



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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](#)

현 경 실 교수지도
석사학위 청구논문

문화공연예술 산업
종사자의 직업인식조사

2015

성신여자대학교 교육대학원

교육학과 음악교육전공

정 연

문화공연예술 산업
종사자의 직업인식조사

현 경 실 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2015년 5월

성신여자대학교 교육대학원
교육학과 음악교육전공

정 연

인 준 서

정 연의 석사학위논문으로 인준함

2015년 5월

심사위원장 _____ (인)

심 사 위 원 _____ (인)

심 사 위 원 _____ (인)

성신여자대학교 교육대학원

논문개요

문화공연예술 산업 종사자의 직업인식조사

정 연

성신여자대학교 교육대학원 음악교육전공

(지도교수 현 경 실)

2009 개정 음악교육과정은 다양한 음악분야의 경험과 지식을 익혀 학생의 적성과 소질에 맞는 진로를 개척할 수 있는 능력함양을 강조하고 있다. 학교와 교사가 교육과정을 바탕으로 학생의 적성과 능력에 적합한 진로를 제시해 줄 수 있어야 함에 따라 본 연구에서는 ‘문화공연예술 산업’이라는 분야에 대한 직업 및 업무 정보를 제공하고 연구의 결과가 문화공연예술 산업의 국가 정책 수립에 대한 기초 자료가 되어 문화공연예술 산업의 성장을 도모하는데 연구 목적을 두고 있다. 문화공연예술 산업의 실무자 103명을 대상으로 본인의 직업에 대한 인식 설문조사를 통해 세부적인 직업 인식 정보를 수집하였다. 설문에서 도출된 자료들의 결과를 분석하여 문화공연예술 산업의 직업에 대한 인식의 특성과 문화공연예술 산업의 전문가 인력 양성

에 관련하여 다음과 같은 결론을 내렸다.

첫 번째, 문화공연예술 산업의 전문 인력들은 경제적인 요소보다 자기개발 요소를 중요하게 여기고 있다. 자기개발의 항목 중 직업, 업무 만족에 대한 답변이 응답자의 3/4 이상 높은 만족도를 가지고 있다는 결과가 도출되었다. 반면 경제적인 요소의 보수와 승진에 대해서는 응답자의 절반 이상이 만족도가 낮은 것으로 나타났으며 문화공연예술 전문가들은 본인의 관심과 흥미를 고려하여 직업을 선택하였다. 응답자들은 보수와 포상에 대한 만족도가 낮아도 직업과 업무에 대한 만족도가 높기 때문에 일을 하고 있다는 결과를 낼 수 있다.

두 번째, 음악교육에 대한 만족도가 높아진다면 문화공연예술 산업의 업무와의 연계성이 높아질 것이다. 음악 교육이 중요하다는 질문에 50.5%가 중요하다고 대답하였으며 음악적 지식과 본인의 업무에 대한 연관성에는 ‘연관이 있다’에 50.5%가 선택하였다. 더불어 90.3%가 문화공연예술 산업에 종사하면서 음악에 대해 관심이 증가했다고 응답했으나 응답자 중 51%가 본인의 경험했던 고등학교 음악 수업 만족에 대해 모르겠다고 응답하였다.

세 번째, 학교에서 문화공연예술 산업에 대한 직업 및 업무를 경험한다면 문화공연예술 전문 인력에 대한 접근에 많은 영향을 끼칠 것이다. 설문조사를 통해 문화공연예술 산업 실무자들은 음악에 대해 관심과 경험이 많은 것으로 나타났으며 이들은 사회에 나와 본인의 관심과 경험에 의해 문화공연예술 분야에서 일을 하게 된 전문가들이 많았다. 하지만 이들은 사회경험을 통해 본 직무에 접근하였으며 학교를 통해서는 문화공연예술 직업군에 접근하기 힘들다는 결론을 낼 수 있었다.

이와 같은 결과를 통해 문화공연예술 산업에 대한 정보를 음악진로교육에 적합한 교육과정이 제공될 수 있도록 다음과 같은 후속연구가 필요하다고 제안하였다.

첫 번째, 문화공연예술 산업과 음악의 연관성에 대한 정확한 결과를 위해 문화공연예술 산업의 종사자와 일반 직장인들의 직업과 업무, 음악에 대한 인식을 비교한 연구를 진행할 수 있을 것이다.

두 번째, 현직 음악 교사들의 문화공연예술 산업에 대한 인식조사를 실시하여 문화공연예술에 대한 정보를 학생들에게 제공할 수 있는지 파악할 수 있을 것이다.

세 번째, 음악 진로교육과 문화공연예술 산업의 정보들을 연계한 학습 프로그램 개발 연구가 이루어져야 할 것이다.

목 차

논문개요

I. 서 론	1
1. 연구의 배경 및 목적	1
1) 연구 필요성	1
2) 연구의 목적	3
2. 연구 문제	3
3. 연구의 제한점	4
4. 용어의 정의	4
II. 이론적 배경	7
1. 문화공연예술 산업	7
1) 문화공연예술의 용어 정의	7
2) 문화공연예술 산업의 구조	10
3) 문화공연예술 산업의 인력 구분 분석	13
4) 문화공연예술 산업의 현황	18
2. 문화공연예술 전문 인력 현황 선행연구	22
III. 연구 방법	25
1. 연구대상 및 기간	25
2. 연구 절차	25
3. 연구 도구	26
1) 설문문항 구성 요소	26

2) 자료처리 및 통계분석	29
IV. 연구 결과	31
1. 기본 항목 기초통계	31
1) 응답자 기초통계 결과	31
2) 응답자 근무 항목 기초 통계 결과	34
3) 직업 만족도 및 역량 항목 기초 통계 결과	39
4) 직업 선택 항목 기초 통계 결과	48
5) 직업과 음악의 관계 항목 기초 통계 결과	49
6) 직업과 고등학교 음악교육의 관계 항목 기초 통계 결과	53
7) 응답자 기초통계 결과 요약	57
2. 항목별 통계 분석	60
1) 직업의 만족도 및 역량 항목 통계 분석	60
2) 직업 선택 항목 통계 분석	82
3) 직업과 음악의 관계 항목 통계 분석	95
4) 직업과 고등학교 음악교육의 관계 항목 통계분석	99
5) 항목별 통계 분석 결과 요약	103
V. 결론 및 제언	107
1. 결론	107
2. 제언	108

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 문화공연예술 정의	9
<표 2> 문화공연예술 산업 정의	10
<표 3> 문화공연예술 기관유형	13
<표 4> 문화공연예술 시장에 따른 인력 분석	14
<표 5> 문화공연예술 담당업무를 통한 전문 인력 구분	15
<표 6> 직무 구분에 따른 인력 구분	17
<표 7> 2013년 공연시장 규모	18
<표 8> 연도별 공연시장 규모 증감 현황	19
<표 9> 연도별 공연시설 공연실적 증감 현황	21
<표 10> 설문문항 구성요소	27
<표 11> Likert척도 점수 구성	28
<표 12> 응답자 성별·결혼 여부	32
<표 13> 응답자 연령	32
<표 14> 응답자 최종 학력	33
<표 15> 응답자 최종 전공	34
<표 16> 응답자 근무지 유형	35
<표 17> 응답자 근무 소재지	35
<표 18> 응답자 문화공연예술 근무 경력	36
<표 19> 응답자 근무 분류	37
<표 20> 응답자 근무 형태	37
<표 21> 응답자 근무 시간	38
<표 22> 응답자 연봉	39

<표 23> 직장 만족도	40
<표 24> 업무 만족도	40
<표 25> 자율 및 결정권	41
<표 26> 능력 개발 프로그램 참여 의사	42
<표 27> 발전 기회 제공	42
<표 28> 보수 만족도	43
<표 29> 포상 및 승진 만족도	44
<표 30> 직장 내 본인 신뢰도	44
<표 31> 업무의 중요도	45
<표 32> 타인에게 직업 추천	46
<표 33> 연봉에 따른 이직 의사	46
<표 34> 전문가 교육 경험 여부	47
<표 35> 업무와 관련된 자격증 소지 여부	47
<표 36> 소지한 자격증	48
<표 37> 직업 선택 시 고려사항	49
<표 38> 음악적 지식과 업무의 연관성	50
<표 39> 직업 정보 습득 방법	51
<표 40> 음악 전공자 직장 혹은 업무 지원 시 유리 정도	52
<표 41> 음악 관심도 증가	52
<표 42> 고등학교 음악교육 만족도	53
<표 43> 고등학교 음악수업 중요도	54
<표 44> 정규수업 외 음악교육활동 경험여부	54
<표 45> 정규수업 외 음악활동 내용	55
<표 46> 고등학교 음악수업시간	56
<표 47> 업무와 연계가능한 음악수업활동	57

<표 48> 직업만족도	61
<표 49> 업무 만족도	63
<표 50> 자율 및 결정권	65
<표 51> 능력 개발 프로그램 참여 의사	67
<표 52> 발전 기회 제공	69
<표 53> 보수 만족도	70
<표 54> 포상 및 승진 만족도	71
<표 55> 직장 내 신뢰도	73
<표 56> 업무 중요도	75
<표 57> 직업 추천	77
<표 58> 연봉에 따른 이직 의사	79
<표 59> 전문가 양성 및 개발 교육 프로그램 참여 경험 여부	81
<표 60> 자격증 소지 여부	82
<표 61> 직업 선택 시 고려사항	84
<표 62> 직업 정보 습득 방법	88
<표 63> 직업 만족 요소	91
<표 64> 직업 필요 요소	94
<표 65> 업무와 음악적 지식의 연관성	95
<표 66> 음악 전공자 지원 시 업무 상관 정도	97
<표 67> 음악 관심도 증가	98
<표 68> 고등학교 음악교육 만족도	99
<표 69> 정규수업 외 음악교육 활동 경험	101
<표 70> 적절한 고등학교 음악 수업 시간	102

그 립 목 차

<그림 1> 문화공연예술 시장 구조그림 1	12
<그림 2> 연구과정	25

I. 서 론

1. 연구의 배경 및 목적

1) 연구 필요성

2009년 12월 23일 교육과학기술부에서는 새로운 교육과정을 발표하였다. 새로운 교육과정은 ‘미래 사회가 요구하는 전인적 성장의 기반 위에서 개성의 발달과 진로를 개척하는 사람¹⁾’이라는 인재양성을 목표로 두고, 2011년 교육과학기술부에서는 ‘진로교육과(현 진로교육인재정책과)’를 설치하였다. 국가적으로 공교육을 통해 사회에 도움이 될 수 있는 인재를 양성하고 자주적이고 인간다운 삶을 실현할 수 있도록 하겠다는 의지를 반영한 것이다.

‘무엇을 할 줄 아느냐’의 진로교육이 아닌 학생의 소질과 적성을 파악하여 학생이 만족하고 사회에 필요로 하는 인재 양성의 참된 진로교육이 필요로 하고 있다. 우리나라 고등학교 음악교육목표도 진로교육을 위해 “중학교 교육의 성과를 바탕으로 학생의 적성과 소질에 맞는 진로 개척 능력을 함양하는데 중점을 둔다.²⁾”는 내용을 공시하였다. 이와 같이 학교와 교사는 교육과정을 바탕으로 학생 개개인의 적성과 능력을 파악하여 본인에게 적합하고 만족할 수 있는 진로를 제시해 줄 수 있어야 한다.

하지만 현재 우리나라 음악교육의 현실은 그렇지 않다. 한국 교육 개발원에서 발표한 「2014 고등교육기관 졸업자 건강보험 DB연계 취업통계조사」에 따르면 2014년 생활과학 전공 졸업자 9,292명 중 59.1%가 취직에 성공하였으며, 기계, 금속 전공 졸업자 8,979명 중 71.4%가 취업을 했다. 이와 비

1) 교육과학기술부(2011). 고시 제 2011년 361호 [별책12]. p.3.

2) 교육과학기술부(2011). 상계서. p.22.

교하여 2014년 음악을 전공한 졸업생 9518명 중 단 19.96% 즉, 1900명만이 취업을 했다는 결과가 나왔다. 지난 5년간의 음악 전공 졸업생들의 취업률을 비교해보면 2010년 18.26%, 2011년 14.55% 2012년 21.44%, 2013년 22.43%로 나타나고 있다. 20% 초반을 나타내고 있는 2012년과 2013년을 제외한 2010년, 2011년, 2014년은 20%를 넘지 못하고 있는 것으로 알 수 있다.

학생들이 음악을 전공하게 된 배경, 전공 악기 등의 개인이 접하고 있는 환경은 다를 수 있다. 음악 전공자들의 졸업 후 취업률이 저조한 것은 분명한 사실이며 위와 같은 결과가 나타난 것에는 학생 개인뿐만 아니라 학교와 교사의 책임도 있을 것이다.

이보아라(2012)의 연구결과에 따르면 관현악 전공 학생의 대학 졸업 후 희망 진로 분야에서는 전문연주자가 40.7%, 음악교육자는 34%로 전체 학생의 87.1%가 연주자 혹은 음악교육자로 나타났다.³⁾ 관현악 전공 졸업자의 실업원인에 대해 40.6%가 “직업선택의 폭이 너무 좁아서”라고 답변하였다. 그 밖의 음악과 관련된 분야를 아는 학생은 12.40%, 잘 모르거나 음악 외 분야를 희망하는 학생은 12.90%로 나타났다. 정환호·최진호(2013)에서는 “연주위주의 교육을 받은 대다수 학생들은 연주가 아닌 다른 분야를 진로로 선택하고자 하는 경우 진로정보가 명확하지 않거나 관련 직무의 훈련이 되어 있지 않아 준비에 어려움이 따르는 경우가 많다(한국문화관광연구원,2010)⁴⁾”면서 음악전공 학생들이 연주자 이외의 다른 직업에 관련된 진로 정보를 제대로 제공받지 못한 것을 원인으로 들고 있다. 더불어 연주를 중심으로 구성된 대학의 인해 학생들이 제한된 진로정보를 가지고 있다는 사실이 음악전공 졸업자들의 취업률이 낮은 원인이라고 발표하였다.

3) 이보아라(2012). “관현악 전공 학생들의 교육과정에 관한 인식조사 및 전공 교육과정 비교_서울 소재 음악대학을 중심으로”. 석사학위논문, 성신여자대학교 교육대학원, p.22.

4) 정환호·최진호(2013). 음악전공 대학생들의 전공선택요인 및 졸업 후 진로에 대한 교과과정 적합도 분석. 음악교육연구 vol.42, no.2, pp161~183, p.7 재인용.

2) 연구의 목적

문화공연예술과 관련하여 학자뿐만 아니라 국가차원에서도 다양한 정책을 연구하고 발표하고 있다. 하지만 현재 실행되고 있는 정책들은 현장에 적용하여 시행하기 어려운 부분들이 있으며 문화공연예술 전문인력 양성프로그램 도입이 시급하다고 하였다. 이에 본 연구는 문화공연예술의 현실을 파악하고 실무 환경에 적합한 교육의 질을 높이기 위한 기본 작업이 된다. 실무자들의 직무와 관련된 인식을 조사하여 국가에서 제공하는 문화공연예술 전문인력 양성교육으로 음악교육에서 문화공연예술과 음악을 연계할 수 있을 것이며 이는 학생들이 진로에 대한 결정의 범위를 넓히는 데 도움이 될 것이다. 따라서 학생들이 문화공연예술 직업을 쉽게 접할 수 있도록 국가차원에서 진행하는 연구와 정책수립을 위한 기초 자료가 되어 문화공연예술 산업의 성장을 도모하고자 하는데 연구 목적을 두고 있다.

2. 연구 문제

본 연구의 목적을 해결하기 위해 설정한 연구문제는 아래와 같다.

- ① 문화공연예술 산업 종사자들의 직업 만족도는 개인특성과 근무특성에 따라 어떻게 나타나는가?
- ② 문화공연예술 산업 종사자들이 중요하게 생각하는 직업 요소는 무엇이며 어떤 경로로 직업을 선택하였는가?
- ③ 문화공연예술 산업 종사자들의 근무 특성에 따라 업무와 음악과의 관계에 대한 인식이 어떻게 나타나는가?

3. 연구의 제한점

본 연구는 음악과 관련하여 문화공연예술 산업의 직업적 정보를 제공하기 위한 기초자료 조사로 아래와 같은 제한점을 갖는다.

첫 번째, 문화공연 예술 전문 인력에 대한 용어 정리에 따라 본 연구 조사 대상자들을 장르(음악, 무용, 연극 등)와 관계없이 문화공연예술과 관련된 인력, 즉 공연을 올리기 위한 과정에서 필요한 인력들로 제한한다. 따라서 무대 위에서 예술 활동을 하는 배우를 제외한 직무 및 업무에 대해서만 조사를 실시한다.

두 번째, 본 연구의 대상자들은 예술의 전당에서 실시한 교육에 참가한 문화공연예술 산업 종사자들과 근무 지역에 상관없이 조사하였기 때문에 본 연구 결과를 전국의 모든 문화공연예술 산업 종사자들의 인식으로 일반화하기에는 어려움이 있을 수 있다.

4. 용어의 정의

본 연구를 위해 아래와 같은 용어에 대해 정의하고자 한다.

가. 문화공연예술 : 근원적으로 시간, 장소, 소재, 생산자, 소비자라는 5가지의 요소를 가지고 무대에서 소재를 통해 생산자와 소비자가 소통을 이루는 종합예술의 한 형태라고 정의 하고자 한다.

나. 문화공연예술 산업 : 문화공연예술의 정의를 바탕으로 ‘생산자와 소비자가 ‘문화공연예술’을 상품으로 경제적 , 정신적 이익을 창출해 내는 시장의 형태’라고 정의하고자 한다.

다. 문화공연예술 전문 인력 : 무대 위에서 예술행위를 하는 배우를 제외한 문화공연예술을 생산해 내는 Back stager 혹은 The staff를 의미한다.

즉 문화공연예술 시설 및 단체의 경영자, 행정가를 포함하고 기획자, 제작자 등을 포괄하는 명칭으로 사용하고자 한다.

II. 이론적 배경

본 연구는 ‘문화공연예술 산업의 현황’과 ‘문화공연예술 전문 인력 현황 실태연구’의 두 가지 방법으로 이론적 배경을 제시하였다.

1. 문화공연예술 산업

1) 문화공연예술의 용어 정의

『공연분야 예술경영 전문 인력 직무구조 분석 및 양성방안 연구』에 따르면 “국내 공연예술시장은 해마다 지속적으로 확장되고 있으며, 문화공연 예술분야 종사자도 양적으로 성장하고 있다⁵⁾”고 하였다. 최근 문화공연예술 산업이 발전하면서 많은 학자들이 관심을 갖기 시작하면서 문화공연예술 산업에 대한 연구도 활발해 지고 있다. 따라서 ‘문화공연예술’이라는 용어 정의 및 내용 구성에 있어서도 학자와 저자들에 따라 다양하게 설명하고 있다.

① 문화공연예술의 정의

이인권은 문화공연예술은 넓게는 문화산업, 작게는 공연산업의 원형로 각광 받고 있다.⁶⁾ 공연은 무대 위에서 제한된 시간 안에 준비한 모든 것들을 보여 주어야하기 때문에 ‘시간적 개념과 공간적 개념이 강한 예술’이라고 하였다. 또한 생산과 소비가 동시에 이루어지는 ‘현장성과 즉시성’⁷⁾이라는 특성 때문

5) (재)예술경영지원센터(2013). 『공연분야 예술경영 전문인력 직무구조 분석 및 양성방안 연구』. p.3.

6) 이인권(2009). 21세기 문화 창의력의 시대 예술의 공연 매니지먼트 이론과 실기를 통합한 공연예술 가이드. 도서출판 어드박스, p.12.

에 공연이 정교하고 원활하게 진행될 수 있도록 공연과 관련된 무대의 모든 요소 (무대장치, 조명, 음향 등)에 주의를 기울여야 한다고 정의하였다.

데이비드 M 콘트·스티븐 랭글리에 의하면 실무적인 입장에서 공연예술을 보면 모든 공연 예술은 첫째, 단체의 미션에 부합해 예술적으로 만족스러운 작품을 제작, 공연하고 둘째, 관객을 개발, 유지하며 셋째, 단체 또는 작품에 대해 재정적 안정과 창조성을 제공하고 넷째, 적절한 인력 관리와 홍보 활동을 하는 공통적인 핵심 이슈들을 가지고 있기 때문⁸⁾에 공연예술은 ‘시어터’라는 의미의 한 부분이 된다고 하였다.

전성환은 공연법 “음악, 무용, 연극, 연예, 국악, 곡예 등 예술적, 오락적 관람물을 실현에 의해 공중에게 직접 관람케 하는 행위와, 영화 및 비디오물을 공중을 대상으로 상영하는 행위를 말한다.”⁹⁾의 정의를 인용하면서 공연예술은 장르와 성격이 구분된다고 하였다.

문화공연예술에 대해 정의한 세 명의 의견을 아래의 <표 1>에 간략하게 제시하였다.

7) 이인권(2009). 상계서. p.13.

8) 스티븐랭글리·데이비드 M 콘트(2011). 극장경영 공연예술의 제작과 유통. 커뮤니케이션 북스(주), p.1.

9) 전성환(2007). 공연 기획자를 위한 확실한 현장 실무 지침서 공연기획. 예영커뮤니케이션, p.55.

<표 1> 문화공연예술 정의

제목	출판년도	저자	정의
예술의 공연 매니지먼트	2009	이인권	문화공연예술은 Performing Arts로 일반적으로 무대 위에서 관객이나 관객을 위해 행해지는 예술행위, 즉 음악, 문예, 연극, 무용, 오페라, 발레, 거리극 까지 총칭하는 말이다. ¹⁰⁾
극장경영 공연술의 제작과 유통	2011	스티븐 랭글리 · 데이비드 M 콘트	모든 공연예술은 ‘시어터(theatre)’ 라는 용어의 의미와 같다. 공연자, 소재, 장소, 관객의 네 가지 기본 요소를 지니고 있는 단체의 사명 선언서에 의해 정의된다.
공연기획	2007	진성환	공연법의 정의를 토대로 다양한 장르(소재)와 공연실현자, 장소, 관객의 구성 요소가 조화롭게 융합하여 탄생되는 상호소통의 예술이다.

② 문화공연예술 산업의 정의

‘문화공연예술’이라는 상품으로 만들어진 산업에 대한 정의는 이규식 · 이선형과 송희영 · 박선미에 의해 <표 2>의 내용과 같다.

이규식 · 이선형에서는 공연예술시장은 “다양한 분야와 융합시켜 산업연관 효과가 큰 특성을 지니고 있다. 또한 전문 예술인에 대한 의존도가 매우 높

10) 이인권(2009). 전계서. p.12.

은 노동 집약적 분야이기 때문에 승자독식 형의 양상을 지닌 시장으로 리스트가 큰 산업이다.¹¹⁾” 고 하였다.

송희영·박선미는 공연기획 과정에 의해 탄생된 공연물은 수요와 공급의 원리에 의해 움직이는 시장경제 구조 안에서 소비자인 관객들에게 보급되어 유통, 소비되는 형태¹²⁾를 지닌 전문성이 요구되는 분야의 산업이다.

