

예술강사의 업무환경과 직무요인이 이직의사에 미치는 영향

이경희* · 최 선** · 최환석***

I. 서론
II. 연구방법
III. 결과
IV. 논의

V. 결론
참고문헌
Abstract

I. 서론

1. 연구의 필요성

학교 문화예술교육 지원사업의 하나인 예술강사지원사업은 소정의 자격과 교육과정을 거쳐 선발된 전문 예술강사들이 학기 단위로 학교를 정기적으로 방문하여 교사와 함께 혹은 교사를 지원하여 예술교육을 할 수 있도록 지원하는 프로그램으로 현재 연극, 무용, 만화애니메이션, 영화, 사진, 공예, 국악, 디자인 등 8개 분야의 지원이 이루어지고 있으며 2005년부터 시행된 무용분야 예술강사지원사업에 많은 강사들이 교육현장에서 활동을 해오고 있다(강지은, 2009). 특히 2005년 12월 29일 문화예술교육 지원법이 공포 되었을 뿐만 아니라(문화체육관광부, 2005), 2000년부터 문화체육관광부에서 학교에 전문강사를 투입시켜 문화예술

* 주저자, 공주대학교 석사

** 교신저자, 공주대학교 무용학과 교수, csun@kongju.ac.kr

*** 오레곤대학교 연구원

교육을 학생들이 다양하게 접할 수 있는 예술강사지원사업이 추진되었으며, 2000년 국악부분을 시작으로 2005년부터는 본 사업에 무용을 추가시켰다(박다해, 2011).

한국문화예술교육진흥원 아르떼 아카데미는 문화예술교육의 창의적 리더와 인재를 육성하고, 더욱 다양하고 광범위한 문화예술교육을 위해 전문성 있는 교육과정을 운영하고 있다. 학교와 복지시설에 출강하는 예술강사, 문화예술교육 기획자, 다문화 강사 등 대상별 특화된 교육으로 문화적 역량과 전문성을 더욱 증진시킬 수 있는 연수기회를 제공하며, 문화적 가치공감과 확산을 위해 각 부처공무원, 교원(교사, 학교장) 등을 대상으로 주제별, 대상별, 맞춤형 연수과정을 개발하여 제공하고 있다.

학교문화예술교육의 활성화를 위한 예술강사지원사업에 관한 김민영(2008)의 연구에서 예술강사들은 수업시수의 부족과 적은 수업료 때문에 대부분 예술강사 지원사업 외의 다른 일을 하게 되어 문화예술수업의 효율성과 연속성이 떨어지게 된다고 하였으며, 학교의 무관심과 비협조적인 예술강사가 학교에서 소극적으로 활동하게 되어 교육자로서의 정체성을 확립을 방해한다고 하였다. 또한 예술강사 중 무용전공인들의 경우 어려서부터 전문교육을 받으며 공연예술을 위한 예술을 위한 예술인으로 길러졌기 때문에 일반적으로 회사에 정규직으로 입사할 수 있는 것도 아니고, 무용활동만으로 생계를 유지하기 힘들다. 또한 프리랜서로 활동하는 경향이 많아 직업적으로 불안정한 위치를 가지며 진로의 영역이 한정되어 있어 고학력의 전문 인재들이 사회로 환원하지 못하고 있는 실정이다(소인영, 2012).

조직의 다양한 환경은 구성원들에게 큰 영향을 미치며, 조직 규모, 조직 구조, 조직 분위기 등의 조직적 요인도 개인에게 큰 영향을 미친다(장신재, 2003). 업무환경은 개인이 자기 직업의 일부를 받아들이는 조직이나 기관, 나아가 개인의 일에 영향을 미치는 정책적인 측면까지 포함하는 개념으로 조직의 목표, 상사, 규모, 역사, 업무절차, 조직구성원들의 역할, 지위, 가치관 등을 포함한 내적환경과 정치, 경제, 사회, 문화, 지리, 인구 등과 같이 조직의 생존과 유지 및 발전에 영

향을 미치고 있다(오희경, 2012). 또한 이직의도는 직무에 만족스럽지 못하거나 현재의 조직을 떠나고자 하는 종사자의 심리상태이며, 이직의 증가는 비용의 증가를 가져오며, 인적자원 관리의 긴장도를 증가시키고, 조직의 통합도를 낮추고, 잔류 조직원의 만족도를 저하시키는 등 기본적으로 조직효과성과 생산성 측면에서 부정적인 결과를 낳는다(홍기봉, 2012). 이직하는 조직원의 업무를 대체하기 위해 새로 채용된 종업원이 숙련되기까지 상당한 생산성의 저하도 감수해야 하기 때문에 조직 전반에 지속적인 파급효과를 미치게 된다고 할 수 있다(Steers & Mowday, 1981).

박광량(1994)의 연구를 비롯한 여러 연구에서 인간은 누구나 직무를 수행하는 과정에서 자신의 직무와 관련한 환경요인으로부터 영향을 받게 된다고 보고 각 구성원의 근무환경에 따라 직무동기와 만족도, 이직의도, 작업의식 등에 긍정적인 영향을 미친다고 하여 직무만족에 영향을 미치는 가장 중요한 변수로써 직무환경요인을 제시하고 있다. 뿐만 아니라 Aiken, Havens & Sloane(2000)는 업무환경이 좋을수록 직무성능이 높고, 직무 및 서비스의 질이 높으며, 직무만족이 높다고 하여 업무환경과 직무요인이 관련이 있다고 하였으며, 권경자, 주민선, 권정애, 김정아(2009)는 업무환경과 재직의도가 상관관계가 있다고 하였다. 이것은 업무환경은 집단 구성원 개인에게도 영향을 미치며 이 영향은 구성원 한명의 개인을 넘어선 조직 전체에도 미쳐 결과적으로 조직과 전체적인 경영에까지 영향을 미치게 된다는 것으로 매우 중요한 의미를 지니고 있으나 최근에 이루어진 선행연구를 살펴보면 강지은(2009)과 이선지(2010), 박주화(2011) 등의 연구에서는 예술강사의 지원사업과, 예술강사의 인식도 조사, 예술강사의 수업만족도 등으로 개선점이 모색되어 있었으나, 예술강사의 업무환경이 직무요인과 이직의사에 미치는 영향력에 대한 연구는 전무한 현실이다.

따라서 본 연구에서는 예술강사의 업무환경과 직업요인에 따른 이직의사와의 관계를 분석하고, 업무환경과 직업요인에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하며, 예술강사지원사업의 효율적 운영과 예술강사들의 처우개선에 필요한 현실적인 자료를 제시하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상은 2012년 한국문화예술교육진흥원 소속의 예술강사 중 무용 예술 강사를 모집단으로 설정하고 그 중 150명을 연구대상으로 선정하였으며, 표본추출방법은 편의표본추출법(Convenience sampling)을 사용하였다. 조사방법은 설문지를 대상자가 있는 예술강사세미나에 본 연구자와 보조연구자가 직접 방문하여 예술강사들에게 설문지 내용과 목적을 설명하고 자기평가 기입법(self-administration method)을 실시하였으며, 회수된 150명의 설문 가운데 응답 내용이 불성실하거나 조사내용의 일부가 누락된 자료를 제외한 133명의 설문지를 실제분석에 사용하였다.

