



## 저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 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 8월

교육학석사(무용교육)학위논문

# 고등학교 무용지도자의 리더십 유형이 지도자 신뢰 및 무용수행능력에 미치는 영향

조선대학교 교육대학원

무용교육전공

김 세 진

# 고등학교 무용지도자의 리더십 유형이 지도자 신뢰 및 무용수행능력에 미치는 영향

The Influence of Leadership Types of High  
School Dance Leaders on Leadership Trust and  
Dance Performance

2022년 8월

조선대학교 교육대학원

무용교육전공

김 세 진

# 고등학교 무용지도자의 리더십 유형이 지도자 신뢰 및 무용수행능력에 미치는 영향

지도교수 : 임 지 형

이 논문을 교육학석사(무용교육) 학위신청 논문으로 제출함.

2022년 4월

조선대학교 교육대학원

무용교육전공

김 세 진

# 김세진의 교육학 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 서영인

위원 조선대학교 교수 이숙영

위원 조선대학교 교수 임지경

2022년 6월

조선대학교 교육대학원

# 목 차

## ABSTRACT

<b>I. 서 론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	1
2. 연구모형 .....	4
3. 연구문제 .....	4
4. 용어의 정리 .....	5
<b>II. 이론적 배경</b> .....	<b>7</b>
1. 리더십 .....	7
1) 리더십 개념 .....	7
2) 리더십 발전과정 .....	9
2. 리더십 유형 .....	11
1) 임파워링 리더십 .....	11
2) 서번트 리더십 .....	12
3) 변혁적 리더십 .....	14
4) 카리스마 리더십 .....	16
3. 지도자 신뢰 .....	17
4. 무용수행능력 .....	19
<b>III. 연구방법</b> .....	<b>21</b>
1. 연구대상 .....	21
2. 조사도구 .....	22

3. 자료처리 방법 .....	25
4. 설문지의 타당도 및 신뢰도 검증 .....	26
<b>IV. 연구결과 .....</b>	<b>35</b>
1. 인구통계적 특성에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이 분석 .....	35
2. 리더십유형과 지도자신뢰의 인과관계 .....	43
3. 지도자신뢰와 무용수행능력의 인과관계 .....	45
4. 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 관계검증 .....	47
<b>V. 논 의 .....</b>	<b>50</b>
1. 인구통계적 특성에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이 검증 .....	50
2. 리더십유형과 지도자신뢰의 인과관계 .....	51
3. 지도자신뢰와 무용수행능력의 인과관계 .....	53
4. 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 관계검증 .....	54
<b>VI. 결 론 .....</b>	<b>56</b>
 참고문헌 .....	 58
부    록 .....	65

## 표 목 차

표 1. 리더십 정의 .....	8
표 2. 임파워링 관련 리더행동 정의 .....	12
표 3. 인구통계적 특성 .....	22
표 4. 설문지의 구성 .....	23
표 5. 설문지의 구성 .....	27
표 6. 능력, 일관성의 탐색적 요인분석 .....	28
표 7. 기술적, 예술적의 탐색적 요인분석 .....	29
표 8. 리더십 유형의 확인적 요인분석 .....	31
표 9. 능력, 일관성의 확인적 요인분석 .....	32
표 10. 기술적, 예술적의 확인적 요인분석 .....	33
표 11. 상관관계분석 .....	34
표 12. 성별에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석 .....	36
표 13. 학년에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석 .....	38
표 14. 참여기간에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이 분석 .....	40
표 15. 무용장르에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이 분석 .....	42
표 16. 리더십 유형이 지도자신뢰 중 능력에 미치는 영향 .....	43
표 17. 리더십 유형이 지도자신뢰 중 일관성에 미치는 영향 .....	44
표 18. 지도자신뢰가 무용수행능력 중 기술적에 미치는 영향 .....	45
표 19. 지도자신뢰가 무용수행능력 중 예술적에 미치는 영향 .....	46
표 20. 연구모형의 구조 방정식 적합도 모형 분석 결과 .....	48
표 21. 연구모형의 변인 간 관계검증 .....	49



## 그림 목 차

그림 1. 연구모형 .....	4
------------------	---

## ABSTRACT

# The Influence of Leadership Types of High School Dance Leaders on Leadership Trust and Dance Performance

Kim Se-Jin

Adviser : Prof. Lim Ji-Hyeong Ph. D.

Major in Dance Education

Department of Dance Education.

Graduate School of Chosun University

The purpose of this study is to examine how the dance instructor's leadership style perceived by non-major high school students affects the leader's trust and dance performance ability, and to enhance the leader's competency by selecting the effective leadership style of the dance instructor.

For this purpose, high school dance majors from Gwangju and Jeollanam-do were selected as the population, and the research period was 2 months from March to May 2022, and a survey was conducted with a total of 380 people. Convenience sampling method was used for the survey method, and the self-evaluation method was used for evaluation. Out of a total of 380 questionnaires, a total of 360 questionnaires were used for the final study, excluding 20 questionnaires in which questions

were filled in or omitted. The data processing of this study is based on the statistical package program SPSS Ver. 26.0 and AMOS 26.0 were used for computational processing. Statistical techniques used in this study include frequency analysis, independent sample T-test, one-way ANOVA, exploratory factor analysis, and reliability analysis (Cronbach's  $\alpha$ ), confirmatory factor analysis, correlation analysis, multiple regression analysis, structural equation model it was derived

First, among the sub-factors of leadership type and leader trust, it had a partial effect on ability. Second, among the sub-factors of leadership style and trust in leaders, it had a partial effect on consistency. Third, trust in the leader had a partial effect on technology among the sub-factors of dance performance. Fourth, trust in the leader had a partial effect on artistic among the sub-factors of dance performance.

Through these research results, high school dance instructors seek various ways for class participants to form an emotional relationship of trust with the dance class students, actively collect and reflect the participants' opinions in class content, and express physical and emotional expressions. If the goal of the dance class is clearly set, a trusting relationship with the dance class participants will be formed. In addition, if the dance instructor instructing non-majors seeks various teaching methods without being limited by the limited genre and boundaries of dance, but with a clear goal, the dance performance ability of non-major students will be enhanced.

# I. 서 론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

교육부는 현대사회의 교육적 패러다임 변화와 학령인구 감소로 인해 미래 교육과정의 개정 방향을 학습자 주도의 개별화된 맞춤형 교육과정에 초점을 맞추어 학교 교육과 평생교육의 유기적 상호작용으로 연계하는 학습경험으로의 자기 주도적 학습을 장려하도록 학교의 교육과정 패러다임이 변하고 있다(교육부, 2021). 이러한 교육부의 교육과정 패러다임 변화는 모든 교과 분야에서 이루어지고 있으며 무용 교과도 예외는 아니다(이수연, 2007).

무용교육은 신체의 기술적인 측면에 초점을 두지 않고 신체를 이용하여 개인의 감정과 사상을 움직임으로 표현하는 것을 교육적 가치로 두고 있으며 시간과 공간 그리고 관계를 통한 예술교육으로서의 가치를 실현하고 있다(Brinson, 1991; Briggs, 1974).

현재 학교에서의 무용교육 형태는 체육교과 내 ‘신체-움직임’, ‘표현활동’의 예술교육으로 이루어지고 있다. 무용교육이 음악 교과와 미술 교과와 같이 독립된 교과로서 존재하진 않지만 1차 교육과정에서부터 7차 교육과정까지 체육교과의 한 영역으로서 존재해왔고, 예술적 가치가 타 교과보다 높은 수업으로 인식되는 등 중요성을 인정받아 왔다(윤지영, 2008). 학교 교육에서 무용교육의 목표는 예술작품, 무용공연으로의 완벽한 창작결과물보다 무용수업 자체에서 인간의 전인적 발달과 무용을 통한 전존재(全存在)의 관계를 발견하도록 하는 것을 목표로 하고 있다(박은정, 2003). 이에 윤지영(2008)은 학교 무용교육은 체육 교과 내의 하나의 영역으로 존재하는 ‘무용’ 혹은 ‘표현활동’ 영역에 있어 교사의 수준에 의해 무용교육이 질과 내용이 좌우되고 수업 운영의 주체인 교사의 역할이 무엇보다 중요하다 하였으며, 전선희(2010)는 무용교육은 무용 교사의 직접적 관여에 의한 무용 수행과정으로 이루어짐에 따라 지도자의 역할과 리더십이 매우 중요

하다 하였다(소현주, 2018). 선행연구의 조사자료에 따르면 무용 수행에서의 지도자의 역할의 중요성을 엿볼 수 있으며, 이를 통해 무용 수행과정을 좌우하는 주요 요인임을 알 수 있겠다.

리더십은 조직이 성공을 이루기 위해 리더가 갖추어야 할 필수 역량이며(김봉준, 정주나, 신연지, 오경록, 2017), 조직이 추구하는 목표를 달성하기 위해 구성원들의 협조를 유도하고 조율하는 역할을 담당하고 이러한 일련의 과정을 통해 조직의 성과에 연결하는 임무를 하는 것이 리더십이다(배민동, 2011). 무용지도자의 리더십 역시 학생들이 무용 수행과정에 있어 창의적이고 주체적인 무용 수행을 할 수 있도록 효율적으로 통제하고 수업을 진행하는 일련의 과정이라 할 수 있다(남윤호, 2021). 일반고등학교 무용수업의 경우 학생들의 관심사가 예술 교과보다는 대학입시에 비중이 높은 일반교과에 편중되어 있어, 학생들에게 무용수업에 대한 매력을 어필하고 무용수업에 대한 만족도를 지속적으로 높여 줄 수 있는 지도자가 필요하며, 이를 위해 무용지도자와 학생들 간의 신뢰와 상호작용이 매우 중요하다. 김혜정, 박혜은(2010)은 무용을 교육하는 과정에서 무용지도자의 리더십 유형은 무용수업의 만족을 결정짓는 지배적인 결정요인이라 하였다.

리더십과 리더십 유형에 관한 연구는 1970년대부터 현재까지 지속적으로 연구가 진행되고 있는데, 스포츠 리더십 연구에서 선구자로 불리는 Chelladurai(1978)은 스포츠에서 리더십의 개념은 특정 상황과 한가지 입장에서 규정될 수 없으며, 지도자와 집단 구성원들의 상호협조적 관계가 작용할 때 추구할 수 있다고 하였다. 김민정(2006)은 무용지도자의 교수 행동유형에 따라 만족, 신뢰 등 인식의 차이가 다르게 나타난다고 하였으며, 이만령(2006)은 교수-학습활동에서 교사의 교수 방법과 교수 행동유형이 학습만족도의 중요요소라고 하였다. 한편, 이승은(2008)은 지도자의 리더십 유형은 팀의 승·패가 결정되는 중요요소라고 주장하였고, 이한규, 임변장, 김현진(1991)은 코치의 리더십은 팀 응집력, 팀 개개인의 기술, 전술에 영향을 미치며 경기력에 직접적 영향을 미친다고 하였다.

Burt와 Knez(1996)은 신뢰는 상호작용을 하는 상대방의 행동을 예측할 수 있게 하고 당사자 간 믿음을 형성함으로써 조직과 구성원이 목표달성을 위한 협동 행위를 높인다고 하였다. 신체 기술로 경쟁하는 체육과 달리 신체를 통해 표현하

는 영역인 무용수업에서 지도자와 학생 간 원활한 의사소통을 통한 신뢰는 무용수업의 동기유발과 긍정적 상호작용으로 지도효과를 높일 수 있기에 무엇보다 중요하다.

양지현(2014)의 연구에서 무용전공생의 지도 효율성을 높이기 위해서 지도자와 학생 간 신뢰형성이 중요요소라 언급하였고, 김혜정, 박혜은(2010)의 연구에서 무용전공 대학생의 무용수행능력을 높이기 위해서는 지도자와 학생 간 상호작용을 통한 신뢰와 믿음이 중요하다 하였다. 지도자 신뢰에 대한 연구는 경영학, 체육학, 심리학 등 국·내외에서 다양하게 연구되어 왔다(이재연,2002; 최성욱, 2002; Mayer, Davis & Schoorman, 1995). 무용분야에서도 무용지도자와 학생의 심리적 연구(김형섭, 2010; 박정은, 2005; 강지혜, 2010)가 연구되어 왔다.

무용수행능력은 무용을 수행하며 달성할 수 있는 목표를 설정하고, 목표에 도달하기 위해 끊임없이 노력하며 얻어진 결과물이라 할 수 있다(김해주, 2013). 교사의 지도행동유형과 무용수행능력의 관계는 매우 밀접한 요인으로 작용되고 있는데 김혜정, 박혜은(2010)의 연구에서 무용교사의 지도행동유형은 학생들의 수행집중도와 수행자신감에 영향을 미치는 요인라고 하였고, 정은정(2002)는 무용지도자의 교수행동이 무용성취능력에 다각적으로 밀접한 관계가 있다고 하였다.

그러나 무용 분야에서 지도자의 리더십유형에 대한 연구는 무용전공생에 국한되어 이루어지고 있으며 일반 고등학생이 요구하는 무용지도자의 리더십유형에 대한 연구는 매우 미흡한 상황이다. 무용교육은 전공생과 일반 고등학생이 배우는 난이도와 인지도의 차이, 중요도의 차이를 고려하여 학교라는 기관에서 학생들이 요구하는 지도자 유형을 파악하여 입시에 필요한 주요교과가 아닌 예체능교과를 효율적이고 만족도가 높도록 수업의 질을 향상하고 더 나아가 무용수행을 이루는데 효과적인 지도 방향을 제시할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 일반 고등학생이 지각한 무용지도자의 리더십 유형이 지도자 신뢰와 무용수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 무용지도자의 효과적인 리더십유형을 선별하여 지도자의 역량을 높이는데 기여할 것으로 기대한다.

## 2. 연구모형

본 연구는 무용지도자의 리더십을 통한 일반고등학생들에 지도자신뢰 및 무용수행능력에 어떠한 영향을 미치는가의 연구문제를 규명하기 위해 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였다.

