

무용단 단원들의 역할에 따른 경력몰입 및 경력만족 지각에 대한 연구¹⁾

최 소 빈

단국대학교 무용학과 교수

I. 서론
II. 연구방법
III. 결과 및 논의

IV. 결론 및 제언
참고문헌
Abstract

I. 서론

1. 연구의 필요성

무용은 인류문화에 중요한 부분을 이루고 있으며, 인간 자신이 주체이며, 표현의 수단이었기 때문에 인간의 기원에서부터 그 역사를 같이 해 왔다.²⁾ 무용은 다른 예술보다 활발하게 작품과 관객 사이에서 감정이입이나 공감대를 형성하는 것이 중요하기 때문에 공연자가 무대 위에서 관객과 함께 작품의 의미를 추구하면서 자신을 승화시켜나갈 때, 비로써 예술의 의미를 갖는다.³⁾

이중려(2003)는 무용은 각 분야의 인력들이 조화를 이루어야만 성공적인 작품이 만들어지는 종합예술이며, 서비스산업이라고 주장하며, 다른 분야보다 예술 공연에

- 1) 이 연구는 2005년도 단국대학교 대학연구비 지원으로 연구되었음.
- 2) 오윤정(2000). 무용공연 시 관객동원을 위한 마케팅 전략에 관한 연구, 성균관대학교 교육대학원 석사학위 논문, 미간행.
- 3) 이중려(2003). 프로무용수 공정성지각 유형을 통한 내부고객관리방안, 『한국사회체육학회』 20, 451-464.

참여하는 인적자원의 효율성을 개선시키기 어려운 생산성의 문제를 지니는 특수한 형태의 서비스분야로 설명하고 있다.

최근의 무용조직도 다른 조직과 마찬가지로 그 나름대로의 고유한 특성을 지니고 있으며, 오늘날의 무용수들은 과거의 상황과는 다르게 직업무용수로서 집단 및 조직에 속해 있는 경우가 많다. 즉, 직업무용단에 속해 있는 것이다.⁴⁾

이는 곧 무용예술이 예술의 특성과 서비스산업으로서의 특성을 동시에 지니면서 조직화되는 것으로 볼 수 있는 것이다. 이러한 의미에서 최소빈(2004)은 무용단 관리에 대한 적극적인 자세가 필요함을 주문하고 있다. 이 논문에서는 기존에 가졌던 무용단 구성원들의 무용에 대한 정서적 애착에만 의지하는 수동적인 무용단 관리는 시대적 흐름에 어긋날 뿐만 아니라 무용단원들의 사기 저하를 불러와서 결국 공연의 질 저하가 나타나고 저하된 무용공연은 관람자의 뒤통으로 돌아가게 될 것이므로 무용단을 효과적으로 경영하고 관리하는 일은 매우 중요하며, 무용단원들의 경력관리에 힘써야 함을 주장하고 있다.

단원들의 경력관리는 단원 개인들의 개인적 활동 속에 포함되는 것이기는 하나 많은 경우 조직이 개인을 위해 관리해 줄 필요가 있음을 Baruch(1999)는 주장하고 있다. 개인은 경력관리를 통해서 자신의 가치관, 적성, 능력 등을 기준으로 그 조직에서의 발전가능성을 평가하여 조직을 선택하는 진입에서부터 이직에 이르는 과정을 총체적으로 관리하며, 반면에 조직은 조직목표달성과 직무수행에 요구되는 능력을 판단기준으로 개인을 선발하며, 체계적 절차와 제도를 통해서 조직구성원 개인의 경력관리 노력을 지원함으로써 조직효과성을 보다 증대시킬 수 있다는 것이다.⁵⁾

경력관리와 관련하여 무용단원들에 대한 경력만족과 경력몰입은 개인으로서나 조직으로서 그리고 무용계의 미래 발전을 위해 중요한 시사점을 제공해 준다. 경력만족은 경력에 대한 전반적인 감정적 지향성을 의미하며(박희일 & 이기은, 2001), 종업원 자신의 경력에 대한 성공 또는 실패를 평가하는 요소 가운데 하나라고 설명

4) 이상일 & 박희영(2004). 직업무용단의 조직풍토 및 조직현신에 따른 직무만족, 『한국여가레크리에이션학』 27, pp. 181-201.

