한국무용과학회지, 2026, 제43권 제4호, pp.169~184
Official Journal of Korean Society of Dance Science
2026, Vol.43, No.4 pp.169~184
1229-7836/26/725
DOI http://dx.doi.org/10.21539/Ksds.2026.43.4.169

전문예술단체 직업무용수의 조직문화 인식이 메타인지와 혁신행동에 미치는 영향

은혜량* 서울시무용단

초록 본 연구는 전문예술단체 직업무용수의 조직문화 인식과 메타인지가 혁신행동에 미치는 영향을 규명하는 데 목적이 있다. 이를 위해 2026년 6월부터 8월까지 7개 전문예술단체 소속 직업무용수를 대상으로 목적표집(purposive sampling)을 실시하였다. 총 280부의 설문지를 배포하였으며, 불성실한 응답 및 누락 자료를 제외한 245부를 최종 분석에 활용하였다. 수집된 자료는 SPSS 23.0을 활용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였다. 연구 결과 첫째, 조직문화 인식의 하위요인 중 위계문화와 과업문화는 메타인지의 인식, 인지전략, 자기점검 및 계획에 유의한 정적 영향을 미쳤으며, 혁신문화는 인지전략과 자기점검에 정적 영향을 미쳤다. 둘째, 혁신문화는 혁신행동의 아이디어 개발, 홍보 및 실행에 모두 유의한 정적 영향을 미쳤으며, 위계문화는 아이디어 홍보와 실행에, 과업문화는 아이디어 개발과 홍보에 정적 영향을 미쳤다. 셋째, 메타인지의 하위요인 중 인식과 인지전략은 혁신행동의 모든 하위요인에 유의한 정적 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 직업무용수의 메타인지와 혁신행동을 지원하기 위해 명확한 조직체계와 수행기준을 마련하는 동시에 새로운 시도와 자율적인 전략 선택을 허용하는 조직환경을 조성할 필요가 있음을 시사한다.

주요어 : 조직문화 인식, 메타인지, 혁신행동, 직업무용수, 전문예술단체

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 공공문화 예술기관에서는 조직의 성과를 높이기 위해 구성원의 역량을 개발하는 데 그치지 않고, 이들이 주도적으로 판단하고 실행할 수 있는 조직 환경을 조성해야 한다는 인식이 확산되고 있다. 문화예술기관 조직의 전략과 구성원의 성장은 함께 이루어져야 하며, 구성원이 업무의 목적을 이해하고 자율적으로 판단하고 실행할 수 있는 기회가 제공되어야 함이 제시된 바 있다(성기숙, 2026. 09. 16.). 이는 전문예술단체의 지속적인 발전이 예술가 개인의 기량뿐 아니라 구성원의 성장과 자율적인 활동을 지원하는 조직문화와도 밀접하게 관련되어 있음을 시사한다. 전문예술단체는 다수의 구성원이 협업하여 하나의 작품을 완성하는 조직으로 구성원 간의 관계와 의사소통, 업무수행 방식 및 새로운 시도에 대한 태도는 창작 및 공연 과정과 밀접하게 관련될 수 있다. 직업무용수가 자신이 속한 단체의 조직문화를 어떻게 인식하는가는 구성원 간의 협력과 업무 수행뿐 아니라 이들의 사고와 행동을 이해하는 데에도 중요한 요인이라 할 수 있다.

조직문화는 구성원들이 외부 환경에 대응하고 조직 내부의 문제를 해결하는 과정에서 함께 형성한 생각과 믿음을 의미하며, 이는 구성원 사이에서 자연스럽게 공유되어 새로운 구성원에게 조직의 문제를 바라보고 판단하며 행동하는 방식으로 전달 및 계승된다(Schein, 1985). 조직문화는 경쟁가치모형에 따라 구성원 간의 신뢰와 협력을 중시하는 관계문화, 변화에 적극적으로 대응하고 새로운 아이디어와 도전을 장려하는 혁신문화, 규정과 절차를 바

* 세종문화회관 서울시무용단 단원, mijin9899@hanmail.net

탕으로 조직의 안정과 질서를 유지하는 데 초점을 두는 위계문화, 정해진 목표의 달성과 높은 성과를 중시하는 과업문화로 구분된다(Quinn & McGrath, 1985). 이러한 유형의 조직문화는 구성원들이 일상적인 업무과정에서 조직의 관행을 경험하고 해석하는 방식을 통해 인식될 수 있으며(Hofstede, Neuijen, Ohayv & Sanders, 1990), 조직 단위 내에서 이루어지는 업무 관행에 대해 구성원들이 공유하는 인식으로도 이해할 수 있다(Van den Berg & Wilderom, 2004).

조직문화의 각 하위유형은 직업무용수의 사고와 수행과정에 서로 다른 방식으로 관련될 가능성이 있다. 관계문화는 구성원 간의 신뢰와 협력 및 원활한 의사소통을 중시한다는 점에서 무용수가 자신의 수행문제를 공유하고 다양한 해결방법을 탐색하는 과정과 관련될 수 있다. 혁신문화는 새로운 시도와 변화에 대한 수용을 강조하므로, 기존의 움직임과 표현방식을 재검토하고 상황에 적합한 수행전략을 선택하며 새로운 아이디어를 창작과정에 적용하는 행동과 관련될 가능성이 있다. 위계문화는 명확한 규칙과 절차 및 역할을 중시한다는 점에서 무용수가 자신의 수행상태를 확인하고 연습과정을 계획하며, 제안된 아이디어를 조직 내 절차에 따라 구체화하는 과정과 연결될 수 있을 것이다. 과업문화는 목표달성과 성과를 강조하므로 작품의 방향과 수행기준에 따라 자신의 움직임을 평가하고 필요한 전략을 선택하며, 목표달성을 위한 새로운 표현방법을 탐색하는 행동과 관련될 수 있을 것이다. 이처럼 조직문화의 각 유형은 직업무용수의 메타인지적 과정과 혁신행동에 서로 다른 양상으로 관련될 수 있으므로, 조직문화 전체를 단일한 특성으로 파악하기보다 하위유형별 영향관계를 구분하여 살펴볼 필요성이 있다.

조직문화에 대한 인식은 조직의 성격과 업무 특성에 따라 다르게 나타날 수 있다. 특히 문화예술조직은 다양성과 창의성을 기반으로 운영되므로 효율성과 생산성만으로 그 성과를 평가하는 데에는 한계가 있다. 유수동과 조경호(2022)는 문화예술 분야의 직무 특성을 반영한 조직문화가 조성되어야 함을, 임훈(2020)은 문화예술조직이 예술성과 공익성을 함께 추구하기 위해서는 외부환경의 변화에 유연하게 대응하고, 구성원 간의 상호 신뢰와 협력을 지원하는 조직문화의 필요성을 보고한 바 있다. 이러한 선행연구들은 문화예술조직의 조직문화가 일반적인 행정적 효율성뿐만 아니라 예술가의 자율적인 판단과 창의적인 활동을 지원하는 방향으로 형성될 필요가 있음을 보여준다.

직업무용수는 단체의 운영방식과 예술적 의사결정, 동료 및 지도자와의 관계를 일상적으로 경험하면서 자신이 속한 조직의 문화를 인식하게 된다. 조직문화는 구성원 간에 공유되는 특성이지만, 모든 구성원이 이를 동일한 방식으로 인식하는 것은 아니다. Dunger(2025)는 동일한 조직에 속한 구성원이라도 직업적, 개인적 배경과 조직 내 위계적 위치 및 일상적인 경험에 따라 조직문화를 서로 다르게 해석할 수 있다고 보고하여 예술단체에서 담당 역할과 조직 내 위치 등에 따라 조직문화를 다르게 인식할 수 있음이 확인된다.

원활한 소통과 협력적 관계를 지원하는 무용단 조직문화의 중요성은 보고된 바 있으며(노정식, 2025), 무용조직의 안정적인 운영과 직무환경 개선을 위해서 직업무용수의 조직인식의 파악과 긍정적인 조직문화 형성의 필요성 또한 제기되고 있다(박수정, 2025). 이러한 선행연구를 고려할 때, 직업무용수가 자신이 속한 단체의 소통방식, 의사결정과정, 규칙과 절차 및 새로운 시도에 대한 수용 정도 등 조직 내 문화를 어떻게 인식하는가는 창작과 수행 과정에서의 행동과 밀접한 관련성이 있을 것이다.