2. 조사도구 및 자료처리

가. 조사도구

본 연구에서 사용된 조사도구는 설문지로서 문헌연구와 선행연구를 토대로 본 연구자와 전·현직 예술강사들과의 토의를 통해 연구대상자의 인구통계학적 특성과 일반적 특성, 각 변인을 구성하는 요인을 고려하여 예비설문을 구성하였으며, 예비조사를 실시하여 타당도와 신뢰도 검증을 거쳐 설문지를 작성하였다. 작성된 설문지는 대학기관 연구원 및 전문가의 검증을 거쳐 사용하였으며, 본 연구에서 사용된 설문지의 세부적인 구성내용은 다음과 같다.

첫째, 배경변인은 일반적 특성으로 황혜원(2008)과 정서운(2009), 김경림(2012)의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구의 목적에 수정·보완하여 구성하였다.

둘째, 독립변인은 업무환경 요인으로 조정인(2009)과 박계순(2010), 오희경(2012), 이한이(2011), 이상희(2002)의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구의 목적에 수정·보완하여 총 12문항의 5점 Likert 척도로 구성하였다.

셋째, 매개변인은 직무요인으로 김지연(2009)과 성길용(2008), 이은진(2008),

www.kci.go.kr

〈표 1〉 설문지의 구성

구성지표	구성내용 및 참고자료		문항수
배경변인	일반적 특성	성별, 연령, 전공, 강사경력, 수업학교, 수업유형, 최종학력, 가계소득, 결혼여부	9
		황혜원(2008), 정서운(2009), 김경림(2012)	
독립변인	업무환경	역할모호, 역할갈등	12
		조정인(2009), 박계순(2010), 오희경(2012), 이한이(2011), 이상희(2002)	
매개변인	직무요인	보상체계, 근무환경, 인간관계, 직무안정성	18
		김지연(2009), 성길용(2008), 이은진(2008), 서묘(2011), 정혜민(2011)	
종속변인	이직의사	전직의사, 구직의사	6
		고병호(2011), 이종열(2010), 박영진(2005), 나종문(2009), 김한용(2010)	
총 문항수			45

서묘(2011), 정혜민(2011)의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구의 목적에 수정·보완하여 총 18문항의 5점 Likert 척도로 구성하였다.

넷째, 종속변인은 이직의사요인으로 고병호(2011)와 이종열(2010), 박영진(2005), 나종문(2009), 김한용(2010)의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구의 목적에 수정·보완하여 구총 6문항의 5점 Likert 척도로 구성하였다.

나. 설문지의 타당도 및 신뢰도 검증

본 연구에서는 설문지의 내용타당도(content validity)를 높이고, 구성타당도(construct validity)를 검증하기 위하여 각 검증 방법에 알맞은 방법을 선택하였다. 내용타당도는 설문지가 갖추어야 할 기본적인 최소한의 타당도로서, 본 연구의 목적에 맞는 설문문항을 채택하기 위해 관련 연구분야 전문가들과 협의를 통해 그 타당성을 확보하였으며, 구성타당도 검증을 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였으며, 작성된 조사도구의 구성타당도와 신뢰도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 이용하였다. 업무환경과 직무요인, 이직의사와의 관계를 측정하기 위해 업무환경 요인, 직무요인, 이직의사 요인을 측정하기 위해 만들어진 변수들을 같은 개념군 끼리 분류함과 동시에 변수의 수를 줄이기 위하여

요인분석기법 중 요인간의 상호독립성을 강조하는 주성분분석(PCA)을 이용하였으며, 초기에 구한 요인들의 의미를 명확히 해석하기 위하여 요인회전은 직각 회전인 Varimax 방식을 이용하였다. 요인추출은 고유값(eigenvalue)이 1.0 이상인 요인만을 선택하도록 하였으며, 각 변수와 요인간의 상관관계 정도를 나타내는 요인적재치의 경우 0.5 이상인 문항들만으로 제한하였다.

신뢰도는 연구방법을 확립하는데 있어 안정성(stability) 및 일관성(consistency)과 관계가 있으며, 조작된 정의나 지표가 측정의 대상을 일관성 있고 믿을 만하게 측정되었는가의 문제이므로 가장 중요한 요인 중에 하나이다. 조사대상자의 개인적 특성에 따라 일어날 수 있는 오차를 제어하기 위해 설문지의 신뢰도 검사는 무엇보다도 중요하다. 본 연구에서는 설문지의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

〈표 2〉는 업무환경의 역할모호 요인과 역할갈등 요인에 대한 직각회전 요인분석으로 총 2개의 요인으로 뚜렷하게 분류되었으며, 역할모호 요인의 고유치는 3.066, 역할갈등 요인은 2.650으로 나타났다. 2개의 요인이 전체 변수를 설명하

〈표 2〉 업무환경에 대한 요인분석 및 신뢰도

문 항	Factor1	Factor2
	역할모호	역할갈등
역할모호		
목적명확	.710	-.076
신속처리	.682	-.146
기대예측	.675	-.041
역할기대	.653	.133
역할갈등		
충분한 시간	.063	.784
사람만족	-.157	.778
불필요한 일 수행	.225	.707
많은 분량	-.049	.661
Eigen value	3.066	2.650
Pct of var	25.551	22.083
Cum pct	25.551	47.634
Cronbach's α	.680	.747

는 비율은 47.634%로 나타났다. 신뢰도는 역할모호요인 $\alpha = .680$, 역할갈등요인 $\alpha = .747$ 로 나타났다.

