

직업무용수의 워라밸(WLB)이 직무관련 요인에 미치는 영향*

- 직무만족, 조직몰입을 중심으로 -

김나경** · 정승혜*** · 안병주****

I. 서론
II. 연구 방법
III. 연구 결과
IV. 논의

V. 결론 및 제언
참고문헌
Abstract

I. 서론

최근 한국사회는 기존 노동중심의 패러다임에서 벗어나 개인의 삶의 질적 측면에 관심을 갖는 사회적 패러다임으로 전환되었다(김은희, 최희철, 2017, p. 7). 이에 따라 현대사회의 근로자들은 더이상 일 중심이 아닌, 개인의 삶을 중심에 두고 일과 삶의 분리를 통해 균형을 이루고자 하였고(투데이신문, 2021), 이와 같은 현상은 앞으로 더욱 심화될 것으로 전망되면서(유재희, 2020), 워라밸에 대한 관심이 고조되었다. 워라밸(Worl-Life Balance)이란 일과 삶의 균형을 의미하는 신조어로, 일과 자신의 삶의 행복을 위해 적절한 균형을 맞추며 살아가고자 하는 삶의 가치와 의지가 내포된 용어이다(조용기, 2019, p. 123). 그 용어적 의미에서 확인되듯이 워라밸은 개인의 삶의 가치관이지만, 워라밸의 기대 효과는 개인적 측면에 국한되지 않고 조직의 생산성과 경영성과 향상에 영향을 미치며 더 나아가 한국 사회 전반의 생산성과 경제지표에도 영향을 미친다는 점에서 개인과 기업을 넘어 범국가적 차원에서의 노력이 이루어지고 있다(우은주, 정예진, 김영국, 2021, p. 132).

실제로 직장인들은 직장생활에서 가장 중요한 요소로 워라밸을 제시한 바 있는데(이데일리, 2006) 기업은 이와 같은 직장인들의 욕구에 적극적으로 대응하기 위하여 워라밸 실천을 위한 근로환경 및 근로조건을 개선시키는데 노력을 기울이고 있다(고용노동부, 2020). 이뿐만 아니라 워라밸의 사회 구조적인 변화가 뒷받침되었을 때 근본적인 실천이 가능한 점에서 정부 또한 적극 개입하여 다양한 제도가 실천될 수 있는 기반을 마련하였다. 이는 곧 일과 삶의 균형을 위한 워라밸 제도의 확산은 노동시간을

* 본 논문은 2022년도 석사학위 논문을 일부 수정 보완하였음.

** 주저자, 경희대학교 일반대학원 무용학과 석사, 문화아이템팩토리센터 연구원

*** 공동저자, 경희대학교 무용학과 강사, 문화아이템팩토리센터 전문연구원

**** 교신저자, 경희대학교 무용학과 교수, 문화아이템팩토리센터장, dancefan@hanmail.net

단축시키고, 개인의 삶에 투자할 수 있는 양적시간의 확보로 이어졌다(유재희, 2020).

오늘날 근로자들은 여가시간에 여행, 스포츠, 요리, 자기계발, 문화예술관람 등 다양한 취미활동에 참여함으로써 워라밸 실천을 도모하고 있다. 특히 이와 같은 다양한 활동들 중에서도 워라밸의 실천적 행동으로서의 문화예술활동 참여를 주목할 필요가 있다(신아일보, 2019). 최근 취미활동 및 문화예술 활동의 수요가 최근 들어 급격히 증가한 것으로 보고된 바 있는데(황유경, 2021), 문화예술 활동 참여를 통한 편익적인 측면에서 그 가치를 조명해 볼 수 있다. 구체적으로 문화예술 활동 참여는 예술적 감수성을 자극하여 창의성을 향상시키고(잇조선, 2018), 개인의 내면을 적극적으로 표현할 수 있는 활동으로서 자기표현의 욕구를 발현시킨다는 점에서 다각적 측면에서 그 가치가 높다(파이낸스투데이, 2019). 이뿐만 아니라 일상생활에서 손쉽게 실천할 수 있는 반면, 치유적 효과까지 도모할 수 있는 점에서 워라밸 실천의 가장 유용한 방법적 접근이라 할 수 있다(김소정, 2017). 이에 따라 한국문화예술교육진흥원에서 직장인의 워라밸 실천을 위한 문화예술 향유 프로그램을 기획된 바 있다(한국문화예술진흥원, 2019).

