Journal of the Korea Convergence Society
Vol. 10. No. 8, pp. 255-264, 2019

ISSN 2233-4890
https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.8.255

한국 영화제작인력의 이직의도의 결정요인 : 순서형 로짓분석을 이용한 분석

이희진[1], 이원준[2*]
[1]한동대학교 언론정보문화학부 교수, [2]창신대학교 사회복지학과 교수

The Determinants of the Turnover Intention of Korean Film Crews : Using Ordered Logit Model

Hee-Jin Lee[1], Won-June Lee[2*]
[1]Professor, School of Communication Arts & Science, Handong Global University
[2]Professor, Department of Social Welfare, Changshin University

요 약 본 연구는 최근 영화제작인력의 탈현장 현상에 주목하면서, 영화제작인력의 이직의도에 유의미한 영향을 미칠 수 있는 결정요인들을 실증연구를 통해 규명하고 양질의 영화제작인력의 손실을 예방하기 위한 방안을 모색하였다. 본 연구는 다양한 직종에서 활동하고 있는 다양한 직급의 영화제작인력들(402명)을 대상으로 설문조사를 실시하여 얻은 자료를 분석하였다. 이직의도 관련요인을 파악하기 위한 자료분석은 STATA를 사용하여 순서형 로짓분석방법을 이용하였다. 자료 분석결과, 영화제작인력의 이직의도에 유의미한 효과를 미치는 결정요인들은 '예술가 정체성'(odds, .7596), '직급'(odds. 1.536), '경력장애'(odds, 1.6107), '직업만족도'(.5731) 등으로 밝혀졌다. 이직의도가 높은 위험군의 특성은 직급이 낮고, 경력장애 문제가 많고, 전반적인 직업만족 수준이 낮고, 예술가로서의 정체성은 낮고 근로자의 정체성이 강하다는 결론을 내릴 수 있다. 본 연구에서 밝혀진 주요 사실들을 토대로 실천적, 정책적 함의를 모색하였다.

주제어 : 영화제작인력, 이직, 경력장애, 직업만족도, 예술가 정체성, 보험가입여부, 직급

Abstract This study focuses on the recent turnover of film crews in Korean film industry. Determinants that could have a significant impact on the turnover of film crews are identified through empirical research, in order to seek measures to prevent the loss of experienced film crews. In order for respondents to verify research questions regarding turnover of the film crews, ordered logistic and marginal effects analysis using SPSS and STATA are conducted with the data obtained by surveying 402 film crews in various areas. Data analysis revealed that the variables that have a significant effect on the turnover of film crews are artists' identity, job rank, career barrier and job satisfaction. The characteristics of risk groups with high turnover can be concluded that they are low in job rank and have many career problems, poor job satisfaction and strong identity as a labourer rather than artist's identity. Based on the main findings, practical implications are discussed.

Key Words : Film Crews, Turnover, Career Barrier, Job Satisfaction, Artist's Identity, Job Rank

*Corresponding Author : Won-June Lee(wjlee@cs.ac.kr)
Received May 31, 2019 Revised June 28, 2019
Accepted August 20, 2019 Published August 28, 2019

1. 서론

최근 영화제작현장의 '탈현장 현상'이 가시화되고 있어 양질의 영화제작 인력의 상실에 대한 우려가 커지고 있다. 영화제작 스태프들 중에서 약 62%가 이직의향을 갖고 있음이 관련 연구에서 보고되고 있다[1]. 특히 숙련된 제작인력들의 현장을 떠날 때, 하위직급의 스태프들이 상위직급으로부터 제작 작업의 노하우의 전수가 이루어지지 못하여 양질의 제작인력의 확보가 어렵다. 양질의 제작인력의 상실은 "영화의 질적 저하와 영화산업의 위축"을 초래할 수밖에 없다[1,2].

배기형은 생산유발효과가 큰 영화산업이 발전하기 위해서는 사업적 역량 뿐 만 아니라, 창작적 역량 및 기술적 역량 등 핵심 역량이 강화되어야 함을 강조하였다[3]. 양질의 인적 자원을 관리하는 것은 영화산업의 성패를 좌우할 수 있는 중요한 요인이다[3,4]. 영화제작인력들의 탈현장 현상을 예방할 수 있는 방안을 모색하는 것은 양질의 영화제작인력 관리 및 개발을 위해 무엇보다도 선행되어야 할 과제가 될 것이다.

영화제작인력들의 이직문제를 연구함에 있어서, 이들이 현장에서 일하면서 불만족스러운 것이 무엇인지 그리고 만족하는 것이 무엇인지를 파악하는 것은 이들의 특성을 이해하는데 매우 중요한 측면이라 사료된다. 이상욱은 영화제작현장을 떠난 이직자들이 "경제적 여건 및 열악하고 불규칙한 작업환경 및 일정"에 대한 불만이 컸다는 사실을 지적한바 있다[5]. 이는 일반근로자들이 이직(혹은 이직의도)을 하게 되는 주요 원인이 낮은 보수 및 근로조건에의 불만이라는 선행연구보고와도 일치한다[6-8]. 영화제작현장에서 일할 때 가장 만족할 수 있었던 것은, "내가 좋아하는 일을 한다는 만족감" (58.54%)과 "영화를 창작해나가는 완성해 가는 성취감"(24.4%)이었다고 이직자들은 보고하였다. 이러한 사실은 비록 이들이 이직을 선택하였지만, 영화제작작업에 대한 애착과 열정을 지녔음을 알 수 있다[5]. 이직자들 중에 다시 영화제작현장에 "복귀하겠다"(17.07%) 또는 "몇 가지 문제가 해결되면 복귀하겠다"(43.9%)라는 의사를 가진 이들이 상당수가 있다는 사실에서도 영화제작인력들이 영화제작 업무에 대한 관심과 애착을 엿볼 수 있다[5].