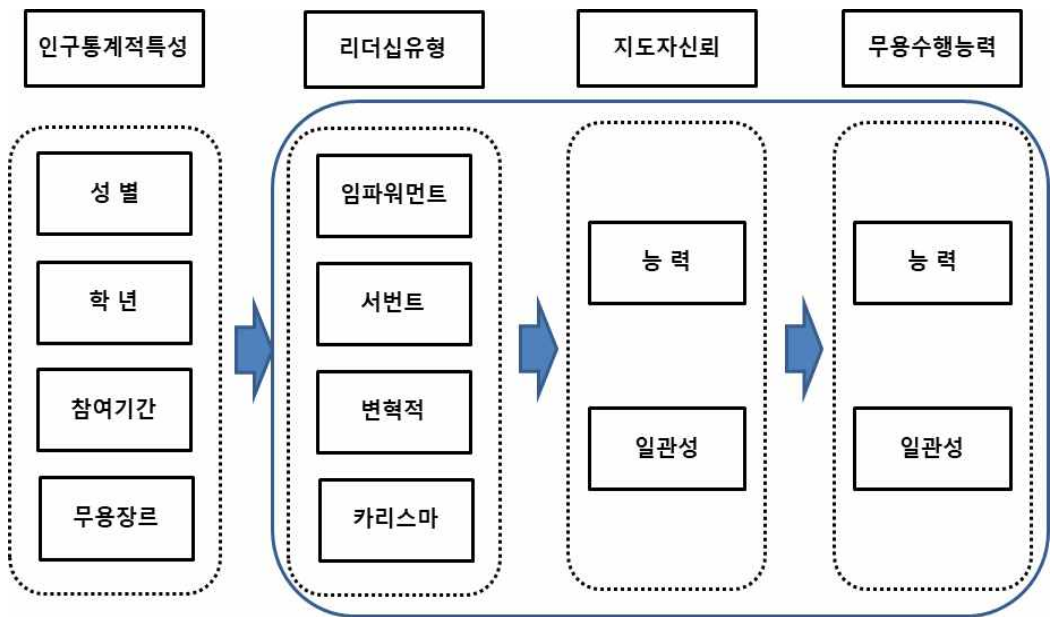


그림 1 연구모형

## 3. 연구문제

본 연구를 통해 무용지도자의 리더십을 통한 일반고등학생들의 지도자신뢰 및 무용수행능력의 영향력을 규명하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 인구통계적특성(성별, 학년, 참여기간, 무용장르)에 따른 무용지도자의

리더십 유형(임파워먼트리더십, 서번트리더십, 변혁적리더십, 카리스마리더십), 지도자 신뢰(능력, 일관성), 무용수행능력(기술적, 예술적)은 어떠한 차이가 있는가?

둘째, 무용지도자의 리더십 유형(임파워먼트리더십, 서번트리더십, 변혁적리더십, 카리스마리더십)이 일반고등학교 학생들의 지도자신뢰(능력, 일관성)에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 일반고등학생의 지도자신뢰(능력, 일관성)가 무용수행능력(기술적, 예술적)에 어떠한 영향을 미치는가?

넷째, 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 구조적 관계는 어떠한가?

## 4. 용어의 정리

### 1) 임파워링 리더십

본 연구에서 임파워링 리더십은 조직구성원이 목표달성 할 수 있도록 리더의 상황적 역량을 통해 구성원의 동기부여, 자기주도성을 함양하도록 솔선수범 함으로서 조직의 임파워먼트 환경을 조성하는 리더십이라 정의한다.

### 2) 서번트 리더십

본 연구에서 서번트 리더십은 리더가 조직구성원의 욕구를 수용하여 구성원의 조직 내 구성원 관계, 업무 만족과 능력을 향상할 수 있도록 봉사하는 리더십이라 정의한다.



### 3) 변혁적 리더십

본 연구에서 변혁적 리더십은 리더가 조직구성원들로 하여금 목표를 정확하게 인식하도록 하고, 구성원의 니즈를 파악하여 수용함으로써 일방적인 업무방식을 고집하는 것이 아닌 다채로운 업무방식을 사용하도록 권하며 이를 통해 구성원들의 동기부여와 참여욕구를 자극하는 리더십이라 정의한다.

### 4) 카리스마 리더십

본 연구에서 카리스마 리더십은 리더가 목표에 대한 사명감과 카리스마적 위엄있는 행동으로 업무를 주도하고 조직구성원으로 하여금 모범을 보이며 구성원이 지도자의 비전과 목표를 신뢰하여 따르도록 하는 리더십이라고 정의한다.

### 5) 지도자 신뢰

신뢰란 특정한 사람이나 타인을 믿고 의지하는 것이며 진실함, 정직함, 일 또는 맡은 임무를 제대로 수행할 것이라는 기대감으로 정의된다.

### 6) 무용수행능력

‘능력’은 할 수 없을 것 같은 일도 스스로 해내는 힘과 정신, ‘수행’은 계획한 일을 적절하게 해내는 것 (여차현, 2021)이며, 무용수행능력은 무용동작을 수행하기 위한 체력, 적성, 예술성, 기술성으로 정의된다.

## II. 이론적 배경

### 1. 리더십

#### 1) 리더십 개념

리더십은 리더(Leader)와 십(Ship)이라는 두 단어가 합쳐진 것으로 무리를 자발적으로 활동에 참여하게 하여 무리의 목표를 달성하도록 이끄는 지도자의 능력이다(두산백과). 리더십은 리더의 자격조건 혹은 자질 등 필수적 요건으로 조직 내의 구성원들을 관리, 감독하여 조직의 궁극적인 목표에 능률적으로 도달할 수 있는 역량이다. 리더십 문제는 사회과학, 스포츠, 교육 등 다양한 분야에서 논의되고 있다. 특히, 사회과학분야에서 중점적으로 논의되고 있는데, 이는 조직 성과와 밀접한 인과관계가 있으며, 조직 행동연구에 있어 중요요인이기 때문이다(Pfeffer, 1978). 조일현(2002)은 리더십 이론의 발전은 조직의 효율적 기능화를 위한 리더의 선택이나 훈련을 개선할 수 있으며 이를 통해 조직의 성과는 높아진다고 주장하였으며 최은규(2008)는 리더십은 조직 내의 공동의 목표를 효율적으로 달성하기 위한 필수적 요소라고 하였다.

리더십은 시대, 상황, 환경에 따라 다양하게 정의되고 있으며 특히 조직의 유기적 변수로 인한 다양한 접근방식으로 연구가 진행되고 있어 현재까지도 리더십에 대한 정의가 명확하게 규명할 수 없어 다양한 영역에서의 의미가 모호하다(Schein, 1985).

Bennis & Nanus(1985)는 리더십에 관련하여 350여개 정의를 연구하였고, 김오현(2005)는 리더십에 대한 개념은 상황적, 환경적 불특정 다수의 여건에 의해 결정되는 것으로 하나의 상황만을 가지고 정의할 수 없다고 하였다. 금지수(2012)는 리더십을 이끄는 리더는 여러 변수에 따른 다양한 기능과 역할을 수행하기

때문에 리더십에 관한 명확하고 포괄적인 정의는 불가능하다 하였다.

리더십은 다양한 분야에서 논의되고 있는 만큼 이에 대한 정의 또한 다양하므로 현재까지 제시되고 있는 리더십의 정의는 다음과 같다.

표 1 리더십 정의

연도	연구자	리더십 정의
1935	Tred	구성원 개개인에게 영향력을 가하여 공동으로 목표하는 방향을 상호협조하에 달성하도록 하는 역량 및 활동
1957	Hemphil & Coons	집단이 개인의 행동으로 인해 공동의 목표로 나아가는 것
1960	Pfiffner & Presthus	개인이 집단과 구성원을 자극하여 자의적으로 협조하게 하여 목표를 달성하는 예술
1963	Stogdill	집단의 활동과정에 영향을 주어 조직목표를 성취하게 하는 것
1968	Hollander & Julian	2명 이상의 사람 사이에 영향 관계를 주고받는 것
1969	Gibb	타인과의 의사소통을 통하여 문제해결의 원인을 규명하고 해결하는 것
1978	Katz & Kahn	조직 내의 상황에서 수동적 지시 이행 이상의 결과를 내는 것
1984	한영춘	조직 내의 여러 변수를 개인의 실제적 능력으로 해결하는 활동이며, 이러한 활동으로 조직 구성원에게 영향력을 가함으로써 구성원 개개인이 능동적 지도자의 역할을 하게 하는 하나의 지도과정
1985	Bass	인간사회 문화의 가장 오래된 단어이자 조직의 성패를 좌우할 수 있는 것
1989	Yikl	조직이나 집단의 한 구성원이 조직의 목표를 달성할 수 있는 전반적 과정(동기부여, 상호협조적 관계 유지, 조직 구성원들의 자신감 및 기술 개발, 조직의 목표와 전략 수립)
2001	Northouse	개인이 조직의 공동의 목표를 위해 조직 구성원들에게 영향을 미치는 전반적 과정

리더십 정의는 연구에 따라 다른 내용으로 정의하고 있으나 공통적으로 집단화 현상에서 영향을 주고받는 요인으로 정의하고 있다(김영길, 1999). 기존의 리더십은 조직의 지도자 위치에서 연구가 진행되어 왔으나 현대에 이르러 리더십의 의미는 시대의 변화에 따른 조직 형태의 유기적 변화로 다각적인 의미로 이해되고 있다.

## 2) 리더십 발전과정

앞서 언급했듯이 집단과 조직을 이끄는 리더십에 관련된 연구는 오랜기간 지속적으로 연구되어 왔으며, 리더십을 바라보는 시각이 시대적 변화에 따라 다각적으로 해석되어 왔다. 최초의 리더십은 1940년대에 지도자의 특징, 체질, 기술 등 타고난 특성을 연구하여 조직을 효율적으로 이끄는 데 성공한 리더와 성공하지 못한 리더의 소질을 규명하고자 하였다. Bass(1948)과 R. Stogdill(1970)은 성공한 리더의 특성을 ①신체 ②사회적 배경 ③지능과 능력 ④성격 ⑤책임감 ⑥사회적 의사소통 6가지로 분류하였다. 이러한 특성이론은 개인의 타고난 특성을 전제로 이루어진 리더십으로 리더의 공통적 요소와 일관성을 규명하기 어려워지면서 1950년대에 이르러 일관성 있는 해석이 가능한 새로운 리더십의 필요성이 제기되었다.

개개인의 고유한 성격과 타고난 특성에 기반한 리더십이 강력한 비판을 받으면서 1950년대 리더로서의 기술과 행동, 유효성에 초점을 맞춘 행동이론에 대한 연구가 진행되었다(금지수, 2012). 행동이론은 리더가 조직을 이끄는 데 있어, 조직 구성원을 향한 행동과 상호작용을 통해 리더의 유효성을 결정짓는 것이며, 이를 통해 연구한 리더십 유형에는 권위적·민주적·자유방임적 유형, 주도적·배려적 유형, 종업원 중심·업무 중심 유형이 연구되었다. 행위이론은 리더와 구성원과의 관계를 업적과 공동의 목표달성을 위한 상호관계 목적으로 규명하였으나 유기적 변화가 많은 상황에 있어 보편적 입장을 취한다는 점에서 상황에 따른 리더십에 관한 연구의 필요성이 제기되었다.

조직내에서 리더는 다양한 현장의 변수에 의해 영향을 받고 그에 따른 리더십의 가치가 판단되는 것이 리더십 상황이론이다. 상황이론은 리더십의 초점을 리더 자체에 두는 것이 아닌 조직, 리더, 구성원이 겪는 상황에 의해 리더의 가치가 좌우된다는 것이다. 강영순, 백기복, 김정훈(2001)는 리더십은 조직이 처해 있는 현장상황과 분리된 상태에서 발휘될 수 없으며, 조직내의 다양한 현장변수들 즉 환경의 상황적 요소들과의 상호작용하여 대처하는 것이라고 하였다.

Fiedler(1964)는 상황이론에서 리더십은 리더와 조직구성원의 상호작용 유형, 그에 따른 상황의 호의성에 의해 리더십의 효과성이 결정된다 주장하였다. 1960년대 이후부터는 상황변수에 대한 조절변수를 찾는 연구가 리더십 연구에서 주를 이루었는데 Fiedler(1967)은 리더십 유형을 분류하는 LPC(least preferred coworker)척도를 개발하여, 조직 내의 과거 혹은 현재 상황에서 ‘가장 함께 일하고 싶지 않은 동료’를 생각하며 구성원간 등급을 매겨 합산된 점수에 따라 LPC계수가 낮을수록 과업지향 리더, LPC계수가 높을수록 관계지향 리더로 분류하였다. R. J. House는 경로-목표이론(path-goal theory of leadership)을 제시하였는데 이는 동기유발 기대이론과 리더십 연구를 결합한 이론으로 리더의 역량은 조직 구성원의 만족과 동기에 긍정적인 영향을 미치는 것이라고 주장하였다.

리더십 유형중 특성이론, 행동이론, 상황이론은 전통적 리더십이론이라 분류되며 1980년대 이후에는 변혁추구 리더십, 육성이론등 다양한 리더의 유형에 관한 연구들이 진행되었다(김기황 2012). 최근에는 변혁적 리더십, 거래적 리더십, 셀프리더십, 감성리더십, 공유리더십 등 조직의 특성에 따른 새로운 리더십 유형에 관한 연구가 이루어지고 있다(이용수, 2010).

## 2. 리더십 유형

### 1) 임파워링 리더십

임파워링 리더십은 임파워먼트 개념을 리더십에 적용시킨 이론이다. 임파워먼트는 1980년대 경영학 분야에 도입된 개념으로 조직 내·외의 환경과 시대에 따른 기술변화와 관련하여 구성원들의 자기주도적 태도와 행동을 촉진시켜 생산성을 높이는 조직적 개념이다(Amundsen & Martinsen, 2015). 조직은 급변하는 시대와 그에 따른 산업체의 환경에 적응하기 위해 수직적·위계적 조직구조에서 수평적인 팀 체제로의 변화를 추구하고 있으며(Lee, et al., 2018), 이를 위한 리더의 역할이 중요하게 작용한다(최순주, 2021). 임파워링 리더십의 개념은 한가지로 특정지을 수 없으며 구성원들의 자기주도성을 함양할 수 있는 조직 내의 환경과 이를 조성할 수 있는 동기부여, 책임부여, 기술개발, 코칭 등 리더의 여러 상황적 역량이 요구되기에 현재까지 임파워링 리더십에 대한 구체적 합의점은 도출되지 않았다(Conger & Kanungo, 1988).

임파워링 리더십 관점은 두가지로 구분할 수 있다. 첫째, 리더가 구성원에게 권한 공유, 자율성 및 책임부여를 통한 사회구조적 관점에서의 리더 행동에 초점을 맞춘 관점이다(Manz & Sims Jr., 1990; Strauss, 1964). 둘째, 조직 내 구성원들의 심리적 관점에 초점을 맞춘 것으로, 구성원들의 자기효능감, 직무인지등 구성원들의 심리적 반응에 초점이 있다(Kirkman & Rosen, 1997; Thomas & Velthouse, 1990).

임파워링 리더십은 구성원들의 심리적 임파워먼트를 끌어내는 리더의 행동 집합으로, 조직내·외의 환경변화에 대비할 수 있고 효율적 직무환경을 이끌어내는데 긍정적 영향을 미치는 요인이다(Zhang & Bartol, 2010).

