

학제간 융합 연구기법을 적용한 배우 평가모델 개발

Development of the Actors Evaluation Model Applying Inter-disciplinary Research

김정섭

성신여자대학교 미디어영상연기학과

Jeong-Seob Kim(lakejs@naver.com)

요약

한류열풍이후 연기예술 분야가 산업화하면서 콘텐츠 투자의 안정화를 위한 배우경영의 과학화에 대한 요구가 높아졌다. 이에 따라 본 연구는 학제간 연구를 통해 융합적인 관점에서 새로운 배우 평가모델을 마련하기 위해 시작되었다. 문헌고찰을 통해 배우평가 요소들을 엄선해 분류하고 델파이기법을 적용하여 전문가들이 컨센서스를 이룬 결과, 배우의 평가요소는 자질적 요소인 연기 및 소통 능력, 신체 조건과 이미지, 연기와 작품에 대한 적극성과 열정, 작품 및 제작환경에 대한 이해도, 배우철학과 자기관리의 안정성, 성과적 요소인 시청자와 관객 동원 능력, 스타덤, 팬덤, 작품 경력, 네트워크 등 10가지로 도출되었다.

■ 중심어 : | 배우 | 평가모델 | 자질 | 성과 | 역량 | 델파이기법 |

Abstract

After the Korean Wave with the industrialization of acting arts, scientific actors management has been demanded for the purpose of investment stabilization in related areas. This study was undertaken to develop a new convergence actors evaluation model applying inter-disciplinary research. The assessment factors were selected through literature reviews and the consensus of experts has been derived through Delphi Method. In conclusion, the evaluation criteria for the actors were drawn by 10 different factors. They are composed of qualitative factors such as the ability of acting and communication, degree of understanding of works and production system, actor philosophy and stability of the actors' self-management, physical condition and image, passion and enthusiasm for acting and works, and performance factors such as the stardom, fandom, filmography, audience share and ticket power, and network size and quality.

■ keyword : | Actor | Evaluation Model | Qualification | Performance | Competency | Delphi Method |

I. 서론

배우(actor)는 인류의 탄생과 역사를 함께해온 '예술가'로서 시대가 변하면서 여러 가지 정체성을 획득하였다. 문화예술의 매개체이자 전도자[1]인 배우는 연극학에서는 희곡, 관객과 함께 연극의 3대 요소로 기능하며 출연작품을 통해 관객들로 하여금 공감과 카타르시스

를 불러일으키는 위대한 존재로 자리매김하였다. 매체가 발달하여 영상예술과 엔터테인먼트 산업이 발달하면서 배우는 콘텐츠의 가치를 규정하는 중요한 '인적자원'인 동시에 '상품'이자 '서비스'로 인식되기 시작하였다. 예술적 측면과 산업적 측면의 정체성이 결합되기 시작한 것이다. 따라서 오늘날 배우는 예술가인 동시에 상품인 특성을 부정할 수 없게 되었다.

접수일자 : 2015년 06월 02일

수정일자 : 2015년 07월 20일

심사완료일 : 2015년 07월 25일

교신저자 : 김정섭, e-mail : lakejs@naver.com

이에 따라 배우를 평가하는 방법이나 기준이 달라져야 하지만 아직까지 정립된 틀이 없다. 연극학이나 배우론의 관점에서는 매력적인 신체조건, 전달력이 좋은 음성, 표현력, 조화능력 등을 꼽지만, 영상산업과 경영의 측면에서는 시청점유율, 티켓 파워(ticket power) 등 성과를 중시한다. 연극학이나 예술학의 관점에서는 예술가인 배우를 평가한다는 것에 대해 적잖이 거부감을 나타내지만 이제는 불가피하게 되었다.

