

연구논문

영화제작인력의 정서적 소진에 직무효능감과 사회적 지지가 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 성별차이의 조절효과를 중심으로

이희진*

〈국문초록〉

본 연구는 숙련된 영화제작인력의 이탈현상에 주목하여 이들의 정서적 소진에 대한 탐색의 필요성을 제기하였다. 사회적 지지, 직무효능감 및 직무만족 등이 이들의 정서적 소진에 미칠 수 있는 직·간접효과와 함께, 성불평등문제가 심각한 영화산업현장에서 성별에 따른 조절효과를 함께 규명하였다. 402명의 영화제작인력의 설문자료 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 사회적 지지 혹은 직무효능감이 정서적 소진에 각각 직접적으로는 영향을 미치지 못하는 못하지만 직무만족이 매개요인으로 작용할 경우, 사회적 지지 혹은 직무효능감은 각각 영화제작인력의 정서적 소진을 감소시키는데 긍정적인 효과를 미칠 수 있는 것이다. 둘째, 직무만족은 정서적 소진을 감소시키는데 강한 영향력을 가지고 있음을 알 수 있다. 셋째, 남성보다 여성이 직무만족으로 인해 정서적 소진을 감소시킬 수 있는 효과가 더 강한 것으로 밝혀졌다.

주제어: 영화제작인력, 정서적 소진, 사회적 지지, 직무만족, 젠더

* 한동대학교 언론정보문화학부 공연영상전공 조교수(hjlee@handong.edu)

© 2018 계명대학교 여성학연구소

1. 서론

영화산업은 1억원을 투입했을 때, 약 2324억원의 직·간접적 생산유발 효과가 국민경제에 파급될 만큼 경제성과 시장성이 매우 높은 콘텐츠 사업이다(배기형, 2012: 176). 이러한 영화산업이 지속적으로 성장하고 발전해나가기 위해서는 경영적 측면에서의 사업적 역량도 중요하지만, 영화제작인력의 창작적 역량과 기술적 역량은 무엇보다도 중요한 핵심역량이다. 21세기의 국내영화산업계의 지형은 빠르게 변화하고 있지만 영화제작인들의 전문성 향상과, 창의적인 결과물을 창출할 수 있는 업무환경은 여전히 조성되지 못하고 있다(최병주·홍아정, 2012: 22; 한국콘텐츠진흥원, 2009). 전문성과 창의적인 업무역량을 지닌 영화제작인력은 영화산업을 발전·지속시킬 수 있는 원동력으로, 양질의 인적자원 확보를 위해 관심을 가져야 할 당면과제는 숙련된 영화제작인력의 이직문제와 제작인력 성비 구성에서 나타나는 심각한 성불평등성 두 문제로 압축될 수 있다.

하철승(2014)은 147명의 제작 스태프들을 대상으로 설문조사를 한 결과, 상당수(61.9%)가 영화 산업 현장을 떠나려는 이직 의도를 표명하였다고 밝힌 바 있다. 스태프들의 탈 현장현상으로 인하여 영화제작 현장은 스태프의 연령대가 전체적으로 낮아지고 있고, 경력 있는 스태프 확보가 어려워지고 있다(하철승, 2014: 671). 숙련된 제작 전문 인력의 부족은 영화의 질적 저하와 영화산업의 위축을 가져올 수 있다(하철승, 2014: 666). 낮은 임금, 불안정한 직업 환경이 이직의 주요 원인으로 지적되고 있고(이상욱, 2014: 241-242), 영화업무 특성상 근로시간도 일정치 않아 야간근로 및 밤샘근로도 빈번한 힘든 노동조건을 감수해야 하는 것이 현실이다(이희진, 2016). 열악한 처우를 개선하려는 노력은 지속적으로 이루어져야 할 것이지만, 근로조건을 위한 제도개선 뿐만 아니라 직무만족감을 증진 시킬

수 있는 방안모색 또한 중요한 과제가 될 것이다.

영화제작인력들이 현장 업무를 선택한 이유를 살펴보면, 단순히 경제적 활동을 하기 위해서만이 아니고, 영화에 대한 열정과 자신이 좋아하는 전공을 살리고 싶어서라는 응답 등이 많았다(이상욱, 2014: 240; 하철승, 2014: 672). 영화현장 인력들은 자신의 직업에 많은 심리적 애착과 자부심을 가지고 있고, 이들에게 영화현장 업무는 단순히 임금을 얻기 위해 노동력을 제공하는 행위 이상이었다는 선행연구의 보고는(이상욱, 2014: 245), 영화제작인력의 다수가 노동자(근로자)와 예술가의 혼재된 정체성(identity)을 지니고 있다는 사실과 일맥상통하는 측면이 있다(최인이·강윤주, 2010; 하철승, 2014). 이러한 맥락에서, 영화제작인력의 이직 혹은 이직 의도를 경감시키기 위한 방안을 모색함에 있어서, 영화제작이라는 창작활동에 참여하는 영화제작인력들은 일반 근로자와는 분명히 구별되어야 한다고 생각된다.

온스크린 뿐만 아니라 오프스크린에서의 성불평등 문제는 미국 및 유럽 여러 나라의 영화산업계에서 쟁점화되고 있다. 최근 영화진흥위원회 산업정책연구팀(2018)도 처음으로 2017년 '한국 영화산업 결산'에 성인지적 관점에서 영화인력 성비구성과 관련된 성불평등 현황을 파악하여 발표하였다. 지난 5년간 상영된 상업영화에서, 여성이 감독한 작품은 5편(6.8%)이었고, 여성이 촬영감독으로 참여한 작품은 2.4편(3.29%)에 불과했다. 여성비율이 비교적 높은 영역으로 간주되는 작가부문에서도 약 30.1%(22편)에 그쳤다(영화진흥위원회 산업정책연구팀, 2018: 60-61).

영화제작인력의 성불평등성의 문제는 단순히 성별 구성비에서의 불균형만의 문제만은 아니다. 제작과정에서 의사결정 권한을 많이 행사할 수 있는 핵심인력 영역과 상급직에서 남성 편향 현상이 두드러진다는 데에서 문제의 심각성은 더해지는 것이다. 영화제작의 주요 영역에서 활동하는 인력의 다수가 남성이고 프로젝트별로 팀을 구성하여 제작업무를 수행한

다. 이러한 팀 작업의 특성을 고려할 때, 남성인력 중심으로 구성되어 온 제작팀에 여성이 진입하는 것 자체가 심리적으로 어렵고, 실제로 여성의 진입기회가 적은 것도 사실이다(이희진, 2018a). 자신의 자질 또는 역량과 무관하게 성차별적인 영화산업조직 문화로 인해서 여성 영화제작인력이 자신의 성장과 경력개발이 좌절될 경우, 숙련된 여성 영화제작인력들의 이탈과 새로운 여성 제작인력의 진입 또한 더더욱 어렵게 될 것이다. 열악한 영화산업현장에서 겪을 수 있는 업무 및 업무환경에 대한 불만족은 남성과 여성이 모두 겪을 수 있지만, 여성 제작 인력의 경우에는 성불평등문제가 가중되어, 그로 인한 좌절감이 더 클 수 있다고 생각한다. 그러므로 자신의 업무를 수행하면서 기대하는 자기성장 및 자아실현에 대한 욕구가 좌절됨으로 겪는 갈등과 스트레스 또한 남성들 보다 더 많을 것으로 사료된다. 선행연구는 사람들이 자신의 미래에 대한 기대 및 통제감을 잃거나 희망이 좌절될 때, 자아존중감이 손상되고, 우울감 및 고립감 등이 증가한다고 밝힌 바 있다(이원준, 2017: 205; 이원준·이희진, 2018; Zhang, et al., 2009: 1514). 성불평등성의 문제로 여성 영화제작인력들이 가중되는 어려움을 겪으며 영화산업 현장에서 일하면서 자기성장과 자아실현을 이루려던 희망이 좌절될 때, 선행연구자들이 밝힌 희망과 꿈을 잃은 사람들이 겪는 다양한 형태의 심리적 어려움(자아존중감 손상, 우울감, 고립감 등)을 겪을 수 있다고 추론된다. 사람들은 자신이 맡은 업무와 역할에 대한 만족으로 인하여 심리적 성숙을 도모할 수 있다(황혜원, 2014: 21; Gagné and Deci, 2005). 성차별적인 영화산업현장에서 여성 영화제작인력들이 양질의 사회적 지지 없이 개인의 업무역량만으로 직무만족감을 갖기는 쉽지 않고, 심리적 성숙 또한 도모하기 쉽지 않을 것이다. 이러한 관점에서 보면, 직무효능감이 약하고, 사회적 지지가 빈약할 경우, 직무만족감을 얻지 못할 가능성이 높을 것이고, 이로 인한 갈등과 스트레스가 정서적인 소진(emotional exhaustion)으로 이어질 수 있는 위험성(risk)이 높다고 생각한다.

영화산업 종사자에 대한 연구들이 대부분 근로환경 실태조사 중심으로 이루어진 것에 대해 이상욱(2014)은 문제제기를 하면서, 영화제작인력의 직무만족 탐색을 위한 후속연구의 필요성을 강조하였고, 기존의 영화인력에 관련된 선행연구들에서도 영화제작인력의 성별(gender)이 미치는 영향에 대한 연구들은 미미했다. 영화제작인력의 정서적 소진에 직무효능감, 사회적 지지, 혹은 직무만족 등이 미치는 직·간접효과는 영화산업 현장에서의 남성과 여성의 경험의 차이로 인해 상이한 양상을 보일 수 있다고 추론되기에, 성별을 단지 생물학적 개인특성만이 아닌 영화산업의 조직특성을 반영한 사회문화적 환경(배경) 변수로 간주할 수 있다고 생각한다. 따라서 본 연구의 모형 분석에서 성별을 단순히 하나의 독립변수가 아닌 조절변수로 포함시켜, 연구모형에 포함된 모든 직·간접 경로에 성별의 조절효과를 규명하는데 초점을 두고자 한다.

전술한 내용들을 종합해보면서, 본 연구의 목적은 첫째, 영화제작인력의 직무효능감 및 사회적 지지가 각각 정서적 소진에 미칠 수 있는 영향을 밝히고, 둘째, 직무효능감 혹은 사회적 지지가 정서적 소진에 미치는 영향에 직무만족은 유의한 매개효과가 있는 지를 확인하고, 셋째, 성별이 전술한 직접효과와 매개효과를 어떻게 조절하는지, 성별의 조절효과를 실증적으로 입증하는 데 있다.

2. 선행연구 검토

1) 정서적 소진

허버트 프로이텐버거(Herbert Freudenberger, 1974)는 ‘소진(burn-out)’을 “자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행했음에도 불구하고, 성파나

보상 없이 인간적 회의나 좌절을 겪는 상태”라고 정의하였다. 크리스티나 마슬락과 수전 잭슨(Christina Maslach and Susan Jackson, 1981)은 소진의 주요 원인이 되는 것은, 업무과다, 통제력 결핍, 충분한 보상, 직장 동료와의 갈등뿐만 아니라, 조직가치와 개인 가치간의 갈등 그리고 불공평한 현실에 대하여 일의 의미를 상실하는 것 등을 포함한 여섯 가지 내용을 제시하였다(성희자·권현수, 2013: 366; 전보경, 2017: 34-35).

