

직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진 및 정서적 조직몰입에 미치는 영향

은혜량*·차수정** 숙명여자대학교

초록 본 연구는 직업무용수들의 긍정적심리자본이 심리적 탈진 및 정서적 조직몰입에 미치는 영향력 및 중요성을 규명하는 데에 그 목적이 있다. 공공기관 소속인 한국무용전문 직업무용단(국립, 국악원, 도립, 시립) 단원을 대상으로 선정하였다. 수집자료는 통계프로그램 SPSS WIN Ver. 23.0을 이용하여 요인분석, 신뢰도검증, 상관분석, 다중회귀분석으로 검증하였다. 이러한 연구절차에 따라 도출된 결과는 다음과 같다. 첫째, 직업무용수의 긍정적심리자본이 심리적 탈진에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 직업무용수의 긍정적심리자본이 정서적 조직몰입에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직업무용수의 심리적 탈진이 정서적 조직몰입에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결론적으로 한국무용전문 직업무용단원의 긍정적심리자본은 심리적 탈진을 낮추고 정서적 조직몰입을 높여 개인 및 조직의 성과를 높이는 중요한 변인임이 확인되었다.

주요어 : 긍정적심리자본, 탈진, 정서적 조직몰입, 직업무용단

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

모든 직장이나 조직의 목적은 직원들이 장애요인 없이 업무에 몰입하여 궁극적으로 조직의 목표를 달성하는 성장과 발전을 이룬다. 구성원 상호 간에 인격적으로 존중하고 정서적 교류가 이루어지는 과정을 통하여 구성원들이 긍지와 자부심을 느낄 수 있는 좋은 조직문화로 개선된다면 발전적인 성장 확신과 함께 목표하는 바를 이룰 수 있을 것이다(윤진식, 2023.2.20). 무용단체 또한 이와 무관하지 않다.

직업무용단은 선도적으로 한국무용의 미래방향을 모색해 나가는 조직이다. 문화예술을 담당하는 무용단체는 안정된 재정적 여건과 훌륭한 시설의 공연장들을 확보하고 있다는 장점을 살려 전통과 창작의 공연 활동으로 무용계 발전을 모색해 나간다. 이러한 상황에서 공공단체와 같은 전문 직업무용단의 역할은 크게 중요시되고 조직체계 안에서 전체의 단합 및 효율적 운영이 성공 요인으로 꼽힌다(이주영, 2021.7.14). 예술경영 기업인 직업무용단은 조직구성원들의 예술적, 인간적, 사회적 화합이 중요하며, 상호소통과 인격존중, 예술가로서의 존중을 기반으로 한 성공적 공연 달성에 이르기까지 조직 내 직업무용수들의 정서적 조직몰입의 중요성이 특히 강조된다.

성공적인 조직으로 발전하기 위해서는 조직 내의 구성원들의 심리, 태도가 행동 변화와 함께 조직 전반에 강력한 영향력을 발휘할 수 있다. 따라서 구성원들이 조직변화에 동참하고 변화관리를 이루며 몰입할 수 있도록 구성원들의 심리적, 행동적 반응에 대해 전반적인 문제를 파악하여 이를 체계적으로 해결하는 것이 조직의 중요한 임

* 숙명여자대학교대학원 무용과 박사과정 학생

** 숙명여자대학교 이과대학 무용과 교수, sicha@sookmyung.ac.kr

무인 것이다(Herold, Feder, Caldwell, 2007). 부적절한 환경은 단원들의 사기 및 근무의 효율성을 저하시켜 탈진에 이르게 할 수도 있기 때문이다(조은정, 2018.9.10).

정서적 조직몰입은 개개인이 조직과 자신을 동일시하여 강한 소속감, 강한 애착을 통한 일체감 형성으로부터 조직에의 충성으로 발전하게 되는 과정으로, 조직의 목표와 성과에 관여해 조직 경쟁력 향상의 원동력이 되는 심리적 감정이다(이희라, 2015; 정민주, 전애은, 2020; Meyer, Allen, 1991). 정서적 조직몰입을 방해하는 환경은 단원들의 신체적, 심리적으로도 지치게 하여 탈진에 이르게 하므로 무용단의 핵심 자산인 우수하고 숙련된 무용수의 소실 및 공연 계획의 차질로 이어질 수 있다. 무용수 및 단체의 적당한 긴장과 도전, 조직의 기대조건과 공정성의 충족, 그리고 조직에 대한 반감과 부작용을 줄여줄 수 있는 정서적 조직몰입이 충족될 경우 성공적인 무용공연을 달성할 수 있다(백지은, 2019; 장경로, 서효민, 신원미, 2012; 조은정, 2018.9.10). 결과적으로 무용수의 긍정적 심리의 유지와 그 중요성이 조직의 정서, 몰입뿐 아니라 성공에까지 영향을 미치게 됨을 알 수 있다.

최근 각 기업체에서는 무형의 자원으로 꼽히는 긍정심리자본의 역량을 높이기 위하여 다양한 프로그램으로 직원들에 대한 긍정심리자본 관련 교육 시도가 한창이다. 긍정심리자본이란 개개인의 장점과 긍정적 동기를 부여할 뿐 아니라 역량개발과 함께 조직의 성과를 높이는 요인으로 부상하고 있기 때문이다(김기봉, 2023.1.17). 지식경제가 고도화되고 있는 현대사회에서는 무형자본의 중요성이 강조되는 추세로 이러한 인적자본이 중요시되며, 조직에서의 성과를 높이고 긍정적 동기를 유발하는 긍정심리자본에 집중되고 있다. 개인의 관점에서 긍정심리자본은 설정한 개인 목표 도달에 성공률을 높이고 개별적 강점 개발 및 핵심적 역량 함양에도 기여하게 된다. 또 다른 측면에서는 직장에서의 좌절감 극복을 위한 면역력을 축적하여 행복한 삶을 추구하는 자원으로 정신적, 신체적 건강과 집단 성과뿐 아니라 태도와 행동에도 긍정적인 영향력을 행사한다(김기영, 김선정, 2017; 유지혜, 2019; 윤상영, 2019; 이민, 2018; 이수연, 2020; 천은영, 2015; Seligman, 1998). 긍정심리자본의 내용은 조직 내 목표 설정 및 실천과정에서 자신감과 성취의 가치관을 만들어주는 자기효능감, 좌절하지 않고 재도전하는 마음가짐의 낙관주의, 목표달성을 위해 효과적인 계획과 방법 등을 모색해 나가는 능력의 희망, 그리고 고난과 갈등, 실패, 역경을 이겨내고 원래의 상태로 돌아올 수 있도록 하는 회복 탄력성으로 구성되어 있다(Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