한류열풍이후 드라마, 영화, 예능 등의 장르가 급성장하고 금융권의 투자가 유입되면서 미디어영상산업이 구축되었다. 이런 체계에서 투자는 수익을 전제로 한다. 따라서 배우에 대한 정확한 자료를 확보하고 이를 토대로 과학적으로 평가 및 캐스팅하여 작품 제작에 착수하는 일은 당연한 절차가 되었다. 이런 평가 시스템이 구축되면 방송영상·공연산업의 특징인 ‘고위험 고수익(hi risk, hi return)’의 메커니즘을 반영하여 손실은 최대한 줄이고 수익은 극대화하는 전략을 구사할 수 있다. 이를 토대로 지속가능한 투자가 이뤄질 수 있고 배우들보다 안정적인 예술 활동을 영위할 수 있다.

이러한 필요성에 따라본 연구는 학제간 연구를 통해 융합적이고 시의적인 배우 평가 기준을 마련하고자 시작되었다. 이 주제에 대해 학제간 접근이 필요한 이유는 배우의 작품 활동이 극예술에서 공연영상산업의 영역으로 확대된 데다, 배우를 바라보는 관점이 학문의 영역에 따라 각기 다르기 때문이다. 학제간 연구를 통해 배우에 대한 다양한 관점이 하나로 통합되어 타당한 기준이 제시됨으로써 배우에 대한 평가기준이나 모델로서 완결성과 체계성을 갖출 수 있다. 나아가 배우의 과학적인 육성과 연관 산업의 체계적인 발전에 기여할 수도 있다. 이러한 평가기준을 도출한다는 것은 궁극적으로 배우의 육성과 경영에 대한 전문화와 과학화의 초석을 다지는데 의미가 있을 것이며, 그간 시도되지 않은 연구라는 점에서 차별성과 독창성을 갖는다.

II. 배우의 평가기준과 평가모델의 조건

연기예술의 주체인 배우를 일정한 기준으로 평가하는 일은 쉬운 일이 아니다. 배우의 가치와 능력을 연기

력, 신체조건 등으로만 평가해야 하는지, 시청점유율과 같은 정량지표, 또는 이미지와 같은 정성지표로 측정하는 것이 타당한 지에 관한 충분한, 그리고 누구나 인정할만한 연구사례나 모델이 없었기 때문이다.

배우에 대한 평가는 지금까지 연출자, 프로듀서, 영화감독, 투자자, 작가, 관객 등 이해관계자들의 경험과 인상을 토대로 머릿속에 추상적인 요소로 기억되거나 축적되어 전파되는 경우가 대부분이었다. 평가지표는 관객수나 시청점유율과 같이 계량적인 요소, 예술성, 호감도와 같이 객관적으로 수치화하기 어려운 요소도 있다. 따라서 배우를 제대로 평가하려면 이 같은 요소를 통합한 기준과 모델이 제시되어야 한다. 그 기준과 모델은 평가적도로서 적합성과 타당성을 갖춰야 한다.

카플란과 노튼(Kaplan & Norton)은 측정과 평가가 쉬운 양질의 지표는 과거의 발전상과 영향, 그리고 결과를 나타내는데 국한되지 않고 미래의 발전상, 동인, 원인을 나타낸다고 설명하였다[2]. 허스만(Hursman)은 구체성, 측정 가능성, 성취 가능성, 연관성, 기한 내 완료 가능성 등 4가지 조건을 갖춰야 한다고 주장하였다[3]. 에커슨(Eckerson)은 측정치로서 희소성, 반복적인 활용 가능성, 이해의 용이성, 결과 예측성, 측정척도의 기원과 맥락에 구체성, 원인과 결과의 상관성, 재무적 지표와 비재무적 지표의 균형성, 권위성, 적합성을 갖춰야 한다고 하였다[4].