<표 2> 문화공연예술 산업 정의

제목	출판년도	저자	정의
공연예술	2007	이규식·이선형	예술작품의 감상이라는 서비스를 관객에게 제공하여 수익을 얻는 서비스 상품으로 엔터테인먼트 산업적 특성을 지닌다.
공연예술 축제기획	2009	송희영·박선미	문화선업진흥법에서 제시한 공연예술의 정의에 따라 공연예술은 대중들에게 관람의 즐거움을 전해줄 목적으로 제작, 판매되어 경제적 이윤을 파생시키는 문화상품적 존재 가치를 지닌다. ¹³⁾

2) 문화공연예술 산업의 구조

앞서 ‘문화공연예술’과 ‘문화예술공연 산업’이라는 용어에 대해 다양한 정의를 살펴보았다. 문화공연예술은 ‘공간, 시간, 소재, 생산자, 소비자’라는 요소들

11) 이규식·이선형(2007). 공연예술. 도서출판 글누리, p.8.

12) 송희영·박선미(2009). 공연예술 축제기획. 민속원, p22.

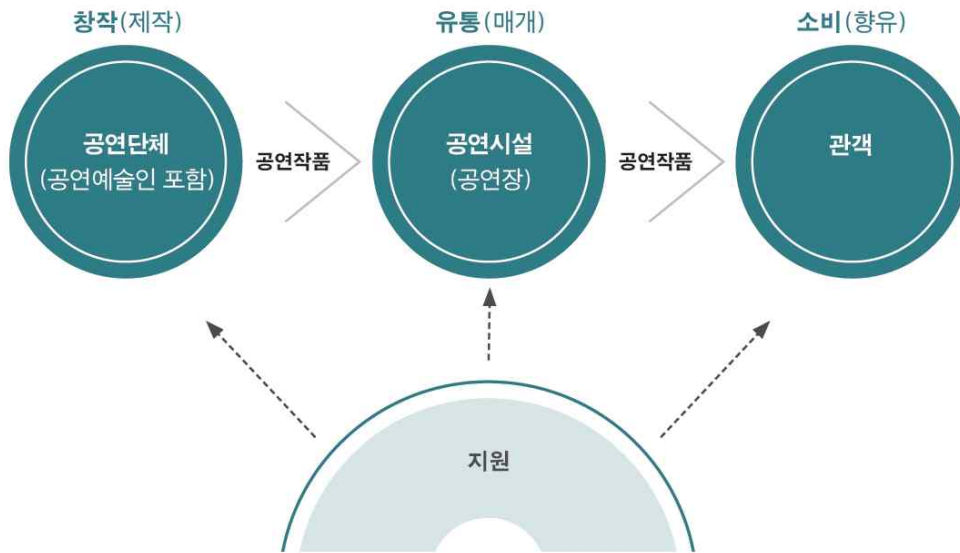
13) 송희영·박선미(2009). 상계서. p.23.

이 기본적으로 구성되어야 한다. 이러한 요소들이 과연 어떤 방식으로 현재 진행되고 있는지 분석하였다.

① 문화공연 예술 시장 구조

문화공연예술 산업의 시장구조는 일반적으로 “창작(제작)-유통(매개)-소비(향유)” 주체와 공연예술 지원주체가 상호 연계되는 구조를 형성하고 있다.¹⁴⁾ 공연단체는 공연작품을 공연시설에 제공하면 공연시설에서는 관객들에게 공연작품을 즐기고 이해하며 평가하게 된다. 공연단체는 제작의 역할이 되며, 공연시설은 관객에게 유통하는 매개체가 된다. 관객은 공연작품을 감상하면서 소비하고 향유하면서 문화공연예술 시장이 원활하게 순환하게 된다. 이때 창작, 유통, 소비를 위해 외부(국가 및 지방자치단체 등)에서 공연단체, 공연시설, 관객에게 각각 지원을 하게 된다. <그림 1>은 문화공연예술 시장의 구조를 간단하게 그림으로 보여주고 있다.

14) 문화체육관광부(2015). 『2014 공연예술실태조사』 . p.22.



<그림 1> 문화공연예술 시장 구조¹⁵⁾

② 문화공연예술 기관 및 단체 분류 구조

예술경영지원센터에서 발행한 『공연예술 경기 동향 조사(하반기) 최종보고서』의 부록에 따르면 조사 응답자의 프로필을 ‘공연시설, 공연단체, 공연기획제작사’ 3종류로 기관유형을 나누었다. 3종류의 기관유형은 세부유형으로 다시 재분류하여 <표 3>과 같이 제시하였다.

공연시설에는 중앙정보, 문예회관, 대학로, 기타(공공), 기타 (민간)이 있으며, 공연단체로는 연극, 무용, 음악(양악), 음악(국악)과 복합이 있다. 공연기획제작사는 대규모와 중소규모로 유형을 나누었다.

15) 문화체육관광부(2015). 상계서. p.22.

16) (재)예술경영지원센터(2015). 『공연예술 경기 동향 조사(하반기) 최종보고서』. 부록.

<표 3> 문화공연예술 기관유형

문화공연예술 기관 유형 ¹⁶⁾		
구분	기관유형	기관세부유형
전체	공연시설	중앙정부 문예회관 대학교 기타(공공) 기타(민간)
	공연단체	연극 무용 음악(양악) 음악(국악) 복합
	공연기획제작사	대규모 중소규모

3) 문화공연예술 산업의 인력 구분 분석

본 연구에서는 문화공연예술 산업분야의 인력 구분을 총 3가지로 분류하였다. 첫 번째는 문화공연예술 시장 구조를 바탕으로 구분하는 방법을 사용하였고 두 번째는 담당 업무를 통해 분석하였다. 마지막은 직무구분에 따라 인력을 구분하는 방법을 활용하였다.

① 문화공연예술 시장에 따른 인력 분석

송희영·박선미는 문화공연예술과 관련한 인력으로는 예술가와 기획자, 관객의 3종류로 분류할 수 있다고 하였다. 예술가는 창작과 생산, 예술작품을 공연하는 업무를 하는 반면에 기획자는 공연에 대한 기획부터 홍보, 유통, 공급을 모두 총괄하는 역할을 한다고 하였다. 문화공연예술에서 중요한 요소로 공연을 소비하는 인원이 필요하며 문화공연예술 소비자인 관객은 공연을 감상하고 소비하는 형태를 띤다. 이 중 본 연구에 핵심을 이루는 예술가와 관객 사이의 중간 매개체 역할의 기획자는 개인 신분일 수도 있고, 일정한 조직 체계를 갖춘 전문공연예술 기관이나 단체를 의미¹⁷⁾일 수도 있다고 하였다.

<표 4>는 송희영·박선미에 의해 문화공연예술 전문가들의 시장에 따라 인력을 구분한 것을 표로 보여주고 있다.

<표 4> 문화공연예술 시장에 따른 인력 분석

문화공연예술 인력 분석¹⁸⁾

예술가	기획자	관객
창작	기획- 제작- 홍보/마케팅	감상
생산	유통	소비
상품(예술작품)	공급	수요

17) 송희영·박선미(2009). 전게서. p24.

18) 송희영·박선미(2009). 전게서. p24.

② 문화공연예술 산업분야 업무에 따른 인력 분석

문화공연예술은 담당 업무를 통해 6가지의 인력으로 구분가능하다. 총무, 인사, 예산, 회계, 시설관리는 경영지원 인력으로 조직되며, 공연기획(제작), 홍보, 마케팅은 공연사업인력으로 응집하였다. 하우스 매니저, 공연안내는 공연장 운영 및 진행인력으로, 무대와 관련된 업무들은 무대기술 인력으로 조직하였다. 마지막으로 전시기획 및 교육기획은 공연 이외 산업 인력으로 구분하였다. <표 5>는 담당업무에 따른 인력구분을 제시하고 있다.

<표 5> 문화공연예술 담당업무를 통한 전문 인력 구분

공연 담당업무를 통한 전문 인력 구분¹⁹⁾

인력구분	담당업무
경영지원 인력	총무, 인사, 예산, 회계, 시설 관리 등.
공연사업인력	공연기획(제작), 홍보, 마케팅 등
공연장 운영 및 진행인력	하우스 매니저, 공연안내 등
무대기술인력	무대감독, 무대기계, 무대장치, 무대조명, 무대음향 등
공연 이외 산업인력	전시기획, 교육기획 등

19) (재)예술경영지원센터(2013). 『공연분야 예술경영 전문인력 직무구조 분석 및 양성방안 연구』. p.93.

③ 문화공연예술 산업 직무 구분에 따른 인력 분석

문화공연예술의 본질 요소 (장소, 시간, 소재, 공연자, 소비자)들을 결합하여 공연을 생산하는데 도움을 주는 사람을 의미하는 총괄적인 의미의 ‘매니저’에 대해 정리한 스티븐 랭글리·데이비드 M 콘트의 의견을 유추하여 <표 6>으로 제시하였다. 표에 따로 구분하지 않은 ‘매니저’에 대해서는 기획, 조직화, 인력 관리와 캐시 등 감독의 통제 기능에 관련된 사람들을 말한다.²⁰⁾고 하였다.

20) 스티븐 랭글리·데이비드 M 콘트(2011). 전계서. p.5.

<표 6> 직무 구분에 따른 인력 구분

인력 구분	직무 구분
공연예술 경영 관리자	이사회 회장/ 이사, 정부 예술위원회 위원장/ 위원, 통합예술기금 위원, 민간 재단의 이사장/ 이사, 사은 행사 또는 특별 이벤트 주최자, 조합, 전문직 협회 협회장/ 이사
프리랜서 제작자	홍행사, 제작자, 극장 운영자, 프리젠티/ 프로모터, 프리랜서 제너럴 매니저, 예술감독, 총감독, 사장/CEO,사무국장, 총감독, 경영감독, 배우 겸 감독, 극장/ 공연예술 감독, 연극/ 음악/ 무용 학과장
재무관리자	재무감독, 회계 관리자, 회계원, 총무
재원 조성 관리자	재원조성 감독, 재원 조성 부감독, 특별 이벤트 감독, 자원 봉사 서비스 감독
마케팅과 수입 관리자	마케팅감독, 회원 관리 감독, 관객 개발 감독, PR 감독, 홍보 책임자, 지역사회 관계 유지 감독, 광고 판매 감독, 출판 감독, 티켓팅 서비스 관리자, 매표소/ 티켓팅 관리자, 책임 회계원, 단체 판매 관리자, 정기 예약 회원 판매 관리자, 제품 판매. 마케팅 관리자, 공연장 매장 관리자
제작과 운영관리자	정보 시스템 관리자, 드라마투르그, 제작 관리자, 시설 관리자, 인사 관리자, 무대 시스템 관리자, 예술 단체 관리자, 하우스 매니저, 무대 제작 관리자, 기술감독, 순회공연 관리자 / 감독, 순회공연 무대 관리자, 인턴십 감독, 교육감독, 행정가, 안전감독, 정비감독

본 연구는 송희영·박선미에서 분류한 문화공연예술산업 기획자를 토대로 예술경영지원센터(2013)와 스티븐 랭글리·데이비드 M 콘트에서 분류한 인력 구분 및 직무, 업무 구분을 결합하여 본 연구에 필요한 설문지와 방향을 구상하고 결과 분석 방법들로 활용하고자 한다.

4) 문화공연예술 산업의 현황

문화체육관광부의 『2014년도 (2013년 기준)공연예술실태조사』에서는 공연시설을 중심으로 공연시장의 규모를 파악하였다. 2013년 기준 공연시설 수는 총 984개(공연장 수 1,227개), 종사자 수는 11,738명, 매출액은 약 4,142억 원으로 조사되었다.²¹⁾ <표 7>은 2013년 공연시장 규모를 표로 보여주고 있다.

<표 7> 2013년 공연시장 규모

2013년 공연시장 규모²²⁾

구분	시설 수(개)	공연장 수(개)	종사자 수(명)	매출액(백만 원)
공연시설	984	1,227	11,738	414,204

<표 8>을 보면 공연시장은 공연시설 증감과 함께 종사자 수, 매출액 모두 증가세를 보이고 있는 것을 확인할 수 있다. 공연시설 수와 종사자 수는 12년 대비 각각 4.2%, 4.6% 증가하였으며 매출액은 약 370억 원 증가한 4,142억 원을 기록하며 9.8%의 증가세를 보였다. ²³⁾

21) 문화체육관광부(2015). 전게서. p.12.

22) 문화체육관광부(2015). 전게서. p.12.

23) 문화체육관광부(2015). 전게서. p.12.

<표 8> 연도별 공연시장 규모 증감 현황

연도별 공연시장 규모 증감 현황²⁴⁾

구분	공연시설(개)	공연장(개)	종사자(명)	매출액 (백만 원)	
2008 공연실태	2007년 662	891	9,037	287,923	
2009 공연실태	2008년 732	927	6,513	230,366	
2010 공연실태	2009년 772	967	9,392	267,556	
2011 공연실태	2010년 820	1,021	9,623	327,441	
2012 공연실태	2011년 868	1,093	10,039	316,711	
2013 공연실태	2012년 944	1,188	11,224	377,169	
2014 공연실태	2013년 984	1,227	11,738	414,204	
2013년 전년 대비증감	증감수 (개,명,백만 원) 증감률 (%)	40 4.2	39 3.3	514 4.6	37,035 9.8

*2011년을 기점으로 매출액은 조사표 항목 변경으로 '자체수입+기타수입'으로 산출하였음.

24) 문화체육관광부(2015). 전계서. p.12.

공연시장이 공연시설 증감과 함께 종사자 수, 매출액 모두 증가세를 보이고 있는 것처럼 <표 9>를 확인해 보면 2013년 기준 공연실적을 살펴보면, 공연 건수, 횟수, 관객 수도 증가하고 있다는 것을 알 수 있다. 12년 대비 증감을 살펴보면, 공연건수는 3.6% 증가한 45,198건, 공연일수는 9.6% 감소한 119,342일, 공연 횟수는 14.7% 증가한 198,456회로 나타났다. 관객은 약 3,965만 명으로 12.3% 증가하였다.²⁵⁾

25) 문화체육관광부(2015). 전세서. p.16.

<표 9> 연도별 공연시설 공연실적 증감 현황

연도별 공연시설 공연실적 증감 현황²⁶⁾

구분	공연건수 (건)	공연일수 (일)	공연 횟수 (회)	관객 수 (명)	
2008 공연실태	2007년 38,155	102,737	116,525	28,362,774	
2009 공연실태	2008년 31,667	96,761	154,991	23,808,434	
2010 공연실태	2009년 26,908	118,361	158,494	31,682,112	
2011 공연실태	2010년 29,493	83,905	106,093	23,766,517	
2012 공연실태	2011년 35,353	100,015	138,878	30,264,504	
2013 공연실태	2012년 43,618	131,980	173,022	35,318,633	
2014 공연실태	2013년 45,198	119,342	198,465	39,656,560	
2013년 전년 대비증감	증감수 (건, 일, 회, 명) 증감률 (%)	1,580 3.6	12,638 9.6	25,443 14.7	4,337,927 12.3

26) 문화체육관광부(2015). 전게서. p.16.

2. 문화공연예술 전문 인력 현황 선행연구

다음으로는 ‘문화예술분야의 전문 인력 현황’과 관련된 주제로 발표된 논문들을 중심으로 이론적 배경을 제시하였다. 문화예술분야의 전문 인력과 관련하여 선행 연구로 5개의 논문들을 살펴보았다. 선행 논문 5편 모두 문화전문분야에서 근무하는 인력들을 대상으로 심층면접 혹은 설문조사를 통한 연구를 진행하였다. 이 중 2편은 현재 문화전문인력 현황을 중점적으로 연구를 진행하였으며 나머지 3편은 문화전문인력의 인식을 조사하였다.

우선 문화전문인력과 관련하여 현황을 연구한 김지우(2012)와 노수진(2009)의 논문을 살펴보았다.

김지우(2012)²⁷⁾의 논문에서는 문화예술지원기관의 근무현황과 문제를 설문 조사와 인터뷰를 통해 현재 실태를 파악한 연구이다. 문화예술과 관련된 업무는 국가의 정책에 따라서 혹은 담당 공무원들과의 관계에 따라 근무자들의 업무에 대한 인식이 달라진다는 사실을 도출하면서 정부차원에서 문화예술과 같은 업무를 전문적으로 맡는 인력이 필요하다고 하였다. 또한 인력 개발과 고용에 대한 불확실성, 불안정성을 해소시킬 수 있는 제도의 필요성을 주장하였다.

노수진(2009)²⁸⁾의 연구는 이론고찰과 설문조사를 통해 다음과 같은 결론을 내렸다. 첫째, 문화인력 인재 양성을 위해 고등교육기관의 커리큘럼은 현장 업무와 접목 가능한 학문들을 개설해야한다. 둘째, 현장의 문화전문인력들은 업무능력 향상 및 업무의 효율성 제고를 위한 교육의 필요성을 이야기 하면서 실무적인 강의와 프로그램을 활성화시키고 교육 후 업무에 실천반영의 사후관리가 이루어져야 한다. 마지막으로 문화전문인력 양성을 위해 자격증제도 도

27) 김지우(2012). 문화예술분야 공공기관 예술경영 인력 현황 연구: 공공 문화예술지원기관을 중심으로. 학위논문(예술전문사), 한국예술종합학교 예술전문사과정.

28) 노수진(2009). 문화전문인력의 교육현황과 문제점 및 대안에 관한 연구-문화예술, 관광분야를 중심으로-. 석사학위논문, 이화여자대학교.

입과 문화직 공무원 제도의 시행을 통해 문화업무 영역의 전문성과 고유성을 확보²⁹⁾해야 한다고 하였다.

다음 3편의 논문은 문화전문인력들의 인식을 조사하여 연구하였다.

김보라(2011)³⁰⁾은 공연예술 분야에 입문한 신입 기획인력들의 심층면접을 통해 사회화 과정에 대한 연구를 진행하였다. 신입 인력들이 공연예술 분야에 진입하기 위한 과정과 진입 후, 조직에 합류하면서의 어려움 및 업무 처리의 문제점 등을 파악하였다. 그 결과 신입 기획 인력의 조직사회화 과정에 환경적 요인 (근무지와 관련된 특성 및 근로조건과 동료들과의 관계 등)과 개인적 요인 (업무에 대한 신뢰, 발전경험 등)이 영향이 있는 것으로 나타났다. 따라서 공연예술 기획업무를 신입 인력들이 효율적으로 업무에 적응할 수 있도록 매뉴얼 및 제도적인 시스템 도입과 개인의 경쟁력 향상에 도움이 될 수 있는 프로그램을 개설하여 참여할 수 있도록 해야 한다고 하였다.

김성주(2012)³¹⁾는 전통음악 분야 예술단체의 기획, 경영 인력의 직무에 대해 연구하면서 실무자들에게 심층면접을 실시하였다. 업무의 성격과 특성에 따라 만족도 차이에 대해 조사하였는데 본인의 직무특성에 대한 이해와 만족에 따라 개인의 발전과 성장에 대한 만족도에 차이가 있음을 확인하였다. 반대로 업무에 대한 자율성은 만족도에 영향이 없었으며, 개인의 특성은 만족도와는 관련이 없다는 결과가 도출되었다. 전문가들은 효과적인 업무 수행과 직무에 대한 이해를 위해 문화공연예술에 대한 다양한 연구가 필요하다고 하였으며 실무자를 위한 전문적인 교육 프로그램의 개설이 시급하다고 하였다.

이호섭(2011)³²⁾은 문화예술과 콘텐츠 산업의 연계에 대한 현황과 인식에 대

29) 노수진(2009). 상계서. p.153.

30) 김성주(2012). 전통음악분야 공연예술단체 기획경영인력의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구-소규모 민간공연예술단체를 중심으로-. 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원.

31) 김보라(2011). 신입 공연예술 기획인력의 조직사회화 과정에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교대학원 일반대학원.

32) 이호섭(2011). 문화예술과 콘텐츠산업의 연계에서 문화예술 종사자들의 인식과 역할에 관한 조사연구. 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원.

해 조사하여 연구하였다. 이는 음악, 미술, 무용, 연극 등의 다양한 장르가 콘텐츠산업과 결합하여 활용한 사례를 찾아 문화예술종사자들에게 필요성, 경험, 문제점 등을 파악하도록 하였다. 문화예술종사자들이 자신의 업무와 다른 분야의 연계에는 문화예술 산업의 발전에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 인식을 가지고 있는 반면 ‘저작권’이라는 문제 때문에 부정적인 인식도 가지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 문화예술과 콘텐츠산업 종사자들의 정보공유 및 네트워크를 위한 DB를 구축과 분야를 구분하지 않는 창조산업 개념³³⁾이 도입되어 각 분야의 실무자들의 교류가 활발해진다면 부정적인 인식이 긍정적으로 변화 될 수 있다고 하였다.

앞서 문화공연예술 분야에 대한 현황에서 조사한 결과와 같이 ‘문화예술분야의 전문 인력’과 관련된 선행 논문 5편에서도 문화예술분야의 산업과 이에 종사하는 인력들은 증가하고 있다고 하였다. 이에 따라 국가적 차원뿐만 아니라 많은 연구자들이 문화예술분야와 관련된 사업 창출과 문화예술 전문 인력 양성에 관련한 다양한 정책을 연구하고 있었지만 현재 실행되고 있는 정책들은 현장에 적용하여 시행하기 어려운 부분들이 있다고 하였다. 그러나 이들 연구에서는 문화공연예술 산업 전문 인력의 직업에 대한 인식 조사가 부족하다고 느꼈으며 조사가 진행되었더라도 연구대상이 제한되어 있었다. 다른 논문에서는 문화공연예술 산업의 인력에 입문하는 방법을 소수의 인원을 대상으로 질적으로 연구하였기에 정보를 일반화하기에 어려움이 따르고 있었다. 따라서 본 연구는 선행연구에서 조사한 대상자들보다 분야와 인원을 확대하여 조사하고자 하며 문항을 38개로 하여 그들의 인식 또한 세심하게 파악할 수 있도록 하였다.

33) 이호섭(2011). 문화예술과 콘텐츠산업의 연계에서 문화예술 종사자들의 인식과 역할에 관한 조사연구. 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원, p.126.

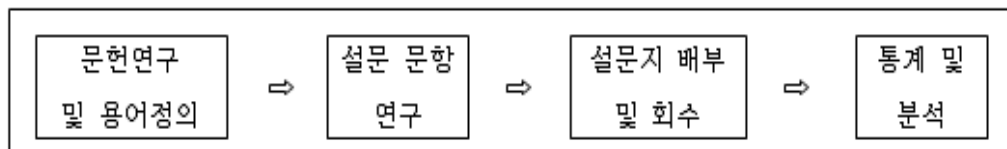
III. 연구 방법

1. 연구대상 및 기간

2014년 09월부터 11월까지 예술의 전당에서 진행하였던 문화공연예술 기획자 재교육 프로그램에 참여한 인력과 문화공연예술 관련 사업장에 재직 중인 문화공연예술 기획자 및 제작자를 대상으로 선정하였다. 재직 중인 문화공연예술 기획자 및 제작자 총 120명을 대상으로 2014년 11월 06일부터 2015년 02월 28일까지 설문조사를 실시하였다. 120명에게 실시한 설문조사에서 회수된 설문지는 103개이며, 103개를 대상으로 통계·분석하였다.