직업무용수도 긍정심리자본에 있어서 예외는 아닐 것이다. 무용단에 입단 후 단체의 일원으로서 다른 단원들과의 협조와 조화를 이루는 연습 과정이 반복되는 가운데 무용수의 긍정심리가 적용될 경우, 개인의 강점을 발견하는 동시에 춤을 추는 동안 행복, 흥미, 열정 등을 느끼는 무용 수행이 지속되어 역량 향상을 이루게 된다(권오정, 윤영길, 이예순, 2010). 이러한 긍정적 심리상태는 무용수의 무용 수행 중 목표에 대한 성취 경험을 통하여 삶의 가치 부여의 결과를 초래하므로 조직의 관점에서 이상적인 무용단체 운영이 가능하게 하는 중요요인임이 강조된다(김기영, 김선정, 2017). 전문직업무용수에 있어서 긍정심리자본은 무용 효능감, 공연 자신감에(이명자, 2022), 무용 정서와 조직적응에(천은영, 2015), 무용수들의 행복, 활력의 경험과 성취(권오정, 윤영길, 이예순, 2010), 창의성 발휘 및 만족감과 삶의 가치 향상(김기영, 김선정, 2017), 부정적 상황 극복과 지속적 몰입에의 원동력(이수현, 김미선, 2018), 그리고 직업무용수의 자아 탄력성 및 소진(오현애, 김현숙, 2014)에 영향력을 행사하며 무용수에 있어서도 그 중요성이 확인된 바 있다.

이러한 과정에서 긍정심리자본과 정서적 조직몰입을 매개할 수 있는 변인으로 탈진을 상정해 볼 수 있다. 국립무용단 수석무용수 김주원의 인터뷰에서 예술인들, 즉 춤꾼들이 공연작품에 몰입하다 보면 정신적, 육체적 에너지가 완전히 소진되어 탈진 상태에 빠지게 되므로 개별적 쉼터의 필요성이 강조된 바 있다(김주원, 2008.6.24). 무용수의 탈진은 심리적, 신체적, 정서적 피로 상태로 인해 비롯된 스트레스로 과도한 연습 과정 중 발생할 수 있는 부상 회복에 충분하지 못한 휴식, 지속되는 공연과 연습으로부터의 의욕 상실과 공연으로 인한 신체적 피로감을 의미하며, 무리한 공연 준비과정 중 더욱 복잡적이고 심각한 심리상태로 나타나기도 한다(김선수, 2010;

Marijeanne, 2008). 군무를 구성하는 무용단의 특수성을 고려한다면 한 단원의 결원은 다른 단원들이 반드시 대신해야만 하는 상황으로 이어지게 된다. 따라서 부상 시에도 휴식을 취할 수 없는 조직 내 조건과 이에 따른 신체적, 정신적 고통이 동반되며 대다수 무용수는 한계를 벗어난 상황에서도 연습은 지속되어 심리적 탈진으로 이어질 수 있다. 직업무용수가 탈진으로 인해 지치고 소진된 상태에서 무대에 오를 수밖에 없는 상황이 반복될 경우, 중도 포기 및 퇴직 등과 같은 결과로도 귀결될 수 있어서 지속적인 스트레스와 탈진은 직업무용수 개인뿐 아니라 우수무용수를 잃게 되어 무용단체에도 치명적이라 할 수 있다.

무용수의 탈진 연구로는 심리적 욕구와 탈진(김선수, 2010; 김현주, 김덕진 2020; 서상철, 2016; 원혜원, 2015), 스트레스와 탈진(김민준, 조선령, 2016; 김지윤, 2014; 김현주, 2022; 문행자, 2011; 염계화, 2019; 장정윤, 문항운, 2016) 관련 연구가 있을 뿐, 본 연구에서 설정한 직업무용수의 긍정심리자본과 심리적 탈진 및 정서적 조직몰입의 관련성을 살펴본 연구는 찾아보기 힘들다. 따라서 본 연구는 직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진과 정서적 조직몰입에 미치는 영향력 규명을 목적으로 한다. 이는 직업무용수의 긍정심리자본의 영향력 및 관련성뿐 아니라 관련 단체의 조직 운영에 필요한 기초자료로서 무용단체의 현실적이고 발전적인 조건의 탐색에 기여하게 될 것이다.

2. 연구문제

본 연구를 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진에 미치는 영향은 어떠한가?
- 둘째, 직업무용수의 긍정심리자본이 정서적 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한가?
- 셋째, 직업무용수의 심리적 탈진은 정서적 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2023년 현재 공공기관소속인 직업무용수 대상으로 활동하고 있는 한국무용 전공 무용수를 모집단으로 선정하였다. 표집 방법은 무용단 특성의 따라서 크게 4가지(국립, 시립, 도립, 국악원) 단체의 무용수를 대상으로 유의 표집을 이용하여 설문지 300부를 배포하였다. 이중 누락된 설문지제외 총 252부의 표본을 출하였으며, 최종자료에 사용되었다. 연구 대상자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

표 1. 연구 대상자의 일반적 특성

| | 구분 | 빈도(n) | 백분율(%) |
|------|---------------|-------|--------|
| 성별 | 남자 | 62 | 24.6 |
| | 여자 | 190 | 75.4 |
| 연령 | 30세 이하 | 51 | 20.2 |
| | 31세~40세 | 94 | 37.3 |
| | 41세~50세 | 87 | 34.5 |
| | 51세 이상 | 20 | 8.0 |
| 입단경력 | 5년 이하 | 42 | 16.7 |
| | 5년 초과~10년 이하 | 58 | 23.0 |
| | 10년 초과 15년 이하 | 51 | 20.2 |

| | | | |
|----|---------------|--------|--------|
| | 15년 초과 20년 이하 | 44 | 17.5 |
| | 21년 초과 | 57 | 22.6 |
| 지위 | 단원 | 185 | 73.4 |
| | 부수석 | 32 | 12.7 |
| | 수석 | 25 | 9.9 |
| | 지도위원 | 10 | 4.0 |
| | 전체 | 252(명) | 100(%) |

2. 측정도구

이 연구는 직업무용수의 긍정심리자본과 심리적 탈진 및 정서적 조직몰입의 관계를 알아보기 위해 설문지를 사용하였다.

1) 긍정심리자본

독립변수인 긍정심리자본 척도는 이수연(2018)이 무용수의 특성에 맞게 개발한 무용수 긍정심리자본 척도 설문지를 사용하였다. 긍정심리자본의 희망(4문항), 낙관주의(4문항), 예술적 역량(3문항), 자기효능감(3문항), 회복 탄력성(4문항)의 총 5개 하위 요인 18문항을 본연구에 맞게 수정, 보완하여 사용하였으며, 설문 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였다.