최근 조직문화 인식과 관련하여 환자 안전전담인력의 조직문화 인식과 직무만족(박지은, 양남영, 2024), 발레단의 현재 조직문화와 선호 조직문화 간의 인식 차이(김나은, 김선영, 2023), 게임산업 종사자의 조직문화와 직무만족(박태성, 문나래, 김수동, 2023) 등 다양한 직업군을 대상으로 연구가 이루어져 왔다. 이러한 선행연구는 조직문화에 대한 구성원의 인식이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도 등 조직 내 구성원의 태도와 행동 및 직무성과와 관련될 수 있음을 보여준다. 그러나 무용 분야에서는 직업무용수를 대상으로 조직문화 인식을 다룬 연구가 상대적으로 부족한 실정이다. 특히 창의적, 능동적, 협력적 업무수행이 필요한 전문예술단체 직업무용수의 특성상, 이를

Copyright© 2026 by the Korean Society of Dance Science

이해하기 위한 변인으로 혁신행동에 주목할 필요성이 제기된다.

혁신행동은 조직구성원이 업무과정에서 새로운 아이디어를 개발하고, 이에 대한 조직 내 지지를 확보하여 실제 업무에 적용하는 능동적 행동을 의미한다(Janssen, 2000). 혁신행동은 새로운 아이디어와 해결방안을 모색하는 아이디어 개발, 이를 조직 내 구성원에게 제안하고 지지를 확보하는 아이디어 홍보, 그리고 새로운 아이디어를 실제 업무에 구체화하고 적용하는 아이디어 실행으로 구성된다(Janssen, 2000). 혁신행동은 새로운 아이디어 개발에 그치지 않고 이를 구체적인 혁신으로 전환하는 행동까지 포함하며, 새로운 업무 과정과 절차 등의 개발을 통해 조직의 효과성을 높이는 데 기여할 수 있다(Mehboob & Haque, 2024).

혁신행동의 이러한 과정은 오늘날 무용수의 창작과정과도 연결하여 볼 수 있다. 무용수의 역할은 안무가가 제시한 움직임을 수행하는 기존의 인식에서 벗어나 창작과정에 능동적으로 참여하는 방향으로 변화하고 있으며, 안무가의 협업자로서 주어진 움직임을 자신의 방식으로 재창조하는 능력이 요구되고 있다(이나현, 2022). 최근 무용수를 단순히 안무를 수행하는 존재가 아니라 자신의 몸을 통해 움직임과 안무를 만들어내는 주체로 바라보는 관점이 제시되고 있다(윤중강, 2026). 따라서 직업무용수의 혁신행동은 새로운 움직임과 표현방식을 탐색하고, 이를 동료 및 지도자와 공유하며, 작품의 방향에 맞게 구체화하여 실제 창작과정에 적용하는 행동으로 이해할 수 있다. 김희진(2025)은 새로운 안무 스타일을 개발하고 독창적인 표현 기법을 탐색하는 과정에서 개인 혁신행동이 중요하게 작용할 수 있음을 제시하였고, 김채연 등(2025)은 새로운 표현방식을 창출하기 위해 창의적 사고와 시도가 요구되며 이를 창작활동에 적용하는 혁신행동의 중요성을 강조한 바 있다.

혁신행동과 관련된 선행연구를 살펴보면, 무용 분야에서는 대학 무용 교육환경에서 상사 지원인식과 혁신행동 간 LMX의 효과(최혜은, 최은용, 2026), 무용전공 대학생의 교수-학생 상호작용과 혁신행동(박은아, 김영미, 2024)과, 체육 분야에서는 스포츠 공공조직의 내부 커뮤니케이션과 혁신행동(박종철, 최유리, 김일광, 2023) 등이 연구되었다. 이러한 선행연구들은 구성원 간의 관계와 상호작용, 심리적 경험 및 조직 내 의사소통 등 다양한 요인이 혁신행동과 관련될 수 있음을 보여준다. 새로운 아이디어를 생성하여 실제 행동으로 발전시키는 혁신행동은 개인이 자신을 인식하고 상황에 적합한 전략을 선택하며 조절하는 인지적 측면 또한 함께 고려할 필요가 있다. 특히 직업무용수는 창작과 수행과정에서 자신의 움직임과 표현방식을 탐색하고 이를 작품으로 구체화해 나간다는 점에서 혁신행동의 인지적 과정이 중요할 수 있다.

한편, 조직문화와 혁신행동의 관계를 이해하는 데 있어 직업무용수의 메타인지 또한 중요한 인지적 요인으로 고려할 필요가 있다. O'Neil과 Abedi(1996)는 메타인지를 자신의 목표가 달성되고 있는지를 의식적, 주기적으로 점검하며, 필요한 경우 다른 전략을 선택하여 적용하는 과정으로 보았다. 메타인지는 자신의 사고과정을 파악하는 인식, 지적 활동을 수행하고 점검하기 위해 인지적 또는 정의적 전략을 활용하는 인지전략, 주어진 목표 또는 스스로 설정한 목표를 달성하기 위해 수립하는 계획, 목표가 달성되고 있는지를 스스로 확인하는 자기점검으로 구성하였다.

메타인지의 이러한 특성은 무용을 수행하는 과정에서도 중요하게 다루어지고 있다. 박민화(2025)는 메타인지 능력을 자신이 알고 있는 것과 알지 못하는 것을 정확히 판단하고, 자신의 강점과 약점을 파악하여 적절한 판단과 결정을 내리는 데 필요한 능력으로 보고한 바 있다. 직업무용수는 새로운 작품을 습득하고 완성하는 과정에서 자신의 신체적 특성과 수행 상태를 파악하고, 작품의 요구에 적합한 방법을 선택하여 움직임과 표현 방식을 수정하고 발전시켜 나간다. 이 과정에서 자신의 수행 상태를 인식하고 적절한 전략을 활용하며, 연습 과정을 계획하고 수행 결과를 점검하는 능력이 요구되므로, 메타인지는 직업무용수가 움직임을 작품과 공연으로 구현해 가는 과정의 이해에 중요한 인지적 요인으로 볼 수 있다(박지우, 2024).

무용전공과 관련 연구로는 무용전공 대학생의 메타인지와 자기효능감 및 셀프리더십(노선아, 최은용, 2025), 무

용수의 체화된 메타인지와 창의성(Yang et al., 2024), 무용전공 대학생의 메타인지적 심상능력과 안무 창의성(May et al., 2020) 등이 연구되었다. 이러한 선행연구들은 무용 분야에서 메타인지가 창작과 수행뿐 아니라 다양한 심리, 사회적 측면과 관련되어 있음을 보여준다. 특히 직업무용수는 개인의 인지적 능력을 바탕으로 활동하는 동시에 조직에 소속되어 동료 및 지도자와 상호작용하며 창작과 공연에 참여한다는 점에서, 메타인지를 개인적 차원에서만 살펴보기보다 조직환경 및 업무수행 과정에서 나타나는 행동과의 관련성을 함께 고려할 필요성이 제기된다.

이와 관련하여 조직문화와 메타인지의 관련 연구는 헤어샵 종사자(오수현, 2026), 호텔 조직구성원(김영곤, 이규상, 이재곤, 2020), 호텔 종사자(김임경, 2019) 등을 대상으로 연구되었으며, 조직문화와 혁신행동의 관련 연구는 공무원(노종호, 2026)과 기업 구성원(이은정, 서영욱, 2023)을 대상으로 수행되었다. 이처럼 조직문화, 메타인지, 혁신행동 간의 관련성은 다양한 직업군에서 논의되어 왔으나, 조직의 구성원이면서 동시에 창작과 수행의 주체인 직업무용수를 대상으로 이들 변인 간의 관계를 살펴본 연구는 매우 부족한 실정이다. 특히 전문예술단체는 일반적인 조직과 달리 예술적 창의성과 집단적 수행의 완성도가 동시에 요구되는 특성을 지닌다. 직업무용수는 정해진 공연 일정과 작품의 방향, 안무가의 예술적 의도 및 조직 내 역할과 절차를 준수하면서도, 자신의 신체적 특성과 표현방식을 바탕으로 새로운 움직임을 탐색하고 창작과정에 능동적으로 참여해야 한다. 이러한 환경에서는 조직의 규칙과 수행기준이 개인의 자율적인 사고와 창의적 활동을 제한하는 요인으로만 작용하는 것이 아니라, 자신의 수행을 계획 및 점검하며 새로운 아이디어를 구체화하는 데 필요한 기준으로 작용할 가능성도 있다. 따라서 전문예술단체의 조직문화는 창의성과 자율성뿐 아니라 조직적 체계와 수행목표의 측면에서도 함께 검토될 필요가 있다. 본 연구는 이러한 직업무용수의 이중적 업무 특성에 주목하여 조직문화의 네 가지 하위유형이 메타인지의 인식, 인지전략, 자기점검 및 계획과 혁신행동의 아이디어 개발, 홍보 및 실행에 어떠한 차별적인 관련성을 보이는지 분석한다는 점에서 기존 연구와 구별된다.