2. 연구 절차

본 연구는 문화공연예술과 음악교육에 관련된 문헌들을 조사하고 6개월 간의 기간을 두고 설문문항을 연구하였다. 설문 문항은 설문조사를 위해 예술의 전당에서 운영하는 프로그램에 참가한 문화공연예술 산업 재직자들에게 직접 설문지를 배포하고 회수하였다. 예술의 전당의 프로그램에 참가하지 않은 문화공연예술 산업 종사자들에게는 근무지를 직접 방문하여 조사하거나 e-mail을 통하여 회문에 응답하도록 하였다. <그림 2>를 통해 연구 과정을 볼 수 있다.



<그림 2> 연구과정

3. 연구 도구

본 연구는 문화공연예술 산업 전문가들의 직업과 음악교육에 대한 인식 조사로 양적연구 방법인 설문지법을 사용하였다. 많은 연구자들이 연구방법으로 사용하는 설문지법은 설문대상자에 대한 인원수에 제한 없이 정보를 수집할 수 있다는 장점으로 연구 표본 집단이 100명 이상이 될 것으로 예상함에 따라 정확하고 객관적이며 연구의 결과를 표준화할 수 있도록 설문지법을 선택하였다. 본 연구를 위해 단행본, 문화체육관광부에서 발간한 『2014 공연예술실태조사』와 이인권의 『예술의 공연 매니지먼트』의 내용을 바탕으로 설문지 문항을 구성하였다. 더불어 한주연(2011), 이보아라(2012), 박경배(2013), 김성주(2012)의 논문조사 결과를 참고하여 설문지의 질문들을 보완하였다.

1) 설문문항 구성 요소

설문지는 6개의 범주와 37개의 문항으로 제작하였다. 우선 응답자의 기본 인적사항 및 근무항목을 11문항으로 제작하여 연구의 정확성과 신뢰성을 목적으로 두고 연구하였다. 다음으로 응답자의 직업 탐색 방법, 직업의 만족도 및 역량에는 17문항으로 작성하였다. 직업과 음악의 연관성에 대해서는 3가지의 질문을 제작하였으며 직업과 고등학교 음악교육의 관계와 관련해서는 5문항으로 구성하였다. 연구 분석 시, 응답자의 기본항목과 응답자의 근무환경 범주의 12개의 문항은 나머지 4개의 범주에 포함된 25문항들과 연결하여 다양한 각도로 연구의 결과를 도출할 수 있도록 하였다. 설문문항과 관련된 구성요소는 아래의 <표 10>에 자세하게 분류하여 제시하였다.

<표 10> 설문문항 구성요소

범주	조사목적	문항내용	문항 수
응답자 기본 항목	연구의 객관성, 신뢰성에 대한 근거	성별/ 연령/ 학력/ 전공/ 결혼상태 등	5
응답자 근무 항목		근무지 유형/ 근무 소재지/ 근무 경력/ 근무 분류/ 근무 형태/ 근무 시간/ 연봉 등	7
직업의 만족도 및 역량 항목	문화공연예술 기획자 및 제작 자의 직업현장, 직업 만족도에 따른 자존감과 직업 정보 파악	직업, 업무, 보수, 승진 등의 만족도/ 직업 획득 방법/ 업무에 필요한 역량/ 발전방향 등	13
직업 선택 항목		직업 선택 시 고려한 사항/ 취업정보 습득방법 등	4
직업과 음악의 관계	현장에서 필요 한 음악 이론적 분야와 음악교 육 활동 제시	음악 관심도 증가 및 음악 지식과 업무의 연관성 등	3
직업과 고등학교 음악교육의 관계 항목		음악수업의 필요성/ 직업 선택 시 음악교육의 영향/ 문화공연예술과 음악교육과의 연계학습 등	5
총 문항 수			37

응답자 기본 항목과 응답자 근무항목과 관련된 13개의 문항은 문화공연예술 산업 종사자들의 인적 정보에 해당하며 명목척도를 사용하여 제작하였다. 직업선택 항목의 4개의 문항과 문화공연예술과 음악교육과 관계에서 적당한 음악 수업 시간, 연계 활동학습에 대한 2가지의 문항도 명목척도를 활용하였다.

직업의 만족도 및 역량의 ‘전문가가 되기 위한 교육을 받아 본 경험여부’에 대한 질문 이외 의 16개 문항과 직업과 음악의 관계 3항목, 직업과 고등학교 음악교육과의 관계 (음악수업의 만족도와 음악교육의 중요성) 2항목은 등간척도인 5단계의 Likert 척도(매우 그렇다, 그렇다, 모르겠다, 아니다, 매우 아니다)로 제작하였다. <표 11>은 Likert척도의 점수 구성을 보여주고 있다.

<표 11> Likert척도 점수 구성

척도	점수
매우 그렇다	1
그렇다	2
모르겠다	3
아니다	4
매우 아니다	5

2) 자료처리 및 통계분석

본 연구에서 실시한 설문조사를 통해 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for Social Science) Ver. 18.0 프로그램을 사용하여 통계 분석하였다. 통계분석 절차는 아래와 같다.

첫째, 연구 대상자인 문화공연예술 종사자들의 일반적인 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하여 빈도와 백분율을 산출하였다.

둘째, 결과에서 무응답 혹은 복수응답이 나타난 설문지는 응답에 대한 문제가 있는 설문문항에만 결측 값으로 분류하여 제외하고 정상적인 답변을 한 응답지에 대해서만 통계를 내도록 하였다.

셋째, 문화공연예술 종사자들의 개인별 특성에 따라 직무와 음악에 대한 인식 차이를 알아보기 위해 기술통계를 실시하였다. Likert척도에 따라 구성된 설문문항은 독립 변인이 두개인 성별과 결혼에서는 독립표본 T-test를 실시하였고 독립변인이 3개 이상인 최종학력, 최종전공, 근무경력, 근무형태, 근무시간, 연봉에서는 One-way Anova 검증을 실시하였다.

넷째, 문화공연예술 종사자들의 직업 정보 습득 및 직업 선택에 대한 방법을 조사하기 위해 카이제곱 검증을 실시하였다. 또한 명목척도로 제작된 적당한 음악 수업 시간, 연계 활동학습에 대해서도 카이제곱 검증으로 분석하였다.

T-Test와 Anova 및 카이제곱의 해석을 위해 유의수준은 $p < .05$ 로 결정하였으며 본 연구의 결과를 확인할 때, 'M값이 낮게 측정될수록 만족도가 높음'으로 분석해야한다.

IV. 연구 결과

1. 기본 항목 기초통계

응답자 기초 통계 결과는 응답자 기본 항목, 응답자 근무 항목, 직업의 만족도 및 역량 항목, 직업 선택 항목, 직업과 음악의 관계, 직업과 고등학교 음악교육의 관계 항목 총 6개의 범주에 해당하는 각각의 문항들에 대한 답변을 표본 수, 퍼센트로 정리하여 표로 제시하였다. 단 응답자들이 선택하지 않는 답변에 대해서는 표에 정리하여 나타내지 않았다. 즉 통계 분석 결과 표본 수와 백분율이 0으로 나타난 답에는 표에 제시하지 않았다.

1) 응답자 기초통계 결과

기본항목에는 성별, 연령, 결혼상태, 학력, 최종 전공과 관련된 질문으로 본 연구의 신뢰도 및 분석에 가장 중요한 역할을 하게 된다.

<표 12>를 보면 설문에 응해준 응답자는 총 103명으로 남성 51명(49.5%), 여성 52명(50.5%)으로 나타났다. 응답자의 특성으로 결혼 여부에서는 미혼 49명(47.6%), 기혼 54명(52.4%)으로 집계되었다.

<표 12> 응답자 성별·결혼 여부

	구분	표본 수	퍼센트
성별	남성	51	49.5
	여성	52	50.5
	합계	103	100.0
결혼 여부	미혼	49	47.6
	기혼	54	52.4
	합계	103	100.0

응답자의 연령으로 20대가 33명(32.0%)으로 가장 많았으며, 30대 30명(26.1%), 40대 18명(17.5%), 50대 16명(15.5%), 60대 6명(5.8%)로 나타났다. <표 13>의 응답자 연령을 보면 조사 대상자 중 20대와 30대의 비율이 다른 연령대에 비해 높게 나타나고 있다는 사실을 쉽게 파악할 수 있다.

<표 13> 응답자 연령

구분	표본 수	퍼센트
20대	33	32.0
30대	30	29.1
40대	18	17.5
50대	16	15.5
60대	6	5.8
합계	103	100.0

<표 14>는 설문에 응해주신 문화공연예술 산업 종사자들의 최종학력을 보여주고 있다. 문화공연예술 산업 종사자들 중 최종학력으로 대학교 졸업자 51

명(49.5%), 대학원 졸업자 32명(31.1%), 고등학교 졸업자 20명(19.0%)이 본 설문조사에 응해주었다.

<표 14> 응답자 최종 학력

구분	표본 수	퍼센트
고졸	20	19.4
대졸	51	49.5
대학원졸	32	31.1
합계	103	100.0

조사 대상자의 최종 전공은 응답자들에게 수기로 작성하도록 하였으며 <표 15>는 수집된 최종전공 정보를 예체능, 인문, 경상, 이공, 자연, 법학, 기타로 분류하여 분석하였다. 103명을 대상으로 조사하였으나 77명만 최종전공 문항에 답변해 주었다. 무응답이 나타난 26개의 설문 응답지에 대해서는 제외하고 결과를 분석하였다.

본 설문 조사에서 예체능 전공자가 36명(46.8%)로 가장 많았으며, 예체능 전공자가 경상 전공자보다 2배 정도 더 많이 종사하고 있는 것으로 나타났다. 경상 전공자 18명(23.4%), 인문 전공자 12명(15.6%), 이공 전공자 5명(6.5%), 법학 전공자 4명(5.2%), 기타 2명(2.6%) 순으로 재직자들의 전공을 파악할 수 있었다. 이에 반해 설문의 응답해 주신 실무자들 중 자연 전공자는 단 한명도 나타나지 않았다.

<표 15> 응답자 최종 전공

구분	표본 수	퍼센트
예체능	36	46.8
인문	12	15.6
경상	18	23.4
이공	5	6.5
법학	4	5.2
기타	2	2.6
합계	77	100.0

2) 응답자 근무 항목 기초 통계 결과

응답자의 근무하는 직장과의 관련된 질문들로 구성된 근무항목은 근무지 유형과 근무 소재지, 근무경력, 근무분류, 근무형태, 근무시간, 연봉에 대한 질문의 기초 통계 결과를 각 항목별로 표를 첨부하여 설명하였다.

<표 16>을 보면 응답자 103명 중 재단법인에 38명(36.9%)이 근무하고 있었으며 공기업 22명(21.4%), 민간기업 13명(12.6%), 사단법인 8명(7.8%), 국가기관과 프리랜서는 각각 6명(5.8%), 기타 10명(9.7%)로 집계되었다.

<표 16> 응답자 근무지 유형

구분	표본 수	퍼센트
사단법인	8	7.8
재단법인	38	36.9
공기업	22	21.4
민간기업	13	12.6
국가기간	6	5.8
프리랜서	6	5.8
기타	10	9.7
합계	103	100.0

근무 유형에 이어 <표 17>은 응답자의 근무 소재지를 파악할 수 있도록 표로 나타내고 있다. 응답자의 63.1%인 65명이 서울에서 근무하는 것으로 조사되었다. 응답자의 25.2%인 26명이 수도권에서 근무한다고 답변하였고 호남권 6명(5.8%), 제주권 4명(3.9%), 강원권 2명(1.9%)이 설문조사에 참여하였다.

<표 17> 응답자 근무 소재지

구분	표본 수	퍼센트
서울	65	63.1
수도권	26	25.2
강원권	2	1.9
호남권	6	5.8
제주권	4	3.9
합계	103	100.0

<표 18>을 보면 설문에 임해주신 응답자 중 문화공연예술 근무 경력 1년 이상~3년 미만인 24명(23.3%)이고, 15년 이상 근무한 응답자는 22명으로 전체의 21.4%에 해당하는 것으로 보이고 있다. 1년 미만은 20명(19.4%), 5년 이상~10년 미만 18명(17.5%), 10년 이상~15년 미만은 10명(9.7%), 3년 이상 5년 미만은 9명(8.7%)로 나타났다.

<표 18> 응답자 문화공연예술 근무 경력

구분	표본 수	퍼센트
1년 미만	20	19.4
1년 이상~3년 미만	24	23.3
3년 이상~5년 미만	9	8.7
5년 이상~10년 미만	18	17.5
10년 이상~15년 미만	10	9.7
15년 이상	22	21.4
합계	103	100.0

응답자 중 기획인력이 48.5%로 30명, 행정인력 15.5% 16명, 운영인력 11.7% 12명, 창작인력과 기타는 각각 9.7%로 10명 마지막으로 기술인력이 4.9%로 5명이 응답해 주었다. <표 19>를 보면 응답자의 근무 인력에 대한 기초 통계를 볼 수 있다.

<표 19> 응답자 근무 분류

구분	표본 수	퍼센트
창작인력	10	9.7
기획인력	50	48.5
기술인력	5	4.9
행정인력	16	15.5
운영인력	12	11.7
기타	10	9.7
합계	103	100.0

<표 20>은 근무 형태에 대한 통계결과로 설문에 응해주신 103명 중 문화공연예술 분야에 종사자들 59.2%인 61명이 정규직이라 답했으며, 계약직은 31.1%인 32명, 프리랜서는 5.8% 6명으로 조사되었다. 103개의 설문지 중 4개의 설문지에서 무응답이 나오에 따라 결측 값으로 분류하여 분석에서는 제외하였다.

<표 20> 응답자 근무 형태

구분	표본 수	퍼센트
정규직	61	61.6
계약직	32	32.3
프리랜서	6	6.1
합계	99	100.0

문화공연예술 분야에서 근무시간은 응답자의 80.6%가 주 5일 근무라고 대답하였다. 주 2일(1.9%), 주 3일(3.9%), 주 4일(3.9%), 주 6일(9.7%)에 비해 압도

적으로 많은 것으로 나타났다. 이에 대한 내용은 <표 21>을 통해 확인 할 수 있다.

<표 21> 응답자 근무 시간

구분	표본 수	퍼센트
주2일	2	1.9
주3일	4	3.9
주4일	4	3.9
주5일	83	80.6
주6일	10	9.7
합계	103	100.0

<표 22>는 연봉에 대한 결과이다. 설문 조사 당시 2명이 연봉에 대해 답하기를 거부하여 결측 값이 발생하였다. 결측 값은 결과에서 제외하여 연봉에 대해서 101명의 인원으로 연구 결과를 분석하였다. 응답자 중 연봉 4500이상 이 34명(33.7%), 1500미만이 22명(21.8%), 1500이상~2500미만과 3500이상~4500미만이 각각 16명(15.8%)으로 집계되었다.

<표 22> 응답자 연봉

구분	표본 수	퍼센트
1500미만	22	21.8
1500이상~2500미만	16	15.8
2500이상~3500미만	13	12.9
3500이상~4500미만	16	15.8
4500이상	34	33.7
합계	101	100.0

3) 직업 만족도 및 역량 항목 기초 통계 결과

이번 항목은 직업 만족도, 업무 만족도, 자율 및 결정권, 능력개발 프로그램 참여의사, 발전 기회 제공, 보수 만족도, 포상 및 승진 만족도, 직장 내 본인 신뢰도, 업무의 중요도, 타인에게 직업 추천 의사, 연봉에 따른 이직 의사, 전문가 교육 경험 여부, 업무와 관련된 자격증 소지 여부와 같이 총 13개의 질문에 대한 결과를 보여준다.

<표 23>은 103명의 응답자에게 직장에 만족하냐는 질문에 매우 만족한다는 28.2%(29명), 그렇다는 64.1%(66명), 모르겠다 1.9%(2명), 아니다 5.8%(6명)로 답변하였다. 문화공연예술 산업에 종사하는 전문가 7.7%를 제외한 92.3% 직장에 만족하는 것으로 알 수 있다. 결과적으로 응답자 중 92.2%가 직장에 만족하고 있음을 알 수 있다.

<표 23> 직장 만족도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	29	28.2
그렇다	66	64.1
모르겠다	2	1.9
아니다	6	5.8
합계	103	100.0

또한 <표 24>에서 응답자들은 업무 만족에 대한 답변으로 만족한다 52.4%(54명), 매우 만족한다 34%(35명)로 응답한 전문가들 중 86.4%(89명)가 업무에 만족하는 것으로 나타났다. 13.6%(14명)만 업무에 만족하지 않는다는 결과가 나왔다.

<표 24> 업무 만족도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	35	34.0
그렇다	54	52.4
아니다	14	13.6
합계	103	100.0

<표 25>는 업무에 대한 자율 및 결정권에 대한 생각으로 응답자 중 32%(33명)가 자신이 업무에 대해 자율과 결정권을 매우 가지고 있다고 답변하였다. 44.7%(46명)는 매우는 아니지만 어느 정도 자율권이 보장되어 있다고 생각하였으며 5.8%(6명)는 잘 모르겠다고 하였다. 나머지 17.5%(18명)는 자신

이 맡고 있는 업무에 대한 권한과 결정권이 자신에게 있지 않다고 선택하였다.

<표 25> 자율 및 결정권

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	33	32.0
그렇다	46	44.7
모르겠다	6	5.8
아니다	18	17.5
합계	103	100.0

<표 26>은 앞으로 업무와 직업에 대한 능력 개발 프로그램이 있을 경우, 참여 의사에 대한 결과이다. 적극적으로 참여 의사를 밝힌 인원은 응답자의 33명으로 32%로 나타났다. 38.8%(40명)은 적극적이진 않으나 프로그램이 있을 경우 참여하겠다고 하였고 3.9%(4명)는 잘 모르겠다고 답변하였다. 반면 25.2%(26명)은 능력 개발 프로그램 참여에 대해 거부 의사를 표현하였다. 이를 통해 앞으로 업무·직업 관련하여 능력 개발을 위한 프로그램이 생긴다면 전체 인원의 절반 이상이 참여하여 교육 받을 것이라고 예측할 수 있다.

<표 26> 능력 개발 프로그램 참여 의사

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	33	32.0
그렇다	40	38.8
모르겠다	4	3.9
아니다	24	23.3
매우아니다	2	1.9
합계	103	100.0

한편 <표 27>을 보면 업무와 직장이 본인이 발전할 수 있는 기회를 제공한다고 생각하는 응답자는 92.2%(95명)로 집계되었다. 반면 모르겠다는 1.9%(2명), 발전기회를 제공하지 않는다고 답변한 응답자는 5.8%(6명)로 나타났다. 문화공연예술 산업에 종사하는 대부분의 인력들은 업무와 직장이 본인이 발전할 수 있는 기회를 제공한다고 생각하는 것으로 파악할 수 있다.

<표 27> 발전 기회 제공

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	39	37.9
그렇다	56	54.4
모르겠다	2	1.9
아니다	6	5.8
합계	103	100.0

보수에 대한 만족도는 만족하지 않는다가 44.7%(46명), 매우 만족하지 않는다가 19.4%(20명), 만족한다 25.2%(26명), 매우 만족한다 6.8%(7명), 모르겠다 3.9%(4명)로 통계되었다. 보수에 대한 불만족이 64.1%(66명), 보수에 대한 만

족이 32.0%(33명)로 만족하는 것보다 불만족하는 인원이 약 2배정도 더 많은 사실을 <표 28>을 살펴보면 알 수 있다. 따라서 직장, 업무에 대한 만족도는 높으나, 보수에 대한 만족도는 매우 낮다는 사실을 알 수 있다.

<표 28> 보수 만족도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	7	6.8
그렇다	26	25.2
모르겠다	4	3.9
아니다	46	44.7
매우아니다	20	19.4
합계	103	100.0

<표 29>를 살펴보면 직장에서 포상 및 승진 만족도에 대한 물음에 응답자 중 35%(36명)가 ‘만족하지 못한다.’에 대답하였으며, 29.1%(30명)가 승진에 대해 만족한다고 하였다. 매우 만족하지 않음에는 17.5%(18명)가, 매우 만족함에는 12.6%(13명)로 나타났다. 나머지 5.8%(6명)는 승진과 포상에 대해 모르겠다는 의견에 선택하였다.

<표 29> 포상 및 승진 만족도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	13	12.6
그렇다	30	29.1
모르겠다	6	5.8
아니다	36	35.0
매우아니다	18	17.5
합계	103	100.0

직장 내 본인 신뢰도에 대한 질문에서는 1.9%(2명)의 결측 발생하여 총 103명 중 101명의 답변만을 분석하였다. 101명의 응답자를 100%로 하였을 때, 92.1%(93명)가 직장 내에서 본인의 신뢰도가 높은 것으로 생각하고 있으며 이 중 14.9%(15명)는 신뢰도가 매우 높다고 대답하였다. 직장 내에서 본인 신뢰도가 낮다는 의견은 없었으나, ‘모르겠다’ 라는 의견에는 7.9%인 8명 선택하였다. 90% 넘는 문화공연예술 산업에 종사하는 근무자들은 직장 내에서 본인의 신뢰도가 높다고 생각함을 <표 30>을 보면 알 수가 있다.

<표 30> 직장 내 본인 신뢰도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	15	14.9
그렇다	78	77.2
모르겠다	8	7.9
합계	101	100.0

본인이 위치한 직장 내 위치에 따른 업무의 중요성에 대해 2명이 무응답을 하였으며 분석에서 제외하였다. <표 31>을 보면 본인의 업무 중요도에 대해 설문에 응답자 중 78.7% (81명)가 긍정적인 대답을 하였다. 이 중 24.3%는 본인의 업무가 매우 중요한 부분이라고 선택하였으며 7.8%(8명)은 중요하지 않다고 대답하였다. 11.7%는 본인의 업무 중요도에 대해 모르겠다고 답변하였다.

<표 31> 업무의 중요도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	25	24.8
그렇다	56	55.4
모르겠다	12	11.9
아니다	8	7.9
합계	101	100.0

<표 32>은 타인에게 본인의 직업 추천 의향에 대한 문항으로 2명의 무응답이 발생하였으며 무응답은 결과 분석에서 제외하였다. 응답자 중 62.4%(62명)은 본인의 직업을 다른 사람들에게 ‘추천하고 싶다.’고 하였으며 ‘추천하고 싶지 않다.’에 대해서는 17.8%, 18명이 선택하였다. 20명인 19.8%는 잘 모르겠다고 대답하였다.