5) 최해수 & 구자혁(2005). 개인과 조직의 경력관리가 호텔직원의 경력만족에 미치는 영향, 『호텔관광연구』 7(2), pp. 202-220.

할 수 있다. 따라서 개인의 경력성공을 평가하는 기준으로 경력만족에 대한 의미가 점점커지고 있는 것이다.

한편 경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 일하고자하는 동기부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적 태도라고 정의할 수 있다. 경력몰입은 직무몰입과 조직몰입의 개념과 구분된다.⁶⁾ 직무몰입은 자신에게 부여된 과업에 대한 몰입으로 상대적으로 단기적인 성력을 갖는 반면, 여러 관련 직무들을 포함하는 경력몰입은 보다 장기적이며, 주관적으로 축적해 온 직업에 대한 인식과 관련이 크다. 또한 조직몰입은 제도화된 특정조직에 대한 몰입으로 간주되지만 경력몰입은 개인이 설정한 내적인 목표와 관련된 것으로 이들 변수와는 그 개념상 구분될 수 있는 것이다. 즉, 경력몰입은 과거부터 지속적으로 관여해온 특정한 경력에 대해 정서적 유대를 가지고 있는 상태라 할 있다.⁷⁾

직업무용단의 조직적인 차원과 개인적인 차원에서 경력만족과 경력몰입은 무용수 개인과 무용계의 장기적인 측면에서 실질적으로 매우 중요한 요인인 것이다. 경력만족을 무용계의 측면에서 정의해 보면, 무용수 자신의 경력에 대한 전반적인 감정적인 상태라고 할 수 있으며, 경력몰입은 무용수 자신이 선택한 무용수라는 직업에서 활동하고자하는 동기부여 정도로서 자신의 직종인 무용 또는 무용단에 소속된 직업에 대한 일반적 태도라고 설명할 수 있다.

무용수의 경력만족과 경력몰입은 무용수들이 무용단과 함께 무용활동을 지속적으로 참여할 수 있느냐 또는 그렇지 않느냐의 영역에 까지 포함할 수 있으며, 혹 자신의 경력에 불만족하고 몰입할 수 없는 상황에 처해있다면 이는 무용단 및 무용계에서 고급 전문 인력을 잃는 것이기 때문에 크나큰 손실이 아닐 수 없다. 이러한 측면에서 개인적 차원에서뿐만 아니라, 무용단의 조직적 측면에서 단원들의 경력관리는 매우 중요하다 할 수 있는 것이다.

경력만족과 경력몰입의 관계에 대한 연구는 최근 종종 나타나고 있으나 그 중요

6) 최우성(2005). 호텔종사원에 있어 직무특성이 경력몰입과 조직구성원의 태도에 미치는 영향, 『관광레저연구』 17(3), pp. 77-95.

7) Mowday, Porter, & Steers(1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: academic Press.

성에 비추어 무용분야나 체육학분야에서는 매우 미미한 편이다. 일반 경영조직원들을 대상으로 한 연구들을 살펴보면, 박희일과 이기은(2001)은 여행사 종사자들을 대상으로 한 연구에서 경력만족은 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 서균석과 박동진, 김태형, 김부희(2003)의 연구에서도 종사원들의 경력만족은 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 또한 백유성과 최규현(2004), 이수광과 최우성(2006), 최우성과 조경희(2005)의 연구에서도 경력만족은 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 종사자들이 자신의 경력에 만족할수록 현재 자신의 경력에 더욱 몰입하는 것을 알 수 있다. 이밖에도 이기은(2000)과 Aree와 Tan(1992), Aree, Chay와 Chew(1994), London과 Mone(1987)도 이러한 의견에 동조하고 있다. 이와 같은 선행 결과물을 볼 때, 무용단원들도 자신의 경력에 대해 만족할 경우 현재 자신이 활동하고 있는 무용 활동 등에 더욱 몰입할 수 있음을 유추할 수 있다.

한편, 무용예술의 주체인 무용수들은 다른 무용수들과의 관계 속에서 춤을 춘다. 다른 독무자와 함께 독무자로, 군무 속에서 독무자나 군무자로, 또는 파드되(pas de deux)와 같이 한 쌍의 남녀가 파트너를 이루어 춤을 출수 가 있다. 무용수들은 다른 무용수들과 끊임없이 상호작용을 하는데 이러한 현상이 가장 잘 드러나는 곳이 무용단이라고 할 수 있다.⁸⁾ 즉, 무용단은 주역과 조역의 역할로 구분되는 것이 일반적인 예로서 이 부분이 상호 협응 관계를 가지면서 하나의 귀중한 작품이 완성되는 것이다.