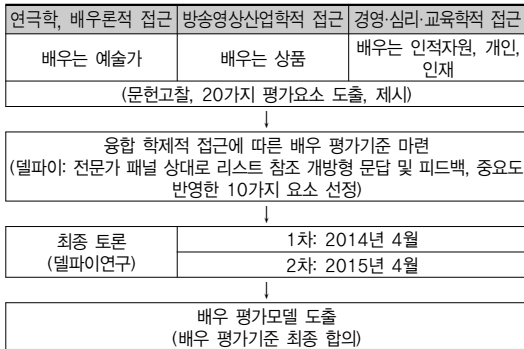
결론적으로 배우에 대한 역량 평가모델을 개발하려면 문헌연구와 배우를 둘러싼 이해관계자 그룹의 조사 등을 통해 배우의 성과에 대한 판단 기준을 마련하고 전문가 집단의 패널조사와 토론을 통해 합의안을 도출하여야 한다. 이런 관점에서 박우성은 개인을 평가하는 역량모델 개발 단계에서는 평가자 간에 세부 역량의 규정과 유목 분류에 대하여 의견 일치를 이뤄내야 하며, 이를 토대로 실제 평가를 할 때는 이 평가 준거가 되는 코드북을 만들어 활용해야 한다고 강조하였다[5].

III. 연구 방법

본 연구는 학제간 연구란 틀에서 문헌고찰과 델파이 분석법(Delphi method)을 순차적으로 적용해 실시하였

다. 문헌연구는 배우를 ‘예술가’로 인식하는 연극학과 배우론, ‘상품’으로 보는 방송영상산업학, ‘인적자원’이나 ‘예술인재’로 여기는 경영·교육·심리학적 관점을 하나로 통합해 각 영역을 아우를 평가기준을 개발하는 데 적용하였다. 델파이기법은 문헌고찰을 통해 도출된 기초적 평가기준을 토대로 3차례의 설문 및 논의 과정을 거쳐 합의된 기준을 마련하는 과정에 적용하였다.

표 1. 본 연구의 절차와 방법



델파이 분석법은 특정 주제를 놓고 다수의 전문가 집단을 패널로 구성하여 이들로 하여금 상호토론과 의사교환을 수차례 반복해 합의를 도출함으로써 타당한 기준과 합리적인 정책 마련 등의 분야에서 가장 근사치의 예측값을 얻어내는 연구방법이다[6]. 명확한 기준 설정이나 예측이 어려운 경우 일인보다 다수의 의견이, 일반인들 보다는 전문가들의 합의된 의견이 더 정확하기 때문에 이를 존중해야 한다는 인식에서 비롯된 연구방법으로서 타당성과 유용성을 갖고 있다[7].

본 연구에서는 1차적으로 문헌연구를 통해 각 학제의 기준 논의를 토대로 20가지 배우 평가기준을 엄선하였다. 그 뒤 전문가 7명에 대해 앞에서 도출한 20가지 리스트가 첨부된 메일을 참고용으로 보내 두 차례 개방형 설문 후 응답을 분석해 각각 피드백한 뒤 최종 결과를 놓고 한차례 상호토론을 거쳐 최종 합의한 요소를 최종적인 평가기준으로 도출하였다.

패널은 배우관련 분야 경력 만 10년 이상으로 1)전문 지식과 경험을 확보한 자, 2)전문지식의 보유 능력 면에서 참여자 간에 동질성이 있는 자, 3)직업적으로 편중되지 않고 상호배타적인 다른 영역에 속한 자 등 델파이

연구의 전문가 선정 원칙[7]을 적용해 엄선하였다. 이에 따라 패널은 배우 1명, 배우 전문 매니저 1명, 영화감독 1명, 드라마 프로듀서 1명, 연극연출가 1명, 학자 1명, 언론사 연예담당 기자 1명으로 구성하였다.

배우 평가기준은 연구에 참여한 전문가 집단의 기간별, 상황별 인식 차이를 최소화하고 측정지표로서 적합성과 타당성을 높이기 위해 1년간의 시차를 두고 2014년 4월과 2015년 4월 두 차례 델파이 연구를 통해 의견의 합치를 이룬 내용을 최종 평가모델로 도출하였다. 1차에서는 배우평가 요소만을 도출하고 2차에서는 각 평가 요소의 우선 순위(패널들이 10점 만점을 기준으로 각 요소에 매긴 전체 점수의 평균)까지 측정하였다.