임파워링 리더의 행동은 구성원의 심리적 임파워먼트를 예측할 수 있는 개념으로, 학자들의 연구에 따른 리더 행동을 정의하면 <표 2>와 같다.

표 2 임파워링 관련 리더행동 정의

연도	연구자	리더 행동 정의
2000	Konczak et al.	<p>임파워링 관련 리더행동을 측정하기 위해 LEBQ (Leader Empowering Questionnaire) 개발</p> <p>&lt;임파워링 리더 행동 관련 하위요인&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 권한위임</li> <li>② 책임부여</li> <li>③ 자기주도적 의사결정</li> <li>④ 정보공유</li> <li>⑤ 기술개발</li> <li>⑥ 혁신성과를 위한 코칭</li> </ol>
2000	Arnold et al.	<p>임파워먼트가 형성된 조직에 적합한 리더 행동을 측정하기 위해 ELQ (Empowering Leadership Questionnaire) 개발</p> <p>&lt;임파워링 리더의 잠재적 행동 범주&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 솔루션법</li> <li>② 코칭</li> <li>③ 참여적 의사결정</li> <li>④ 정보공유</li> <li>⑤ 관심표출</li> </ol>

## 2) 서번트 리더십

서번트 리더십은 하인과 리더가 결합된 용어로서 리더가 조직 구성원에게 억압적 지시보다는 봉사하는 개념의 리더십이다(Greenleaf, 1970). 서번트 리더십에서의 리더 행동은 리더가 자신을 하인(servant)로 인식하여 구성원에게 헌신하고

봉사함으로써 구성원의 직무 성장, 발전 나아가서는 조직의 성공을 목적으로 하는 것을 말한다(Greenleaf, 1977; 이재혁, 2016). 또한 구성원을 부하 즉, 위계적 수직관계로 인식하는 것이 아닌 수평적 관계에서 관심을 갖고 존중하며 함께라는 공동체 인식을 갖게 하는 행동을 말한다(Stone, Russell & Patterson, 2004). Greenleaf(1970)은 서번트 리더십에 해당하는 리더는 윤리적·이타적·봉사적·정의적·정직적 측면에 입각하여 조직을 한 팀으로서 구성원들의 성장을 돕고, 공동체 인식을 구축할 수 있도록 구성원 개개인의 상황을 경청하고, 이해하며 설득해 나감으로서 리더 자신의 역량개발을 통해 목표를 달성하도록 노력해야 한다는 특성을 강조하였다.

Schwartz(1991)은 서번트 리더는 조직 구성원에게 자율성을 부여하고 주인의식을 갖게함으로써 리더와 구성원 간 동등한 관계로서 대화를 관리 도구로 사용하여 조직 내 공감대 형성과 일체화를 통해 공동의 목표를 달성하는 서번트 리더십이 새로운 리더십의 핵심이라 하였다. 김용학(2010)은 서번트 리더의 중요 행동은 구성원에게 관심을 가지고 우호적 의사소통으로 비전을 제시하고, 경청하는 것이라 제시하였고, 이호선, 류은영, 류병근, 강주연, 홍윤미(2013)는 목표 및 성과와는 상관없이 구성원들의 성장을 지원하는 것을 리더의 중요 행동이라 하였다.

Sims(1997)은 서번트 리더십은 인간 중심으로 구성원 개개인의 고유 인간존엄성을 존중하여 각 개인이 가지고 있는 최대역량을 이끌어주는 것이라고 정의하였다.

이처럼 학자마다 서번트 리더십의 정의는 조금씩 다르지만 서번트 리더십의 공통점은 리더가 구성원들에게 봉사하며 공동체 인식을 갖게 함으로써 영향력을 발휘하는 리더 행동이다(이재혁, 2016).

정학범(2010)에 의하면 전통적 리더십과 서번트 리더십을 비교하였을 4가지 주요 차별점을 제시하였다. 첫째, 자원에 대한 인식 측면에서 전통적 리더십의 리더는 조직구성원을 자신이 활용할 수 있는 자원 중 하나라고 인식하고, 일의 결과를 만들어내는 대상으로 생각하는 반면, 서번트 리더십의 리더는 조직구성원을 조직 목적을 달성하는데 가장 중요한 자원이라고 생각하며 업무 과정에 있어 조



직구성원들의 성장과 능력을 육성시켜 함께 결과를 만들어가는 팀이라고 생각한다. 둘째, 조직의 생산성 측면에서 전통적 리더십의 리더는 조직의 구성원보다는 과제중심, 결과중심으로 시간·경비·생산량 등 양적인 것을 기준으로 구성원을 평가하는 반면, 서번트 리더십의 리더는 사람중심의 리더십 철학으로 과업보다 사람이 먼저이며, 구성원의 자발적 행동 정도의 기준으로 구성원을 평가한다. 셋째, 조직구성원에 대한 믿음과 임파워먼트 측면에서 전통적 리더십의 리더는 조직구성원의 의견보다 자신의 경험과 지식을 믿으며 조직에서 가장 우위에 있다고 생각하기 때문에 조직구성원의 비판과 반대의견을 무시하는 반면, 서번트 리더십의 리더는 조직구성원의 자발적 행동이 조직 성장과 성과에 큰 역할을 한다고 생각함으로 조직구성원의 의견을 존중하고, 권한을 위임하며 능력을 믿는다. 넷째, 투자와 커뮤니케이션 측면에서 전통적 리더십의 리더는 위계적이고 수직적인 일방적 커뮤니케이션을 주로 사용하는 반면, 서번트 리더십의 리더는 조직구성원과의 쌍방향 커뮤니케이션을 사용함으로서 조직 내 모든 정보를 공유함으로서 조직구성원의 어려움을 경청하여 해결하려 한다.

이와 같이 서번트 리더십에서의 리더는 직무중심보다는 인간의 존엄과 가치를 중요시하는 인간중심으로, 구성원들에게 지시하고 통제하기 보다는 의사소통으로 의견을 상호교환하고, 구성원의 능력을 발휘할 수 있도록 지원해주는 봉사적 역할이다.

### 3) 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 Downton(1973)의 연구에 의해 최초로 언급되었으며 이후 Burn(1978), Bass(1981)의 연구에서 개념이 정립되며 많은 학자들의 연구에서 이론적으로 체계화되었다. 변혁적 리더십은 고차원적 목표를 달성하기 위한 리더의 혁신적 변화추구 행동과 관련이 있으며 학자들의 연구주체로서 지속적으로 연구되고 있다(김소연, 2013).

Bass(1985)는 변혁적 리더십은 구성원들로 하여금 조직의 목표와 비전을 명확하게 인식하도록 하고, 직무 수행 결과의 중요성에 대해 인식하게 하며 이로 인해 구성원의 자아실현, 성취감, 인정 등 구성원 개인이 가지고 있는 욕구보다 상위 욕구를 자극하여 기대이상의 성과를 달성하도록 격려하는 것이라 하였다. Hellriegle & Slocum(2000)은 변혁적 리더십은 조직 구성원들에게 조직관련 높은 이상과 도덕적 가치를 인식하게 함으로서 기존의 방식과는 다른 새로운 방식으로 직무를 해결하도록 동기를 유발시키는 것이라 하였다. 변혁적 리더십에서 리더는 조직 구성원들이 목표와 비전에 대해 명확하게 설정하고, 조직의 목표와 비전을 내재화하도록 모범을 통해 동기부여함으로서 직무수행에 열의를 높이고 몰입수준을 높여 목표 수준 이상의 결과를 달성하는 것이라 하였다(김소연 2013). 이를 통해 리더는 구성원들에게 긍정적 감정 반응을 불러 일으킴으로서 구성원이 리더에게 목표 이상의 성과를 이루어 내기 위한 노력을 하도록 하게 한다(문용관, 2009). 결국, 변혁적 리더십은 집단의 구성원 개개인의 욕구를 끌어올려 주도적으로 성장하게 함으로서 구성원 개인과 집단, 조직의 성과를 이루어 내게 함으로서 구성원들을 리더로 변화시키는 것이라 할 수 있다(Burns, 1978; Kuhnert & Lewis, 1987).

변혁적 리더십에 관련된 리더 행동은 다양한 연구를 통해 정의되고 있으며 이는, 변혁적 리더십의 개념이 다차원적이고 학자별로 합의된 개념이 없기 때문이다. Bass(1985)는 변혁적 리더십의 하위요인으로 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극, 영감적 동기부여의 네 가지 하위 구성 요인을 제시하였다. 카리스마는 리더가 구성원에게 카리스마적 영향력을 발휘하고 명확한 지시와 술선수범으로 능력을 보이고, 이를 통해 구성원과 리더의 정서를 동일시하여 구성원들에게 긍정적인 영향력을 행사하는 과정을 말한다(Bass, 1985). 영감적 동기부여는 조직에서 업무를 수행함에 있어 모든 과정을 공유하여 구성원들이 업무 전체 진행과정을 예상하여 주도적으로 업무역량을 발휘 할 수 있도록 동기를 부여하고 자신감을 갖게 함으로서 성공적으로 업무를 수행할 수 있도록 하는 것을 말한다(Bass, 1985).

지적 자극은 조직에서 일률적으로 처리했던 업무처리 방식으로부터 벗어나 리더가 구성원들로 하여금 창의적인 아이디어를 떠올리게 함으로서 기존 방식과 다른 새로운 방식을 활용하여 업무를 추진하게 하는 것을 말한다(Bass, 1985). 개별적 배려는 조직내의 구성원을 수직적 관계가 아닌 수평적 관계로 인격체로 바라보며 평등하게 대우하고, 구성원 개개인의 욕구에 관심을 기울여 잠재력, 특성을 고려하여 능력을 발휘할 수 있도록 도우며, 동기부여를 통해 성장과 긍정적 변화를 위한 지원을 제공하는 것을 말한다(Bass, 1985).

#### 4) 카리스마 리더십

카리스마 리더십은 Weber(1947)에 의해 제시된 이후, House(1997), Bass(1985), Conger & Kanungo(1988)에 의해 귀인이론에 초점을 맞추어 자아개념에 근거한 카리스마 리더십, 조직 내의 카리스마 리더십으로 변화하며 연구되어 왔다.

Weber(1947)는 신학적 개념에서 카리스마 리더십 개념을 정의하였으며 카리스마 리더십의 리더는 집단 내의 동료 혹은 부하가 리더에게 특별한 능력이 있다고 인정함으로써 리더가 귀인된다고 하였다. 이러한 개념을 확장시켜 카리스마 리더십을 발휘하기 위해서는 다섯가지 5가지 요소가 포함되어 있다(Trice & Beyer, 1986). 첫째, 카리스마 리더는 특별한 능력을 보유하고 있어야 하며 둘째, 절망적 상황, 사회적 위기가 존재해야 한다. 셋째, 리더는 사회적 위기로 하여금 획기적 사명을 제시할 수 있어야 하며 넷째, 리더에게 초월적 능력이 있다고 동료 혹은 부하가 믿어야 한다. 마지막으로 다섯째, 리더는 지속적 성공을 통하여 자신이 가진 능력을 지속적으로 입증할 수 있어야 한다.

이처럼 Weber(1947)는 사회적 위기로부터 특정한 인물이 특별한 능력을 발휘하여 해결함으로써 능력이 인정될 때 카리스마가 발생된다고 보았으며 카리스마적 리더는 도전하고 해결함으로써 문제에 대한 혁신적 해결방안이 있다고 하였다.

Canger & Kanungo(1988)은 카리스마 리더십은 귀인이론에 의해 제시되며 하

위자가 리더행동을 관찰함으로써 그에 관련한 내용을 근거로 리더에게 카리스마를 귀인한다고 하였다. 하위자로 하여금 리더에게 카리스마 귀인이 되는 리더의 행동특성은 첫째, 미래의 비전 제시. 둘째, 기존관념에 얽매이지 않는 혁신적 행동. 셋째, 상황의 정확한 평가. 넷째, 분명한 표현. 다섯째, 개인적 권력이용이라고 주장하였다. 이러한 카리스마적 행동특성을 보일 때 리더가 카리스마 리더십을 행한다고 주장하였다.

카리스마 리더십은 변혁적 리더십의 하위구성요인으로 분류되어 사용되기도 하나, 카리스마 리더십 특징이 모두 포함되는 것이 아니기 때문에 이를 보충하여 Bass(1985), Shamir(1998)는 카리스마 리더십 특징을 구분하여 제시하였다. 카리스마 리더십의 구성요소는 비전제시행동, 집단정체성 강조행동, 기대 및 신뢰표현행동, 모범적 행동의 네 가지 하위차원으로 분류하였고 그중 비전제시행동은 리더가 구성원들로 하여금 미래 목표에 대한 희망을 유발하는 행동, 집단 정체성 강조행동은 집단 및 조직에 대한 목표와 사명을 조직정체성에 연결시키는 것이다. 기대 및 신뢰표현행동은 목표를 달성할 수 있다는 기대감과 표현하는 행동이며, 모범적 행동은 리더로서 구성원에게 보이는 다양한 리더적 행동을 말한다.

### 3. 지도자 신뢰

신뢰란 누군가를 믿고 의지하는 것을 말하며 Morris & Moberg(1994)는 정직함, 약속의 이행, 거짓이 아닐 것이란 기대감, 일 또는 역할을 제대로 수행할 수 있을 것이라는 기대감을 의미한다고 정의하였다.

Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer(1998)은 신뢰란 타인의 의도 혹은 행동에 대한 긍정적 기대에 근거하여 취약점을 감수하려는 심리적 상태라고 하였다. 정범구(2003)는 신뢰를 행위자로 하여금 이롭게 할 것이라는 가능성에 대한 기대, 믿음, 태도이며 타인, 집단, 조직의 행동과 결과가 충분히 받아들일만한 것이라고

하였다. 또한 서성원(2010), 조호현(1998)은 신뢰는 개인 뿐 아니라 기관, 조직에서 형성할 수 있다는 것을 많은 연구자들이 입증하였으며 신뢰에 대한 연구는 다양한 분야에서 지속적으로 활발히 연구되고 있다.

Simmel(1978)은 신뢰란 인간의 기초적 상호작용에 가장 순수한 형식이며, 신뢰는 믿는 사람에게 하여금 특별한 행동을 바라는 기대를 바탕으로 상대방의 행동에 따른 손해를 감수할 수 있는 표시로서 감시와 통제는 무관하다 하였다. 신뢰는 지소적 상호 교환관계 또는 조직 혹은 집단구성원들과의 관계 속에서 발생할 수 있는 사회적 현상으로 이해해야 한다 하였다(Lewis & Weigert, 1985).