이러한 의미에서 무용단원들의 배역에 따라서 경력만족과 경력몰입은 다르게 나타날 수 있을 것으로 예상 할 수 있다. 다시 말하면, 무용수들에게 주어진 임무에 따라 지각하는 경력관련변수의 정도가 다를 것으로 예상되며, 이러한 차이는 무용단 경영 및 관리에 큰 시사점을 제공해줄 것으로 보인다.

무용학분야에서의 선행연구는 발견되고 있지 않지만 경영분야의 선행연구를 통하여 이를 살펴보면, 고용형태와 경력몰입 및 경력만족을 연구한 최우성과 김은희(2007)의 연구에서는 고용형태에 따라 경력몰입 및 경력만족이 차이가 나며, 특히

8) 황미경(2006). 직업무용단의 권력관계 유형 분석, 『한국체육학』 45(1), pp. 621-631.

정규직보다는 비정규직이 낮은 경력몰입과 경력만족도를 보인다고 하였다. 또한 이들의 후속연구에서는 직종형태에서는 관리부와 영업부에서 공히 경력만족이 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 영향의 정도는 관리부가 영업부보다 더 높음을 보고하고 있다. 또한 최우성과 조경희(2005), 최우성과 강종천(2005)의 연구에서도 관리직이 영업직보다 경력몰입이 높은 것으로 나타나 직급이 안정될수록 경력몰입도가 높아짐을 알 수 있다.

그러나 최우성과 조경희(2005), 최우성(2005)의 연구에서는 비정규직이 정규직보다 경력몰입도가 높다는 상반된 결과를 보이고 있다. 이유는 이들이 정규직의 전환에 대한 기대감과 현재 직무에 대한 상황적 변화가 안정적이지 못하기 때문에 이를 극복하기 위한 수단으로 경력몰입을 높게 가지는 것으로 이해할 수 있다.

무용단에서의 주역과 조역은 공연활동에서 없어서는 안 될 중요한 요인이다. 공연에 있어서 주역만 있어서도 안 되고, 조역만 있어서도 훌륭한 공연이 탄생될 수 없다. 즉, 주역과 조역이 조화로운 협응력이 있어야만 성공적인 공연이 탄생된다고 할 때, 주역과 조역을 모두 아우를 수 있는 조직관리가 필요하다.

따라서 무용단 경영자는 무용단 및 무용계의 발전을 위해서 무용수들의 경력만족과 경력몰입을 증대시키기 위한 노력을 경주해야하며, 이를 위한 많은 연구가 있어야 할 것이다. 이러한 의미에서 이 연구에서는 직업무용단원들의 배역에 따라서 경력만족과 경력몰입의 차이를 살펴보고 이 두변수가 어떠한 관계가 성립되는지를 살펴보는 데 관심을 가지고 있다.

2. 연구 목적

이 연구는 직업무용단원들의 역할에 따라서 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향을 규명하는 데 목적이 있다. 이에 따른 연구문제는 첫째로 역할구분에 따른 경력만족의 차이를 규명하였고, 둘째로 역할구분에 따른 경력몰입의 차이를 규명하였으며, 셋째로 역할구분에 따른 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향을 규명하였다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상 및 표집 방법

이 연구의 대상은 전국의 국·공립 및 시립무용단의 단원들을 모집단으로 설정하였다. 표집은 본 연구자를 비롯하여 사전에 교육된 연구보조자 3인을 대동하여 직접 방문을 통한 조사를 하였다. 편의표본 추출법을 이용하여 최초 380개의 설문을 배포하여 367개의 설문이 표집 되었으며, 이후 표집 된 자료 중 불성실하게 응답한 자료 12개를 제외한 355개가 최종분석에 사용되었다. 조사된 무용단원들의 구체적인 인적 사항은 <표 1>에 제시되어 있다.