워라밸 실천을 위한 문화예술 활동 참여의 가치가 높아지면서, 문화예술계에서 활동하는 직업인들의 수요 또한 늘어나고 있다(강혜련, 2007, pp. 3-17). 그러나 문화예술이 워라밸을 위한 수단으로 적용되는 과정에 많은 문화예술분야의 종사자들은 서비스종사자와 유사한 직업적 환경에 노출되게 되었다. 이뿐만이 아니라 문화예술에 대한 참여는 주말, 휴일, 퇴근 후 시간에 이루어진다는 점에서 문화예술 분야 종사자들은 보편적 여가 시간의 범위에서 벗어나는 직업적 특수성을 갖는다. 그럼에도 불구하고 워라밸로 인한 문화예술분야에 대한 높은 관심 대비, 관련 내 종사자들의 근로환경에서의 워라밸 실천에 관한 실질적 대책은 부족한 실정이다(국민대학교 경영대학 비즈온, 2018). 문화예술분야 종사자들의 워라밸 실천은 개인적 측면에서 뿐 아니라 체험과 경험으로 전이되는 문화예술서비스 품질에도 영향을 미치는 점에서 매우 중요하다. 즉, 워라밸을 통해 향상된 만족도는 곧 불특정 다수의 문화예술 향유 계층의 워라밸 실현에도 영향을 미칠 수 있는 중요한 문제이기 때문에 문화예술계 종사자들의 워라밸에 대한 관심을 가져야할 필요성이 있는 것이다.

본 연구에서는 문화예술분야 종사자 중에서도 특히 직업무용수에 집중하였다. 직업무용수는 무용단에 소속되어 고정적인 경제적 지원을 받으며, 공연과 활동을 통해 자신이 가진 신체 기술 능력과 예술적 감성을 표현하는 예술인이자 직업인이다(한정아, 2019). 직업무용수의 직무는 신체를 바탕으로 예술적 표현 업무를 담당한다는 점에서 개인의 컨디션 및 삶의 만족 등이 직무 결과, 즉 공연 품질에 영향을 미치는 직업적 특성이 있다(정유진, 2010; 박영혜, 2016). 이뿐만 아니라 미래적 관점에서도 MZ 세대가 직업무용단의 신규 단원으로 유입되는 현시점에서 세대론적 담론을 고려한 직업무용단 운영의 혁신적인 변화가 불가피한 실정이다.

이와 관련하여 직업무용수에 관한 선행연구를 살펴보면, 직업무용수의 직무만족에 대한 연구는 그간 다양하게 이루어져 왔음을 알 수 있다. 특히 스트레스(김은정, 2016; 장정운, 2008; 정세연, 2006 등), 불안(장지운, 2004), 직장환경(추예원, 2012; 이윤정, 2008) 등과 같은 직무만족에 미치는 영향요인에 관한 연구가 다수 이루어졌음을 확인할 수 있다. 물론, 무용 공연의 실패와 성공을 결정하는 주요한 요인으로 제기된 조직몰입(김인숙, 윤기운, 2011)과 관련된 직무만족에 대한 연구도 다수 이루어졌음을 확인할 수 있다(염지훈, 2016; 공병태, 김철주, 2014; 윤유식, 2012 등)으나, 조직몰입과 직무만족의 선

행변인으로서 워라밸의 관련성을 고찰한 연구는 미비한 실정이다. 이와 관련하여 워라밸에 따른 직무만족 연구를 살펴보면, 2000년대 이후 다양한 직군별로 연구가 활발하게 이루어졌으며(김정운, 박정열, 2008), 특히 서비스직과 전문직 종사자를 대상으로 한 연구가 집중적으로 이루어졌음을 확인할 수 있다(이찬경, 2020; 신정승, 2019; 김태욱, 윤선미, 2019 등). 그러나 워라밸 관련 연구 또한 예체능 분야의 연구가 체육 분야에 집중된 한계가 있으며(장승희, 2019; 이유진, 황선환, 2018), 문화예술서비스 직군 이면서도 개인의 신체적, 심리적 상태가 직무 결과에 직접적으로 영향을 미치는 직업무용수를 대상으로 한 워라밸 관련 연구는 미비한 실정이다.

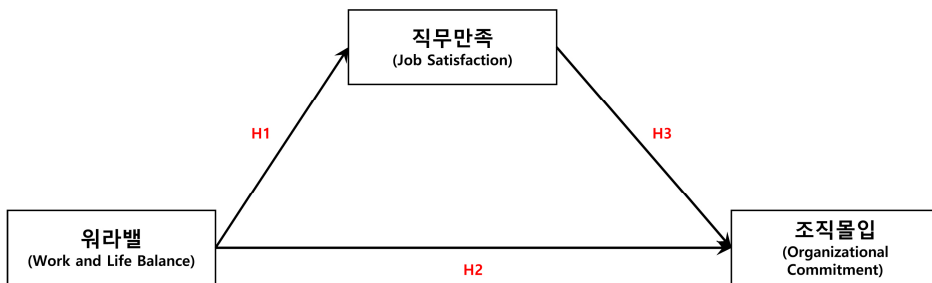
따라서 본 연구에서는 직업무용수를 중심으로 그들의 일과 삶의 균형을 파악하고, 워라밸에 따른 직무만족의 영향관계를 파악하고자 하였다. 특히 기존 연구에서 직업무용수의 조직몰입은 중요한 요인으로 제기되어 왔으며, 긍정적으로 영향을 미치는 요인으로 보고된 바 있음에 따라 직업무용수의 워라밸, 직무만족, 조직몰입 간의 구조모형을 탐색하는데 연구의 목적이 있다. 이와 같은 연구는 직업무용수들의 삶의 질 향상과 직무환경 개선에 중요한 역할을 할 수 있을 것이며 나아가, 직업무용단의 질적 수준 향상에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 사료된다.