신뢰는 집단, 조직 내 리더와 구성원들과의 상호작용에 가장 기본적 충족 요건이라 할 수 있을만큼 중요한 요인이다(강지혜,2010). 조직 내 리더와 구성원과의 신뢰의 중요성은 크게 세 가지의 조건이 있는데 첫째, 신뢰는 리더와 구성원의 긍정적 의사소통과 상호작용이 형성되어 높은 성과를 달성할 수 있다(Boss, 1978). 둘째, 조직체계의 장기적인 안정과 구성원의 긍정적 행복을 형성하는데 신뢰는 매우 중요하다(Cook & Wall, 1980). 셋째, 조직과 구성원가의 일체감 증진 및 공동체의식을 형성함으로써 구성원이 자발적으로 조직의 업무 뿐 아니라 운영에 참여하게 하는데 신뢰는 매우 중요하며, 이를 통해 업무 중심이 아닌 인간 중심적 관계가 형성됨으로서 조직내의 유기적이고 탄력적인 조직 운영을 가능하게 한다.

이러한 신뢰는 조직의 운영 및 조직 구성원간 유기적 상호작용을 하는데 매우 중요한 요소임이 이미 많은 연구에서 입증되었다. 이러한 신뢰는 무용수업에서 지도자와 학생 간에도 매우 중요한 요소이다. 무용수업에서 지도자는 학생들로 하여금 지식전달은 물론이고 동기유발, 감정의 표현영역, 신체를 통한 표현 등 신체적, 정서적 영역을 모두 이끌어내야 하는 과정을 진행하기 때문에 학생들과 지도자의 신뢰 형성이 매우 중요하다(양지현, 2014). 그러나 일반고등학교의 무용수업은 체육교과의 한 영역으로 있어 정규 교과편성내의 비중이 낮을 뿐 아니라 학생들이 인식하는 교과목의 중요도가 낮기 때문에 학생들이 무용수업에 대해 갖는 중요도와 동기부여가 감소될 수 있다. 지도자와 학생간 신뢰형성이 이루어

진다면 긍정적 상호작용을 통해 지도자는 학생들이 궁극적으로 요구하는 행복을 달성하는데 노력할 것이고, 학생들이 무용수업에 자율적이고 자발적이게 참여하게 됨으로서 무용수행능력의 효과가 향상될 것이다. 이처럼 신뢰는 전공 무용수업 뿐 아니라 일반 무용수업 현장에서도 지도자와 학생간 형성되어야 할 필수 요인이다(강지혜, 2014). 지도자가 아무리 수업에 열의를 갖고 임한다 하더라도 학생과 지도자 간 신뢰형성이 되어 있지 않고, 지도자를 신뢰하지 않는다면 수업 자체의 흥미, 교과목에 대한 부정적인 인식이 형성되어 교육의 효과성이 감소 될 수 밖에 없다. 따라서 무용수업에서 지도자에 대한 학생들과의 신뢰형성은 매우 중요요인이다.

#### 4. 무용수행능력

‘능력’은 해낼 수 없을 것 같은 일도 해내는 힘과 정신, 재능을 뜻하며, ‘수행’은 계획하거나 생각했던 일을 적절하게 해내는 것이라고 정의하고 있다(여차현, 2021).

김해주(2012)는 무용수행능력이란 콩쿨, 공연활동에서 무용동작을 능숙하게 해내는 능력이라고 정의하였고 문영, 오레지나(2012)는 무용동작을 수행할 때 필요한 체력, 신체조건, 열의와 같은 다른 요인들과 복합적으로 상호작용 되는 결과물 이라 하였다.

무용수행능력을 이루는 복합적 요인 중 문영(2008)은 선천적요인, 후천적요인으로 구분하였다. 선천적요인은 체력, 적성, 신체조건으로 무용수 개개인이 가지고 있는 타고난 조건을 바탕으로 구분하였고 후천적요인은 무용예술성, 기술성으로 무용수의 노력에 따라 얻을 수 있는 노력을 바탕으로 구분하였다.

박은주(2013)은 무용수행능력에 대해 평가할 때 기술성과 예술성이 조화롭게 이루어질 때 무용수행능력이 뛰어나다고 하였으며 이는 연결에 의한 전체적 흐름을 의미한다 하였다.

그러나 무용수행능력의 대다수의 초점이 무용전공생에 맞추어져 있을만큼 일반 무용수업에 참여하는 학생들을 대상으로 한 연구가 매우 미흡하다. 본 연구에서의 무용수행능력은 무용수업에 참여하는 일반고등학생을 대상으로 학교 무용수업에 이루어지는 표현활동 영역, 춤추기 영역에서의 무용수행능력을 알아보고자 한다. 일반고등학생이 무용전공생이 무대에서 행하는 기술적 테크닉을 평가하는 것이 아닌 무용수업을 통한 음악의 리듬과 공간에 맞춰 춤을 출 수 있는지, 행하는 동작이 정확한지와 같은 신체적수행을 기술적수행능력으로 두고, 무용수업에서 이루어지는 표현영역에서 그룹으로 이루어 주제를 표현하는데 있어 주제에 관한 자신의 생각과 표현하고자 하는 느낌을 창의적으로 표현하였는지를 예술적수행능력으로 두고자 하였다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 광주지역의 4개 고등학교 무용 일반 고등학생을 모집단으로 선정하였다. 연구대상은 2022년 3월~5월까지 2개월에 걸쳐 조사를 하였으며, 총 380명을 대상으로 설문을 응답하도록 하였다. 조사는 편의표본추출(convenience sampling method)을 활용하였으며, 평가기입법은 자기평가기입법을 활용하여 설문응답을 하도록 하였다. 총 380부의 설문지 중 문항이 일괄되게 기입 되었거나 누락된 설문 20부를 제외한 총 360부의 설문을 최종 연구에 활용하였다. 이러한 내용을 포함한 구체적인 인구통계적특성은 <표 3>과 같다.



표 3. 인구통계적 특성

구분		빈도	%
성별	남	26	7.2
	여	334	92.8
학년	1학년	91	25.3
	2학년	62	17.2
	3학년	207	57.5
참여기간	1년 미만	39	10.8
	2년	184	51.1
	3년	102	28.3
	4년	12	3.3
	5년 이상	23	6.4
무용장르	발레	43	11.9
	현대	136	37.8
	실용	181	50.3

## 2. 조사도구

본 연구목적을 달성하기 위해 구성된 설문문항을 구체적으로 살펴보면 인구통계적 특성(성별, 학년, 참여기간, 무용장르) 4문항과 리더십유형(임파워링, 서번트, 변혁적, 카리스마) 20문항, 지도자신뢰(능력, 일관성) 9문항, 무용수행능력(기술적, 예술적) 8문항으로 총 41문항으로 구성하였다. 한편 설문지의 주요 구성은 1점 ‘매우그렇지 않다’ ~ 5점 ‘매우 그렇다’의 5점 리커트 척도를 활용하였으며,

구체적인 설문지 구성은 <표 4>와 같다.

표 4. 설문지의 구성

변인	하위요인	설문문항 수
인구통계적특성	성별	4문항
	학년	
	참여기간	
	무용장르	
리더십유형	임파워링	5문항
	서번트	5문항
	변혁적	5문항
	카리스마	5문항
지도자신뢰	능력	4문항
	일관성	5문항
무용수행능력	기술적	4문항
	예술적	4문항
총 문항 수		41문항

## 1) 인구통계적 특성

윤지영(2008)의 학교무용교육의 수업실천에 대한 무용교사와 학생인식 관계, 이만령(2006)의 체육교사 교수행동이 학습자의 만족에 미치는 영향력에 관한 연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 성별, 학년, 참여기간, 무용장르 4문항으로 구성하였다.

## 2) 리더십 유형

리더십유형에 대한 설문문항은 김봉준, 정주나, 신연지, 오경록(2017)의 럭비 선수들이 지각하는 지도자 리더십유형에 따른 스포츠자신감, 경기수행력에 미치는 영향력에 관한 연구와 배민동(2011)의 유도 지도자의 리더십유형과 지도자 신뢰 및 팀응집력 구조모형검증의 자료를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 임파워링리더십 5문항, 서번트리더십 5문항, 변혁적리더십 5문항, 카리스마리더십 5문항의 4개 요인으로 재구성하여 총 20문항으로 구성하였다.

## 3) 지도자신뢰

지도자신뢰에 대한 설문문항은 강지혜(2010)의 고등학교 무용지도자의 지도유형과 지도자신뢰의 관계를 입증한 연구를 토대로 구성하였으며, 이재연(2002)의 조직 내 리더에 대한 신뢰에 관한 연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 능력 4문항, 일관성 5문항의 2개 요인으로 재구성하여 총 9개 문항으로 구성하였다.

## 4) 무용수행능력

무용수행능력에 대한 설문문항은 소현주(2018)의 무용전공 지도자의 지도유형과 감성지능 및 무용수행능력 관계에 관한 연구와 정은정(2002)의 무용 실기수업 교수행동에 따른 무용능력성취에 관한 연구를 바탕으로 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 기술적 4문항, 예술적 4문항의 2개 요인으로 재구성하여 총 8개 문항으로 구성하였다.

### 3. 자료처리방법

본 연구의 자료처리는 통계패키지 프로그램 SPSS Ver. 26.0과 AMOS 26.0을 활용하여 전산처리하였다. 본 연구에 활용된 통계기법으로는 빈도분석(frequency analysis), 독립표본 T검증(T-test), 일원배치분산분석(one-way ANOVA), 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis), 신뢰도분석(Cronbach's  $\alpha$ ), 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis), 상관관계분석(correlation analysis), 중다회귀분석(multiple regression analysis), 구조방정식 모형분석(structural equation model: SEM)으로 구성하였으며 구체적인 자료처리 방법은 다음과 같다.

첫째, 인구통계적특성과 변인의 차이를 분석하기 위해 빈도분석(frequency analysis), 독립표본 T검증(T-test), 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 하였다.

둘째, 리더십유형과 지도자신뢰, 무용수행능력에 관한 설문지의 타당도와 신뢰도를 분석하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis), 신뢰도분석(Cronbach's  $\alpha$ ), 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis), 개념신뢰도, AVE(평균분산추출값)을 실시하였다.

셋째, 리더십유형과 지도자신뢰, 무용수행능력의 요인 간 판별타당성 검증과 다중공선성 확인을 위해 상관관계분석(correlation analysis)을 실시하였다.

넷째, 리더십유형과 지도자신뢰, 무용수행능력의 각 변인의 하위요인과의 영향 관계를 분석하기 위해 중다회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

다섯째, 리더십유형과 지도자신뢰, 무용수행능력의 구조모형의 관계를 파악하기 위해 구조모형방정식(structural equation model: SEM)을 실시하였다.

## 4. 설문지의 타당도 및 신뢰도 검증

### 1) 리더십유형에 대한 타당도 및 신뢰도 검증

<표 5>의 리더십유형에 대한 탐색적 요인분석의 결과 총 4개의 하위요인 (변혁적, 서번트, 임파워링, 카리스마)으로 구분되었다. 리더십유형에 대한 하위요인은 구성적 측면에서 타당성과 적절성이 통계적으로 유의( $KMO=.844$ ,  $BTS=4811.444$ ,  $p<.000$ )한 것으로 나타났고, 설명력은 73.132%가 나타나 구성적으로 무리가 없음이 나타나는 결과가 도출되었다.

한편 리더십유형을 구성하는 하위요인들에 관해 신뢰도 분석을 실시한 결과 변혁적, 서번트, 임파워링, 카리스마 모두 .895~.913의 값이 나타나 신뢰도 (cronbach'a)의 기준 값 .7이상이 충족되어 신뢰도가 확보된 설문 문항으로 구성된 설문지라 할 수 있다.

표 5. 설문지의 구성

	변혁적	서번트	임파워링	카리스마
변혁적4	.894	.110	.038	.037
변혁적1	.887	.101	.017	.036
변혁적5	.842	.141	.073	.045
변혁적3	.835	.013	.113	.045
변혁적2	.804	-.020	.194	.040
서번트1	.008	.882	.006	.032
서번트5	.108	.869	.028	.078
서번트2	.070	.860	.066	.068
서번트4	.107	.849	.103	.021
서번트3	.042	.813	.091	.019
임파워링2	.145	.021	.867	-.001
임파워링4	.148	.109	.841	.057
임파워링1	-.005	.052	.841	.042
임파워링3	.121	.026	.834	.081
임파워링5	.028	.085	.804	.018
카리스마1	-.014	-.003	.074	.850
카리스마4	.012	.080	-.013	.848
카리스마2	.070	-.003	.013	.840
카리스마3	.029	.071	.065	.830
카리스마5	.099	.066	.053	.822
합계	3.743	3.734	3.603	3.547
분산	18.713	18.672	18.014	17.734
누적	18.713	37.384	55.399	73.132
신뢰도(cronbach'a)	.913	.912	.899	.895

KMO= .844, BTS= 4811.444, Sig= .000

## 2) 지도자신뢰에 대한 타당도 및 신뢰도 검증

<표 6>의 지도자신뢰에 대한 탐색적 요인분석의 결과 지도자신뢰는 일관성과 능력의 2개 영역으로 구분되었다. 지도자신뢰의 타당성과 적절성은 통계적으로 유의(KMO=.872, BTS=2121.011,  $p < .000$ )한 것으로 나타났고, 설명력은 74.415%로 나타나 지도자신뢰를 구성하는 하위요인의 일관성과 신뢰성에 대한 구성에 무리가 없는 것으로 나타났다. 한편 신뢰도는 일관성, 능력에 각각 .941과 .828이 나타나 .7이상의 기준 값을 충족하였으며, 이는 신뢰성이 확보된 설문지라 하겠다.

표 6. 능력, 일관성의 탐색적 요인분석

	일관성	능력
일관성4	0.900	0.096
일관성2	0.898	0.068
일관성5	0.897	0.064
일관성3	0.891	0.078
일관성1	0.888	0.124
능력2	0.049	0.855
능력1	0.109	0.820
능력3	0.054	0.795
능력4	0.099	0.768
전체	4.032	2.666
분산	44.795	29.620
누적	44.795	74.415
신뢰도(cronbach'α)	.941	.828

KMO=.872, BTS=2121.011, Sig=.000

### 3) 무용수행능력에 대한 타당도 검증

<표 7>의 무용수행능력에 대한 탐색적 요인분석의 결과 무용수행능력은 예술적과 기술적의 2개 영역으로 구분되었다. 무용수행능력의 타당성과 적절성은 통계적으로 유의(KMO=.826, BTS=1696.283,  $p<.000$ )한 것으로 나타났고, 설명력은 74.995%로 나타나 무용수행능력을 구성하는 하위요인의 일관성과 신뢰성에 대한 구성에 무리가 없는 것으로 나타났다. 한편 신뢰도는 예술적, 기술적에 각각 .920과 .850이 나타나 .7이상의 기준 값을 충족하였으며, 이는 신뢰성이 확보된 설문지라 하겠다.

