

국내 직업무용단의 운영실태 및 발전방안 모색

임혜자* · 안지혜** · 이성노***

Abstract

The conditions of and a development plan for the professional dance troupes of Korea

Lim, Hye-ja (Keimyung University)

An, Ji-hea (Keimyung University)

Lee, Seong-no (Keimyung University)

With the observation that civic and provincial dance troupes are remarkably active in the sphere of dance in each region of Korea, the purpose of this study was to present a more reasonable plan for managing professional dance troupes. We undertook this study by examining the operational problems, and compensation issues of dance troupes. For this study, several professional dance troupes in Korea (five civic dance troupes, plus one national troupe: the UBC Ballet Troupe) were selected as subjects.

The results of the study are as follows:

Firstly, the management of professional dance troupes needs to be improved and in particular, the issue of salary is most urgent.

Secondly, corporate bodies are opposed to the transformation of their troupes and suggested that if change is indeed needed that management of a troupe be entrusted to a nongovernmental organization within two years. Meanwhile, public dance troupes approved of the plan and desired that the system be implemented within one year.

Thirdly, the management of the troupes should be given over to professional artists and specialist aligned with the troupes.

Fourthly, public group members, especially women members firmly believed that their own group should be generally improved. They also believed that the expansion of production costs was the most urgent issue requiring attention.

In addition, troupe members estimated that the standard of their contribution to the development of the art was average, and they would leave the matter to the direction of

* 계명대학교 무용학과 교수

** 계명대학교 무용학과 대학원

*** 계명대학교 체육학과 교수

the art director.

In short, for the development of professional dance troupes, the present system of the dance troupes should be transformed to a civil and consigned management system operated by experts, and the terms of salary, living conditions and the problem of expanding production costs should all be ameliorated.

I. 서론

우리 사회가 점점 경제적·문화적으로 발전해 나감에 따라, 사람들의 문화수준은 한층 더 높아져 가고 있는 시점에서 영화·연극·미술 관람 등 이외에 더 다양한 분야로 그 관심이 확장 될 것임은 틀림없다. 바로 그 자리에 공연예술의 한 축인 ‘무용’이 있고, 이를 위해선 직업무용단들의 보다 활발한 공연 활동이 중요하다.

이들 직업무용단은 시민의 정서 함양과 지방문화 예술 창달과 지역주민의 문화적 욕구를 충족시켜줄 뿐 아니라 향토민속예술의 계승발전을 위함이며, 정서순화와 예술과 문화에 대한 인식을 높여주기 위한 역할을 수행하고 있다(배진희, 2001 : 17-24).

현재 국내 활동 중인 직업무용단은 정부에서 운영하는 국립무용단, 국립발레단, 국립국악원과 각 지방별로 창단되어 있는 시립 무용단, 그리고 기업에서 운영하는 사단법인 무용단 등이 있다. 이 중에서 전국의 시립무용단은 7개 단체로 대전, 부산, 대구, 광주, 창원, 목포, 인천 등 7개시에 창단되어 활동하고 있으며, 서울시립무용단은 99년부터 서울시무용단으로 사단법인무용단으로 활동 중이다. 이 밖의 무용단으로 서울예술단과 민간 운영단체의 유니버설발레단, 서울발레씨어터, 1994년 삼성재단에서 설립한 삼성무용단이 활동 중이다(배진희, 2001, pp. 17-24).

직업무용단은 바로 무용예술 활동을 통하여 예술인으로서의 긍지와 자아실현을 추구 할 뿐만 아니라, 이러한 예술 활동을 가능하게 하는 생활상의 보장으로서 정당한 대우와 경제적 배려를 받을 권리가 있다.

직업무용단의 진정한 조건은 각 무용수마다 전문적인 기술을 갖고 있어야 함은 물론이며, 공연을 보여주는 대상이 되고 있는 관객들을 어떻게 조직화시켜 나가야 하는가에 더 있을지 모른다. 즉 ‘관객과의 특수한 관계’가 직업무용단의 중요 조건일 것이다(김태원, 1993 : 253-259).