II. 연구 방법

1. 연구모형

본 연구는 “직업무용수의 워라밸(WLB)이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향” 분석을 실시한다. 특히, 본 연구의 독립변수인 직업무용수의 워라밸이 매개변수인 직무만족, 그리고 종속변수인 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는지를 실증적으로 검증하고자 한다. 따라서 본 연구에서 사용된 변수는 다음과 같다. 독립변수는 워라밸이다. 매개변수는 직무만족, 종속변수는 조직몰입이다.

구체적으로 본 연구의 주목적은 첫째, 직업무용수의 워라밸이 직무만족, 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가, 둘째, 직업무용수의 직무만족이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고자 한다. 이와 같은 연구를 수행하기 위한 연구모형은 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

2. 연구 가설

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 가설을 설정하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

가설 1, 직업무용수의 워라밸은 직무만족에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 2, 직업무용수의 워라밸은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 3, 직업무용수의 직무만족은 조직몰입에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3. 조사대상 및 자료수집

본 연구에서는 직업무용단에 소속된 직업무용수를 대상으로 직업무용수의 워라밸이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 대해 조사했다. 본 연구의 설문조사는 서울, 경기 지역에 위치한 직업무용단에 재직 중인 직업무용수를 대상으로 2021년 9월 18일부터 10월 14일까지 약 27일간 이루어졌다. 초기 네이버 오피스 폼을 이용한 온라인 설문조사를 실시하였지만 응답률이 저조하여 무용단 소속 지인 및 관계자의 소개를 통해 방문 설문조사를 실시했다. 설문조사는 연구의 취지를 설명하고 설문지를 배부한 후 응답자가 직접 기입하는 자가평가 기입법을 사용하여 설문이 끝나는 대로 회수했다. 또한 설문에 응당한 조사대상에게는 볼펜과 함께 소정의 간식을 제공했다. 구체적인 표본추출 방법은 비확률적 표본추출법 중 편의표본추출기법이며, 최종적으로 수집된 표본 수는 총 171명이다. 이를 통해 도출된 인구통계적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 인구통계적 특성 (N = 171)

항목		빈도	%
성별	남성	63	36.8
	여성	108	63.2
연령	20대	64	37.4
	30대	58	33.9
	40대	34	19.9
	50대	15	8.8
학력	학사 재학	7	4.1
	학사 졸업	91	53.2
	석사 재학	18	10.5
	석사 수료	7	4.1
	석사 졸업	30	17.5
	박사 재학	5	2.9
	박사 수료	3	1.8
	박사 졸업	10	5.8

월 소득 (개인)	100만원(미만)	9	5.3
	101만원 - 200만원	48	28.1
	201만원 - 300만원	67	39.2
	301만원 - 400만원	38	22.2
	401만원 - 500만원	9	5.3
	501만원(이상)	0	0.0
무용단 종류	국립	62	36.3
	시립	39	22.8
	도립	45	26.3
	기타	25	14.6
전공 장르	한국무용	141	82.5
	발레	30	17.5
	현대무용	0	0.0
무용단 경력	1~5년	13	7.6
	6년~10년	43	25.1
	11년~15년	33	19.3
	16년~20년	33	19.3
	21년~25년	18	10.5
	25년~30년	16	9.4
	30년(이상)	15	8.8
사는 곳	서울	109	63.7
	경기	60	35.1
	그 외 지역	2	1.2

4. 변수의 측정도구

본 연구에서 사용된 측정변수를 살펴보면 다음과 같다. 독립변수는 워라벨, 매개변수는 직무만족, 종속변수는 조직몰입이다. 워라벨 10개 문항, 직무만족 10문항, 그리고 조직몰입 10개 문항 등 전체 문항은 총 30개 문항으로 구성했다. 또한, 모든 변수의 측정항목은 리커트 5점 척도(1점=전혀 아니다, 5점=매우 그렇다)를 사용했다. 이를 정리한 내용은 <표 2>와 같다.