표 7. 기술적, 예술적의 탐색적 요인분석

	예술적	기술적
예술적3	0.910	0.077
예술적4	0.907	0.027
예술적1	0.888	0.044
예술적2	0.877	0.132
기술적1	0.056	0.885
기술적2	0.119	0.819
기술적3	0.076	0.806
기술적4	0.009	0.799
전체	3.232	2.768
분산	40.400	34.595
누적	40.400	74.995
신뢰도 (cronbach'a)	.920	.850

KMO=.826, BTS=1696.283, Sig=.000



#### 4) 리더십유형에 대한 확인적 요인분석

<표 8>의 리더십유형에 관한 확인적 요인분석의 결과를 살펴보면 4개의 하위 요인(임파워링, 서번트, 변혁적, 카리스마)으로 분류되었다. 확인적 요인분석의 모형적합도를 판단할 수 있는 기준으로 증분적합지수와 절대적합지수를 살펴보는 데, 각 지수의 기준치를 충족했을 때 구성적 측면과 적합도 측면에 무리가 없다고 판단한다. 본 연구결과를 살펴보면 증분적합지수 TLI, CFI는 .8~.9의 기준에서 TLI=.949, CFI=.957의 값이 나타났고, 절대적합지수인 GFI, RMR, RMSEA는 GFI의 .08 - .09이상의 기준에서 .912의 값이, RMR은 .05이하의 기준에서 .023의 값이, RMSEA는 .08이하의 기준에서 .059의 값이 나타나 기준값 모두를 충족하였다.

한편 측정변수의 개념신뢰도는 .7이상의 기준값에서 .942~.950의 값이 나타났고, AVE(평균분산추출값)값은 .5이상의 기준값에서 .764~.792의 값이 나타나 기준이상 값 모두를 충족하여 타당도와 신뢰도 모두가 확보된 설문지 구성임을 알 수 있었다.

표 8. 리더십 유형의 확인적 요인분석

요인	표준적재치	오차	AVE	개념신뢰도
임파워링5	0.738	.183	.774	.945
임파워링4	0.837	.136		
임파워링3	0.796	.189		
임파워링2	0.853	.158		
임파워링1	0.787	.276		
서번트5	0.847	.158	.792	.950
서번트4	0.825	.152		
서번트3	0.753	.241		
서번트2	0.839	.179		
서번트1	0.846	.160		
변혁적5	0.84	.126	.778	.946
변혁적4	0.909	.294		
변혁적3	0.744	.265		
변혁적2	0.701	.102		
변혁적1	0.873	.166		
카리스마5	0.792	.120	.764	.942
카리스마4	0.757	.265		
카리스마3	0.806	.164		
카리스마2	0.747	.242		
카리스마1	0.831	.166		
RMR=.023, GFI=.912, TLI=.949, CFI=.957, RMSEA=.059				
Chi-Square=365.585, df=161				

## 5) 지도자신뢰에 대한 확인적 요인분석

<표 9>의 지도자신뢰에 관한 확인적 요인분석의 결과를 살펴보면 2개의 하위 요인(능력, 일관성)으로 분류되었다. 본 연구결과를 살펴보면 증분적합지수 TLI, CFI는 .8~.9의 기준에서 TLI=.980, CFI=.985의 값이 나타났고, 절대적합지수인 GFI, RMR, RMSEA는 GFI의 .08 - .09이상의 기준에서 .966의 값이, RMR은 .05이하의 기준에서 .013의 값이, RMSEA는 .08이하의 기준에서 .057의 값이 나타나 기준값 모두를 충족하였다.

한편 측정변수의 개념신뢰도는 .7이상의 기준값에서 .907~.969의 값이 나타났고, AVE(평균분산추출값)값은 .5이상의 기준값에서 .711~.864의 값이 나타나 기준이상 값 모두를 충족하여 타당도와 신뢰도 모두가 확보된 설문지 구성임을 알 수 있었다.

표 9. 능력, 일관성의 확인적 요인분석

요인	표준적재치	오차	AVE	개념신뢰도
능력1	.758	.235	.711	.907
능력2	.818	.145		
능력3	.718	.231		
능력4	.675	.290		
일관성1	.869	.131	.864	.969
일관성2	.874	.117		
일관성3	.864	.124		
일관성4	.883	.107		
일관성5	.871	.121		
RMR=.013, GFI=.966, TLI=.980, CFI=.985, RMSEA=.057				
Chi-Square=56.805, df=26				

## 6) 무용수행능력에 대한 확인적 요인분석

<표 10>의 무용수행능력에 관한 확인적 요인분석의 결과를 살펴보면 2개의 하위요인(기술적, 예술적)으로 분류되었다. 본 연구결과를 살펴보면 증분적합지수 TLI, CFI는 .8~.9의 기준에서 TLI=.981, CFI=.987의 값이 나타났고, 절대적합지수인 GFI, RMR, RMSEA는 GFI의 .08 - .09이상의 기준에서 .972의 값이, RMR은 .05이하의 기준에서 .022의 값이, RMSEA는 .08이하의 기준에서 .057의 값이 나타나 기준값 모두를 충족하였다.

한편 측정변수의 개념신뢰도는 .7이상의 기준값에서 .914~.934의 값이 나타났고, AVE(평균분산추출값)값은 .5이상의 기준값에서 .728~.779의 값이 나타나 기준이상 값 모두를 충족하여 타당도와 신뢰도 모두가 확보된 설문지 구성임을 알 수 있었다.

표 10. 기술적, 예술적의 확인적 요인분석

요인	표준적재치	오차	AVE	개념신뢰도
기술적4	.709	.127	.728	.914
기술적3	.720	.232		
기술적2	.754	.248		
기술적1	.881	.278		
예술적4	.874	.238	.779	.934
예술적3	.893	.244		
예술적2	.837	.162		
예술적1	.844	.200		
RMR=.022, GFI=.972, TLI=.981, CFI=.987, RMSEA=.057				
Chi-Square=41.201, df=19				

## 7) 상관관계 분석

무용전공 고등학생의 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 상관관계 분석은 8개의(임파워링, 서번트, 변혁적, 카리스마, 능력, 일관성, 기술적, 예술적) 하위요인으로 구분되었으며, 대부분 요인에서 통계적으로 유의한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 한편 Pearson의 상관계수의 기준값에서는 기준값이 .8보다 작게 나타나 다중공선성에도 문제가 없는 것으로 나타났다.

표 11. 상관관계분석

	1	2	3	4	5	6	7
임파워링	1						
서번트	.147**						
변혁적	.210**	.166**					
카리스마	.097	.107*	.103				
능력	.202**	.152**	.267**	.104*			
일관성	.015	.100	.130*	.097	.192**		
기술적	.159**	.088	.107*	.034	.237**	.138**	
예술적	-.023	.140**	.149**	.092	.132*	.112*	.155**

$p < .01^{**}$

## IV. 연구결과

### 1. 인구통계적 특성에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이 분석

#### 1) 성별에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석

성별에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과는 <표 12>와 같다.

성별에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과, 리더십유형의 하위요인 중 임파워링(M=4.379)은 여자의 평균, 서번트(M=4.315)는 남자의 평균, 변혁적(M=4.335)은 여자의 평균, 카리스마(M=4.416)는 여자의 평균이 높게 나타났다. 지도자신뢰의 하위요인 중 능력(M=4.423)은 남자의 평균, 일관성(M=4.426)은 여자의 평균이 높게 나타났다. 무용수행능력의 하위요인 중 기술적(M=4.414)은 남자의 평균, 예술적(M=4.157)은 여자의 평균이 높게 나타났다. 한편 리더십유형의 하위요인 중 서번트와 카리스마 유형에서 성별에 따른 차이가 나타났고 지도자신뢰는 능력이, 무용수행능력에서는 기술적과 예술적 모두에서 성별에 따른 차이가 나타났다.

표 12. 성별에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>P</i>	<i>t</i> 값	
리 더 십 유 형	임파워링	남자	26	4.231	0.842	.095	-1.188
		여자	334	4.379	0.592		
	서번트	남자	26	4.315	0.507	.032	.271
		여자	334	4.287	0.650		
	변혁적	남자	26	4.100	0.591	.132	-1.787
		여자	334	4.335	0.651		
	카리스마	남자	26	4.346	0.373	.000	-.872
		여자	334	4.416	0.604		
지 도 자 신 뢰	능력	남자	26	4.423	0.386	.008	.394
		여자	334	4.391	0.587		
	일관성	남자	26	4.300	0.749	.471	-.970
		여자	334	4.426	0.628		
무 용 수 행 능 력	기술적	남자	26	4.414	0.436	.049	1.004
		여자	334	4.321	0.625		
	예술적	남자	26	3.933	1.182	.006	-.952
		여자	334	4.157	0.781		

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

## 2) 학년에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석

학년에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과는 <표 13>과 같다.

학년에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과, 리더십유형의 하위요인 중 임파워링(M=4.389)은 1학년의 평균, 서번트(M=4.302)는 3학년의 평균, 변혁적(M=4.423), 카리스마(M=4.472)는 3학년의 평균이 높게 나타났다. 지도자신뢰의 하위요인 중 능력(M=4.461), 일관성(M=4.483) 모두 3학년의 평균이 높게 나타났다. 무용수행능력의 하위요인 중 기술적(M=4.383), 예술적(M=4.275) 또한 3학년의 평균이 높게 나타났다. 한편 유의한 차이가 나타난 결과에 대한 사후검증을 실시한 결과 리더십유형의 하위요인 중 임파워링은 1학년과 2학년, 2학년과 3학년, 3학년과 1학년에서 두드러진 차이가 나타났고 변혁적은 3학년과 1, 2학년에서 두드러진 차이가 나타났으며, 카리스마는 2학년과 3학년에서 두드러진 차이가 나타났다. 한편 지도자신뢰의 하위요인 중 능력은 1학년과 3학년에서 두드러진 차이가 나타났고 무용수행능력의 하위요인 중 기술적에서 또한 1학년과 3학년에서 두드러진 차이가 나타났다. 예술적은 3학년과 1, 2학년에서 두드러진 차이가 나타났음을 알 수 있다.



표 13. 학년에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>P</i>	<i>F</i> 값	<i>post-hoc</i>
임파워링	1학년(a)	91	4.389	0.624	.008	4.880	a-b, b-c, c-a
	2학년(b)	62	4.152	0.850			
	3학년(c)	207	4.424	0.504			
리더십유형	1학년(a)	91	4.273	0.578	.896	.109	
	2학년(b)	62	4.268	0.522			
	3학년(c)	207	4.302	0.698			
변혁적	1학년(a)	91	4.226	0.721	.001	7.272	a-c, b-c, c-a,b
	2학년(b)	62	4.103	0.547			
	3학년(c)	207	4.423	0.624			
카리스마	1학년(a)	91	4.413	0.571	.008	4.919	b-c
	2학년(b)	62	4.207	0.499			
	3학년(c)	207	4.472	0.612			
지도자신뢰	1학년(a)	91	4.291	0.638	.031	3.516	a-c
	2학년(b)	62	4.315	0.504			
	3학년(c)	207	4.461	0.558			
일관성	1학년(a)	91	4.358	0.675	.053	2.954	
	2학년(b)	62	4.281	0.823			
	3학년(c)	207	4.483	0.544			
무용수행능력	1학년(a)	91	4.176	0.792	.023	3.808	a-c
	2학년(b)	62	4.367	0.514			
	3학년(c)	207	4.383	0.539			
예술적	1학년(a)	91	3.942	0.921	.001	6.867	a-c, b-c, c-a,b
	2학년(b)	62	3.984	1.007			
	3학년(c)	207	4.275	0.669			

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

### 3) 참여기간에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석

참여기간에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과는 <표 14>와 같다.

참여기간에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과, 리더십유형의 하위요인 중 임파워링(M=4.409)은 2년의 평균, 서번트(M=4.391)는 5년 이상의 평균, 변혁적(M=4.369)은 2년의 평균, 카리스마(M=4.456)는 1년 미만의 평균이 높게 나타났다. 지도자신뢰의 하위요인 중 능력(M=4.477)은 2년의 평균, 일관성(M=4.435)은 3년의 평균이 높게 나타났다. 무용수행능력의 하위요인 중 기술적(M=4.417)은 3년의 평균, 예술적(M=4.385)은 1년 미만의 평균이 높게 나타났다. 한편 유의한 차이가 나타난 결과에 대한 사후검증을 한 결과 지도자신뢰의 하위요인 중 능력에서 2년과 4년에 두드러진 차이가 나타났다.

표 14. 참여기간에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>P</i>	<i>F</i> 값	<i>post-hoc</i>	
리 더 십 유 형	임파워링	1년미만(a)	39	4.190	0.874	.360	1.093	
		2년(b)	184	4.409	0.584			
		3년(c)	102	4.380	0.567			
		4년(d)	12	4.333	0.477			
		5년이상(e)	23	4.313	0.568			
	서번트	1년미만(a)	39	4.333	0.542	.621	.658	
		2년(b)	184	4.237	0.674			
		3년(c)	102	4.339	0.660			
		4년(d)	12	4.317	0.386			
		5년이상(e)	23	4.391	0.520			
	변혁적	1년미만(a)	39	4.195	0.713	.294	1.238	
		2년(b)	184	4.369	0.683			
		3년(c)	102	4.302	0.562			
		4년(d)	12	4.033	0.511			
		5년이상(e)	23	4.348	0.658			
	카리스마	1년미만(a)	39	4.456	0.494	.530	.794	
		2년(b)	184	4.450	0.615			
		3년(c)	102	4.355	0.594			
		4년(d)	12	4.233	0.503			
		5년이상(e)	23	4.365	0.561			
지 도 자 신 뢰	능력	1년미만(a)	39	4.237	0.588	.018	3.025	b-d
		2년(b)	184	4.477	0.539			
		3년(c)	102	4.373	0.597			
		4년(d)	12	4.104	0.644			
		5년이상(e)	23	4.228	0.598			
	일관성	1년미만(a)	39	4.426	0.517	.899	.267	
		2년(b)	184	4.422	0.691			
		3년(c)	102	4.435	0.594			
		4년(d)	12	4.250	0.622			
		5년이상(e)	23	4.365	0.599			
무 용 수 행 능 력	기술적	1년미만(a)	39	4.167	0.770	.125	1.818	
		2년(b)	184	4.342	0.631			
		3년(c)	102	4.417	0.424			
		4년(d)	12	4.167	0.669			
		5년이상(e)	23	4.174	0.799			
	예술적	1년미만(a)	39	4.385	0.476	.283	1.265	
		2년(b)	184	4.145	0.834			
		3년(c)	102	4.086	0.869			
		4년(d)	12	4.083	0.504			
		5년이상(e)	23	3.967	0.972			

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

#### 4) 무용장르에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석

무용장르에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과는 <표 15>와 같다.