〈표 3〉은 직무요인의 보상체계 요인, 인간관계 요인, 직무안정성 요인, 근무환경 요인에 대한 직각회전 요인분석으로 총 4개의 요인으로 뚜렷하게 분류되었으며, 보상체계 요인의 고유치는 3.646, 인간관계 요인은 2.853, 직무안정성 요인은 1.988, 근무환경 요인은 1.716으로 나타났다. 4개의 요인이 전체 변수를 설명하는 비율은 56.683%로 나타났다. 각 변인의 문항 간 신뢰도는 보상체계요인

〈표 3〉 직무요인에 대한 요인분석 및 신뢰도

문 항	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4
	보상체계	인간관계	직무안정성	근무환경
보상체계				
급여수준 적절	.834	-.045	.123	.188
타 기관비교 급여적절	.788	.018	.068	.211
적당한 급여	.770	-.056	.174	.102
합당한 보상	.707	.210	-.156	-.201
합리적 승진기회	.589	.249	-.256	-.217
공정한 근무평가	.574	.176	-.081	.355
인간관계				
동료신뢰	.000	.854	.047	.015
서로상의	.127	.830	-.082	.110
만족스러운 관계	.124	.776	.077	-.034
상사와 상의	.071	.599	.077	.480
직무안정성				
퇴직압력	.008	.056	.921	-.038
해고영향	-.005	.034	.911	-.021
근무환경				
화합행사	.094	.016	.222	.590
휴가사용	-.039	.199	-.139	.578
휴식공간	.247	-.153	-.263	.542
Eigen value	3.646	2.853	1.988	1.716
Pct of var	20.255	15.850	11.046	9.532
Cum pct	20.255	26.105	47.151	56.683
Cronbach's α	.814	.800	.905	.532

〈표 4〉 이직의사에 대한 요인분석 및 신뢰도

문항	Factor1	Factor2
	전직의사	구직의사
전직의사		
다른 직장으로 이직	.821	.204
다른 시설이적	.793	.044
일시적 근무	.752	.404
이직생각	.703	.421
구직의사		
지원서제출	.096	.898
구직문의	.379	.804
Eigen value	2.515	1.837
Pct of var	41.918	30.622
Cum pct	41.918	72.541
Cronbach's α	.829	.747

$\alpha = .814$, 인간관계요인 $\alpha = .800$, 직무안정성요인 $\alpha = .905$, 근무환경요인 $\alpha = .532$ 로 나타났다.

〈표 4〉는 이직의사의 전직의사 요인과 구직의사 요인에 대한 직각회전 요인분석으로 총 2개의 요인으로 뚜렷하게 분류되었으며, 전직의사 요인의 고유치는 2.515, 구직의사 요인은 1.837로 나타났다. 2개의 요인이 전체 변수를 설명하는 비율은 72.541%로 나타났다. 각 변인의 문항 간 신뢰도는 전직의사요인 $\alpha = .829$, 구직의사요인 $\alpha = .747$ 로 나타났다. 이상의 요인분석 결과로 비추어 볼 때, 요인별로 비록 낮은 적재치를 보이고 있는 항목이 존재하지만, 본 연구의 설문내용이 업무환경 요인, 직무요인, 이직의사 요인을 정확하게 측정하여 주고 있음을 보여주며, 측정도구에 있어서의 구성타당도는 지지를 받는다고 할 수 있으며, 대부분의 요인들의 신뢰도가 적절하게 나타났다.

다. 자료처리

본 연구의 자료처리는 배포된 설문지를 회수한 후 응답내용이 부실하거나 신뢰성이 없다고 판단되는 자료를 연구대상에서 제외시키고 분석 가능한 자료를 컴

퓨터에 개별 입력시킨 후 통계패키지 프로그램인 SPSS 18.0 Program으로 연구
가설과 자료분석의 목적에 따라 다음과 같이 통계적인 검증을 실시하였다.

첫째, SPSS/PC+18.0 프로그램을 이용하여 일반적 특성 파악을 위하여 빈도
분석(Frequency analysis)을 실시하였다.

둘째, 설문지의 신뢰도검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 업무환경 요인과 직무요인, 이직의사 요인을 분류하기 위해서 요인분석
(Factor analysis)을 실시하였다.

넷째, 각 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 상관관계 분석(correlation
analysis)을 실시하였다.

다섯째, 업무환경 요인이 직무요인과 이직의사 요인에 미치는 영향을 알아보
기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression)을 사용하였으며, 통계적 유의수준
은 .05수준에서 검증하였다.

Ⅲ. 결과

본 연구에서는 업무환경이 직무요인과 이직의사에 미치는 영향력을 알아보기
다중회귀분석(Multiple Regression)을 실시하였다.

다중분석은 오차분산(error variance)을 줄이고 종속변수에 대한 보다 충실한
설명이나 예견이 가능하며, 다른 독립변수의 값을 통제한 상태에서 특정 독립변
수가 종속변수에 독립적으로 행사하는 영향력을 측정할 수 있기 때문에 각 독립
변수가 종속변수에 미치는 효과의 상대적인 비교와 보다 정밀한 인과관계의 분석
이 가능하다. 또한 다중회귀분석에서는 회귀모형이 적합한지 확인하기 위해 두
변수의 상관관계계수 R 을 제공한 결정계수 R^2 를 사용하며, R^2 는 독립변수에 의
해 종속변수를 예측할 수 있는 비율로서 회귀모형의 독립변수가 종속변수 변동의
몇%를 설명(설명력)하고 있는지를 나타내는 지표이다. R^2 의 값은 0과 1 사이에 위
치하며 값이 1에 가까울수록 독립변수의 설명력이 크고 추정된 회귀식의 적합도

가 높은 것으로 평가된다.

1. 업무환경이 직무요인에 미치는 영향

〈표 5〉는 업무환경이 직무요인에 미치는 영향에서 업무환경이 보상체계에 미치는 영향력을 검정한 결과이다. 업무환경의 역할모호 요인은 5% 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결정계수 $R^2 = .073$ 로 7.3%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

〈표 6〉은 업무환경이 직무요인에 미치는 영향에서 업무환경이 인간관계에 미치는 영향력을 검정한 결과이다. 업무환경의 역할모호 요인은 5% 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결정계수 $R^2 = .088$ 로 8.8%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 업무환경이 보상체계에 미치는 영향

독립변인	종속 변인	비표준화계수		표준화계수	t	R ²	F
		b	Std.E	β			
상수	보상 체계	2.389	.566		4.221	.073	2.272**
역할모호		.237	.127	.161	1.866*		
역할갈등		-.087	.081	-.092	-1.065		

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

〈표 6〉 업무환경이 인간관계에 미치는 영향

독립변인	종속 변인	비표준화계수		표준화계수	t	R ²	F
		b	Std.E	β			
상수	인간 관계	2.811	.422		6.655	.088	4.038**
역할모호		.265	.095	.239	2.805*		
역할갈등		.024	.061	.034	.401		

** $p < .01$

〈표 7〉은 업무환경이 직무요인에 미치는 영향에서 업무환경이 직무안정성에 미치는 영향력을 검정한 결과이다. 업무환경의 역할모호 요인은 5% 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결정계수 $R^2 = .089$ 로 8.9%의 설명력을

〈표 7〉 업무환경이 직무안정성에 미치는 영향

독립변인	종속 변인	비표준화계수		표준화계수 β	t	R ²	F
		b	Std.E				
상수		2.908	.770		3.777		
역할모호	직무 안정성	.347	.172	.172	2.011*	.089	3.321**
역할갈등		-.183	.111	-.141	-1.649		

*p<.01 **p<.05

〈표 8〉 업무환경이 근무환경에 미치는 영향

독립변인	종속 변인	비표준화계수		표준화계수 β	t	R ²	F
		b	Std.E				
상수		2.178	.593		3.674		
역할모호	인간 관계	.314	.133	.075	3.858*	.091	.532**
역할갈등		-.050	.085	-.052	-.590		

*p<.01 **p<.05

가지는 것으로 나타났다.