<표 32> 타인에게 직업 추천

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	23	22.8
그렇다	40	39.6
모르겠다	20	19.8
아니다	18	17.8
합계	101	100.0

<표 33>은 문화공연예술 산업 분야 외 타 직종에서 연봉을 더 높게 준다고 가정했을 경우, 이직에 대한 생각을 물어보았다. 이에 대해 4명이 대답하지 않았으며 결과에서 제외하였다. 응답한 99명 중 45.4%(45명)이 문화공연예술 산업 분야 외 타 직종에서 연봉을 더 높게 준다고 하더라도 이직할 의향이 없다고 대답하였다. 반대로 37.3%(37명)은 문화공연예술 산업 분야 외 타 직종에서 연봉을 더 높게 줄 경우 이직 의사가 있는 것으로 밝혀졌다. 응답자 중 나머지 17.2%(17명)는 ‘모르겠다’에 선택하였다.

<표 33> 연봉에 따른 이직 의사

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	14	14.1
그렇다	23	23.2
모르겠다	17	17.2
아니다	33	33.3
매우아니다	12	12.1
합계	99	100.0

<표 34>는 응답자에게 본인의 업무와 관련된 능력을 개발하기 위한 교육 프로그램에 참여해 본 경험이 있느냐에 대한 질문에 대한 응답이다. 이에 대해 ‘아니오’를 선택한 3.9%(4명)를 제외한 나머지 96.1%(99명)가 전문가 교육 경험을 받아 본 것으로 나타났다. 특히 96.1% 중 63.1%(65명)이 적극적으로 교육에 참여 한 것으로 대답하였다.

<표 34> 전문가 교육 경험 여부

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	65	63.1
그렇다	34	33.0
아니다	4	3.9
합계	103	100.0

<표 35>에 따르면 문화공연예술 산업에 종사하는 103명의 근로자 중 15명 (14.6%)이 업무와 관련된 자격증을 소지한 것으로 나타났다. 그에 반해 81명 (96.1%)은 업무와 관련된 자격증이 없는 것으로 나타났으며, 4명은 모르겠다고 대답하였다.

<표 35> 업무와 관련된 자격증 소지 여부

구분	표본 수	퍼센트
그렇다	15	14.6
아니다	84	81.6
모르겠다	4	3.9
합계	103	100.0

응답자의 단 14.1%(15명)가 업무와 관련된 자격증을 소지하고 있다고 대답하였다. 소지한 자격증에 대해 응답자에게 수기로 작성하도록 요청하였고 <표 36>과 같은 결과가 나타났다. 15명의 답변 중 4명만 이에 대해 작성하였고 11명은 응답을 하지 않았다. 수기로 작성한 4명 중에서 1명이 복수 응답을 함에 따라 총 항목에 대한 전체 합계는 6명으로 나오게 되었으며 기입하지 않는 것에서는 분석에서 제외하였다. 분석 결과, 총 6개의 자격증을 소지하고 있다는 사실을 알 수 있었다.

<표 36> 소지한 자격증

항목	표본 수	퍼센트
정보처리기사	1	33.3
CAD	1	33.3
재무	1	33.3
회계	1	33.3
부기	1	33.3
무대음향	1	33.3
합계	6	100.0

4) 직업 선택 항목 기초 통계 결과

직업 선택 항목에는 직업 선택시 고려한 사항과 직업 정보 습득 방법, 직업 선택시 필요한 요소, 직업에 만족하고 있는 요소에 대한 기초 결과를 제시하였다.

본 설문에 응해주신 문화공연예술 산업에 근무하는 실무자들은 본인의 직업 선택 시 64.1%(66명)가 관심과 흥미를 가장 고려했다고 응답하였다. 관심과 흥미 다음으로 재능과 적성(28.2%, 29명)을 꼽았으며, 무관 3.9%, 연봉과 사회적 지위 및 명성(각각 1.9%)을 직업 선택할 때, 가장 적게 고려한 것으로 나타났다. 이에 대한 내용은 <표 37>을 보면 알 수 있다.

<표 37> 직업 선택 시 고려사항

구분	표본 수	퍼센트
재능, 적성	29	28.2
관심, 흥미	66	64.1
연봉	2	1.9
사회적 지위 및 명성	2	1.9
무관	4	3.9
합계	103	100.0

5) 직업과 음악의 관계 항목 기초 통계 결과

직업과 음악의 관계 항목은 음악적 지식과 업무의 연관성에 대한 질문과 음악 전공자가 직장에 입사할 경우, 업무나 작업에 유리하는가에 대해 물었다. 더불어 문화공연예술 산업에 종사하면서 음악에 대한 관심도가 증가하였는가를 물었다.

<표 38>을 살펴보면 응답자들은 직업에 대한 정보는 사회경험을 통해 습득한 경우가 44.7%로 46명이 선택하였고, 데이터베이스18.4%(19명) 인적채널

15.5%(16명) 순으로 선택하였다. 매스미디어와 간접체험은 각각 9.7%(각각 10명), 기타 1.9%(2명)으로 나타났다.

<표 38> 음악적 지식과 업무의 연관성

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	18	17.5
그렇다	34	33.0
모르겠다	2	1.9
아니다	41	39.8
매우아니다	8	7.8
합계	103	100.0

<표 39>는 “음악적 지식이 본인의 업무와 관계가 있는가”라는 질문에 대한 응답 결과표이다. 응답자의 절반인 50.5%(52명)이 ‘연관된다’고 대답하였으며 47.6%(49명)이 ‘관련없다’고 대답하였다. 특히 관계가 있다고 한 응답자 50.5% 중에서 17.5%(18명)는 ‘매우 관계가 있다’고 하였다. 나머지 1.9%(2명)는 잘 모르겠다고 하였다.

<표 39> 직업 정보 습득 방법

구분	표본 수	퍼센트
인적채널	16	15.5
매스미디어	10	9.7
데이터베이스	19	18.4
간접체험	10	9.7
사회경험	46	44.7
기타	2	1.9
합계	103	100.0

만약 본인이 소속되어있는 직장에 음악 전공자가 지원한다면 혹은 음악 전공자가 본인의 업무를 맡게 된다면 유리하다고 생각되는가에 대한 질문에 응답자의 44.7%(46명)가 ‘유리하다’라고 선택한 사실을 <표 40>을 통해 알 수 있다. 53.4%(55명)의 응답자는 이와 반대의 의견에 선택하였으며 1.9%(2명)는 ‘모르겠다’를 선택하였다.

<표 40> 음악 전공자 직장 혹은 업무 지원 시 유리 정도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	14	13.6
그렇다	32	31.1
모르겠다	2	1.9
아니다	40	38.8
매우아니다	15	14.6
합계	103	100.0

<표 41>을 보면 문화공연예술 산업에 종사하는 103명 중 90.3%(83명)가 음악에 대한 관심이 증가한 것으로 나타났다. 7.7%(8명)는 음악에 대한 관심 증가 하지 않았으며, 1.9%(2명)는 ‘모르겠다.’고 답변하였다.

<표 41> 음악 관심도 증가

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	25	24.3
그렇다	68	66.0
모르겠다	2	1.9
아니다	6	5.8
매우아니다	2	1.9
합계	103	100.0

6) 직업과 고등학교 음악교육의 관계 항목 기초 통계 결과

문화공연예술 종사자들의 고등학교 음악 교육에 대한 만족도 및 정규 수업 외 음악 교육활동을 조사하여 업무와 관련하여 음악수업의 중요도를 측정하였다. 또한 적절한 음악 수업 시간 및 업무와 연계될 수 있는 음악 수업을 파악하였다.

<표 42>는 문화공연예술 전문가들의 고등학교 음악교육에 대한 만족도를 조사한 결과로 만족에 대한 답변은 31.1%(32명)로 나타났으며 ‘모르겠다’에 대한 답변이 49.5%(51명)로 가장 많았다. 그에 반해 음악 교육에 대해 ‘만족하지 못했다’는 19.4%(20명)로 집계되었다.

<표 42> 고등학교 음악교육 만족도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	4	3.9
그렇다	28	27.2
모르겠다	51	49.5
아니다	20	19.4
합계	103	100.0

문화공연예술 산업과 관련된 직업 및 업무와 고등학교 음악 수업을 연결했을 때에 대한 응답을 보면 <표 43>을 보면 고등학교 음악 수업이 중요하다는 의견에 50.5%(52명)가 선택한 것으로 나타났다. 26.2%(27명)는 ‘모르겠다’는 의

건이었으며, 23.3%(24명)은 업무와 관련하여 고등학교 음악 수업이 중요하지 않다고 대답하였다.

<표 43> 고등학교 음악수업 중요도

구분	표본 수	퍼센트
매우그렇다	16	15.5
그렇다	36	35.0
모르겠다	27	26.2
아니다	14	13.6
매우아니다	10	9.7
합계	103	100.0

<표 44>는 정규수업 외 음악교육활동 경험에 대한 통계결과이다. 설문조사에 참여한 문화공연예술 산업 실무자들의 고등학교 학창시절, 고등학교 정규 음악수업 외 외부에서 음악교육활동을 경험한 전문가는 58.3%(60명)으로 파악되었으며 3.9%(41명)은 경험을 해 본적이 없다고 답변하였다. 그 외 1.9%(2명)은 모르겠다고 대답하였다.

<표 44> 정규수업 외 음악교육활동 경험여부

구분	표본 수	퍼센트
그렇다	60	58.3
아니다	41	39.8
모르겠다	2	1.9
합계	103	100.0

응답자의 58.3%, 60명이 정규수업 외 외부에서 음악교육활동을 경험하였다고 대답하였다. 외부에서 경험한 음악 교육활동 사항에 대해 자세하게 수기로 작성하도록 요청하였고 <표 45>와 같은 결과가 나타났다. 60명의 답변 중 46명만 작성하였고 14명은 응답을 하지 않았다. 수기로 작성한 46명 중에서 8명이 복수 응답을 함에 따라 총 항목에 대한 전체 합계는 54명으로 나오게 되었으며 기입하지 않는 것에서는 분석에서 제외하였다. 분석 결과 총 9개의 영역을 경험하였다는 사실을 알 수 있으며 이 중 가장 관련된 성악(3.7%, 2명)과 합창(44.4%, 24명)이 가장 많았다. 다음으로 연주와 관련된 악기, 피아노, 밴드, 합주 순으로 이어졌다. 응답자들이 악기 및 레슨 등 포괄적인 영역으로 적은 사항들이 많아 세부적인 악기와 어떤 활동을 레슨 받았는지에 대한 내용들을 알 수 없다는 한계점이 발생하였다.

<표 45> 정규수업 외 음악활동 내용

항목	표본 수	퍼센트
성악	2	3.7
합창	24	44.4
악기	7	13.0
피아노	7	13.0
밴드	4	7.4
합주	4	7.4
작곡	2	3.7
레슨	2	3.7
국악	2	3.7
합계	54	100.0

본 설문에 참여한 문화공연예술 산업에 종사자들에게 고등학교 음악 수업의 적절한 시간에 대해 물어본 결과, <표 46>과 같은 결과가 나타났다. 주 2시간이 59.2%(61명) 압도적으로 많았고 주 3시간 21.4%(22명), 주 4시간 이상 11.7%(12명), 주 1시간 7.8%(8명)의 순으로 많은 것을 알 수 있다.

<표 46> 고등학교 음악수업시간

구분	표본 수	퍼센트
주1시간	8	7.8
주2시간	61	59.2
주3시간	22	21.4
주4시간이상	12	11.7
합계	103	100.0

업무와 연계가능한 음악수업활동에 대한 응답에서 4개의 결측 값이 발생하였다. 4개의 결측 값에 대해서는 결과에서 제외하고 분석하였으며 이에 대한 결과는 <표 47>에서 확인할 수 있다. 업무와 연계 가능한 음악 수업활동에 대해서는 음악 감상이 본 설문 응답자 42.4%(42명)의 값으로 가장 많이 선택되었다. 음악분석이 28.3%(28명)으로 음악감상 다음으로 많았으며, 음악이론 19.2%(19명), 가창 6.1%(6명), 악기연주 4%(4명)의 순으로 업무와 연결 가능하다고 보았다.

<표 47> 업무와 연계가능한 음악수업활동

구분	표본 수	퍼센트
가창	6	6.1
악기연주	4	4.0
음악분석	28	28.3
음악이론	19	19.2
음악감상	42	42.4
합계	99	100.0

7) 응답자 기초통계 결과 요약

본 연구에 응답한 문화공연예술 산업의 실무자들의 직업 만족에는 92.3%가, 업무 만족에 대해서는 86.4%로 두 가지 항목에 대해 만족도가 압도적으로 높다는 결과가 도출되었다. 그러나 설문에 응한 전문가들 중 32%가 보수에 대해 만족도가 높은 것으로 파악되었으며 포상 및 승진에 대해서는 41.7%만이 만족하고 있다고 대답하였다. 즉 직장내 업무에 대한 만족도는 매우 높으나 보수와 포상 및 승진에 대한 만족도는 그에 비해 매우 낮으며 문화공연예술 산업의 인력들이 경제적인 요소보다는 본인의 일과 직업 자체에 중심을 두고 근무하고 있다는 의미로 해석 할 수 있다. 이는 응답자들의 직업 선택 시 고려사항 문항에서도 볼 수 있다. 응답자의 약 60%이상이 직업을 선택할 때 ‘관심과 흥미’ 항목을 선택하였으며 응답자의 약 20%이상이 ‘재능과 적성’ 항목을 선택한 것으로 나타났다. 이에 비해 연봉과 사회적 지위 및 명성 항목 선택은 응답자의 5%도 안 되는 것으로 나타났다. 문화공연예술 전문가들은 본인의 관심과 흥미를 고려하여 직업을 선택함에 따라 보수와 포상에 대한 만족도가 낮아도 직업과 업무에 대한 만족도가 높기 때문에 일을 하고 있다는 결

과를 추출할 수 있다.

설문조사에 참여한 문화공연예술 산업의 전문가들은 본인이 경험하였던 고등학교 음악 수업에 대한 만족도에 51%가 모르겠다고 응답하였다. 하지만 음악 교육이 중요하다는 것에는 50.5%가 중요하다고 인식하고 있었다. 또한 음악적 지식과 본인의 업무에 대한 연관성에는 ‘연관이 있다’에 50.5%, ‘연관이 없다’에 47.6%로 의견이 갈라졌지만 두 답변 결과의 퍼센트에서는 차이가 크지 않았다. 또 본인의 업무에 음악 전공자가 지원을 할 경우 유리한가에 대해서는 ‘그렇다’가 44.7%, ‘아니다’가 53.4%로, 이 역시 두 답변의 결과가 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 설문조사에 참여한 문화공연예술 산업 전문가들은 자신의 업무와 음악적 지식, 음악 전공자 등 음악 교육의 영향이 있는지 명확하게 판단을 내릴 수 없기 때문에 음악전공자와 직업의 상관관계에 대해 비슷한 수치 결과가 나타나게 된 것은 당연하다고 사료된다. 이와 같은 응답자들의 상태는 곧 문화공연예술 산업 종사자들의 업무와 음악이 직접적으로 영향이 있는지에 대해 명료하지 않다는 사실을 도출할 수 있다.

더불어 90.3%가 문화공연예술 산업에 종사하면서 음악에 대해 관심이 증가했다는 사실이 나타났다. 이는 문화공연예술 산업에서 일을 하다보면 자연스럽게 음악과 마주하게 된다는 의미로도 해석 가능하다.

문화공연예술 전문가들의 의견을 간단하게 정리해보자면 “고등학교 음악수업에 대한 만족도는 잘 모르겠으나 음악교육은 중요하다. 내가 현재 하고 있는 일이 음악 지식과 상관있는지는 명확하게 판단하기 어려우며 또 음악 전공자가 지원한다고 해서 업무 능률이나 효율이 높아지는지에 대해서도 대답하기 어렵다. 하지만 문화공연예술 산업에 근무하면서 음악에 대한 관심은 증가하였다.”라고 해석 할 수 있다.

문화공연예술 산업에 종사하는 사람들은 공교육 외에 외부에서 음악활동을 경험한 자들이다. 과거에 음악에 대해 관심이 있었으며, 음악 활동을 경험했으

며 사회에 나와 본인의 관심과 경험에 의해 문화공연예술 분야에서 일을 하게 된 전문가들이 많았다. 음악적인 지식이 풍부할수록 또는 음악 전공자가 문화 공연예술 산업의 양질의 전문적인 인력이 될 수 있는 방안으로 우선 음악 만족도를 높일 수 있는 고등교육기관의 음악교육 수업에 대한 커리큘럼을 개선해야 한다.

본인의 업무와 연계 가능한 음악 수업활동으로 음악 감상을 꼽았으며, 음악 감상을 제외하면 그 다음으로 음악분석과 음악 이론이 많았다. 음악 교육의 만족도와 음악적 지식, 음악 전공자들이 업무와의 관계에 대한 인식에서 잘 모르겠다고 해석한 바, 문화공연예술 전문가들이 음악 분석과 음악 이론에 대해서도 잘 알지 못한다고 해석 할 수 있다. 공교육 음악 수업시간에 가장 많이 다뤄지는 활동은 가창과 악기연주, 음악 감상이다. 문화공연예술 실무자들의 인식을 바탕으로 고등교육기관에서 음악 수업 커리큘럼에 음악 분석과 음악 이론의 비중을 높이거나 음악분석과 음악이론과 관련된 내용들을 다양한 방법으로 많이 적용하여 학생들에게 노출시킨다면 문화공연예술 전문가 양성에 도움이 될 것이라 예상된다. 결국 문화공연예술 전문가 양성에 필요한 교육을 제고해야 한다.

2. 항목별 통계 분석

앞서 제시한 응답자 기초 통계 결과들을 근거로 7개의 기준에 따라 (성별, 연령, 학력, 최종전공, 근무경력, 근무형태, 연봉) 직업의 만족도 및 역량 항목, 직업 선택 항목, 직업과 음악의 관계, 직업과 고등학교 음악교육의 관계 항목 등 총 20개의 질문들을 통계 분석하였다.

1) 직업의 만족도 및 역량 항목 통계 분석

① 직업 만족도 분석

직업에 대한 만족도에 대해 분석 결과, 응답자의 성별, 연령별, 근무경력별, 근무형태별, 연봉별 유의한 차이가 있는 것으로 <표 48>과 같은 결과가 나타났다. 남성과 여성을 비교했을 때, 남성이 여성보다 직장 만족도가 높은 것으로 나타났다. 연령을 기준으로 보면, 60대가 20대에 비해 직업만족도가 높은 것으로 측정되었으며 20대보다는 60대가 직장생활에 가장 만족한다고 볼 수 있다. 또한 근무경력 5년 이상부터 15년 이상의 근무한 전문가들이 5년 미만 근무한 전문가들보다 직업에 대한 만족이 높은 것으로 볼 수 있다. 근무형태별로 직업만족도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 프리랜서가 가장 높은 만족도를 보이고 정규직, 계약직의 순으로 만족도에 차이가 있음을 알 수 있다. 마지막으로 연봉 1500미만~ 2500만원 미만보다 2500이상, 4500 미만이 직업만족도가 높으며 연봉 4500이상의 집단이 직업 만족도가 가장 높은 것으로 추측할 수 있다. 따라서 남성의 근무자로 근무경력 5년 이상으로 연령과 연봉(2400이상)이 높을수록 직업에 대해 만족도가 높은 것으로 판단된다.

<표 48> 직업만족도

구분		N (표본 수)	M (평균)	SD (표준편차)	df (자유도)	t	sig (유의확률)
성 별	남성	51	1.6667	.73937	99.084	-2.698	.008
	여성	52	2.0385	.65564			
	합계	103	1.8544	.71958			
구분		N	M	SD	df	f	sig
연 령	20대	33	2.2727	.71906	집단간=4	7.697	.000
	30대	30	1.7333	.44978			
	40대	18	1.8889	.90025	집단내=98		
	50대	16	1.5000	.51640	합계=102		
	60대	6	1.0000	.00000			
	합계	103	1.8544	.71958			
근 무 형 태	정규직	61	1.7213	.77741	집단간=2	3.551	.033
	계약직	32	2.1250	.60907			
	프리랜서	6	1.6667	.51640	합계=98		
	합계	99	1.8485	.73351			
근 무 경 력	1년미만	20	2.2000	.61559	집단간=5	9.952	.000
	1년이상~3년미만	24	2.2500	.60792			
	3년이상~5년미만	9	2.3333	1.00000	집단내=97		
	5년이상~10년미만	18	1.5556	.51131	합계=102		
	10년이상~15년미만	10	1.6000	.51640			
합계	103	1.8544	.71958				
연 봉	1500미만	22	2.4545	.80043	집단간=4	14.505	.000
	1500이상~2500미만	16	2.2500	.68313	집단내=96		

2500이상~3500미만	13	1.9231	.27735	
3500이상~4500미만	16	1.6250	.50000	
4500이상	34	1.3529	.48507	합계=100
합계	101	1.8515	.72645	

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

② 업무 만족도 분석

업무에 대한 만족도에 대한 분석 결과를 <표 49>로 제시하였으며 업무 만족도에 대한 유의한 차이가 있는 기준인 성별, 연령, 학력, 근무경력, 근무형태와 연봉에 대해 설명하였다. 직업만족도와 마찬가지로 업무에 대한 만족도 역시 여성보다는 남성이 높은 것으로 측정되었으며, 60대, 50대, 30대, 40대, 20대의 순서로 업무 만족도가 높음을 볼 수 있다. 즉 20대보다 60대가 업무에 대해 더 만족함을 느끼고 있다는 것을 알 수 있다. 학력에서는 고졸이 업무에 대한 만족도가 대졸보다 높으며, 근무경력 1년 이상~3년 미만보다 10년 이상~15년 미만이 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다. 한편 근무 형태에서도 프리랜서가 업무 만족도가 가장 높게 측정되었으며, 정규직이 계약직보다 업무 만족도가 높음을 알 수 있다. 마지막으로 연봉에서는 4500이상이 업무 만족도가 가장 높고 연봉이 낮아질수록 업무에 대한 만족도가 높은 연봉자에 비해 낮은 것으로 추측할 수 있다. 결국 남성이면서 고졸 학력의 근무경력 15년 이상의 프리랜서로 연봉 4500이상을 받는 전문가가 업무에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 볼 수 있다.