(표 2) 변수에 대한 측정항목, 척도 및 선행연구

No	변수	측정항목	척도	선행연구(출처)																	
1	독립 변수	위라벨	1. 직장생활과 가정생활의 균형을 유지함으로써 내 자신을 위한 충분한 시간을 만들 수 있다. 2. 직장과 가정생활을 절제된 방식으로 관리할 수 있다. 3. 직장에서의 시간과 다른 활동에서의 시간 사이에서 균형을 맞출 수 있다. 4. 일과 다른 활동들의 균형을 맞추는데 어려움이 없다. 5. 직장과 다른 활동들이 현재 균형을 이루고 있다고 느낀다. 6. 내 일과 다른 활동들이 균형을 이루고 있다고 믿는다. 7. 직장과 가족으로부터 받는 기대에 대해서 협상/조율이 가능하다. 8. 가까운 사람들은 내가 일과 가정의 균형을 잘 맞춘다고 말한다. 9. 나는 일과 가족의 책임을 모두 완수하고 있다는 것이 분명하다. 10. 평일에 가족과 어울리거나 휴식을 취하는 시간이 많다.	리커트 5점척도	<ul style="list-style-type: none"> • Brough et al. (2014) • Cain et al. (2018) • Dex & Bond (2005) • Shukla & Srivastava (2016) • Taşdelen-Karçay & Bakalim (2017) 																
						2	매개 변수	직무 만족	1. 지금 직장에서 하는 업무의 종류에 만족한다. 2. 지금 직장에서 하는 일에 만족한다. 3. 그동안 같이 일해 본 그 누구보다도 직속 상사에 대해 만족한다. 4. 나는 지금 직속상사에 대해 만족한다. 5. 그동안 같이 일해 본 그 누구보다도 지금 동료들에 대해 만족한다. 6. 나는 지금 동료들에 대해 만족한다. 7. 현재 내가 받는 월급에 대해 만족한다. 8. 그 어느 때보다 현재 월급에 만족한다. 9. 현재 승진 기회에 만족한다. 10. 현재 승진기회는 투명하고 바람직하다.	리커트 5점척도	<ul style="list-style-type: none"> • Bowling et al. (2018) 										
												3	종속 변수	조직 몰입	1. 내가 이 조직의 일부라고 말하는 것이 자랑스럽다. 2. 이 조직은 업무 수행에 있어서 나에게 최고의 자부심을 준다. 3. 입사 당시 고려하면 다른 조직보다 이 조직을 선택하게 되어 기쁘다. 4. 나는 이 조직이 모든 조직 중 최고라고 여긴다. 5. 이 조직에서 일하기로 결정한 것은 너무 잘한 것 같다. 6. 가까운 지인에게 우리 조직에 합류하라고 권하고 싶다. 7. 이 조직에서 계속 일하게 된다면 매우 기쁠 것이다. 8. 이 조직이 가족의 일부처럼 느껴진다. 9. 이 조직에 감정적으로 애착을 느낀다. 10. 이 조직에 대한 소속감을 강하게 느낀다.	리커트 5점척도	<ul style="list-style-type: none"> • Ashman (2007) • Bulut & Culha (2010) 				
																		총계	총 30개 항목	-	-

5. 측정도구의 신뢰도 및 타당도

본 연구는 직업무용수의 워라벨, 직무만족, 조직몰입 등 총 3개 변수의 신뢰도 및 타당도를 분석하였다. 신뢰도 분석 결과 크론바흐 알파(Cronbach's Alpha) 계수가 최소 0.904에서 최대 0.955로 나타나 내적 일관도가 높게 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용된 측정도구는 모두 신뢰할 만한 수준이다. 또한 타당도를 분석한 결과 모든 변수의 적재 값은 최소 0.661로 나타나 본 연구에서 사용된 모든 변수의 적재 값은 양호한 것으로 판단하였다. 측정도구에 대한 신뢰도와 타당도는 <표 3>과 같다.

<표 3> 측정도구의 신뢰도 및 타당도

변수	항목	집중 타당도 (Convergent Validity)			크론바흐 알파 (Cronbach's Alpha)
		외부 적재 값 (Outer Loadings)	합성 신뢰도 (Composite Reliability)	평균 분산추출 (AVE)	
워라벨	워라벨1	0.769	0.946	0.637	0.937
	워라벨2	0.777			
	워라벨3	0.880			
	워라벨4	0.848			
	워라벨5	0.851			
	워라벨6	0.824			
	워라벨7	0.842			
	워라벨8	0.711			
	워라벨9	0.739			
	워라벨10	0.721			
직무만족	직무만족1	0.661	0.920	0.536	0.904
	직무만족2	0.698			
	직무만족3	0.814			
	직무만족4	0.826			
	직무만족5	0.704			
	직무만족6	0.733			
	직무만족7	0.711			
	직무만족8	0.727			
	직무만족9	0.716			
	직무만족10	0.714			
조직몰입	조직몰입1	0.833	0.961	0.712	0.955
	조직몰입2	0.865			
	조직몰입3	0.834			
	조직몰입4	0.797			
	조직몰입5	0.892			
	조직몰입6	0.827			
	조직몰입7	0.859			
	조직몰입8	0.845			
	조직몰입9	0.863			
	조직몰입10	0.822			