2) 심리적 탈진

심리적 탈진의 척도는 Raedeke & Smith(2001) 개발하고 한시완, 김방출(2011), 김현주(2022) 연구에서 사용한 설문지를 본 연구대상인 무용수에 적합하게 수정, 보완하여 사용하였다. 정서적 신체적 소모(5문항), 성취감의 저하(4문항)의 총 2개 하위 요인 9문항으로 구성되었으며, 설문 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 높은 탈진 정도를 보인다.

3) 정서적 조직몰입

정서적 조직몰입은 Allen과 Meyer(1990)가 개발하고 임승옥(2007)의 연구에서 사용된 설문지를 본 연구의 대상인 직업무용수에게 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 정서적 몰입은 총 5문항으로 Likert 5점 척도를 사용하였다.

3. 타당도 및 신뢰도

설문 문항의 타당도 검증을 위한 요인분석과 신뢰도 분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 긍정심리자본 5개 하위 요인의 신뢰도는 .832~.915, 누적분산율은 76.583%, 심리적 탈진 2개 하위 요인의 신뢰도는 .853~.899, 누적분산율 71.327%, 단일요인의 정서적 조직몰입의 신뢰도는 .842, 누적분산율은 61.945%로 나타나 각 설문의 문항들은 신뢰할 만하고 타당한 설문지로 확인되었다.

4. 자료처리

본 연구에서 수집된 자료는 유효표본을 코딩 작업하여 통계프로그램 SPSS WIN Ver. 23.0으로 통계 분석하였다. 또한, 각 변인의 타당도 검증을 위하여 요인분석을, 신뢰도검증은 Cronbach's α 신뢰도 분석을 실시하였다. 전문무용수의 긍정심리자본, 심리적 탈진, 정서적 조직몰입 간의 상관력을 알아보기 위해 상관분석과 변인 간의 영향력 분석을 위한 다중 회귀분석이 수행되었다.

표 2. 직업무용수의 긍정심리자본, 심리적 탈진, 정서적 조직몰입의 상관관계 분석

| 문항 | 긍정심리자본 | | | | | 문항 | 심리적 탈진 | | 문항 | 정서적 조직몰입 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|----|---------|--------|----|----------|
| | 희망 | 낙관주의 | 회복탄력 | 자기효능 | 예술적 역량 | | 정서·신체소모 | 성취감 저하 | | |
| 1 | .859 | .078 | .222 | .178 | .104 | 2 | .900 | .004 | 1 | .864 |
| 3 | .856 | .164 | .155 | .195 | .141 | 3 | .883 | .030 | 2 | .839 |
| 2 | .823 | .069 | .133 | .197 | .222 | 4 | .873 | .061 | 3 | .772 |
| 4 | .775 | .150 | .103 | .180 | .316 | 1 | .808 | .035 | 4 | .748 |
| 7 | .070 | .872 | .064 | .074 | .139 | 5 | .748 | .202 | 5 | .701 |
| 6 | .005 | .808 | .216 | .039 | .071 | 9 | -.036 | .864 | | |
| 5 | .197 | .790 | .010 | .178 | .190 | 7 | .062 | .864 | | |
| 8 | .168 | .694 | .168 | .263 | .134 | 8 | .047 | .860 | | |
| 16 | .045 | .022 | .836 | -.019 | .166 | 6 | .181 | .733 | | |
| 15 | .186 | .129 | .727 | .236 | .153 | | | | | |
| 18 | .230 | .184 | .714 | .326 | .099 | | | | | |
| 17 | .210 | .225 | .713 | .277 | .186 | | | | | |
| 13 | .270 | .140 | .191 | .860 | .154 | | | | | |
| 12 | .235 | .181 | .151 | .834 | .137 | | | | | |
| 14 | .180 | .177 | .278 | .803 | .135 | | | | | |
| 11 | .215 | .098 | .225 | .199 | .812 | | | | | |
| 10 | .227 | .187 | .125 | .132 | .810 | | | | | |
| 9 | .211 | .236 | .208 | .080 | .793 | | | | | |
| 신뢰도 | .915 | .849 | .832 | .906 | .860 | | .899 | .853 | | .842 |
| 고유치 | 3.257 | 2.864 | 2.672 | 2.632 | 2.359 | | 3.603 | 2.817 | | 3.097 |
| 분산(%) | 18.096 | 15.914 | 14.843 | 14.623 | 13.107 | | 40.030 | 31.297 | | 61.945 |
| 누적(%) | 18.096 | 34.010 | 48.853 | 63.476 | 76.583 | | 40.030 | 71.327 | | 61.945 |

III. 연구 결과

1. 직업무용수의 긍정심리자본, 심리적 탈진, 정서적 조직몰입 간의 상관관계 분석

본 연구에서는 회귀분석에 앞서 직업무용수의 긍정심리자본, 심리적 탈진, 정서적 조직몰입 간의 상관관계를 분석한 결과로 <표 3>과 같다. 상관계수는 .523이하로 나타나 변인들 간 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다.

표 3. 직업무용수의 긍정심리자본, 심리적 탈진, 정서적 조직몰입의 상관관계 분석

| 변인 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------|---------|---------|--------|---------|---------|-------|---------|---|
| 희망 | 1 | | | | | | | |
| 낙관주의 | .336** | 1 | | | | | | |
| 회복탄력 | .448** | .373** | 1 | | | | | |
| 자기효능 | .520** | .410** | .523** | 1 | | | | |
| 예술역량 | .521** | .418** | .475** | .423** | 1 | | | |
| 정서·신체소모 | -.061 | .018 | .037 | .086 | .061 | 1 | | |
| 성취감 저하 | -.435** | -.222** | -.147* | -.217** | -.289** | .153* | 1 | |
| 정서적 조직몰입 | .499** | .334** | .361** | .361** | .390** | .022 | -.305** | 1 |

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

2. 직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진에 미치는 영향

<표 4>는 직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 실시한 다중 회귀분석 결과이다. <표 4>에 나타난 바와 같이 긍정심리자본의 하위 요인 중 희망이 심리적 탈진 중 정서·신체소모($\beta = -.185, p < .001$),

성취감 저하($\beta = -.414, p < .001$)에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업무용수의 탈진 하위요인인 정서, 신체소모와 성취감 저하에 대한 긍정심리자본의 전체 예언 변량은 각각 3.0%, 20.8%의 설명력을 나타냈다.