IV. 배우 평가에 대한 학제별 논의

1. 연극학·배우론적 접근

연극학과 배우론의 관점에서 배우는 극예술을 주도하는 ‘예술가’이다. 따라서 배우를 평가하는 기준도 관객과 교감하고 관객들로부터 사랑을 받는 예술가란 정체성에 맞는 이상적인 조건에 초점이 맞춰져 있다. 러시아의 배우이자 극작가인 스타니슬랍스키(Stanislavskii)는 좋은 배우는 자연스럽고 설득력이 있는 행동과 전달력이 있는 음성, 등장인물의 내적 진실을 표현하는 능력, 캐릭터의 삶이 현실적으로 보이도록 지속적이고 역동적으로 표현하는 능력, 다른 연기와 호흡하는 능력을 갖춰야 한다고 제시하였다[8].

미국의 연출가 겸 극작가인 로버트 코헨과 콜레리(Cohen and Callre)는 좋은 배우의 조건은 재능, 개성, 신체적 특징, 트레이닝 정도, 인생 및 작품 출연 경험, 인간관계, 의지, 건전한 자세와 현장 적응력, 자유로운 사상과 의식, 연기에 대한 올바른 정보와 자신에 대한 정당한 평가, 운이라고 주장하였다[9]. 프랑스의 빌리에(Villiers)는 균형 잡힌 몸매 등 좋은 신체 조건, 개성과 매력이 뛰어나 관객을 사로잡는 존재감, 높은 수준의 사상, 감정, 감각, 의지, 공상, 지성 등을 제시하였다[10]. 극작가 네미로비치단첸코(Nemirovich-Danchenko)는 인위적이지 않은 인격 도야와 경험을 통해 수양된 인격, 무리와 억지, 과장이 없는 자연스러운 표현력, 연습

과 경험을 통해 얻어진 연기기술을 꼽았다.

미국의 극작가 해틀린(Hatlen)은 신체적인 조건, 진폭이 넓고 정확한 음성, 풍부한 상상력, 예리한 감수성을, 드라마 프로듀서 출신인 유수열은 작품 배역과 이미지의 적합성, 팬덤과 인기도, 연기능력과 풍부한 감성, 연기자로서의 매력과 인간관계, 안티팬이나 부정적인 이미지가 없을 것, 출연료와 스케줄의 적합성 등을 꼽았다[11]. 극작가 김준삼·김학민은 내·외면의 통합 능력, 감각과 기억, 상상력, 가능성에 대한 믿음, 완성을 향한 열정, 한계 극복 의지, 인간애 등을 꼽았다[12]. 박진은 용모와 건강, 작품의 복잡성을 이해할 수준의 학력과 지성, 작품과 캐릭터의 소화가 가능한 수준의 이해력과 표현력, 신체동작 능력을 제시했다[13].

이처럼 연극학과 배우학문의 관점에서 이상적인 배우로서의 기준은 극작가, 연출가, 드라마 프로듀서마다 의견이 조금씩 차이가 나긴 하지만 하나로 집약하면 아름다운 신체, 감성과 연기능력, 카리스마와 공감유발 능력, 조화로운 인성 등으로 정리할 수 있다.

2. 방송영상산업학적 접근

방송영상산업학의 시각에서 배우는 콘텐츠의 주체인 예술가인 동시에 이용자인 관객과 시청자에게 만족감을 줘야 하는 ‘상품’이다. 따라서 출연 작품의 성과가 평가 기준으로서 가장 중시된다. 방송사나 관련 산업 연구자들은 그간 각기 분야별 실정과 목적에 맞는 배우 평가 기준을 제대로 마련하지 못했다. 따라서 일부에서 제시된 기준도 누구나 수긍하지 못하거나 체계성을 갖추지 못하였다. 그나마 시청점유율, 관객 수 등이 대표적인 정량지표라서 많이 활용되었으나 다른 데이터는 타당성을 확보하지 못해 적용되지 못하였다. 한국방송 광고공사나 일부 광고대행사 등에서 광고모델 인지도와 선호도 조사를 매년 실시하고 있지만 광고 분야에 한정되어 배우평가의 참고 자료로만 활용되고 있다.