주) 외부 적재 값 > 0.60

주) 합성 신뢰도 > 0.70

주) 평균 분산추출 > 0.5

주) 크론바흐 알파 > 0.70

6. 자료처리 방법

연구의 목적을 달성하기 위해 본 연구자는 다음과 같은 방법으로 자료를 처리하였다. 먼저 응답자의 기본적인 표본(인구통계)의 특성을 살펴보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 또한 설문 의 측정도구에 대한 신뢰도를 평가하기 위해, 신뢰도 분석을 실시하였으며, 신뢰도 분석은 크론바흐 알파 값을 도출하였다. 설문의 측정도구에 대한 타당도를 평가하기 위해, 타당도 분석을 실시하였고, 각 변수 간의 상호 연관성에 대한 통계적 유의성을 검증하기 위해, 상관관계 분석을 실시하였다. 마지막으로 본 연구의 핵심 인 연구가설을 검증하기 위해, 구조방정식 모형분석을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 상관관계 분석

연구의 판별 타당도를 검증하기 위해 AVE 제곱근 값이 각 변수 간의 상관계수를 상회하는지 여부를 검토했다. 분석 결과 AVE 제곱근 값은 각 변수와의 상관계수 값을 모두 상회했다. 따라서 본 연구에서 사용된 변수의 판별 타당도는 검증되었다. 본 연구의 판별 타당도를 분석하기 위해 상관관계를 실시한 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 상관관계 분석

변수	위라벨	직무만족	조직몰입
위라벨	0.799	-	-
직무만족	0.441	0.733	-
조직몰입	0.212	0.638	0.844

주) 진하게 표시된 대각선은 AVE 제곱근(square root)을 의미함.

2. 구조방정식 모형 분석

본 연구는 SmartPLS 이용한 구조방정식 모형분석을 통해 가설을 검증했다. 구조방정식 모형분석은 부트스트래핑(bootstrapping) 기법을 이용하여 500회 리샘플링을 수행했다. 부트스트래핑은 경로 계수, 크론바흐 알파, HTMT 및 R² 값과 같은 다양한 PLS-SEM 모델 결과의 통계적 유의성을 테스트 할 수 있는 비모수적 절차이다. 본 연구를 분석한 결과는 <표 5>, <그림 2>와 같다.

첫째, 직업무용수의 위라벨이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보았다. 그 결과 위라벨($\beta=0.445$, $t=7.265$, $p < 0.01$)은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 [가설 1]은 채택(supported)되었다.

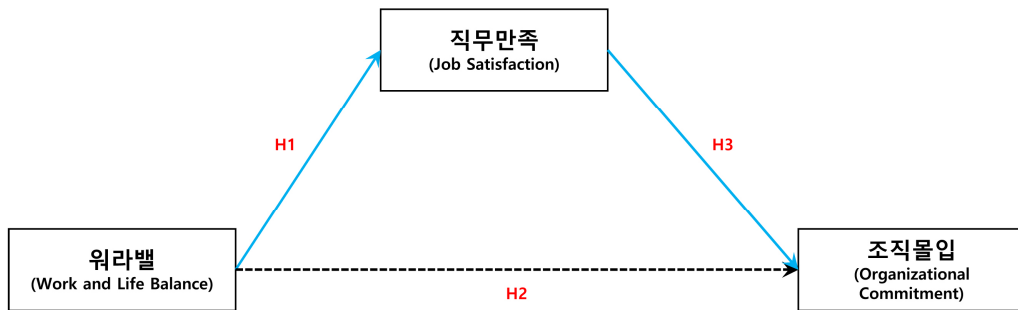
둘째, 직업무용수의 위라벨, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석 결과 위라벨($\beta=-0.089$, $t=1.439$, $p > 0.05$)은 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며 [가설 2]는 기각(not supported)되었다. 그리고 직무만족($\beta=0.688$, $t=13.149$, $p < 0.01$)은 조직몰

입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 [가설3]은 채택(supported)되었다.

〈표 5〉 가설검정 결과

경로				β 값	평균	표준편차	t 값	p 값	가설
H1	워라벨	→	직무 만족	0.445	0.461	0.061	7.265	0.000	채택
H2	워라벨	→	조직 몰입	-0.089	-0.090	0.062	1.439	0.151	기각
H3	직무 만족	→	조직 몰입	0.688	0.697	0.052	13.149	0.000	채택

주) R²값: 직무만족=0.198, 조직몰입=0.426



〈그림 2〉 가설검정 결과

주) 파랑색 선 (통계적으로 유의함)

주) 검정색 점선 (통계적으로 유의하지 않음)

3. 매개효과 검증

본 연구는 직업무용수의 워라벨이 조직몰입에 미치는 영향에 있어, 직무만족이 매개효과(mediated effect)를 보이는지에 대해 추가로 분석을 실시했다. 따라서 본 연구의 분석 결과는 〈표 6〉과 같이 나타내었다. 분석결과, 워라벨 → 직무만족 → 조직몰입의 경로에서 직무만족은 완전 매개효과를 보였다.

〈표 6〉 매개효과 검증 결과

경로		β 값	평균	표준편차	t 값	p 값	매개 효과
1	워라벨 → 직무만족 → 조직몰입	0.306	0.321	0.047	6.488	0.000	Yes

IV. 논의

직업무용수의 워라벨(WLB)이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 워라벨은 직무만족에, 직무만족은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 워라벨은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다. 본 연구의 결과를 토대로 선행연구를 종합한 내용은

다음과 같다.