이러한 사실에 주목하여, 박은정(2001)의 “국·도·시립무용단의 복지환경 조사연구”, 신병철(2000)의 “시·도립무용단의 한국무용 공연활동 내용분석”, 신순임(1998)의 “충청

지역의 극장무대 실태와 공연활성화를 위한 방안” 같은 선행연구논문이 이미 발표되었으나, 직업무용단에 대한 대부분의 연구가 일관성 없이 산발적 주제로 실태조사에 주력하는 경향을 보이고 있으며, 운영에 대한 구체적 제시가 미흡하였다.

본 연구는 우리나라 직업무용단의 변화를 모색하고 발전해 나가기 위한 방안의 하나로 직업무용단 운영의 전문화를 이루고 직장으로서의 안정성 확립과 우수한 인재 발굴 육성, 그리고 직업무용단의 합리적인 경영방안을 모색하는데 기여하고자 국내 직업무용단의 운영의 문제와 보상적 차원의 문제를 분석하는데 본 연구의 목적이 있다.

II . 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 예술단 운영규정체제가 비슷한 5개의 공공단체(국립무용단, 광주시립무용단, 대구시립무용단, 부산시립무용단, 창원시립무용단)와 2개의 법인단체(국립발레단, UBC 발레단)의 직업무용단원을 표집대상으로 하여 총 350명을 표본으로 하였으나, 회수된 설문지중 불성실하게 응답한 설문지와 무 응답한 설문지를 제외한 남·여 총 222명(63.4%)의 설문 자료를 결과분석에 이용하였다. 피험자의 일반적 특성은 <표 1>에서 나타난 바와 같다.

표 1. 피험자의 일반적 특성

구 분	항 목	빈 도(명)	비 율(%)
단 체 별	공공단체	166	74.8
	법인단체	56	25.2
성 별	여 자	151	68
	남 자	71	32
최종학력	대졸이하	173	77.9
	대학원졸	49	22.1
활동경력	5년 이하	144	64.9
	6년 이상	78	35.1
직위별	간 부	57	25.7
	일 반	165	74.3

2. 조사도구 및 내용

본 연구의 조사방법은 설문지를 이용하였으며, 본 연구에 사용된 설문 구성 중 직업무용단의 운영규정은 이노연(2002)의 ‘국내 직업무용단의 운영규정에 대한 개선 방안’ 중 운영규정 항목만을 선택하여 연구문제에 맞게 재구성하여 작성하였다.

설문지의 구성은 <표 2>와 같이 일반적 특성에 관한 항목 6문항, 운영규정에 관한 항목 6문항으로 총 12문항으로 구성하였다.

표 2. 설문지 내용 구성

구 성 지 표	문항수	구 성 내 용
일반적 특성	6	소속단명, 인적사항 성별, 연령, 최종학력, 무용경력, 직위
운영규정	6	운영규칙제도의 제도상의 필요성 소속단체의 운영체계 변화의 필요성 소속단체의 전문인 예술경영체제 도입의 필요성 우수단체와 비교한 소속단체의 뒤처짐 여부 단원들 자신의 예술진흥 정상화 기여도 후배의 지휘자 초빙 시 향방

3. 자료처리

본 연구를 위해 수집된 자료는 통계프로그램인 SPSS 11.0을 이용하여 χ^2 검증을 실시하였고, 모든 통계의 유의수준은 5%로 하였다.

III. 결과 및 논의

1. 운영규칙 제도상 개선의 필요성 및 문제점

일선 직업무용단체의 운영규칙(즉, 단원의 운영·평가·복무규정) 제도개선 필요성에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 3>과 같다.