<표 49> 업무 만족도

구분		N	M	SD	df	t	sig	
성 별	남성	51	1.5882	.85268	101	-3.917	.000	
	여성	52	2.2692	.90997				
	합계	103	1.9320	.94207				
구분		N	M	SD	df	f	sig	
연 령	20대	33	2.4545	1.09233	집단간=4	6.660	.000	
	30대	30	1.8667	.73030				
	40대	18	1.8889	.90025	집단내=98			
	50대	16	1.3750	.50000				
	60대	6	1.0000	.00000	합계=102			
	합계	103	1.9320	.94207				
학 력	고졸	20	1.6000	.50262	집단간=2	3.748	.027	
	대졸	51	2.1765	.99410	집단내=100			
	대학원졸	32	1.7500	.98374				
	합계	103	1.9320	.94207	합계=102			
근 무 경 력	1년미만	20	2.4000	.82078	집단간=5	9.429	.000	
	1년이상~3년미만	24	2.5000	1.14208				
	3년이상~5년미만	9	2.3333	1.00000				
	5년이상~10년미만	18	1.5556	.51131				집단내=97
	10년이상~15년미만	10	1.6000	.51640				
	15년이상	22	1.1818	.39477				합계=102
합계	103	1.9320	.94207					
근 무 형 태	정규직	61	1.7213	.89687	집단간=2	5.107	.008	
	계약직	32	2.3125	.85901	집단내=96			
	프리랜서	6	1.6667	.51640				
	합계	99	1.9091	.90453	합계=98			

	1500미만	22	2.9091	1.01929			
	1500이상~2500미만	16	2.5000	.89443	집단간=4		
연	2500이상~3500미만	13	1.9231	.27735			
봉	3500이상~4500미만	16	1.3750	.50000	집단내=96	23.692	.000
	4500이상	34	1.2941	.46250			
	합계	101	1.9307	.95139	합계=100		

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

③ 자율 및 결정권 분석

<표 50>은 업무에 대한 자율 및 결정권에 대한 분석 결과 성별, 연령, 학력, 최종전공, 근무경력, 근무형태, 연봉에 따라 유의한 차이가 있다고 나타나고 있다. 남성이 여성보다, 연령이 높으면 높을수록 업무를 수행하는 데에 대한 절차와 방법에 자율 및 결정권을 충분히 주어지고 있다고 느끼고 있는 것으로 나타났다. 대학원 졸업자의 경우 결정권을 충분히 가지고 있다고 느꼈으며, 고졸자, 대졸자의 순서로 결정권 부여에 대한 충족을 보이고 있었다. 전공을 기준으로 볼 경우, 경상과 기타 전공에게 가장 많은 결정권이 주어지고 있다고 본인 스스로 느끼고 있었으며, 예체능, 이공, 인문, 법학 순으로 업무에 대한 자율권에 대한 충분함을 인식하고 있다고 볼 수 있다. 업무에 대한 결정권 및 자율권 역시 연봉이 높으면 높을수록 충분히 주어지고 있다고 느끼고 있을 것으로 파악 할 수 있다. 결국 높은 연령의 높은 연봉을 받는 대학원 졸업자로 경상 혹은 기타 전공을 한 남성이 업무 수행을 위한 절차와 방법에 자율 및 결정권을 충분히 주어지고 있다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

<표 50> 자율 및 결정권

	구분	N	M	SD	df	t	sig
성 별	남성	51	1.7843	.98618			
	여성	52	2.3846	1.01274	101	-3.047	.003
	합계	103	2.0874	1.03948			
연 령	20대	33	2.8788	.96039			
	30대	30	2.0000	.90972	집단간=4		
	40대	18	1.7778	.94281	집단내=98	12.808	.000
	50대	16	1.3750	.50000			
	60대	6	1.0000	.00000	합계=102		
	합계	103	2.0874	1.03948			
학 력	고졸	20	1.8000	1.00525	집단간=2		
	대졸	51	2.6078	1.04074	집단내=100	17.839	.000
	대학원졸	32	1.4375	.50402			
	합계	103	2.0874	1.03948	합계=102		
최 종 전 공	예체능	36	2.1111	1.00791			
	인문	12	2.3333	1.30268	집단간=5		
	경상	18	2.0000	.97014			
	이공	5	2.2000	.83666	집단내=71	2.766	.024
	법학	4	4.0000	.00000			
	기타	2	2.0000	.00000	합계=76		
합계	77	2.2208	1.07144				
근 무 경	1년미만	20	2.8000	.89443	집단간=5	11.475	.000
	1년이상~3년미만	24	2.5833	.88055	집단내=97		

	3년이상~5년미만	9	2.3333	1.00000				
	5년이상~10년미만	18	2.0000	1.18818				
력	10년이상~15년미만	10	1.6000	.51640	합계=102			
	15년이상	22	1.0909	.29424				
	합계	103	2.0874	1.03948				
근	정규직	61	1.8852	1.05037	집단간=2			
무	계약직	32	2.6250	.94186	집단내=96	6.439	.002	
형	프리랜서	6	1.6667	.51640				
태	합계	99	2.1111	1.04870	합계=98			
	1500미만	22	2.6364	.90214				
	1500이상~2500미만	16	2.6250	.88506	집단간=4			
연	2500이상~3500미만	13	2.3846	.86972	집단내=96	9.296	.000	
봉	3500이상~4500미만	16	2.1250	1.20416				
	4500이상	34	1.3529	.77391	합계=100			
	합계	101	2.0891	1.04975				

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

④ 능력 개발 프로그램 참여 분석

<표 51>은 업무에 대한 능력 개발 프로그램이 있을 경우, 응답자들이 프로그램에 참여의사를 알아보았다. 분석 결과 성별, 연령, 학력, 근무경력, 연봉에 따라 능력개발 프로그램 참여 의사에 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다, 60대 보다 20대가, 20대 보다 40대가 업무와 관련한 능력 개발 프

그럼 참여에 대한 의사가 높게 보이고 있다. 또한 대졸의 전문가들이 고졸의 전문가보다, 높은 참여 의사를 보이고 있다. 근무경력 1년 미만의 근무자 역시 참여 의지가 가장 높았으며, 연봉이 1500이상~ 2500미만과 1500미만에 해당하는 근무자들이 2500이상의 근무자들보다 능력 개발 프로그램이 있을 경우 참여하고 싶다는 긍정적인 답변이 많았다. 이에 근무경력 1년 미만의 연봉 1500 이상~2500미만의 40대 여성 대졸자가 업무와 관련된 능력 개발 프로그램 참여 의사가 가장 높은 것으로 보인다.

<표 51> 능력 개발 프로그램 참여 의사

	구분	N	M	SD	df	t	sig
성 별	남성	51	2.6471	1.27787	92.682	3.594	.001
	여성	52	1.8462	.95762			
	합계	103	2.2427	1.19202			
	구분	N	M	SD	df	f	sig
연 령	20대	33	1.8485	1.00378	집단간=4	12.225	.000
	30대	30	2.0000	.98261			
	40대	18	1.7778	.94281	집단내=98		
	50대	16	3.5000	.89443			
	60대	6	3.6667	1.36626	합계=102		
	합계	103	2.2427	1.19202			
학 력	고졸	20	3.0000	1.29777	집단간=2	11.641	.000
	대졸	51	1.7451	.77054	집단내=100		
	대학원졸	32	2.5625	1.34254			
	합계	103	2.2427	1.19202	합계=102		
근 무	1년미만	20	1.6000	.94032	집단간=5	4.171	.002
	1년이상~3년미만	24	2.0000	1.10335			

경 력	3년이상~5년미만	9	2.1111	1.16667			
	5년이상~10년미만	18	2.1111	.90025	집단내=97		
	10년이상~15년미만	10	3.0000	1.33333			
	15년이상	22	2.9091	1.26901	합계=102		
	합계	103	2.2427	1.19202			
연 봉	1500미만	22	1.7273	.98473			
	1500이상~2500미만	16	1.2500	.44721	집단간=4		
	2500이상~3500미만	13	2.6923	1.31559			
	3500이상~4500미만	16	2.6250	.88506	집단내=96	7.327	.000
	4500이상	34	2.7059	1.29168	합계=100		
	합계	101	2.2475	1.20338			

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑤ 발전 기회 제공 분석

문화공연예술업의 업종에 근무하는 종사자들에게 직업과 업무가 자신들의 외적, 내적 발전 기회를 제공하였느냐에 대해 질문하였다. <표 52>에서는 근무 15년 이상의 전문가가 3년 이상~5년 미만 근무한 전문가보다 업무와 직업이 자신에게 발전 기회를 제공했다고 더 많이 느끼고 있음을 보여주고 있다. 또한 연봉 4500이상의 경우 발전 기회 제공을 더 많이 부여 받았다고 인식하고 있으며 연봉이 낮아질수록 업무가 본인에게 발전할 수 있는 기회를 제공하는 것에 대한 인식이 낮아지고 있는 사실을 알 수 있다. 결국 근무경력과 연봉에 따라 업무와 직장이 자신에게 발전 기회를 제공 정도에 인식의 차이가

있는 것으로 나타났으며, 근무경력 15년 이상의 연봉 4500 이상의 전문가가 가장 높은 만족도를 보이고 있음을 볼 수 있다.

<표 52> 발전 기회 제공

	구분	N	M	SD	df	f	sig
근 무 경 력	1년미만	20	1.9000	.85224			
	1년이상~3년미만	24	2.0833	.77553	집단간=5		
	3년이상~5년미만	9	2.3333	1.00000			
	5년이상~10년미만	18	1.5556	.51131	집단내=97	5.007	.000
	10년이상~15년미만	10	1.6000	.51640			
	15년이상	22	1.2727	.45584	합계=102		
	합계	103	1.7573	.76011			
연 봉	1500미만	22	2.0000	.87287			
	1500이상~2500미만	16	2.2500	1.12546	집단간=4		
	2500이상~3500미만	13	1.7692	.43853			
	3500이상~4500미만	16	1.7500	.44721	집단내=96	5.362	.001
	4500이상	34	1.3529	.48507			
	합계	101	1.7525	.76689	합계=100		

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑥ 보수 만족도 분석

보수 만족에 대한 인식으로 <표 53>에 정리하였다. 남성이 여성보다 보수에 대한 만족감이 더 높다는 것을 알 수 있으며, 법학과 기타를 선택한 최종 전공자들이 예체능, 인문 전공자들에 비해 만족감이 높다는 사실을 보여주고 있다. 또한 연봉에 따라 보수에 대한 만족도가 차이를 보이고 있다. 또한 4500

이상 연봉자들이 1500이상~2500미만의 연봉자보다 보수 만족에 있어 평균이 약 1.5배 정도 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 53> 보수 만족도

	구분	N	M	SD	df	t	sig
성 별	남성	51	2.8824	1.19410			
	여성	52	4.0000	1.04787	98.797	-5.045	.000
	합계	103	3.4466	1.25032			
	구분	N	M	SD	df	f	sig
최 종 전 공	예체능	36	3.8333	1.13389			
	인문	12	3.8333	.93744	집단간=5		
	경상	18	2.8889	1.32349			
	이공	5	3.0000	1.22474	집단내=71	4.122	.002
	법학	4	2.0000	.00000			
	기타	2	2.0000	.00000	합계=76		
	합계	77	3.4156	1.23917			
연 봉	1500미만	22	3.9091	1.01929			
	1500이상~2500미만	16	4.3750	.71880	집단간=4		
	2500이상~3500미만	13	3.3077	1.03155			
	3500이상~4500미만	16	3.1250	1.20416	집단내=96	5.870	.000
	4500이상	34	2.8824	1.38749			
	합계	101	3.4356	1.26028	합계=100		

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑦ 포상 및 승진 만족도 분석

남성이 여성에 비해 포상 및 승진 만족에서 만족도가 높은 것으로 나타나고 있으며, 연령이 높으면 높을수록 포상에 대한 만족도가 높은 것으로 알 수 있다. 문화공연예술 산업에 종사들 중 대학원을 졸업한 경우, 대졸, 고졸의 학력을 지닌 전문가들보다 승진과 포상에 대한 만족도가 높았으며, 특히 이공계를 전공한 전문가들이 인문을 전공한 전문가들보다 만족도가 높은 것으로 분석되었다. 근무경력과 연봉에 의한 분석 결과를 <표 54>에서 보면 근무경력 15년 이상, 연봉 4500이상을 받는 전문가들은 근무경력 1년 미만의 연봉 2500미만을 받는 전문가들보다 포상 및 승진에 대한 만족도에 차이를 보이고 있다.

<표 54> 포상 및 승진 만족도

	구분	N	M	SD	df	t	sig
성 별	남성	51	2.6078	1.21784	101	-4.410	.000
	여성	52	3.6923	1.27631			
	합계	103	3.1553	1.35587			
	구분	N	M	SD	df	f	sig
연 령	20대	33	3.5455	1.30122	집단간=4 집단내=98 합계=102	4.630	.002
	30대	30	3.0000	1.23176			
	40대	18	3.5556	1.19913			
	50대	16	2.8750	1.50000			
	60대	6	1.3333	.51640			
	합계	103	3.1553	1.35587			
학 력	고졸	20	3.3000	1.38031	집단간=2 집단내=100 합계=102	7.625	.001
	대졸	51	3.5490	1.28552			
	대학원졸	32	2.4375	1.18967			

	합계	103	3.1553	1.35587			
최 중 전 공	예체능	36	3.3333	1.35225			
	인문	12	3.5000	1.16775			
	경상	18	3.0000	1.45521	집 단 간=5		
	이공	5	1.4000	.54772	집 단 내=71	3.127	.013
	법학	4	2.0000	.00000	합 계=76		
	기타	2	2.0000	.00000			
	합계	77	3.0519	1.36590			
근 무 경 력	1년미만	20	3.7000	1.21828			
	1년이상~3년미만	24	3.1667	1.37261			
	3년이상~5년미만	9	3.4444	1.42400	집 단 간=5		
	5년이상~10년미만	18	3.3333	1.08465	집 단 내=97	2.456	.039
	10년이상~15년미만	10	3.2000	1.03280	합 계=102		
	15년이상	22	2.3636	1.52894			
	합계	103	3.1553	1.35587			
근 무 형 태	정규직	61	2.8689	1.29712			
	계약직	32	3.7500	1.31982	집 단 간=2		
	프리랜서	6	2.0000	.00000	집 단 내=96	7.447	.001
	합계	99	3.1010	1.35145	합 계=98		
연 봉	1500미만	22	3.9091	1.26901			
	1500이상~2500미만	16	4.0000	1.03280			
	2500이상~3500미만	13	2.6923	1.31559	집 단 간=4		
	3500이상~4500미만	16	3.1250	.95743	집 단 내=96	7.070	.000
	4500이상	34	2.4706	1.35368	합 계=100		
	합계	101	3.1584	1.36918			

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑧ 직장 내 신뢰도 분석

직장 내 신뢰도에 대한 항목에서 남성이 여성보다 직장 내 자신의 신뢰도에 대해 높이 가지고 있는 것으로 볼 수 있으며, 60대, 30대, 50대, 20대, 40대의 순으로 신뢰도에 대한 차이를 가지고 있는 것으로 나타났다. 결국 60대가 40대 보다 직장 내에서 자신의 신뢰도가 높다고 인식하고 있다. 학력에서는 대학원 졸업한 전문가가 고등학교 졸업자보다 신뢰도에 대한 인식이 높음으로 인해 학력에 따른 직장 내 본인에 대한 신뢰도에 차이를 느끼고 있는 것으로 밝혀졌다. 근무경력 1년 미만의 전문가보다 15년 이상의 전문가와 연봉 1500미만의 전문가보다 연봉 4500을 받는 전문가가 직장 내 신뢰도를 높게 인식하고 있다는 사실을 알 수 있다. 반면 근무형태인 정규직, 계약직, 프리랜서에 대해서는 직장 내 신뢰도에 대한 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀지면서 <표 55>에는 유의한 차이를 나타내고 있는 성별, 연령, 학력, 근무경력, 연봉에 대해서만 분석하여 제시하였다.

<표 55> 직장 내 신뢰도

	구분	N	M	SD	df	t	sig
성 별	남성	51	1.8235	.55519	84.233	-2.353	.021
	여성	50	2.0400	.34759			
	합계	101	1.9307	.47450			
	구분	N	M	SD	df	f	sig
연 령	20대	33	2.0909	.52223	집 단 간=4 집 단 내=98	6.785	.000
	30대	28	1.7143	.46004			
	40대	18	2.1111	.32338			
	50대	16	2.0000	.00000			

	60대	6	1.3333	.51640			
	합계	101	1.9307	.47450	합계=102		
학 력	고졸	20	2.0000	.00000	집단간=2		
	대졸	49	2.1020	.46748			
	대학원졸	32	1.6250	.49187	집단내=100	12.325	.000
	합계	101	1.9307	.47450	합계=102		
근 무 경 력	1년미만	20	2.2000	.41039			
	1년이상~3년미만	24	2.0000	.41703	집단간=5		
	3년이상~5년미만	9	1.6667	.50000			
	5년이상~10년미만	16	2.0000	.51640	집단내=97	3.323	.008
	10년이상~15년미만	10	1.8000	.42164			
	15년이상	22	1.7273	.45584	합계=102		
	합계	101	1.9307	.47450			
연 봉	1500미만	22	2.0909	.52636			
	1500이상~2500미만	14	2.1429	.36314	집단간=4		
	2500이상~3500미만	13	1.7692	.43853	집단내=96	2.999	.022
	3500이상~4500미만	16	2.0000	.51640			
	4500이상	34	1.7647	.43056	합계=100		
	합계	99	1.9293	.47921			

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑨ 업무 중요도 분석

<표 56>에 따르면 본인의 업무에 대한 중요도에 대해 연령, 학력, 근무경력, 근무형태, 연봉에 따라 인식에 차이가 있는 것으로 보이고 있다. 남성의 전문가가 여성의 전문가보다 본인이 하고 있는 일에 대해 중요하다고 생각하고 있으며, 연령이 높을수록 본인의 일에 대한 중요성이 높음을 인식하고 있다. 최종 학력에서는 대학원을 졸업한 전문가가 대학교를 졸업한 전문가보다 자신의 일에 중요성이 높다고 대답하였으며, 문화공연예술 산업에 근무한 경력이 많을수록 업무의 중요도에 대해 인식이 높은 것으로 나타났다. 연봉이 높을수록 자신의 업무가 중요하다고 응답했으며, 계약직보다 정규직이 업무에 대한 중요성이 더 높다고 인식하는 결과가 도출되었다.

<표 56> 업무 중요도

	구분	N	M	SD	df	t	sig
성 별	남성	51	1.6275	.63121	99	-5.620	.000
	여성	50	2.4400	.81215			
	합계	101	2.0297	.83013			
	구분	N	M	SD	df	f	sig
연 령	20대	31	2.4194	.84751	집단간=4	7.196	.000
	30대	30	2.1333	.73030			
	40대	18	2.0000	.84017			
	50대	16	1.5000	.51640	집단내=98		
	60대	6	1.0000	.00000	합계=102		
	합계	101	2.0297	.83013			

학 력	고졸	20	1.7000	.47016	집단간=2		
	대졸	49	2.2653	.90773			
	대학원졸	32	1.8750	.79312	집단내=100	4.385	.015
	합계	101	2.0297	.83013	합계=102		
근 무 경 력	1년미만	18	2.6667	.84017			
	1년이상~3년미만	24	2.3333	.86811	집단간=5		
	3년이상~5년미만	9	2.3333	1.00000			
	5년이상~10년미만	18	1.7778	.42779	집단내=97	8.108	.000
	10년이상~15년미만	10	1.6000	.51640			
	15년이상	22	1.4545	.50965	합계=102		
	합계	101	2.0297	.83013			
근 무 형 태	정규직	59	1.7458	.68464	집단간=2		
	계약직	32	2.4375	.87759			
	프리랜서	6	2.0000	.00000	집단내=96	9.139	.000
	합계	97	1.9897	.79706	합계=98		
연 봉	1500미만	22	2.5455	.91168			
	1500이상~2500미만	14	2.5714	.75593	집단간=4		
	2500이상~3500미만	13	2.0769	.95407			
	3500이상~4500미만	16	1.7500	.44721	집단내=96	9.799	.000
	4500이상	34	1.5294	.50664	합계=100		
합계	99	2.0101	.82678				

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑩ 직업 추천 분석

‘문화공연예술 산업에 대한 직업(본인이 종사하고 있는 분야)을 타인에게 추천하겠느냐’에 대한 질문에 대해 연령, 학력, 근무경력, 연봉에 따라 응답에 차이가 있는 것으로 나타났다. <표 57>을 보면 남성이 여성보다 타인에게 본인의 직업을 추천에 대해 높게 나타났으며, 연령, 근무경력, 연봉이 높을수록 직업에 대한 추천 의식이 높은 것으로 파악 할 수 있다. 반면 최종 학력이 고등학교인 전문가는 대학교 졸업의 전문가보다 본인의 직업 추천에 대한 의식이 높은 것으로 나타났다.

<표 57> 직업 추천

	구분	N	M	SD	df	t	sig
성 별	남성	51	2.0588	.94682	99	-2.750	.007
	여성	50	2.6000	1.03016			
	합계	101	2.3267	1.02087			
	구분	N	M	SD	df	f	sig
연 령	20대	31	3.0000	.93095	집단간=4	9.058	.000
	30대	30	2.2000	.76112			
	40대	18	2.2222	.94281			
	50대	16	1.8750	1.08781			
	60대	6	1.0000	.00000			
	합계	101	2.3267	1.02087			
학 력	고졸	20	1.9000	.96791	집단간=2	4.932	.009
	대졸	49	2.6327	.97241	집단내=100		

	대학원졸	32	2.1250	1.00803			
	합계	101	2.3267	1.02087	합계=102		
근 무 경 력	1년미만	18	2.8889	.90025			
	1년이상~3년미만	24	3.0833	.77553	집단간=5		
	3년이상~5년미만	9	2.1111	.60093			
	5년이상~10년미만	18	2.1111	.90025	집단내=97	10.219	.000
	10년이상~15년미만	10	1.6000	.84327			
	15년이상	22	1.6364	.90214	합계=102		
	합계	101	2.3267	1.02087			
연 봉	1500미만	22	2.8182	.85280			
	1500이상~2500미만	14	2.7143	.72627	집단간=4		
	2500이상~3500미만	13	2.6923	1.03155			
	3500이상~4500미만	16	2.1250	1.20416	집단내=96	5.828	.000
	4500이상	34	1.7647	.88963			
	합계	99	2.3131	1.02665	합계=100		

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑪ 연봉에 따른 이직 의사 분석

<표 58>을 보면 문화공연예술 업종 외 다른 직종에서 현재보다 더 높은 연봉을 제시할 경우, 이직 의사에 대한 질문에 여성이 남성보다 이직에 대한 성향이 높게 나타났다. 연령이 낮을수록, 근무경력이 적을수록 다른 직종으로의 이직 의사가 높다는 사실을 알 수 있다. 반면 고등학교를 졸업하고 일을 시작

한 집단이 대학을 졸업한 집단보다 연봉에 따른 타 직종 이직 의사가 낮은 것으로 파악되었다.