영화제작인력의 이직 관련문제를 연구함에 있어서, 일반근로자와는 구별되는 이들의 정체성에 주목할 필요가 있다. 영화제작인력들은 근로자와 예술가의 혼재된 정체성을 지니고 있다는 사실은 여러 선행연구에서 보고된 바 있다[1,9,10]. 상업영화제작스태프(147명)를 대상으로 설문조사를 실시했던 하철승은 영화제작 스태프들이 자신의 직업활동을 노동활동(25.2%)보다는 예술활동(64.6%)으로 간주하는 경향이 훨씬 더 뚜렷하였음을 밝힌 바 있다[1]. 예술가로서의 정체성이 강할 때, 자신의 작업활동을 영화제작이라는 창작활동에 참여하는 예술가로서의 긍지와 보람은 물질적 보상 및 처우에 대한 기대 및 욕구 못지않게 강할 수 있다. 비록 영화산업현장의 낮은 보수와 열악한 작업환경에도 불구하고, 많은 영화제작인력들이 자아성취와 영화에 대한 열정을 실현하기 위해서 영화제작현장을 선택한다는 이들의 욕구와 특성을 충분히 고려해야 할 필요가 있다. 영화제작인력의 이직의도에 관련된 요인들을 파악함에 있어서 앞서 언급한 예술가적 정체성과 그들이 수행하는 직무에 관련된 다양한 요인들이 미칠 수 있는 효과를 함께 고려하여 분석할 수 있는 연구의 필요성이 제기된다.

조직구성원의 이직의도는 업무에 대한 성취감을 떨어뜨려, 조직발전을 저해시키게 된다[11]. 영화제작인력의 이직(또는 탈현장)으로 인한 인력자원손실의 문제와 함께, 이직의도가 높은 구성원들의 업무수행능력 저하 또한 인력자원손실의 주요 원인이 된다는 사실에서 영화제작인력의 이직의도에 대한 체계적인 연구의 중요성을 강조하게 된다.

최근 영화제작종사자들의 이직문제가 심각한 문제로 대두되면서 관련 연구가 발표되었다[1,5]. 선행연구는 개척연구로서 의의가 크다. 관련 선행연구는 제한된 표본(41명)으로 일반화 및 대표성에 어려움이 있거나, 주로 기초분석(빈도분석)에 의존하고 있어 주요 변인들 간의 인과관계에 대한 이해가 어려운 방법론적 한계점을 지니고 있기 때문이다[1,5].

본 연구에서는 영화제작인력들의 이직의도를 파악함은 물론, 개인특성, 근로조건, 그리고 직무관련 측면에서 이직에 유의미한 효과를 미치는 요인들을 실증적으로 규명해보고자 한다. 본 연구를 통해서, 영화제작인력들의 이직위험성이 높은 영화제작인력들의 특성을 밝히고, 이직예방을 위한 방안을 모색할 수 있는 함의를 찾아 논의해보고자 한다.

2. 문헌검토

2.1 이직의도

이직의도(turnover intention)는 "조직을 그만두겠다고 생각하고, 떠나기 위해 계획하고 직장을 그만두겠다고

의도하는 인식과정(cognitive process)"이다[12-14]. 이직의도가 실제로 이직으로 반드시 연결된다고 할 수 없지만[15], 이직이라는 행동의 결과로 이어지기 위한 선행단계이라는 측면에서, 이직의도는 이직의 가장 중요한 예측변수로 간주할 수 있다[16-19].

2.2 이직의도 및 관련 요인들

이직 및 이직의도는 '외부요인'(예: 실업률, 신규채용 수준, 노동조합의 존재 등)을 비롯하여, '직무관련요인'(급여, 직무성과, 직무만족, 승진기회, 조직몰입 등) 그리고 '개인적 특성'(연령, 근속연수, 교육수준 등), 다양한 요인들에 의해 영향을 받을 수 있다[11]. Porter와 Steers는 이직 관련요인들을 '개인적 요인 '(예:학력, 연령, 근무기간 등 개인특성), '직업환경 요인'(예:상사 및 동료관계, 근무환경, 작업의 안정성 등), '직무환경 요인'(예:직무내용에 대한 전반적 반응, 직무자율성, 책임성, 명료성, 직무능력),'조직의 전반적인 요인'(예: 임금, 승진, 자기발전기회) 등 네 영역으로 구분하여 제시한 바 있다[20,21].

임금(보수)에 대한 만족이 이직과 부적관계가 있음은 많은 선행연구에서 밝힌 바 있다[6-8,13,22,23] Porter와 Steer는 임금(보수)을 조직의 전반적인 요인으로 구분하여 소개하였다[20]. 임금은 근로자들이 매우 중요하게 고려하는 근로조건이므로, 본 연구에서는 영화제작인력의 연봉을 근로조건 관련 요인으로 포함시켜 이직의도에 미치는 효과를 탐색해보고자 한다.

본 연구에서는 영화제작인력의 이직의도(종속변수)관련 요인들을 탐색함에 있어서, 거시적 차원에서의 경제학적 분석이 요구되는 외부요인은 본 연구내용 범위의 제한성으로 인해 제외하고자한다. 영화제작인력의 이직의도와 유의미한 관련성이 있을 수 있는 요인들은 Porter와 Steer가 제시한 이직관련 내용들을 참조하여, 독립변수군은 근로조건요인(임금만족, 4대보험 가입유무 등을 포함), 직무관련 요인(업무효능감, 업무자율성, 경력장애, 직업만족도 등), 그리고 개인적 특성(예술가로서의 정체성, 연령 등), 세 영역에서 선정하였다[20].

영화제작인력의 이직의도(종속변수) 관련 주요 독립변인으로 근로조건요인들과 직무관련요인, 그리고 개인특성으로 선정한 예술가정체성 등을 선정할 수 있는 주요 이론적 근거로 '충족이론'과[11,24,25], 공평성 이론[26], 기대이론[11,25,27,28] 등을 들 수 있다. 영화제작인력들이 이직의도를 갖게 될 수 있는 배경을 충족이론적 관점에서 보면, 직장조직으로부터 받는 일체의 보상이 자신의 욕구를 충족할 수 없을 경우이다[11]. 직장으로부터 받는 보상은 금전적인 보상 뿐 만 아니라 직무수행을 통해 얻는 성취감, 능력감, 보람 등을 포괄하는 개념으로 이해해야 한다. 공평이론은 자신의 준거인물의 투입(input)와 산출(output)과 비교하면서 만족(혹은 불만족)할 수 있음을 강조한다[11]. 기대이론은 자신이 스스로 설정하고 있는 기준과 실제 상황에서 느끼는 만족을 서로 비교하는데 초점을 두고 있어, 공평성이론과 구별된다[11]. 본 연구에서는 개인특성 영역에서 영화제작인력들이 일반 근로자와 구별되는 정체성, 즉 '예술가로서의 정체성'을 지니고 있다는 사실에 주목하였기 때문이다. 자신의 정체성이 근로자에 가까운지 혹은 예술가로서의 정체성이 강한지에 따라, 자신의 직업활동에 대한 기대 및 만족할 수 있는 양상은 상당히 차이가 있을 수 있을 것으로 추론된다.