따라서 본 연구에서는 전문예술단체 직업무용수를 대상으로 조직문화 인식과 메타인지 및 혁신행동 간의 영향관계를 하위요인별로 규명하고자 한다. 특히 예술적 자율성과 조직적 규율이 공존하는 전문예술단체의 특성을 고려하여 조직문화 유형에 따라 직업무용수의 메타인지적 과정과 혁신행동이 어떠한 영향력을 보이는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 일반 조직을 중심으로 논의되어 온 조직문화와 개인의 인지적 특성 및 혁신행동 간의 관계를 무용조직의 맥락에서 확장하여 이해하고, 직업무용수의 자율적인 사고와 창의적인 활동을 지원하는 조직환경 조성을 위한 실천적 시사점을 제공하는 데 본 연구의 목적이 있다.

2. 연구문제

본 연구의 목적에 따라 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째. 전문예술단체 직업무용수의 조직문화 인식은 메타인지에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째. 전문예술단체 직업무용수의 조직문화 인식은 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째. 전문예술단체 직업무용수의 메타인지는 혁신행동에 어떠한 영향을 미치는가?

Copyright© 2026 by the Korean Society of Dance Science

Ⅱ. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 2026년 현재 공공기관 전문예술단체에 소속된 직업무용수를 연구대상으로 선정하였다. 표본은 목적표집(purposive sampling)을 통해 추출하였으며, 2026년 6월부터 8월까지 약 3개월 동안 총 7개 전문예술단체를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 280부를 배포하였고, 회수된 설문지 가운데 불성실하게 응답하거나 일부 문항의 응답이 누락된 자료를 제외한 245부를 최종 분석에 사용하였다.

자료수집에 앞서 연구대상자에게 연구의 목적과 내용 및 조사 절차를 안내하였으며, 수집된 자료가 연구 목적 이외의 용도로 사용되지 않는다는 점과 개인정보 및 응답 내용의 익명성과 비밀이 보장된다는 점을 설명하였다. 이후 연구 참여에 자발적으로 동의한 대상자에 한하여 설문조사를 진행하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 〈표 1〉과 같다.

표 1. 연구 대상자의 일반적 특성

	구분	빈도(*n*)	백분율(%)
성별	남자	65	26.5
	여자	180	73.5
연령	30세 미만	47	19.2
	30세~34세	42	17.1
	35세~39세	58	23.7
	40세~44세	54	22.0
	45세 이상	44	18.0
입단경력	5년 이하	42	17.1
	5년 초과~10년 이하	50	20.4
	10년 초과~15년 이하	62	25.3
	15년 초과	91	37.1
합계		245(명)	100(%)

2. 측정도구의 타당도 및 신뢰도

본 연구에서는 직업무용수를 대상으로 조직문화 인식, 메타인지 및 혁신행동 간의 관계를 분석하기 위하여 구조화된 설문지를 구성하였다. 목적 달성을 위해 일반적 특성 3문항(성별, 연령, 입단경력)과 함께 조직문화 인식, 메타인지 및 혁신행동을 측정하는 문항으로 설문지를 구성하였다. 설문 도구의 타당도 검증을 위해 조직문화 인식, 메타인지 및 혁신행동 척도에 대해 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였으며, 신뢰도 검증은 Cronbach's α 계수를 활용하여 각 척도의 내적 일관성을 검토하였다.

조직문화 인식은 Quinn과 McGrath(1985)가 제시한 경쟁가치모형의 네 가지 조직문화 유형과 Cameron과 Quinn(1999)이 개발한 조직문화평가도구(Organizational Culture Assessment Instrument: OCAI)를 이론적 토대로 한 한윤자(2012)의 척도를 참고하여 구성하였다. 조직문화 인식 척도는 혁신문화, 관계문화, 위계문화 및 과업문화의 4개 하위요인, 19문항으로 구성되어 있다. 메타인지는 O'Neil과 Abedi(1996)가 개발한 척도를 바탕으로 장유정(2023), 박민화(2025), 김도희와 이현주(2024)의 연구에서 사용된 문항을 참고하였으며, 인식, 인지전략, 계획 및 자기점검의 4개 하위요인, 15문항으로 구성되어 있다. 혁신행동은 Janssen(2000)이 개발한 척도를 바탕으로 이동훈과 정기수(2024), 배현숙(2021), 임광민과 권혁기(2019)의 연구에서 사용된 문항을 참고하였으며, 아이디어 개발, 아이디어 홍보 및 아이디어 실행의 3개 하위요

표 2. 직업무용수의 조직문화 인식, 메타인지, 혁신행동의 요인분석

문항	조직문화 인식				문항	메타인지				문항	혁신행동		
	관계 문화	혁신 문화	위계 문화	과업 문화		인식	인지 전략	자기 점검	계획		아이디어 개발	아이디어 실행	아이디어 홍보
7	**.838**	.208	.129	.032	1	**.825**	.187	.135	.215	1	**.863**	.301	.192
8	**.809**	.229	.222	.156	3	**.763**	.279	.297	.205	2	**.829**	.264	.292
10	**.785**	.171	.186	.035	2	**.750**	.281	.265	.186	3	**.686**	.457	.334
6	**.775**	.356	.084	-.017	4	**.577**	.135	.516	.371	8	.275	**.842**	.293
9	**.720**	.034	.314	.240	11	.137	**.786**	.192	.238	7	.375	**.776**	.305
11	**.702**	.235	.286	-.027	8	.405	**.672**	.286	.149	9	.321	**.751**	.358
2	.221	**.871**	-.022	.068	10	.256	**.648**	.335	.337	5	.338	.310	**.808**
3	.234	**.856**	.050	-.006	9	.271	**.622**	.459	.241	6	.195	.464	**.705**
4	.104	**.829**	.045	.174	13	.369	**.511**	.316	.438	4	.582	.275	**.610**
1	.212	**.814**	.107	.243	5	.198	.324	**.791**	.204				
5	.268	**.718**	.204	.152	7	.272	.280	**.725**	.360				
16	.034	-.066	**.817**	.211	6	.352	.397	**.710**	.150				
13	.283	.072	**.800**	.169	15	.227	.295	.266	**.813**				
14	.213	.110	**.797**	.133	14	.296	.284	.225	**.794**				
12	.227	.048	**.767**	.201									
15	.262	.206	**.602**	.127									
18	.196	.179	.324	**.727**									
19	-.087	.200	.162	**.723**									
17	.215	.117	.448	**.629**									
신뢰도	.906	.911	.866	.761	신뢰도	.884	.885	.882	.865	신뢰도	.893	.902	.845
고유치	4.155	3.818	3.572	1.797	고유치	2.994	2.855	2.783	2.187	고유치	2.712	2.626	2.063
분산 (%)	22.866	20.092	18.800	9.457	분산 (%)	21.382	20.390	19.880	15.624	분산 (%)	30.130	29.173	22.922
누적 (%)	22.866	41.959	60.759	70.215	누적 (%)	21.382	41.772	61.652	77.276	누적 (%)	30.130	59.303	82.225

인, 9문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정하였다. 메타인지와 혁신행동은 점수가 높을수록 해당 특성에 대한 응답 수준이 높음을, 조직문화 인식은 각 문화유형의 점수가 높을수록 해당 문화적 특성을 강하게 인식하고 있음을 의미한다.