〈표 8〉은 업무환경이 직무요인에 미치는 영향에서 업무환경이 근무환경에 미치는 영향력을 검정한 결과이다. 업무환경의 역할모호 요인은 5% 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결정계수 $R^2 = .091$ 로 9.1%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

2. 업무환경이 이직의사에 미치는 영향

〈표 9〉은 업무환경이 이직의사요인에 미치는 영향에서 업무환경이 전직의사에 미치는 영향력을 검정한 결과이다. 업무환경의 역할갈등 요인은 1% 수준에서

〈표 9〉 업무환경이 전직의사에 미치는 영향

독립변인	종속 변인	비표준화계수		표준화계수 β	t	R ²	F
		b	Std.E				
상수		4.072	.711		5.726		
역할모호	전직 의사	-.249	.159	-.136	-1.562	.120	1.329*
역할갈등		.351	.202	.443	.597*		

*p<.01

〈표 10〉 업무환경이 구직의사에 미치는 영향

독립변인	종속 변인	비표준화계수		표준화계수	t	R ²	F
		b	Std.E	β			
상수	구직 의사의 역할갈등	3.492	.780		4.476	.064	2.723*
역할모호		-.353	.175	-.174	-2.020		
역할갈등		.136	.112	.104	1.207		

*p<.05

유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결정계수 $R^2 = .120$ 로 12.0%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

〈표 10〉은 업무환경이 이직의사요인에 미치는 영향에서 업무환경이 구직의사에 미치는 영향력을 검정한 결과이다. 업무환경의 역할모호 요인은 5% 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결정계수 $R^2 = .064$ 로 6.4%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

3. 직무요인이 이직의사에 미치는 영향

〈표 11〉은 직무요인이 이직의사요인에 미치는 영향에서 직무요인이 전직의사에 미치는 영향력을 검정한 결과이다. 직무요인의 보상체계 요인은 1% 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 결정계수 $R^2 = .094$ 로 9.4%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

〈표 12〉는 직무요인이 이직의사요인에 미치는 영향에서 직무요인이 구직의사

〈표 11〉 직무요인이 전직의사에 미치는 영향

독립변인	종속 변인	비표준화계수		표준화계수	t	R ²	F
		b	Std.E	β			
상수	전직 의사의 직무안정성 근무환경	4.933	.658		7.494	.094	3.327**
보상체계		-.305	.112	-.245	-2.718		
인간관계		-.227	.145	-.138	-1.563		
직무안정성		.023	.077	.025	.297		
근무환경		.012	.108	.010	.115		

*p<.01

〈표 12〉 직무요인이 구직의사에 미치는 영향

독립변인	종속 변인	비표준화계수		표준화계수	t	R ²	F
		b	Std.E	β			
상수		4.981	.697		7.147		
보상체계	구직 의사	-.423	.119	-.306	-3.559***	.174	6.731***
인간관계		-.373	.154	-.204	-2.421**		
직무안정성		-.126	.081	-.125	-1.545		
근무환경		.291	.114	.217	2.546*		

***p<.001 **p<.01 *p<.05

에 미치는 영향력을 검정한 결과이다. 직무요인의 보상체계 요인은 0.1% 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 인간관계 요인은 1% 수준, 근무환경 요인은 5% 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결정계수 $R^2 = .174$ 로 17.4%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

V. 논의

1. 업무환경이 직무요인에 미치는 영향

김은성(2001)과 김철(2010), 박계순(2010), 이한이(2011)의 연구결과 업무환경과 직무만족은 관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치한다. 또한 McCusker, Dendukuri, Cardinal, Laplante & Bambonye(2004)의 연구와 Parker, Tuckett, Eley & Hegney(2010)의 연구에서도 업무환경과 직무만족은 관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지한다.

Aiken, Havens & Sloane(2000)는 업무환경이 좋을수록 직무성고가 높고, 직무 및 서비스의 질이 높으며, 직무만족이 높다고 하여 업무환경과 직무요인이 관련이 있음을 의미한다. 권경자, 주민선, 권정애, 김정아(2009)의 연구에서도 업무환경과 재직의도가 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌으며, 이것은 업무환경은 집단 구성원 개인에게도 영향을 미치며 이 영향은 구성원 한명의 개인을 넘어선

www.kci.go.kr

조직 전체에도 미쳐 결과적으로 조직과 전체적인 경영에까지 영향을 미치게 된다는 것을 의미하는 것이다.

Aiken, Clarke, Slanes, Sochalski & Siber(2002)의 연구와 Vahey, Aiken, Sloane, Clarke & Vargas(2004)의 연구에서 업무환경이 좋을수록 고객 만족도가 높아졌다. 업무역할과 권한을 넓히고 질적 향상 등의 업무환경의 향상을 통해 궁극적으로는 직무에 만족을 할 뿐만 아니라 고객들에 대한 서비스의 질이 향상되었기 때문이라 여겨진다. 김은성(2001)은 업무환경을 일을 하는 조직의 분위기를 의미하는 것으로, 흔히 조직풍토라고 하였으며, 이러한 조직풍토는 조직 전반에 대한 구성원들이 인지하는 인상 또는 느낌이며, 구성원의 동기와 행동을 결부시키는 매개변수로서의 역할수행이라 하였다. Moos(1993)는 가족, 사무실, 교실 등과 같은 환경 및 상황의 성격을 사회적 풍토라 하고 개인의 인식은 환경과 함께 결합하여 같은 상황에 있는 모든 개인들에게 영향을 미치는 개괄적인 사회적 풍토의 그림을 제공한다고 하였다. 또한 작업의 종사자는 누구나 업무를 수행하는 과정에서 자신의 업무와 관련된 환경 요인으로부터 영향을 받기 때문에 업무환경 요인은 종사자의 업무 태도나 업무 행위에 영향을 미치게 된다고 하여 본 연구결과에 대한 설명력을 가진다.

문화예술교육지원법에 따라 문화예술 분야 관련 수업의 중추적인 역할을 담당하는 예술강사 집단의 업무환경과 직무요인에 대한 정보를 관련 정책에 반영한다면 예술진흥사업의 실무를 개선하고 변화시킬 수 있는 원동력이 될 수 있다. 따라서 예술강사 집단의 현장실무의 경험과 실제 수업운영에 관한 의견들을 예술진흥사업 정책에 반영해야 할 필요성이 있다고 사료된다.