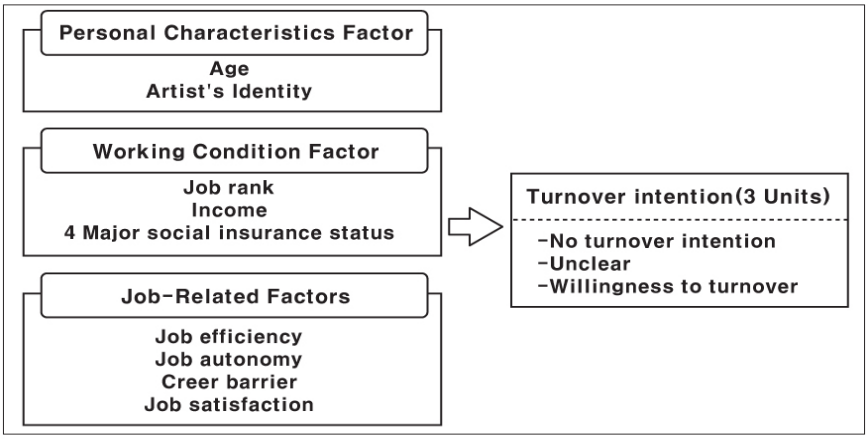

Fig. 1. Research Model

3. 연구방법

3.1 연구모형 및 연구문제

본 연구의 목적은 영화제작인력의 이직의향에 영화제작인력의 (1) 개인특성(연령, 예술가정체성), (2) 근로조건관련(직급, 연봉, 보험가입유무), 그리고 (3) 직무관련 요인(업무효능감, 업무자율성, 직업만족도 등)이 미치는 영향을 밝히기 위한 것이다. 이를 위해 전술한 문헌 연구를 토대로, 분석을 위한 연구모형을 설정하여 아래의 Fig. 1에서 제시하였고 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 영화제작인력들의 '이직의도'은 어떠한가?
2. 영화제작인력의 '의직의도'에 '개인특성'(연령, 예술가정체성), '근로조건관련 요인'(직급, 연봉, 보험가입유무), 그리고 '직무관련 요인'(업무효능감, 업무자율성, 직업만족도 등)은 각각 유의한 영향을 미치는가?

3.2 연구대상 및 자료수집

조사대상자는 다양한 직종(예: 연출, 촬영, 조명, 그립, 편집, 시나리오, 기획 및 제작, 녹음, CG, 음악/사운드 미술/소품, 분장, 의상, 배급, 마케팅 등)의 영화제작인력들이다. 설문조사는 국내의 영화제작 유관단체들의 협조를 얻어 이루어졌다. 각 유관단체는 조직 내 커뮤니티의 SNS 등을 이용하여 관련 오픈링크에 대한 정보를 제공하고 홍보해주었다[4]. 자료분석에서 사용한 최종 표본수는 402명이다. 남성이 258명(64.2%)이며 여성은 144명(35.8%)이다. 연령분포는 30대(33.8%, 169명)와 20대(30.6%, 123명)가 많았고, 그 다음으로 40대(92명, 22.9%)가 많았고, 50대 이상(18명, 4.8%)은 적었다. 직급분포를 보면, 감독급이 42.5%(171명)로 가장 많고, 그 다음으로 퍼스트급(23.9%, 96명), 세컨드급(16.4%, 66명), 서드급(17.2%, 69명) 순이다[29]. 평균연봉은 1963만원으로 나타났다. 60%의 응답자들이 3000만원 미만의 연봉을 받고 있다. 심지어 연봉이 1000만원 미만인 경우도 11% 정도 되어, 영화제작인력들의 열악한 보수체계를 확인할 수 있다. 4대 보험에 가입한 응답자들은 33.3%(134명)에 불과했다[4].

이직의도를 표명한 응답자들은 약 19.9%(80명)이다. 이직의도를 갖고 있지 않은 응답자가 약 60.7%(250명)이다. 조사응답자들 중에 약 19.4%(78명)는 자신의 의사에 대해서 상당히 불명확한 입장을 보였다.

Table 1. Contents of independent variables

	Scale	No. of questions	Scale question content (Cronbach's α)
Personal characteristics factor	Age	1	under 25, 25-29, 30-34, 35-39, 40-49, over 50
	references		[4]
	Artist's identity	2	I think of myself as an artist rather than as a labourer Rewarding and proud as an artist is more important than economic rewards. (Cronbach's α=.606) (5-point Likert scale)
	references		[10]
Working condition factor	Job Rank	1	director, first assistant, second assistant, third assistant and below
	Annual Income	1	under ₩1,000,000, ₩1,000,000~₩10,000,000, ₩10,000,000~₩20,000,000, ₩20,000,000~₩30,000,000, ₩30,000,000~₩50,000,000, over ₩50,000,000
	4 Major social insurance status	1	No social insurance(0) social insurance subscription(1)
	references		[4]
Job-related factors	Job efficiency	3	Evaluation and satisfaction level of self job-performance Strengths in my own job performance (Cronbach's α=.781) (5-point Likert scale)
	Job autonomy	4	The degree of respect for my opinions on job performance The degree of recognition of autonomy in professionalism, judgment, decision (Cronbach's α=.68) (5-point Likert scale)
	Career barrier	6	Lack of continuity of work, Lack of professionalism, Poor mentoring, Health degradation due to overwork and stress, Risk of working environment, A loss of confidence as a result of the supervisor's reprimand (Cronbach's α=.781) (5-point Likert scale)
	Job satisfaction	7	Promotion opportunity, income, job, supervisor, colleague, pride in my work, Satisfaction level for work environment (Cronbach's α=.748) (5-point Likert scale)
	references		[4,30,31]

3.3 주요변수 및 측정도구

본 연구모형의 종속변수는 '이직의도'이다. 단문항 삼분항 척도(0, 1, 2)이다. 척도문항의 내용은 "현재의 일보다 소득이 좋은 다른 일이 있다면, 영화관련 일이 아닌 다른 직업을 선택하겠다" 이다. 이 척도는 원래는 5점 척도(1='거의 그렇지 않다', 2='그렇지 않은 편', 3='보통'(그저 그렇다), 4='그런 편', 5='매우 그렇다')인데 로짓분석을 위해서, 이직의도가 없는 집단(1, 2: 250명), 이직의도가 불명확한 집단(3: 78명), 이직의도를 표명한 집단(4, 5: 80명)을 3점 척도(0, 1, 2)로 재코딩하여 사용하였다.