표 3. 운영규칙 제도개선의 필요성

					응답자수(%)
구 분	문 항	찬 성	반 대	빈 도	χ^2
단 체	법인단체	29(51.8)	27(48.2)	56(100.0)	41.900*** (df=1)
	공공단체	151(91)	15(9.0)	166(100.0)	
성 별	남	53(74.6)	18(25.4)	71(100.0)	2.816 (df=1)
	여	127(84.1)	24(15.9)	151(100.0)	
경 력	5년 이하	109(75.7)	35(24.3)	144(100.0)	7.752 **(df=1)
	6년 이상	71(91.0)	7(9.0)	78(100.0)	
빈 도		180(81.1)	42(18.9)	222(100.0)	

운영규칙 제도개선의 필요성에 대해 전체적으로는 찬성이 81.1%, 반대가 18.9%로 나타났다. 단체별로는 법인단체가 찬성 51.8%, 반대 48.2%, 공공단체가 찬성 91%, 반대 9%로 나타나 단체 간에 유의한 차이가 나타났다($p < 0.001$). 경력별로는 5년 이하 경우 찬성 75.7%, 반대 24.3%, 6년 이상 경우 찬성 91%, 반대 9.0%로 나타나 경력 간에 유의한 차이가 나타났다($p < 0.01$). 우선은 서울지역 국립중앙극장 전속단체의 개정된 단원의 운영, 평가, 복무규정 등을 모델로 타 시·도의 관련 단체에서도 보다 전문적으로 발전해야 될 것으로 사료된다.

일선 직업무용단체의 운영규칙(즉, 단원의 운영·평가·복무규정) 제도상 문제점에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 4>와 같다.

운영규칙의 제도상 문제점은 그 중요성을 알아보기 위해 1, 2, 3순위로 응답하게 했으며, 전체적으로는 1순위 응답에 대한 결과 보수규정이 30.3%로 나타났다. 또한 다음순위는 복리후생규정 18.6%, 계약규정 15.4% 순으로 나타났다.

표 4. 운영규칙 제도상의 문제점

		응답자수(%)							
구분	문항	계약 규정	평가 규정	보수 규정	근무조건 규정	복리후생 규정	제작예산 규정	기 타	빈 도
단 체	법인단체	17(19.5)	13(14.9)	23(26.4)	10(11.5)	17(19.5)	6(6.9)	1(1.1)	87(100)
	공공단체	66(14.6)	59(13.1)	140(31.0)	56(12.4)	83(18.4)	43(9.5)	4(0.9)	451(100)
성 별	남	24(15.1)	21(13.2)	49(30.8)	16(10.1)	35(22.0)	11(6.9)	3(1.9)	159(100)
	여	59(15.6)	51(13.5)	114(30.1)	50(13.2)	65(17.2)	38(10.0)	2(0.5)	379(100)
경 력	5년 이하	58(17.8)	40(12.3)	95(29.2)	46(14.2)	57(17.5)	26(8.0)	3(0.9)	325(100)
	6년 이상	25(11.7)	32(15.0)	68(31.9)	20(9.4)	43(20.2)	23(10.8)	2(0.9)	213(100)
빈 도		83(15.4)	72(13.4)	163(30.3)	66(12.3)	100(18.6)	49(9.1)	5(0.9)	538(100)

단체별로는 법인단체가 보수규정 26.4%, 계약규정 및 복리후생규정 19.5%, 공공단체가 보수규정 31.0%, 복리후생규정 18.4%, 계약규정 14.6% 순으로 나타났다.

성별로는 남자가 보수규정 30.8%, 복리후생규정 22%, 계약규정 15.1%, 여자가 보수규정 30.1%, 복리후생규정 17.2%, 계약규정 15.6% 순으로 나타났다.

경력별로는 5년 이하 경우 보수규정 29.2%, 계약규정 17.8%, 복리후생규정 17.5%, 6년 이상 경우 보수규정 31.9%, 복리후생규정 20.2%, 평가규정 15.0% 순으로 나타났다.