2. 업무환경이 이직의사에 미치는 영향

박장수(2001)와 송희경(2007), 조정인(2009), 허성한(2009), 남성진(2010), 장인호(2011), 오희경(2012) 등의 연구결과 업무환경이 이직의사 및 소진에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치한다.

Yoon(1990)은 업무환경을 물리적인 환경뿐 아니라 개인 사이의 상호작용, 또

www.kci.go.kr

는 개인이 자기 직업의 일부를 받아들이는 조직이나 기관, 나아가 개인의 일에 영향을 미치는 정책적인 측면까지 포함하는 개념이라 하였으며, Jayaratne & Chess(1984)는 업무와 관련된 조직 요인으로 편안함, 도전, 금전적 보상, 승진, 역할모호, 역할갈등, 업무량 등의 변인과 소진과의 관계를 분석하여 업무환경과 직무만족, 소진, 이직의사는 관계가 있다고 하였다. 이들의 연구에서는 역할갈등과 역할모호, 편안함의 결여 그리고 보상에 대한 불만이 소진과 비인간화를 예측할 수 있는 중요한 요인이 되며, 개인적 성취감의 증가와 높은 도전이 소진의 효과성을 예측할 수 있는 것으로 나타났다. Moos(1993)는 업무환경의 저하는 집단이나 조직의 만족도를 낮추고 업무수행을 저해하며 이직이 증가되는 부정적인 영향을 미친다고 하여 본 연구결과를 뒷받침해 준다고 할 수 있다.

최경진(2007)은 직무스트레스와 부서경력, 직무긴장이 높을수록 소진이 높고 직무만족과 사회적 지지는 낮을수록 소진이 높다고 하였다. 박재순(2002)은 간호사의 소진정도에는 개인적 특성과 직무만족, 조직몰입, 사회적지지, 자기존중감 등이 영향을 미치고 있어 소진을 예방하기 위해서는 간호사가 본인의 일에 만족할 수 있는 업무환경을 갖추는 것이 중요하며 이를 통해 조직의 생산성을 높이고 효과적인 업무를 수행할 수 있다는 것을 의미한다.

조선희(2012)의 연구결과 역할모호성과 자율성 등 직무특성이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무중요성이 높을수록 이직의도는 감소하고 업무량이 많을수록 이직의도는 증가한다고 하였다. 이것은 직무에 만족할수록 이직의도는 감소한다는 것을 의미하는 것으로 본 연구결과에 대한 충분한 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

이직과 소진의 경우 업무환경과 직무만족 등과 상호관련성이 있는 것으로 설명되고 있으며, Bluedorn(1982)은 이직이란 “현재의 담당업무를 그만두고 다른 직무나 조직으로 옮겨가는 것으로서 자신 스스로나 고용주에 의해서 일시적이든 영구적이든 고용이 종료되는 것을 의미한다”고 하였고 Iverson(1992)은 “종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도”로 정의하였다. Price(1977)는 이직이란 “사회 시스템의 구성원 자격의 경계를 넘나드는 개

인의 이동 정도"이며, Mobley(1982)는 "조직으로부터 금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 내에서 구성원 자격을 스스로 종결하는 것"을 이직이라 하였다. 이직 의사가 실제 이직행동을 효과적으로 예측해 주는 선행요인으로서의 역할을 수행하고 있으며, 조직구성원의 이직의사는 자신들에게 주어진 업무에 대한 성취감을 떨어뜨리고, 최종적으로 조직발전에 부정적 결과를 가져다 주는 요인이지만, 조직의 긍정적 효과성에 영향을 미치는 부정적 요인을 최소화시키기 위한 주요 예측도구로 활용될 수 있다는 것도 중요하다 하겠다. 특히 경영자가 종업원의 이직 의도에 영향을 미치는 요인에 대한 변화를 도모할 수 있게 함으로써, 종업원들이 그들이 처한 상황에 대한 평가를 다시하여 잔류하도록 결심하게 할 수 있을 것이다. 만약에 변화가 불가능한 상황이라면 이직의사는 새로운 인력의 채용과 인력 수요를 예측하는 중요한 역할을 하게 된다. 또한 종업원이 일단 이직해 버리면 조직으로서는 다른 종업원을 고용하고 훈련시키는 비용을 지불하는 길 이외에는 다른 방도가 없기 때문에 이직 자체보다는 이직의사에 직접적인 영향을 미치는 업무환경에 대한 관심을 가지고 보다 좋은 업무환경을 제공하는 것이 중요하다고 생각된다.

3. 직무요인이 이직의사에 미치는 영향

김기원과 김승아(1996), 권혁형(2008), 이은진(2008), 김철(2010), 정혜민(2011), 차인성(2012)의 연구결과 직무요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 홍윤주(2008)의 연구결과 여자프로골퍼의 직무요인이 이직의사에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치한다. 서지영(2002), 이연순(2005)의 연구에서 직무만족이 높을수록 이직의사는 낮게 나타나 본 연구결과를 지지한다.

강옥희(2004)의 연구에서 긍정적 심성일수록, 직무에 자율성이 있을수록, 소득이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며 직무만족도는 이직의도에 직접적인 영향을 미친 것으로 나타난 것과 같다고 볼 수 있다. 또한 이은미(2008)의 연구에서 업무관련 요인과 동료 및 직장상사와의 관계가 이직의도에 영향을

미치는 것으로 나타난 것은 본 연구결과에 대한 충분한 설명력을 가진다고 할 수 있다. 그리고 박혜운(2005)과 박용열(2010), 송성태(2010), 김경식(2011), 박종표(2012)의 연구에서는 직무스트레스 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과를 뒷받침한다.

대부분의 경우 임금, 승진기회, 감독방법, 직무만족 등이 이직에 주요원인으로 지적되고 있으며, 특히 조직구성원의 만족과 관련된 변인들은 이직의사와 깊은 관련이 있다고 제시되고 있다. 정병재(2002)의 연구에서는 진급, 임금, 그리고 성과급에 대한 만족이 이직의사에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 안광영(2003)과 정상태(2004)의 연구에서는 조직몰입이 이직의사에 영향을 미친다고 하였다. 직무만족과 이직은 일반적으로 부의 상관관계를 보이고 있으며, 이것은 직무만족이 높은 사람은 직장을 그만둘 가능성이 적다는 것을 의미한다. 특히 종업원들은 임금이나 승진의 공정성이 결여되거나 기대감이 충족되지 않는 경우에 실망을 하게 되고 감독자의 스타일, 작업 단위의 크기, 동료 집단과의 상호작용의 성격 등으로 인하여 이직을 결정하게 된다(김현식, 1999). 또한 Porter & Steere(1973)는 작업집단의 크기가 증가할수록 이직률이 높아진다고 하였으며, 집단 규모의 증가는 내재적 보상에 대한 불만을 초래함으로써 즉 낮은 집단응집성, 높은 작업 전문화, 열악한 의사소통을 가져오게 되고 이것은 이직성향 증가하게 된다는 것이다. 이것은 종업원의 기대를 고려하고 그 자신이 느끼는 수준이 참작되지 않으면 큰 의미가 없어진다고 할 수 있다.