본 연구의 요인분석 과정에서 메타인지 중 요인적재량이 낮은 12번 문항은 제외하였으며, 최종적으로 도출된 문항을 대상으로 타당도 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 4개 하위요인의 조직문화 인식은 누적 분산율 77.276%, 신뢰도(Cronbach's α)는 관계문화 .884, 혁신문화 .885, 위계문화 .882, 과업문화 .865로 나타났다. 4개 하위요인의 메타인지는 누적 분산율 70.215%, 신뢰도는 인식 .906, 인지전략 .911, 자기점검 .866, 계획 .761로 나타났으며, 3개 하위요인의 혁신행동은 누적 분산율 82.225%, 신뢰도는 아이디어 개발 .893, 아이디어 실행 .902, 아이디어 홍보 .845로 나타났다. 설문 문항의 요인분석과 신뢰도 분석 결과는 〈표 2〉와 같다.

3. 자료처리

본 연구에서 수집된 유효 응답 자료는 SPSS WIN Ver. 23.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였고, 측정도구의 구성타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 요인분석(Factor Analysis)과 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 조직문화 인식, 메타인지 및 혁신행동 간의 관련성을 확인하기 위해 상관분석(Correlation Analysis)을 실시하였으며, 조직문화 인식이 메타인지와 혁신행동에 미치는 영향과 메타인지가 혁신행동에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석(Multiple

Copyright© 2026 by the Korean Society of Dance Science

Regression Analysis)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 직업무용수의 조직문화 인식, 메타인지, 혁신행동 간의 상관관계 분석

본 연구에서는 조직문화 인식, 메타인지 및 혁신행동 간의 관련성을 확인하고자 상관분석을 실시하였다. 분석 결과는 〈표 3〉과 같으며, 모든 하위요인 간에 상관계수는 .156~.852의 범위로 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 나타났다. 다중회귀분석에서 분산팽창지수(VIF)를 산출하여 다중공선성 여부를 검토한 결과, 모든 독립변수의 VIF가 5 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

2. 직업무용수의 조직문화 인식이 메타인지에 미치는 영향

〈표 4〉는 직업무용수의 조직문화 인식이 메타인지에 미치는 영향을 분석한 다중회귀분석 결과이다. 분석 결과, 위계문화(β=.244, p<.01)와 과업문화(β=.251, p<.01)는 인식에, 관계문화(β=-.197, p<.01), 혁신문화(β=.246, p<.001), 위계문화(β=.308, p<.001) 및 과업문화(β=.249, p<.01)는 인지전략에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기점검에는 혁신문화(β=.148, p<.05), 위계문화(β=.215, p<.01) 및 과업문화(β=.237, p<.01)가, 계획에는 위계문화(β=.270, p<.01)와 과업문화(β=.256, p<.01)가 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 조직문화 인식의 메타인지에 대한 설명력(R^2)은 인식 23.3%, 인지전략 28.6%,

표 3. 직업무용수의 조직문화 인식, 메타인지, 혁신행동의 상관관계 분석

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
관계문화	1										
혁신문화	.489**	1									
위계문화	.507**	.250**	1								
과업문화	.398**	.357**	.625**	1							
인식	.244**	.261**	.412**	.433**	1						
인지전략	.178**	.316**	.426**	.451**	.718**	1					
자기점검	.244**	.271**	.384**	.412**	.706**	.782**	1				
계획	.156**	.198**	.388**	.409**	.852**	.724**	.644**	1			
아이디어개발	.252**	.346**	.284**	.351**	.527**	.566**	.500**	.399**	1		
아이디어실행	.252**	.343**	.344**	.344**	.526**	.574**	.530**	.383**	.726**	1	
아이디어홍보	.334**	.388**	.384**	.394**	.533**	.541**	.483**	.409**	.755**	.777**	1

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

자기점검 21.2%, 계획 20.9%로 나타났다.

3. 직업무용수의 조직문화 인식이 혁신행동에 미치는 영향

〈표 5〉는 직업무용수의 조직문화 인식이 혁신행동에 미치는 영향을 분석한 다중회귀분석 결과이다. 분석 결과, 혁신문화는 아이디어 개발(β=.249, p<.001), 아이디어 홍보(β=.260, p<.001) 및 아이디어 실행(β=.260, p<.001)에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 위계문화는 아이디어 홍보(β=.196, p<.05)와 아이디어 실행(β=.215, p<.01)에,

표 4. 직업무용수의 조직문화 인식이 메타인지에 미치는 영향

	인식			인지전략			자기점검			계획			VIF
	B	*β*	*t*	*B*	*β*	*t*	*B*	*β*	*t*	*B*	*β*	*t*	
(상수)	2.036		8.879***	1.920		8.406***	1.852		6.982***	2.287		8.628***	
관계문화	-.038	-.043	-.593	-.180	-.197	-2.806**	-.031	-.031	-.422	-.135	-.134	-1.812	1.657
혁신문화	.102	.131	1.965	.197	.246	3.819***	.131	.148	2.282*	.093	.105	1.551	1.393
위계문화	.229	.244	3.115**	.299	.308	4.083***	.230	.215	.705**	.288	.270	3.393**	1.917
과업문화	.219	.251	3.345**	.224	.249	3.435**	.236	.237	3.119**	.254	.256	3.357**	1.765
R^2	R^2 = .233, F = 18.218***			R^2 = .286, F = 24.028***			R^2 = .212, F = 16.186***			R^2 = .209, F = 15.877***			

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

표 5. 직업무용수의 조직문화 인식이 혁신행동에 미치는 영향

	아이디어개발			아이디어실행			아이디어홍보			VIF
	B	*β*	*t*	*B*	*β*	*t*	*B*	*β*	*t*	
(상수)	1.865		7.018***	1.634		6.108***	1.386		5.551***	
관계문화	.001	.001	.017	-.037	-.037	-.496	.042	.043	.600	1.657
혁신문화	.217	.249	3.619***	.230	.260	3.818***	.222	.260	3.946***	1.393
위계문화	.100	.095	1.176	.231	.215	2.691**	.203	.196	2.535*	1.917
과업문화	.199	.202	2.614*	.131	.131	1.713	.156	.162	2.190*	1.765
R^2	R^2 = .184, F = 13.570***			R^2 = .199, F = 14.930***			R^2 = .254, F = 20.438***			

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

과업문화는 아이디어 개발(β=.202, p<.05)과 아이디어 홍보(β=.162, p<.05)에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 조직문화 인식의 혁신행동에 대한 설명력(R^2)은 아이디어 개발 18.4%, 아이디어 홍보 25.4%, 아이디어 실행 19.9%로 나타났다.

4. 직업무용수 메타인지가 혁신행동에 미치는 영향

〈표 6〉은 직업무용수의 메타인지가 혁신행동에 미치는 영향을 분석한 다중회귀분석 결과이다. 분석 결과, 인식은 아이디어 개발(β=.257, p<.01), 아이디어 홍보(β=.298, p<.001) 및 아이디어 실행(β=.227, p<.01)에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 인지전략 역시 아이디어 개발(β=.400, p<.001), 아이디어 홍보(β=.325, p<.01) 및 아이디어 실행(β=.393, p<.001)에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다. 메타인지의 혁신행동에 대한 설명력(R^2)은 아이디어 개발 35.6%, 아이디어 홍보 33.8%, 아이디어 실행 37.1%이다.