‘정서적 소진’, ‘비인격화’, ‘자아성취감 결여’ 등은 소진의 주요 구성개념으로 소개되었는데, ‘정서적 소진’은 에너지가 손실되어 피곤함을 느끼는 것, 또는 에너지 상실, 피로 그리고 관심, 확신, 흥미 등이 상실되는 것을 의미한다(전보경, 2017: 36; Maslach, et al., 1981). 비인격화(depersonalization)는 일에 대한 이상(ideal)이 감소하고, 다른 사람들에 대한 반응이 부정적이고 냉소적이며 지나치게 무관심한 것을 말한다(장철영·권영주, 2006; 전보경, 2017: 36에서 재인용). 자아성취감 저하는 유능감이나 성취감과 관련된 것으로, 사람들이 일에 대해 더 이상 의미 있는 기여를 하지 못한다고 여길 때 발생한다. 자신이 원하는 것을 더 이상 성취할 수 없다고 생각하게 될 때, 자기 자신을 부정하게 되고, 사기저하, 생산성의 감소, 무능력한 대응, 이탈 등의 행동을 할 수 있다(김영진, 2010; Maslach, 1998).

아얄라 파인스와 지오이아 케이난(Ayala Pines and Giora Keinan, 2005)은 개인이 정서적으로 지나치게 많은 것이 요구되는 상황에 장기간 노출될 때, 신체적, 정신적, 정서적, 소진상태를 경험한다고 설명하면서, 소진(burn-out)을 ‘정서적 소진’이라는 단일차원으로 개념화하기도 하였다. ‘정서적 소진(emotional exhaustion)’은 소진의 하위요인으로서, 감정과 관심의 상실, 신뢰감의 상실, 정신적 상실감 등의 내용을 포함하고 있다(전보경, 2017: 37; Maslach, et al., 1981). 아리 쉬롬(Arie Shirom, 2005)은 ‘정서적 소진’이 직무소진의 핵심적 특성이며, ‘비인격화’, ‘개인 성취감 감소’는 정서적 소진의 이차적 결과로 보아야 한다고 주장하여 정서적 소진의

중요성을 한층 더 강조하였다(전보경, 2017: 37). 선행연구는 정서적 고갈, 비인격화, 자아성취감 저하, 심리적 탈진감 등이 직무만족도와 유의한 상관성이 있음을 보고하여(장해순·김창남, 2010; 최병주·홍아정, 2012: 28), 영화제작인력의 직무에 대한 불만족이 이들의 정서적 소진에 직간접적으로 유의미한 영향을 줄 수 있을 것이라는 연구가정을 도출할 수 있다.

전술한 바와 같이, 소진의 주요 핵심개념들(정서적 소진, 비인격화, 자아성취감 저하 등) 중에서도 정서적 소진이 직무소진의 핵심적 특성이라는 파인스와 케이난(2005)의 주장을 고려할 때, 영화제작인력의 정서적 소진은 이들의 직무관련 결과 요인으로 우선적으로 고려해 볼 만한 특성이라 사료된다. 영화제작인력의 ‘정서적 소진’은 이들의 직무효능감 및 직무만족 등에 의해 직·간접적으로 유의한 영향을 받을 수 있을 것이라는 연구가정을 설정해볼 수 있다.

2) 사회적 지지의 긍정적 효과

인간은 사회적 존재이기 때문에, 어느 누구도 주변으로부터 관심과 도움, 지지 없이는 살아가기 어렵다. 주변으로 부터 돌봄, 보살핌, 친밀감, 안정감, 애정, 소속감, 정보 제공, 물질적 도움과 지원 등의 다양한 형태의 지지 및 지원은, 사람들이 안정감을 갖고 자존감을 유지하게 하는데 도움을 준다(최환규, 2016: 85).

선행연구자들이 제시한 사회적 지지의 정의를 보면, 셸든 코헨과 해리 호버맨(Sheldon Cohen and Harry Hoberman, 1983)은 ‘사회적 지지’는 “한 개인이 그가 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원”이라 하였다. 우테 슴츠와 랄프 슈워처(Ute Schulz and Ralf Schwarzer, 2004)는 문제해결에 대한 조언과 다양한 정보, 정서적 안정을 제공받는 것이라 하였다(고유나, 2014: 16). 시드니 코브(Sydney Cobb, 1976)는 대상

자로 하여금 자신이 보살핌과 사랑, 지지를 받고 있다고 느끼게 하여, 의사소통과 상호책임을 가지는 조직망 속의 일원이라는 것을 믿게 하는 정보라고 하였다(고유나, 2014: 16; 신승배, 2011: 430). 웰스(Wells, 1984)는 사회적 지지가 스트레스를 유발하는 업무 환경 관련 연구에서 중요한 요인으로 간주되는 것은, 사회적 지지가 스트레스가 많은 상황에 적응하는데 있어 활용할 수 있는 정서적, 도구적 자원이기 때문이라고 설명하였다(고유나, 2014: 16). 권미경과 윤선영(2011)도 사회적 지지는 스트레스 발생을 예방하거나 경감시킬 수 있고, 개인의 심리적 적응을 돕고, 좌절을 극복하게 만들며, 문제해결의 도전을 받아들이는 능력을 강화시킬 수 있다고 하였다. 이러한 사회적 지지의 긍정적 특성은 영화제작 종사자들이 업무수행을 하면서 겪는 스트레스로 인하여 정서적으로 소진될 수 있는 위험 부담을 경감 또는 완화시킬 수 있는 보호요인이 될 수 있을 것이라는 추론을 해 볼 수 있다.

여러 선행연구자들은 사회적 지원은 삶의 만족 및 개인의 건강을 보호하고(권복순, 1993; 최인숙, 1987), 직무 스트레스 요인의 위험을 줄이는 중요한 자원임을 강조하였다(Maertz, et al., 2007; Teoh, et al., 2016). 코헨과 토마스 웰스(Cohen and Thomas Wills, 1985)는 조직 생활에서 발생하는 스트레스를 완화시키고 개인 수준의 결과변수들에 긍정적인 영향을 주어, 조직유효성을 제고할 수 있도록 조정할 수 있는 가능한 변수로 사회적 지원을 제시한 바 있다(정창훈, 2014). 직무성과 및 직무만족에 사회적 지지가 미치는 긍정적 효과는 국내 연구에서도 일관성 있게 보고되고 있다(김미선, 2003; 진유식, 2009: 39-40).

선행연구에서 강조하고 있는 사회적 지지의 긍정적 특성 및 효과를 인식할 때, 사회적 지지는 영화제작인력의 정서적 소진을 경감시킬 수 있고, 직무효능감 및 직무만족도는 강화시킬 수 있는 중요한 선행요인으로 간주할 수 있다.

3) 직무 효능 및 직무만족

‘직무’는 조직 구성원 개인에게 할당되어 개인이 수행해야 할 의무를 가진 어떠한 책임 및 범위의 일로서 직위에 부여된 임무로 정의할 수 있다(고유나, 2014: 11; 이영이, 2003). ‘직무효능감’ 혹은 ‘업무효능감’(job-efficacy)은 “특정 직무 관련 과제 및 활동을 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 개인의 믿음 또는 자신감”으로(김봄매, 2003: 2; Hackett and Betz, 1981), 자기효능감(self-efficacy)과 같이 사회인지이론에 기초하여 발전한 개념이다(김봄매, 2003: 2; 최병주·홍아정, 2012: 381). ‘직무효능감’은 직장인의 업무를 수행할 수 있는 유능성에 대한 개인의 판단이자 신념이다(김봄매, 2003: 2, 이희진, 2016: 67에서 재인용). 자기효능감 개념은 직무수행 연구에서 널리 사용되고 있다(이희진, 2016: 91). 동일한 상황에서 비슷한 업무능력을 가진 사람이라 하더라도 그 수행결과에서 차이가 생기는 이유는, 개인의 자기효능감이 수행에 영향을 미치기 때문이다(이희진, 2016: 69; 홍경임, 2014: 16). 직무능력 못지않게 직무효능감은 직무만족에 영향을 미칠 수 매우 중요한 선행요인임을 알 수 있다.

게일 헤켓과 낸시 베헤츠(Gail Hackett and Nancy Betz, 1981)는 앨버트 반두라(Albert Bandura, 1977)의 자기효능감(self-efficacy) 이론을 토대로, 커리어 행동(career behavior)에 자기효능감 개념을 도입하였다. 직무효능감은 직업선택 및 직업적 행동의 강력한 예측요인이라는 사실을 밝혔다(이희진, 2016: 67-68). 심리적 자본이론에서는 자기효능감을 희망, 낙관주의, 복원력 등과 함께 심리역량의 핵심 요소로 강조하고 있다(루당스 외, 2012: 25-26). 영화제작인력의 직무효능감은 이들의 정서적 소진을 경감 또는 완화시키는데 긍정적인 효과를 미칠 수 있을 것이라는 추론을 해 볼 수 있다.

‘job satisfaction’은 우리말로 직업만족, 직무만족, 혹은 업무만족 등으로

번역되고 있다(박종구 외, 2009: 177). 직무 자체에 초점을 둔 학자도 있지만(Adler, 1993; Becker, 1960), 직무와 작업환경 및 조건 등을 모두 포괄한 보다 광의의 개념을 제시한 학자도 많다(Cranny, et al., 1992; Gruneberg, 1979). ‘직무만족’의 협의의 개념은 “직무만족은 직장(조직)에서 자신이 수행해야 하는 역할 및 과제에 대한 만족정도”이다(고유나, 2014: 8).

영화제작은 다양한 직종의 인력이 참여해야하는 종합예술이다. 본 연구의 대상과 같이 다수의 영화제작인력은 대부분 프리랜서 혹은 소규모의 그룹에 속하여 일하고 있는 경우가 많다. 영화제작인력에는 다양한 직종이 포함되어 있다. 고유한 특성을 지닌 각 직종은 고유한 역할과 업무를 수행하고 있다. 본 연구에서 평가할 영화제작인력의 직무만족(혹은 직업만족)은 그들이 수행하는 업무(직무) 자체에 초점을 둔 협의의 직무만족 개념을 사용하고자 한다.

마릴렌 가네와 에드워드 데시(Marylène Gagné and Edward Deci, 2005)는 인간은 누구나 자아실현의 욕구를 가지고 있고, 현대사회에서 직장(일터)은 사람들의 자아실현을 할 수 있는 가장 적합한 곳임을 강조하였다(이희진, 2016: 30; 황혜원, 2014: 21). 직장 조직 구성원의 직무만족은 개인의 욕구 충족뿐만 아니라, 조직의 발전 혹은 이윤추구를 위해서도 중요하다. 직무만족은 직무동기 증진 및 성과 향상, 이직률 및 결근율 감소 등 인적자원관리 측면에서도 그 중요성은 강조되고 있다(송성화, 2015: 109; 이희진, 2016: 3; Rainey, 2009: 301; Wright and Kim, 2004: 19).

직무효능감과 직무수행 간의 정적 관련성이 있다는 사실은 많은 선행연구에서 일관성 있게 보고되고 있다(김봄메, 2003: 11; 이희진, 2016: 68; Bandura, et al., 1977; Bandura, et al., 1980; Feltz, 1982; Latham and Locke, 1991; Locke, et al., 1984; Sadri and Robertson, 1993). 직무에 대한 효능감이 높은 사람은 업무수행에서 역량을 잘 발휘할 수 있어, 직무성 과도 양호할 것이므로, 결과적으로 직무에 대한 만족도 또한 높은 것은 쉽

게 납득할 수 있는 현상이다. 그러나 직무효능감이 높을 경우에도, 실제로 직무만족으로 연결되지 않을 경우도 있는데, 이 경우에는 좌절감이 더 클 수 있고, 이는 정서적 소진을 초래할 수도 있을 것이라는 추론을 해볼 수 있다. 따라서 직무만족은 직무효능감이 정서적 소진에 미치는 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 기여할 수 있는 중요한 매개요인으로 간주할 수 있다. 같은 맥락에서, 사회적 지지가 영화제작인력의 정서적 소진에 미치는 영향에도, 직무만족은 유의미한 매개효과를 미칠 것이라는 연구가정을 도출할 수 있다.