독립변수들(9개)은 크게 세 영역(개인특성, 근로조건관련, 직무관련)으로 구분할 수 있다.

각 독립변수들을 측정하기 위한 척도들에 대한 정보를 정리하여 Table 1에서 제시하였다.

(1) 개인특성(연령, 예술가정체성)
(2) 근로조건관련(직급, 연봉, 보험가입유무)
(3) 직무관련 요인(업무효능감, 업무자율성, 경력장애, 직업만족도 등)

3.4 분석방법

앞서 Fig. 1에서 제시한 연구모형을 토대로, 본 연구에서 규명하고자 순서형 로짓모델(ordered logit model) 분석을 하였다. 이직의도(종속변수)에 관련 정도를 파악함에 있어서, 단순히 이직유무만을 파악할 수 있는 이분형 로짓분석(binary logit analysis)을 시도하는 것은 문제가 있다고 생각하였다. 왜냐하면 조사대상자들 중에 약 1/5은 이직의도에 긍정적이지도 부정적이지도 않은 중간입장을 가진 사람들이 있기 때문이다. 그러므로 자료분석을 위해서는 전술한 세 카테고리로 구분된 종속변수(이직의도)를 삼분형 변수(1, 2, 3)로 설정하고, 어떤 독립변수들이 유의미한 영향을 미치는지를 밝히기 위해서 순서형 로짓분석을 시도하였다. 순서형 로짓분석이 용이한 STATA 14.0 통계분석 패키지를 사용하여 분석하였다.

4. 분석결과

4.1 주요변수들의 특성

연구모형에 포함된 주요 변수들 중에서, 전술한 연구대상자 특성에서 기술한 내용을 제외한 직무관련 변수들과 예술가 정체성 변수들(척도들)의 특성을 파악하기 위해서 각 척도의 평균값을 Table 2에서 제시하였다. 주요 척도(5점 척도)의 평균값을 살펴보면, '경력장애'(M=2.8843)를 제외한 나머지 척도들은 모두 척도의 중간 수준(3점)을 상회하고 있다. '업무효능감'(M=3.9422)이 가장 양호하고, 그 다음으로 '업무자율성'(M=3.6333)이 비교적 양호한 편이다. '예술가 정체성'(M=3.2002)과 '직업만족도'(M=3.2193)도 중간수준 보다는 약간 더 높은 편이다.

Table 2. Characteristics of major variables

major variable (5-point scale)	Mean	Standard Deviation	Skewness	kurtosis
Artist's identity	3.2002	0.8963	-0.255	-0.432
Job efficiency	3.9422	0.5707	-0.348	0.234
Job autonomy	3.6333	0.569	-0.323	0.194
Career barrier	2.8843	0.7365	-0.23	-0.052
Job satisfaction	3.2193	0.5507	-0.187	0.852

4.2 변인들의 상관관계와 다중공선성진단

주요 변수들의 상관계수의 절대값의 범위는 .088 - .469이다 다중공선성을 진단하기 위해서 VIF(variance inflation factor)의 값을 살펴본 결과, VIF 값이 1.096 - 1.379 범위로 10이상인 변수는 없었다. 따라서 독립변수들 사이의 다중공선성의 문제가 없다고 판단된다.

4.3 순서형 로지스틱 회귀분석 결과

본 연구의 주요 연구질문(research questions)인 영화제작인력의 '이직의도'에 개인특성, 근무조건, 그리고 직무관련 요인들이 미치는 효과를 분석하기 위해서, '이직의도'를 삼항변수(1, 2, 3)으로 설정하여 순서형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 9개의 독립변인들 중에서 유의성이 검정된 변수들은 '직급', '예술가 정체성', '경력장애', '전반적인 직업만족도' 등 4개 변수가 선정되었다. 순서형 로지스틱 분석결과는 Table 2의 내용과 동일하다.

종속변수인 '이직의도'에 유의한 효과를 미칠 수 있는 요인들은 파악하기 위해서 먼저 각 독립변수들의 개별회귀계수를 살펴보았다. 유의성 검정결과, 9개 독립변수들 중에 4개 변수(직급, 예술가 정체성, 경력장애, 직업만족도)가 유의하였고 나머지 5개 변수는 유의하지 않았다.

영화제작인력의 이직 의도에 연령, 연봉, 4대보험 가입여부, 업무효능, 업무자율성 등은 유의미한 영향을 미치지는 않는 것으로 나타났다. 그러나 영화제작인력의 '직급', '예술가로서의 정체성', '경력장애' 그리고 '직업만족도' 등은 영화제작인력들이 영화제작 영역과 상관없는

다른 분야로 이직할 의향을 갖게 되는데 유의미한 영향을 주는 중요한 요인으로 밝혀졌다. 구체적인 내용을 살펴보면, 영화제작인력의 직급(감독급으로부터 서드 이하까지) 낮아질수록, 경력장애를 많이 인지할수록 이직의향이 더 뚜렷하다는 것이다. 그리고 자신의 정체성을 근로자가 아닌 예술가로 인식할수록, 그리고 전반적으로 직업에 대한 만족수준이 높을수록 이직의향이 감소함을 알 수 있다.

Table 3. Analysis of major variables

Major Variable	Coef.(SE)	P.	Odds Ratio
Age	.212971 (.1196376)	.075	1.237349 (.1480334)
Artist's identity	-.2749219 (.1230637)	.025	.7596314 (.0934831)
Annual income	.0373536 (.0804245)	.642	1.03806 (.0834855)
Job rank	.4286844 (.1478489)	.0004	1.5355237 (.2269831)
Social insurance status	.2231531 (.2299581)	.332	1.350012 (.218019)
Job efficiency	.0618509 (.2049429)	.763	1.063804 (.218019)
Career barrier	.4766938 (.1654584)	.0004	1.61074 (.2665104)
Job autonomy	-.9532389 (.2296159)	.014	.9481534 (.2177111)
Job satisfaction	-.2749219 (.1230637)	.025	.57312·8 (.1298095)
Pseudo R2	.0676		
cut1	1.06792(1.430219)		
cut2	2.127599(1.43361)		

이상 개별 회귀계수값을 토대로 개별 독립변수들이 종속변수에 정적 상관성이 있는지 혹은 부적 상관성이 있는지를 파악할 수 있지만, 개별 독립변수가 종속변수에 미칠 수 있는 효과에 대한 구체적인 정보를 얻는데 한계가 있다. 승산비(odd ratio)분석을 통해서, 개별 독립변수가 종속변수에 미칠 수 있는 영향력을 보다 구체적으로 살펴보고자 한다.