현재 프로무용 전문인들의 보수(연봉)규정은 학력기준, 경력기준, 수상기준 등의 규정에 의해 결정되나, 상대적으로 타 분야에 비해 낮은 보수(연봉)로 평가되고 있다. 이는 1980년대 초 국가정책에 의해 예술가의 지위와 신분을 끌어올린다는 명분 하에 대폭적으로 봉급의 상향 조절된 이후 국립중앙극장 전속단체 국립무용단의 보수수준에 비해 각 지역 시·도립단체의 경우는 상대적으로 낮은 편이다(배진희, 1999). 프로무용 전문인들의 보수수준을 보다 높이 끌어올리기 위해서는 대다수 지역단체의 현행제도인 예능도 등급 10등급제(부산광역시립예술단체 설치조례, 2002) 혹은 12등급제(광주광역시립예술단체 설치조례, 2002) 구분체제에서 보다 좁힌 예능도 5등급제(국립중앙극장 전속단체 운영규정, 2002) 구분체제로 개선하여 그에 상응하는 보수 수준으로 높여 나가야 된다고 사료된다.

2. 소속단체의 운영체제 변환 필요성 및 운영체제 변화방향

일선 직업무용단체의 운영체제 변환 필요성에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

표 5. 운영체제 변환의 필요성

					응답자수(%)
구 분	문 항	찬 성	반 대	빈 도	χ^2
단 체	법인단체	9(16.1)	47(83.9)	56(100.0)	21.844*** (df=1)
	공공단체	86(51.8)	80(48.2)	166(100.0)	
성 별	남	28(39.4)	43(60.6)	71(100.0)	0.480 (df=1)
	여	67(44.4)	84(55.6)	151(100.0)	
경 력	5년 이하	57(39.6)	87(60.4)	144(100.0)	1.725 (df=1)
	6년 이상	38(48.7)	40(51.3)	78(100.0)	
빈 도		95(42.8)	127(57.2)	222(100.0)	

운영체제 변환의 필요성에 대해 전체적으로는 반대가 57.2%, 찬성이 48.7%로 나타났다.

단체별로는 법인단체가 반대 83.9%, 찬성 16.1%, 공공단체가 찬성 51.8%, 반대 48.2%로 나타나 단체 간에 유의한 차이가 나타났다($p < 0.001$). 이미 1980년대 초 서울지역 공공단체에서는 당시의 비전문인 경영체제의 문제점과 체제변환의 필요성이 대두되었고 점진적으로 서울지역 직업예술단체들은 전문인 예술경영체제를 서두르게 되었고, 그 결실로 국립국악원 원장, 공연과장 등의 주요직에 예술전문인을 발탁하여 전문경영체제를 시도하게 되었고, 1988년 재단법인 88예술단이 창단 되었으며, 2000년 국립중앙극장은 민간위탁관리체제로 변환되어 극장장, 공연과장 등의 주요직에서 예술전문인이 직접 경영하게 되었고, 동시에 국립발레단은 국립중앙극장 소속단체로부터 독립운영체제로 변환되어 재단법인체제가 되었으며, 한편 서울특별시 세종문화회관의 재단법인체제로의 변환에 따라 동시에 그 전속단체들도 서울특별시립무용단에서 재단법인 서울시무용단으로 새롭게 출발하게 되는 긍정적 결실을 맺게 되었다고 사료된다.

일선 직업무용단체의 운영체제 변환 방향에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 6>과 같다.

표 6. 운영체제 변환 방향

						응답자수(%)
구 분	문 항	공공단체	법인단체	민간위탁관리 공공단체	빈 도	χ^2
단 체	법인단체	5(55.6)	1(11.1)	3(33.3)	9(100.0)	13.207** (df=2)
	공공단체	9(10.5)	23(26.7)	54(62.8)	86(100.0)	
성 별	남	4(14.3)	8(28.6)	16(57.1)	28(100.0)	0.231 (df=2)
	여	10(14.9)	16(23.9)	41(61.2)	67(100.0)	
경 력	5년 이하	7(12.3)	16(28.1)	34(59.6)	57(100.0)	1.031 (df=2)
	6년 이상	7(18.4)	8(21.1)	23(60.5)	38(100.0)	
빈 도		14(14.7)	24(25.3)	57(60.0)	95(100.0)	

운영체제 변환 방향에 대해 전체적으로는 민간위탁관리 공공단체 60.0%, 법인단체 25.3%, 공공단체 14.7% 순으로 나타났다.