표 6. 직업무용수의 메타인지가 혁신행동에 미치는 영향

	아이디어개발			아이디어실행			아이디어홍보			VIF
	B	*β*	*t*	*B*	*β*	*t*	*B*	*β*	*t*	
(상수)	1.012		4.135***	.876		3.563***	.968		3.969***	
인식	.289	.257	3.165**	.259	.227	2.826**	.329	.298	3.617***	2.455
인지전략	.436	.400	4.137***	.434	.393	4.102***	.348	.325	3.317**	3.491
자기점검	.071	.073	.819	.150	.150	1.711	.053	.054	.605	2.927
계획	-.103	-.105	-1.335	-.136	-.136	-1.752	-.054	-.056	-.700	2.296
R^2	R^2 = .356, F = 33.203***			R^2 = .371, F = 35.315***			R^2 = .338, F = 30.670***			

**p< .01, ***p< .001

Copyright© 2026 by the Korean Society of Dance Science

Ⅳ. 논의

본 연구는 전문예술단체 직업무용수의 조직문화 인식이 메타인지와 혁신행동에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 이를 위해 전문예술단체에 소속된 직업무용수를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 분석된 연구 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직업무용수의 조직문화 인식 중 위계문화와 과업문화는 메타인지의 인식, 인지전략, 자기점검 및 계획에 모두 정적으로 유의한 영향을 미쳤다. 이는 일정한 규칙과 절차를 중시하는 위계문화와 명확한 목표와 수행기준을 중시하는 과업문화가 직업무용수에게 자신의 수행을 판단할 수 있는 준거와 구조를 제공한다는 점에서 메타인지와 관련될 수 있음을 의미한다. 호텔 종사자와 헤어샵 종사자를 대상으로 한 선행연구에서도 조직문화가 메타인지에 유의한 영향을 미치는 요인이 확인된 바 있어, 조직구성원이 인식하는 조직문화가 자신의 사고와 수행을 인식하고 조절하는 메타인지와 관련될 수 있음이 확인된다(김임경, 2019; 오수현, 2026). 호텔 조직구성원을 대상으로 한 김영곤, 이규상, 이재곤(2020)은 합리문화가 메타인지에 유의한 영향을 미친 것으로 보고한 바 있다. 합리문화는 목표달성과 성과를 중시한다는 의미로 본 연구의 과업문화와 유사한 특성을 지니므로 적용해 볼 수 있을 것이다. 반면 위계문화가 메타인지에 유의한 영향을 미치지 않았다는 점에서 본 연구 결과와 차이를 보이고 있으나, 위계문화와 메타인지의 관계가 모든 조직에서 동일하게 나타나기보다 조직의 성격과 직무방식에 따라 다르게 나타났기 때문이라 유추할 수 있다. 특히 직업무용수는 정해진 공연 일정과 작품의 방향, 배역과 역할 및 연습체계 안에서 작품을 완성해야 하므로, 위계문화가 수행과정을 계획하고 점검하는 데 필요한 구조로 기능했을 가능성이 있을 것이라 사료된다.

혁신문화는 인지전략과 자기점검에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 새로운 시도와 다양한 접근을 허용하는 혁신문화가 직업무용수로 하여금 작품과 상황에 적합한 수행방법을 선택하고 자신의 수행과정을 확인하며 필요에 따라 수정할 수 있음을 의미한다. 공공조직 종사자를 대상으로 한 문소은과 오석영(2024)의 연구에서도 혁신적 조직문화가 메타역량의 하위요인인 메타인지에 유의한 정적 영향을 미친 것으로 나타나, 새로운 시도와 변화를 장려하는 혁신적 조직문화가 구성원의 메타인지와 긍정적으로 영향력을 행사한다는 점에서 본 연구 결과와 유사한 흐름을 보인다. 직업무용수는 작품의 특성, 혹은 안무가의 요구에 따라 기존의 움직임과 표현방식을 수정하거나 새로운 방법을 탐색해야 하는 상황에 자주 직면하게 된다. 이에 따라 하나의 방법만을 반복하기보다 여러 가능성 가운데 상황에 적합한 전략을 선택하고 그 결과를 점검하면서 수행방법을 조정하는 과정과 혁신문화와의 관련성을 고려해 볼 수 있다. 특히 새로운 시도를 허용하는 문화에서는 주어진 방법을 그대로 따르는 데 그치지 않고 작품과 자신의 수행에 적합한 전략을 선택하고, 그 적절성을 스스로 판단하고 점검해야 한다는 점에서 인지전략과 자기점검에 유의한 결과가 나타난 것으로 사료된다.

관계문화는 인지전략에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 상관관계 분석에서는 관계문화와 인지전략 간에 유의한 정적 상관관계가 확인된 반면, 다른 조직문화 유형을 함께 투입한 다중회귀분석에서는 부적 영향력이 나타났다는 점에서 신중한 해석이 필요하다. 이러한 결과는 관계문화 자체가 인지전략을 저해한다는 의미라기보다, 다른 조직문화 유형의 영향을 통제한 상태에서 관계문화의 상대적 영향이 부적으로 나타난 것으로 이해할 수도 있다. 전문예술단체에서는 선후배, 동료 및 지도자와의 관계 속에서 연습과 창작이 이루어지므로 구성원 간의 신뢰와 협력은 중요한 요소가 될 수 있다. 그러나 안무가와 무용수 간의 관계에서도 일방적인 지시보다 서로의 변화를 허용하는 수평적 관계의 중요성이 강조된다(이나현, 2025). 즉 무엇을 완성해야 하는지와 어떠한 기준을 충족해야 하는지는 명확하게 제시하되, 그 목표에 도달하는 과정에서 직업무용수 자신의 수행상태를 판단하고 다양한 수행전략을 탐색하고 선택할 수 있는 자율성이 보장될 필요가 있을 것이다. 또한 조직문화 하위요

인 간의 상관관계와 통계적 억제효과 등의 가능성도 고려할 필요가 있으나, 본 연구의 분석 결과만으로 그 원인을 명확하게 규명하기에는 한계가 있다. 한편 전문예술단체는 동료 및 지도자와의 협력적 관계를 바탕으로 창작과 수행이 이루어지는 조직으로, 구성원 간의 관계를 중시하는 문화와 개인의 자율적인 전략 선택이 어떠한 방식으로 관련되는지 추가적으로 살펴볼 필요성이 제기된다. 따라서 관계문화가 인지전략에 미치는 부적 영향을 단정하기보다, 향후 조직문화 유형 간의 관계와 직업무용수의 실제 수행경험을 함께 고려한 후속 연구를 통해 그 의미를 구체적으로 검토할 필요가 있다.

이상의 결과를 종합하면, 전문예술단체에서 직업무용수의 메타인지적 과정을 지원하기 위해서는 명확한 작품목표와 수행기준 및 역할을 제시하는 동시에, 개인이 자신의 신체적 특성과 수행문제에 적합한 전략을 스스로 탐색하고 선택하며 점검할 수 있는 자율적 환경을 함께 제공할 필요가 있다. 조직이 자율적 사고를 강조하는 문화적 환경과 조직 구성원의 인지적 역량, 문제해결 전략 등이 메타인지를 높인다는 선행연구(김영곤, 이규상, 이재곤, 2020; 김임경, 2019; 오수현, 2026)가 본 연구 결과를 지지하고 있다. 동시대 안무에서도 계획과 설계는 고정된 목표라기보다 새로운 기준으로 활용되며, 실제 창작과정에서는 현재의 상황에 반응하여 변화하고 새로운 방법을 모색하는 과정이 강조되므로 이를 적극 반영할 필요성이 제기된다.

둘째, 직업무용수의 조직문화 인식 중 혁신문화는 아이디어 개발, 아이디어 홍보 및 아이디어 실행에 모두 정적으로 유의한 영향을 미쳤다. 이는 새로운 아이디어와 도전을 장려하고 변화를 수용하는 혁신문화가 직업무용수의 새로운 움직임과 표현방식을 탐색하는 것에서부터 이를 다른 구성원에게 제안하고 실제 작품으로 구현하는 혁신행동 전반과 관련될 수 있음을 의미한다. 기업 구성원을 대상으로 한 이은정과 서영욱(2023)의 연구에서도 혁신지향문화가 혁신행동에 정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 혁신지향문화는 새로운 도전과 변화를 중시한다는 점에서 혁신문화와 유사한 개념으로 본 연구 결과와 연결하여 볼 수 있다. 공무원을 대상으로 한 노종호(2026)의 연구에서도 혁신문화가 혁신행동에 정적인 영향을 미쳤으며, 그 영향력이 상대적으로 크게 나타난 것으로 보고되어 본 연구 결과를 지지한다. 현대무용의 창작 실천에서도 개방성, 자유, 창의성 및 유연한 구조 등의 조직문화의 구성요인이 혁신을 지원하는 문화적 특성으로 확인된 바 있으며(Bozic & Köping Olsson, 2013), 이는 새로운 시도와 다양한 접근을 허용하는 문화가 아이디어를 만들어 내는 데 그치지 않고 이를 실제 창작과정에 적용하는 데에도 관련될 수 있음을 보여준다. 작품마다 새로운 움직임과 표현방식을 탐색하고 수정해야 하는 직업무용수의 특성상, 새로운 시도를 허용하고 다양한 가능성을 인정하는 문화가 아이디어의 개발, 제안 및 실행에 폭넓게 관련되었을 것이다.