이상 전술한 내용을 토대로, 영화제작인력의 '직무효능감' 혹은 '사회적 지지'는 각각 '정서적 소진'을 경감 또는 완화시킬 수 있을 뿐만 아니라, '직무만족'을 높이는데도 긍정적인 효과를 미칠 수 있는 선행요인이 될 것이라 추론할 수 있다. 그리고 '직무만족'은 '정서적 소진'을 감소시키는데 직접·간접적으로 유의한 영향을 줄 수 있을 것이다. 이러한 추론들을 정리해보면, 영화제작인력들의 '사회적 지지' 혹은 '직무효능감'이 영화제작인력의 각각 '정서적 소진'에 미치는 영향에, 영화제작인력의 '직무만족'은 매개요인(mediator)으로 유의미한 매개작용을 할 것이라는 연구가정을 제시할 수 있다.

4) 영화제작인력에게 젠더 및 직급이 미치는 영향

우리나라에서 여성의 취업활동의 장애요소는 내재적인 요인(자질, 자기효능감, 자아감, 직업의식, 책임감 등)보다는 오히려 외재적 요인(불평등한 근로조건, 사회적 편견과 관행, 육아부담 등)에서 비롯되고 있다는 사실은 선행연구에서 지적된 바 있다(곽선화, 2007: 2). 최근 성차별, 고정관념, 편견, 불평등과 같은 '사회관련 장애요인'에 대한 사회적 관심이 증대하면서, 특히 여성의 경력장애 또는 경력단절 문제를 경감하려는 사회적 노력

이 점차 가시화되고 있다(오호영 외, 2007: 28). 성인지적 관점이 문화 전반으로 확산되면서, 한국 영화산업에서 오랫동안 지속되어온 심각한 성불균형을 해소해야 한다는 목소리가 또한 높아지고 있다. 우리나라 영화산업에서 성불평등의 문제는 여성캐릭터와 여성의 이야기가 부재하다는 온스크린(on-screen)상의 문제뿐만 아니라, 오프스크린(off-screen) 즉 제작인력 구성의 성비(sex ratio)에서도 심각하다(영화진흥위원회 산업정책연구팀, 2018: 60). 21013년부터 2017년까지 5년 간 총제작비 10억 원 이상이거나 최대 스크린 수가 100개 이상인 조건에 해당하는 상업영화의 한해 평균 개봉 편수는 73편이었다. 이중에서 여성이 핵심창작인력을 맡은 상업영화의 편수는 매우 미미하였다.

〈표 1〉 한국 상업영화 여성 핵심 창작 인력 참여 작품 편수

연도	2013	2014	2015	2016	2017
영화편수	63	67	70	82	83
감독	4(6.3%)	3(4.5%)	3(4.3%)	8(9.8%)	7(8.4%)
제작자	11(17.5%)	14(20.9%)	16(22.9%)	23(28.0%)	17(20.5%)
작가	15(23.8%)	18(26.9%)	22(31.4%)	29(35.4%)	15(18.1%)
촬영	2(3.25%)	1(1.5%)	2(2.9%)	3(3.7%)	4(4.8%)

자료: 영화진흥위원회 산업정책연구팀(2018: 62)

〈표 1〉에서 주요 핵심인력의 여성인력의 비율을 5년간 비교해볼 수 있다. 2016년에 비해 2017년은 상업영화 총 편수는 증가했지만, 촬영을 제외한 감독, 제작자, 작가 3개 직종 모두에서 여성 참여 수가 크게 감소하였다. 상업영화 제작에서 결정권을 갖고 있는 핵심직종에 남성에게 비해 여성이 극히 적은 상태는 전체적으로 영화산업의 자원이 남성에게 집중되어 있음을 보여준다(영화진흥위원회 산업정책연구팀, 2018: 61-62). 영화산업

현장의 성불평등 문제는 여성들을 떠나게 하거나, 자신의 경력을 지속해 나가는 단계의 진입을 주저하고 재진입을 힘들게 하는 요인이 될 수 있다 (영화진흥위원회 산업정책연구팀, 2018: 61). 이러한 영화산업 현장에 만연된 성불평등성은 여성 영화제작인력들에게 자질 또는 업무역량과 무관하게 좌절하게 되고, 자신의 커리어를 지속·발전시켜 나가는데 회의를 갖게 할 것이다. 이로 인한 갈등과 스트레스는 여성 영화제작인력들을 정서적으로 소진하게 하는 매우 부정적인 영향을 줄 수 있을 것이라 사료된다. 영화산업 현장의 성불평등 문제를 인식할 때, 앞서 제시한 본 연구의 주요 분석 내용인, ‘직무효능감 및 사회적 지지가 영화제작인력의 정서적 소진에 미치는 직접효과’, 그리고 ‘직무만족의 매개효과’를 각각 분석함에 있어서, ‘성별’로 인한 조절효과(moderating effect)를 함께 분석할 필요가 있다고 생각한다. 성별을 조절변수로 선정하여 분석하고자 하는 것은, 성별을 사회문화적인 측면에서의 젠더(gender)의 의미로 해석하면서, 젠더를 영화산업현장의 성불평등문제의 근원이 되는 사회문화적 배경변수로 간주할 수 있다는 판단에서이다.

본 연구에서 제시한 연구모형 분석에서, ‘직급’을 통제변수로 선정하여 분석하고자 한다. 이는 ‘지위특성’에 따라서 ‘수행기대’ 혹은 ‘보상과 수행기대’ 등이 달라진다고 설명하는 ‘기대지위이론(expectancy state theory)’에 근거를 두고 있다(이회진, 2016: 48-53; Correll and Ridgeway, 2006). 영화제작인력 노동구조를 보면, 위계가 뚜렷한 다양한 수준의 직급(감독급, 퍼스트급, 세컨드급, 서드급 이하)이 존재하고 있고, 각 직급에 따른 역할과 기능이 구별된다. 최근 영화진흥위원회(2017)의 근로 환경실태조사 결과에서도 직급이 직무관련에 미치는 유의미한 효과를 시사해 주었다. 이 실태조사에 의하면, 상급직급(감독급 및 기사)이 하위직급에 비해 직무만족 수준이 훨씬 더 높았고, 직급이 높을수록 일(직무)을 통해 인정을 받는 수준 또한 증가한다는 사실이 확인되었다. 이러한 직급이 미칠 수 있는

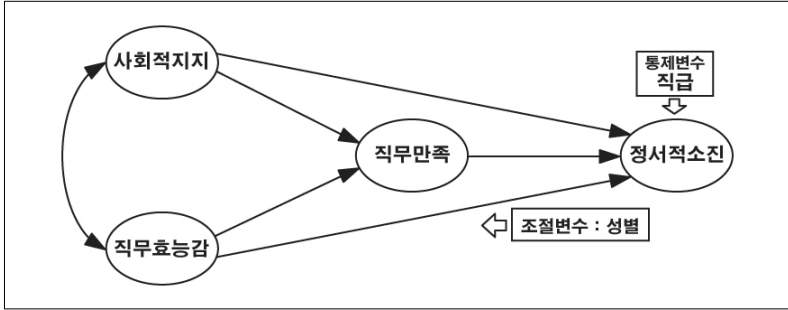
영향력을 고려할 때, 영화제작인력의 '직급'이 이들의 정서적 소진에도 다소간의 영향을 미칠 수 있다는 생각을 할 수 있다. 따라서 본 연구에서 설정한 연구모형 분석에서 직급이 미치는 영향을 통제한 분석이 필요하다고 판단되어, 직급을 통제변수로 선정하였다.

3. 연구방법

1) 연구모형 및 연구문제

본 연구에서는 다섯 가지 연구문제를 설정하였고, 연구모형에 포함된 주요 변인들 간의 인과관계(casual relationship)를 도식화해보면 아래 제시한 <그림 1>과 동일하다.

1. 영화제작인력의 '사회적 지지', '직무효능감', '직무만족' 그리고 '정서적 소진' 수준은 어떠하며, 성별에 따른 차이가 있는가?
2. 영화제작인력의 '사회적 지지' 혹은 '직무효능감'은 각각 '정서적 소진'에 직접적으로 유의한 영향을 미치는가?
3. 영화제작인력의 '직무만족'은 '사회적 지지'가 '직무만족'에 미치는 영향을 유의하게 매개하는가?
4. 영화제작인력의 '직무만족'은 '직무효능감'이 '직무만족'에 미치는 영향을 유의하게 매개하는가?
5. 영화제작인력의 '사회적 지지' 혹은 '직무효능감'이 각각 '정서적 소진'에 미칠 수 있는 직접효과 그리고 '직무만족'의 매개효과는 각각 '성별'에 의해서 유의하게 조절되는가?



〈그림 1〉 연구모형도

2) 연구대상

본 설문조사의 대상은 영화산업 현장에서 활동하는 영화제작인력들이다. 본 설문조사를 수행하기 위해서, 영화인 유관 단체들(한국영화 프로듀서조합, 한국영화 촬영감독조합, 한국 시나리오 작가조합, 한국조명 감독협회, 여성영화인 모임, 한국독립영화 협회, 필름메이커스 등)을 방문하여, 설문조사 협조를 부탁하였고, 해당 기관들의 운영진들이 구성원들에게 설문조사에 대한 안내와 홍보를 해주었다(이희진, 2016: 101-103). 온라인과 모바일 양쪽에서 설문에 응할 수 있는 오픈 링크를 만들어 각 단체의 커뮤니티에서 운영하는 SNS 등을 통해서 설문조사에 참여할 수 있도록 하였다(이희진, 2016: 103). 설문조사는 자발적 참여로 이루어졌고, 진행 과정에서 개인정보 등의 수집은 없었다. 자료분석에서 최종적으로 사용한 표본의 수는 402명으로 설문조사는 2014년 8월부터 2015년 2월까지 약 7개월 동안 이루어졌다(이희진, 2016: 101-103).

조사 응답자들의 배경을 보면, 남성은 258명(64.2%), 여성은 144명(35.8%)이다. 연령대는 30대 33.8%(169명)와 20대가 30.6%(123명)로 많은 편이다. 그 다음으로는 40대는 22.9%(92명)이었고 50대(4.8%, 18명)는 적

었다. 직급별 분포 비율을 보면, 감독급이 42.5%로 가장 많다. 그 다음으로 퍼스트급(23.9%, 96명), 세컨드급(16.4%, 66명), 서드급 이하(17.2%, 69명) 순이다. 직군 분포 비율을 보면, 연출직군이 29.6%(119명)로 가장 많았고, 그 다음으로 기획·제작(19.4%, 78명), 촬영·그립(12.9%), 시나리오(7.5%), 조명(6%), 편집(5.2%), 배급·홍보·마케팅(5%), 분장·의상(3.7%), 음악·사운드(3.5%), 미술·소품(3.5%), 녹음(2%), CG(1.5%) 등의 순이다(이희진, 2016: 117-119). 본 조사 응답자의 분포를 보면, 성비 불균형, 다양한 직종과 직급 등 영화제작인력의 노동시장구조의 특징을 비교적 잘 반영해주고 있다.