표 4. 직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진에 미치는 영향

| | 정서·신체소모 | | | 성취감 저하 | | |
|-----------------------|----------|---------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | <i>B</i> | β | <i>t</i> | <i>B</i> | β | <i>t</i> |
| (상수) | 2.802 | | 7.681*** | 4.048 | | 12.926*** |
| 희망 | -.192 | -.185 | -2.301*** | -.408 | -.414 | -5.688*** |
| 낙관주의 | -.029 | -.024 | 1.336 | -.103 | -.092 | -1.399 |
| 회복탄력 | .004 | .003 | .042 | .120 | .107 | 1.494 |
| 자기효능 | .175 | .146 | 1.797 | .022 | .020 | .265 |
| 예술적역량 | .122 | .105 | 1.308 | -.104 | -.093 | -1.293 |
| <i>R</i> ² | | .030 | | | .208 | |
| <i>F</i> | | 1.526 | | | 12.896*** | |

*** $p < .001$

3. 직업무용수 긍정심리자본이 정서적 조직몰입에 미치는 영향

〈표 5〉은 직업무용수의 긍정심리자본이 정서적 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다중 회귀분석을 실시한 결과이다. 〈표 5〉에 나타난 바와 같이 긍정심리자본의 하위 요인인 희망($\beta = .342, p < .001$), 낙관주의($\beta = .126, p < .05$)가 정서적 조직몰입에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문무용수의 정서적 조직몰입에 대한 긍정심리자본의 전체 예언 변량은 30.0%의 설명력을 나타냈다.

표 5. 직업무용수의 긍정심리자본이 정서적 조직몰입에 미치는 영향

| | 정서적 조직몰입 | | |
|-----------------------|----------|-----------|----------|
| | <i>B</i> | β | <i>t</i> |
| (상수) | .959 | | 3.520** |
| 희망 | .312 | .342 | 4.996*** |
| 낙관주의 | .131 | .126 | 2.049* |
| 회복탄력 | .097 | .093 | 1.382 |
| 자기효능 | .045 | .042 | .613 |
| 예술적역량 | .100 | .097 | 1.429 |
| <i>R</i> ² | | .300 | |
| <i>F</i> | | 21.038*** | |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4. 직업무용수 심리적 탈진이 정서적 조직몰입에 미치는 영향

〈표 6〉은 직업무용수의 심리적 탈진이 정서적 조직몰입에 미치는 영향력을 확인하기 위한 다중 회귀분석 실시

표 6. 직업무용수의 심리적 탈진이 정서적 조직몰입에 미치는 영향

| | 정서적 조직몰입 | | |
|-----------------------|----------|-----------|-----------|
| | <i>B</i> | β | <i>t</i> |
| (상수) | 3.859 | | 19.983*** |
| 정서·신체소모 | .062 | .070 | 1.156 |
| 성취감 저하 | -.292 | -.315 | -5.179*** |
| <i>R</i> ² | | .098 | |
| <i>F</i> | | 13.476*** | |

*** $p < .001$

한 결과이다. <표 6>에서 보는 바와 같이 심리적 탈진의 하위 요인 중 성취감 저하($\beta = -.315, p < .001$)가 정서적 조직몰입에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업무용수의 정서적 조직몰입에 대한 심리적 탈진의 전체 예언 변량은 9.8%의 설명력을 나타냈다.

IV. 논의

본 연구는 직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진과 정서적 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위한 목적으로 수행되었다. 이를 위하여 국립무용단, 국악원, 서울 및 대전시립무용단, 경기 및 제주도립무용단의 6단체 직업무용단에 소속된 252명의 전문무용단원을 대상으로 설문 조사를 시행하였다. 분석한 결과를 바탕으로 선행연구와 비교, 논의해보면 다음과 같다.

첫째, 직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 긍정심리자본의 하위 요인인 희망이 높아지면 정서·신체적 소모 탈진과 성취감 저하 탈진을 낮추는 효과가 있음을 의미하는 것이다.

본 연구에서는 긍정심리자본이 정서·신체적 소모에는 성취감 저하에 비하여 영향력이 상대적으로 낮게 나타났다. 선행연구들의 연구결과 중 직업무용수의 긍정심리자본과 소진의 관계를 연구한 오현애, 김현숙(2014)의 연구에서는 정서적 소진, 자기효능감, 복원력, 성취감 저하 등 소진의 모든 하위 요인에 긍정심리자본이 유의한 영향을 미치는 결과가 나타난 바 있다. 이는 직업무용단이라는 공공기관 속에 편입된 무용수가 긍정심리자본 즉, 희망이나 낙관주의 회복탄력 및 자기효능감을 잃어 주체의식을 상실할 경우 정서적 신체적 소진을 경험할 것이라는 것을 의미한다. 오현애, 김현숙(2014)의 연구결과에서도 긍정심리자본이 정서적 소진에 비하여 성취감 저하의 하위 요인에 상대적으로 큰 영향력을 행사함이 확인되어 본 연구결과와 일치함을 보이고 있다.

본 연구에서 탈진의 하위요인 중 정서·신체적 소모에 대한 긍정심리자본 중 희망의 상대적으로 낮은 영향력이 나타난 결과는 직업무용수의 경우, 최소 수년 이상의 무용단원 생활과 연습 및 크고 작은 공연에 참여하는 동안 프로의식과 굳건한 자기관리 능력 및 무용수로서의 마음가짐 등이 발달하여 정서·신체적 소모와 관련해서는 긍정심리자본이 아니더라도 이를 극복해나가는 의지와 역량이 갖춰져 있을 가능성을 유추해볼 수 있다.

본 연구결과는 직업무용수는 긍정심리자본 중 희망이 탈진 중 성취감 저하를 막고 탈진을 전체적으로 낮추는 효과가 있음을 의미한다고 사료된다. 미래를 희망적이고 발전적으로 보며 최고의 무용수가 되기 위해 도전하는 마음을 나타내는 희망은 무용수의 삶 또한 희망적으로 변하게 할 것이며, 어떠한 상황이 되어도 할 수 있다는 마음으로 이어져 성취감 저하를 막아 탈진을 낮아지게 하는 과정으로 이어지게 된 것이라 사료된다. 지도자의 코칭 방법에 따라 선수들이 긍정심리자본으로 인한 정신력을 강화시킨다는 보고(양대승, 김기동, 강현우, 2020)를 참고할 때, 탈진을 낮추기 위해서는 지도 시 자발적 환경과 세심한 노력을 이끌어 낼 수 있는 지도자 역할과 노력의 중요성이 강조된다. 긍정심리자본이 성취감 저하에 영향을 미치는 상황을 참고로 개인의 노동으로 인한 스트레스 상황에서 과업을 완수하기 위하여 조직에서의 자원이나 보상 등이 긍정심리를 높일 수 있는 주요 요인임이 확인되었으며, 이를 근거로 조직에서는 단원들의 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 프로그램의 개발이나 지도자의 역량 강화의 필요성이 제기된다(이미라, 전향신, 박분희, 2020). 즉, 긍정심리자본이 높을수록 직무에 대한 탈진을 낮추고, 심한 업무 스트레스와 지쳐있는 정신·신체적 상태를 긍정적 생각을 통하여 양호한 상태로 회복시킬 때 긍정심리자본이 업무를 강요받는 프리젠테즘을 낮출 수 있다는 성유경과 한영석(2019)의 보고가 본 연구결과를 지지해주고 있다. 직장인을 대상으로 한 연구결과(권순범 2016; 김란, 박계홍, 2021; 김형주, 유태용 2013; 성유경, 한영석, 2019; 손혜령, 2018) 및 스포츠 탈진관련 연구(박승환, 2021; 양대승, 김기동, 강현우, 2020; 유수진 2017; 이양

주, 2022) 결과 또한 긍정심리자본의 영향력과 관련된 동일한 결과로 나타나 본 연구결과를 지지해준다. 그러나 본 연구에서는 긍정심리자본 중 희망과 낙관주의만이 탈진을 낮추는 결과를 나타내어 긍정심리자본 중 회복탄력성, 자기효능감, 예술적 역량 등의 긍정심리자본 하위요인이 직업무용수의 탈진에 영향력을 행사한 선행연구와 차이를 나타내고 있으므로 이를 구체적으로 규명하기 위하여 추후 심도 있게 연구를 지속할 필요성이 제기된다.