위계문화는 아이디어 홍보와 아이디어 실행에 정적으로 유의한 영향을 미쳤다. 이는 일정한 조직체계와 규칙 및 절차가 이미 생성된 아이디어를 조직 안에서 공유하고, 실제 작품으로 구체화하는 과정과 관련될 수 있음을 의미한다. 전문예술단체에서는 개인이 생각해 낸 새로운 움직임이나 표현방식을 실제 작품에 반영하기 위해 안무가나 지도자와의 의사결정, 역할분담, 연습일정 및 공연제작 과정 등을 거치게 된다. 따라서 일정한 역할과 절차는 새로운 아이디어를 누구에게 제안하고 어떠한 과정을 거쳐 작품에 반영할 것인지에 대한 기준과 통로로 작용했을 가능성이 있다. 위계문화가 반드시 혁신행동을 저해하는 것은 아니며 조직의 규칙과 절차가 효율적으로 작동할 경우 새로운 아이디어의 제안과 실행을 지원할 수 있다는 선행연구의 관점도 이러한 해석과 연결된다(노종호, 2026). 반면 김혜지, 모은정, 이건(2023)의 연구에서는 혁신문화가 혁신행동에 유의한 영향을 미친 반면 위계문화는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타나 본 연구와 차이를 보였다. 이는 위계문화와 혁신행동의 관계가 조직의 성격과 업무수행 방식에 따라 다르게 나타날 수 있음을 보여주는 결과라 사료된다.

과업문화는 아이디어 개발과 아이디어 홍보에 정적으로 유의한 영향을 미쳤다. 이는 작품의 완성도와 공연성과 등 명확한 목표와 수행기준이 새로운 움직임과 표현방법을 탐색하고 이를 다른 구성원에게 제안하는 행동과 관련

Copyright© 2026 by the Korean Society of Dance Science

될 수 있음을 의미한다. 직업무용수는 작품이 추구하는 방향과 공연에서 요구되는 수준이 분명할수록 현재의 방법만을 반복하기보다 그 목표에 도달하기 위한 새로운 방법을 탐색할 수 있으며, 자신이 생각한 움직임이나 표현방법을 작품의 목표와 연결하여 제안할 가능성이 높아진다. 즉 무엇을 완성해야 하는지가 분명한 것은 새로운 아이디어를 제한하기보다, 오히려 어떤 방향으로 새로운 방법을 찾아야 하는지를 판단하는 기준으로 작용했을 가능성이 있다고 사료된다.

이상의 결과를 종합하면, 전문예술단체에서 직업무용수의 혁신행동을 촉진하기 위해서는 하나의 조직문화만을 강조하기보다 조직 내 문화유형의 특성을 창작과 공연과정에 맞게 활용할 필요성이 제기된다. 다양한 시도를 허용하는 동시에 작품의 목표와 수행기준을 명확하게 제시하고, 제안된 아이디어를 실제 작품으로 연결할 수 있는 기준과 절차를 마련할 필요가 있다. 성기숙(2026)은 실제 창작작품에 대한 비평에서 치밀한 군무와 집단적 패턴이 강조될 경우, 무용수 개인의 독자적 표현과 즉흥성이 약화될 수 있는 문제점을, 윤중강(2026)은 전체적인 형식과 질서를 유지하면서도 그 안에서 무용수 개인의 몸과 표현이 자유롭게 드러나는 방식의 중요성을 보고한 바 있다. 이러한 비평은 작품의 질서와 구조를 유지하면서도 무용수의 자율적인 표현과 새로운 시도를 허용할 필요가 있다는 본 연구의 해석을 지지한다. 새로운 아이디어가 개인의 생각을 넘어 구성원과 공유되어 창작과 실행으로 이어질 수 있는 기반으로 확장되어야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서는 메타인지의 하위요인 중 인식과 인지전략이 혁신행동의 아이디어 개발, 아이디어 홍보 및 아이디어 실행에 모두 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업무용수가 자신의 사고와 수행상태를 파악하고 상황에 적합한 방법을 선택하여 활용하는 능력이 새로운 움직임과 표현방식을 탐색하고, 이를 다른 구성원에게 제안하며 실제 작품으로 구현하는 혁신행동과 관련될 수 있음을 의미한다. 특히 현재의 수행과 작품의 요구 사이에서 변화가 필요한 지점이나 문제를 발견하는 기능인 인식에 인지전략은 인식으로 파악된 문제에 대응하기 위해 여러 가능성 가운데 적절한 방법을 선택하고 적용하는 기능으로 이해할 수 있다. 즉 인식이 '무엇을 바꾸어야 하는가'를 파악하게 한다면, 인지전략은 '어떻게 바꿀 것인가'를 결정하게 한다는 점에서 두 요인은 혁신행동 과정에서 상호보완적으로 작용했을 가능성이 있다.

이러한 결과는 메타인지가 새로운 아이디어를 생성하고 실제 행동으로 옮기는 과정에서 자신의 사고와 행동을 확인하고 조절하는 능력과 관련되며, 메타인지가 혁신행동의 선행요인으로 작용할 수 있다고 본 Kim과 Lee(2018)의 연구결과와 일치한다. 기업 및 기관 종사자를 대상으로 한 Lee와 Noh(2026)의 연구에서도, 기업 구성원을 대상으로 한 이유미와 김재명(2026)의 연구에서도 메타인지가 혁신행동과 관련된 주요 인지적 요인으로 확인된 바 있다. 특히 본 연구에서는 인지전략이 아이디어 개발과 실행에서 상대적으로 큰 영향력을 보였다. 이는 직업무용수가 작품과 상황의 요구에 따라 적절한 사고 및 수행전략을 선택하고 활용하는 능력이 새로운 아이디어를 만들어 내고 이를 실제 움직임과 작품으로 구체화하는 데 중요한 영향력을 행사할 수 있음을 의미한다. 직업무용수는 동작을 창작하고 구성하는 과정에서 현재의 표현 방식이 작품의 방향에 적합한지, 기존의 방법이 효과적인지, 다른 수행 방법이 필요한지를 지속적으로 판단해야만 한다. 단순히 자신의 수행을 확인하는 데 그치는 것이 아니라, 서로 다른 움직임과 표현방법을 비교하고 그중 작품의 맥락과 자신의 신체조건에 가장 적합한 방법을 선택하여 실제 수행으로 전환하는 전략적 판단이 이 과정에서 가장 중요한 것이라 할 수 있다. 따라서 하나의 방법을 반복하기보다 여러 가능성을 탐색하고 작품과 자신의 신체에 적합한 방법을 선택하여 실제 움직임으로 발전시키는 메타인지 능력이 무용수의 혁신행동과 밀접하게 관련되었을 가능성이 있다. 무용수의 메타인지 능력이 자신의 이해와 상상을 평가하고 조절하여 실제 신체 움직임에 적용하는 과정과 관련될 수 있다는 연구도 이러한 해석을 뒷받침한다(Yang et al., 2024). 현대무용의 창작과정에서도 탐색과 실험을 통해 만들어진 아이디어와 움직임을 성찰하고 선택하며 수정하는 과정이 반복되고, 이를 통해 최종적인 공연으로 발전하는 특성이 확인된 바 있다

(Bozic & Köping Olsson, 2013). 이러한 결과를 통해 직업무용수의 혁신행동에는 새로운 아이디어를 떠올리는 능력뿐만 아니라 여러 가능성 가운데 적합한 방법을 선택하고 이를 실제 움직임으로 구체화하는 과정이 중요하게 관련될 수 있음이 유추되며, 결과적으로 최고의 공연 수행으로 연결될 수 있을 것이다.