무용장르에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과, 리더십유형의 하위요인 중 임파워링(M=4.399)은 현대무용의 평균, 서번트(M=4.341)는 실용무용의 평균, 변혁적(M=4.362)은 실용무용의 평균, 카리스마(M=4.475)는 현대무용의 평균이 높게 나타났다. 지도자신뢰의 하위요인 중 능력(M=4.401)은 발레의 평균, 일관성(M=4.467)은 실용무용의 평균이 높게 나타났다. 무용수행능력의 하위요인 중 기술적(M=4.362)은 실용무용의 평균, 예술적(M=4.151)은 현대무용의 평균이 높게 나타났다. 한편 무용장르에 있어서는 각 변인간 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 15. 무용장르에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이분석

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>P</i>	<i>F</i> 값	<i>post-hoc</i>
임파워링	발레(a)	43	4.340	0.673	.762	.271	
	현대무용(b)	136	4.399	0.638			
	실용무용(c)	181	4.353	0.582			
리더십유형	서번트	43	4.233	0.644	.294	1.230	
	현대무용(b)	136	4.237	0.556			
	실용무용(c)	181	4.341	0.694			
변혁적	발레(a)	43	4.242	0.677	.404	.909	
	현대무용(b)	136	4.284	0.721			
	실용무용(c)	181	4.362	0.581			
카리스마	발레(a)	43	4.358	0.647	.274	1.299	
	현대무용(b)	136	4.475	0.510			
	실용무용(c)	181	4.376	0.630			
지도자신뢰	능력	43	4.401	0.593	.460	.779	
	현대무용(b)	136	4.346	0.516			
	실용무용(c)	181	4.427	0.612			
일관성	발레(a)	43	4.419	0.653	.259	1.355	
	현대무용(b)	136	4.349	0.687			
	실용무용(c)	181	4.467	0.591			
무용수행능력	기술적	43	4.151	0.828	.125	2.093	
	현대무용(b)	136	4.338	0.622			
	실용무용(c)	181	4.362	0.541			
예술적	발레(a)	43	4.099	0.829	.935	.068	
	현대무용(b)	136	4.151	0.831			
	실용무용(c)	181	4.144	0.806			

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

## 2. 리더십유형과 지도자신뢰의 인과관계

### 1) 리더십유형이 능력에 미치는 영향

리더십유형이 지도자신뢰의 하위요인 중 능력에 미치는 영향을 살펴본 결과 리더십유형의 하위요인인 임파워링( $t=2.666^{**}$ ), 변혁적( $t=4.182^{***}$ ) 리더십 요인을 높게 인식할수록 지도자신뢰의 하위요인 중 지도자의 능력을 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 리더십유형이 지도자신뢰의 하위요인 중 능력에 미치는 영향의 설명력은 전체 변량의 10.6%를 설명해 주고 있다.

표 16. 리더십유형이 지도자신뢰 중 능력에 미치는 영향

구분	B	표준오차	베타	t	p
(상수)	2.402	.342		7.015	.000
임파워링	.129	.049	.138	2.666 <sup>**</sup>	.008
서번트	.080	.046	.089	1.731	.084
변혁적	.193	.046	.217	4.182 <sup>***</sup>	.000
카리스마	.057	.049	.058	1.151	.251

$R^2=.106, F=10.475 P=.000$   
 종속변수 : 능력

## 2) 리더십유형이 일관성에 미치는 영향

리더십유형이 지도자신뢰의 하위요인 중 일관성에 미치는 영향을 살펴본 결과 리더십유형의 하위요인인 변혁적( $t=2.129^*$ ) 리더십 요인을 높게 인식할수록 지도자신뢰의 하위요인 중 지도자의 일관성을 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 리더십유형이 지도자신뢰의 하위요인 중 일관성에 미치는 영향의 설명력은 전체 변량의 3.0%를 설명해 주고 있다.

표 17. 리더십유형이 지도자신뢰 중 일관성에 미치는 영향

구분	B	표준오차	베타	t	p
(상수)	3.346	.395		8.470	.000
임파워링	-.029	.056	-.028	-.517	.606
서번트	.076	.053	.077	1.431	.153
변혁적	.113	.053	.115	2.129*	.034
카리스마	.086	.057	.080	1.513	.131

$R^2=.030, F=2.750 P=.028$   
 종속변수 : 일관성

### 3. 지도자신뢰와 무용수행능력의 인과관계

#### 1) 지도자신뢰가 기술적에 미치는 영향

지도자신뢰가 무용수행능력의 하위요인 중 기술적에 미치는 영향을 살펴본 결과 지도자신뢰의 하위요인인 능력( $t=4.188^{***}$ ) 요인을 높게 인식할수록 무용수행능력의 하위요인 중 기술적 부분이 향상됨이 나타났으며, 지도자신뢰가 무용수행능력의 하위요인 중 기술적에 미치는 영향의 설명력은 전체 변량의 6.5%를 설명해 주고 있다.

표 18. 지도자신뢰가 무용수행능력 중 기술적에 미치는 영향

구분	B	표준오차	베타	t	p
(상수)	2.894	.299		9.689	.000
능력	.233	.056	.218	4.188 <sup>***</sup>	.000
일관성	.093	.050	.096	1.846	.066

$R^2=.065$ ,  $F=12.413$   $P=.000$   
 종속변수 : 기술적



## 2) 지도자신뢰가 예술적에 미치는 영향

지도자신뢰가 무용수행능력의 하위요인 중 예술적에 미치는 영향을 살펴본 결과 지도자신뢰의 하위요인인 능력( $t=2.156^*$ ) 요인을 높게 인식할수록 무용수행능력의 하위요인 중 예술적 부분이 향상됨이 나타났으며, 지도자신뢰가 무용수행능력의 하위요인 중 예술적에 미치는 영향의 설명력은 전체 변량의 2.5%를 설명해 주고 있다.

표 19. 지도자신뢰가 무용수행능력 중 예술적에 미치는 영향

구분	B	표준오차	베타	t	p
(상수)	2.916	.406		7.188	.000
능력	.163	.076	.115	2.156*	.032
일관성	.115	.068	.090	1.691	.092

$R^2=.025, F=4.621 P=.010$   
 종속변수 : 예술적

## 4. 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 관계검증

### 1) 연구모형의 적합도 평가

본 연구는 무용지도자의 리더십유형이 지도자신뢰 및 무용수행능력의 구조적 관계를 살펴보기 위한 모형검증의 적합도는 다음과 같다.

절대적합지수인 GFI, RMR, RMSEA의 구체적인 내용은 다음과 같다.

GFI(Goodness-of-Fit-Index)는 원래 데이터를 설명할 수 있는 설명력을 뜻하며, 회귀분석에서의 R-Square 값과 유사한 성격을 갖는다. GFI의 수용가능한 정도는 .90이상일 때 수용가능한 정도라 할 수 있다. RMR(Root Mean Square Residual)은 최초 설정한 가설이 설명할 수 없는 원 데이터의 지수로 최초 가설과의 차이가 작을수록 좋다. RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)는 표본의 구성이 모집단을 대표한다고 가정할 때 나타낼 수 있는 적합도로 .08이하의 수용기준을 가지고 있다.

충분적합지수인 NFI, CFI, TLI의 구체적인 내용은 다음과 같다.

NFI(Normed Fit Index)는 기초모델보다 어느 정도 향상되었는가를 나타내며 .90의 경우 제안한 기초모델 보다 90%의 향상율을 보인다는 의미로 해석할 수 있다. CFI(Comparative Fit Index)는 NFI에서 나타날 수 있는 한계를 극복하기 위해 개발되었으며, 모집단에 대한 모수 및 분포를 의미한다. TLI(Turker-Lewis Index)는 최초로 요인분석을 위해 개발되었는데 구조모형 방정식 모델을 평가하기까지 확대되어 해석된다.

<표 15>의 무용전공 고등학생의 리더십유형이 지도자신뢰 및 무용수행능력의 구조적 관계를 살펴보면, 충분적합지수인 NFI, CFI, TLI의 .8-.9의 기준에서 NFI=.950, CFI=.945, TLI=.904로 충족하였고 절대적합지수인 GFI는 .8-.9 이상의 기준에서 .985의 값이 나타났으며, RMR의 .05이하의 기준에서 .019의 값이, RMSEA의 .08이하의 기준에서 .035가 나타나 모든 기준 값을 충족하였다.

표 20. 연구모형의 구조방정식 적합도 모형 분석 결과

$\chi^2(df)$	RMR	GFI	NFI	CFI	TLI	RMSEA
23.084 (16)	.019	.985	.950	.945	.904	.035

## 2) 연구모형 검증

최초 구성한 연구모형이 적합하다는 가정하에 연구 변인의 관계를 검증한 결과는 <표 21>과 같이 나타났다.

분석결과 가설 1의 리더십유형이 지도자신뢰에 미치는 영향에서 리더십유형과 지도자신뢰의 하위요인 중 능력의 관계에서(경로계수 2.071, 오차는 .733,  $t$ 값은 2.824\*\*) 가설이 채택되었고, 리더십유형과 지도자신뢰의 하위요인 중 일관성의 관계에서(경로계수 .756, 오차는 .523,  $t$ 값은 1.446) 가설이 기각되었다. 가설 2의 지도자신뢰가 무용수행능력에 미치는 영향에서 지도자신뢰의 능력이 무용수행능력의 하위요인 중 기술적의 관계에서(경로계수 .233, 오차는 .056,  $t$ 값은 4.200\*\*\*) 가설이 채택되었으며, 지도자신뢰의 일관성과 무용수행능력의 하위요인 중 예술적의 관계에서(경로계수 .115, 오차는 .068,  $t$ 값은 1.695) 가설이 기각되었다. 한편 지도자신뢰의 능력과 무용수행능력의 하위요인 중 예술적의 관계에서(경로계수 .163, 오차는 .075,  $t$ 값은 2.162\*) 가설이 채택되었고 지도자신뢰의 일관성과 무용수행능력의 하위요인 중 기술적의 관계에서(경로계수 .093, 오차는 .050,  $t$ 값은 1.852) 가설이 기각되었다.

표 21. 연구모형의 변인 간 관계검증

관 계	경 로	경로계수	오차	CR( <i>t값</i> )	채택여부
H1. 리더십유형이 지도자신뢰에 미치는 영향					
H1-1	리더십유형 → 능력	2.071	.733	2.824**	채택
H1-2	리더십유형 → 일관성	.756	.523	1.446	기각
H2. 지도자신뢰가 무용수행능력에 미치는 영향					
H2-1	능력 → 기술적	.233	.056	4.200***	채택
H2-2	일관성 → 예술적	.115	.068	1.695	기각
H2-3	능력 → 예술적	.163	.075	2.162*	채택
H2-4	일관성 → 기술적	.093	.050	1.852	기각

## V. 논 의

본 연구의 목적은 무용지도자의 리더십 유형이 고등학생의 지도자 신뢰 및 무용수행능력에 미치는 영향과 무용지도자의 리더십 유형에 따른 지도자 신뢰 및 무용수행능력 간의 관계를 검증하는 데 있다. 본 연구결과와 선행연구와의 비교를 통해 얻은 결과를 다음과 같이 논의하고자 한다.

### 1. 인구통계적 특성에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이 검증

첫째, 성별에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과 리더십유형의 하위요인중 서번트요인은 남자 평균이 높게 나타났고 그 외 임파워링요인, 변혁적요인, 카리스마요인은 여자의 평균이 높게 나타났다. 지도자신뢰의 하위요인중 능력요인은 남자의 평균이, 예술적요인은 여자의 평균이 높게 나타났으며 무용수행능력의 하위요인인 기술적, 예술적요인에서는 모두 성별에 따른 차이가 나타났다. 이는 여차현(2021)의 연구결과와 상반된 결과이나 본 연구에서 남자의 평균수가 현저히 낮아 비교가 불가할 것으로 사료된다.

둘째, 학년에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과 리더십유형의 하위요인 중 임파워링요인은 1학년의 평균이 높게 나타났으며, 변혁적요인과 카리스마요인은 3학년의 평균이 높게 나타났다. 또한, 지도자신뢰와 무용수행능력 모두 3학년의 평균이 높게 나타났다. 이는 무용지도자와 무용수업 참여자가 만나는 횟수가 높을수록 신뢰감 형성과 무용수행능력 향상에 있어 도움이 되어 이러한 결과가 나타났다고 사료된다.

셋째, 참여기간에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한

결과 리더십유형의 하위요인 중 임파워링요인은 2년, 서번트요인은 5년 이상, 변혁적요인은 2년, 카리스마요인은 1년 미만의 평균이 높게 나타났다. 지도자신뢰의 하위요인 중 능력요인은 2년, 일관성요인은 3년의 평균이 높게 나타났다. 무용수행능력의 하위요인 중 기술적요인은 3년의 평균, 예술적요인은 1년 미만의 평균이 높게 나타났다. 한편 유의한 차이가 나타난 결과에 대한 사후검증을 한 결과 지도자신뢰의 하위요인 중 능력에서 2년과 4년에 두드러진 차이가 나타났다. 이는 무용수업 참여기간에 따라 지도자의 신뢰와 무용수행능력에 높은 관심이 생긴다고 사료된다.

넷째, 무용장르에 따른 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 차이를 분석한 결과 각 변인간 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 이는 전공생이 아닌 일반고등학교 무용수업에 있어 수업 참여자가 무용장르에 관심을 보이기 보다는 무용지도자의 수업방식에 관심이 많은 것으로 사료된다.

## 2. 리더십유형과 지도자신뢰의 인과관계

본 연구에서 무용지도자의 리더십유형이 지도자 신뢰에 미치는 영향을 분석한 결과, 리더십 유형 중 임파워링 리더십과 변혁적 리더십 요인이 지도자신뢰 요인 중 지도자의 능력에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 학교무용수업에서 무용지도자가 학생들의 의견을 수렴하고 존중하며, 솔선수범하여 본보기가 되며 열정적으로 수업에 임하는 모습에 고등학생 무용수업 참여자는 지도자를 능력 있는 지도자로 인식하게 된다고 해석할 수 있다. 이러한 결과는 이도영(2013)이 제시한 축구지도자의 리더십 유형중 변혁적 리더십이 지도자 신뢰에 정적인 영향을 미친다고 하였고, 광민수(2021)의 사격지도자의 리더십 유형 중 변혁적 리더십이 지도자 신뢰중 능력에 정적 영향을 미친다고 하였으며, 이규용(2018)은 임파워링 리더십이 조직 내 리더신뢰에 정적영향을 미친다고 하여 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

한편, 리더십유형 중 서번트리더십과 카리스마리더십은 지도자신뢰 중 능력에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 전공무용생이 아닌 학교무용수업 중 일반 고등학생의 대상적 특성에 따른 결과라고 유추할 수 있는데, 일반 고등학교 무용수업의 경우 무용수업 참여자에게 중요교과목이 아니며 정서적 표현 부분과 신체표현에 있어 소극적인 학생이 많을 것으로 사료된다. 하여 지도자가 카리스마리더십을 발휘하여 적극적으로 따라하게 하거나 동작을 강요함에 있어 참여자들로 하여금 신뢰할 수 없을 것이며, 수업에 임하는 자세가 더욱 소극적으로 변하게 될 가능성이 높다. 또한, 지도자가 서번트리더십을 발휘하기에는 일반 고등학교 무용수업 횟수에 있어 극히 제한적이며, 매주 1회 진행 되는 것이 아닌 체육영역의 한 부분으로 무용수업이 자리하고 있기 때문에 무용수업은 1년에 10회 이상 혹은 이하로 진행될 것으로 판단된다. 따라서 지도자가 서번트리더십 행동을 발휘하는 기회가 없어 신뢰할 수 있는 기회가 없을 것이라 사료된다.