〈표 1〉 조사대상자의 특성

특 성	수 준	인원(명) (n=355)	백분율(%)
역 할	주 역	64	18.0
	조 역	291	82.0
성 별	남 성	66	18.6
	여 성	289	81.4
전 공	한국무용	238	67.0
	현대무용	37	10.5
	발 레	80	22.5

역할별로는 주역이 18%이며, 조역은 82%를 보였다. 이는 무용단 구조에서 주역보다 조역이 많은 특성을 보였기 때문으로 해석할 수 있다. 성별에서 여성이 81.4%, 남성이 18.6%로 나타났다. 전공은 한국무용이 67%로 가장 많은 분포를 보였다.

2. 측정 도구

가. 경력만족

경력만족은 “무용수 자신의 지나온 경력에 대해 갖고 있는 태도”를 의미한다. 이 질문지는 Greenhaus, Parasuraman과 Wormley(1990)가 개발한 척도이며, 국내

의 이기은(2000)이 사용한 바 있다. 이 질문지를 이 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수정·보완하여 측정하였으며, 문항은 5문항으로 구성되었다. 질문지의 척도화 구성은 “전혀 아니다 1점”, “아니다 2점”, “보통이다 3점”, “그렇다 4점”, “매우 그렇다 5점”의 5단계 Likert 척도를 이용하여 측정하였다.

경력몰입 변수의 신뢰성을 검증한 결과 <표 2>, 신뢰도 계수가 .760에 위치하는 것으로 나타나 이 연구에서 설계한 설문은 정보자료로서 유용하게 활용될 수 있음을 시사한다.

나. 경력몰입

경력몰입은 “무용단원들이 자신들의 경력 또는 전문 직업에 대해 갖는 애착”을 의미한다. 이 질문지는 Blau(1989)가 개발한 척도이며, 국내의 이기은(2000)이 사용한 바 있다. 이 질문지를 이 연구의 목적과 대상에 부합하도록 수정·보완하여 측정하고자 한다. 문항은 6문항으로 구성되었다. 질문지의 척도화 구성은 “전혀 아니다 1점”, “아니다 2점”, “보통이다 3점”, “그렇다 4점”, “매우 그렇다 5점”의 5단계 Likert 척도를 이용하여 측정하였다.

경력몰입 변수의 신뢰성을 검증한 결과 <표 2>, 신뢰도 계수가 .860에 위치하는 것으로 나타나 이 연구에서 설계한 설문은 정보자료로서 유용하게 활용될 수 있음을 시사한다.

<표 2> 신뢰도분석 결과

변 수	문 항 수	신뢰도
경력만족	5	.760
경력몰입	6	.860

3. 자료 처리 방법

이 연구에서는 설정된 연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 통계방법으로서 자료처리 하였다. 첫째, 설문지의 신뢰도 검사를 위하여 Cronbach's α 검사를 실시 하였다. 둘째, 조사된 무용단원들의 개인적 특성은 빈도분석을 실시하였다. 셋째,

변수에 대한 인식정도를 살펴보기 위하여 기술 분석을 실시하였다. 넷째, 역할별로 경력만족과 경력몰입의 차이를 규명하기 위하여 t-test를 실시하였다. 다섯째, 변수간의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 여섯째, 역할별로 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향을 규명하기 위하여 단순회귀분석을 실시하였다. 또한 통계적인 유의수준은 $\alpha=.05$ 에서 실시하였다.

III. 결과 및 논의

1. 결과

가. 경력만족 및 경력몰입에 대한 인식

연구 대상자들이 각 변수에 대한 인식정도를 알아보기 위해서 기술 분석을 실시하였다. <표 3>은 직업무용단원들이 인식하는 경력만족과 경력몰입의 인식을 평균 및 표준편차로서 나타내어 주고 있다. 직업무용단원들이 인식하는 경력만족은 $3.07 \pm .62$ 정도 인식하는 것으로 나타났으며, 경력몰입은 $3.30 \pm .68$ 정도 인식하는 것으로 나타났다.

<표 3> 전체집단의 각 요인별 인식정도 결과

	N	평균	표준편차
경력만족	355	3.07	.62
경력몰입	355	3.30	.68

나. 역할에 따른 경력만족 및 경력몰입 차이

1) 역할에 따른 경력만족 차이

역할에 따른 경력만족의 차이를 알아보기 위해서 t-test를 실시한 결과가 <표 4>에 제시되었다. 직업무용단의 역할에 따라 경력만족에 차이가 있는가를 분석한 결과, 주역이 $3.31 \pm .60$ 으로 나타나 조역($3.02 \pm .62$)보다 경력만족도가 높은 것으로 나타났다. 통계적으로도 $p < .001$ 수준에서 유의미성이 인정되었다.