그렇다보니 제작 현장에서는 지금까지도 제작진이 자신의 경험과 시청자들의 반응에 의존하여 배우를 평가하고 소속사와 줄다리기 교섭을 하면서 배우의 가치인 출연료를 정하고 있다. 방송사는 전속 배우들의 경우에는 ‘연기자 등급표’를 마련해 적용해왔다. 일례로

KBS는 18등급으로 된 연기자 등급표[14]를 개발, 배우를 평가하고 이를 출연료 지급 기준으로 삼아왔다. 이 등급표는 작품 출연회수, 인기도, 전작에서 받은 출연료, 배역의 적합도와 비중 등을 토대로 작성되었다.

영상산업 연구자들은 제한적이긴 하지만 연구목적에 따라 각기 다른 배우평가 기준을 제시하였다. 임준석·이근석은 배우의 예술성 평가지표로 흥행회수, 수상회수, 영화 제작참여 경험율[15], 김은미는 출연 작품수와 수상 경력을 평가 지표로 제시하였다[16]. 이양환·장병희·박경우[17]는 관객 흡인력을, 김휴종[18]은 생산성, 상품 시장성에 대한 기여도를 꼽았다. 이들이 제시한 기준은 대부분 정량지표지만, 시장 기여도처럼 산출식을 구성하기 어려운 요소도 포함하고 있다.

3. 경영·심리·교육학적 접근

경영, 심리, 교육학에서 배우를 바라보는 관점은 서로 긴밀하게 연계되어 있다. 경영학에서 배우는 예술분야의 ‘인적자원(human resource)’으로 인식된다. 펜로즈(Penrose)는 인적자원을 경영능력, 직원의 숙련도처럼 기업 성장의 핵심요소로 정의하고 관리와 육성의 필요성을 제기하였다[19]. 배우는 심리학에서는 예술활동을 하는 ‘개인’으로, 교육학에서는 ‘예술인재’로 인식된다. 각각의 관점에서 배우를 평가할 경우 ‘역량(competency)’이란 개념을 적용하면 관통된 하나의 기준에 접근할 수 있다. 역량모델의 개념과 발전 과정이 경영, 심리, 교육학 등 3가지 학문 분야에 상통하여 짜임새 있게 통섭되고 있기 때문이다.

역량은 경영학에서는 ‘성과’, 심리학에서는 ‘내적 특성’, 교육학에서는 ‘개인의 행동 특성’으로 정의하고 있다. 특히 교육학적 관점에서 지능검사, 적성검사 등 인재의 직무 기대치나 성과에 대한 전통적인 평가지표가 효율성, 일관성, 적용성 등에서 문제가 있는 것으로 나타나 개선이 요구되면서 역량이란 개념이 직무 성과를 예측할 수 있는 대안 수단으로 대두되었다[20]. 화이트(White)[21]는 역량의 개념을 처음으로 제시했는데, 이를 ‘개인의 특성’이라고 정의하였다. 이 정의는 지능이나 적성을 뜻하였기에 인간의 성공을 예측하는 다양한 측면을 반영하지 못했다는 비판이 제기되면서 다양한

시각의 정의가 추가되었다. 심리학자인 맥클러랜드(McClelland)[22]는 역량을 업무 성과 외에 업무현장에서 효율적인 직무 성과를 발휘하는 개인의 잠재적 특성이라 규정하였다. 보야티즈(Boyatzis)[23]는 외적 성과면에서 개인이 갖고 있는 지식, 기술, 특질, 동기, 자기 이미지, 사회적 역할 등이라고 정의하였다. 맥라겐(McLagan) 직무수행에서 표출되는 뛰어난 수행자와 관련된 개인의 능력 특성을, 코빈(Corbin)은 바람직한 목표·성과를 달성하기 위해 개인이 알 것과 할 수 있는 것을 포함하는 능력을 각각 역량이라 규정하였다.