단체별로는 법인단체가 공공단체 55.6%, 민간위탁관리 공공단체 33.3%, 법인단체 11.1%, 공공단체가 민간위탁관리 공공단체 62.8%, 법인단체 26.7%, 공공단체 10.5% 순으로 나타나 단체 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.01$).

3. 소속단체의 전문인 예술경영체제 도입 필요성 및 전문인의 자격조건

일선 직업무용단체의 전문 경영인 도입 필요성에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 7>과 같다.

전문 경영인 도입의 필요성에 대해 전체적으로는 찬성이 73.9%, 반대가 26.1%로 나타났다. 단체별로는 법인단체가 반대 51.8%, 찬성 48.2%, 공공단체가 찬성 82.5%, 반대 17.5%로 나타나 단체 간 유의한 차이가 나타났다($p < 0.001$). 성별로는 남자가 찬성 64.8%, 반대 35.2%, 여자가 찬성 78.1%, 반대 21.9%로 나타나 성별간에 유의한 차이가 나타났다($p < 0.05$).

표 7. 전문 경영인 도입의 필요성

		응답자수(%)			
구 분	문 항	찬 성	반 대	빈 도	χ^2
단 체	법인단체	27(48.2)	29(51.8)	56(100.0)	25.549*** (df=1)
	공공단체	137(82.5)	29(17.5)	166(100.0)	
성 별	남	46(64.8)	25(35.2)	71(100.0)	4.464* (df=1)
	여	118(78.1)	33(21.9)	151(100.0)	
경 력	5년 이하	104(72.2)	40(27.8)	144(100.0)	0.579 (df=1)
	6년 이상	60(76.9)	18(23.1)	78(100.0)	
빈 도		164(73.9)	58(26.1)	222(100.0)	

예술경영이란 예술에 관한 제반활동을 합리적·능률적·창조적으로 수행하기 위함(한국문화예술진흥원, 1987 : 218)이란 관점에서 볼 때 이론적 지식보다도 예술가 자신이 예술 작품 활동 경험을 통해 얻은 숙지된 지식이야말로 가장 정확하고 올바른 수행능력을 갖게 한다는 측면에서 전문 예술경영인 체제 도입은 시대적 흐름으로서 하루 빨리 도입되어야 한다고 사료된다. 또한, 단원들이 전문 예술경영인 체제 도입에 높은 선호도를 보이는 이유로는 현행 공무원 예술행정체제가 비효율적이라는 인식이 강하게 작용한 것으로 보인다.

전문 경영인 자격조건에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 8>과 같다.

표 8. 전문 경영인 자격조건

		응답자수(%)					
구 분	문 항	민간전문 경영인	단체와 관련된 전문예술인	학계 전문가	기 타	빈 도	χ^2
단 체	법인단체	5(18.5)	17(63.0)	1(3.7)	4(14.8)	27(100.0)	17.530*** (df=3)
	공공단체	20(14.6)	115(83.9)	0	2(1.5)	137(100.0)	
성 별	남	11(23.9)	34(73.9)	0	1(2.2)	46(100.0)	4.270 (df=3)
	여	14(11.9)	98(83.1)	1(0.8)	5(4.2)	118(100.0)	
경 력	5년 이하	16(15.4)	85(81.7)	0	3(2.9)	104(100.0)	2.257 (df=3)
	6년 이상	9(15.0)	47(78.3)	1(1.7)	3(5.0)	60(100.0)	
빈 도		25(15.2)	132(80.5)	1(0.6)	6(3.7)	164(100.0)	

전문 경영인의 자격조건에 대해 전체적으로는 단체와 관련된 전문예술인 80.5%, 민간 전문 경영인 15.2%, 기타 3.7% 순으로 나타났다.