〈표 4〉 역할에 따른 경력만족에 대한 차이검증분석 결과

	N	평 균	표준편차	t
주 역	64	3.31	.60	3.469***
조 역	291	3.02	.62	

***p<.001

2) 역할에 따른 경력몰입 차이

역할에 따른 경력몰입의 차이를 알아보기 위해서 t-test를 실시한 결과가 〈표 5〉에 제시되었다. 직무무용단의 역할에 따라 경력몰입에 차이가 있는가를 분석한 결과, 주역이 3.46±.63으로 나타나 조역(3.26±.68)보다 경력몰입도가 높은 것으로 나타났다. 통계적으로도 p<.05수준에서 유의미성이 인정되었다.

〈표 5〉 역할에 따른 경력몰입에 대한 차이검증분석 결과

	N	평 균	표준편차	t
주 역	64	3.46	.63	2.102*
조 역	291	3.26	.68	

*p<.05

다. 상관관계분석 결과

1) 전체집단 상관관계 분석결과

〈표 6〉은 집단을 구분하지 않은 변수간의 상관관계를 분석한 결과이다. 〈표 6〉에서는 경력만족과 경력몰입($r=.411$)간에 p<.001수준에서 통계적으로 유의미한 상관관계가 형성되는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 전체 집단 상관관계분석 결과

변 수	경력만족	경력몰입
경력만족		
경력몰입	.411***	

***p<.001

2) 역할구분별 상관관계 분석결과

〈표 7〉은 역할을 구분한 변수간의 상관관계를 분석한 결과이다. 먼저 주역에서는

〈표 7〉 역할에 따른 상관관계분석 결과

변 수	주 역		조 역	
	경력만족	경력몰입	경력만족	경력몰입
경력만족				
경력몰입	.486***		.383***	

*** $p < .001$

경력만족과 경력몰입($r=.486$)간에 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 상관관계가 형성되는 것으로 나타났으며, 조역에서도 경력만족과 경력몰입($r=.383$)간에 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 상관관계가 형성되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업무용단원들의 경력만족은 경력몰입과 밀접한 관계가 있음을 시사하는 것이다.

라. 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향

1) 전체 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향

〈표 8〉은 “직업무용단원들의 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향”을 규명하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 〈표 8〉에 의하면 경력몰입 변수를 투입하여 경력만족에 미치는 영향력을 분석한 결과, 경력몰입은 $p < .001$ 의 수준에서 경력만족에 통계적으로 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력몰입이 경력만족에 미치는 상대적 영향력은 $\beta=.377$ 로 나타났다. 한편 투입된 경력몰입 변수는 경력만족의 설명력을 16.9%($R^2=.169$)정도 설명해 주고 있다.

〈표 8〉 전체 경력만족과 경력몰입의 관계분석 결과

변 수	b	β	t	
경력만족	.448	.411	8.469***	$R^2=.169,$ $F=71.730$ ***

*** $p < .001$

2) 역할별 경력몰입이 경력만족에 미치는 영향

〈표 9〉는 “직업무용단원들의 역할별로 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향”을 규명하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과이다.

〈표 9〉 역할별 경력만족과 경력몰입의 관계분석 결과

변 수		b	β	t	
주 역	경력만족	.512	.486	4.381***	R ² =.236 F=19.195***
조 역	경력만족	.426	.383	7.049***	R ² =.147 F=49.693***

***p<.001

주역을 대상으로 경력만족 변수를 투입하여 경력몰입에 미치는 영향력을 분석한 결과, 경력만족은 p<.001의 수준에서 경력몰입에 통계적으로 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력만족이 경력몰입에 미치는 상대적 영향력은 β =.486으로 나타났다. 한편 투입된 경력만족 변수는 경력몰입의 설명력을 23.6%(R²=.236)정도 설명해 주고 있다.

조역을 대상으로 경력만족 변수를 투입하여 경력몰입에 미치는 영향력을 분석한 결과, 경력만족은 p<.001의 수준에서 경력몰입에 통계적으로 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력만족이 경력몰입에 미치는 상대적 영향력은 β =.383으로 나타났다. 한편 투입된 경력만족 변수는 경력몰입의 설명력을 14.7%(R²=.147)정도 설명해 주고 있다.