위의 연구결과로부터 긍정심리자본은 조직의 입장에서 동기유발의 효과가 있을 뿐 아니라 개인의 관점에서도 설정한 개인 목표를 성취할 수 있다는 믿음을 가지고 임하는 원동력이 되므로 긍정심리자본은 개인의 노력과 지도자와 단원의 유기적인 관계 속에서 직, 간접적으로 작용하여 탈진을 낮출 수 있는 환경 조성에 도움이 될 것으로 유추된다(유지혜, 2019; 윤상영, 2019). 무용 단체들은 제한된 단원의 숫자 속에서 팀으로서 공연을 수행해야 하는 상황인 만큼 성공적인 공연수행을 위해서는 팀원들 간의 효율적인 단결과 화합이 제대로 이루어져야 할 것이다. 일차적으로 단체 안의 구성원들이 심리적 안정감을 찾을 수 있도록 단원들끼리 서로를 격려하고, 리더는 단원들의 화합 분위기 조성에 주력하여 성공적인 공연성과 바람직한 무용단의 미래를 향해 나아가야 할 것이다. 따라서 지속적인 스트레스는 탈진의 원인이 된다는 선행연구 결과를 참고할 때, 이를 해결하는 방안의 하나로 단원들의 긍정적 심리상태를 유지, 증진할 수 있는 상담프로그램과 사회적 지원 등의 시스템이 구축된다면 바람직한 결과로 이어질 것이라 사료된다. 또한 무용수는 감정과 테크닉(technic)을 담은 몸으로의 표현이 지속되고 단체의 일체감을 위한 연습이 반복되는 직업이기에 연습실 안에서의 스트레스를 완화하는 방안으로 효율적인 부분별 연습 일정과 휴식을 즐길 수 있는 공간이 마련된다면 휴식을 취한 단원들이 회복과 안정을 되찾아 업무의 효율성이 증대될 것을 기대할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 긍정심리 중 희망과 낙관주의가 정서적 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 결과를 나타냈다. 이는 지인현(2019)의 긍정적인 성취 의욕, 희망, 긍정피드백은 개인의 목표에 대한 의지를 높이는 결과로 정서적 조직몰입에 대한 희망, 낙관주의의 중요성을 보고하여 본 연구결과를 지지하고 있다. 또한, 긍정심리자본의 하위요인 중 희망보다는 낙관주의가 정서적 조직몰입에 상대적으로 큰 영향을 미치는 결과를 나타냈다. 이로부터 자신의 업무 목표로 인해 부정적 상황이 생긴다고 할지라도 최상의 결과를 기대하여, 긍정적인 면을 바라봄으로써 자신의 업무능력을 더욱 성장시킬 기회를 제공할 수 있는 긍정심리자본의 낙관주의 필요성이 강조된 바 있다. 따라서 단원들의 단체 조직에 대한 정서적 조직몰입의 강화를 위해서는 개인뿐 아니라 단장, 지도위원과 같은 관리자도 긍정적인 피드백인 칭찬과 인정으로 단원들의 자신감 함양과 사기 진작을 위해 노력할 필요성이 제기된다. 또한 조직 내에 과학적이며 합리적인 심리 강점 강화 및 심리지원 시스템 등을 구축하여 단원들이 긍정심리를 유지할 수 있도록 지원하는 것도 바람직한 방법으로 제안되고 있다(안민주, 김옥기, 2022; 예지은, 2015).

긍정심리자본의 중요성과 관련하여 경북 관광공사에서는 Fun 경영의 토대로 기존 회의방식에서 벗어나 직원들에게 활력과 즐거움 및 임직원들과의 소통 기회를 마련하여 업무 스트레스를 해소하고 조직의 몰입을 유도한 기관의 노력이 화제가 되기도 하였다. 결국, 긍정심리는 업무능률 향상에 도움이 되고, 직원들 간의 감성 소통의 자리가 될 수 있으며 더욱 활기찬 조직의 구성에 기여하는 중요요인으로 다양한 프로그램에 응용되어야 할 것이다(김진태, 2018.8.2). 현재는 소수의 기업에서 업무력 향상을 위한 긍정심리자본 프로그램을 진행하고 있지만, 더욱 확산한다면 구성원들의 직업에 대한 애착과 근무의 활력을 뒷받침해 줄 방안으로 정착할 수 있을 것이다. 이처럼 직장인들을 대상으로 긍정심리자본이 조직몰입에 영향력을 행사한다는 선행연구(김명수, 장춘수, 2012; 예지은, 2015; 유지혜, 2019; 이강수, 2016; 장지선, 탁진국, 2013; 지인현, 2019)와 스포츠 대상으로 연구한 선행연구(손지영, 2014; 안민주, 김옥기, 2022)는 모두 본 연구결과를 직, 간접적으로 지지해주고 있다. 무용 분야에서는 직업무용수가 소속된 무용 관련 단체의 정서적 조직몰입에 관한 연구는 최근까지 찾아보기 힘든 실정이다. 이에 본 연구 결과를 시점으로 하여 무용수 개인이 아닌 무용 단체 및 조직 관련 연구가 계속되어 활력 있고 효율적인

공공단체로 거듭날 수 있는 지식체 형성이 이루어진다면 조직체계의 변화 및 문화 개선을 통한 결과로부터 단원의 업무 효율성 또한 높아질 것이며 궁극적으로는 무용계 전반의 발전으로 이어질 수 있을 것이라 기대된다. 이를 기반으로 하여 추후 무용수 개인이 아닌 무용단체의 관점에서 후속 연구의 필요성 또한 제기된다.

셋째, 직업무용수의 심리적 탈진이 정서적 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 심리적 탈진 중 성취감 저하가 정서적 조직몰입에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 성취감 저하는 정서적 조직몰입을 방해하는 요인임을 의미한다.