3) 주요변수 및 측정도구

(1) 종속변수: 정서적 소진

정서적 소진(emotional exhaustion)은 “감정과 관심의 상실, 신뢰감의 상실, 정신적 상실감 등”, “자신에게 주어진 업무를 헌신적으로 수행했음에도 불구하고, 성과나 보상 없이 인간적 회의나 좌절을 겪는 상태”를 의미한다(전보경, 2017: 34: 37; Freudenberger, 1974; Maslach, et al., 1981). 선행연구에서 제시한 정서적 소진의 주요개념을 종합하여, 본 연구에서는 응답자 자신의 ‘전반적인 정서적 소진’을 주관적인 관점에서 평가할 수 있도록 하였다. 척도문항 내용에는 “내가 해야만 하는 일이 힘겹게 느껴질 때가 있다”, “매일 매일 하는 일이 힘겹다” 등이 포함되어 있다. 5점 척도(1점=‘거의 그렇지 않다’~5점=‘매우 그렇다’)이며, 척도 점수가 높을수록 정서적 소진 상태가 더 심한 것으로 해석할 수 있다. Cronbach’s α 계수는 .763이다.

(2) 독립변수: 사회적 지지

코헨과 호버맨(1983)은 다양한 형태의 지지(정서적 지지, 평가, 정보적 지지, 소속적 지지, 유형적 지지 등)를 포괄하는 ‘대인관계 지지’를 평가할 수 있는 척도를 발표하였다. 이 척도를 참조하여 박지원(1985)은 4개의 하위척도(정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지)를 포함한 사회적 지지 척도를 개발하였다(서초구립 반포종합사회복지관·서울대학교 실천사회복지연구회, 2009: 524-526). 본 연구에서 사용한 사회적 지지 척도는 박지원이 소개한 4개의 하위척도 개념을 토대로 재구성하였다. 문항 내용은 “나의 주위 사람들은 나의 중요한 고민이나 감정 등을 털어 놓을 때, 내 이야기를 잘 들어 준다”, “나의 주위 사람들은 나에게 필요한 정보와 충고를 해준다”, “나의 주위 사람들은 내가 너무 많은 일을 한꺼번에 해야 할 때 기꺼이 도와준다”, “나의 주위 사람들은 내가 돈이나 어떤 물건이 필요할 때는 기꺼이 빌려주는 편이다” 등을 포함하고 있다. 5점 척도(1점=‘거의 그렇지 않다’~5점=‘매우 그렇다’)이며, 척도의 점수가 높을수록, 사회적 지지 수준이 더 높은 것으로 평가할 수 있다. Cronbach’s α 계수로 평가한 척도의 신뢰도는 .763이다.

(3) 독립변수: 직무효능감

‘직무효능감(job-efficacy)’은 “특정한 직무와 관련하여 요구되는 과제 및 활동을 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 개인의 믿음 또는 자신감 정도”이다(이희진, 2016: 67; Hackett and Betz, 1981). 본 연구에서 사용한 ‘직무효능감 척도’는 박현선(1998)과 이희진(2016)이 소개한 ‘자기 유능감’ 척도(6개 문항) 내용을 참조하여 재구성한 것이다(이희진, 2016: 67). 척도 문항 내용은 “타인만큼 자신도 잘 수행 함”, “업무수행에 대한 자신의 능력에 대한 만족 정도”, “나만의 강점 및 장점 보유”, “꾸준한 노력을 통

해 업무를 잘 수행 함” 등이 포함되어 있다. 5점 척도(1점=‘거의 그렇지 않다’~5점=‘매우 그렇다’)이다. 척도 점수가 높을수록, 직무효능감 수준이 높은 것으로 평가할 수 있다. Cronbach’s α 계수로 평가한 척도의 신뢰도는 .781이다.

(4) 매개변수: 직무만족

‘직무만족(job satisfaction)’은 “직장(조직)에서 자신이 수행해야 하는 역할 및 과제에 대한 만족”이다(박종구 외, 2009: 176). 영화제작인력의 직무만족을 ‘주요성과(성장, 수익성, 자산증가 등)와 같은 경제성과에 초점’(박종구 외, 2009: 13)을 둔 객관적인 지표 등으로 평가하기는 어렵고 또 적절하지 않다고 생각한다. 조사대상자인 영화제작인력의 대부분이 ‘예술가’와 ‘근로자’의 혼재된 정체성을 지니고 있음을 선행연구에서도 강조하고 있고(최인이·강윤주, 2010; 하철승, 2014). 영화제작이라는 창작활동 업무를 맡고 있는 이들의 특성을 고려하여, 응답자들의 주관적인 지표에 의한 평가가 더 설득력을 가진다고 생각한다. 전반적인 직무만족에 대한 응답자들의 주관적인 관점에서의 평가는 자신이 직무에 대한 개인의 요구, 기대, 혹은 특성을 오히려 더 잘 반영한 평가가 될 수 있기 때문이다. 부가하여, 영화제작은 매우 다양한 직군과 동일 직군 내에서도 다양한 직급이 지닌 사람이 함께 협업을 하는 직무(업무)특성을 지니고 있다. 각 직종별, 직급별 표준화된 측정지표가 없는 현실에서, 주관적인 관점에서의 포괄적인 평가는 대안이 될 수 있다고 생각한다. 본 연구에서 사용한 직무만족 척도는 메릴린 데이비드슨과 캐리 쿠퍼(Marilyn Davidson and Cary Cooper, 1983)의 직무만족 척도를 김정인(1997)이 번안한 내용을 참고하여, 이희진이 재구성한 척도를 사용하였다(이희진, 2016: 110). 척도 문항은 “업무 자체에 대한 만족감”, “업무상 대인관계 만족”, “자신의 업무에 대한 자긍심”

등의 내용으로 구성되었다 5점 척도(1점='거의 그렇지 않다'~5점='매우 그렇다')이며, 척도값이 높을수록 직무만족 수준이 높다고 해석할 수 있다. Cronbach's α 계수는 .70이다.

(5) 조절변수: 성별

'성별'은 이항변수(0=남성, 1=여성)이다.

(6) 통제변수: 직급

'직급'은 네 직급(감독급, 퍼스트급, 세컨드급, 서드급 이하)으로 분류하였다. 가장 상위 직급인 '감독급'에는 감독, 촬영감독, 조명감독, 편집기사, 미술 감독, 동시녹음 기사, 메인 프로듀서 등이 포함된다. 그 다음 직급인 '퍼스트급'은 조감독, 촬영 퍼스트, 조명 퍼스트, 붐 오퍼레이터, 제작실장, 미술·소품·분장·의상 팀장 등이 있다. '세컨드급'에는 각 부서 세컨드, 제작부장, 케이블 맨 급 등이 있다. '서드급 이하'는 각 부서의 서드급 이하의 제작팀원들이 포함된다(이희진, 2016), 직급은 네 영역으로 구분되어 명목변수의 성격을 지니고 있지만, 네 영역이 각각 구분되는 뚜렷한 위계가 존재하고 있어, 범주형 변수로 간주할 수 있다. 직급을 4점 척도(1점=감독급, 2점=퍼스트급, 3점=세컨드급, 4점=서드급 이하)로 만들어 사용하였다. 척도 점수가 높을수록 직급은 낮아지고, 점수가 낮을수록 직급은 높아진다.

(7) 척도의 타당도 및 신뢰도

종속변수(정서적 소진), 2개의 독립변수(사회적 지지, 직무효능감), 매개변수(직무만족)를 측정하기 위한 각 척도들의 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted)의 값은 .821~.929 범위이다. 평균분산추출값의 적정

기준값(0.5)보다 크기 때문에, 동일개념을 측정하는 척도들이 어느 정도 일치하는 집중(수렴)타당도를 인정할 수 있다(Fornell and Larcker, 1981). 개념(합성) 신뢰도(CR: Construct Reliability)도 수치는 .947~.962 범위로 적정 기준값(0.7) 보다 높다. 따라서 개념 신뢰도도 양호하다고 판단할 수 있다(Bagozzi and Yi, 1988).

4) 분석방법

본 연구에서 설정한 연구모형이 적합한지 여부를 판단하기 위해서, 절대 적합지수(RMSEA)와 상대적 적합지수(CFI, TLI)를 각각 제시하였다. SPSS 21.0을 이용하여 기초분석을 하였고, 구조방정식 모형분석(SEM: structural equation modeling analysis)은 AMOS 20을 활용하였다. 매개효과 검증은 편향수정 부트스트래핑(bias-corrected boot-trapping) 방법으로 분석하였다. 조절효과(moderating effect)는 다집단분석(multi-group analysis) 방법을 사용하였다. 다집단 분석을 하기 위한 선행조건인 측정동일성 검증(measurement invariance test) 결과도 제시하였다.

4. 분석결과

1) 측정변인들의 정규성

연구모형에 포함된 네 잠재변수들(사회적 지지, 직무효능감, 직무만족, 정서적 소진)을 각각 구성하는 관측변수들의 정규성을 검증하였다. 각 측정지표의 왜도 및 첨도를 살펴보니, 왜도의 범위는 -.803~.490이고, 첨도의 범위는 -.751~1.485이다. 왜도의 절대값이 2를 초과하지 않았고 첨도의

절대값도 7미만인 것이 확인되어 일변량 정규성이 인정된다.

2) 주요 변수들의 상관관계

주요 변수들 간의 상관관계에서 네 변수들을 각각 구성하고 있는 총 13개의 측정변인들(indicators) 간의 상관계수는 .102~.642 범위였다. <표 2>에서 주요 네 변수들 간의 상관계수의 절대값의 범위를 보면, 최소값이 .225이고 최고값이 .435이다. 그러므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단할 수 있다.

<표 2> 주요변수들의 기술통계

	사회적 지지	직무효능감	직무만족	정서적 소진
사회적 지지	1			
직무효능감	.435**	1		
직무만족	.365**	.365**	1	
정서적 소진	-.225**	-.240**	-.365**	1

3) 주요 변수들의 평균 및 성별비교

주요 척도의 평균값과 빈도분석 결과를 <표 3>, <표 4>에서 각각 제시하였고, 성별에 따른 주요 척도의 평균값 비교는 <표 5>에서 제시하였다.

<표 3> 주요변수들의 기술통계

변수(척도)	평균	표준편차	왜도	표준오차	첨도	표준오차
사회적 지지	3.718	.543	-.189	.122	.793	.243
직무 효능감	3.942	.571	-.348	.122	.234	.243
직무 만족	3.738	.637	-.803	.122	1.939	.243
삶의 소진	2.563	.867	.101	.122	-.493	.243

직무효능감(M=3.942)은 긍정적으로 평가할 수 있는 수준인 4점에 거의 가까운 수치로 직무효능감 척도의 평균값이 4점 이상인 응답자들의 비율은 약 61.4%이다. 이는 영화제작인력들 중 60% 이상은 자신의 직무효능감에 대해서 비교적 긍정적으로 평가하고 있다는 것이다. 직무만족(M=3.738)과 사회적 지지(M=3.718), 이 두 척도의 평균값은 중간수준(3점=보통이다) 보다는 높지만, 긍정적인 평가를 할 수 있는 수준(4점)에는 약간 못 미치고 있다. 자신의 직무에 대해 비교적 만족하고 있다고 판단할 수 있는 수준(4점 이상)의 응답자(49.5%)가 절반도 못되고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 주요변수들의 빈도분석결과

척도명	빈도	전체집단 (N=402)	남성 (N=258)	여성 (N=144)
사회적 지지 (5점 척도)	1이상-2미만	1(0.3%)	1(0.4%)	-
	2이상-3미만	21(5.2%)	15(5.8%)	6(4.2%)
	3이상-4미만	213(53.0%)	144(55.8%)	69(47.9%)
	4이상-5이하	167(41.5%)	98(38.0%)	69(47.9%)
직무 효능감 (5점 척도)	1이상-2미만	1(0.3%)	1(0.4%)	-
	2이상-3미만	11(2.7%)	8(3.1%)	3(2.1%)
	3이상-4미만	143(35.6%)	90(34.9%)	53(36.8%)
	4이상-5이하	247(61.4%)	159(61.6%)	88(61.1%)
직무 만족 (5점 척도)	1이상-2미만	4(1.0%)	4(1.5%)	-
	2이상-3미만	22(5.5%)	17(6.6%)	5(3.4%)
	3이상-4미만	177(44.0%)	98(38.0%)	79(54.9%)
	4이상-5이하	199(49.5%)	139(53.9%)	60(41.7%)
정서적 소진 (5점 척도)	1이상-2미만	72(17.9%)	43(16.7%)	29(20.1%)
	2이상-3미만	166(41.3%)	112(43.4%)	54(37.5%)
	3이상-4미만	125(31.1%)	82(31.8%)	43(29.9%)
	4이상-5이하	39(9.7%)	21(8.1%)	18(12.5%)

사회적 지지수준에서도 비교적 양호한 수준(4점 이상)의 사회적 지지를 받고 응답자들은 약 41% 정도인 것으로 밝혀졌다. 네 개의 주요 변수들(척도들) 중에서 상대적으로 가장 높은 평균값을 보인 것은 직무효능감(M=3.942)이었다. 응답자들의 직무효능감 즉 “자신의 직무와 관련하여 요구되는 과제 및 활동을 성공적으로 수행할 수 있는 능력에 대한 믿음 또는 자신감”(이희진, 2016: 67; Hackett and Betz, 1981)을 가지는 정도에 비해서, 응답자들의 직무만족(M=3.738), 즉 “직장(조직)에서 자신이 수행해야 하는 역할 및 과제에 대한 만족”(이희진, 2016: 110) 정도는 낮다고 볼 수 있다.