2. 논 의

직업무용단의 진정한 조건은 각 무용수마다 전문적인 기술을 갖고 있어야 하며(배진희, 2001), 이러한 전문성은 관객의 만족도를 높여주는 역할을 한다. 무용수들의 전문성을 높여주고 직업에 대한 애착을 가지게 하는 것은 결국 무용관객에 대한 도리이며, 이는 곧 무용발전을 위한 초석이라 할 수 있다.

무용단원들의 경력관리는 무용발전을 위해서 매우 중요한 관건이다. Baruch(1999)는 단원들의 경력관리는 단원 개인들의 개인적 활동 속에 포함되는 것이기는 하나 많은 경우 조직이 개인을 위해 관리해 줄 필요가 있다고 하였다. 이는 곧 개인의 경력관리를 통해서 조직의 발전가능성을 살펴볼 수 있기 때문이다.

이러한 의미에서 직업무용단원들의 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 경력만족은 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 종사원들의 경력만족이 높을수록 경력몰입이 커진다는 박희일과 이기은(2001), 백유성과 최규현(2004) 서균석과 박동진, 김태형, 김부희(2003), 이수광과 최우성(2006), 최우성과 조경희(2005) 등의 연구와 일치하는 것이다. 즉, 직업무용단원들은 자신의 경력에 만족할수록 현재 자신이 활동하고 있는 무용직업 및 활동에 몰입도가 높아짐을 의미한다.

경력만족은 개인의 삶에서 선택하고 결정한 경력 또는 가질 수 있는 경력기회나 발전가능성 및 이러한 경력생활을 뒷받침하는 자신의 지식과 능력에 대한 태도이다. 자신의 경력에 대해 만족한다는 것은 개인이 자신이 유능하며, 경력역할에서 성공적이었다고 지각하는 정도라 할 수 있다. 따라서 경력에 만족하는 무용단원일수록 자신의 무용경력에 몰입한다고 볼 수 있다.⁹⁾

역할에 따라 경력만족과 경력몰입의 관계를 분석한 결과에서는 주역과 조역 모두 경력만족과 경력몰입 간에 관계가 있음이 밝혀졌다. 회귀분석을 통한 영향관계에서도 전체적으로 경력몰입이 경력만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 역할별로 구분하여 분석한 결과에서도 주역 및 조역모두 경력몰입이 경력만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 설명력은 주역이 23.6%로 조역 14.7% 보다 높게 나타나 주역에서 좀 더 큰 설명력을 가지고 있어서 경력관련 요인은 주역이 밀접함을 알 수 있다.

아울러 t-test를 통한 주역과 조역의 경력만족 및 경력몰입의 차이를 검증한 결과에서도 직업무용단원들의 경력만족과 경력몰입은 주역과 조역의 역할에 따라 차이가 나타났으며, 특히 주역이 조역보다 경력만족 및 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 무용수 자신이 선택한 직업에서 일하고자하는 동기부여에 있어서 주역이 조역보다 높으며, 자신이 지나온 경력에 대해 갖는 태도 또한 주역이 조역보다 긍정적으로 인식한다는 것을 알 수 있다. 선행연구에서도 최우성과 김은희(2007)의 연구에서도 고용형태에 따라 경력몰입 및 경력만족이 차이가 나며, 특

9) 최우성 & 최승용(2006). 호텔종사원에 있어 경력몰입의 영향변수에 관한 연구, 『호텔경영학연구』 15(3), pp. 19-38.

히 정규직보다는 비정규직이 낮은 경력몰입과 경력만족도를 보인다고 한 연구결과와 최우성과 강종천(2005)이 연구에서 직급이 높을수록 경력몰입이 높은 것으로 보고한 결과는 이 연구결과와 일치하는 견해라 할 수 있다.