이상의 결과를 종합하면, 메타인지의 모든 하위요인이 동일하게 작용하기보다 자신의 현재 수행상태와 작품의 요구를 파악하고 여러 가능성 가운데 상황에 적합한 방법을 선택하여 활용하는 인식과 인지전략이 직업무용수의 혁신행동에 보다 직접적으로 관련될 수 있음을 보여준다. 따라서 전문예술단체에서는 직업무용수가 하나의 정해진 수행방법을 반복하기보다 다양한 움직임과 표현방법을 탐색하고 비교하여 자신과 작품에 적합한 전략을 선택할 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다. 무용전공 대학생을 대상으로 한 May 등(2020)의 연구에서도 심상 활용을 위한 메타인지적 기술 훈련이 유연한 사고와 안무의 창의적 수행을 향상시키는 데 긍정적으로 작용한 것으로 나타나, 무용의 창작과정에서 다양한 인지적 전략을 활용하는 것의 중요성을 보여준다. 따라서 작품의 질적 향상과 수행의 성공을 목표로 하는 무용조직에서는 다양한 관점을 참고하여 무용수 개인의 수행상태를 다시 판단하고 새로운 방법을 시도하며, 그 결과를 실제 움직임과 작품에 적용할 수 있도록 지원하는 것이 필요할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 전문예술단체 직업무용수의 조직문화 인식과 메타인지가 혁신행동에 미치는 영향을 규명하는 데 목적이 있다. 이를 위해 2026년 6월부터 8월까지 목적표집(purposive sampling) 방법을 활용하여 7개 전문예술단체 소속 직업무용수를 대상으로 설문조사를 실시하여 최종 245부를 분석에 활용하였다. 수집된 자료는 SPSS 23.0 프로그램을 활용하여 분석하였으며 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 직업무용수의 조직문화 인식 하위요인 중 위계문화와 과업문화는 메타인지의 인식, 인지전략, 자기점검 및 계획에 유의한 정적 영향을 미쳤으며, 혁신문화는 인지전략과 자기점검에 유의한 정적 영향을 미쳤다. 반면 관계문화는 인지전략에 유의한 부적 영향을 미쳤다. 이는 명확한 목표와 수행기준 및 일정한 조직체계가 직업무용수의 메타인지 전반에 중요한 준거로 작용할 수 있으며, 새로운 시도를 허용하는 문화는 상황에 적합한 전략 선택과 수행 과정의 점검에 관련될 수 있음을 의미한다.

둘째, 직업무용수의 조직문화 인식 하위요인 중 혁신문화는 아이디어 개발, 아이디어 홍보 및 아이디어 실행에 모두 유의한 정적 영향을 미쳤으며, 위계문화는 아이디어 홍보와 실행에, 과업문화는 아이디어 개발과 홍보에 유의한 정적 영향을 미쳤다. 이는 새로운 시도와 변화를 허용하는 혁신문화가 직업무용수의 혁신행동 전반과 관련될 수 있으며, 위계문화와 과업문화는 아이디어의 개발, 홍보 및 실행 단계에 따라 서로 다른 역할을 할 수 있음을 의미한다.

셋째, 직업무용수의 메타인지 하위요인 중 인식과 인지전략은 아이디어 개발, 아이디어 홍보 및 아이디어 실행에 모두 유의한 정적 영향을 미쳤다. 이는 자신의 현재 수행 상태와 작품의 요구를 파악하고 상황에 적합한 방법을 선택하여 활용하는 능력이 직업무용수의 혁신행동과 밀접하게 관련될 수 있음을 의미한다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 전문예술단체는 직업무용수의 창의적이고 능동적인 활동을 지원하기 위해 새로운 시도와 자율성을 장려하는 동시에 명확한 작품목표와 수행기준 및 조직체계를 함께 마련할 필요가 있다. 본 연구에서 혁신문화뿐만 아니라 위계문화와 과업문화도 메타인지와 혁신행동의 일부 하위요인에 정적인 영향을 미친 점을 고려할 때, 다양한 움직임과 표현방법을 자유롭게 탐색하고 제안할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 새로운 아이디어가 개인의 생각

Copyright© 2026 by the Korean Society of Dance Science

에 머무르지 않고 실제 작품으로 이어질 수 있도록 아이디어의 제안, 검토 및 반영과정을 구체적으로 마련하는 조직운영이 요구된다.

둘째, 구성원 간의 협력과 신뢰를 유지하면서도 직업무용수 개인의 판단과 전략 선택이 존중되는 조직문화를 형성할 필요가 있다. 좋은 관계문화 자체만으로 개인의 전략 선택이나 새로운 아이디어의 개발과 실행이 자연스럽게 이루어지는 것은 아닐 수 있음이 확인되었다. 관계와 개인의 자율적인 판단이 균형을 이룰 때 협력이 단순한 친밀감에 머무르지 않고 창작과 수행을 지원하는 방향으로 이어질 수 있을 것이다.

셋째, 직업무용수의 혁신행동을 높이기 위해 자신의 수행 상태를 인식하고 변화하는 상황에 적합한 전략을 선택하여 활용할 수 있는 메타인지적 역량을 강화할 필요가 있다. 다양한 전략 가운데 자신과 작품에 적합한 방법을 선택하고 조정할 수 있도록 교육적, 조직적 지원이 필요하다.

넷째, 본 연구는 7개 전문예술단체 소속 직업무용수 245명을 대상으로 하였으므로 향후 민간 전문무용단과 프리랜서 무용수로 연구대상을 확대하고, 장르, 단체 규모, 운영방식, 직급 및 경력에 따른 차이를 살펴볼 필요성이 있다. 향후 심층면담이나 참여관찰 등의 질적 연구를 통해 본 연구에서 확인된 양적 결과를 보다 구체적이고 심도 있게 설명할 수 있을 것이다. 또한 특정 시점에 수집한 횡단적 설문자료를 활용하였으므로 변인 간 인과관계를 명확하게 규명하는 데 한계가 있으며, 후속 연구에서는 종단적 연구설계를 통해 변인 간 관계를 보다 면밀하게 검토할 필요성이 제기된다.

참고문헌

김나은, 김선영(2023). 직업발레단 조직구성원의 현재 조직문화와 선호 조직문화와의 인식 차이 분석. **문화와융합, 45(6)**, 335-348.

김도희, 이현주(2024). 대학생의 의미 만들기와 주관적 안녕감의 관계에서 메타인지의 매개효과. **학습자중심교과교육연구, 24**(13), 585-600.

김영곤, 이규상, 이재곤(2020). 호텔의 조직통합전략에 따른 조직문화와 메타인지가 자기효능감에 미치는 영향에 관한 연구. **관광경영연구, 94**, 139-161.

김임경(2019). **호텔기업의 조직문화가 종사원의 메타인지, 자기효능감, 조직성과에 미치는 영향 연구.** 미간행 박사학위논문. 경희대학교 대학원.

김채연, 김종호, 이하연, 장미연, 김연희, 김형남, 김규진(2025). 현대무용 전공 대학생의 긍정심리자본이 혁신행동에 미치는 영향: 그릿의 매개효과. **한국무용학회지, 25**(2), 31-43.

김혜지, 모은정, 이건(2023). 조직문화에 대한 인식이 혁신행동에 미치는 영향: 레드테이프(red-tape) 조절효과를 중심으로. **지방정부연구, 27**(3), 59-86.

김희진(2025). 수사학 기반 리더십유형이 무용전공 대학생의 무용수행능력에 미치는 영향과 개인혁신행동의 매개효과. **한국무용연구, 43**(1), 169-194.

노선아, 최은용(2025). 무용전공대학생의 메타인지가 자기효능감과 셀프리더십에 미치는 영향. **국제문화예술, 6**(4), 551-565.

노정식(2025). 직업무용단 조직문화와 LMX에 따른 무용수의 조직지원인식에 대한 연구. **한국체육학회지, 64**(5), 549-569.

노종호(2026). 조직문화가 공무원의 혁신행동에 미치는 영향과 변혁적 리더십의 조절효과에 관한 연구. **한국인사행정학회보, 25**(2), 73-105.

문소은, 오석영(2024). 공공조직의 혁신적 조직문화가 구성원의 메타역량을 매개로 직무 재구성에 미치는 영향: 권한부여형 리더십의 조절된 매개효과를 중심으로. **산업교육연구, 44**(3), 46-71.

박민화(2025). **무용전공대학생의 자기주도적 학습능력 향상을 위한 메타인지 프로그램 개발 및 효과검증.** 미간행 박사학위논문. 단국대학교 대학원.