본 연구모형의 종속변수인 '이직의도'는 삼항변수(1-이직의도 없음, 2-보통, 3-이직의도 있음)이다. 순서형 로지스틱 분석을 통해 유의한 것으로 밝혀진 4개 독립변수들을 중심으로 승산비를 토대로 분석결과를 해석해보면 다음과 같다.

'직급'(4단위:감독급-서드이하)이 한단위 낮아질수록, 3('이직의도 있음')단위의 종속변수의 승산(odds)이 2('보통')과 1('이직의도 없음')단위의 결합한 것보다 1.54배 더 높다. 즉, 직급이 한 단위 낮아질수록, 영화제작인력들(응답자들)이 '이직의도 있음'을 답할 확률이 약 54%씩 증가한다는 것을 알 수 있다.

'예술가로서의 정체성'(5단위)은 한 단위씩 높아질수록, 3('이직의도 있음')단위의 종속변수의 승산(odds)이 2('보통')과 1('이직의도 없음')단위의 결합한 것보다 약 1.32배 감소한다는 사실이 밝혀졌다. 즉, 영화제작인력이 예술가로서의 정체성이 한 단위씩 높아질수록, '이직의도 있음'으로 답할 확률이 약 32%정도 감소하는 것으로 나타났다.

'경력장애'(5단위)에 대한 인식이 한 단위씩 높아질수록, 3('이직의도 있음')단위의 종속변수의 승산(odds)이 2('보통')과 1('이직의도 없음')단위의 결합한 것보다 약 1.61배 더 높다. 즉, 경력장애가 한 단위씩 높아질수록, 영화제작인력들(응답자들)이 '이직의도 있음'을 답할 확률이 약 61%씩 증가한다는 것을 알 수 있다.

직무, 근로조건 및 작업환경 등을 포함한 전반적인 '직업만족도'(5단위)는 한 단위씩 높아질수록, 3('이직의향 있음')단위의 종속변수의 승산(odds)이 2('보통')와 1('이직의향 없음') 단위와 결합한 것보다 약 1.75배 감소한다는 사실이 밝혀졌다. 즉, 영화제작인력이 자신의 직업에 대한 만족 수준이 한 단위씩 증가할수록, '이직의도 있음'으로 답할 확률이 약 75%정도 감소하는 것으로 나타났다.

5. 결론 및 제언

자료분석 결과 밝혀진 주요 사실들을 요약·정리해보면 다음과 같다.

첫째, 응답자들(402명)중 약 19.9%(80명)가 이직의도를 표명하였다. 비슷한 숫자의 응답자들(78명, 19.4%)은 이직 의도를 표명하지도 부정하지도 않은 모호한 입장을 보였다.

둘째, 본 연구모형에서 이직의도 관련 변인들로 제시했던 9개 독립변인들 중에서, 6개 변수들('연령', '연봉', '보험가입유무', '업무효능감' 그리고 '업무자율성' 등)는 유의하지 않은 것으로 나타났다. '직업만족도', '경력장애', '예술가정체성' 그리고 '직급' 등 4개 변수들은 영화제작인력의 이직의도에 유의미한 효과를 미치는 것으로 밝혀졌다. 영화제작인력들이 '이직의도'를 갖게 될 확률을 정리해보면, 직업만족 수준은 한 단위씩 증가할 때 75% 감소하고, '경력장애'는 한 단위씩 증가할 경우는 약 61.1% 증가한다. '직급'은 한 단위씩 낮아질수록 이직의도를 갖게 될 확률은 약 54% 감소하고, '예술가 정체성'의 경우, 한 단위씩 높아질수록, 약 32% 정도 이직의도

가 감소하는 것으로 나타났다.

자료분석 결과 밝혀진 주요 사실들을 토대로 함의(implications)를 찾고, 영화제작인력의 이직예방을 위한 방안을 모색하고 제언하고자 한다.

첫째, 자신의 직업에 대한 만족 수준이 높을수록, 이직의도가 감소된다는 사실이 확인되었는데, 이는 관련 선행연구와 부합한다[32]. 본 연구에서 사용한 직업만족도 척도의 내용은 근로조건(임금, 승진기회, 작업환경 등)과 직무에 대한 만족(일에 대한 자긍심, 동료 및 상사관계 등)을 포괄하고 있다. 이는 영화제작인력의 이직의도를 감소시키는데 직업만족도는 매우 중요하고, 영화제작인력의 직업만족도를 높이기 위해서는 전술한 다양한 요인들에 대한 개선이 함께 이루어져야 한다는 의미이다. 본 연구에서 영화제작인력들이 직업에 대한 만족 수준(M=3.2193)은 척도(5점 척도)의 중간수준을 약간 상회하는 정도이다. 선행연구는 영화제작인력들이 업무에 대한 만족수준에 비해, 근로조건에 대한 만족수준이 훨씬 낮다고 보고한 바 있다[2,33]. 영화제작 스태프들의 낮은 보수체계와 열악한 작업환경에 대한 문제점은 여러 선행연구에서 지속적으로 지적해온 사안이기도 하다[1,5]. 영화제작인력들의 처우개선을 위해서 영화산업현장에서 일하고 있는 영상제작인력들은 보다 조직적이고, 집단적 행동(collective action)이 필요하다고 생각한다. 각 직능단체는 조직원의 처우와 권익향상을 위해 보다 적극적으로 대변할 수 있어야 하며, 다양한 직능단체들은 서로 연대하여 협력체계를 구축하며, 대응해나가야 할 것이다. 산학협력을 통해서, 과학적이고 체계적인 실증조사를 정기적으로 실시하고 데이터를 구축해나가야 할 것이다. 신뢰도 및 타당도가 높은 관련 데이터는 관련 정책입안자(교육문화체육관광위원회 국회위원) 및 관련 주무기관(문화체육관광부) 및 행정실무관련 기관(콘텐츠진흥원, 영화진흥위원회)들과 공유하면서, 영화제작인력의 처우 및 작업환경개선에 더 많은 관심과 지원이 이루어질 수 있도록 하여야 할 것이다. 영화제작인력의 처우 및 작업환경 개선은 결국, 한국 영화 및 영상 제작물의 경쟁력과 시장성을 높여나갈 수 있는 지원과 맞물려 있다. 영화제작을 위한 양질의 인력 자원을 확보·계발하는 것은 바로 영화 및 영상 제작의 결과물의 발전을 가능케 할 수 있는 선행조건이며, 영상업계의 경쟁력과 시장성을 증진을 통해 기대할 수 있는 경제적 창출효과가 매우 크다는 점에서, 영화제작인력을 위한 지원은 국가차원에서 적극적으로 고려해야 할 정책과제가 되어야 할 것이다.