공립예술단원에 대하여 설문지 및 심층 면담 방법을 병행하여 연구한 유수동, 조경호(2022)는 개인적 성취감 저하가 조직몰입에 부정적 영향을 미치며, 비효율적인 업무로 인해 반감이 높아지는 경우, 조직의 경직성으로 인한 예술성 상실, 정체성 혼란의 스트레스를 증가시킨다고 보고한 바 있다. 또한, 단체 내 사무직이나 행정직 직원의 부족으로 기관의 공연 이외의 추가적인 업무를 무용단원들이 담당해야 하는 현실적 상황은 공연의 완성도를 저하할 뿐 아니라 무용수들의 정서, 신체적 탈진과 성취감 저하 현상마저 지속시킨다는 결과를 도출한 바 있다. 따라서 무용단원들의 성취감 저하는 곧 정서적 조직몰입을 방해하는 직접적인 원인임을 직시하여 조직은 운영 방향에 대해 다시 한번 검토하고 확인하여 성취감 저하를 막고 정서적 조직몰입을 향상시킬 수 있는 해결책을 모색해 나가야 할 것이다.

방성옥, 안지혜(2021) 연구에서도 성취감 저하가 조직몰입과의 부적 상관관계로 보고되었다. 이는 구성원들의 감정노동으로 인한 심리적 소진이 이어질 경우, 내적, 외적 감정의 불일치로 오는 원치 않은 감정표현들이 발생하며 이를 제거하고 안정적인 근무환경으로 개선되어야 조직몰입을 높일 수 있다는 것이 확인된 바 있다. 직업무용단도 예외는 아닐 것이다. 감정노동으로 인해 스트레스가 증가하게 될 경우, 상사와 단원들과의 소통의 문제와 충돌의 가능성이 생기기 되고 이것이 감정대립으로 확대되어 단체 내 부정적 분위기의 상황이 계속될 수 있을 것이다. 이러한 상황에서 공연 연습에의 몰입은 방해받고 공연에서 군무의 호흡 균형이 깨지며 성공적인 공연결과를 담보할 수 없게 된다. 결국, 무용수의 탈진을 막는 것이 무용단체 및 조직의 성과를 높이기 위한 매우 중요한 요인임을 규명된 것이다.

조직몰입을 방해하고 조직과의 신뢰가 저하되는 원인은 상반된 업무수행으로 인한 구성원의 사고방식과의 차이로 스트레스가 발생한다는 것을 확인하며 이질성 극복 방안을 강조한 박종찬, 신혜숙(2012)의 결과와 성취감 저하를 극복하는 방법으로 휴식을 강조한 하정윤, 박성남, 김진화, 한정현(2018) 등의 선행연구들이 이러한 관련성 및 개선방안을 제시하고 있다. 이외 선행연구(고선희, 2013; 박종찬, 신혜숙, 2012; 송지준, 2011; 어용숙, 김미숙, 박유진, 2015; 이주향, 김희수 2014; 장혜선, 안귀여루, 2020; 하제현, 2016)는 심리적 탈진이 정서적 조직몰입을 낮춘다는 본 연구결과를 지지해주고 있다.

이러한 성취감 저하의 원인은 조직의 내적 외적의 여러 상황에서 발생할 수 있다. 개인의 가치관과 조직의 사명이 동일시되고 상사와 구성원과의 화합과 조화가 이루어지는 이상적인 무용단체를 구성하기 위해서는 인적구성원의 긍정심리자본을 향상시키고 성취감 저하로 이어지는 탈진을 낮추며 정서적 조직몰입을 강화시킬 필요성이 있음이 확인되었으며 이를 현장에 적용할 당위성이 강조된다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 직업무용수의 긍정적심리자본이 심리적 탈진 및 정서적 조직몰입에 미치는 영향을 검증하여 무용수의 활력과 조직의 발전방안에 기여하려는 목적으로 수행되었다. 연구대상으로 2023년 현재 공공기관소속인 한국무용전공 직업무용수를 모집단으로 선정하였다. 표집 방법은 무용단 특성의 따라서 크게 4가지(국립, 시립, 도립, 국악원) 단체의 무용수를 대상으로 유의표집하였으며, 최종 252부의 표본을 분석에 사용하였다. 도출된 결론은 다음과 같다.

첫째, 직업무용수의 긍정심리자본이 심리적 탈진에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 긍정심리자본의 하위 요인인 희망이 높아지면 정서·신체적소모 탈진과 성취감 저하 탈진을 낮추는 효과를 의미하는 것이다.

둘째, 직업무용수의 긍정심리자본이 정서적 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 긍정심리자본 중 희망과 낙관주의가 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 직업무용수의 심리적 탈진이 정서적 조직몰입에 미치는 영향으로 심리적 탈진의 하위 요인 중 성취감 저하가 정서적 조직몰입에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구 결론을 토대로 제언하자면 다음과 같다. 후속연구에서는 다양한 변인들의 관계가 규명되는 연구의 필요성이 제기된다. 일반 업무와 비교하여 직업무용수는 상대적으로 신체적 소모도 많으나 감정의 표현 등이 동반되므로 심리적인 요인들의 영향력이 크게 작용하게 된다. 따라서 심리적 탈진은 무용수의 역량 강화를 방해하는 요인이 될 수 있으므로 이를 개선하고 발전시킬 구체적 방안의 하나로 무용수들의 탈진을 막고 기분전환이 가능하도록 무용단 내 쾌적하고 안락한 휴식 공간의 확보를 들 수 있다. 또한, 최고의 테크닉(technic)을 연마하는 연습과 공연의 반복이 이루어지는 과정에 수시로 일어나는 상해와 치료를 위한 직업무용수에 특화된 전문 재활병원의 지정 혹은 협조의 필요성이 제기된다. 이는 무용수의 상해 예방과 재활 치료를 효율적으로 진행할 수 있으며, 더 나아가 상해의 감소와 예방으로 이어져 신체적 스트레스 감소 및 삶의 질 개선으로 이어질 수 있을 것이다. 또한, 정서적 조직몰입 증가를 위해 이주영(2021.7.14)은 무용단체 내 예술감독의 필요충분조건을 거론한 바 있다. 각 기관에서 화합형 리더, 전통에 기반한 창작이 가능한 자, 중량감을 가진 인물 등의 조건을 갖춘 역량 있는 예술감독의 선임은 무용단 위상 강화와 발전에도 기여할 것이 확실하다. 이처럼 위와 같은 내용이 단체 내에 실행될 때, 긍정심리자본을 통한 심리적 탈진의 저하 및 정서적 조직몰입의 강화가 견고히 이루어질 것이다. 이에 따라 무용수의 심리에 영향을 미치는 다양한 변인들의 영향력 규명이 필요할 것이며, 심층적인 인터뷰를 통한 구체적이고 심도 있는 해결책 또한 제시되어야 할 것이다.