스펜서와 스펜서(Spencer & Spencer)는 이들의 논의를 토대로 특정한 상황이나 직무에서 구체적인 준거나 기준에 따라 평가하였을 때 효과적이고 우수한 성과와 수행을 가능하게 하는 동기, 특질, 자기개념, 지식, 기술 등 5가지 내적 특성을 ‘역량’이라 정리하였다[24]. 이 가운데 자아개념, 특질, 동기는 개발 가능성이 낮은 내면이며, 기술과 지식은 개발 가능성이 높은 외면이다. 역량에 대하여 로스웰과 린드홀름(Rothwell & Lindholm)[25]은 ‘우수한 수행자와 평균적인 수행자의 차이를 설명해주는 행동’, 스킵프만(Schippmann)[26]은 ‘측정이 가능하고 업무와 관련된 개인의 행동적 특징에 기초한 특성이나 능력’으로 설명하였다. 박기문[27]은 인재가 갖추어야 할 역량의 구성요소를 인지능력, 수행능력, 태도능력 등 3가지로 제시하였다. 윤정일과 등은 현대사회의 변화를 감당하고 그 변화에 적응하는 개인의 능력을 역량으로 규정하고 총체성, 수행성·가동성, 맥락성, 학습 가능성 등 4가지 특성을 제시하였다[28].

경영, 심리, 교육학을 관통하고 있는 역량모델은 개인의 역량을 과거 산물인 성과의 하위요소로 본다는 점에서 비판을 받지만, 체계성이 확보된 스펜서와 스펜서 등의 모델을 중심으로 현재 및 미래에 발현될 기대요소를 충분히 반영해 통합적으로 구조화할 경우 과학적인 평가기준으로서 발전시킬 수 있을 것이다.

V. 통합적 배우 평가모델의 개발

1. 배우 평가 논의의 근거 도출

통합적인 배우 평가모델을 도출하려면 먼저 배우 평가 요소나 기준에 관한 각 학제의 인식과 관점을 추출하여 하나로 통합해 기초적인 논의의 틀을 마련해야 한다. 이어 과거지향적인 평가요소와 미래 지향적인 평가요소를 충분히 반영해 구성 요소를 체계화함으로써 이론적 근거와 틀을 확보하여야 한다. 그 틀에는 미래의 발전 가능성을 예측할 수 있는 ‘자질(qualification)’과 과거의 수행 실적을 통해 향후 능력과 기대치를 가늠할 수 있는 ‘성과(performance)’를 동시에 반영해야 한다. 본 연구에서는 선행연구 가운데 논리성, 체계성, 적용성, 시대성이 가장 높은 것으로 평가되는 스펜서와 스펜서의 역량 분석 모델[24]을 토대로 삼았다.

먼저 연극학과 배우론의 관점에서 배우는 아름다운 신체, 감정과 연기능력, 카리스마와 공감유발 능력, 조화로운 인성 등을, 방송영상산업의 관점에서는 시청점 유율이나 관객수 등 티켓과워를 측정할 성과지표 외에도 작품 출연 회수, 흥행회수, 수상회수, 인기도, 인지도, 이미지, 과거 출연작 출연료 수준, 배역의 적합도와 비중 등에서 우수성을 갖춰야 한다. 경영·심리·교육학의 관점에서는 동기, 특질, 자기개념, 지식, 기술 또는 인지능력, 수행능력, 태도능력 등이 뛰어나야 한다.