김범준(2000)과 김지연(2009)은 직무요인과 직무만족의 경우 직무수행에 있어 행동의 중요한 결정요인으로 작용하며 성과에 영향을 미친다고 하였다. 조직구성원의 직무만족이 높을 경우 조직의 목적 달성에 자발적으로 협력하며, 조직과 지도자층에 충성하며, 법규와 법령을 자발적으로 준수하며, 직무와 조직 활동에 관심이 높아지며, 창의성을 발휘하며, 조직에 대한 자부심이 높아지며, 역경을 극복할 수 있는 조직의 능력배양과 강력한 지탱력을 키워준다고 하였다.

Maslach, Schaufeli & Leiter(2001)는 “점점 줄어들어 다 없어지다”라는 것을 소진이라 하였으며, Fredenberger(1974)는 오랜 기간에 걸쳐 사람들과 밀접

한 관계를 유지하는 과정에서 계속적이고 반복적으로 받는 정서적 압박과 결과로서, 특히 의료·교육·사회사업과 같이 많은 사람들을 직접적으로 대하는 서비스 관련 분야 종사자들에게서 주로 나타나는 현상으로 조직 구성원이 기대되는 보상을 획득하지 못한 것에 대한 좌절감을 느끼게 됨으로써 나타나게 되는 신체적, 정신적 고갈이라고 하였다. 또한 Clark(1980)은 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 업무 스트레스 반응의 한 형태로서 부정적인 자아개념 및 부정적인 근무태도, 환자에 대한 관심 소실 등의 현상을 포함하는 신체적, 정신적, 정서적 탈진의 증후군이라 하였고 Farber(1982)는 전문직종사자의 태도 및 행동이 직무로부터 발생하는 스트레스로 인해 부정적인 상태로 변화해가는 과정이라고 하였다. 다시 말해 스트레스가 많은 상황에서 야기되는 행동으로 나타나는 정서적, 육체적 탈진을 말한다 하였고.

Pines & Aronson(1988)은 개인에 대한 감정적 요구가 장기화되어 발생하는 육체적, 감정적, 정신적 고갈상태라고 하였으며, Maslach & Jackson(1981)은 조직구성원들이 겪는 정서적 고갈, 비인격화, 낮은 자아성취감의 총체적 현상이라고 정의하고 정서적 고갈, 성취감 저하, 대상자에 대한 비인격화 등에 영향을 받는다고 하였다(이유정, 2004). 타인과의 빈번한 접촉으로 인한 강도 높은 상호작용은 정서적 고갈과 밀접한 관련이 있는데 많은 대상자를 상대해야 하는 예술강사들은 정서적 고갈에 대한 위험성이 높다고 할 수 있다. 성취감 저하는 생산성 및 능력저하, 의욕상실, 허탈감등과 관련된 것으로, 자기 자신을 부정적으로 평가하며, 결국 업무에 있어 개인의 성취감에 대한 불만족의 증가는 직장에서 더 이상의 자기 발전을 기대할 수 없다는 의식을 강하게 만든다(변창자, 강윤숙, 강익화, 고명숙, 김기경, 김태숙, 민순, 신미자, 임영희, 이미애, 정민, 2002).

현재 예술강사들의 경우 기간제 근로자이고, 불안정한 임금과 환경 속에서 근무하고 있는 실정이다. 일에 대한 자기 자신, 일반사회 혹은 개인과 사회 양자로부터 기대 수준이 높는데 반해 이 욕구를 충족시킬 수 있는 심리적, 물리적 자원이 못 미치는 상황이 장기간 지속되고 있을 뿐만 아니라 대부분 경력과 물질적 보상은 비교적 비례하지만, 예술강사로서의 경력이 쌓인다고 하여 불안정적 요소가

사라지지 않는다는 점을 감안할 때 업무에 대한 열정, 흥미, 사명감의 상실되고 전문강사로서 소신을 가지고 교육현장에서 자신의 역할을 다 할 수 있는 안정적인 업무환경과 직무요인에 대한 문제가 시급 해결되어야 한다고 생각된다.

VI. 결론

문화예술교육지원법은 전문예술가의 양성보다는 문화예술의 기본원칙으로 문화예술교육은 모든 국민이 문화예술을 향유하고 그에 따른 창조력을 함양하기 위한 교육을 지향한다고 규정하고 있다. 이러한 목적을 달성하는데 교육현장에서 가장 큰 역할을 하고 있는 것이 바로 한국문화예술교육진흥원에서 선발한 전문인력인 예술강사이다. 예술강사들은 선정된 해당 학교에 파견되어 직접적인 수업을 통해 질 높은 교육을 제공하고 있다. 그러나 매년 강사 선발기준과 교육과정 및 교재내용에 있어서도 개정을 거듭하고 있으나, 아직까지 체계화되지 못한 부분으로 인해 예술강사들의 근무환경을 비롯한 처우와 관련된 정책은 실제로 이루어지지 않고 있는 실정이다. 따라서 본 연구는 예술강사들을 대상으로 그들의 업무환경과 직무요인, 이직의사와의 인과적 관계를 분석하여 예술강사들의 처우개선과 전문성 강화를 위한 합리적인 대안모색과 정책수립에 기초적인 자료를 제시하는 데 목적이 있다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 2012년 현재 한국문화예술교육진흥원 소속의 예술강사 중 무용예술 강사 150명을 연구대상으로 선정하였으며, 표본추출방법은 편의표본추출법(Convenience sampling)을 사용하였다.

측정도구의 신뢰도 검사 결과 Cronbach's α 는 .532에서 .905 사이에 나타났으며, 타당도 검사는 탐색 확인 요인분석을 통하여 고유치 1.0이상의 요인으로 재구성하였다. 자료분석을 위하여 본 연구에서 사용한 통계분석기법은 다중회귀분석이었다.

이상과 같은 연구방법 및 자료분석 방법에 따라 다음과 같은 결론을 얻었다.

www.kci.go.kr

첫째, 업무환경이 직무요인에 미치는 영향 분석에서 업무환경의 역할모호가 직무요인의 보상체계, 인간관계, 직무안정성, 근무환경에 영향을 미친다. 이것은 예술강사들이 사회적지지 및 지역사회와의 연계성과 물리적 환경, 재정 및 운영의 투명성 및 합리성, 시설장 및 종사자 사이의 의사소통의 원활성 등을 업무활동에 있어 중요한 요인이라 인식하고 있다는 것을 의미하는 것으로 근무기관의 실무자와 업무협조, 예술강사간의 커뮤니케이션 활동이 원활하게 이루어져야 할 것이며, 업무활동에 대한 공정한 근무평가와 더불어 적절한 급여를 지급할 뿐만 아니라 업무에 대한 합당한 보상이 전제되어야 한다.