첫째, 직업무용수의 워라벨은 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 최희철(2017)의 연구에서 소방공무원을 대상으로 일과 삶의 균형이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고된 결과, 이세훈(2018)의 연구에서 특급호텔 종사원을 대상으로 일과 삶의 균형이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고된 결과와 일치한다. 즉, 이러한 연구 결과는 무용수, 소방공무원, 특급호텔 종사원이라는 직무 특성에 관계없이 워라벨은 모든 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인임을 의미하는 것이라 할 수 있다. 따라서 무용수의 워라벨에 영향을 미칠 수 있는 근로환경을 제도적으로 개선하는 것이 매우 중요한 것으로 판단된다.

둘째, 직업무용수의 워라벨은 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었다. 이는 최동희(2019)의 연구에서 호텔 직원을 중심으로 일과 삶의 균형이 직업의식과 조직몰입에 미치는 영향에 대해 분석한 결과 호텔직원의 일과 삶의 균형이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보고된 연구 결과, 김태우, 조기웅(2021)의 연구에서 기초지방자치단체 신규 하위직 공무원을 중심으로 일과 삶의 균형, 경력개발지원, 연고(緣故)가 공무원 조직몰입에 미치는 영향에 대해 분석한 결과 공무원의 일과 삶의 균형은 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과와 상이한 결과이다. 이는 본 연구의 대상이 무용예술 분야에 종사하는 무용수라는 점에서 기인한 것으로 판단된다. 즉 무용수는 개인적 측면에서 충분한 여가 시간의 확보로 조직에 몰입되는 것이 아닌, 무용수가 참여하는 예술 작품의 특성, 예술 감독의 성향 등의 요소가 조직 몰입에 영향을 미칠 수 있는 요인임을 예측하게 하는 것이라 할 수 있다.

셋째, 직업무용수의 직무만족은 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 이상일 외(2010)의 연구에서 직업무용수들을 대상으로 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 인과관계가 있는 것으로 분석된 결과, 공병태, 김철주(2014)의 연구에서 직업 발레단원들을 대상으로 임파워먼트가 직무 만족도 및 조직 몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무 만족이 조직 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고된 결과, 이병관, 성소영(2015)의 연구에서 직업무용단 단원들을 대상으로 직무긴장이 직무만족 및 무용단 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고된 결과와 일치한다. 이와 같은 결과는 직업무용수들의 직무에 대하여 갖는 유쾌하고 긍정적인 만족 상태는 조직에 몰입할 수 있는 상태를 만들어준다는 것이다. 즉 직업무용수의 직무만족은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 요인으로서 공연 서비스의 주체인 직업무용수들의 직무 만족 향상은 공연의 질적 수준과 직결된다는 점에서 직업무용수들의 직무 만족을 향상시킬 수 있는 노력이 무엇보다 중요함을 의미하는 것이라 할 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 직업무용수의 워라벨(WLB)이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 데 연구의 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 서울, 경기권에 위치한 직업무용단에 재직 중인 직업무용수 171명을 대상으로 설문조사를 진행하였으며, 수집된 자료는 SPSS, SmartPLS 프로그램으로 통계분석

을 실시하였다. 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 직업무용수의 워라밸이 직무만족에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 워라밸은 직무만족에 통계적으로 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

둘째, 직업무용수의 워라밸이 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 워라밸은 조직몰입에 통계적으로 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었다.

셋째, 직업무용수의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 직무만족은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

넷째, 직업무용수의 워라밸이 조직몰입에 미치는 영향력에서 직무만족의 매개효과를 살펴본 결과, 워라밸이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 직무만족은 완전한 매개효과를 보이는 것으로 분석되었다.

연구 결과를 종합하여 보면, 직업무용수의 워라밸은 직무만족에 긍정적 영향을 미치지만, 조직몰입에는 영향을 미치지 않으며, 워라밸이 조직몰입으로 가는 경로에서 직무만족은 완전한 매개효과를 보임에 따라 직업무용수의 워라밸을 통한 직무만족은 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 결론을 내릴 수 있다.

상기 결론을 토대로 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 서울, 경기권에 위치한 직업무용단에 재직 중인 직업무용수를 대상으로 조사한 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 직업무용단의 범주를 확대하여, 각 장르별 직업무용수의 워라밸이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다.

둘째, 본 연구를 통해 실제로 직업무용수에게 워라밸이 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 그러나 직업무용단에서 실질적으로 워라밸 문화가 실천되기 위해서는 조직 내 워라밸 문화의 용인 태도와 제도 개선의 노력이 뒷받침 되었을 때 가능한 일이다. 따라서 후속 연구에서는 직업무용단의 근로 환경 분석을 통한 워라밸의 실천 가능성을 탐색하고, 직업무용단 조직 구성원이 갖는 워라밸 문화에 대한 수용 태도를 분석하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

셋째, 본 연구를 통해 직업무용수들의 워라밸이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 파악할 수 있었다. 그러나 직업무용수들을 위한 워라밸 제도에 한계가 있다면 이들이 워라밸을 실현하는 데 어려움이 있을 수 있다. 따라서 근무환경개선 및 예술인을 위한 워라밸 문화가 정착될 수 있는 정책 및 제도적 기반이 마련되어야 할 것으로 판단된다.