<표 58> 연봉에 따른 이직 의사

구분		N	M	SD	df	t	sig	
성 별	남성	51	3.8627	.84899	8.449	97	.000	
	여성	48	2.2083	1.09074				
	합계	99	3.0606	1.27630				
구분		N	M	SD	df	f	sig	
연 령	20대	31	2.4516	1.02758	집단간=4	5.978	.000	
	30대	28	3.0000	1.49071				
	40대	18	3.1667	1.15045	집단내=98			
	50대	16	3.6250	.88506				
	60대	6	4.6667	.51640	합계=102			
	합계	99	3.0606	1.27630				
학 력	고졸	20	3.1000	1.07115	집단간=2	6.017	.003	
	대졸	47	2.6596	1.18462	집단내=100			
	대학원졸	32	3.6250	1.33803				
	합계	99	3.0606	1.27630	합계=102			
근 무 경 력	1년미만	20	2.2000	.76777	집단간=5	8.768	.000	
	1년이상~3년미만	24	2.5000	1.21584				
	3년이상~5년미만	7	2.8571	1.46385				집단내=97
	5년이상~10년미만	16	3.8125	.98107				
	10년이상~15년미만	10	3.0000	1.15470				합계=102
	15년이상	22	4.0000	1.06904				
합계	99	3.0606	1.27630					

근 무 형 태	정규직	61	3.3279	1.23452	집단간=2 집단내=96 합계=98	3.668	.029
	계약직	28	2.5714	1.25988			
	프리랜서	6	3.0000	.89443			
	합계	95	3.0842	1.26039			
연 봉	1500미만	20	2.4000	1.23117	집단간=4 집단내=96 합계=100	9.816	.000
	1500이상~2500미만	14	2.1429	1.02711			
	2500이상~3500미만	13	2.4615	.96742			
	3500이상~4500미만	16	3.4375	.89209			
	4500이상	34	3.8235	1.16698			
	합계	97	3.0412	1.28223			

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑫ 업무 및 개인 능력 발전을 위한 전문가 교육 경험 분석

업무와 관련된 능력 개발 프로그램 및 전문가 양성을 위한 교육 프로그램 참여 경험 여부에 대한 분석 결과, 30대가 경험이 가장 많은 것으로 나타났고 그 뒤로 20대, 50대, 60대, 40대의 순서로 과거에 본인의 업무 능력 개발 위해 교육 프로그램에 참여한 것으로 나타났다. 근무경력을 기준으로 업무 및 개인 능력 발전을 위한 전문가 교육 경험에 대해 <표 59>를 확인하면 설명할 수 있다. 능력 향상을 위한 프로그램 참여에 근무경력 10년 이상~15년 미만이 가장 많이 참여한 경험이 있다고 대답하였다. 1년 미만, 1년 이상~3년 미만, 3년 이상 5년 미만, 10년 이상 15년 미만 과 15년 이상은 평균 2.0 미만의 수치

를 보이고 있으나, 5년 이상~ 10년 미만 영역에서만 평균 2.0이 넘는 것으로 보이고 있다.

<표 59> 전문가 양성 및 개발 교육 프로그램 참여 경험 여부

	구분	N	M	SD	df	f	sig
연령	20대	33	1.4848	.79535	집단간=4 집단내=98 합계=102	2.942	.024
	30대	30	1.1333	.34575			
	40대	18	1.7778	.94281			
	50대	16	1.5000	.51640			
	60대	6	1.6667	.51640			
	합계	103	1.4466	.69632			
근무경력	1년미만	20	1.3000	.47016	집단간=5 집단내=97 합계=102	4.468	.001
	1년이상~3년미만	24	1.2500	.44233			
	3년이상~5년미만	9	2.3333	1.58114			
	5년이상~10년미만	18	1.4444	.51131			
	10년이상~15년미만	10	1.2000	.42164			
	15년이상	22	1.5455	.50965			
합계	103	1.4466	.69632				

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

⑬ 자격증 소지 여부 분석

문화공연예술 산업에 종사하면서 자격증 소지에 대한 유의한 차이를 보이는 항목은 <표 60>과 같이 연령과 학력이다. 업무와 관련된 자격증 획득에는 50

대가 20, 30, 40, 60대 보다 많은 것으로 나타났다. 문화공연예술 산업에 종사하는 근무자 중 최종학력이 고등학교인 경우, 대학원 졸업자보다 더 많이 소지하고 있는 것으로 나타났다.

<표 60> 자격증 소지 여부

	구분	N	M	SD	df	f	sig
연령	20대	33	1.8485	.36411	집단간=4 집단내=98 합계=102	2.808	.030
	30대	30	2.0000	.52523			
	40대	18	2.0000	.00000			
	50대	16	1.6250	.50000			
	60대	6	2.0000	.00000			
	합계	103	1.8932	.41804			
학력	고졸	20	1.7000	.47016	집단간=2 집단내=100 합계=102	3.338	.040
	대졸	51	1.9020	.41255			
	대학원졸	32	2.0000	.35921			
	합계	103	1.8932	.41804			

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

2) 직업 선택 항목 통계 분석

① 직업 선택 시 고려사항 분석

문화공연예술이란 분야의 직업 선택에 있어 가장 고려한 사항들을 ‘재능과 적성, 흥미와 관심, 연봉, 사회적 지위 및 명성, 무관’ 5가지의 보기로 제시하여 선택하도록 하였다. 연령과 학력, 최종전공, 근무경력, 근무형태, 연봉에 따

라 직업을 선택에 대한 고려 사항에 대해 유의한 차이를 가진 것으로 나타났음을 <표 61>을 통해 확인 할 수 있다. 성별에 따른 결과는 분석에 있어 유의한 차이가 나타나지 않아 표에서 제외하였다.

20대와 30대, 40대, 그리고 60대는 직업을 선택할 때 자신의 관심과 흥미를 고려하였으며, 본 조사에 응한 50대들은 관심과 흥미에 37.5%(6명)가 선택하였으며 재능과 적성에도 37.5%(6명)가 선택함으로써 다른 연령대와의 차이를 보이고 있다.

학력을 기준으로 직업 선택과 관련하여 고려한 사항에 대해 분석 결과도 연령의 기준에서 보여주고 있는 결과와 비슷한 것으로 볼 수 있다. 고졸 학력의 전문가 50%(10명)가 직업 선택에 있어 고려한 사항이 ‘관심과 흥미’라고 꼽았으며, 대졸 학력의 전문가 66.7%(34명)도 ‘관심과 흥미’라고 대답하였다. 마지막 대학원 졸업 학력의 전문가 66.8%(22명)도 앞서의 기준들과 비슷한 결과를 보이며 ‘관심과 흥미’라고 하였다.

다음 기준인 최종 전공에 따른 결과를 분석하였는데, ‘관심과 흥미’를 선택한 예체능 전공자는 55.6%(20명)이며, 인문 전공자는 83.3%(10명)를 보이고 있다. 경상 전공자는 88.9%(16명), 법학 전공자 100%(4명), 기타의 전공자 100%(2명)가 ‘관심과 흥미’를 선택하였으나, 이공계 전문가 100%(5명)만 ‘재능과 적성’을 고려하였다고 답변하였다. 이에 응답자 전체 중 이공계를 제외한 전공자들의 67.5%가 직업 선택 시 본인의 ‘관심과 흥미’를 고려한 것으로 추측할 수 있다. 반면 이공계 전공자 포함하여 경상전공자(11.1%, 2명)와 예체능 전공자(38.9%, 14명)들의 합인 총 27.3%는 ‘재능과 적성’을 고려하여 직업을 선택한 것으로 나타났다.

세 번째로 유의한 차이가 있었던 근무경력에서는 10년이상~15년미만의 경력을 가진 전문가 집단이 다른 근무 경력 집단의 결과와 다른 유형을 보이고 있다. 10년이상~15년미만의 경력 집단 이외의 5개의 집단에서는 ‘관심과 흥미’

영역에서 각각 70%(14명), 75%(18명), 44.4%(4명), 55.6%(10명), 72.7%(16명)가 선택하였다. 반면, 10년 이상~15년 미만의 경력 집단은 재능과 적성, 관심과 흥미 분야에 각각 40.0%(4명)를 보이고 있다.

정규직 68.9%(42명), 계약직 62.5%(20명)가 본인의 '관심과 흥미'를 고려하여 직업을 선택하였다고 답하였다. 하지만 프리랜서는 재능과 적성, 관심과 흥미, 무관이 각각 33.3%(2명)를 띄며, 근무형태에 따라 유의한 차이가 있음을 보여주고 있다.

마지막 기준인 연봉의 경우, 1500미만 집단의 90.9%(20명)와 2500이상~3500미만 집단의 46.2%, 3500이상~4500미만 집단의 50.0%(8명), 4500이상 집단의 70.6%(24명)가 직업선택에서 '관심과 흥미'를 가장 고려하였다. 1500이상~2500미만의 집단의 경우, '재능과 적성'이 62.5%(10명)로 나타나면서 '관심과 흥미'(37.5%, 6명)보다는 적성을 더욱 고려하여 직업을 선택한 것으로 추측할 수 있다.

총체적으로 모든 연령을 통합하고 학력, 최종전공, 근무경력, 근무형태, 연봉의 통합적인 수치로 볼 때, 직업선택에 있어 '관심과 흥미' 분야를 가장 고려한 것으로 알 수 있다. '관심과 흥미' 이외에도 '재능과 적성' 또한 직업선택에 있어 '사회적 지위 및 명성'과 '연봉'보다 고려를 많이 한다는 사실을 알 수 있다.

<표 61> 직업 선택 시 고려사항

구분	재능, 적성	관심, 흥미	연봉	사회적 지위 및 명성	무관	전체	N(%)		
							x ²	(p)	
연 령	20대	7(21.2)	26(78.8)	0	0	0	33(100)	43.637*	(.000)
	30대	10(33.3)	18(60.0)	2(6.7)	0	0	30(100)		
	40대	6(33.3)	10(55.6)	0	2(11.1)	0	18(100)		
	50대	6(37.5)	6(37.5)	0	0	4(25.0)	16(100)		

	60대	0	6(100)	0	0	0	6(100)		
	합계	29(28.2)	66(64.1)	2(1.9)	2(1.9)	4(3.9)	103(100)		
학 력	고졸	6(30.0)	10(50.0)	0	0	4(20.0)	20(100)		
	대졸	15(29.4)	34(66.7)	2(3.9)	0	0	51(100)	24.024*	
	대학원졸	8(25.0)	22(68.8)	0	2(6.3)	0	32(100)	(.002)	
	합계	29(28.2)	66(64.1)	2(1.9)	2(1.9)	4(3.9)	103(100)		
최 종 전 공	예체능	14(38.9)	20(55.6)	2(5.6)	0	0	36(100)		
	인문	0	10(83.3)	0(0.0)	2(16.7)	0	12(100)		
	경상	2(11.1)	16(88.9)	0	0	0	18(100)	37.959*	
	이공	5(100)	0	0	0	0	5(100)	(.001)	
	법학	0	4(100)	0	0	0	4(100)		
	기타	0	2(100)	0	0	0	2(100)		
	합계	21(27.3)	52(67.5)	2(2.6)	2(2.6)	0	77(100)		
근 무 경 력	1년미만	6(30.0)	14(70.0)	0	0	0	20(100)		
	1년이상~ 3년미만	6(25.0)	18(75.0)	0	0	0	24(100)		
	3년이상~ 5년미만	3(33.3)	4(44.4)	2(22.2)	0	0	9(100)	45.420*	
	5년이상~ 10년미만	6(33.3)	10(55.6)	0	2(11.1)	0	18(100)	(.001)	
	10년이상~ 15년미만	4(40.0)	4(40.0)	0	0	2(20.0)	10(100)		
	15년이상	4(18.2)	16(72.7)	0	0	2(9.1)	22(100)		
	합계	29(28.2)	66(64.1)	2(1.9)	2(1.9)	4(3.9)	103(100)		
	근 무 형 태	정규직	15(24.6)	42(68.9)	2(3.3)	2(3.3)	0	61(100)	
		계약직	12(37.5)	20(62.5)	0	0	0	32(100)	35.821*
프리랜서		2(33.3)	2(33.3)	0	0	2(33.3)	6(100)	(.000)	
합계		29(29.3)	64(64.6)	2(2.0)	2(2.0)	2(2.0)	99(100)		
연 봉	1500미만	2(9.1)	20(90.9)	0	0	0	22(100)	49.330*	
	1500이상~ 2500미만	10(62.5)	6(37.5)	0	0	0	16(100)	(.000)	

2500이상~ 3500미만	5(38.5)	6(46.2)	2(15.4)	0	0	13(100)
3500이상~ 4500미만	6(37.5)	8(50.0)	0	2(12.5)	0	16(100)
4500이상	6(17.6)	24(70.6)	0	0	4(11.8)	34(100)
합계	29(28.7)	64(63.4)	2(2.0)	2(2.0)	4(4.0)	101(100)

*** P<.05

② 직업 정보 습득 방법 분석

문화공연예술 산업에는 다양한 직종들이 있는데, <표 62>는 본인의 현재 직업 정보를 어떤 방식으로 무엇을 통해 습득했는지 물어보았다. 남성의 경우, 사회경험이 54.9%(28명)로 가장 많았으며, 19.6%(10명)로 인적 채널, 13.7%(7명)로 데이터 베이스, 7.8%(4명)가 간접체험 순으로 나타났다. 여성도 가장 많은 직업 습득 방법은 34.6%(18명)의 사회경험이었으며, 두 번째로는 23.1%(12명)가 데이터 베이스를 뽑았다. 여성의 경우 19.2%(10명)가 매스 미디어를 통해 정보를 습득했다고 하였는데 남성은 매스 미디어의 방법을 단 한명도 이용하지 않은 것으로 나타났다.

두 번째, 전 연령에서 정보 습득 방법에 대해서는 모두 사회경험을 가장 많이 선택하였다. 60대는 사회경험 외에는 다른 방법을 활용하지 않았으며, 50대는 사회경험을 선택한 87.5%(14명)를 제외한 12.5%(2명)이 기타를 선택하였다. 40대의 경우 사회경험 외 매스 미디어와 데이터베이스를 각각 22.2%(4명), 인적채널과 간접체험에 각각 11.1%(2명)가 선택하였다. 30대는 사회경험, 인적채널, 데이터베이스, 간접체험, 매스 미디어 순으로 정보를 습득하는 방법이 많이 활용되었다. 20대는 사회경험, 데이터 베이스, 인적채널, 매스 미디어와

간접체험을 통해 직업 정보를 습득한 것으로 나타났다.

세 번째 기준인 학력에서는 문화공연예술 종사자 중 최종학력이 고졸 집단의 50%(10명)가 사회경험을 통해 직업 정보를 습득한 것으로 보이며 매스 미디어와 데이터 베이스 활용이 서로 20%(4명)의 수치를 보이고 있다. 대졸 집단은 사회경험 39.2%(20명), 매스 미디어 25.5%(13명), 인적채널과 간접체험 각각 15.7%(8명)의 순서로 직업에 대한 정보를 습득한 것으로 예상할 수 있다. 앞서 고졸과 대졸 집단에서 직업 정보 습득 방법에 사회경험이 가장 많았던 것처럼 대학원 졸업자 집단도 50%(16)가 사회경험을 선택하였다. 이후 인적채널 25%(8명), 매스 미디어 12.5%(4명)를 활용한 것으로 나타났다.

다음으로 최종 전공에 따라 직업 정보 습득 방법에 유의한 차이가 있는 것으로 보이고 있다. 예체능 전공자 집단의 경우, 사회경험이 50%(18명)으로 22.2%(8명)가 선택한 인적채널보다 두 배 이상의 차이가 나는 것으로 보인다. 법학 전공 집단은 100%(4명)가 사회경험을 꼽은 반면 기타 집단은 인적채널 활용이 100%(2명)로 드러나고 있다. 이공 전공 집단은 50%(3명)가 데이터 베이스라고 답변하였으며, 인문 전공 집단은 매스 미디어 활용이 50%(6명)로 확인할 수 있었다. 이외에도 데이터 베이스, 간접체험, 사회경험이 각각 16.7%(2명)으로 집계되었다. 경상 전공 집단은 사회경험 33.3%(6명), 인적채널, 데이터 베이스 각각 22.2%(4명), 간접체험과 기타에 각각 11.1%(2명)이 선택한 것으로 나타났다.

근무 경력에 의해 6개로 집단을 구분하였다. 1년 미만의 집단은 40%(8명)가 데이터 베이스를 선택하면서 백분율이 가장 높았으며, 사회경험이 30%가 되면서 두 번째로 가장 많이 선택된 것으로 나타났다. 1년 미만의 집단과 마찬가지로 1년 미만~3년 이상 집단 역시 41.7%가 선택하면서 사회경험이 직업 정보 습득에 가장 많이 도움이 되었다는 사실을 알 수 있다. 3년 이상~5년 미만 집단은 66.7%(6명)가 인적채널을 선택하면서 사회경험 22.2%(2명)보다

더 높은 수치가 나타나고 있다. 5년 이상~ 10년 미만집단은 사회경험 33.3%(6명), 인적채널과 데이터 베이스에 각각 22.2%(4명), 매스미디어와 간접체험에 11.1%(2명)의 순서로 직업 정보를 습득하였으며, 10년 이상~ 15년 미만 집단에서는 사회경험 60%(6명), 간접체험 40%(4명)로 나타났다. 마지막 15년 이상의 집단은 사회경험이 33.3%(16명), 인적채널, 간접체험과 사회경험을 제외한 나머지 방법들에서는 각각 9.1%(2명)로 집계되었다.

마지막 기준인 근무형태별에 따라 직업 정보 습득 방법에 유의한 차이가 있는 것으로 볼 수 있는데, 정규직은 59%(36명)가 사회경험에서 직업정보를 습득했다고 대답하였다. 계약직은 데이터 베이스에 따른 방법이 37.5%(12명)으로 인적채널(25%, 8명)보다 12.5%의 차이로 많은 것을 알 수 있다. 프리랜서는 인적채널, 간접체험, 사회경험이 각각 33.3%(2명)로 어느 한 곳으로 집중되지 않고 고루 퍼져 있는 형태를 띠고 있다.

<표 62> 직업 정보 습득 방법

		N(%)							x ² (p)
구분		인적 채널	매스 미디어	데이터 베이스	간접 체험	사회 경험	기타	전체	
성 별	남성	10(19.6)	0	7(13.7)	4(7.8)	28(54.9)	2(3.9)	51(100)	16.882* (.005)
	여성	6(11.5)	10(19.2)	12(23.1)	6(11.5)	18(34.6)	0	52(100)	
	합계	16(15.5)	10(9.7)	19(18.4)	10(9.7)	46(44.7)	2(1.9)	103(100)	
연 령	20대	6(18.2)	4(12.1)	9(27.3)	4(12.1)	10(30.3)	0	33(100)	44.582* (.001)
	30대	8(26.7)	2(6.7)	6(20.0)	4(13.3)	10(33.3)	0	30(100)	
	40대	2(11.1)	4(22.2)	4(22.2)	2(11.1)	6(33.3)	0	18(100)	
	50대	0	0	0	0	14(87.5)	2(12.5)	16(100)	
	60대	0	0	0	0	6(100)	0	6(100)	
	합계	16(15.5)	10(9.7)	19(18.4)	10(9.7)	46(44.7)	2(1.9)	103(100)	
학 력	고졸	0	4(20.0)	4(20.0)	0	10(50.0)	2(10.0)	20(100)	26.313* (.003)
	대졸	8(15.7)	2(3.9)	13(25.5)	8(15.7)	20(39.2)	0	51(100)	

	대학원졸	8(25.0)	4(12.5)	2(6.3)	2(6.3)	16(50.0)	0	32(100)	
	합계	16(15.5)	10(9.7)	19(18.4)	10(9.7)	46(44.7)	2(1.9)	103(100)	
최 종 전 공	예체능	8(22.2)	2(5.6)	6(16.7)	2(5.6)	18(50.0)	0	36(100)	
	인문	0	6(50.0)	2(16.7)	2(16.7)	2(16.7)	0	12(100)	
	경상	4(22.2)	0	4(22.2)	2(11.1)	6(33.3)	2(11.1)	18(100)	55.190*
	이공	0	0	3(50.0)	0	2(40.0)	0	5(100)	(.000)
	법학	0	0	0	0	4(100)	0	4(100)	
	기타	2(100)	0	0	0	0	0	2(100)	
	합계	14(18.2)	8(10.4)	15(19.5)	6(7.8)	32(41.6)	2(2.6)	77(100)	
근 무 경 력	1년미만	0	4(20.0)	8(40.0)	2(10.0)	6(30.0)	0	20(100)	
	1년이상~ 3년미만	6(25.0)	2(8.3)	4(16.7)	2(8.3)	10(41.7)	0	24(100)	
	3년이상~ 5년미만	6(66.7)	0	1(11.1)	0	2(22.2)	0	9(100)	
	5년이상~ 10년미만	4(22.2)	2(11.1)	4(22.2)	2(11.1)	6(33.3)	0	18(100)	62.474*
	10년이상~ 15년미만	0	0	0	4(40.0)	6(60.0)	0	10(100)	(.000)
	15년이상	0	2(9.1)	2(9.1)	0	16(72.7)	2(9.1)	22(100)	
	합계	16(15.5)	10(9.7)	19(18.4)	10(9.7)	46(44.7)	2(1.9)	103(100)	
	근 무 형 태	정규직	6(9.8)	8(13.1)	7(11.5)	2(3.3)	36(59.0)	2(3.3)	61(100)
계약직		8(25.0)	2(6.3)	12(37.5)	6(18.8)	4(12.5)	0	32(100)	34.871*
프리랜서		2(33.3)	0	0	2(33.3)	2(33.3)	0	6(100)	(.000)
합계		16(16.2)	10(10.1)	19(19.2)	10(10.1)	42(42.4)	2(2.0)	99(100)	

*** P<.05

③ 직업 만족 요소 항목 통계 분석

<표 63>은 직업에 대한 만족 요소를 분석한 결과이다. 응답자 중 여성의 36%(18명) 근무환경을 꼽았고 정서적 안정감이 20%(10명)로 뒤를 잇고 있다. 남성은 51%(26명)가 목표성취로 가장 많이 선정하였으며 두 번째로 23.5%(12명)가 직업 만족 요소로 근무환경을 이야기 하였다.

20대의 30.3%(10명)도 목표성취로 인해 직업을 만족하고 있다고 하였으며, 정서적 안정감이 27.3%(9명), 근무환경이 24.2%(8명)로 만족하고 있다고 하였다. 30대는 목표성취와 근무환경에 각각 33.3%(10명)가 가장 만족한다고 하였으며, 40대는 62.5%가 목표성취를, 25%(4명)가 인정을, 12.5%(2명)가 근무환경을 만족요소로 뽑았다. 50대는 50%(8명)이 근무환경을 선택하였고 목표성취에 25%(4명)가 선택하였다. 연령이 가장 높은 집단인 60대의 그룹에서는 66.7%(4명)가 인정을 선택하였다. 나머지 33.3%(2명)는 근무환경이라고 응답하였다.

응답자가 예체능 전공자일 경우, 33.3%가 근무 환경을 선택하였고 27.8%는 인정이라고 대답하였다. 다른 전공 집단에서는 선택되지 않았던 '없음'에 유일하게 예체능 전공집단 소속의 16.7%(6명)가 선택하였다. 한편 인문 전공집단은 '정서적 안정감'과 '인정'에 각각 33.3%(4명)가 나타났으며, 근무환경과 목표성취에는 16.7%(4명)로 집계되었다. 경상계열 역시 근무환경(22.2%,4명) 보다 목표성취(66.7%,12명)를 더 많은 인원이 선택한 것으로 나타났다. 이공계열은 정서적 안정감에 60%(3명)가 목표성취에 40%(2명)이 선택하면서 정서적 안정감을 목표성취보다 만족하고 있다고 대답하였다. 반면 법학과 기타전공자들은 모두 목표성취로 답을 하였다.