본 연구는 한국무용 전공단체를 지정하여 살펴보았으나 추후 연구에서는 다양한 전공 직업무용수들의 연구가 필요할 것이다. 후속연구에서는 무용수에게 필요한 긍정심리프로그램, 상담, 심신훈련 등 직접적인 사례를 중심으로 연구할 필요성 또한 제기한다.

참고문헌

- 고선희(2013). 항공사 승무원의 감정노동이 소진과 조직몰입에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 13(7), 395-405.
- 권순범(2016). **직무요구-자원 관점에서 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 영향**. 미간행 박사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 권요정, 윤영길, 이예순(2010). 긍정심리학 관점에서 본 무용수의 심리체험 개념구조. **한국스포츠심리학회지**, 21(2), 1-14.
- 김기봉(2023.01.17). 풍요로운 마음을 만드는 긍정심리자본... 무엇인가?. **YTN사이언스**. <https://science.ytn.co.kr/program/view.php?mcd=0082&hcd=0036&key=202301171628225660>. 검색일자: 2023.5.13.
- 김기영, 김선정(2017). 직업무용수의 무용열정과 긍정심리자본 및 직무만족의 관계. **대한무용학회논문집**, 75(1), 37-54.
- 김란, 박계홍(2021). 긍정심리자본이 혁신행동 및 직무소진에 미치는 영향에 관한 연구: 조직지원인식의 조절효과. **기업경영리뷰**, 12(2), 251-277.
- 김명수, 장춘수(2012). Authentic Leadership이 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향. **인적자원개발연구**, 15(1), 101-125.
- 김민준, 조선령(2016). 배드민턴 선수의 완벽주의 성향과 운동스트레스 및 운동탈진의 관계. **한국스포츠학회지**, 15(1), 623-634.
- 김선수(2010). 무용전공자들의 탈진과 심리, 사회적 변인과의 관계. **한국사회체육학회지**, 42(2), 1185-1195.
- 김주원(2008.06.24). [살며사랑하며-김주원] 고마워요, 칼라스!. **국민일보**. <https://n.news.naver.com/mnews/article/005/000319982?sid=110> 검색일자: 2023.4.8.
- 김지윤(2014). **대학무용전공자의 학업성취스트레스 및 학업탈진과 대학생활적응**. 미간행 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 김진태(2018.08.02). 경북관광, 'Fun 경영' 문화유산 통해 직원들과 소통. **국제뉴스**. <https://www.gukjenews.com/news/articleView.html?idxno=969182> 검색일자: 2023.5.17.
- 김현주(2022). 무용전공 고등학생의 스트레스와 탈진의 관계에서 그릿의 매개효과. **코칭능력개발지**, 24(5), 99-107.
- 김현주, 김덕진(2020). 지도자의 코칭행동과 대학무용수의 운동열의 및 운동탈진의 관계: 심리육구의 매개효과. **한국코칭능력개발원**, 22(2), 63-73.
- 김형주, 유태용(2013). 직무 과부하가 직무탈진에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 사회적 지지와 성격의 조절효과. **한국심리학회지**, 26(2), 317-340
- 문행자(2011). 여성 생활무용지도자의 역할스트레스가 직무탈진과 직업의식에 미치는 영향. **대한무용학회논문집**, 66, 57-70.
- 박승환(2021). 스포츠센터 종사자의 감정노동과 직무탈진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. **한국체육과학회지**, 30(2), 679-692.
- 박종찬, 신혜숙(2012). 직무스트레스가 소진 및 조직몰입에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 13(11), 5114-5123.
- 방성욱, 안지혜(2021). 보육교사의 감정노동과 심리적소진이 조직몰입에 미치는 영향. **아동중심실천연구**, 16(1), 20-38.
- 백지은(2019). **항공사 객실승무원의 핵심자기평가가 조직몰입에 미치는 영향: LMX의 조절효과를 중심으로**. 미간행 석사학위논문, 한국항공대학교 대학원.
- 서상철(2016). **예술단 내의 지도자와 단원 간의 관계와 대처행동 그리고 심리적 탈진의 관계**. 미간행 석사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 성유경, 한영석(2019). 방해성 및 도전성 스트레스, 긍정심리자본이 프리젠테이션에 미치는 영향: 직무열의와 직무탈진의 매개효과. **한국산학기술학회지**, 20(6), 48-54.
- 손지영(2014). **스포츠센터 조직 구성원들의 긍정심리자본과 조직몰입, 직무만족 및 이직의도의 관계**. 미간행 박사학위논문, 용인대학교 대학원.
- 손혜령(2018). **직무도전 및 직무방해가 직무탈진 및 직무열의에 미치는 영향: 긍정심리자본의 조절효과**. 미간행 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 송지준(2011). 서비스산업 종사원의 감정 부조화, 소진, 조직몰입 간의 구조적 관계: 콜센터 상담직원을 중심으로. **고객만족경영연구**, 13(2), 103-105.
- 안민주, 김욱기(2022). KPGA드림투어 참가 선수의 긍정심리자본과 정서몰입, 투어 적응과의 구조적 관계. **골프연구**, 16(4), 233-243.
- 양대승, 김기동, 강현우(2020). 대학 태권도 겨루기 선수들의 긍정심리자본, 정신력 및 탈진의 관계. **세계태권도문화학회지**, 11(2), 187-202.