넷째, 본 연구는 직업무용수를 대상으로 한 워라밸 연구의 기초연구로서 전공별, 연령별, 무용단별, 경력별 특성에 따른 차이를 검증하지 못한 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 직업무용수라 하더라도 직업무용수의 다양한 특성별 변인에 따른 차이를 규명하는 연구가 이루어져야 할 것으로 판단된다.

■ 참고문헌

- 강혜련(2007). 직업무용수의 직무만족 결정요인에 관한 연구. **한국체육과학회지**, 18(3), 3-17.
- 공병태, 김철주(2014). 직업 발레단 무용수들의 임파워먼트가 직무 만족도 및 조직몰입에 미치는 영향. **한국스포츠학회지**, 12(1), 549-558.
- 김소정(2017). 청소년 문화 예술 활동 만족도가 내면화 문제행동과 정서지능에 미치는 영향. 석사학위논문. 건국대학교 교육대학원.
- 김은숙, 윤기운(2011). 직업무용수의 조직몰입과 직무만족 향상을 위한 멘토링 프로그램의 효과 검증. **코치능력개발지**, 13(4), 55-66.
- 김은정(2016). 직업무용수의 직무스트레스가 직무몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 석사학위논문. 울산대학교 교육대학원.
- 김은희, 최희철(2017). 일과 삶의 균형에 따른 사회적 계층이 주관적 행복감. **대한관광경영학회**, 32(7), 1-24.
- 김정은, 박정열(2008). '일과 삶의 균형(Work-Life Balance)' 척도 개발을 위한 연구. **여가학연구**, 5(3), 53-69.
- 김태우, 조기웅(2021). 일과 삶의 균형, 경력개발지원, 연고(緣故)가 공무원의 조직몰입에 미치는 영향 연구: 기초지방자치단체 신규 하위직 공무원을 중심으로. **한국지방자치연구**, 22(4), 169-201.
- 김태욱, 윤선미(2019). 5성급 호텔 서비스 접점 직원의 일과 삶의 균형이 직무만족, 생활만족 그리고 조직몰입과의 관계연구: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. **관광경영연구**, 90, 535-557.
- 박영혜(2016). 직업무용단의 내부마케팅이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문. 숙명여자대학교 교육대학원.
- 신정승(2019). 호텔 종사원의 일과 삶의 균형이 직무열의, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 사회적지원의 조절효과를 중심으로. 박사학위논문. 호남대학교 대학원.
- 염지훈(2016). 직업무용수의 전문직업성과 직업만족, 조직몰입 이직의도와의 구조적 관계. 박사학위논문. 단국대학교 대학원.
- 우은주, 정예진, 김영국(2021). 워라벨(Work-Life Balance)과 삶이 질(Quality of Life) 영향 관계 분석: 서비스업 종사자를 대상으로. **강원대학교 경제연구소**, 12(2), 131-143.
- 유재희(2020). 컨벤션 종사원의 워라벨이 개인적·조직적 성과에 미치는 영향연구 -스마트워크 환경의 조절효과-. 박사학위논문. 경기대학교 대학원.
- 윤유식(2012). 직업무용수의 조직몰입과 직무만족도에 따른 이직의도와의 관계. 석사학위논문. 공주대학교 교육대학원.
- 이병관, 성소영(2015). 직업무용단 단원들의 직무 긴장이 직무 만족, 무용단 조직 몰입 및 이직 의도에 미치는 영향. **무용역사기록학**, 36, 275-295.
- 이상일, 황인선, 유현순, 심은선(2010). 직업무용수의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 인과관계. **한국사회체육학회지**, 42, 211-221.