둘째, 업무환경이 이직의사에 미치는 영향 분석에서 업무환경의 역할갈등은 전직의사에 영향을 미치고 역할모호는 구직의사에 영향을 미친다. 이것은 업무환경이 좋을수록 직무성과와 업무의 효율성이 증가함을 나타내며 나아가 피교육자에게 제공되는 서비스의 질이 높아진다는 것을 유추할 수 있다. 따라서 예술강사들의 업무와 역할에 대한 정확한 목표설정이 필요하며, 업무수행에 관련된 기본적인 환경이 조성되어야 하고 업무에 대한 합당한 보상뿐만 아니라 복지정책의 시행이 시급한 과제라 생각된다.

셋째, 직무요인이 이직의사에 미치는 영향 분석에서 직무요인의 보상체계와 인간관계, 근무환경은 구직의사에 영향을 미친다. 이것은 예술강사들은 자신들의 업무에 대한 적절하고 현실적인 보상체계를 원하며 예술강사 동료 및 업무활동이 이루어지는 조직의 구성원들과의 관계를 중요하게 생각한다는 것을 의미한다. 따라서 예술강사 동료들과의 정기적 또는 비정기적인 만남의 기회를 제공하고 정보를 교류할 수 있는 세미나를 개최할 뿐만 아니라 업무진행에 있어 자율성을 보장이 이루어져야 한다.

이를 종합하여 볼 때, 예술강사들의 업무환경은 직무요인과 이직의사에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 우리나라의 문화예술교육 정책을 실행하는 있어 중추적 역할을 하는 예술강사들의 직무만족이나 불만족, 이직의사의 경우 업무환경을 비롯한 직무요인에 상당히 많은 영향을 받기 때문에 문화예술교육 관련 정책을 수립할 때에는 정책을 실제 현장에서 실행하는 예술강사들의 의견을 적절하게

수렴하여 실무에서 보다 효율적으로 운영되는 것도 중요하지만 그들의 더 좋은 업무환경과 직무요인을 위해 개선점을 보완하고 기초적인 자료를 제공하는데 의의를 두며, 질 높은 교육서비스를 제공도록 할 필요가 있다고 사료된다.

■참고문헌

변창자, 강윤숙, 강익화, 고명숙, 김기경, 김태숙, 민순, 신미자, 염영희, 이미애, 정민(2002). 『간호관리학 총론』. 서울: 수문사.

Moos, R. H. (1993). *Work Environment Scalemanual*. Palo alto. CA: Consulting Psychologists Press. Inc.

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: causes and Cures*. New York: Free Press.

Price, J. L. (1977). *The Study of Turn over*. Ames, IA: Iowa State Press.

강옥희(2004). 치과위생사의 이직의도 영향요인 연구. 연세대학교 보건환경대학원 석사학위논문.

강지은(2009). 무용분야 예술강사 지원사업의 변화과정에 관한 비교 연구. 동아대학교 교육대학원 석사학위논문.

고병호(2011). 제가노인복지시설 영양보호사의 이직의도에 관한 연구. 백석대학교 대학원 박사학위논문.

권혁형(2008). 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 요인. 차의과대학교 보건복지대학원 석사학위논문.

김철(2010). 장애아동 보육시설 종사자 관련변인이 직무만족도와 소진에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.

김경림(2012). 예술강사 지원사업에 대한 초등학교 국악강사의 인식조사. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김경식(2011). 소방공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석. 순천대학교 대학원 박사학위논문.

김민영(2008). 학교문화예술교육의 활성화를 위한 예술강사 지원사업에 관한 연

- 구. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김법준(2000). 교사들이 직무만족도 관련변수에 대한 Meta 분석. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은성(2001). 제작 프로듀서의 업무 환경과 직무 만족에 관한 연구. 연세대학교 언론홍보대학원 석사학위논문.
- 김지연(2009). 사회복지전담공무원의 직무요인이 조직시민행동에 미치는 영향. 조선대학교 대학원 박사학위논문.
- 김한용(2010). 중소기업 핵심 종업원의 이직 결정 및 억제 요인 연구. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 김현식(1999). 생활체육지도자의 직무 및 조직요인과 이직의사의 관계. 한국체육대학교 대학원 석사학위 논문.
- 나중문(2009). 지역자활센터 종사자의 이직의사에 미치는 영향요인에 관한 연구. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 남성진(2010). 재가장기요양기관에서 근무하는 요양보호사의 업무환경이 직무만족도에 미치는 영향. 영남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박계순(2010). 요양보호사의 업무환경과 직무요인이 소진에 미치는 영향요인 연구. 호남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박다해(2011). 초등학교 예술강사 무용수업에 대한 지역별 만족도와 인식도. 공주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박영진(2005). 민간경비원의 직무스트레스가 직무만족 및 이직의사에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 박용열(2010). 사회복지담당 공무원의 직무스트레스 요인과 조직효과성 간의 관계. 청주대학교 대학원 박사학위논문.
- 박장수(2001). 모빌오피스 업무환경과 근무자 만족도에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박종표(2012). MICE산업종사자 직무스트레스요인이 이직의도에 미치는 영향. 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문.

- 박주화(2011). 예술강사 지원사업 중 무용분야에 관한 만족도 연구. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 박혜윤(2005). 항공사 객실승무원의 직무스트레스 결정요인과 조직유효성. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 서 묘(2011). 해외파견자의 이문화적응에 영향을 미치는 직무요인과 조직요인. 성균관대학교 대학원 석사학위논문.
- 서지영 (2002). 유치원 교사의 이직의도에 관한 이론적 모형 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 성길용(2008). 외국인 노동자의 직무, 조직, 이문화 요인이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 부경대학교 대학원 석사학위논문.
- 소인영(2012). 무용전공자의 직업환경, 사회적 지지와 전문직업적 정체성과의 관계. 전북대학교 대학원 석사학위논문.
- 송성태(2010). 철도기관사의 성격요인과 직무스트레스가 직무만족 및 사고에 미치는 영향. 서울과학기술대학교 박사학위논문.
- 송희경(2007). 업무환경이 재가노인복지시설 종사자의 직무몰입과 소진에 미치는 영향에 관한 연구. 경기대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 오희경(2012). 업무환경이 아동복지 종사자의 소진과 이직의도에 미치는 영향 연구. 청주대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 이상희(2002). 빈곤지역 공부방 교사의 업무환경에 따른 소진현상 연구. 강남대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 이선지(2010). 예술무용강사 지원사업 운영현황 분석 및 개선점 모색. 부산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이연순(2005). 사회복지사의 이직의사 결정요인에 관한 연구. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이유정(2004). 노인전문요양시설 생활지도원의 감정노동이 소진에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 이은미(2008). 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 공주