단체별로는 법인단체가 단체와 관련된 전문예술인 63.0%, 민간전문 경영인 18.5%, 기타 14.8%, 공공단체가 단체와 관련된 전문예술인 83.9%, 민간전문 경영인 14.6%, 기타 1.5% 순으로 나타나 단체 간 유의한 차이가 나타났다($p < 0.001$).

전문 경영인의 자격조건으로 ‘소속단체와 관련된 전문 예술인’이 바람직하다는 조사결과로 나타났다. 과거 전문예술인으로서 예술경영을 공부한 사람/문화예술전공의 전문경영인/사업가(기업인)/예술경영 이는 전문 경영인/예술경영 전공자로 무용학과를 졸업한 자 등이었다. 한국은 이미 1988년도에 ‘88서울올림픽대회’ 행사를 기념하여 88서울예술단이란 명칭을 가지고 기존의 국공립단체와는 차별화 된 재단법인 민간직업예술단체가 전문 예술경영인 체제로서 국내 최초로 창단 되었다. ‘88서울올림픽’ 직후 1989년부터는 서울예술단이란 명칭으로 개칭하여 관련단체와는 달리 예술을 경영에 있어 각종 규정의 제약을 받지 않고 주로 문화예술진흥기금 공적자금과 각종 기금 모금 등으로 풍부한 제작비가 확충되어 보다 활발한 공연활동을 기획 할 수 있었다(배진희, 1999). 이점이 법인단체 전문예술경영체제의 장점이다. 전문 예술경영인의 자격으로는 프로무용 전문인 중 실무 경험이 뛰어난 자로서 예술행정 및 예술경영을 전공한 ‘단체와 관련된 전문예술경영인’이 적절하다고 사료된다.

4. 소속단체의 낙후 여부

소속단체의 낙후 여부에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

표 9. 우수단체와 비교 소속단체의 낙후 여부 비교

					응답자수(%)
구 분	문 항	예	아니오	빈 도	χ^2
단 체	법인단체	10(17.9)	46(82.1)	56(100.0)	33.632*** (df=1)
	공공단체	104(62.7)	62(37.3)	166(100.0)	
성 별	남	29(40.8)	42(59.2)	71(100.0)	4.612* (df=1)
	여	85(56.3)	66(43.7)	151(100.0)	
경 력	5년 이하	69(47.9)	75(52.1)	144(100.0)	1.935 (df=1)
	6년 이상	45(57.7)	33(42.3)	78(100.0)	
빈 도		114(51.4)	108(48.6)	222(100.0)	

소속단체의 낙후 여부에 대해 전체적으로는 예 51.4%, 아니오 48.6%로 나타났다.

단체별로는 법인단체가 아니오 82.1%, 예 17.9%, 공공단체가 예 62.7%, 아니오 37.3% 순으로 나타나 단체간 유의한 차이가 나타났다($p < 0.001$).

성별로는 남자가 아니오 59.2%, 예 40.8%, 여자가 예 56.3%, 아니오 43.7% 순으로 나타나 성별간에 유의한 차이가 나타났다($p < 0.05$).

‘소속단체의 뒤처짐에 긍정인 경우’ 뒤처졌다고 생각되는 항목에 체크하는 것에 대해 전체적으로 제작비 확충 22.2%, 복지수준 21%, 행정의 효율화 17.1% 순으로 나타났다.