리더십유형이 지도자 신뢰 요인 중 일관성에 미치는 영향을 분석한 결과, 리더십유형중 변혁적리더십 요인이 일관성에 유의미한 영향을 미친다고 나타났다. 이는 무용지도자가 무용수업 참여자에게 명확한 목표설정과 그에 따라 모범을 보이고 도덕적이며 솔선수범하여 열정적으로 무용수업을 통해 참여자들과 상호작용 하였을 때, 무용수업 참여자들로 하여금 무용지도자가 공정하다는 신뢰 반응 이끌어 내는 것으로 유추해 볼 수 있다. 조남홍, 고대선(2011)은 프로농구 지도자의 변혁적 리더십은 지도자 신뢰에 정적인 영향을 미친다고 하였으며 이외에도 많은 연구자들이 본 연구결과를 지지하고 있다(서인덕, 이원형, 2006; 김정원 등, 2005).

한편, 지도자유형 중 카리스마리더십, 서번트리더십, 임파워링 리더십은 지도자신뢰 중 일관성에 유의미한 영향을 미치지 않는다고 나타났는데 이는, 앞서 말했던 입시에 초점이 맞추어져 있는 고등학교 무용수업이라는 전제와 일반 고등학생이라는 참여자 특성이 결과와 관련이 있다고 사료된다.

결론적으로 고등학교 무용지도자가 무용수업 참여자들로 하여금 지도자 신뢰

라는 정서적 관계를 형성하려면 수업 참여자들과 수업에 대한 다각적인 새로운 방법을 함께 모색하고 수업 내용에 있어 참여자들의 의견을 적극 수렴하여 반영하고 신체표현과 정서적표현의 목표를 명확하게 설정하고 설명한다면 무용수업 참여자들과 신뢰관계가 잘 형성될 것이다.

### 3. 지도자신뢰와 무용수행능력의 인과관계

본 연구에서 지도자 신뢰가 무용수행능력에 미치는 영향을 분석한 결과, 무용수업 참여자가 지도자 신뢰 중 능력을 높게 인식할수록 무용수행능력의 기술적, 예술적 부분이 향상된다는 결과가 나타났다. 이는 무용이라는 교과목 자체가 표현예술의 영역이고 무용수업 참여자 개개인이 신체를 이용해 감정을 표현하는 예술성, 감정을 표현할 수 있는 신체적 능력이 요구되는 기술성은 매번 일관되게 연습하는 체육교과목과 달리 다양한 신체적 시도와 참여자들 간 정서적 교류를 통해 이루어짐으로 지도자가 미리 수업관련 정보를 제공하고, 실기향상에 도움을 주는 다양한 방법을 함께 모색해보고 개개인에게 관심을 기울여 표현에 있어 여러방면으로 생각하게 함으로서 무용수행능력이 향상되어 질 것이라 사료된다. 김혜정, 박혜은(2010)은 무용전공 대학생이 지도자 신뢰를 높게 인식할수록 무용수행능력이 향상된다고 하였으며, 이제행(2004)는 지도자 신뢰의 능력을 높게 인지할수록 기능향상이 높게 나타난다고 하여 본 연구의 결과를 지지하고 있다.

결론적으로 무용지도자는 무용수업 참여자들과 수업관련 다양한 의사소통으로 참여자들의 니즈를 파악하여 수용함으로서 정서적 신뢰관계를 형성한다면 수업 참여자들의 예술적, 기술적 수행능력이 향상 될 것이다.



#### 4. 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 관계검증

본 연구에서 무용지도자의 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 관계를 분석한 결과 가설 1의 지도자의 리더십유형이 지도자신뢰의 하위요인 중 능력의 관계에서는 정(+)<sup>적</sup>인 결과가 나타났으나 지도자신뢰의 하위요인 중 일관성의 관계에서는 부(-)<sup>의</sup> 결과나 나타났다. 이는 무용지도자의 리더십유형을 연구한 많은 선행연구와 다소 차이가 있다는 것에 주목할 필요성이 있다(류선아, 2018; 지은설, 2011; 이연경, 2012). 본 연구의 대상 특징은 인문계 일반 고등학생이며, 이러한 대상과 지도자와의 신뢰를 형성하려면 무용활동에 있어 억압적이지 않고, 강요하지 않으며, 참여자들이 신체사용에 있어 소극적인 태도를 교사가 이해하고 참여자집단에의 수준을 빠르게 파악하여 명확한 목표설정과 수업 진행방법을 다방면으로 모색해야 하며, 참여자들의 니즈를 파악하여 지도자가 함께 수업에 적극적으로 개입하고 의사소통 하는 역량을 발휘하는 것이 훨씬 효과적이라 판단된다.

가설 2의 지도자 신뢰와 무용수행능력의 관계에서는 지도자신뢰의 하위요인 중 능력이 무용수행능력의 하위요인 예술적, 기술적 관계에 모두 정(+)<sup>적</sup>인 결과가 나타났으나 지도자 신뢰의 하위요인 중 일관성은 무용수행능력의 하위요인 예술적, 기술적 관계에 모두 부(-)<sup>의</sup> 결과가 나타났다. 이와 같은 결과는 선행연구자들이 부분적으로 지지하고 있다(박선희, 2012; 김하나, 2014; 구교선, 2012). 이는 무용대상의 특성에 따라 일반 고등학생들이기에 무용예술의 무대에서 무용수들이 하는 기술적, 예술적 기법을 표현하는 것이 아닌 무용의 다양한 장르, 예를 들어 조별 창작무용, 라인댄스, 민속무용, 방송댄스 등을 배워보는 것이 목적이고 이를 통해 자신들의 학업적 스트레스와 재미라는 긍정적 정서를 느끼는 것 즉, 목적이 다르므로 이러한 결과가 나타났다고 판단된다. 따라서 일반 고등학교 학생을 지도하는 무용지도자는 무용이라는 한정된 장르, 경계에 국한되지 않고 다양한 수업방법을 모색하되 목표는 명료히 하여 수업한다면 일반 고등학교 학생들의 무용 수행능력이 고취될 것이다.

한편, 무용분야의 리더십유형의 선행연구는 대부분 전공생을 대상으로 하여 일반 학교에서 이루어지고 있는 무용지도자의 연구는 매우 미흡한 상황이다. 무용예술은 현재 문화예술교육의 확산으로 무용지도자가 전공생 즉, 엘리트예술에 대한 초점에서 생활무용, 학교무용에 초점을 맞추어 지도하여야 무용예술의 발전과 대중성을 도모할 수 있다. 이러한 관점에서 본 연구는 학교무용 지도자에 대한 역량을 고취하는데 매우 중요한 기초자료가 될 것이라 사료된다.

## VI. 결 론

본 연구의 목적은 일반 고등학생이 지각한 무용지도자의 리더십 유형이 지도자 신뢰와 무용수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 무용지도자의 효과적인 리더십유형을 선별하여 지도자의 역량을 높이는데 목적을 두고 있다.

이를 위해 광주, 전남지역의 무용전공 고등학생을 모집단으로 선정하였으며, 연구기간은 2022년 3월~5월까지 2개월에 걸쳐 조사를 하였고 총 380명을 대상으로 설문조사를 하였다. 조사방법은 편의표본추출(convenience sampling method)을 활용하였으며, 평가기입은 자기평가기입법을 활용하였다. 총 380부의 설문지 중 문항이 일괄되게 기입 되었거나 누락된 설문 20부를 제외한 총 360부의 설문을 최종 연구에 활용하였다. 본 연구의 자료처리는 통계패키지 프로그램 SPSS Ver. 26.0과 AMOS 26.0을 활용하여 전산처리하였다. 본 연구에 활용된 통계기법으로는 빈도분석(frequency analysis), 독립표본 T검증(T-test), 일원배치분산분석(one-way ANOVA), 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis), 신뢰도분석(Cronbach's  $\alpha$ ), 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis), 상관관계분석(correlation analysis), 중다회귀분석(multiple regression analysis), 구조방정식 모형분석(structural equation model: SEM)으로 구성하여 다음과 같은 결과가 도출됐다.

H1. 인구통계적특성(성별, 학년, 참여기간, 무용장르)에 따른 무용지도자의 리더십 유형(임파워먼트리더십, 서번트리더십, 변혁적리더십, 카리스마리더십), 지도자 신뢰(능력, 일관성), 무용수행능력(기술적, 예술적)은 부분적인 차이가 나타났다.

H2. 무용지도자의 리더십 유형(임파워먼트리더십, 서번트리더십, 변혁적리더십, 카리스마리더십)이 일반고등학교 학생들의 지도자신뢰(능력, 일관성)에 부분적인 영향을 미쳤다.

H2-1. 무용지도자의 리더십 유형(임파워먼트리더십, 서번트리더십, 변혁적리더십, 카리스마리더십)이 일반고등학교 학생들의 지도자신뢰 중 능력의 인과관계에

있어선 임파워링리더십과 변혁적리더십을 높게 인식할수록 지도자신뢰 중 능력이 높아짐을 알 수 있었다.

H2-2. 무용지도자의 리더십 유형(임파워먼트리더십, 서번트리더십, 변혁적리더십, 카리스마리더십)이 일반고등학교 학생들의 지도자신뢰 중 일관성의 인과관계에 있어선 변혁적리더십을 높게 인식할수록 지도자신뢰 중 일관성이 높아짐을 알 수 있었다.

H3. 일반고등학생의 지도자신뢰(능력, 일관성)가 무용수행능력(기술적, 예술적)에 부분적인 영향을 미쳤다.

H3-1. 일반고등학생의 지도자신뢰(능력, 일관성)가 무용수행능력의 하위요인 중 기술적에 능력을 높게 인식할수록 무용수행능력 중 기술적이 높아짐을 알 수 있었다.

H3-2. 일반고등학생의 지도자신뢰(능력, 일관성)가 무용수행능력의 하위요인 중 예술적에 능력을 높게 인식할수록 무용수행능력 중 예술적이 높아짐을 알 수 있었다.

H4. 리더십유형, 지도자신뢰, 무용수행능력의 구조적 관계

리더십유형과 지도자신뢰 중 능력, 지도자신뢰 중 능력과 무용수행능력 중 기술적, 지도자신뢰 중 능력과 무용수행능력 중 예술적의 관계에서 채택의 결과가 나타났다.

이러한 연구결과를 통해 고등학교 무용지도자가 무용수업 학생에게 지도자 신뢰의 정서적 관계를 형성하기 위해 수업 참여자들에게 다각적인 방법을 모색하고 수업 내용에 있어 참여자들의 의견을 적극 수렴하여 반영하고 신체표현과 정서적 표현의 목표를 명확하게 설정한다면 무용수업참여자와 신뢰 관계가 잘 형성될 것이다. 더불어 일반 고등학교 학생을 지도하는 무용지도자는 무용이라는 한정된 장르, 경계에 국한되지 않고 다양한 수업방법을 모색하되 목표는 명료히 하여 수업한다면 일반고등학교 학생들의 무용 수행능력이 고취될 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강영순, 백기복, 김정훈(2001). LMX의 질과 조직몰입 및 조직시민행동간 리더 행동의 조절효과/ 한국인사관리학회, 25(2), p349-374.
- 강지혜(2010). 고등학교 무용전공 지도자의 지도유형과 지도자 신뢰 및 만족의 관계. 세종대학교 대학원, 미간행 석사학위논문.
- 강지혜(2010). 고등학교 무용전공 지도자의 지도유형과 지도자신뢰 및 만족의 관계. 세종대학교 일반대학원 미간행 석사학위논문.
- 곽민수(2012). 자격지도자의 리더십유형에 따른 신뢰 및 선수만족의 관계. 전주대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 교육부(2021). 국민과 함께하는 미래형 교육과정 추진 계획, 교육과정정책과.
- 구교선(2012). 무용 지도자의 리더십유형별 지도 신뢰성 및 무용활동 몰입에 미치는 영향. 동국대학교 일반대학원 미간행 석사학위논문.
- 김민정(2006). 예술 중·고등학교 무용교사의 교수행동이 학생의 학습몰입에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 김봉준, 정주나, 신연지, 오경록(2017). 럭비선수들이 지각하는 지도자의 리더십 유형이 스포츠자신감 및 경기수행능력에 미치는 영향. 한국체육과학회지, 26(6), p313-322.
- 김소연(2013). 변혁적 리더십, 심리적 임파워먼트와 조직몰입: 한국 내 외국인투자 기업 조직구조의 조절효과 중심으로. 고려대학교 대학원, 미간행 박사학위논문.
- 김영길(1999). 현대리더십의 체유형 : 한국행정사학지 제7호, p207.
- 김영미(2019). 필라테스 지도자의 커뮤니케이션 능력이 지도자 이미지 및 운동 지속에 미치는 uddgid. 경기대학교 대학원, 미간행 석사학위논문.
- 김영훈(2014). 유도지도자의 거래적 리더십과 변혁적 리더십이 지도자 신뢰에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 미간행 박사학위 논문.
- 김용학(2010). 서번트 리더십과 조직몰입과의 관계에서 임파워먼트와 상사리회의 매개효과. 영남대학교 일반대학원, 미간행 박사학위논문.
- 김정원, 채순화, 배성현(2005). 변혁적 리더십과 상사신뢰 및 조직몰입의 다차원 관계: 신뢰의 직접효과와 조절효과검증. 인사관리연구, 29(4), 31-62.