둘째, 영화제작인력들의 경력장애 수준이 높을수록, 이직의도가 증가한다는 본 연구결과는, 곽선화의 연구결과와 일치한다[34]. 영화제작인력들의 자신의 업무에 대한 매력 및 열정에 대하여 선행연구에서도 논의된 바 있는데[1,5], 본 연구에서도 경력개발(career development)은 매우 중요한 욕구라는 사실을 쉽게 이해할 수 있다.

영화제작업무는 위계가 뚜렷하게 구분되는 다양한 직급(감독급에서 서드이하까지)이 함께 참여한다. 상급직의 멘토링, 지도감독을 통해서 학습과 훈련을 받으면서, 업무역량을 높일 수 있는 영화제작현장의 특성을 고려할 때, 영화제작현장은 업무수행의 장이면서, 동시에 매우 의미있는 학습장이기도 하다. 영화제작이라는 창의적인 작업에 종사하는 영화제작인력들에게서 자신의 커리어(career)를 향상시키고 계발해나가는 것은 자신의 직업활동에 대한 강력한 동기(motivation)가 될 수 있다고 생각한다. 하위직급의 이러한 경력개발에 대한 강한 욕구에 대해 특히 상위직급의 이해가 있어야 할 것이다. 영화제작인력의 직업만족도를 향상시키는 과제에 비해 경력장애 문제를 감소시킬 수 있는 방안은 각 직능별 조직차원에서 적극적으로 시도해볼 수 있는 과제가 될 수 있다고 생각한다[4]. 하위직급에서 일하는 후배들이 업무역량을 강화시켜나갈 수 있도록 상위직급(선배)들의 관심과 헌신(committment)이 요구된다. 상급자와 하급자와의 관계가 직급에 따른 위계 및 서열의 개념을 넘어서서 멘토(mentor)와 멘티(mentee)의 관계로 확장되어 나갈 수 있는 풍토가 장려되어야 할 것이라 생각한다. 하급자의 업무역량을 향상시키는데 상급자의 지도 및 교육을 강화할 수 있는 노력 뿐 만 아니라, 영화제작의 다양한 직능 단체 별로는 하위급의 업무역량을 향상시킬 수 있는 교육기회를 확장하고, 구체적인 과제와 실천방안을 체계적으로 논의해나갈 필요가 있다고 생각한다. 영화제작현장에서 직능별 조직의 구성원들이 문제에 대한 인식을 같이하는 것이 무엇보다도 선행되어야 할 것이다. 감독급부터 서드 이하는 서로의 기대와 욕구를 파악하고, 상호이해를 높이기 위해 만남(meeting)의 시간을 정례화 할 필요가 있다고 생각한다[4].

셋째, 직급이 낮을수록 이직의도가 증가하여, 특히 하위직급에서의 이직 가능성이 높음을 알 수 있다. 본 연구결과는 영화제작인력들 중에 이직을 한 사람들의 다수(78%)가 33세 이하임을 보고한 이상욱의 연구와도 부합한다[5]. 영화산업현장에서 일하는 하급직은 업무수행을 통해서 업무역량을 향상시켜나가며 경력직의 상급직으로 올라가게 되는데 그러한 경력을 쌓고 있는 영화산업현장의 제작인력이 현장을 떠나게 된다면, 양질의 영화제작인

력의 양성할 수 있는 기회를 상실하게 될 것이다[4]. 결과적으로. 영화제작을 위해 필요한 인적자원 확보가 어렵게 된다. 하급직에서 일하는 영화제작인력의 열악한 처우에 대한 개선과 이들의 영화제작에 대한 창작욕구에 보다 부응할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

넷째, 예술가 정체성이 높을수록, 이직의도가 감소하는 것으로 밝혀졌는데, 이는 예술가 정체성이 낮을수록 이직의도가 높다는 의미이기도 하다. 근로자보다는 예술가로서 정체성을 더 뚜렷하게 가진 영화제작인력들에 비해, 근로자로서의 정체성을 상대적으로 더 많이 지닌 영화제작인력들의 이직의도가 더 높다는 분석결과는 시사하는 바가 적지 않다. 영화제작인력들이 절대적으로 열악한 처우와 작업환경에서 근무하고 있는 것은 사실이지만, 예술가로서의 정체성이 강할 경우, 영화제작 현장을 떠나지 않으려는 경향은 영화제작이라는 창의적인 예술작업에 대한 가치추구가 그만큼 더 강하다는 의미이다. 하지만 영화제작인력들에게 근로자가 아닌 예술가로서의 정체성을 강화하는 것이 영화제작인력의 이직의도를 감소시킬 수 있는 대안으로 강조할 수는 없다. 자칫하면 열정을 담보로 착취의 구조가 생기기 쉬운 특성이 예술계에는 존재하기 때문이다. 궁극적으로는 지속적으로 문제로 지적되고 있는 특히 하위직급의 영화제작인력의 보수 및 처우개선이 이루어질 수 있는 제도적 장치가 강화되어져 나가야 할 것이다. 현재 주 52시간 노동법이 영화현장들에서 얼마나 잘 지켜지고 있는지 모니터링 하는 제도들과 프로젝트단위의 고용형태로 인해 필연적으로 생기는 실업기간에 대한 적절한 실업급여 대책 등이 논의되어야 할 것이다. 그리고 영화라는 작업은 종합예술이라고 일컬어지지만 실상 예술가의 대우를 받는 분야는 배우와 감독에 국한되어 있는 것이 사실이다. 다른 중요한 역할을 하는 분야의 영화제작인력도 골고루 평가되어지고 인정받는 인식을 만들기 위해 영화계 또한 힘써야 할 것이다 일례로 문화체육관광부가 2017년에 처음 마련된 '대중문화예술 제작스태프대상 시상식'은 그 작은 발걸음이라고 할 수 있을 것이다. 영화제작인력들에게 자신의 업무가 단순히 근로(노동)이 아닌 창작물을 만들어내는 예술작업이라는 인식을 가질 수 있을 때, 자신과 자신의 일에 대한 긍지를 갖고 헌신할 수 있을 것이다[4]. 영화제작인력의 이직예방을 위한 방안이 효과적으로 이루어지기 위해서는, 일반근로자와 구별되는 정체성을 지닌 영화제작인력의 특성이 반영된, 이들의 욕구에 민감한 대처와 지원이 있어야 할 것이다.