표 50. 단체별 낙후 항목 조사

		응답자수(%)							
구 분	문 항	복지 수준	행정의 효율화	제작비 확충	우수단원 확보	극장장의 리더쉽	우수작품 개방	기 타	빈 도
단 체	법인단체	7(33.3)	0	4(19.0)	3(14.3)	7(33.3)	0	0	21(100.0)
	공공단체	63(20.2)	57(18.3)	70(22.4)	32(10.3)	42(13.5)	47(15.1)	1(0.3)	312(100.0)
성 별	남	20(21.0)	13(13.4)	19(19.6)	12(12.4)	16(16.5)	17(17.5)	0	97(100.0)
	여	50(21.2)	44(18.6)	55(23.3)	23(9.7)	33(14.0)	30(12.7)	1(0.4)	236(100.0)
경 력	5년 이하	43(21.0)	35(17.1)	44(21.5)	22(10.7)	30(14.6)	30(14.6)	1(0.5)	205(100.0)
	6년 이상	27(21.1)	22(17.2)	30(23.4)	13(10.2)	19(14.8)	17(13.3)	0	128(100.0)
빈 도		70(21.0)	57(17.1)	74(22.2)	35(10.5)	49(14.7)	47(14.1)	1(0.3)	333(100.0)

5. 자신의 예술진흥 정상화 기여도 및 후배의 지도자 초빙 시 향방

자신의 예술진흥 정상화 기여도에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 11>과 같다.

표 11. 예술진흥 정상화 기여도

		응답자수(%)				
구 분	문 항	기여 못함	보 통	기 여 함	빈 도	χ^2
단 체	법인단체	3(5.4)	25(44.6)	28(50.0)	56(100.0)	18.783*** (df=2)
	공공단체	38(22.9)	91(54.8)	37(22.3)	166(100.0)	
성 별	남	10(14.1)	38(53.5)	23(32.4)	71(100.0)	1.464 (df=2)
	여	31(20.5)	78(51.7)	42(27.8)	151(100.0)	
경 력	5년 이하	25(17.4)	70(48.6)	49(34.0)	144(100.0)	4.468 (df=2)
	6년 이상	16(20.5)	46(59.0)	16(20.5)	78(100.0)	
빈 도		41(18.5)	116(52.3)	65(29.3)	222(100.0)	

자신의 예술진흥 정상화 기여도에 대해 전체적으로는 보통 52.3%, 기여함 29.3%, 기여 못함 18.5% 순으로 나타났다. 단체별로는 법인단체가 기여함 50.0%, 보통 44.6%, 기여 못함 5.4%, 공공단체가 보통 54.8%, 기여함 및 기여 못함 22.9% 순으로 나타나 단체 간 유의한 차이가 나타났다($p<0.001$).

프로무용 전문인들은 타 분야 전문인에 비해 높은 정렬을 가지고 예술진흥 정상화에 기여한다고 사료된다. 그러나 한국의 경우 낙후점은 교육개발운영체제에 있다고 생각한다. 즉, 프로무용 전문인이 되기까지의 과정에서 볼 때 입문초기 어린시절에 기초기술연구단계가 부재, 또 마지막 숙련된 고난이 기술연구단계가 부실하다고 사료된다. 이런 측면에서 이미 예술적 성향이 결정된 단원을 이끌어 가는 단체의 한 지도자의 리더쉽과 역량은 매우 중요하며, 뿐만 아니라 한 단체의 예술 성향과 특징적 이미지를 결정짓는 간판 스타로서의 역할이 매우 막중하다 하겠다.

후배 지휘자 초빙 시 향방에 대해서 단체, 성별, 경력별로 분석한 결과는 <표 12>와 같다.

표 12. 지휘자 초빙에 대한 조언

						응답자수(%)
구 분	문 항	소속 단체로 권유	타 단체 권유	본인 결정	빈 도	χ^2
단 체	법인단체	14(25.0)	1(1.8)	41(73.2)	56(100.0)	6.435* (df=2)
	공공단체	24(14.5)	17(10.2)	125(75.3)	166(100.0)	
성 별	남	14(19.7)	5(7.0)	52(73.2)	71(100.0)	0.592 (df=2)
	여	24(15.9)	13(8.6)	114(75.5)	151(100.0)	
경 력	5년 이하	21(14.6)	12(8.3)	111(77.1)	144(100.0)	1.855 (df=1)
	6년 이상	17(21.8)	6(7.7)	55(70.5)	78(100.0)	
빈 도		38(17.1)	18(8.1)	166(74.8)	222(100.0)	

