로 하여금 자신의 능력에 대한 믿음인 자기효능감을 강화함으로써 간접적으로도 학습 동기를 높이는 이중 경로 구조를 형성하는 것으로 나타났다. 이 발견은 자기결정성 이론의 관점에서 외재적 동기와 내재적 동기가 서로 대립하지 않으며, 잘 구조화된 외부 조건(보상 제도)이 오히려 내재적 동기의 기반이 되는 심리적 요구(유능감)를 충족시키고 궁극적으로 더 자발적인 학습으로 전환하는 과정을 지지한다고 해석할 수 있다.

연구에 참여한 학습자들은 보상 제도에서 가장 중요한 요소로 보상의 다양성과 개인화된 피드백, 그리고 그 적시성을 꼽았다. 이는 그들이 단순한 물질적 보상보다는 자신의 학습 과정과 진정성 있게 연결되고, 자신의 노력과 성장을 인정받는 것을 더 큰 동력으로 삼고 있음을 의미한다. 특히 무용 안무 교육

www.kci.go.kr

에서 교수자가 제공하는 구체적이고 긍정적인 피드백은 학습자로 하여금 불확실한 창작 과정에서도 자신의 선택과 기술에 대한 확신을 갖게 하는 데 결정적인 역할을 하였으며, 이렇게 강화된 자기효능감은 외부 평가나 보상에 대한 의존도를 상대적으로 낮추는 결과로 이어졌다. 한편, 통계 분석 결과에서 주목할 점은 자기효능감의 하위 요소 중 '자신감'과 외재적 동기 간의 관계였다. 두 변수 간의 피어슨 상관계수는 통계적으로 유의하지만, 그 절대값이 매우 작게 나타났는데, 이는 표본 크기가 충분히 커 아주 미미한 관계도 검출되었을 가능성을 시사하며, 실질적으로 두 개념 간의 선형적 연관성이 매우 약함을 보여준다. 따라서 이 결과를 해석할 때는 통계적 유의성과 더불어 효과 크기의 관점에서 주의를 기울일 필요가 있다.

연구 결과가 시사하는 바는, 무용 안무 교육에서 보상 제도의 효과는 단순한 '유무'가 아니라 그 '설계 방식'에 깊이 좌우된다는 것이다. 첫째, 보상이 학습 과정 전체에 걸쳐 지속적인 동기를 부여하기 위해서는 단편적인 결과물만이 아닌, 아이디어 개발, 협력, 기술 습득과 같은 '과정' 자체에 대한 인정과 보상이 제도적으로 통합되어야 한다. 둘째, 어떠한 보상도 구체적인 피드백과 분리되어서는 안 된다. 보상이 단순한 보상으로 끝나는 것이 아니라, 그것이 왜 주어졌는지에 대한 명확한 설명과 함께 제공될 때, 학습자는 자신의 강점과 개선점을 이해하고 자기효능감을 공고히 하는 기회로 삼을 수 있다. 셋째, 보상 제도의 공정성과 투명성은 학습자의 수용성과 동기에 대한 신뢰의 초석이다. 평가 기준이 명확히 공개되고, 교수자 일방의 평가뿐만 아니라 동료 평가나 자기 성찰과 같은 다각도의 평가가 결합할 때 제도에 대한 신뢰가 구축된다. 넷째, 모든 학습자가 동일한 보상에 반응하는 것은 아니다. 특히 자기효능감 수준이 상대적으로 낮은 학습자들에게는 작은 단계의 성취를 제도적으로 인정하고 강화해주는 맞춤형 접근이 필요하며, 이를 통해 점진적으로 외부 보상에 의존하는 동기에서 활동 자체의 가치를 발견하는 내재적 동기로의 전환을 지원할 수 있다. 다섯째, 궁극적으로 모든 보상 제도의 목표는 학습자로 하여금 무용 창작이라는 예술 행위 내재의 즐거움, 표현의 보람, 예술적 성취감과 같은 내적 동기의 원천을 스스로 발견하도록 유도하는 데 있어야 한다.

본 연구는 이러한 결론을 도출하는 데 의미 있는 발견을 제공했으나, 몇 가지 방법론적 한계를 지니고 있어 그 해석에 주의를 필요로 하며, 이는 향후 연구의 방향을 제시한다. 연구 설계가 단일 시점의 자료 수집에 기반한 단면 연구이므로 변인 간 인과관계를 단정하기에는 제한이 있다. 또한, 편의 표본 추출법을 사용했고 자료수집이 자기 보고식 설문에 크게 의존하였으므로, 연구 결과의 일반화 가능성에는 일정 정도 제약이 따를 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 본 연구에서 제안된 이중 경로 모델의 인과적 방향성을 보다 엄격히 검증하기 위해 실험적 설계나 종단적 연구를 고려해 볼 수 있다. 또한, 무용 안무 교육이라는 특정 맥락에서 발견된 이러한 메커니즘을 다른 예술 장르나 일반 교육 환경으로 확장 적용하여 그 타당성을 검토하는 것도 의미 있을 것이다. 나아가 보상의 유형(사회적/물질적)과 제공 빈도, 시기 등이 자기효능감과 학습 동기의 다양한 하위 요소에 미치는 미묘한 상호작용 효과를 탐색하거나, 관찰이나 포트폴리오 분석과 같은 질적 방법을 보조적으로 활용하여 연구의 깊이를 더할 수 있을 것이다. 이러한 지속적인 탐구를 통해 무용 교육 현장에 실천적 지혜를 제공하는 동시에, 학습 동기에 관한 이론적 이해를 풍부하게 하는 데 기여하기를 기대한다.

www.kci.go.kr

■ 참고문헌

김현남(2013). 무용전공 대학생의 무용참여동기와 탈동기화 및 진로결정 자기효능감의 관계. **무용예술학연구, 40**(1), 43-65.