근무경력 기준으로 직업 만족 요소를 분석해보면 전체적으로 선택이 고르게 퍼져있으며, 특히 목표성취에 33.7%, 근무환경 29.7%, 인정이 13.9%, 정서적 안정감 10.9%, 없음 9.9%, 소속감 2.0%로 최종전공 전체의 직업에 대한 만족

요소가 동일한 순서로 나타나고 있음을 알 수 있다. 다른 것들이 있다면 근무 경력 5년 이상~10년 미만의 집단 중 11.1%가 소속감을 선택하였다는 사실이 두드러져 보인다.

연봉에서는 근무환경에 대해 3500이상~4500미만이 37.5%로 다른 집단들보다 선택이 많았으며, 정서적 안정감에서는 2500이상~3500미만의 집단이 38.5%로 다른 집단들 보다 많이 선택하였다. 소속감의 요소는 연봉 1500이상~ 2500미만의 그룹만이 12.5%(2명)가 선택하였고 ‘인정’에서는 3500이상~4500미만과 4500이상의 집단이 동일하게 25.5%가 선택하였다. 직업 만족 요소에서 가장 많은 선택을 한 ‘목표성취’에 대한 분석 결과 42.5%가 선택 한 2500이상~3500미만의 집단이 연봉 4500이상의 집단보다 직업에서 목표성취에 대한 요소를 만족하고 있다는 결과가 나타났다.

<표 63> 직업 만족 요소 N(%)

구분	근무환경	정서적 안정감	소속감	인정	목표성취	없음	전체	x ² (p)	
성 별	남성	12(23.5)	1(2.0)	0	10(19.6)	26(51.0)	2(3.9)	51(100.0)	26.257 * (.000)
	여성	18(36.0)	10(20.0)	2(4.0)	4(8.0)	8(16.0)	8(16.0)	50(100.0)	
	합계	30(29.7)	11(10.9)	2(2.0)	14(13.9)	34(33.7)	10(9.9)	101(100.0)	
연 령	20대	8(24.2)	9(27.3)	0	2(6.1)	10(30.3)	4(12.1)	33(100.0)	47.141 * (.001)
	30대	10(33.3)	2(6.7)	2(6.7)	2(6.7)	10(33.3)	4(13.3)	30(100.0)	
	40대	2(12.5)	0	0	4(25.0)	10(62.5)	0	16(100.0)	
	50대	8(50.0)	0	0	2(12.5)	4(24.0)	2(12.5)	16(100.0)	
	60대	2(33.3)	0	0	4(66.7)	0	0	6(100.0)	
합계	30(29.7)	11(10.9)	2(2.0)	14(13.9)	34(33.7)	10(9.9)	101(100.0)		
최 종 진	예체능	12(33.3)	2(5.6)	0	10(27.8)	6(16.7)	6(16.7)	36(100.0)	49.417 * (.000)
	인문	2(16.7)	4(33.3)	0	4(33.3)	2(16.7)	0	12(100.0)	
	경상	4(22.2)	2(11.1)	0	0	12(66.7)	0	18(100.0)	

공	이공	0	3(60.0)	0	0	2(40.0)	0	5(100.0)		
	법학	0	0	0	0	4(100.0)	0	4(100.0)		
	기타	0	0	0	0	2(100.0)	0	2(100.0)		
	합계	18(23.4)	11(14.3)	0	14(18.2)	28(36.4)	6(7.8)	77(100.0)		
근 무 경 력	1년미만	6(30.0)	6(30.0)	0	0	4(20.0)	4(20.0)	20(100.0)		
	1년이상~ 3년미만	4(16.7)	4(16.7)	0	2(8.3)	10(41.7)	4(16.7)	24(100.0)		
	3년이상~ 5년미만	4(44.4)	1(11.1)	0	0	4(44.4)	0	9(100.0)	42.302	
	5년이상~ 10년미만	4(22.2)	0	2(11.1)	4(22.2)	8(44.4)	0	18(100.0)	*	
	10년이상~ 15년미만	2(20.0)	0	0	2(20.0)	4(40.0)	2(20.0)	10(100.0)	(.003)	
	15년이상	10(50.0)	0	0	6(30.0)	4(20.0)	0	20(100.0)		
	합계	30(29.7)	11(10.9)	2(2.0)	14(13.9)	34(33.7)	10(9.9)	101(100.0)		
	연 봉	1500미만	8(36.4)	4(18.2)	0	0	6(27.3)	4(18.2)	22(100.0)	
		1500이상~ 2500미만	4(25.0)	2(12.5)	2(12.5)	2(12.5)	4(25.0)	2(12.5)	16(100.0)	
2500이상~ 3500미만		2(15.4)	5(38.5)	0	0	6(46.2)	0	13(100.0)	43.148	
3500이상~ 4500미만		6(37.5)	0	0	4(25.0)	6(37.5)	0	16(100.0)	*	
4500이상		10(31.3)	0	0	8(25.0)	12(37.5)	2(6.3)	32(100.0)	(.002)	
합계		30(30.3)	11(11.1)	2(2.0)	14(14.1)	34(34.3)	8(8.1)	99(100.0)		

*** P<.05

④ 직업 선택시 필요 요소 항목 통계 분석

문화공연예술 산업에서 근무하면서 필요한 요소들에 대해 성별, 연령, 학력, 근무경력, 연봉에 따라 각 집단별로 유의한 차이가 있음이 나타났다.

성별 기준, 전체적으로 가장 많은 선택을 한 열정 부분에서 남성 52.9%, 여성 34.5%가 선택하면서 여성보다 남성이 직업에서 열정이 가장 필요하다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 반면 ‘유대’에 대한 결과를 보면 여성이 25.9%, 남성은 3.9%를 보이며 여성이 남성보다 직업에서 직장 동료들과의 유대 관계에 더 신경을 쓰고 있음을 예상할 수 있다.

연령에서도 전체적으로 열정에 대해서는 43.7%가 선택하였으며, 각 집단별 열정에 대해 분석해보면 20대 51.5%, 30대 13.3%, 40대 44.4%, 50대 62.5%, 60대는 100%가 선택하였다. 열정에 대해 가장 다른 집단들에 비해 가장 낮은 선택을 보였던 30대의 경우 열정보다는 창의성(33.3%)이 더 필요하다는 의견을 보이고 있다. 따라서 문화공연예술과 관련된 직업에서 가장 필요한 것은 60대와 50대, 40대, 20대에서는 ‘열정’이라고 하였으며 30대는 ‘창의성’으로 뽑았다.

<표 64>에서 근무경력 부분을 보면 경력에 많아질수록 경력이 적은 집단보다 직업에서 필요한 요소로 ‘열정’이 많이 선택되었다는 사실을 알 수 있다. 근무 경력이 가장 적은 1년 미만의 집단에서는 열정(30%)보다도 ‘유대’(50%)를 더 많이 선택하였다는 것을 볼 수 있는데 경력이 많은 집단에서는 선택을 하지 경우도 있었다.

경력이 가장 많은 집단은 열정 이후에 지식을 선택하였고, 가장 경력이 적은 집단에서는 ‘지식’에 대한 값이 나타나지 않았다. 이는 경력이 많을수록 경력이 적은 집단보다 직업에서 가장 필요한 요소를 열정이라고 생각하고 있으며 열정 다음으로 지식이라고 선택하였다.

<표 64> 직업 필요 요소

		N(%)						
	구분	소질	유대	열정	지식	창의성	전체	χ^2 (p)
성 별	남성	4(7.8)	2(3.9)	27(52.9)	10(19.6)	8(15.7)	51(100.0)	13.411
	여성	8(15.4)	14(26.9)	18(34.6)	6(11.5)	6(11.5)	52(100.0)	*
	합계	12(11.7)	16(15.5)	45(43.7)	16(15.5)	14(13.6)	103(100.0)	(.009)
연 령	20대	4(12.1)	8(24.2)	17(51.5)	2(6.1)	2(6.1)	33(100.0)	43.923 *
	30대	6(20.0)	4(13.3)	4(13.3)	6(20.0)	10(33.3)	30(100.0)	
	40대	2(11.1)	4(22.2)	8(44.4)	2(11.1)	2(11.1)	18(100.0)	
	50대	0	0	10(62.5)	6(37.5)	0	16(100.0)	
	60대	0	0	6(100.0)	0	0	6(100.0)	
	합계	12(11.7)	16(15.5)	45(43.7)	16(15.5)	14(13.6)	103(100.0)	
학 력	고졸	2(10.0)	0	10(50.0)	6(20.0)	2(10.0)	20(100.0)	39.416 *
	대졸	6(11.8)	12(23.5)	23(45.1)	6(11.8)	4(7.8)	51(100.0)	
	대학원졸	4(12.5)	4(12.5)	12(37.5)	4(12.5)	8(25.0)	32(100.0)	
	합계	12(11.7)	16(15.5)	45(43.7)	16(15.5)	14(13.6)	103(100.0)	
근 무 경 력	1년미만	2(10.0)	10(50.0)	6(30.0)	0	2(10.0)	20(100.0)	42.302 *
	1년이상~3년미만	4(16.7)	2(8.3)	8(33.3)	4(16.7)	6(25.0)	24(100.0)	
	3년이상~5년미만	2(22.2)	0	3(33.3)	2(22.2)	2(22.2)	9(100.0)	
	5년이상~10년미만	2(11.1)	4(22.2)	8(44.4)	2(11.1)	2(11.1)	18(100.0)	
	10년이상~15년미만	2(20.0)	0	6(60.0)	2(20.0)	0	10(100.0)	
	15년이상	0	0	14(63.6)	6(27.3)	2(9.1)	22(100.0)	
합계	12(11.7)	16(15.5)	45(43.7)	16(15.5)	14(13.6)	103(100.0)		
연 봉	1500미만	2(9.1)	6(27.3)	10(45.5)	0	4(18.2)	22(100.0)	59.458 *
	1500이상~2500미만	2(12.5)	6(37.5)	0	8(50.0)	0	16(100.0)	
	2500이상~3500미만	4(30.8)	0	5(38.5)	0	4(30.8)	13(100.0)	
	3500이상~4500미만	2(12.5)	4(25.0)	10(62.5)	0	0	16(100.0)	
	4500이상	2(5.9)	0	20(58.8)	8(23.5)	4(11.8)	34(100.0)	
합계	12(11.9)	16(15.8)	45(44.6)	16(15.8)	12(11.9)	101(100.0)		

*** P<.05

3) 직업과 음악의 관계 항목 통계 분석

① 음악적 지식 분석

‘음악적 지식이 업무와 관련 있는가’에 대한 질문에 남성이 여성보다, 20~30대보다 50~60대가 업무와 음악적 지식에 대한 상관성에 긍정적인 답변이 있음을 <표 65>를 통해 확인할 수 있다. 또한 근무경력이 많은 집단이 근무경력이 적은 집단보다 업무와 음악적 지식에 대해 상관성이 있다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 연봉에서도 연봉 4500이상의 집단이 연봉 1500미만의 집단보다 음악적 지식이 업무에 대한 영향력에서도 긍정적으로 생각하고 있다고 예상할 수 있다.

따라서 연봉과 근무경력 적고 낮은 연령의 여성보다 높은 연봉을 받는 근무경력이 길고 높은 연령의 남성에게서 음악적 지식이 본인의 업무 처리에 긍정적인 의견을 가지고 있음을 추측할 수 있다.

<표 65> 업무와 음악적 지식의 연관성

	구분	N	M	SD	df	t	sig
성 별	남성	51	2.3922	1.21784	101	-3.921	.000
	여성	52	3.3462	1.25064			
	합계	103	2.8738	1.31864			
	구분	N	M	SD	df	f	sig
연 령	20대	33	3.2727	1.20605	집단간=4	2.865	.027
	30대	30	3.1333	1.43198			
	40대	18	2.4444	1.19913	집단내=98		
	50대	16	2.2500	1.12546			
	60대	6	2.3333	1.36626	합계=102		
	합계	103	2.8738	1.31864			

근 무 경 력	1년미만	20	3.2000	1.36111			
	1년이상~3년미만	24	3.6667	1.04950	집단간=5		
	3년이상~5년미만	9	2.8889	1.36423			
	5년이상~10년미만	18	2.4444	1.19913	집단내=97	4.077	.002
	10년이상~15년미만	10	2.2000	1.03280			
	15년이상	22	2.3636	1.32900	합계=102		
합계		103	2.8738	1.31864			
연 봉	1500미만	22	3.0909	1.26901	집단간=4		
	1500이상~2500미만	16	3.6250	1.36015			
	2500이상~3500미만	13	3.3846	1.12090	집단내=96	4.364	.003
	3500이상~4500미만	16	2.2500	1.12546			
	4500이상	34	2.4118	1.25813	합계=100		
	합계		101	2.8515	1.32201		

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

② 음악 전공자 지원 시 업무 상관 정도

본인의 업무에 음악전공자가 지원한다면 다른 전공자에 비해 업무의 능률 및 효율성이 높은가에 대한 질문에 10년이상~15년 미만의 집단이 1년 이상~3년 미만보다 긍정적인 결과가 나왔다.

연봉에서는 3500이상~4500미만의 집단이 연봉 1500이상~2500미만보다 음악 전공자와 본인의 업무와의 관계에 대해 긍정적인 반응을 보이고 있음을 알 수 있다. 자세한 사항은 <표 66>에서 확인 할 수 있다.

<표 66> 음악 전공자 지원 시 업무 상관 정도

	구분	N	M	SD	df	f	sig
근 무 경 력	1년미만	20	3.2000	1.28145			
	1년이상~3년미만	24	3.7500	1.11316			
	3년이상~5년미만	9	3.0000	1.50000	집단간=5		
	5년이상~10년미만	18	2.2222	1.16597	집단내=97	5.407	.000
	10년이상~15년미만	10	2.0000	1.15470	합계=102		
	15년이상	22	3.5455	1.26217			
	합계	103	3.0971	1.35411			
연 봉	1500미만	22	2.9091	1.26901			
	1500이상~2500미만	16	3.7500	1.43759	집단간=4		
	2500이상~3500미만	13	3.3077	1.31559	집단내=96	2.876	.027
	3500이상~4500미만	16	2.2500	1.12546	합계=100		
	4500이상	34	3.1765	1.35893			
	합계	101	3.0792	1.36149			

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

③ 음악 관심도 증가

문화공연예술 산업에서 일하면서 15년 이상 일을 한 집단과 10년 이상~15년 미만 집단이 1년 미만의 경력 집단보다 음악에 대한 관심이 높아졌다고 대답하였다. 근무경력에 따라 음악에 대한 관심도 증가에 대해서는 유의한 차이가 있으나 1년 미만의 집단이 3년 이상~5년 미만의 집단보다 음악에 대한 관심도가 증가했다는 결과가 나오면서 근무경력에 따라 음악에 관심도가 증가한다고 보기에 다소 어려움이 있을 것으로 예상된다.

한편 1500미만의 연봉자 집단이 4500이상의 연봉자 집단보다 음악 관심도

에 대한 증가가 높다는 결과가 도출되었다. 4500이상의 집단은 1500이상~2500미만의 집단보다는 음악에 대한 관심도가 증가했다고 대답하면서 연봉 또한 각 집단별로 결과에 대한 유의한 차이는 나타나고 있으나 연봉이 높을수록 음악에 대한 관심도가 증가한다는 결과를 도출하기에는 어려움이 있다고 판단한다. 이는 <표 67>을 보고 확인할 수 있다.

<표 67> 음악 관심도 증가

	구분	N	M	SD	df	f	sig
근 무 경 력	1년미만	20	2.0000	.79472			
	1년이상~3년미만	24	1.8333	.38069	집단간=5		
	3년이상~5년미만	9	2.7778	1.71594			
	5년이상~10년미만	18	2.0000	.97014	집단내=97	2.520	.034
	10년이상~15년미만	10	1.8000	.42164			
	15년이상	22	1.7273	.45584	합계=102		
	합계	103	1.9515	.82103			
연 봉	1500미만	22	1.6364	.49237			
	1500이상~2500미만	16	2.3750	1.36015	집단간=4		
	2500이상~3500미만	13	2.2308	.83205			
	3500이상~4500미만	16	2.0000	.89443	집단내=96	2.575	.042
	4500이상	34	1.8235	.52052	합계=100		
	합계	101	1.9505	.82917			

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

4) 직업과 고등학교 음악교육의 관계 항목 통계분석

① 고등학교 음악 교육 만족도

문화공연예술 종사자들의 학창시절에 교육 받았던 고등학교 음악 수업 만족도에 대한 질문에 <표 68>과 같이 연령에서 선택에 대해 유의한 차이를 보이고 있다. 60대가 20대보다 고등학교 음악교육 만족도가 높은 것으로 나타났다. 결과적으로 고등학교 음악교육에 대한 만족도가 높은 순서대로 연령에 따라 60대 > 50대 > 30대 > 20대 > 40대 등호로 표시할 수 있다. 즉, 연령이 높을수록 고등학교 음악 수업에 대한 만족도가 낮은 연령에 비해 높다는 것을 추측할 수 있다.

<표 68> 고등학교 음악교육 만족도

구분	N	M	SD	df	f	sig
연령	20대	33	2.9394	.74747	집단간=4 집단내=98 합계=102	4.231 .003
	30대	30	2.8667	.73030		
	40대	18	3.2222	.64676		
	50대	16	2.5000	.73030		
	60대	6	2.0000	.89443		
합계	103	2.8447	.77658			

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

② 고등학교 음악 수업 중요도 항목 분석 결과

고등학교 음악 수업 중요도에 대한 항목은 연령, 학력, 최종전공, 근무경력, 근무형태, 연봉에 따른 유의한 차이가 나타나지 않고 있다는 통계상의 수치가 나타났다. 때문에 고등학교 음악 수업 중요도에 대한 항목 분석은 유의한 의미가 있기에 어려움이 있다고 판단할 수 있다.

③ 정규수업 외 음악 교육활동

유년 시절 학교의 음악 수업 이외, 외부에서의 음악 경험에 있어 <표 69>를 보면 대졸집단이 고졸집단보다 많은 경험이 있음을 알 수 있었으며 법학전공, 기타전공> 예체능 전공> 경상전공> 인문전공> 이공전공의 순으로 음악교육의 경험이 많다는 사실을 도출할 수 있다.

<표 69> 정규수업 외 음악교육 활동 경험

	구분	N	M	SD	df	f	sig	
학력	고졸	20	1.7000	.47016	집단간=2	3.110	.049	
	대졸	51	1.3725	.56430				
	대학원졸	32	1.3750	.49187	집단내=100			
	합계	103	1.4369	.53633	합계=102			
최종 전공	예체능	36	1.2778	.45426	집단간=5	6.695	.000	
	인문	12	1.6667	.49237				
	경상	18	1.4444	.51131				
	이공	5	2.4000	.54772				집단내=71
	법학	4	1.0000	.00000				합계=76
	기타	2	1.0000	.00000				
	합계	77	1.4286	.54841				

*** P<.05

** M값이 낮을수록 만족도가 높음.

④ 적절한 고등학교 음악 수업 시간

응답자들이 생각하는 고등학교 음악 수업의 적절한 시간은 성별, 연령, 학력, 최종전공, 근무경력, 연봉 모두 '주 2시간'에 가장 많이 투표하였다. <표 70>에서는 적절한 고등학교 음악 수업 시간에 대한 각 집단 별 선택에 대한 수치를 표로 정리하여 보여주고 있다. 기준에 상관없이 전체적으로 거의 대부분 '주 2시간'이 다른 시간들에 비해 많았으나 세부적으로 분석해 보면 기준별로 고등학교 음악 수업의 적절한 시간에 대해 의견 차이가 있음을 알 수 있다. 특히 연령 기준에서 60대의 경우 주 2시간은 33.3%만 선택했으며, 나머지

56.7%는 주 4시간 이상을 선택하면서 타 기준들에서 나타난 의견들과는 다르다는 사실을 보여주고 있다.

<표 70> 적절한 고등학교 음악 수업 시간

							N(%)	
구분		주1시간	주2시간	주3시간	주4시간 이상	전체	χ^2 (p)	
성별	남성	6(11.8)	31(60.8)	6(11.8)	8(15.7)	51(100.0)	7.866* (.048)	
	여성	2(3.8)	30(57.7)	16(30.8)	4(7.7)	52(100.0)		
	합계	8(7.8)	61(59.2)	22(21.4)	12(11.7)	103(100.0)		
연령	20대	0	17(51.5)	16(48.5)	0	33(100.0)	59.587* (.000)	
	30대	2(6.7)	22(73.3)	0	6(20.0)	30(100.0)		
	40대	2(11.1)	8(44.4)	6(33.3)	2(11.1)	18(100.0)		
	50대	4(25.0)	12(75.0)	0	0	16(100.0)		
	60대	0	2(33.3)	0	4(66.7)	6(100.0)		
	합계	8(7.8)	61(59.2)	22(21.4)	12(11.7)	103(100.0)		
학력	고졸	4(20.0)	14(70.0)	2(10.0)	0	20(100.0)	18.045* (.006)	
	대졸	2(3.9)	29(56.9)	16(31.4)	4(7.8)	51(100.0)		
	대학원졸	2(6.3)	18(56.3)	4(12.5)	8(25.0)	32(100.0)		
	합계	8(7.8)	61(59.2)	22(21.4)	12(11.7)	103(100.0)		
최종 전공	예체능	2(5.6)	20(55.6)	12(33.3)	2(5.6)	36(100.0)	36.505* (.001)	
	인문	0	8(66.7)	4(33.3)	0	12(100.0)		
	경상	4(22.2)	8(44.4)	2(11.1)	4(22.2)	18(100.0)		
	이공	0	5(100.0)	0	0	5(100.0)		
	법학	0	2(50.0)	2(50.0)	0	4(100.0)		
	기타	0	0	0	2(100.0)	2(100.0)		
	합계	6(7.8)	43(55.8)	20(26.0)	8(10.4)	77(100.0)		

근무 경력	1년미만	0	10(50.0)	10(50.0)	0	20(100)	34.513* (.003)
	1년이상~3년미만	0	18(75.0)	6(25.0)	0	24(100.0)	
	3년이상~5년미만	0	5(55.6)	2(22.2)	2(22.2)	9(100.0)	
	5년이상~10년미만	4(22.2)	8(44.4)	2(11.1)	4(22.2)	18(100.0)	
	10년이상~15년미만	2(20.0)	6(60.0)	0	2(20.0)	10(100.0)	
	15년이상	2(9.1)	14(63.6)	2(9.1)	4(18.2)	22(100.0)	
합계		8(7.8)	61(59.2)	22(21.4)	12(11.7)	103(100.0)	
연봉	1500미만	0	12(54.5)	10(45.5)	0	22(100.0)	32.700* (.001)
	1500이상~2500미만	0	10(62.5)	6(37.5)	0	16(100.0)	
	2500이상~3500미만	2(15.4)	9(69.2)	0	2(15.4)	13(100.0)	
	3500이상~4500미만	0	10(62.5)	4(25.0)	2(12.5)	16(100.0)	
	4500이상	6(17.6)	18(52.9)	2(5.9)	8(23.5)	34(100.0)	
	합계		8(7.9)	59(58.4)	22(21.8)	12(11.9)	

*** P<.05

5) 항목별 통계 분석 결과 요약

본 설문지의 응답자의 성별에 따라 문화공연예술 산업에서 남성이 여성보다 직업과 업무에 대한 만족도 및 자율권과 결정권이 높은 것으로 나타났다. 보수 만족도와 포상 및 승진 만족도에서도 남성이 여성보다 높은 만족도를 보이고 있다. 전반적으로 직업과 관련된 문항에 대해서는 남성이 여성보다 만족도가 높다는 사실을 알 수 있는데 반면 능력 개발 프로그램 참여 의사와 연봉에 따른 타 업종으로의 이직 의사는 여성이 남성보다 높은 것으로 나타났다. 문화공연예술 산업에 대한 실무자의 인식의 차이는 성별에 따라 다를 수 있다는 사실은 직업 만족 요소에서도 나타났다. 남성의 경우, 목표성취가 응답자의

51%를 차지하였으나 여성은 16%만 선택하였다. 응답자 중 여성 집단은 목표성취보다 근무환경(36%)에 더 높은 응답을 하였다. 이를 통해 문화공연예술 분야의 직업을 통해 남성이 여성보다 업무와 보수만족을 하고 있으며 목표성취와 근무환경, 인정에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 반대로 문화공연예술 산업에 종사하는 여성은 직업의 근무환경과 정서적 안정감이 목표성취와 인정 보다 만족에 대한 인식이 높았다. 직업에 대한 만족도와 보수 및 포상과 관련하여 남성보다 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 즉, 본 연구의 분석 결과에 따라 문화공연예술 산업 분야에서는 암묵적으로 성별에 따른 차별이 존재하는 것으로 추측 할 수 있다.