정서적 소진(M=2.563) 척도의 평균값은 중간(3=보통이다)보다 낮다. 정서적 소진은 “에너지가 손실되어 피곤함을 느끼는 것과 에너지 상실, 피로 그리고 관심, 확신, 흥미가 상실되는 것” 등을 의미하는 매우 부정적인 개념이다(Maslach, et al., 1981). 정서적 소진은 척도점수가 올라갈수록 부정적인 현상을 나타내는데 <표 4>에서 3점 이상이라 답하여 정서적 소진을 느끼고 있다는 제작인력의 비율이 40%를 넘는다는 것은 매우 부정적인 현상이다.

<표 5> 남성집단과 여성집단 각 변수의 평균비교

주요 척도	여성 (N=144명)	남성 (N=258명)	t 값
	평균(SD)	평균(SD)	
사회적 지지	3.6957(.5713)	3.7587(.4871)	-1.115
직무효능감	3.9545(.5794)	3.9201(.5560)	.578
직무만족	3.7506(.6879)	3.7153(.5361)	.018
삶의 소진	2.5329(.8403)	2.6181(.9112)	.136

<표 5>에서 네 주요 변수의 평균값에 대한 성별분석 결과, 남성 집단과 여성 집단 간에 유의한 차이가 발견되지 않았다. 평균값에 대한 성별비교

에서 정서적 소진 수준에서도 성별 간에 유의한 차이가 없는 것은 앞서 연구가정 설정과 관련하여 논의했던 내용과는 상치되고 있다. 하지만 주요 변수들의 성별비교는 각 척도의 평균값에 대한 비교이다. 중간점수(3점 = '보통이다')대에 집중된 응답자들에 대한 파악도 필요하지만, 오히려 각 척도값에서 '부정적으로'(혹은 긍정적으로) 평가할 수 있는 대상들이 어느 정도 분포되어 있는지에 대한 추가파악이 중요하기에 단순히 각 척도의 평균값에 대한 성별비교에 추가하여, '부정적으로 평가할 수 있는 대상들'(혹은 긍정적으로 평가할 수 있는 대상)에 초점을 둔 성별비교 또한 필요하다고 생각한다. 이러한 추가적인 분석자료를 통해서, 좀 더 구체적인 함의를 추론해 볼 수 있기 때문이다. <표 4>에서 제시한 주요변수들에 대한 빈도분석에서, 직무효능감, 직무만족, 그리고 사회적 지지에서 비교적 긍정적인 평가(4점 이상)를 할 수 있는 응답자의 비율을 성별로 파악해보았다. 직무효능감에서는 남성(61.6%), 여성(61.6%)로 거의 비슷한 수준이었다. 사회적 지지에서는 남성(38%)에 비해 여성(47.9%)이 비교적 양호한 수준(4점 이상)의 사회적 지지를 좀 더 많이 받고 있는 것으로 나타났다. 직무에 만족(4점 이상)하고 있는 응답자의 비율에서는 여성(41.7%)보다 남성(53.9%)이 높다. 양호한 수준의 사회적 지지(4점 이상)는 여성이 남성보다 상대적으로 더 많이 받고 있는 반면, 자신의 직무에 만족하는 것에는 여성보다 남성이 더 많아 대조적이다. 응답자들 중에서 정서적 소진 문제가 우려되는 소위 위험집단(4점 이상)이 어느 정도 있는지를 성별 간에 비교 분석을 하였다. 전체응답자들 중에 약 9.7%가 정서적 소진을 우려할 수 있는 위험집단으로 조사되었지만 이 중에 남성(8.1%)보다 여성(12.5%)의 비율이 높다는 사실이 확인되었다. 정서적 소진 척도의 평균값에 대한 성별비교에 그치지 않고, 소위 정서적 소진을 우려할 수 있는 위험집단에 대한 성별비교를 추가로 파악해본 결과, 정서적 소진문제는 남성 영화제작인력 집단보다 여성 영화제작인력 집단에 더 관심을 가져야 할 문제라는

근거를 찾을 수 있었다. 전술한 평균 및 빈도 분석 결과만으로는, 영화제작인력의 직무효능, 직무만족, 사회적 지지 그리고 정서적 소진의 성격을 이해하기는 방법론적인 한계점을 지니고 있다. 연구모형에서 설정한 주요 변수들의 인과관계 분석(직·간접효과)와 성별 조절효과 분석을 통해서, 남·여 영화제작인력들의 직무효능감, 직무만족, 사회적 지지, 정서적 소진의 특성과 효과를 좀 더 명확하게 파악할 수 있을 것이라 기대한다.

4) 확인적 요인분석

확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)으로 각 잠재변인의 측정변인들(indicators)의 표준화 추정치를 확인해 보았다. 사회적 지지(.531 ~.728), 직무효능감(.559 ~.793), 직무만족(.526 ~.797), 정서적 소진(.633 ~.978) 등 4개의 주요변인의 요인적재량이 유의하였다. 측정변인(13개)들이 잠재변인을 잘 반영하고 있음을 알 수 있다. 다중상관 자승값(SMC)은 .276~.957 범위이다. 모든 측정변인들의 개별항목의 구성이 대체로 타당하다. 측정모형의 적합도($\chi^2=114.944$, $df=59$, $P=.000$, CFI .951, TLI .963, RMSEA .049)는 양호한 수준이다.

5) 성별간 조절효과분석

(1) 측정동일성 검증과 최적구조동일화 검증

본 연구는 연구모형에 포함된 각 직접경로와 간접경로 분석을 ‘성별’에 따른 조절효과를 중심으로 분석하여 영화제작인력의 성별에 따라 연구모형에 설정한 경로들의 직·간접효과가 어떻게 상이한 양상을 보이는지를 실증적으로 규명하는 것이다. 조절효과는 다집단 분석(multi-group analysis) 방법을 사용하여 분석하였다. 다집단분석을 하기위한 선행조건으로 측정

동일성(measurement invariance test)을 검증하였다.

〈표 6〉 성별간 두 집단 분석을 위한 최적구조동일화모형 검증

모형단계	카이자승	df	P	TLI	CFI	RMSEA	판정
기저모형	233.878	136	.000	.916	.938	.042	채택
측정동일	245.681	145	.000	.919	.936	.042	채택
모형(1)	245.786	146	.000	.921	.936	.041	채택
모형(2)	246.282	147	.000	.922	.937	.041	채택
모형(3)	247.792	148	.000	.922	.936	.041	채택
모형(4)	249.958	149	.000	.921	.936	.041	채택
모형(5)	256.129	150	.000	.921	.936	.041	기각

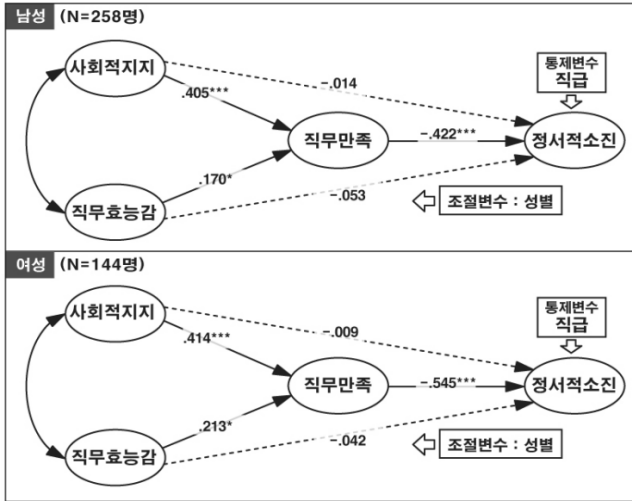
〈표 6〉의 기저모형($\chi^2=233.878$, $df=136$)과 측정동일성모형($\chi^2=245.681$, $df=145$)를 비교하였을 때, 자유도 차이(Δdf)가 9일 때 카이자승차이 값($\Delta \chi^2$)이 11.803으로, 임계치인 16.92를 넘지 않았기 때문에, 측정동일성 및 교차타당성이 인정되어 다집단 분석을 시행할 수 있는 조건이 성립되었다.

두 집단(남성집단, 여성집단) 간의 비교를 위하여 최적 구조동일화모형의 경로계수차이 검정결과(t 값)를 〈표 7〉에서 제시하였다.

〈표 7〉 성별간 경로계수차이 검정결과(t 값)

단계	사회적 지지 →직무만족	직무효능감 →직무만족	직무만족 →정서적 소진	직무효능감 →정서적 소진	사회적 지지 →정서적 소진
측정 동일	-.667	-.829	-1.284	-.330	-1.035
구조1	-.712	-.781	-1.357	제약1	-1.395
구조2	제약2	-1.590	-1.323	제약1	-1.275
구조3	제약2	-1.472	-2.582	제약1	제약3
구조4	제약2	제약4	-2.601	제약1	제약3
구조5	제약2	제약4	제약5	제약1	제약3

(2) 성별의 조절효과분석



〈그림 2〉 조절효과 분석모형도

조절효과 분석결과는 〈그림 2〉와 〈표 8〉에서 제시된 내용과 동일하다.

남성 집단의 다섯개의 직접 경로들 중에서 사회적 지지→정서적 소진' 경로(-.143)와 '직무효능감→정서적 소진(-.053), 이 두 경로는 유의하지 않는 것으로 드러났다. '사회적 지지→직무만족' 경로(.405***), '직무효능감→직무만족' 경로(.170*), '직무만족→정서적 소진' 경로(-.422***), 이 세 경로의 직접효과는 유의하였다. 모형에 포함된 두 간접경로, 즉, '사회적 지지→직무만족→정서적 소진' 경로, 그리고 '직무효능감 지지→직무만족→정서적 소진' 경로에서 '직무만족'의 매개효과는 모두 유의하였다. 여성 집단에서도 '사회적 지지→정서적 소진' 경로(-.009)와 '직무효능감→정서적 소진(-.42), 이 두 경로는 유의하지 않았다. '사회적 지지→직무만족' 경로 (.414***), '직무효능감→직무만족' 경로(.213*), '직무만족→정서적 소진' 경로(-.545***), 이 세 경로도 남성 집단에서와 같이 유의하였다. 그리고 '사

회적 지지→직무만족→정서적 소진' 경로와 '직무효능감 지지→직무만족→정서적 소진' 경로, 이 두 간접경로에서 '직무만족'의 매개효과(완전매개)도 남성 집단에서와 같이 유의하였다.