박수정(2025). **경쟁가치모형(CVF)에 근거한 직업무용수의 조직인식에 대한 연구-조직지원인식, 프로티언 경력의 매개효과.** 미간행

박사학위논문. 단국대학교 대학원.
박은아, 김영미(2024). 무용전공 교수-학생 상호작용과 혁신행동 관계에서 학습민첩성의 매개효과 검증. **한국무용교육학회지, 35**(4), 141-159.
박종철, 최유리, 김일광(2023). 스포츠공공조직의 내부 커뮤니케이션과 구성원의 혁신행동 간의 관계에서 정서적 몰입의 매개효과: 근속연수에 따른 다중집단분석. **한국체육학회지, 62**(5), 467-492.
박지우(2024). 무용 동작 학습 메타인지 교수·학습 전략 기초 연구. **무용동작심리치료연구, 8**(2), 49-68.
박지은, 양남영(2024). 환자안전 전담인력의 조직문화인식과 사회적 문제해결 능력 및 회복탄력성이 직무만족에 미치는 영향. **가정·방문간호학회지, 31**(3), 283-292.
박태성, 문나래, 김수동(2023). 직무인식, 조직문화와 직무만족 간의 관계: 다중집단분석을 이용한 직급의 조절효과. **한국조직학회보, 20**(1), 1-28.
배현숙(2021). 항공사종사자의 긍정심리자본이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 직무열의의 매개효과를 중심으로. **관광레저연구, 33**(11), 347-364.
성기숙(2026. 09. 16). [성기숙의 문화읽기] 서울시무용단의 예술적 퇴행과 공공성 제고. 서울문화투데이. https://www.sctoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=486192026 (검색일자: 2026. 09. 20).
오수현(2026). **헤어샵 종사자의 조직문화가 메타인지, 자기효능감, 직무만족에 미치는 영향.** 미간행 박사학위논문. 동명대학교 대학원.
유수동, 조경호(2022). 공립예술단원의 직무탈진감과 조직문화: 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 중심으로. **지방행정연구, 36**(3), 209-242.
윤중강(2026. 09. 14). [윤중강 리뷰] (31) 무감서기 — 굿판을 넘어, 자기 몸으로 홀로서기. 국악신문. https://www.kukak21.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=44375 (검색일자: 2026. 09. 18).
이나현(2022). 컨템포러리 무용에 나타나는 무용수의 역할 변화에 대한 고찰. **한국무용교육학회지, 33**(1), 59-74.
이나현(2025). 동시대 안무 실천에서의 지식. 무용예술학연구, 98(1), 17-26.
이동훈, 정기수(2024). 셀프리더십이 직무재창조를 매개로 혁신행동 및 변화지향 조직시민행동에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지, 24**(4), 354-370.
이유미, 김재명(2026). 코칭 기반 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 메타인지와 강점활용의 순차적 이중매개 효과. **코칭연구, 19**(2), 51-79.
이은정, 서영욱(2023). 기업 내 퍼실리테이터의 역할과 조직문화, 혁신행동에 관한 연구: 관계지향문화, 혁신지향문화, 위계적문화를 매개로. **대한경영학회지, 36**(1), 165-186.
임광민, 권혁기(2019). 감성리더십이 은행원의 혁신행동과 심리적 우울에 미치는 영향: 이중매개효과 분석. **한국산업정보학회논문지, 24**(6), 107-118.
임훈(2020). 문화예술조직 구성원의 조직몰입과 직무관여에 미치는 영향에 관한 실증적 분석. **문화와 융합, 42**(9), 35-61.
장유정(2023). 예술고등학교 무용전공생의 자기결정성동기가 무용수행능력에 미치는 영향에 관한 연구: 메타인지의 매개효과 및 조절효과 검증. 미간행 박사학위논문. 한양대학교 대학원.
최혜은, 최은용(2026). 대학무용교육환경 내 상사지원인식과 혁신행동 간 LMX 효과 검증. **국제문화예술,** 7(2), 567-586.
한윤자(2012). **조직문화 인식과 직무만족이 간호사의 혁신행동에 미치는 영향.** 박사학위논문. 단국대학교 대학원.
Bozic, N., & Köping Olsson, B. (2013). Culture for Radical Innovation: What Can Business Learn from Creative Processes of Contemporary Dancers? *Organizational Aesthetics, 2*(1), 59-83.
Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework.* Addison-Wesley.
Dunger, S. (2025). It's the Hierarchy, Stupid: Varying Perceptions of Organizational Culture between Demographic Groups. *International Studies of Management & Organization, 55*(1), 83-111.
Flavell, J. H. (1979). Metacognition and Cognitive Monitoring: A New Area of Cognitive-Developmental Inquiry. *American Psychologist, 34*(10), 906-911.
Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly, 35*(2), 286-316.

Copyright© 2026 by the Korean Society of Dance Science

Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287-302.

Kim, D., & Lee, D. (2018). Impacts of Metacognition on Innovative Behaviors: Focus on the Mediating Effects of Entrepreneurship. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 4*(2), 18.

Lee, J.-H., & Noh, H.-H. (2026). Individual Competencies Driving Innovative Work Behavior in Generative AI-Enabled Environments: AI Literacy, Expertise and Metacognition. *Asia-Pacific Journal of Business Administration,* 1-26.

May, J., Redding, E., Whatley, S., Łucznik, K., Clements, L., Weber, R., Sikorski, J., & Reed, S. (2020). Enhancing Creativity by Training Metacognitive Skills in Mental Imagery. *Thinking Skills and Creativity, 38*, 100739.

Mehboob, F., & Haque, R. (2024). Empowering Innovative Work Behaviors: Unfolding the Contextual, Personal and Behavioral Spectrum. *Journal of Asia Business Studies, 18*(4), 1114-1132.

O'Neil, H. F., Jr., & Abedi, J. (1996). *Reliability and Validity of a State Metacognitive Inventory: Potential for Alternative Assessment* (CSE Technical Report No. 469). National Center for Research on Evaluation, Standards, and Student Testing, University of California, Los Angeles.

Quinn, R. E., & McGrath, M. R. (1985). The Transformation of Organizational Cultures: A Competing Values Perspective. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Organizational Culture* (pp. 315-334). Sage.

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership.* Jossey-Bass.

Van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2004). Defining, Measuring, and Comparing Organisational Cultures. *Applied Psychology, 53*(4), 570-582.

Yang, C.-J., Yu, H.-Y., Hong, T.-Y., Cheng, L.-K., Li, W.-C., Yeh, T.-C., Chen, L.-F., & Hsieh, J.-C. (2024). Embodied Metacognition as Strengthened Functional Connection between Neural Correlates of Metacognition and Dance in Dancers: Exploring Creativity Implications. *Frontiers in Human Neuroscience, 18*, 1347386.

ABSTRACT

The Effects of Professional Dancers' Perceptions of Organizational Culture in Professional Performing Arts Organizations on Metacognition and Innovative Work Behavior

Hyeryang Eun* Seoul Metropolitan Dance Company

This study aimed to examine the effects of organizational culture perceptions and metacognition on innovative behavior among professional dancers in performing arts organizations. Purposive sampling was used to recruit professional dancers from seven performing arts organizations between June and August 2026. A total of 280 questionnaires were distributed, and 245 were retained for the final analysis after excluding incomplete or unreliable responses. The collected data were analyzed using SPSS 23.0 through frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis. The findings were as follows. First, among the dimensions of organizational culture perceptions, hierarchical and task-oriented cultures had significant positive effects on all four dimensions of metacognition: awareness, cognitive strategies, self-monitoring, and planning. Innovative culture also had positive effects on cognitive strategies and self-monitoring. Second, innovative culture had significant positive effects on all dimensions of innovative behavior: idea generation, promotion, and implementation. Hierarchical culture had positive effects on idea promotion and implementation, while task-oriented culture had positive effects on idea generation and promotion. Third, among the dimensions of metacognition, awareness and cognitive strategies had significant positive effects on all dimensions of innovative behavior. These findings suggest that supporting professional dancers' metacognition and innovative behavior requires clear organizational structures and performance standards, alongside an organizational environment that allows experimentation and autonomous strategy selection.

Key words : perception of organizational culture, metacognition, innovative behavior, professional dancer, professional arts organization

논문투고일: 2026.10.08
논문심사일: 2026.10.17
심사완료일: 2026.10.23

* Member, Seoul Metropolitan Dance Company, Sejong Center for the Performing Arts

Copyright© 2026 by the Korean Society of Dance Science