다섯째, 약 60.7%(250명)는 이직의도를 가지지 않고 있는 것으로 확인되었다. 영화제작인력들 중에 약 60.7%가 영화제작관련 일이 아닌 다른 영역에서의 직업활동을 고려하지 않고 있다는 의미이다. 본 연구결과는 영화제작 스태프들을 대상으로 조사한 선행연구에서 약 62%가 이직의향을 가지고 있다고 보고한 사실과는 상당히 차이가 난다[1]. 이러한 차이는 조사대상자의 특성 및 질문방법의 차이에서 크게 기인된 것으로 사료된다.

본 연구에서 이직의도를 묻는 질문내용은 단순히 현재의 직장을 떠나려는지를 묻는 것이 아니고, "영화관련 일이 아닌 다른 직업을 선택하겠는지" 여부를 묻는 내용이었다. 즉, 영화제작인력들이 영화제작관련 일이 아닌 전혀 다른 직업을 선택할 가능성을 파악한 내용이었다. 단순히 전직의향 유무 비율을 파악한 선행연구에서 보고한 비율보다 훨씬 낮게 나온 것으로 추론된다[1]. 감독급은 영화제작인력들의 직급(감독급에서 서드 이하까지)중에 최상위 직급이므로, 이들은 감독이 되기까지 자신이 쌓아온 커리어를 포기할 가능성이 그만큼 낮은 것이라 사료된다. 영화제작인력의 이직예방을 위해 우선적으로 고려하고 개입할 대상(target group)은 이미 이직의도가 분명한 집단(19.9%, 80명)보다는 오히려 이직의도가 불분명했던 집단(78명, 19.4%)을 표집집단으로 선정하는 것이 훨씬 효과적일 수 있다고 생각한다.

영화제작인력의 이직의도 결정요인들에 대한 체계적인 실증연구가 부재한 상황에서, 본 연구는 개척연구로서 의미를 가질 수 있지만, 연구의 목적 및 내용이 상당히 제한되어 있어 방법론적인 한계점을 지니고 있다.

전술한 바와 같이 '예술가 정체성', '직급', '경력장애', '직업만족도'는 영화제작인력의 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었지만, 다른 4개 요인들(연령, 연봉, 보험가입유무, 업무효능감, 업무자율성)은 유의미한 상관성이 발견되지 않았다. 이러한 본 연구결과를 두고, 유의미한 관련성이 없는 것으로 나타난 5개 변인들을, 영화제작인력의 이직의도에 영향을 미치지 않는 요인으로 간주하는 것은 위험하다고 생각한다. 업무효능감의 경우 직무관련 변수들 중에서 상대적으로 척도의 평균값이 가장 높아, 전반적으로 응답자들의 업무효능감 수준이 양호하여 변인의 변이(variation)이 적었기 때문이라 추론된다. 근로조건 관련요인으로 포함되었던 '연봉'은 이직의도에 유의미한 효과를 미치는 않은 것으로 나타났다. 연봉액수 자체보다도 임금에 대한 주관적인 만족수준이 직업만족 및 이직에 더 중요한 영향을 미칠 수 있는 것으로 추론할 수 있다. 선행연구는 임금이 이직에 직무만족을 경유하여 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 보고한

바 있다[35,36].

전술한 4개 요인들은 비록 영화제작인력의 이직의도에 직접적으로 효과를 미치지는 못하지만, 간접적으로 매개변인으로 또는 조절변인으로 유의미한 효과를 미칠 가능성도 있기 때문에, 후속연구에서 보다 다양한 연구모형을 설정하여 검정해볼 필요가 있다.

REFERENCES

[1] C. S. Ha. (2014). Analyses of the Causes that Film Production Staffs Leave Film Sites and Proposals for the Improvement. *The Journal of the Korea Contents Association, 14(12)*, 665-673.
DOI : 10.5392/JKCA.2014.14.12.665

[2] H. J. Lee. (2014). The Effect of Job Satisfaction and Working Condition on the Emotional Exhaustion: Focused on the Mediating Effect of Career Barrier and the Moderating Effect of The Perception of Gender Discrimination. *Korean Journal of Human Resources Development (HRD), 21(3)*, 85-113.
DOI : 10.24991/KJHRD.2018.09.21.3.85

[3] K. H. Bae. (2012). Estimation of Economic Value of the Film Industry in the National Economy. *The Journal of the Korea Contents Association, 12(9)*, 172-181.
DOI : 10.5392/JKCA.2012.12.09.172

[4] H. J. Lee. (2016). *A study on factors affecting to film crews' job satisfaction : focusing on the direct effects of job efficacy and job autonomy, the indirect effects of communication competence, and the moderating effects of career barrier and staff level.* Doctoral Dissertation. Sogang University, Seoul.

[5] S. U. Lee. (2014). Research of leaving workers of Korea filmmaking industry. *CineForum, (18)*, 197-253.
UCI : G704-SER000002697.2014..18.005

[6] J. L Price & C. W. Mueller. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. JAI Press.

[7] G. J. Blau & K. B. Boal. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of management review, 12(2)*, 288-300, 1987.
DOI : 10.5465/amr.1987.4307844

[8] J. H. Lee, (1999). *A Study of Job-related Motivation of Hotel Employees with Segmentation in Marketing Section.* Master Thesis, Sejong University, Seoul,.