- 김지영, 강원석(2021). 변혁적리더십의 성과에 관한 메타연구. 최근 10년간 국내 연구를 중심으로. 리더십연구, 제12권(2), p43-71.
- 김하나(2014). 안무가의 변혁적리더십이 무용수의 리더신뢰와 무용단 만족에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 김해주(2012). 무용전공자의 완벽주의 성향이 자아존중감 및 무용수행능력에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 김형섭(2010). 무용지도자의 리더십 유형이 학생들의 무용몰입과 무용정서에 미치는 영향. 중앙대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 김혜정, 박혜은(2010). 무용전공 대학생이 지각한 무용교수행동유형이 지도자 신뢰 및 무용수행능력에 미치는 영향.
- 류선아(2018). 고등학교 무용전공생들이 인식하는 무용지도자 리더십유형이 전공수업 만족도에 미치는 영향. 대구가톨릭대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 문영(2008). 무용능력검사 개발을 위한 무용수행능력의 요인 구조 탐색 연구. 한국무용과학회지, 17(0), 1-16.
- 문영, 오레지나(2012). 무용수행능력 검사 개발. 한국무용교육학회지, 23(1), 195-212.
- 문용관(2009). 배우지도자의 변혁적 리더십과 팀원의 사회연결망 및 성원만족의 관계. 인하대학교 대학원 비간행 박사학위 논문.
- 박선희(2012). 무용지도자의 변혁적리더십이 팔로워십 및 지도자 신뢰에 따라 무용만족에 미치는 영향. 전남대학교 대학원, 미간행 박사학위논문.
- 박은정(2003). 초등학교 여학생의 무용수업 만족도가 학습태도에 미치는 영향. 단국대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 박은주(2013). 무용수행능력과 무용표현능력 향상을 위한 Barenieff Fundamentals 활성화 프로그램 구성과 적용 효과. 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 박정은(2005). 무용학원 지도자에 대한 학원생의 기대와 인식 분석. 계명대학교 대학원, 미간행 석사학위논문.
- 배민동(2011). 유도 지도자의 리더십유형과 지도자신뢰 및 팀 응집력의 관계. 단국대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 서인덕, 이원형(2006). 조직문화, 리더십, 그리고 조직시민행동간의 관계에 있어서 리더신뢰 및 조직몰입의 매개효과. 한국인적관리학회, 13(3), 71-106.

- 소현주(2018). 무용교사의 지도유형이 무용전공 고등학생의 감성지능 및 무용수행 능력에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원, 미간행 석사학위논문
- 양지현(2014). 예술 고등학교 무용지도자의 지도유형이 지도자에 대한 신뢰 및 지도 효율성에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 여차현(2021). 무용수행능력 및 자기효능감, 주의집중력에 미치는 영향. 조선대학교 교육대학원 미간행 석사학위논문.
- 윤지영(2008). 학교무용교육의 가치와 수업실천에 대한 고등학교 무용교사와 학생의 인식. 세종대학교 일반 대학원, 미간행 박사학위 논문.
- 이규용(2018). 임파워링 리더십이 리더-구성원 교환관계, 리더신뢰 및 역할 내 행동에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회, 18(11), 594-610.
- 이도영(2013). 축구 지도자의 리더십유형과 지도자신뢰 및 팀성과와의 관계. 전주 대학교 대학원, 미간행 석사학위논문.
- 이만령(2006). 체육교사의 성격유형과 교수행동이 학습자의 만족도에 미치는 영향. 한국체육과학회지. 15(2), p143-152.
- 이승은(2008). 골프지도자의 리더십유형이 선수만족 및 경기력에 미치는 영향. 경남대학교 대학원, 미간행 박사학위논문.
- 이연경(2012). 무용학원 지도자의 리더십유형이 재구매의도 및 구전의도에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 이용수(2010). 한국형리더십과 변혁적 리더십의 설명력 비교분석. 국민대학교 경영대학원, 미간행 석사학위논문.
- 이재연(2002). 조직 내 리더에 대한 신뢰에 관한 연구. 성균과대학교 대학원, 미간행 박사학위 논문.
- 이한규, 임변장, 김현진(1991). 스포츠 집단 구성원의 만족도와 팀 성공과의 관계. 한국체육과학 연구원 논문집.
- 이호선, 류은영, 류병곤, 강주연, 홍윤미(2013). 서번트리더십이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국조직학회, 10(1), p203-234.
- 정범구(2003). 조직 내 신뢰와 조직간 신뢰의 관계요인에 대한 이론적 고찰. 『경영경제연구』, 25(2), 97-113.
- 정은정(2002). 무용 실기수업의 교수행동이 학생의 무용능력성취에 미치는 영향. 단국대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.

- 정학범(2010). 서번트리더십이 창의적 행동, 조직시민행동 및 조직몰입에 미치는 영향 : 상사신뢰의 매개효과와 일반적 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 명지대학교 대학원 경영학과, 미간행 박사학위 논문.
- 조남홍, 고대선(2011). 프로농구선수들의 리더십유형에 따른 신뢰, 조직몰입, 팀 사기의 관계. 한국사회체육학회지, 제44(1), 263-274.
- 조호현(1998). 구매자·공급자 관계에서 신뢰형성요인에 관한 연구. 『외대논집』, 19(1), 281-299.
- 지은설(2011). 무용전공생이 인식하는 무용지도자의 리더십유형이 내적동기 및 자신감에 미치는 영향. 연세대학교 교육대학원, 미간행 석사학위논문.
- 최성욱(2002). 변혁적 리더십과 신뢰의 상호작용이 조직몰입에 미치는 영향. 경희대학교 대학원, 미간행 석사학위 논문.
- Amundsen, S., Martines, Q. L.(2014). Empowering leadership: construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25(3), p487-511.
- Bass B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*, New York, The Free Press, 12-31.
- Bass, B. M. (1981). *Stigdill's handbook if leadership*(2nd ed). New York: Free Press.
- Briggs, M.(1974). *Movement education*. London : McDonald & Evans Ltd.
- Brinson, P.(1991). *Dance as education: Towards a national dance culture*. New Youk : Falmer Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. NY:Haroer and Row.
- Chelladurai, P, & Carron, A. V.(1978). A reanalysis of formal structure in sport. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N.(1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 13(3), p471-482.



- Downton, J. V. (1973). Rebel leadership: Commitmen and charisma in the revolutionary process. New York: The Free Press.
- Fedler, F. E. (1964). A contingency model of leadersip effectiveness. In Berkowitz, L. (ed), Advance in experimental social psychology. NY: Academic Pess.
- Gibb, C. A. (1954). Leadership. in G. Lindzet(ed.), Handbook of Social Psychology(Cambridge, Mass. : Addison Wesley.
- Greenleaf, R. K. (1970). Servant as leader, repubished in 1991 by the robert L. Greenleaf Center in Indianapolis, Indiana USA.
- Greenleaf, R. K. (1996). On becoming a servant leader, San Francisco: Jossey-Bass.
- House, R. J., & Baetz, M. L. (1979). Leadership : Some empirical generalizations and new research directions. In B. Staw & L. L. Cummings(eds.), Research in Organizational Behavior. Vol 1, pp.341-423.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Tje social Psychology of Organizations(3rd ed). New york: Wiley, 171-194.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B.(1997). A model of work team empowement. In R, W. Woodman, & W. A. Pasmore (Vol. Eds.), Reaserch in organizational change and development. Vol. 9. Research in organizational change and development (pp.131-167). Greenwich, CT: JAL press.
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L.(2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: development of an upward feedback instrument. Educational and Psychilgical Measurement, 60(2), 301-313.
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W.(2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. Journal of Organizational Behavior, 39, p306-325.

- Lewis, J. D., & Weigert, A. J. (1985). Trust As a Social Reality. *Social Forces*, 63(4), 967-985.
- Manz C. C., & Sims, H. P., Jr.(1990). *Super-leadership*. New York, NY: Berkley Publishing Group.
- Mayer, R. C., Davis. J. H.,& Schoorman, F. D.(1995). An interactive model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734. management: A field quasi-experiment, *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123-136.
- Morris, J. H., & Moberg, D. J. (1994). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1,61-89.
- Morris, J. H., & Moberg, D. J. (1994). Athree-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*,1,61-89.
- Parsons, P. (1953). *Leadership domination*. Boston : Hougton-Mifflin Co..
- Sims, B. J. (1991). *Servant-hood: Leadership for the group effectiveness*, The Wharton School, University of Pennsylvania. p65.
- Srodgill, R. M. (1974). *Handbook of leadership : A survey of Theory and Research*. NY: Free Press.
- Stone, A. G., rUSSELL, F. R. & Pattersin, K(2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leadership focus. *The Leadership and Organization Development Journal*, 25(4): 349-361.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A.(1990). Cognitice elements of empowerment: an "interoretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4). 666-681.
- Yukl, G. A. (1989). *Managerial leadership: A review of theory and research*. *Journal of management*. 15(2), 251-29.

Zhang, X., & Bartol, K. M.(2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process emgagement. *Academy of Management Journal*, 53(1). 107-128.

<부 록>

안녕하십니까?

이 설문은

고등학교 무용지도자의 리더십 유형이 지도자 신뢰 및 무용수행 능력에 미치는 영향 을 규명하기 위한 설문지입니다. 이 설문지의 질문에는 정답이 없습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 연구목적 이외의 다른 용도로는 절대로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 바쁘신 시간에도 불구하고 설문에 답해주셔서 진심으로 감사드리며 늘 건강하시고 행복하시길 바랍니다. 감사합니다.

2022년 4월 조선대학교 김 세 진

1. 다음은 귀하의 인구통계학적 특성에 관한 것입니다.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남자      ② 여자

2. 귀하의 학년은?

- ① 1학년    ② 2학년    ③ 3학년

3. 무용 참여기간은?

- ① 1년 이하    ② 2년    ③ 3년    ④ 4년    ⑤ 5년 이상

4. 무용 장르는?

- ① 발레    ② 현대무용(표현활동)    ③ 실용무용(라인댄스)

2. 다음은 리더십유형에 대한 질문입니다.  
 본인의 생각과 일치하는 곳에 √ 를 해 주시기 바랍니다.

내 용		매 우 그 렇 다	그 렇 다	보 통 이 다	그 렇 지 않 다	매 우 그 렇 지 않 다
임 파 위 령	1. 무용 선생님은 말보다는 행동으로 모범을 보이신다.	⑤	④	③	②	①
	2. 무용 선생님의 행동은 학생들에게 좋은 본보기가 된다.	⑤	④	③	②	①
	3. 무용 선생님은 학생이 목표달성에 집중하도록 도와준다.	⑤	④	③	②	①
	4. 무용 선생님은 학생들의 의견을 수업에 반영한다.	⑤	④	③	②	①
	5. 무용 선생님은 학생들의 의견을 존중해준다.	⑤	④	③	②	①
서 번 트	1. 무용 선생님은 학생들의 가치를 높게 평가한다.	⑤	④	③	②	①
	2. 무용 선생님은 학생들과의 신뢰가 잘 형성되었다.	⑤	④	③	②	①
	3. 무용 선생님은 리더로서 특별한 대우를 받으려 하지 않는다.	⑤	④	③	②	①
	4. 무용 선생님은 항상 배우려는 자세가 되어 있다.	⑤	④	③	②	①
	5. 무용 선생님은 학생들의 잠재력을 발견하기 위해 노력한다.	⑤	④	③	②	①
변 혁 적	1. 무용 선생님은 개인적 이익보다는 집단 이익을 먼저 생각한다.	⑤	④	③	②	①
	2. 무용 선생님은 모든 일에 자신감을 보여준다.	⑤	④	③	②	①
	3. 무용 선생님은 목표한 바를 이룰 것 같은 신뢰가 있다.	⑤	④	③	②	①
	4. 무용 선생님은 작품의 완성도를 높이기 위해 열정적이다.	⑤	④	③	②	①
	5. 무용 선생님의 말과 행동은 믿음이 간다.	⑤	④	③	②	①
카 리 스 마	1. 무용 선생님은 사명감을 가지고 가르치신다.	⑤	④	③	②	①
	2. 무용 선생님은 개성과 색깔이 뚜렷하다.	⑤	④	③	②	①
	3. 무용 선생님은 말과 행동에 위엄이 있다.	⑤	④	③	②	①
	4. 무용 선생님은 본받을 만한 모범을 보인다.	⑤	④	③	②	①
	5. 무용 선생님은 선생님만의 카리스마가 있다.	⑤	④	③	②	①

3. 다음은 신뢰에 대한 질문입니다.

본인의 생각과 일치하는 곳에 √ 를 해 주시기 바랍니다.

문 항		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
인 격	1. 무용 선생님은 문제해결 능력이 있다.	⑤	④	③	②	①
	2. 무용 선생님은 수업계획 및 수업 관련 정보를 미리 제시한다.	⑤	④	③	②	①
	3. 무용 선생님은 나의 실기향상에 도움을 준다.	⑤	④	③	②	①
	4. 무용 선생님은 결정을 내릴 때 뛰어난 판단력을 갖는다.	⑤	④	③	②	①
	5. 무용 선생님은 학생을 잘 관리하는 능력이 있다.	⑤	④	③	②	①
일 관 성	1. 무용 선생님은 정직하다.	⑤	④	③	②	①
	2. 무용 선생님은 모든 학생에게 동일한 기준을 적용한다.	⑤	④	③	②	①
	3. 무용 선생님은 학생들을 공정하게 대한다.	⑤	④	③	②	①
	4. 무용 선생님의 평가는 공정하다.	⑤	④	③	②	①
	5. 무용 선생님은 말과 행동이 일치한다.	⑤	④	③	②	①

4. 다음은 무용 수행능력에 대한 질문입니다.

귀하의 생각과 일치하는 곳에 √ 를 해 주시기 바랍니다.

문 항		매우 그렇다	그렇다	보통 이다	그렇지 않다	매우 그렇지 않다
기 술 적	1. 나는 동작을 어떻게 학습해야 효과적일지 안다.	⑤	④	③	②	①
	2. 나는 동작을 정확하게 할 자신이 있다.	⑤	④	③	②	①
	3. 나는 어려운 기술수행을 해냈을 때 기분이 더 좋다.	⑤	④	③	②	①
	4. 나는 무용 수행을 위해 효율적인 신체 활용 방법을 안다.	⑤	④	③	②	①
	5. 나는 동작에 필요한 움직임의 원리를 안다.	⑤	④	③	②	①
예 술 적	1. 내가 느끼는 감정을 다양한 춤으로 표현할 수 있다.	⑤	④	③	②	①
	2. 무용 선생님이 의미한 바를 감성으로 표현할 수 있다.	⑤	④	③	②	①
	3. 작품에서 나의 생각이나 느낌을 충분히 표현할 수 있다.	⑤	④	③	②	①
	4. 나만의 독특한 개성을 창의적으로 표현할 수 있다.	⑤	④	③	②	①
	5. 나는 춤을 출 때 디테일한 부분 (시선, 표정, 표현 등)까지 신경쓴다.	⑤	④	③	②	①