무용수들의 경력만족을 증대시키기 위해서는 무용수들의 역할, 직급 등에 따라서 효율적으로 경력을 관리하여야 할 것이다.¹⁰⁾ 무용단에서는 조직성과의 극대화를 위해서 자칫 경력개발지원을 주역에 한정되어 집중하는 경향이 있을 수 있다. 따라서 무용단의 조직운영은 조연의 상대적 박탈감을 해소할 수 있는 방안을 마련해야 하며, 주역과 조역과의 관계에서 갈등을 최소화 할 수 있는 조직관리가 필요하다. 또한 주역과 조역의 역할 중요성을 부각시키며, 이들의 경력개발에 대한 무용단 조직의 지속적 관리가 뒤따라야 할 것이다. 다양한 역할 경험도 하나의 방안이 될 수 있으며, 자신의 역할 분야가 아니라 할지라도 다양한 분야의 역할과 책임을 강조하여 지속적인 경력개발을 유도해야 할 것이다.

한편 합리적인 경력계획을 유도하는 것(서균석, 박동진, 김태형, & 김부희, 2003)도 중요한 방안일 것이다. 서균석, 박동진, 김태형과 김부희(2003)는 개인의 경력계획 및 경력전술에 비해 조직의 경력관리 노력이 경력성공에 더 큰 영향을 미친다고 하였다. 경력만족의 경우 개인의 경력계획과 경력전술도 중요하지만 무용단 조직은 무용수들의 성장을 위해 효과적인 경력관리 제도와 프로그램을 체계적으로 운용할 필요가 있음을 시사하는 것이다.

즉, 무용단은 현재 수행하는 무용활동이 단원들의 경력에 어떠한 도움이 될 수 있는지를 명확하게 인식시켜 주고 단원들의 경력에 대해 높이 인정해 주는 노력들이 필요하며, 무용활동 경력상의 장기적인 비전이 제시된 경력개발프로그램을 통하여 경력에 몰입할 수 있도록 해야 한다.

이러한 차원이 성공하기 위해서는 경력개발에 대한 무용단 조직차원의 적극적인 지원과 투자가 필요하며, 동시에 인적자원관리에 대한 패러다임의 변화가 있어야 할 것이다. 여기에는 일반경영조직에 활용되고 있는 다양한 제도를 무용단의 특성에 맞도록 능동적으로 도입하는 것이다. 예컨대, 무용활동 및 공연활동의 성과나 활

10) 최해수 & 구자혁(2005). pp. 202-220.

동결과에 대한 직접적인 피드백을 부여함으로써 자신의 경력에 만족하게 해야 하며, 아울러 경력에 몰입할 수 있도록 유도해야 할 것이다. 또한 단원들 간의 협응력과 역할이해 및 동기유발을 위한 역할교환 연습 등이 필요할 것이다. 특히 단기적인 인센티브 등을 통하여 무용수들이 보다 열심히 일하고 높은 성과를 내도록 기대할 것이 아니라 장기적인 관점에서 기초를 다져야 할 것이다.

IV. 결론 및 제언

이 연구는 직업무용단원들이 무용단내에서 주어진 역할에 따라 단원들이 지각하는 경력몰입 및 경력만족의 차이와 요인들을 규명하는데 목적이 있다. 자료 수집은 전국의 국·공립 무용단의 단원들로부터 하였으며, 측정도구는 구조화된 질문지를 사용하였다. 자료처리를 위한 통계방법은 t-test, 상관관계분석과 단순회귀분석을 통하였으며, 그 결과 중요한 시사점을 제공받았다. 첫째, 직업무용단원들의 경력만족은 주역과 조역의 역할에 따라 차이가 나타났으며, 특히 주역이 조역보다 경력만족이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 직업무용단원들의 경력몰입은 주역과 조역의 역할에 따라 차이가 나타났으며, 특히 주역이 조역보다 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 셋째, 직업무용단원들은 역할에 관계없이 경력만족이 클수록 경력에 몰입하는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 직업무용단원들의 경력적 차원에서 주역뿐만 아니라 조역에도 큰 관심을 기울여야 하며, 이들의 경력관리에 긍정적으로 작용할 수 있도록 무용단 측에서도 합리적인 노력이 필요하다. 즉, 무용단이 단원들에 대한 합리적인 관리와 지원 그리고 동기유발의 기제를 밝혀내어 무용작품 완성 및 경영의 효과성을 높여야 할 것이다.