문화공연예술 산업 역시 연령, 근무경력, 연봉이 높은 집단이 낮은 집단보다 직업과 업무, 자율 및 결정권, 포상 및 승진에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 업무의 중요도, 직업 추천에 대한 인식 또한 높은 것으로 나타났다.

반면 학력과 근무형태에 따른 결과는 다른 기준들의 결과와는 다르게 나타났다. 우선 학력이 높을수록 업무에 대한 만족도와 직업 추천에 대해서 높을 것이라고 예상했으나 예상과는 반대의 결과가 나타났다. 근무형태 역시 정규직 집단이 다른 집단보다 직업, 업무, 포상 및 승진에 높은 만족도를 보일 것이라 예상했으나 프리랜서 집단이 정규직 집단보다 높게 나타났다. 자율 및 결정권 역시 프리랜서 집단이 정규직 집단보다 높았으며 직업 추천도 대학원 졸업 집단보다 고졸 집단이 더 높은 것으로 나타났다. 결국 고졸 집단이 직업과 업무와 관련된 만족도가 높으나 능력개발 프로그램 참여 의사에 대해서는 대학원 졸업자가 고졸자 보다 높게 측정되면서 문화공연예술 산업의 전문 인력은 학력과 근무형태에 따른 차별은 성별에 따른 차별보다 낮다고 추측할 수 있다.

본 연구의 결과를 통해 조사에 참여한 문화공연예술 전문가들은 사회경험을 통해 본 직무에 접근할 수 있었으며 학교를 통해서도 문화공연예술 직업군에

접근하기 힘들다는 결론을 낼 수 있다. 다른 한편으로는 문화공연예술 전문가들이 사회경험을 통한 정보 습득이었기 때문에 만약 학교에서 문화공연예술과 관련된 직업 및 업무 내용이 수업시간을 통해 학생들에게 충분히 제공되고 경험할 수 있게 된다면 문화공연예술에 대한 양질의 전문가 양성이 가능하다는 결론을 예상할 수 있다.

결론적으로 학력과 근무형태에 상관없이 관심과 흥미를 고려한 열정을 지닌 남성에게 문화공연예술 산업 분야의 전문 인력으로 입성하여 성장할 수 있도록 추천할 수 있다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 문화공연예술 산업에 종사하는 인력들을 대상(N=103)으로 개인적 특성과 직업, 업무에 대한 특성을 살펴보았다. 이들이 문화공연예술 산업분야의 직업을 결정하는 과정과 이 분야에 종사하면서 업무와 음악 관계에 대한 인식을 조사하여 음악을 공부하는 학생들의 진로탐색에 도움이 되고자 함에 따라 본 연구를 통해 얻은 결론을 정리하면 다음과 같다.

첫 번째, 문화공연예술 산업의 전문 인력들은 경제적인 요소보다 자기개발 요소를 중요하게 인식하고 있다. 문화공연예술 종사자들의 특성으로 직업과 업무에 만족도가 매우 높으나 보수, 포상과 승진에 대한 만족도는 낮게 측정되었다. 이는 문화공연예술 산업의 전문가들이 경제적인 이익보다는 자신의 흥미와 관심을 고려하여 직업을 선택했다는 의미이며 업무를 통한 자신의 목표성취가 높음에 따라 직업과 업무에 대한 만족도가 매우 긍정으로 나타나게 된 것이다.

두 번째, 음악교육에 대한 만족도가 높아진다면 문화공연예술 산업의 업무와의 연계성이 높아질 것이다. 문화공연예술 전문 인력들이 음악교육에 대한 중요성은 인식하고 있으나 본인이 받았던 음악 수업의 만족도에 대한 인식은 모르겠다는 답변이 50%였다. 본인의 업무와 음악적 관계에 대해서는 긍정적인 답변과 부정적인 답변의 수치가 큰 차이가 나지 않았으며 이는 ‘답변하기 어렵다’로 해석하였다. 이는 음악교육에 대해 만족도가 높아진다면 문화공연예술 전문 인력들의 업무와 음악적 지식의 관계에 대해서도 보다 긍정적으로 변화할 것이다.

세 번째, 문화공연예술 산업에 대한 직업 및 업무를 학교에서 경험한다면

문화공연예술 전문 인력에 대한 접근에 많은 영향을 끼칠 것이다. 응답자의 44.7%가 사회경험을 통해 문화공연예술 전문 인력이라는 직업에 대한 정보를 습득했다는 사실을 알게 되었다. 반면 ‘학교’라는 요소도 있었으나 응답자 중 단 한명도 선택하지 않으면서 지금까지 문화공연예술 산업과 관련된 직업군에 대한 정보는 학교를 통해서 접근하기 어려웠다는 사실을 추측할 수 있다. 이는 사회경험이 아닌 학교를 통해 먼저 경험할 수 있다면 다른 결과가 나타났을 수 있을 것이다.

2. 제언

연구를 통해 정리된 결론을 바탕으로 후속연구에 대한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫 번째, 본 연구는 문화공연예술 실무자들을 대상으로 초점을 두었다. 후속 연구에서는 문화공연예술 산업의 종사자들과 일반 직장인들의 직업과 업무에 대한 특성과 음악교육에 대한 인식을 비교하여 문화공연예술 산업과 음악의 연관성에 대해 정확한 결과를 얻을 수 있을 것이다.

두 번째, 문화공연예술에 대한 정보를 학생들에게 제공할 수 있는 현직 음악 교사들의 문화공연예술 산업에 대한 인식을 파악할 수 있는 연구가 이루어질 수 있다.

세 번째, 본 연구의 결론은 문화공연예술 산업 실무자들의 인식을 조사한 것으로 실질적으로 어떤 방법으로 음악의 교육과 연관 지어야 할지에 대해서는 제시하지 못하고 있다. 따라서 문화공연예술 산업의 업무와 관련된 내용을 고등학교 음악 진로교육과 연계한 학습 방안 혹은 프로그램 개발 연구가 후속 연구로 진행되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 단행본

- 김평수·윤홍근·장규수(2012). 문화콘텐츠산업론 2012년 개정판. 서울: 커뮤니케이션북스(주).
- 송희영·박선미(2009). 공연예술 축제기획. 서울: 민속원.
- 스티븐 랭글리·데이비드 M. 콘트 (2011). 극장경영 공연예술의 제작과 유통. 서울: 커뮤니케이션북스(주).
- 이규식·이선형(2007). 공연예술. 대전: 도서출판 글누리.
- 이인권(2009). 21세기 문화 창의력의 시대 예술의 공연 매니지먼트 이론과 실기를 통합한 공연예술 가이드. 서울: 도서출판 어드북스.
- 전성환(2007). 공연 기획자를 위한 확실한 현장 실무 지침서 공연기획. 서울: 예영커뮤니케이션.

2. 학위논문

- 김보라(2011). 신입 공연예술 기획인력의 조직사회화 과정에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교대학원 일반대학원.
- 김성주(2012). 전통음악분야 공연예술단체 기획경영인력의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구-소규모 민간공연예술단체를 중심으로-. 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원.
- 김지우(2012). 문화예술분야 공공기관 예술경영 인력 현황 연구 : 공공 문화예술지원기관을 중심으로. 학위논문(예술전문사), 한국예술종합학교 예술전문사과정.

- 노수진(2009). 문화전문인력의 교육현황과 문제점 및 대안에 관한 연구-문화 예술, 관광분야를 중심으로-. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 문희천(2011). 음악산업과 디지털 기술의 융합에 따른 시장 환경 변화 연구_융합에 의한 문제점을 중심으로. 석사학위논문, 단국대학교 경영대학원.
- 박경배(2013). 공연예술 관련 직무향상을 위한 전문교육의 필요성에 관한 연구 : 공연음향 감독의 전문성 향상 방안을 중심으로. 석사학위논문, 중앙대학교 산업창업경영대학원.
- 박지혜 (2012). 우리나라의 전통예술 관련학과(국악) 교육과정 실태와 설문조사를 통한 운영방안 개선 연구_ 4년제 대학교를 중심으로. 석사학위논문, 단국대학교 경영대학원.
- 신지은(2014). 서울, 경기 지역 예술 중, 고등학교 전문음악교육에 대한 교사 인식 조사. 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원.
- 이나영(2011). 음악전공자의 직무역량 개발을 위한 교육과정 지향방안에 대한 연구-음악과 다른 학문과의 융합을 통한 고찰-. 석사학위논문, 계명대학교 교육대학원.
- 이보아라(2012). 관현악 전공 학생들의 교육과정에 관한 인식조사 및 전공 교육과정 비교-서울 소재 음악대학을 중심으로-. 석사학위논문, 성신여자대학교 교육대학원.
- 이영하(2011). 기획적 음악 인력 양성을 위한 음악대학 교육과정 개선방안 연구. 석사학위논문, 충남대학교 교육대학원
- 이호섭(2011). 문화예술과 콘텐츠산업의 연계에서 문화예술 종사자들의 인식과 역할에 관한 조사연구. 석사학위논문, 경희대학교 경영대학원.
- 정주영(2013). 대학 교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석. 박사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 조수희(2011). 고등학교 음악수업을 위한 ‘음악 산업’ 내용 구성 및 지도 방안.

석사학위논문, 한국교원대학교 교육대학원.

한주연(2011). 문화생산의 관점에서 바라본 서양고전음악 전공자들의 변화에 대한 연구. 석사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.

3. 연구보고서 및 정부 간행물

교육과학기술부(2009). 고시 제 2009-41호에 따른 중학교 교육과정 해설 총론.

교육과학기술부(2011). 고시 제 2011년 361호 [별책12].

문화체육관광부(2014). 2013년 등록공연장 현황.

문화체육관광부(2014). 2013년 4분기 및 연간 콘텐츠산업 동향분석보고서.

문화체육관광부(2014). 콘텐츠산업 통계조사 2013.

문화체육관광부(2015). 2014 공연예술 실태조사 보고서.

(재)예술경영지원센터(2013). 공연예술분야 예술경영 전문인력 직무구조 분석 및 양성방안 연구.

(재)예술경영지원센터(2015). 2014년 공연예술 경기 동향조사(하반기)보고서.

4. 학술자료 및 정기간행물

민경훈(2012). 고등학교 선택과목 ‘음악과 진로’와 관련하여 음악 산업에 관한 내용 및 지도 방법의 논의. 학습자중심교과교육연구 제 12권 제 4호 pp339~363.

정환호·최진호(2013). 음악전공 대학생들의 전공선택요인 및 졸업 후 진로에 대한 교과과정 적합도 분석. 음악교육연구 vol.42, no.2, pp161~183.

ABSTRACT

Job Awareness Survey among Workers in the Cultural Performance Arts Industry

Jeong, Yeon

Major in Music Education

Graduate School of Education of Sungshin Women's university

Seoul, Korea

Supervised by Professor Hyun, Kyung-sil (Dr. Ed)

The 2009 revised edition of the music education curriculum emphasized the capability cultivation to pioneer a career course that fits the aptitude of the student by learning various experiences and knowledge in the field of music. As the school and teacher should be able to propose appropriate course for the aptitude and ability of the student based on the curriculum, this study aims to provide job and work information on the field of 'Cultural Performance Industry' and its result becomes the basis to promote growth in the cultural performance industry. Detailed job awareness data were collected through an awareness survey among

103 hands-on workers in the cultural performance arts industry. After analyzing the results of the data derived from the survey, the following conclusions were made about the characteristics of job awareness and experts training program in the cultural performance arts industry.

Firstly, experts in the cultural performance arts industry placed more emphasis on self-development factors than economic factors. In items related to self-development, 3/4 of the respondents showed high level of satisfaction on their job and work satisfaction. On the other hand, for remuneration and promotion items in economic factors, more than half of the respondents showed low satisfaction and cultural performance arts experts chose the job considering their concerns and interests in the field. It can be inferred from the results that the respondents continue to work in the industry due to the high satisfaction with the job and work although their satisfaction in remuneration and reward is low.

Secondly, higher satisfaction in music education would increase the connectivity with the works in the cultural performance arts industry. When asked whether music education is essential or not, 50.5% of respondents answered that it is essential, and regarding the connectivity of musical knowledge and their works, 50.5% of respondents chose "there is connection". Also, 90.3% of the respondents replied that their interests in music increased while working in the cultural performance arts industry, yet 51% of respondents answered that they are unaware of music class satisfaction in their high schools.

Thirdly, experiencing the job and work in the cultural performance arts industry at schools will greatly affects the approach on cultural

performance arts experts. Hands-on workers in the cultural performance arts industry have shown to have plenty of interests and experiences in music from the survey, and among them, there were many experts who began working in the field of cultural performance arts due to their interests and experiences out in the society. However, these respondents approached the job through social experience, and thus it was concluded that it is difficult to approach the profession of cultural performance arts via school.

Through such results, it was suggested that a follow-up study is needed to provide the appropriate curriculum for musical course education with the following information regarding the cultural performance arts industry.

Firstly, a comparative study on the awareness of the job, work, and music among workers in the cultural performance arts industry and ordinary workers may be developed for accurate results on the connectivity of the cultural performance arts industry and music.

Secondly, an awareness survey on the cultural performance arts industry among current music teachers may be conducted to determine whether information about cultural performance arts may be provided to the students or not.

Thirdly, a development research of the learning program connected with musical course education and information on the cultural performance arts industry is warranted.

부 록

No.

설문지

안녕하십니까?

본 설문조사는 문화공연예술 산업 전문가에 대한 직업과 고등학교 음악교육의 인식에 관한 설문조사입니다.

응답 내용은 연구의 목적을 위한 통계자료로만 활용되며 무기명, 비공개로 학술적인 목적 이외에는 일체 사용되지 않습니다. (통계법, 제 13조 및 제 14조)

바쁘신 가운데 이 조사에 응해주신 데 대하여 다시 한 번 감사드리며 귀하와 귀하의 가정에 항상 행복이 함께 하시기를 기원합니다.

연구자: 정 연 (성신여자대학교 교육대학원 음악교육 석사과정)

E-mail: muzyeon@naver.com

* 다음 각 문항에 대하여 귀하가 해당되는 란에 v 표기 또는 해당 사항을 기록해 주십시오.

* 설문 조사자 기본 항목

1. 성별 ①남 () ②여()
2. 결혼여부 ①미혼 () ②기혼()
3. 연령 ①20대 () ②30대() ③40대() ④50대() ⑤ 60대 이상()
4. 학력 ①고졸() ②전문대졸() ③대졸() ④대학원 졸()
5. 최종 전공()

* 설문 조사자 근무 항목

1. 근무지 유형

- ①사단법인() ②재단법인() ③공기업() ④민간기업() ⑤국가기관()
⑥프리랜서() ⑦기타()

2. 근무소재지

- ①서울() ②수도권() ③강원권() ④충청권() ⑤호남권() ⑥영남권()
⑦제주도() ⑧ 기타 ()

3. 근무경력(문화예술분야)

- ①1년 미만() ②1년 이상 ~ 3년 미만() ③3년 이상 ~ 5년 미만()
④5년 이상 ~ 10년 미만() ⑤10년 이상 ~ 15년 미만() ⑥15년 이상()

4. 근무 분류 ①창작인력() ②기획인력() ③기술인력() ④행정인력()
⑤ 운영인력() ⑥기타 ()

5. 근무형태 ①정규직() ②계약직() ③프리랜서()

6. 근무시간 ①주 1일() ②주 2일() ③주 3일() ④주 4일()
⑤주 5일() ⑥주 6일 이상()

7. 연봉

- ①1500미만() ②1500이상 ~ 2500미만() ③2500이상 ~ 3500미만()
④3500이상 ~ 4500미만() ⑤4500 이상()

* 뒷장에 계속

* 직업의 만족도 및 역량

번호	설문항목	매우 그렇다	그렇다	아니다	매우 아니다	모르겠다
1.	본인이 일하는 직장에 만족 하는가?					
2.	본인의 업무에 만족 하는가?					
3.	본인의 업무를 수행하는데 절차와 방법에 있어 자유와 재량 및 결정권 이 충분히 주어지는가?					
4.	업무 능력개발 및 직장적응을 위한 교육프로그램 이 있다면 참여 하겠는가?					
5.	본인의 업무는 자신의 성장 및 발전 기회 를 제공한다고 생각하는가?					
6.	본인의 보수 는 제공하는 노력과 비교해 볼 때 공정 하다고 생각하는가?					
7.	본인은 업무성과에 따라 포상 및 승진 이 보장되어있다고 생각하는가?					
8.	직장이나 동료들이 본인을 신뢰 한다고 생각하는가?					
9.	본인의 업무가 직장이나 동료들 사이에서 중요한 위치 에 있다고 생각하는가?					
10.	본인의 직업 을 다른 사람들에게 추천 하겠는가?					
11.	문화공연예술 외 다른 분야 에서 더 높은 연봉을 제시한다면 이직할 의향 이 있는가?					
12.	본인의 분야에서 전문가가 되기 위한 교육 을 받아 본 경험 이 있는가?	그렇다		아니다		모르겠다
13.	본인의 업무와 관련된 자격증 을 소지하고 있는가? (16번의 질문에 '그렇다'를 선택하신 분) 본인의 업무와 관련된 자격증 을 취득한 경우, 자격증을 모두 적어 주십시오.					

* 뒷장에 계속

14. 현재 본인의 직업 선택 시 고려 사항을 <보기>에서 한 가지만 선택해 주십시오.
()

<보기>

- Ⓐ 재능, 적성
- Ⓑ 관심, 흥미
- Ⓒ 연봉
- Ⓓ 사회적 지위 및 명성
- Ⓔ 부모님 및 주변 영향
- Ⓕ 무관
- Ⓖ 기타 ()

※기타를 선택하신 경우, 직업 선택 시 고려사항을 작성해 주시기 바랍니다.

15. 현재 본인의 직업 정보 습득 방법을 <보기>에서 한 가지만 선택해 주십시오.
()

<보기>

- Ⓐ 인적 채널을 통한 방법(업계, 친구, 부모 등)
- Ⓑ 매스미디어를 통한 방법(tv, 라디오, 신문, 잡지 등)
- Ⓒ 데이터베이스를 통하는 방법(인터넷, 자료실 등)
- Ⓓ 간접 체험을 통한 방법(공연, 독서 등)
- Ⓔ 학교수업
- Ⓕ 사회경험
- Ⓖ 기타 ()

※기타를 선택하신 경우, 직업 정보 습득 방법을 작성해 주시기 바랍니다.

* 뒷장에 계속

16. 현재 본인의 직장이나 업무에서 만족하고 있는 요소는 무엇인지 <보기>에서 한 가지만 선택해 주십시오. ()

<보기>
① 직장 과 업무에 대한 기초적인 근무환경
② 직장 동료들과의 유대적, 정서적 안정감
③ 직장 동료들과 아티스트와의 일체감, 소속감
④ 문화예술계로부터의 인정 및 평가
⑤ 공연예술 기획과 제작의 창의적 목표 성취
⑥ 없음

17. 현재 본인의 직업과 관련하여 필요한 요소는 무엇이라 생각하는지 <보기>에서 한 가지만 선택해 주십시오. ()

<보기>
① 소질, 능력
② 유대, 네트워크
③ 열정, 노력
④ 지식, 전문성
⑤ 창의성, 독창성

* 뒷장에 계속

* 직업과 관련하여 음악의 관계

번호	설문항목	매우 그렇다	그렇다	아니다	매우 아니다	모르겠다
1.	본인의 업무는 다양한 음악적 경험과 전문적 지식 을 가지고 있어야 처리할 수 있다고 생각하는가?					
2.	본인의 업무를 음악전공자가 지원할 경우 유리 하다고 생각하는가?					
3.	문화공연예술 분야에서 재직하면서 이전보다 음악에 관심 을 갖게 되었는가?					

* 직업과 관련하여 고등학교 음악교육의 관계

번호	설문항목	매우 그렇다	그렇다	아니다	매우 아니다	모르겠다
1.	본인의 학창시절 고등학교 음악수업에 대해 만족 하는가?					
2.	본인의 직업과 관련하여 고등학교 음악수업이 중요 하다고 생각하는가?					
3.	본인은 고등학교 정규 음악 수업 외 음악 교육 활동 (합창, 악기 연주 등) 을 경험했는가?	그렇다		아니다		모르겠다
	(3번의 질문에 '그렇다'를 선택하신 분만) 본인이 경험한 외부 음악 교육 활동 을 적어주십시오.					

* 뒷장에 계속

4. 귀하가 생각하는 **고등학교의 적당한 음악 수업 시간**을 <보기>에서 **한 가지**만 선택해 주십시오. ()

<보기>

Ⓐ 필요 없다 Ⓑ 주 1시간 Ⓒ 주 2시간 Ⓓ 주 3시간 Ⓔ 주 4시간 이상

5. 고등학교 음악교육활동 중 **본인의 직업 업무와 관련하여 가장 연계될 수 있는 활동**을 <보기>에서 **한 가지**만 선택해 주십시오. ()

<보기>

Ⓐ 가창 Ⓑ 악기연주 Ⓒ 작곡 Ⓓ 음악분석 Ⓔ 음악이론 Ⓕ 음악감상

설문에 응답해 주셔서 감사합니다.