[9] I. Y. Choi & Y. J. Kang. (2010). Articles : Why Do Film Artists Become Film Workers? -A Case of Korean Film Industry Workers Union. *Discourse 201, 13(4)*, 37-69.
DOI : 10.17789/discou.2010.13.4.002

[10] H. J. Lee. (2018). The Effect of Film Crews' Artistic Identity on their Professionalism and Job Autonomy, *Fim Studies, (76)*, 273-316.
DOI : 10.17947/FS.2018.06.76.273

[11] T. H. Rhee. (2014). *He Effects of Pay Satisfaction on Job Motivation and Turnover Intention.* Doctoral Dissertation, Seonam University, Asan.

[12] J. L. Price. (1977). *The study of turnover*. Iowa State Press.

[13] W. H. Mobley. (1982). *Employee Turnover causes, consequences and Control, Reading*, MA: Addison-Wesley.

[14] *S. T. Park. (2012). A study on the factors affecting on turnover intention and burnout of social workers : focusing on job stress and organizational commitment.* Doctoral Dissertation, Wonkwang *Unversity, Iksan.*

[15] B. K. Jeon. (2017). *The Effects of social work public official Emotional Labor's Surface Acting and Deep Acting on Turnover Intention.* Doctoral Dissertation. Kyngpook National University, Daegu.

[16] S. H. Kim. (1997). A Causal Model of the Intent to Leave for Social Workers. *Korean journal of social welfare studies, 10*, 353-381.
UCI : I410-ECN-0102-2009-330-009121730

[17] J. Y. Suh. (2002). *A study on the theoretical model of turnover intention among kindergarten teachers in Korea.* Doctoral Dissertation, Sookmyung Women's University, Seoul.

[18] G. S. Kong. (2005). Factors Associated with Burnout of Korean Child Protective Service Workers. *Korean Journal of Family Welfare (K.J.F.W), 10(3)*, 83-103.
UCI(KEPA) : I410-ECN-0102-2009-590-000450747

[19] K. H. Kang. (2013). A *Study on Moderating Effects of the Emotional Intelligence on the Formation Process of Social Welfare Workers' Turnover Intention.* Doctoral Dissertation. Chosun University, Gwangju.

[20] L. W. Porter & R. M. Steers. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological bulletin, 80(2)*, 151.
DOI : 10.1037/h0034829

[21] K. H. Lee. (2003). The Difference of Turnover Intention by Interaction Effect between the Job Satisfaction of Hotel Employees and Hotel Grade. *Journal of Tourism and Leisure Research, 14(3)*, 325-339.
UCI : G704-000823.2002.14.3.017

[22] J. L. Cotton & J. M. Tuttle. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review, 11(1)*, 55-70.

[23] K. H. Lee. (1995). *A study analysis of the determinants of turnover intention among hospital employees.* Doctoral Dissertation, Sungkyunkwan University, Seoul.

[24] R. H. Schaffer. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological monographs: General and applied, 67(14)*, 1-29.
DOI : 10.1037/h0093658

[25] V. H. Vroom. (1964). *Work and motivation, 54*. New York: Wiley.

[26] J. S. Adams. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5)*, 422.
DOI : 10.1037/h0040968

[27] E. L. Lawler. (1971). *Pay and organization effectiveness: A psychological view*. NY: McGraw Hill.

[28] E. A. Locke. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance, 4(4)*, 309-336.
DOI : 10.1016/0030-5073(69)90013-0

[29] H. J. Lee. (2108). The Effects of Film Crews' Job Efficacy and Job Autonomy on Their Job Satisfaction - Focusing on the Indirect Effects of Communication Competence and the Moderating Effects of Career Barrier. *CONTENTS PLUS, 16(3)*, 65-89.
DOI : 10.14728/KCP.2018.16.03.065

[30] J. M. Kang & J. O. Kwon. (2107). A Convergence Study about Influences of Trust in Supervisor, Customer Badness Behavior Turnover Intention Behavior on Job Embeddedness in Clinical Nurses. *Journal of the Korean Convergence Society, 8(7)*, 113-122.
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.7.113

[31] J. O. Kwon & J. M. Kang. (2109). The Effect of Person-Environment Fit(Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person-Supervior Fit)and Job Embeddedness on Turnover Intention in Clinical Nurses', *Journal of the Korean Convergence Society, 10(3)*, 307-317.

[32] H. J. Lee. (2108). The Effect of Professionalism and Career Barrier on the Job Satisfaction of Film and Television Industry Workers : Focused on the Mediating Effect of Job Efficacy and the Moderating Effect of Gender Discrimination. *PNU Journals of Women's Studies, 28(1)*, 283-328.
DOI : 10.14728/KCP.2018.16.03.065

[33] H. J. Lee. (2108). The Effects of Film Crews' Artistic Identity on Life Satisfaction - Focusing on the Double Mediation Effects of Satisfaction of Job and Working Conditions, and the Moderation effect of Staff Level. *CONTENTS PLUS, 16(6)*, 59-82.
DOI : 10.14728/KCP.2018.16.06.0059

[34] S. H. Kwang. (2007). A Study on Relationship between Career Barriers and Turnover Intention. *korean academy of Human Resource Management, 14*, 1-23.
UCI : G704-001783.2007.14.3-1.010

[35] A. C. Bluedorn. (1979). Structure, environment, and satisfaction: Toward a causal model of turnover from military organizations. JPMS: *Journal of Political and Military Sociology, 7(2)*, 181-207.
https://search.proquest.com/docview/1303281272?accountid=11276

[36] J. L. Price & A. C. Bluedorn. (1979). Test of a causal model of organizational turnover. In *D. Dunkerley and G. Salaman (Eds.) International yearbook of organization studies.* (pp. 217-236). London: Routledge & Kegan Paul.

이 희 진(Hee-Jin Lee) [정회원]

· 2011년 5월 : Goldsmiths, University of London(석사)
· 2016년 2월 : 서강대학교 영상대학원 (박사)
· 2016년 9월 ~ 현재 : 한동대학교 언론정보문화학부 조교수
· 관심분야 : 영상산업, 영상인력
· E-Mail : hjlee@handong.edu

이 원 준(Won-June Lee) [정회원]

· 2010년 2월 : 경북대학교 사회복지학과 (석사)
· 2013년 2월 : 경북대학교 사회복지학과 (박사)
· 2014년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 사회복지학과 조교수
· 관심분야 : 복지정책, 통계
· E-Mail : wjlee@cs.ac.kr