〈표 8〉 성별의 조절효과의 최적구조모형 분석결과

[직접경로]	남성 (N=258)			여성 (N=144)		
	표준화 계수	비표준화 계수	표준 오차	표준화 계수	비표준화 계수	표준 오차
사회적 지지 →직무만족	.405***	.492***	.106	.414***	.492***	.106
업무효능감 →직무만족	.170*	.279*	.123	.213*	.279*	.123
직무만족 →정서적 소진	-.422***	-.578***	.119	-.545***	-1.173***	.232
업무효능감 →정서적 소진	-.053	-.119	.170	-.042	-.119	.170
사회적 지지 →정서적 소진	-.014	-.024	.148	-.009	-.024	.148
[간접경로]						
사회적 지지 →직무만족 →정서적 소진	-.171	-.285		-.226	-.577	
업무효능감 →직무만족 →정서적 소진	-.072	-.161		-.116	-.327	
신뢰구간 검증	하한값	상한값	판정	하한값	상한값	판정
사회적 지지 →직무만족 →정서적 소진	-.330	-.057	완전 매개	-.460	-.102	완전 매개
업무효능감 →직무만족 →정서적 소진	-.160	-.008	완전 매개	-.241	-.010	완전 매개
모형의 적합도	$\chi^2=249.958$ df=149 p,.000, CFI= .936, TLI= .921, RMSEA= .041					

남성 집단 및 여성 집단 분석 결과에 대한 구체적인 내용을 살펴보면, 첫째, 직무효능감 혹은 사회적 지지는 각각 정서적 소진에 직접적으로 유의한 영향을 주지는 않지만, 직무만족이 매개요인으로 작용될 경우, 직무효능감 혹은 사회적 지지는 각각 정서적 소진을 감소시키는데 긍정적인 효과를 줄 수 있다는 사실이 밝혀졌다. 둘째, 사회적 지지가 증가할수록, 혹은 직무효능감이 증가할수록, 영화제작인력의 직무만족 수준 또한 증가할 수 있다는 것이다. 셋째, 직무만족 수준은 정서적 소진에 직접적으로 상당히 강한 효과를 미친다. 넷째, 전술한 내용은 남성 집단과 여성 집단 모두에서 공통적으로 발견되었지만 ‘직무만족이 정서적 소진에 미치는 효과’에서는 유일하게 남성과 여성 간에 유의한 차이가 있는 것으로 성별 간에 유의한 차이가 있다는 사실이 ‘경로계수차이검증’을 통해서 규명되었다. 즉, 정서적 소진에 직무만족이 미치는 효과는 성별에 따라 유의하게 조절된다는 성별의 조절효과가 입증된 것이다.

5. 결론

본 연구를 통해 밝혀진 주요 사실들을 토대로, 함의를 모색하고 논의해 보고자 한다.

첫째, 직무효능감 혹은 사회적 지지가 영화제작인력의 정서적 소진을 감소시키는데 긍정적 효과를 미칠 수 있게 하기 위해서는 직무만족이 결정적으로 중요한 매개요인(mediator)으로 작용해야 한다는 사실은 시사하는 바가 크다. 선행연구는 영화제작인력의 업무(직무)효능감이 증가한다고 해서 직무만족이 직접적으로 증가하는 효과는 없었지만, ‘의사소통능력’이 매개요인으로 작용할 경우, 직무효능감이 직무만족에 긍정적인 효과를 미

칠 수 있음을 밝혔다(이희진, 2016). 그러므로 영화제작인력의 의사소통능력을 향상시키는 것은 효과적인 접근이 될 수 있음을 알 수 있다(이희진, 2016: 164-167). 코브(1976)는 ‘사회적 지지’를 “대상자로 하여금 자신이 보살핌과 사랑, 지지를 받고 있다고 느끼게 하여, 의사소통과 상호책임을 가지는 조직망 속의 일원이라는 것을 믿게 하는 정보”라고 하였다(고유나, 2014: 16; 신승배, 2011: 430). 사회적 지지에 대한 코브의 설명에서 사회적 지지가 조직안의 구성원이 의사소통을 보다 활발하게 하는데 긍정적인 기여를 할 수 있다는 시사점을 찾을 수 있을 수 있고, 영화제작 인력의 의사소통능력 강화는 직무(업무)효능감 또는 사회적 지지가 직무만족으로 연결될 수 있게 하는데 효과적인 접근이 될 수 있다는 실천적 함의를 제시해 볼 수 있다. 이희진(2016)은 영화제작 현장에서 관계유지를 위한 효과적인 의사소통이 부족한 이유로, 영화제작인력들의 강한 위계관계에 의한 하향식 의사소통 방식을 지적하였다. 이를 개선하기 위해서 쌍방향 의사소통과 수평식 의사소통의 보다 활발히 이루어져야 한다고 피력하였다(이희진, 2016: 181). 이미 형성된 위계적 의사소통의 문화를 수평적 의사소통의 문화로 바꾸는 것은 결코 쉽지 않지만 교육적 접근이 필요고, 특히 영화관련 학과가 있는 대학의 교육과정에서부터 체계적인 교육이 필요하다는 점을 부가하였다. 관련 교육기관에서는 영화제작의 기술적·예술적 정규 교과과정 이외에도 영화현장 적응을 돕는 교육 프로그램을 추가로 운영할 필요가 있다고 생각된다(이희진, 2018b). 학생들이 영화산업계로 나갔을 때 마주칠 수 있는 다양한 상황과 영화계 특유의 문화에 보다 잘 적응하고 대처할 수 있는 내용이 포함되어야 한다고 제안하였다(이희진, 2016: 182). 영화는 팀 간의 협업에 의한 작업이기에, 쌍방향·수평적 의사소통의 중요성에 대한 교육이 사전체험을 통해 이루어진다면, 향후 영화산업현장에 진출했을 때 현장적응력을 높이고 이는 직무만족에 긍정적인 영향력을 미칠 수 있을 것으로 기대된다. 현직영화인들을 대상으로도 이와 같은

프로그램들을 응용하여 적용해 보는 방안 또한 함께 모색할 필요가 있다.

둘째, 영화제작인력의 사회적 지지가 정서적 소진을 감소시키는데 직접적으로 긍정적인 영향을 미치지 못하는 못하지만, 사회적 지지가 정서적 소진을 감소시키는데 강한 영향력을 미치는 직무만족을 증가시킬 수 있음이 본 연구에서 밝혀졌다. 따라서 영화제작인력의 사회적 지지 수준을 높이는 것 또한 매우 중요한 과제로 고려하여야 할 것이라 생각한다. 사회적 지지에 대하여 슬츠와 슈워처(2004)는 문제해결에 대한 조언과 다양한 정보, 정서적 안정을 제공받는 것이라 하였다(고유나, 2014: 16). 팀워크가 중요한 영화제작 현장에서 수평적인 의사소통이 활성화 된다면, 함께 작업을 수행하면서, 공동의 관심사를 나눌 수 있는 팀이라는 유의미한 지지집단(support group)이 될 수 있을 것이다. 영화제작에 들어가기 전의 친목을 위한 단순한 회식자리가 아닌, 팀워크나 현장 동료들 간에 보다 동등하게 교류를 하면서, 서로에 대해 알아볼 수 있도록 레크리에이션의 형태를 띤 공동 활동(activity) 과제를 팀별로 부여하여 수행해 보는 참여적인 워크숍이 도움이 되리라고 생각한다(이회진, 2016: 182). 남성이 지배적인 영화산업현장의 남성중심의 조직문화에서, 여성 영화제작인력은 개인적인 친분이나 친구 등을 통한 네트워크가 빈약하기 때문에 지지집단을 형성하는 것이 어렵고 소외되는 경우가 많다. 사전 프로그램들을 통하여, 교류의 영역을 확장하고 서로간의 이해를 높이면서 긍정적인 의사소통이 이루어질 수 있다면, 보다 지지적인 업무환경이 조성될 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 사회적 지지 수준을 향상시키기 위해서는 사회적 지지 수준을 높이는 긍정적 자원을 얻기 위한 네트워크를 형성하는 것이 중요하다. 팀워크가 중요한 영화제작현장은 구성원들 간에 친밀감 및 정서적 유대가 높고 이는 강도 높은 노동환경에서 발생할 수 있는 많은 어려움을 이겨낼 수 있는 윤택유가 될 수 있다. 영화제작인력은 영화현장에서 자신의 노동에 대한 보수를 받는 근로자이기도 하지만, 상위직급으로부터의 멘토링 또

는 슈퍼비전을 통하여 자신의 업무역량을 높이고 전문성을 개발할 수 있는 기회를 쌓아나갈 수 있다. 현장에서 함께 일하면서 형성한 인적 네트워크는 종종 또 다른 영화프로젝트 참여같이 취업활동 기회를 넓힐 수 있게 해주는 유용한 지지자원으로 간주할 수 있다(이희진, 2016: 181). 본 연구에서 사회적 지지 수준이 양호한 수준인 응답자의 성별 비율에서 남성보다 여성이 좀 더 높았다. 그러나 이러한 현상은 여성특유의 대화의 기술 및 친화력 등에 의존한 개인적 인적네트워크에 의해서 이루어진 측면이 강하다고 생각된다. 오히려 업무영역에서 보면, 남성 주도적인 영화계에서, 여성 제작인력들의 사회적 지지 세력이 될 수 있는 인적 네트워크는 매우 빈약한 것이 현실이다. 공공영역에서의 여성 영화제작인력의 네트워크가 확대되어, 여성 영화제작인력의 사회적 지지체계가 강화될 수 있도록 노력해야 할 것이다. 현재 한국영화산업노동조합 산하에 각 직군별로 분과들이 존재하지만 이러한 네트워크 모임들은 아직까지 한국영화계에서는 그다지 공고하지 못하다. 영화제작인력 스스로가 왜 조합원으로 가입해야 하는지에 대한 이해도 부족하고 실제로 할리우드의 각 직군별 유니언(Union)들 같이 강한 목소리로 자신들의 입장을 대변하기에는 그 영향력이 약하기 때문이다. 하지만 자신의 업무영역에서 어떠한 부당한 사안들이나 어려운 사안들이 발생하였을 때 조직적이고 체계적으로 지지해줄 수 있는 길드와 같은 직능단체의 존재는 영화제작인력들에게 매우 강력한 사회적 지지집단이 될 수 있다고 생각한다. 더불어 상대적으로 약자일 수밖에 없는 여성 영화제작인력들을 지지하고 인적네트워크를 쌓을 수 있는 여성들 자체의 자구책을 위한 노력도 있어야 하지만, 이를 지원할 수 있는 관련 정책과 제도의 도입이 필요하다. 현재 여성 영화인들을 대상으로 한 유관단체로는 여성영화인 모임이 있다. 하지만 다양한 영역의 모든 직군의 여성영화인들이 가입을 한 단체이기에 현장에서 특정 직군 혹은 특정 상황에서 지지가 될 수 있는 네트워크를 충분히 갖추고 있지는 못한 실정

이다. 영화진흥위원회와 한국영화산업노동조합 등의 공식적 단체에서는 각 직군별 직능조합 내에서도 영화산업 내 여성인력들의 문제점을 공유하고 지지와 개선을 도모할 수 있는 하부 조직들이 좀 더 활성화 하는 방안을 모색하여야 할 것이다. 이와 같은 제도적 지원은 유능한 여성인력의 이탈을 예방하고, 궁극적으로는 영화산업의 경쟁력을 높이는데 무엇보다도 중요한 양질의 인적자본 확보를 위해서도 유용할 것이라 사료된다.