- 어용숙, 김미숙, 박유진 (2015). 임상간호사의 이직의도 영향요인 : 전문직업성, 소진, 조직몰입 변수를 중심으로. **심리행동연구**, 7(1), 1-13.
- 엄계화(2019). 무용전공 중학생의 스트레스가 몰입과 탈진에 미치는 영향. **한국무용학회지**, 19(1), 97-106.
- 예지은(2015). 상사의 감정지능과 부하의 감정공유가 직무열의와 조직몰입에 미치는 영향- 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로-. 미간행 박사학위논문, 성균관대학교 대학원.
- 오현애, 김현숙(2014). 직업무용수의 긍정심리자본이 자아탄력성 및 소진에 미치는 영향. **한국무용과학회지**, 31(2), 103-120.
- 원혜원(2015). 무용전공자들의 열정과 탈진의 관계에서 기본 심리적 욕구의 매개효과. 미간행 박사학위논문, 한양대학교 대학원.
- 유수동, 조경호(2022). 국립예술단원의 직무탈진감과 조직문화 : 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 중심으로. **지방행정연구**, 36(3), 209-242.
- 유수진(2017). 대학 운동선수들의 긍정심리자본이 성취목표지향성·운동성과·운동소진에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 목포대학교 교육대학원.
- 유지혜(2019). 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향에 관한연구-조직몰입의 매개효과와 고용형태의 조절효과를 중심으로-. 미간행 박사학위논문, 경기대학교 관광전문대학원.
- 윤상영(2019). 카지노 종사원의 셀프리더십이 고객 지향성에 미치는 영향 : 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로. 미간행 석사학위논문, 경기대학교 관광전문대학원.
- 윤진식(2023.2.20.). 조직문화 개선이 경쟁력이다. **전북도민일보**. <http://www.domin.co.kr/news/articleView.html?idxno=1414820> 검색일자: 2023.7.7.
- 이강수(2016). 긍정심리자본이 정서적 몰입과 고객지향성에 미치는 영향- 감정리더십의 조절효과를 중심으로-. 미간행 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 이명자(2022). 실용무용전공 대학생의 긍정심리자본과 무용효능감이 무용공연자신감에 미치는 영향. **한국무용연구**, 40(1), 91-115.
- 이미라, 전향신, 박분희(2020). 교사의 심리적 및 구조적 임파워먼트, 긍정심리자본, 교사소진의 구조 관계. **한국교원교육연구**, 37(1), 183-210.
- 이민(2018). 조직문화와 직원가치제안이 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향 : 특급호텔 식음조리부서 직원중심으로. 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 이수연(2018). 무용수 긍정심리자본 척도 개발 및 타당화 검증. 미간행 박사학위논문, 숙명여자대학교 대학원.
- 이수연(2020). 무용전공 대학생의 긍정심리자본이 스트레스 대처 및 무용행복감에 미치는 영향. **대한무용학회논문집**, 78(6), 197-214.
- 이수연, 김미선(2018). 전문무용수의 긍정심리자본 탐색. **한국체육학회지**, 57(2), 359-373.
- 이양주(2022). 대학교 검도선수들의 완벽주의 성향과 스포츠 탈진의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. **대한무도학회지**, 24(2), 15-28.
- 이주영(2021.07.14.). [문화더하기] 경기도 무용 예술감독의 필요충분조건. **중부일보**. <http://www.joongboo.com/news/articleView.html?idxno=363494566> 검색일자: 2023.4.23.
- 이주향, 김희수(2014). 교사효능감, 의사소통, 심리적소진, 조직몰입의 관계연구. **한국상담학회 학술대회 논문집**, 8, 80-80.
- 이희라(2015). 항공사 객실 승무원이 지각한 안전품토가 정서적몰입에 미치는 영향: 조직신뢰의 매개효과와 LMX의 조절효과. 미간행 박사학위논문, 세종대학교 대학원.
- 임승욱(2007). 기업조직원의 인적자원전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계 분석. 미간행 박사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 장경로, 서효민, 신원미(2012). 무용단원들의 조직공정성이 조직시민행동에 미치는 영향. **한국여성체육학회지**, 26(2), 95-110.
- 장정윤, 문항운(2016). 직업무용수의 직무스트레스가 탈진과 직무만족에 미치는 영향. **한국체육과학회지**, 25(2), 745-756.
- 장지선, 탁진국(2013). 긍정심리자본, 학습목표지향성, 리더의 비전제시가 정서적 조직변화몰입에 미치는 영향: 변화 이점, 조직냉소주의의 조절효과. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 26(1), 1-25.
- 장혜선, 안귀여루(2020). 개인-환경 합치와 심리적 소진의 관계에서 조직몰입의 매개효과. **사회심리발달연구**, 1(2), 47-66.
- 정민주, 전애은(2020). 항공사 객실승무원의 긍정심리자본이 정서적 몰입과 직무성공에 미치는 영향 : 리더-구성원 교환관계의 조절효과, **한국관광관리학회지**, 32(1), 385-404.
- 조은정(2018.9.10.). 외모 리스트부터 성희롱까지, 국립국악원 무용단에 무슨일이? **노컷뉴스**. <https://www.nocutnews.co.kr/ne>

ws/5029578. 검색일자: 2023.4.23.

- 지인현(2019). **진정리더십이 조직구성원의 정서적 조직몰입 및 변화지지행동에 미치는 영향에 관한 연구 : 긍정심리자본의 매개효과**. 미간행 박사학위논문, 강원대학교 대학원.
- 천은영(2015). 생활무용에 참가하는 직장여성의 긍정심리자본과 무용정서 및 조직적응의 관계. *한국무용과학회지*, 32(1), 107-120.
- 하정윤, 박성남, 김진화, 한정현(2018). 보육교사의 직무착근도가 직무만족과 조직몰입을 매개로 탈진에 미치는 영향에 관한 연구. *미래교육학연구*, 31(1), 89-109.
- 하제현(2016). 골프장 종사자의 감정부조화, 직무소진, 조직몰입, 이직의도 간의 구조적 인과관계. *코칭능력개발지*, 18(1), 79-88.
- 한시완, 김방출(2011). 육상선수들의 수준별 탈진 동일성 검증. *한국스포츠심리학회*, 22(1), 21-35.
- Herold, D.M., Feder, D.B., Caldwell, S.D.(2007). Beyond change management: A multilevel investigation of contextual and personal influences on employees commitment to change. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 942-951.
- Luthans, F.,B. J. Avolio, J. B. Avey & S. M. Norman (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Marijeanne, L(2008). Burned out. *Dance Magazine*, 82, 30-31.
- Meyer, J.P., Allen, N.J.(1991). A three-commitment conceptualization of organizational commitment. *Human Resour Manage Rev* 1, 61-89.
- Seligman, M.E.P.(1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Pocket Books.

ABSTRACT

The Influence of Positive Psychological Capital on Psychological Exhaustion and Affective Organization Commitment of Professional Dancers

Hyeryang Eun* · Sujung Cha** Sookmyung Women's University

The purpose of this study is to investigate the influence and importance of positive psychological capital of professional dancers on psychological exhaustion and affective organization commitment. It was selected for members of the Korean Dance Professional Dance Company (National, Gugak Center, Provincial, and Municipal) belonging to public institutions. The collected data were verified by factor analysis, reliability verification, correlation analysis, and multiple regression analysis using the statistical program SPSS WIN Ver. 23.0. The results derived from these research procedures are as follows. First, the positive psychological capital of professional dancers negatively influenced on psychological exhaustion significantly. Second, the positive psychological capital of professional dancers influenced on affective organization commitment significantly. Third, the psychological exhaustion of professional dancers negatively influenced on affective organization commitment significantly. In conclusion, it was confirmed that the positive psychological capital of Korean dance professional dance members is an important variable that increases individual and organizational performance by lowering psychological exhaustion and increasing affective organization commitment.

Key words : positive psychological capital, psychological exhaustion, affective organization commitment, professional dancers

논문투고일: 2023.05.27

논문심사일: 2023.07.06

심사완료일: 2023.07.21

* Ph.D, Student, Major in Dance, SookMyung Women's University Graduate school

** Professor, Department of Dance, SookMyung Women's University