■ 참고문헌

London, M., & Mone, E. M. (1987). *Career management and survival in the work*

- place, San Francisco: Jossey-Bass.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: academic Press.
- 박희일, 이기은(2001). 여행사 종업원의 경력만족과 직무태도간의 관계, 『관광정책학연구』 7(2), 관광정책학회, 73-91.
- 배진희(2001). 무용단체의 직무만족도와 운영실태 및 발전방안에 관한 연구, 『한국학교체육학연구』 11(2), 한국학교체육학회, 17-24.
- 백유성, 최규현(2004). 경력몰입의 선행요인에 관한 연구, 『벤처경영연구』 7(2), 벤처경영학회, 51-76.
- 서균석, 박동진, 김태형, 김부희(2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향, 『경영학연구』 32(6), 경영학회, 1715-1739.
- 오윤정(2000). 무용공연 시 관객동원을 위한 마케팅 전략에 관한 연구, 성균관대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이기은(2000). 경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향, 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 이상일, 박희영(2004). 직업무용단의 조직풍토 및 조직헌신에 따른 직무만족, 『한국여가레크리에이션학』 27, 한국여가레크리에이션학회, 181-201.
- 이수광, 최우성(2006). 호텔종사원의 경력특성이 경력몰입과 고객지향성에 미치는 영향, 『경영학연구』 35(2), 경영학회, 557-577.
- 이종려(2003). 프로무용수 공정성지각 유형을 통한 내부고객관리방안, 『한국사회체육학회』 20, 한국사회체육학회, 451-464.
- 최소빈(2004). 무용단조직의 임파워먼트와 조직몰입의 관계, 『한국체육학회』 43(3), 한국체육학회, 601-610.
- 최우성(2005). 호텔종사원에 있어 직무특성이 경력몰입과 조직구성원의 태도에 미치는 영향, 『관광레저연구』 17(3), 관광레저연구학회, 77-95.
- 최우성, 강종철(2005). 호텔 식음료 종사원의 고용불안정성이 경력몰입에 미치

- 는 영향, 『한국문화관광학회지』 7(13), 한국문화관광학회, 276-290.
- 최우성, 김은희(2006). 호텔기업에 있어 고용형태와 직종에 따른 경력몰입의 선행변수 차이에 관한 연구, 『관광레저연구』 18(2), 관광레저학회, 61-78.
- 최우성, 조경희(2005). 호텔기업에 있어 경력특성과 경력몰입의 관계에 있어 고용형태와 근무환경의 조절효과, 『관광연구저널』 19(2), 관광연구학회, 243-260.
- 최우성, 최승용(2006). 호텔종사원에 있어 경력몰입의 영향변수에 관한 연구, 『호텔경영학연구』 15(3), 호텔경영학회, 19-38.
- 최해수, 구자혁(2005). 개인과 조직의 경력관리가 호텔직원의 경력만족에 미치는 영향, 『호텔관광연구』 7(2), 호텔관광연구회, 202-220.
- 황미경(2006). 직업무용단의 권력관계 유형 분석, 『한국체육학』 45(1), 한국체육학회, 621-631.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior* 40, 288-305.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcome of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior* 44, 1-16.
- Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for The 2000s. *International Journal of Manpower* 20(7), 432-457.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior* 35, 88-103.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal* 33(1), 64-86.

논문투고일 2007년 6월 30일
 심사일 7월 3일
 심사완료일 7월 20일

Abstract**A Study on Dancers' Occupational Commitment and Career Satisfaction by their Roles**

Sobin Choi
Professor of Dance
Dankook University

This study aims to examine how dancers' occupational commitment and career satisfaction vary by the roles that they are playing in professional dance company and what factors affect their occupational commitment and career satisfaction. To accomplish this research goal, I designed a structured questionnaire and conducted questionnaire on dancers in national or public dance companies. I employed t-test, correlation analysis, and simple regression analysis to compile data, which suggested significant results. First, whether a dancer in a professional dance company plays the leading role or a supporting role affected his or her career satisfaction. Especially, it is shown that those who play the leading role have more career satisfaction than those who play a supporting role. Second, whether they play the leading role or a supporting role affected their occupational commitment. Especially, it is shown that those who play the leading role showed more occupational commitment than those who play a supporting role. Third, it is shown that the more career satisfaction they have the more occupational commitment they showed, regardless of the role they are playing.

Keywords: career satisfaction(경력만족), occupational commitment(경력몰입), professional dance company(직업무용단), the leading role(주역), a supporting role(조역)