넷째, 본 조사 응답자들 중에 정서적 소진의 문제를 가지고 있다고 판단되는 소위 위험군은 약 9.7% 정도 되었다. 사람들이 정서적으로 소진될 때 사회기능(social functioning)은 손상되므로, 정서적인 소진 문제를 지니고 있는 영화제작인력들은 업무수행에서 자신의 능력을 제대로 발휘하기 어렵다고 생각한다. 정서적 소진 위험군은 영화산업 현장을 떠날 수 있는 이직 위험군이 될 가능성이 높기 때문에, 정서적 소진을 경감시킬 수 있는 개입 및 지원은 시급한 과제라고 생각한다. 본 연구에 정서적 소진 위험군의 비율이 남성에 비해 여성 영화제작인력들에서 더 높게 나타났고, 성별 조절효과 분석에서도 '직무만족이 정서적 소진에 미치는 직접효과'에서만 유일하게 남성 영화제작인력과 여성 영화제작인력 간에 통계적으로 유의한 차이가 있다고 밝혀졌다. 그리고 직무만족 수준이 비교적 양호하다고 판단할 수 있는 응답자들의 비율에 대한 성별비교에서도, 남성 영화제작인력에 비해, 여성 영화제작인력의 비율이 낮은 현상이 시사하는 바가 적지 않다. 직무만족이 자신들에게 주는 의미와 기대가 남성 영화제작인력들보다 여성 영화제작인력의 경우 더 강하다는 것으로 해석해 볼 수 있다. 남성 주도적인 영화산업 현장에 진입한 여성들에게 자신이 수행하는 직무에 대해 만족할 수 없을 때 오는 좌절과 실망은 그만큼 더 클 수 있지 않나 사료된다. 여성 제작인력의 정서적 소진을 막기 위하여 여성인력들의 직무만족의 향상은 매우 중요한 과제이다. 직무만족의 향상을 위해서는 가치 있는 업무수행의 기회가 먼저 주어져야 할 것이다. 여성인력들 중 핵

심 창작인력에 속하는 상위직급들의 경우 영화제작 프로젝트에 참여할 수 있는 기회가 많이 제한적인 상황이다. 영화진흥위원회에서 발표자료에서도 핵심영역의 참여비율은 남성편향현상이 매우 뚜렷하다(영화진흥위원회 산업정책연구팀, 2018: 61). 2017년 10월 13일 부산 창조경제혁신센터에서 열린 〈영화산업에서의 성평등, 어떻게 성취할 것인가〉 포럼에서 조혜영(서울국제여성영화제 프로그래머)은 영화계에서 여성 제작인력이 여전히 소수로 남아있는가에 대하여 5가지를 이유를 제시하였다. 발표한 내용을 보면, “핵심 결정자 다수가 남성인 것, 남성지배적인 산업, 여성은 결혼·육아 등으로 경력단절이 되기 쉬운 것, 여성인력과 기술이 과소평가되는 경향, 남녀 임금격차” 등이다(『노컷뉴스』, 2017.10.13). 부가하여, 여성 영화제작인력은 핵심인력의 역할의 수행의 기회를 얻은 경우에도, 그 다음 업무의 기회까지 연결되는 비율이 남성에 비하면 상당히 낮다는 사실에도 주목할 필요가 있다. 실제로 10편 이상의 장편영화를 만든 국내의 대표적인 여성영화감독인 임순례 감독은 인터뷰에서 “좋은 작품을 만든 20~30대 여성 감독님들이 많지만, 남성 감독님들처럼 2~3년에 한 번씩 꾸준하게 영화를 만들지 못하고 다음 작품까지의 공백기간이 너무 길며, 그 다음 작품 만드는 것 자체가 너무 힘들다”라고 언급한 바 있다(『노컷뉴스』, 2018.4.18). 그리고 영화제작은 창작의 영역이고 다수의 영화제작인력이 예술가적 정체성을 지니고 있는 만큼 업무성과물의 성패에 따라 핵심 창작인력에게 그들의 업무능력에 대한 일종의 평가가 내려지는 것이 영화산업계의 문화적 특성이다. 여성 제작인력의 경우, 그 결과물의 수준이 기대에 미치지 못하였을 때 개인의 문제가 아닌 여성이라는 성별에 귀인한 문제로 확장시켜 비난이 가해지는 경우가 적지 않은 것이 현실이다. 이러한 귀인(attribution)의 모호함으로, 차별과 편견의 대상이 됨으로 여성들 스스로가 겪는 심리적 어려움 가운데 하나는, 자신들의 성공, 실패, 원인귀인을 애매하게 느끼게 된다는 점이다(홍이수, 2011: 21). 이러한 영화산업의 인력

구조에서의 성불평등성 및 성차별적인 인식으로 인해 여성 영화제작인력들이 경험하게 되는 피해는 정서적 소진으로 발전될 가능성이 매우 높다. 여성 영화제작인력의 정서적 소진은 능력있는 여성 제작인력의 이탈을 불러올 수 있기에 성별에 귀인한 부정적 영향들을 개선하기 위해서 영화계 전체의 의식의 변화가 요구된다.

실제로 여러 해외 영화계에서는 성불평등 완화를 위한 운동이 전개되고 있다. 조혜영 프로그래머는 “영미권과 유럽의 영화계 성평등 정책 경향은 일부를 ‘할당’(quota)하는 게 아니라 동수(party)로 맞춘다”는 점을 강조했다(『노컷뉴스』, 2017.10.13). 영국감독조합은 2020년까지 공적 기금 지원에서 감독 성비 50:50을 달성하고, 영국영화협회는 조합의 요구를 받아들여, 2018년 4월부터 공적 기금 지원서 성비 50:50 원칙을 적용할 예정이다. 영화산업의 50:50 성평등 실천의지 선언은 스웨덴의 영화진흥위원장인 안나 세르너(Anna Sermer)가 시작한 것인데, 스웨덴은 이미 이 남녀동수의 공적지원과업을 달성하였고 전 세계 영화계 성평등 열기에 불을 지폈다(『노컷뉴스』, 2017.10.13). 결정권한을 가진 핵심 제작인력에서의 성비의 불균형을 해소하는 것을 우선과제로 선정한 것은 상당히 설득력이 있다고 생각된다. 영화진흥위원회는 매년 영화진흥기금으로 독립영화 및 다양성 영화들을 지원한다. 이 기금운용에서 여성이 핵심적 영화인력으로 활동하는 영화프로젝트에 대해서는 제작지원금을 할당하는 제도적 뒷받침이 함께 해야 할 것이다. 상대적으로 남성인력에 비하여 인적 네트워크가 제한적이고 투자에서도 남성 주도적 영화산업이라는 선입견으로 기회가 주어지는 경우가 적을 수밖에 없는 상황이 현실이다. 이러한 여성 영화제작인력에 대하여 공적자금을 이용한 제작지원의 할당제는 최소한의 기회의 균등을 보장하기 위한 방안이 될 것이라 생각된다. 그리고 이러한 기회들을 통하여 여성도 주요 인력으로서 충분히 능력을 발휘할 수 있는 업무환경이 조성될 수 있다면, 여성 영화제작인력들의 정서적 소진문제 또한 상당

부분 개선될 것이라 기대된다.

마지막으로, 본 연구에서는 인과관계 분석의 정확성을 높이기 위해서, 최적 구조동일화 과정을 거쳐서, 최적 구조동일화 모형을 찾아 '성별' 조절 효과를 분석하였다. 직무만족이 정서적 소진에 미치는 효과는 성별에 따라 그 양상이 다르다는 사실은 성별 조절효과분석 결과를 통해 발견할 수 있었다. 영화제작 인력의 정서적 소진에 영향을 미칠 수 있는 직접변수(직무효능감, 사회적 지지) 및 매개변수(직무만족) 뿐만 아니라, 조절변수(성별)를 함께 고려한 역동적인 분석을 시도하여, 인과관계 규명에 좀 더 정확성을 높일 수 있었던 것은 본 연구의 긍정적인 측면이지만, 매우 다양한 직군(직종)이 참여하는 영화제작의 특성을 인식할 때, 직군별 고유한 특성으로 인한 차이를 전혀 반영하지 못한 본 연구는 명백한 한계점을 지니고 있다. 후속연구에서는 직군별 특성과 차이를 반영할 수 있도록 필요한 대규모 표본을 확보하여, 본 연구의 한계점을 개선한 심층연구가 이루어질 수 있기를 기대하는 바이다. 그리고 본 연구의 설문은 영화계의 유관단체의 회원들을 위주로 진행되었기 때문에 상대적으로 업계에서 경력을 인정 받은 인력이 설문대상자에 많이 포함되었다고 판단된다. 하지만 여성인력들이 영화업계에 진입장벽이 높은 현실을 감안할 때 후속연구에서는 높은 진입장벽과 다양한 선입견과 차별로 꿈에 대한 도전에서 좌절을 겪고 있는 젊은 여성 제작인력들의 문제점과 현실에 대하여 연구하는 것도 의미 있는 연구과제가 될 것이라고 생각된다.

참고문헌

- 고유나(2014), “정신보건사회복지 실무자의 사회적 지지와 직무스트레스가 직무역량에 미치는 영향: 자아탄력성의 매개효과를 중심으로”, 경북대학교 대학원 사회복지학과 박사학위 논문.
- 곽선화(2007), “여성의 경력 장애와 이직의도에 대한 연구”, 『인적자원관리 연구』, 제14권, 1-23쪽.
- 권미경·윤선영(2011), “항공사 콜센터 상담원의 감정노동과 사회적 지원이 소진에 미치는 영향 연구”, 『한국항공학회논문지』, 제15권 5호, 808-822쪽.
- 권복순(1993), “정신분열증 환자의 사회관계망 특성에 관한 연구”, 한국사회복지학회 학술발표대회 자료집, 279-289쪽.
- 김미선(2003), “정신보건사회복지사의 소진과 사회적 지지와의 관계에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원 사회복지학과 석사학위 논문.
- 김봄메(2003), “직무 효능감 척도 개발에 관한 연구”, 이화여자대학교 대학원 심리학과 석사학위 논문.
- 김영진(2010), “감정노동과 고객지향성의 관계에서 소진의 역할: 항공사 직원을 중심으로”, 경원대학교 대학원 관광경영학과 박사학위 논문.
- 김정인(1997), “부적 정동과 사회적 기대가 직무스트레스와 그 결과에 미치는 영향”, 중앙대학교 대학원 심리학과 박사학위 논문.
- 루당스, 프레드·캐럴린 유세프·브루스 아볼리오 외(2012), 『긍정심리자본: 인간의 경쟁우위를 발전시키는 노하우』, 김강훈·김정기·박상만 옮김, 서울: 렉스미디어, Luthans, F., C. M. Youssef, and B. J. Avolio, et al.(2006), *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford: Oxford University Press.
- 박종구·김영주·정재민(2009), “미디어기업의 창의적 조직문화가 직무만족도에 미치는 영향”, 『한국방송학보』, 제23권 1호, 169-207쪽.