- 이세훈(2018). 일과 삶의 균형(WLB, Work and Life Balance)이 직무만족과 생활만족에 미치는 영향: 호텔 종사원을 중심으로. **관광경영연구**, 82, 117-135.
- 이유진, 황선환(2018). 통합체육회 근로자의 일과 삶의 균형수준에 따른 직무만족. **한국체육학회지**, 57(1), 379-390.
- 이윤정(2008). 직업무용수의 직장환경에 따른 자녀 출산계획이 직무 만족도에 미치는 영향. 석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원.
- 이찬경(2020). 호텔 종사원의 일과 삶의 균형이 직무만족 및 생활 만족에 미치는 영향. 석사학위논문. 배재대학교 일반대학원.
- 장승희(2019). 생활체육지도자의 일과 삶의 균형(work-life balance)이 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원.
- 장정윤(2008). 직업무용수의 직무스트레스가 탈진과 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문. 전남대학교 교육대학원.
- 장지윤(2004). 직업무용수의 공연 불안요인과 스트레스에 따른 직무 만족도. 석사학위논문. 수원대학교 교육대학원.
- 정세연(2006). 직업무용수의 직무스트레스와 자기대처에 따른 직무 만족도 분석. 석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원.
- 정유진(2010). 전문무용수 은퇴 후 직업전환 현황과 직업전환 활성화 방안 연구 -한국무용 전공 무용수를 중심으로-. 석사학위논문. 중앙대학교 예술대학원.
- 조용기(2019). 워라밸의 인문학적 성찰. **한국엔터테인먼트산업학회**, 13(1), 121-138.
- 최동희(2019). 호텔 직원의 일과 삶의 균형이 직업의식과 조직몰입에 미치는 영향. **관광경영연구**, 92, 427-446.
- 최희철(2017). 소방공무원의 일과 삶의 균형이 직무만족에 미치는 영향과 조직지원인식의 조절효과에 관한 융합 연구. **한국융합학회논문지**, 8(2), 259-267.
- 추예원(2012). 직업무용수의 직장환경에 따른 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향: 개인의 예술적 역량을 중심으로. 석사학위논문. 중앙대학교 대학원.
- 한정아(2019). 출산후 직업무용수의 복직에 관한 사례연구. 석사학위논문. 중앙대학교 교육대학원.
- 황유경(2021). MICE산업 종사자의 워라밸이 조직몰입과 자아존중감(self-esteem)에 미치는 영향 연구. 석사학위논문. 경희대학교 관광대학원.
- 김아름(2019. 2. 11.). “워라밸 확산, 문화·예술 관람률 1년새 80% ↑”. **신아일보**. <<https://www.shinailbo.co.kr/news/articleView.html?idxno=1140626>, 2021. 11. 2.>.
- 신성대(2019. 9. 28.). “문체부, 퇴근 후에 시작되는 ‘쉼표 있는 삶’ “직장인 문화예술교육 지원 사업 시범적 운영”. **에프엔투데이**. <<https://www.fntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=206113>, 2021. 11. 7.>.
- 조용만(2006. 6. 21.). “기업경영의 새 화두는 ‘일과 생활의 균형’”. **이데일리**. <<https://m.edaily.co.kr/amp/read?newsId=01925366579884016&mediaCodeNo=257>, 2021. 11. 5.>.
- 전소영(2021. 7. 15.). “[우리가 바라는 근로기준법] ‘저녁 있는 삶’만으론 ‘워라밸’이 될 수 없다”. **투데이**

신문. <<https://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=79565>, 2021. 11. 7.>.

고용노동부(2020. 11. 24.). “일하는 문화 혁신, 내 일이 기대되는 변화”. 고용노동부. <http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11657, 2021. 11. 14.>.

박윤희, 양유진(2018). “주 52시간 근무제 여파, ‘워라밸’ 을 위하여”. 국민대학교 경영대학 비즈온. <<https://bizon.kookmin.ac.kr/biz.on?says=893>, 2021. 11. 7.>.

한국문화예술교육진흥원(2019) “2019 직장인 문화예술교육 지원사업 결과자료집 ‘진짜 ‘나의 삶’은 퇴근 후에 시작된다!’”. 한국문화예술교육진흥원. <https://lib.arte.or.kr/educationdata/board/ArchiveData_BoardView.do?board_id=BRD_ID0047920, 2021. 11. 13.>.

박철현(2018. 8. 23.). “주 52시간 워라밸 ‘넥슨 포럼’...직원 활력·창의력까지”. 잇 조선. <http://it.chosun.com/site/data/html_dir/2018/08/23/2018082301504.html, 2021. 11. 13.>.

논문투고일 2021. 12. 04.

심사일 2022. 02. 17.

심사완료일 2022. 02. 10.

Effects of Work-Life Balance (WLB) of Professional Dancers on Job Related Factors

– Focusing on Job Satisfaction and Organizational Commitment –

Kim, Na-kyeong* · Jung, Seung-hye · An, Byung-ju*****

Researcher, Kyung Hee University, Researcher of Culture Item Factory Center*

Lecturer, Kyung Hee University, Professional Researcher of Culture Item Factory Center**

Professor, Kyung Hee University, Director of Culture Item Factory Center***

The purpose of this study is to analyze the effects of Work Life and Balance(WLB) of professional dancers on job satisfaction and organizational commitment. The question of this study investigated how 1) WLB of professional dancers affected job satisfaction and organizational commitment, and 2) how job satisfaction of professional workers affected organizational commitment. A survey was conducted on 171 dancers working in dance companies located in Seoul and Gyeonggi Province. As a result, it was found that the dancer's WLB had a positive effect on job satisfaction, and job satisfaction had a positive effect on organizational commitment. It was found that the dancer's WLB did not have a significant effect on organizational commitment. Through follow-up studies, it is necessary to analyze in detail how the WLB of dancers affects on job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Dance(무용), Professional dancers(직업 무용수), Work Life Balance(워라벨), Job satisfaction(직무 만족), Organizational commitment(조직몰입)