이우정(2024). 무용전공생의 자기효능감이 무용정서표현성 및 생활만족도에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과 분석을 중심으로. **무용예술학연구, 97**(4), 95-119.

유영란(2010). 무용전공 대학생의 불확실성에 대한 인내력 부족과 자기효능감이 진로결정 태도에 미치는 영향. **무용예술학연구, 30**(30), 115-138.

Alamri, H., Lowell, V., Watson, W., & Watson, S. L. (2020). Using personalized learning as an instructional approach to motivate learners in online higher education: Learner self-determination and intrinsic motivation. ***Journal of Research on Technology in Education, 52***(3), 322-352.

Chandnasaro, D., & Detkhrut, P. (2025). Using The Obe Educational Concept To Design A Choreography Course For Teachers' colleges Aligned With Their Talent Development. ***Library of Progress-Library Science, Information Technology & Computer, 45***(1).

Chen, M. H., Zheng, L. L., & Zhu, M. G. (2023). A survey study on the current status of chemistry learning motivation in high school. ***Secondary School Chemistry Teaching Reference (24)***, 17-20.

Faysal, M., Tabroni, I., Jie, L., Jixiong, C., Nitin, M., & Bradford, S. (2023). Giving prizes (reward) and its influence on student learning motivation. ***Journal Emerging Technologies in Education, 1***(2), 129-143.

Ferrer, J., Ringer, A., Saville, K., A Parris, M., & Kashi, K. (2022). Students' motivation and engagement in higher education: The importance of attitude to online learning. ***Higher Education, 83***(2), 317-338.

Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation in Learning. ***Asian J Educ Soc Stud***.

Grolnick, W. S., Heddy, B. C., & Worrell, F. C. (2024). ***Motivation myth busters: Science-based strategies to boost motivation in yourself and others***. American Psychological Association.

Kassing, G., & Jay, D. M. (2020). ***Dance teaching methods and curriculum design: Comprehensive K-12 dance education***. Human Kinetics Publishers.

Kuo, T. M., Tsai, C. C., & Wang, J. C. (2021). Linking web-based learning self-efficacy and learning engagement in MOOCs: The role of online academic hardiness. ***The Internet and Higher Education, 51***, 100819.

Li, Z., & Shang, M. J. (2024). A study on the assessment of self-efficacy of Civics teachers and the path of improvement - Based on the questionnaire survey of the course 'Introduction to Socialist Thought with Chinese Characteristics in the New Era of Xi Jinping'. ***Journal of Hubei Institute***

www.kci.go.kr

of Technology (Humanities and Social Sciences Edition (05), 37-45.

Richard, V., Holder, D., & Cairney, J. (2021). Creativity in motion: Examining the creative potential system and enriched movement activities as a way to ignite it. ***Frontiers in Psychology, 12***, 690710.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. ***Contemporary educational psychology, 61***, 101860.

Schunk, D. H. (2023). Self-regulation of self-efficacy and attributions in academic settings. In ***Self-regulation of learning and performance*** (pp. 75-99). Routledge.

Tao, D., Gao, Y., Cole, A., Baker, J. S., Gu, Y., Supriya, R., ... & Awan-Scully, R. (2022). The physiological and psychological benefits of dance and its effects on children and adolescents: A systematic review. ***Frontiers in Physiology, 13***, 925958.

Wu, H., Li, S., Zheng, J., & Guo, J. (2020). Medical students' motivation and academic performance: the mediating roles of self-efficacy and learning engagement. ***Medical Education Online, 25***(1), 1742964.

Yao, Y. Q., & Tang, B. Q. (2016). The impact of teaching incentive model on academic performance of students in higher education - an empirical study based on questionnaire data. ***Journal of Nanjing University of Finance and Economics (03)***, 83-90.

논문투고일 2025. 12. 28.
심 사 일 2026. 02. 19.
심사완료일 2026. 03. 15.

www.kci.go.kr

Abstract

The Dual-Pathway Mechanism through Which Reward Systems Influence Self-Efficacy and Learning Motivation in Dance Choreography Education

NI, YUJUN

Dance Education Doctor, Philippine Christian University

This study examines how reward systems in dance choreography teaching influence students' self-efficacy and learning motivation. Data were collected through a questionnaire survey of 382 undergraduate dance majors and in-depth interviews with five teachers and five students.

The findings show that reward systems have a significant direct positive effect on learning motivation and also indirectly enhance motivation by improving students' self-efficacy, confirming a dual-pathway mechanism in motivation formation. In dance education, reward systems function both as a direct driver of learning motivation and as a supportive factor that strengthens students' psychological resources and promotes intrinsic motivation.

The results suggest that effective and sustainable motivation in dance education can be achieved by integrating well-designed reward systems with strategies that enhance students' self-efficacy, thereby creating a teaching model where external incentives and internal psychological mechanisms work together.

Keywords: Reward System(보상 제도), Self-Efficacy(자기효능감), Learning Motivation(학습 동기), Dance Education(무용 교육), Higher Education(고등 교육)

www.kci.go.kr