따라서 연구자는 문헌연구를 통해 각 학제에서 동일 또는 유사 개념으로 추출된 중복되지 않은 요소들을 도출하여 성과와 자질 부문에서 10가지씩 총 20가지 요소를 선정해 메일에 첨부한 뒤 “앞으로 배우를 평가한다면 그 기준은 무엇으로 하시겠습니까?”란 개방형 질문지를 보냈다. 연구자는 연구과정에서 단지 진행, 의견 수렴, 전달 등 중립적인 역할을 수행하였다.

패널들이 리스트를 참조해 각각 추가적으로 제시한 요소까지 덧붙여 1주일 사이 보내온 답변을 분석한 결과 20가지 요소가 일치하였다. 그것은 연기능력, 감정·정서의 깊이와 다양성, 음성의 매력, 아름다운 외모, 작품분석 능력, 이미지, 인지도, 소통 및 조화능력, 제작시스템 이해도, 연기철학, 매니지먼트 안전성, 열정과 적극성, 작품 경력, 출연작품 배역 비중, 시청점유율과 관객수, 수상회수, 스타의 지위 여부, 팬층의 크기, 트렌트 세터 여부, 보유한 네트워크 크기와 질이었다.

이 분석결과를 패널들에게 최종 토론 2주일 전에 피

드백하여 숙고하게 하고 최종 토론에 앞서 평가요소의 중요도를 10점 만점으로 표에 체크해 회신하도록 하여 분석하였다. 이러한 2015년의 2차 연구와 달리 2014년 1차 연구에서는 평가 기준으로 포함할 요소만을 체크하였는데 포함된 요소는 동일하였다. 최종 토론에서는 분석결과를 놓고 각 요소의 명칭, 중복 요소, 통합해야 할 요소 등을 논의해 최종 합의에 이르렀다.

이 과정에서 평가요소를 ‘자질적 요소’와 ‘성파적 요소’로 범주화하는 것에도 의견이 일치하였다. 자질적 요소는 배우라는 예술가로 활동하기 위해 필요한 타고난 재능과 후천적으로 노력하거나 개발하여 몸에 밴 배우 자체에 관한 본질적 평가요소이다. 성과적 요소는 배우가 연기예술계에 입문하여 작품 활동을 이어가면서 축적한 다양한 성과를 의미한다.

2. 배우 평가의 통합적 기준과 모델

연구결과 최종적으로 배우의 평가요소는 크게 2가지(자질적 요소, 성과적 요소)로, 세부적으로는 10가지로 도출되었다. 중요도 지수를 분석한 결과 패널들은 배우 평가 기준으로 성과적 요소(7.8)보다 자질적 요소(8.1)를 더 중시한 것으로 나타났다. 자질적 요소는 중요도에 따라 연기 및 소통능력, 신체 조건과 이미지, 연기와 작품에 대한 적극성과 열정, 작품 및 제작환경에 대한 이해도, 배우철학과 자기관리의 안정성 순으로 분석되었다. 이는 스펀서와 스펀서의 역량 구성 체계인 동기, 특질, 자기개념, 지식, 기술의 개념과도 각각 부합한다. 성과적 요소 5가지는 중요도 면에서 각각 시청자 및 관객 동원 능력, 스타덤(stardom), 팬덤(fandom), 작품 경력(filmography), 네트워크 순으로 분석되었다. 이 요소들은 미디어영상산업계와 제작진 사이에서 그간 제시된 견해, 그리고 관련 연구자들의 연구 성과물로 제시된 평가 요소들과 부합하는 것이 특징이다.