- 박지원(1985), “사회적 지지적도 개발을 위한 일 연구”, 연세대학교 대학원 간호학과 박사학위 논문.
- 박현선(1998), “빈곤 청소년의 학교 적응유연성”, 서울대학교 대학원 사회복지학과 박사학위 논문.
- 배기형(2012), “영화산업의 경제적 과급효과 분석”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 제12권 9호, 172-181쪽.
- 서초구립 반포종합사회복지관 · 서울대학교 실천사회복지연구회(2009), 『실천가와 연구자를 위한 사회복지척도집』, 서울: 나눔의 집.
- 성희자 · 권현수(2013), “사회복지전담공무원의 직무긴장, 소진, 이직의도와 의 관계”, 『사회과학연구』, 제24권 3호, 361-383쪽.
- 송성화(2015), “목표보호성과 조직행태: 조직몰입, 직무만족, 공직봉사동기에 미치는 영향을 중심으로”, 서울대학교 대학원 행정학과 박사학위 논문.
- 신승배(2011), “HIV 감염인 및 AIDS 환자의 건강관련 삶의 질에 영향을 미치는 요인”, 『보건사회연구』, 제31권 4호, 424-453쪽
- 영화진흥위원회(2017), 「2016영화 스태프 근로환경 실태조사」, 부산: 영화진흥위원회.
- 영화진흥위원회 산업정책연구팀(2018), 「2017년 한국영화산업결산」, 부산: 영화진흥위원회.
- 오호영 · 이지연 · 윤형한(2007), 「진로교육지표 조사」, 서울: 한국직업능력개발원.
- 이상욱(2014), “영화제작 현장인력의 이직 현상 연구”, 『씨네포럼』, 제18호, 197-253쪽.
- 이영이(2003), “사회복지관 최고관리자의 리더십 행동유형과 사회복지사의 직무 성과에 관한 연구”, 서울여자대학교 사회복지대학원 석사학위 논문.
- 이원준(2017), “중국의 에이즈 고아들이 경험한 낙인이 우울감에 미치는 효과: 미래통제감의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과분석을 중심으로”, 『한중사회과학연구』, 제45권, 189-219쪽.

- _____ · 이희진(2018), “HIV 감염자들에 대한 낙인이 중국에이즈 고아들의 미래희망에 미치는 영향”, 『한국아동복지학』, 제61호, 83-113쪽.
- 이희진(2016), “영화제작인력의 직무만족과 관련변인 연구: 업무효능감 및 업무자율성, 의사소통능력의 직·간접효과와 경력장애와 직급에 따른 조절효과를 중심으로”, 서강대학교 영상대학원 박사학위 논문.
- _____ (2018a), “영상제작인력의 전문성과 경력장애가 이들의 직무만족에 미치는 영향: 업무효능감의 매개효과와 성차별적 직장환경의 조절효과 분석을 중심으로”, 『여성학연구』, 제28권 1호, 283-328쪽.
- _____ (2018b), “영화제작인력의 업무효능감 및 업무자율성이 직무만족에 미치는 효과: 의사소통능력의 간접효과와 경력장애 조절효과 분석을 중심으로”, 『한국영상학회논문집』, 제16권 3호, 65-89쪽.
- 장철영 · 권영주(2006), “사회적 지원의 직무스트레스 조절효과에 관한 연구”, 『한국사회와 행정연구』, 제17권 3호, 157-180쪽.
- 장혜순 · 김창남(2010), “뉴스콘텐츠 제작자들의 역할스트레스와 심리적 탈진감이 직무만족에 미치는 영향”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 제10권 10호, 209-218쪽.
- 전보경(2017), “사회복지직공무원 감정노동의 표면행위와 내면행위가 이직의도에 미치는 영향”, 경북대학교 대학원 사회복지학과 박사학위 논문.
- 정창훈(2014), “서울특별시 사회복지담당공무원의 감정노동이 직무스트레스와 직무소진에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로”, 서울시립대학교 대학원 행정학과 박사학위 논문.
- 진유식(2009), “사회복지사의 직무역할스트레스가 직무만족에 미치는 영향과 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구”, 『한국지역사회복지학』, 제29권, 31-55쪽.
- 최병주 · 홍아정(2012), “콘텐츠 기업에서 창의적 조직문화가 직무만족에 미치는 영향: 집단효능감을 매개로”, 『HRD 연구(구 인력개발연구)』, 제14권 2호, 21-45쪽.

최인숙(1987), “사회적 지지가 정신질환자들의 사회적응에 미치는 영향에 관한 연구: 외래환자를 중심으로”, 성심여자대학교 대학원 사회사업학과 석사학위 논문.

최인이 · 강윤주(2010), “영화인의 영화 노동자 되기: 영화산업노동조합 사례를 중심으로”, 『담론 201』, 제13권 4호, 37-69쪽.

최환규(2016), 『좌절하지 않고 쿨하게 일하는 감정케어』, 서울: 전나무숲.

하철승(2014), “영화 Production 스태프의 탈 현장 원인 분석과 개선을 위한 제언”, 『한국콘텐츠학회논문지』, 제14권 12호, 665-673쪽.

한국콘텐츠진흥원(2009), 「뉴미디어 시대의 콘텐츠비즈니스 전문인력 양성 방안 연구」, 서울: 한국 콘텐츠진흥원.

홍경임(2014), “직장인의 행복, 사회적 지지, 자기효능감, 직무만족 및 조직몰입 간의 구조적 관계”, 계명대학교 대학원 교육학과 박사학위 논문.

홍이수(2011), “여성 태권도 지도자 성역할정체감에 따른 성차별의식, 역할만족 및 직업의식의 관계”, 경기대학교 대학원 사회체육학과 박사학위 논문.

황혜원(2014), “직무만족 수준에 따른 기본심리욕구와 주관적 안녕감의 관계에서 일동기의 매개효과 검증”, 숙명여자대학교 대학원 교육학과 박사학위 논문.

Adler, N. J.(1993), “An International Perspective on the Barriers to the Advancement of Women Managers”, *Applied Psychology*, 42(4), pp. 289-300.

Bagozzi, R. P. and Y. Yi(1988), “On the Evaluation of Structural Equation Models”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), pp. 74-94.

Bandura, A.(1977), “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, 84(2), pp. 191-215.

_____, N. E. Adams, and J. Beyer(1977), “Cognitive Processes

- Mediating Behavioral Change”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(3), pp. 125-139.
- _____, and A. B. Hardy, et al.(1980), “Tests of the Generality of Self-efficacy Theory”, *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), pp. 39-66.
- Becker, H. S.(1960), “Notes on the Concept of Commitment”, *American Journal of Sociology*, 66(1), pp. 32-40.
- Cobb, S.(1976), “Social Support as a Moderator of Life Stress”, *Psychosomatic Medicine*, 38(5), pp. 300-314.
- Cohen, S. and H. M. Hoberman(1983), “Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress”, *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), pp. 99-125.
- _____ and T. A. Wills(1985), “Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis”, *Psychological Bulletin*, 98(2), pp. 310-357.
- Correll, S. J. and C. L. Ridgeway(2006), “Expectation States Theory”, in *Handbook of Social Psychology*, ed. J. DeLamater, New York: Springer, pp. 29-51.
- Cranny, C. J., P. C. Smith, and E. F. Stone(1992), *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*, New York: Lexington Books.
- Davidson, M. and C. Cooper(1983), *Stress and the Woman Manager*, Oxford: Robertson.
- Feltz, D. L.(1982), “Path Analysis of the Causal Elements in Bandura’s Theory of Self-efficacy and an Anxiety-based Model of Avoidance Behavior”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4), pp. 764-781.
- Fornell, C. and D. F. Larcker(1981), “Structural Equation Models With

- Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics”, *Journal of Marketing Research*, 18(3), pp. 382-388.
- Freudenberger, H. J.(1974), “Staff Burnout Syndrome”, *Journal of Social Issues*, 30(1), pp. 159-165.
- Gagné, M. and E. L. Deci(2005), “Self-determination Theory and Work Motivation”, *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp. 331-362.
- Gruneberg, M. M.(1979), *Understanding Job Satisfaction*, New York: Halsted Press.
- Hackett, G. and N. E. Betz(1981), “A Self-efficacy Approach to the Career Development of Women”, *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), pp. 326-339.
- Latham, G. P. and E. A. Locke(1991), “Self-regulation Through Goal-setting”, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50(2), pp. 212-247.
- Locke, E. A., E. Frederick, and C. Lee, et al.(1984), “Effect of Self-efficacy, Goals, and Task Strategies on Task Performance”, *Journal of Applied Psychology*, 69(2), pp. 241-251.
- Maertz, C. P., R. W. Griffeth, and N. S. Campbell, et al.(2007), “The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover”, *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), pp. 1059-1075.
- Maslach, C.(1998), “A Multidimensional Theory of Burnout”, in *Theories of Organizational Stress*, ed. C. L. Cooper, Oxford: Oxford University Press, pp. 68-81.
- Maslach, C., S. E. Jackson, and M. P. Leiter(1981), *MBI: Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Pines, A. M. and G. Keinan(2005), “Stress and Burnout: The Significant

- Difference”, *Personality and Individual Differences*, 39(3), pp. 625-635.
- Rainey, H. G.(2009), *Understanding and Managing Public Organization*, 4th Edition, Hoboken: Jossey-Bass.
- Sadri, G. and I. T. Robertson(1993), “Self-efficacy and Work-related Behavior: A Review and Meta-analysis”, *Applied Psychology: An International Review*, 42, pp. 139-152.
- Schulz, U. and R. Schwarzer(2004), “Long-term Effects of Spousal Support on Coping With Cancer After Surgery”, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), pp. 716-732.
- Shirom, A.(2005), “Reflections on the Study of Burnout”, *Work and Stress*, 19(3), pp. 263-270.
- Teoh, K. R. H., I. Coyne, and D. Devonish, et al.(2016), “The Interaction Between Supportive and Unsupportive Manager Behaviors on Employee Work Attitudes”, *Personnel Review*, 45(6), pp. 1386-1402.
- Wells, J. A.(1984), “The Role of Social Support Groups in Stress Coping in Organizational Settings”, in *Handbook of Organizational Stress Coping Strategies*, eds. A. S. Sethi and R. S. Schuler, Cambridge: Ballinger, pp. 113-143.
- Wright, B. E. and S. H. Kim(2004), “Participation’s Influence on Job Satisfaction: The Importance of Job Characteristics”, *Review of Public Personnel Administration*, 24(1), pp. 18-40.
- Zhang, J., G. Zhao, and X. Li, et al.(2009), “Positive Future Orientation as a Mediator between Traumatic Events and Mental Health Among Children Affected by HIV/AIDS in Rural China”, *AIDS Care*, 21(12), pp. 1508-1516.

〈신문기사〉

『노컷뉴스』, 2017.10.13, “여성감독 비율 11%… 데이터로 본 영화계의 성 불
평등”, <http://www.nocutnews.co.kr/news/4860221>(검색일: 2018.04.18).

『노컷뉴스』, 2018.4.18, “임순례, 여성이기에 영화 만들기 어려운 환경 벗어나
길”, <http://www.nocutnews.co.kr/news/4956374>(검색일: 2018.04.18).

(논문 투고일: 2018.05.01, 심사 확정일: 2018.10.01, 게재 확정일: 2018.12.19)

〈Abstract〉

The Effect of Job Efficiency and Social Support on Film Crews' Emotional Exhaustion: The Mediating Effect of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Gender

Lee, Hee-Jin*

This study focuses on the departure phenomenon of skilled film crews and identifies the necessity of researching their emotional exhaustion. In addition to the direct and indirect effects that social support, job efficacy, and job satisfaction have on emotional exhaustion, the moderation effect of gender was determined by considering the characteristics of the film industry. Based on a survey of 402 movie production workers, the results of the study were as follows. First, it was found that although social support or job efficiency does not have a direct effect on emotional exhaustion, it can help to reduce emotional exhaustion when job satisfaction is a mediating factor. Second, as job satisfaction increases, emotional exhaustion is greatly reduced, indicating that the former is influential in reducing the latter. Third, it was found that this factor was more in evidence for women than for men.

Key words: film crews, emotional exhaustion, social support, job satisfaction, gender

* Assistant Professor, Performance and Film Arts, School of Communication Arts & Science, Handong Global University