- 대학교 대학원 석사학위논문.
- 이은진(2008). 유아 무용교사의 직무 및 조직요인과 이직의도의 관계. 한국체육대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종열(2010). 일반 생활체육지도자의 직무스트레스와 조직효과성 및 이직의사의 인과관계. 안동대학교 대학원 박사학위논문.
- 이한이(2011). 전문직 업무환경이 병원 간호사에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 장신재(2003). 사회복지전담공무원의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 장인호(2011). 남성복 회사의 개인-업무환경 적합성이 조직 매력성, 직무스트레스 및 직무태도에 미치는 영향. 중앙대학교 예술대학원 석사학위논문.
- 정서운(2009). 무용예술강사의 특성과 자기의식 및 직무 만족도 관계. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 정혜민(2011). 신규 치과 위생사의 직무요인과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.
- 조선희(2012). 요양보호사의 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향. 호서대학교 벤처전문대학원 박사학위논문.
- 조정인(2009). 지역아동센터 종사자의 업무환경과 소진에 관한 연구. 숙명여자대학교 정책산업대학원 석사학위논문.
- 차인성(2012). 사회복지시설 종사자의 이직의도 영향 요인에 관한 연구. 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 최경진(2007). 간호사의 소진 영향요인. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 허성한(2009). 장기요양기관의 업무환경이 종사자의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 홍기봉(2012). 이직의사의 영향에 관한 연구. 가톨릭대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍윤주(2008). 여자프로골퍼의 직무 및 조직요인, 직무외적 요인과 이직의사의

- 관계. 강원대학교 대학원 석사학위논문.
- 황혜원(2008). 예술강사 지원사업에 대한 무용강사 인식조사연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 권경자, 주민선, 권정애, 김정아(2009). 정신과 병동 간호사의 업무환경, 기분상태가 직무 만족에 미치는 영향. 『한국생활환경학회지』, 16(3): 323-332.
- 김기원, 김승아(1996). 장애인 근로자와 정상인 근로자의 이직요인 비교연구. 『한국사회복지학』, 29: 42-67.
- 박광량 (1994). 학습조직의 측정과 구축에 관한 연구. 『경영연구』, 18: 63-91
- 박재순(2002). 병원근무 간호사의 소진과 영향요인. 『여성건강간호학회』, 8(4): 550-558.
- 안관영(2003). 조직몰입과 직업몰입간의 갈등과 이직의도와의 관계에 대한 연구; 초, 중등학교 교사집단을 중심으로. 『직업교육연구』, 22(2): 129-145.
- 정병재(2002). 보상에 대한 지각이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 『인력개발연구』, 4(2): 52-69.
- 정상태(2004). 호텔 레스토랑 지배인의 리더십이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 『관광정보연구』, 17: 1-20.
- Clark, C. L. (1980). An analysis of occupational stress factors as perceived teachers. Unpublished Coctoral Dissertation. Auburn University.
- Yoon, H. (1990). Social service workers' burnout and their work environment. Cornell Univ, PH. D dissertation.
- Aiken, L., Clarke, S., Sloane, D., Sochalski, J & Silber, J. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. American Medical Association, 288(16): 1987-1993.
- Aiken, L., Havens, D. & Sloane, D. (2000). The magnet nursing services recognition program: A comparison of two groups of magnet hospitals. American Journal of Nursing, 100(3): 26-35.
- Bluedorn, A. C. (1982). The thorites of turnover; causes, effects, and maaning.

Research in Sociology in organizations, 1: 75-128.

Farber, B. A. (1982), Stress and burnout in Suburban Teacher. *Journal of Education Research*, 77(6): 325-326.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1): 159-165.

Iverson, C. (1992). Employee Intent to Stay: An Empirical Test of a Revision for the Price and Mueller Model. Unpublished Doctoral Dissertation University of Iowa.

Jayarathne, S & chess, W. A. (1984). Job satisfaction, burnout and turnover. A national study, *Social Work*, 29(5): 448-453.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.

McCusker, J., Dendukuri, N., Cardinal, L., Laplante, J., & Bambonye, L. (2004). Nursing work environment and quality of care: differences between units at the same hospital. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 17(6): 313-322.

Mobley, W. H. (1982). Some Underworked Questions in Turnover and Withdrawal Research". *Academy of Management Review*, 7(1): 111-116.

Parker, D., Tuckett, A., Eley, R., & Hegney, D. (2010). Construct validity and reliability of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index for Queensland nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 16(4): 352-358.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2): 151-176.

Steers R. M., & Mowday R. T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation process. In: Cummings L. L., & Staw B. M. *Research in Organizational Behaviour*, 235-281.

www.kci.go.kr

Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse
burnout and patient satisfaction. *Medical Care*, 42(2): 57-66.

문화체육관광부(2005). 문화예술교육 지원법. www.mcst.go.kr

논문투고일	2013년	3월	7일
심사일		4월	25일
심사완료일		5월	2일

Effects of the Art Instructor's Work Environment and Main Cause of Duty on the Occupation Change Intention

Lee, Kyounghee* · Choi, Sun* · Choi, Hwansuk**
*Graduate School of Dance, Professor of Dance
Kongju University*, University of Oregon***

This study aims to provide basic documents aims to suggest the basic materials of the reasonable alternatives and policy formulation for the art instructors' treatment improvement and enhancing expertise by analysis of the causal relationship between the art instructors's work environment and main cause of duty, occupation change intention based on the art instructors.

As results of the reliability tests of the measure tool, Cronbach's α was shown as between .532 and .905, and the multiple regression analysis was conducted for the data analysis.

The results of the study according to the study methods above are as follows.

First, in the analysis of the effects of the work environment on the main cause of duty, the role ambiguity of the work environment had effects on the reward system, human relationship, duty stability, work environment of the main cause of duty.

Second, in the analysis of the effects of the work environment on the occupation change intention, the role-conflict of the work environment had effects on the intention of transferring, and the role ambiguity had effects on the intention to find work.

Third, in the analysis of the effects of the main cause of duty on the occupation change intention, the reward system of the main cause of duty, human relationship and work environment had effects on the intention to find work.

To sum it up, it can be seen that the art instructors' work environment has effects on the main cause of duty and the occupation change intention. The art instructors' Job satisfaction or dissatisfaction, occupation change intention which

take the pivotal role for conducting the culture & arts education policy in our country are seriously influence by the main cause of duty in addition to the work environment, so it is important to make the culture and arts education related policy more efficiently by accepting the art instructors' opinions who work in the field appropriately, but it is needed to provide the high quality training services by making stable environment through the improve their treatment.

keywords: Art Instructor(예술강사), Work Environment(업무환경) Cause of Duty (직무요인), Job Satisfaction(직무만족), on the Occupation Change Intention (이직의사)