지휘자 초빙에 대한 조언에 대해 전체적으로는 본인 결정 74.8%, 소속 단체로 권유 17.1%, 타 단체 권유 8.1% 순으로 나타났다. 단체별로는 법인단체가 본인 결정 73.2%, 소속 단체로 권유 25.0%, 타 단체 권유 1.8%, 공공단체가 본인 결정 75.3%, 소속 단체로 권유 14.5%, 타 단체 권유 10.2% 순으로 나타나 단체 간 유의한 차이가 나타났다($p < 0.05$).

본 연구자는 한 단체를 이끄는 단장의 예술경영능력은 아무리 문제가 있는 단체라고 할지라도, 혹은 아주 좋은 여건의 단체일지라도 그때마다 상황판단을 어떻게 하느냐의

문제해결 수행능력에 따라 수시로 그 평가가 달라지고 개인차가 크다고 사료되므로 중요한 것은 본인의 의사결정에 맡기되 용감한 도전의식이라고 사료된다.

IV. 결 론

우리나라 지역 무용계를 이끄는 데 외형적으로 가장 두드러진 활약을 보이는 것은 시·도립무용단이라는 점에 주목하여, 본 연구는 국내 직업무용단(5개 시립무용단, 국립;UBC 발레단)을 대상으로 운영과 보상적 차원의 문제를 살펴봄으로써 더 나은 직업무용단의 합리적인 경영방안을 모색하고자 하였으며, 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 직업무용단의 운영제도개선 필요성이 요구되며, 1순위 개선점은 보수규정으로 나타났다.

둘째, 소속단체의 체제변환에 대해 법인단체의 경우 반대하였으나 만일 변환이 필요하다면 2년 이내 민간위탁관리공공단체로의 전환을 희망함에 비해 공공단체의 경우 체제변환에 찬성하였으며 1년 이내 민간위탁관리공공단체로의 전환을 희망하는 것으로 나타났다.

셋째, 직업무용단의 전문인 경영체제 도입 필요성이 요구되며, 전문인의 자격은 단체와 관련된 전문예술인을 선호하였다.

넷째, 소속단체의 낙후됨에 단체 간에는 공공단체가, 성별 간에는 여자가 더 크게 인식하였고 제작비 확충 문제를 1순위로 생각하는 것으로 나타났다.

다섯째, 단원의 예술진흥정상화 기여도는 보통으로 응답하였으며 후배가 지도자 초빙시에는 본인의 결정에 맡기겠다고 응답한 것으로 나타났다.

위의 결과를 종합하면 직업무용단의 발전방안으로 전문예술인의 전문경영체제하의 민간위탁관리 공공단체로의 전환과 단원의 보수규정을 개선해야 한다.

참고문헌

김태원(1993), 춤문화론, 서울: 현대미학사.

박은정(2001), “국·도·시립무용단의 복지환경 조사연구”, 미간행, 석사학위논문, 경성대학교

교육대학원.

배진희(1999), “직업무용단체의 합리적인 경영방안 연구”, 미간행, 석사학위논문, 한양대학교 대학원.

배진희, (2001), “무용단체의 직무만족도와 운영실태 및 발전방안에 관한 연구”, 한국학교체육학회지, 11(2).

신순임(1998), “충청지역의 극장무대 실태와 공연활성화를 위한 방안”, 미간행, 석사학위논문, 공주대학교 교육대학원.

신병철(2000), “시·도립무용단의 한국무용 공연활동 내용분석”, 미간행, 석사학위논문, 창원대학 대학원.

이노연(2002), “국내 직업무용단의 운영규정에 대한 개선 방안”, 미간행, 박사학위논문, 부산대학교 대학원.

한국문화예술진흥원(1987), 문화예술총서(제1권-12권). 서울: (주)서라벌인쇄.