전체적으로는 연기 및 소통능력(9.6), 시청자 및 관객 동원 능력(9.3), 신체조건과 이미지(9.1), 스타덤(8.6), 연기와 작품에 대한 적극성과 열정(8.4)이 중요도 평가에서 상위를 차지하였다. 자질 면에서는 연기 및 소통능력이, 성과 면에서는 시청자 및 관객동원 능력이 가장 중요한 요소로 평가되었다. 이 가운데 ‘연기 및 소통능

력’은 배우로서 갖고 있는 감성, 센스, 조화로운 성격, 호흡, 발성, 표현력, 언어구사능력 등 예술가로서 배우의 기본적인 자질로 조작적 정의를 하였다. ‘작품 및 제작 환경에 대한 이해도’는 대본과 캐릭터 분석 능력 등을 의미한다. ‘배우철학과 자기관리의 안정성’은 예술가인 배우로서 확고한 지향과 목표를 갖고 매니지먼트와 사생활 관리 등이 체계적으로 이뤄지고 있는 정도를 뜻한다. ‘신체조건과 이미지’는 매력적인 신체의 외양, 유행 선도성, 고급스런 스타일과 세련미의 보유 여부이다.

‘연기와 작품에 대한 적극적 태도와 열정’은 작품 준비 및 제작 과정에서 목격되는 배우의 태도에 관한 정성적 지표다. ‘스타덤’은 현재 시점에서 평가하는 스타의 지위 여부와 평판이며, ‘팬덤’은 스타덤과 연동된 인기도와 충성도가 높은 팬클럽의 영향력 등을 포함한다. ‘작품경력’은 작품의 위상과 작품에서의 배역 비중을 고려한 출연 회수를 지칭한다. ‘시청자 및 관객 동원 능력’은 평균 시청점유율 및 관객수, 수상 실적 등을 포함한다. ‘네트워크’는 배우가 축적하여 보유하고 있는 인적, 물적 연결망의 크기와 질, 그리고 영향력을 의미한다.

표 2. 통합적 관점의 배우 평가모델

구분	평가 요소(중요도 지수/10점 만점)
자질 (5)	1 연기 및 소통 능력(9.6)
	2 신체 조건과 이미지(9.1)
	3 연기와 작품에 대한 적극성과 열정(8.4)
	4 배우철학과 자기관리의 안정성(7.0)
	5 작품 및 제작 환경에 대한 이해도(6.6)
성과 (5)	1 시청자 및 관객 동원 능력(9.3)
	2 스타덤(stardom)(8.6)
	3 팬덤(fandom)(7.7)
	4 작품 경력(filmography)(7.3)
	5 네트워크(6.1)

VI. 결론

한류열풍이후 배우가 활동하는 연계예술계가 산업의 영역으로 확장되면서 작품 투자에 대한 안정성 확보 등을 위해 배우를 평가하는 타당성과 적합성을 갖춘 융합적인 기준의 마련이 시급하게 되었다. 이에 따라 문헌 고찰을 통해 배우가 관련된 연극·배우론, 방송영상산업학, 경영·심리·교육학의 인식과 관점을 하나로 통합

하고 이를 토대로 텔레비 연구를 통해 전문가들이 합의된 안을 통합적 배우 평가모델로 도출하였다.

연구결과 배우의 평가요소는 모두 10가지로 도출되었는데, 크게 자질적 요소와 성과적 요소로 구분되었다. 자질적 요소는 연기 및 소통능력, 신체 조건과 이미지, 연기와 작품에 대한 적극성과 열정, 배우철학과 자기관리의 안정성, 작품 및 제작환경에 대한 이해도로 나타났다. 성과적 요소는 시청자 및 관객 동원 능력, 스타덤, 팬덤, 작품 경력, 네트워크로 도출되었다. 연구결과 패널리스트들은 시청점유율과 같은 성과보다 배우의 기본기와 바탕을 더 중시하는 것으로 나타났다. 전체적으로 연기 및 소통능력, 시청자 및 관객동원 능력, 신체조건과 이미지, 스타덤, 연기와 작품에 대한 적극성과 열정이 중요성 면에서 상위를 차지하였다.

이 평가모델은 학술적인 관점에서 배우평가 연구와 논의의 첫 출발점으로 인적자원의 역량평가 이론을 토대로 제작 현장의 의견과 예술가, 상품, 자원, 개인, 인재로서 각각 인식 및 평가되는 배우에 대한 다양한 평가기준을 하나로 통합하여 전문가들의 토론과 합의를 통해 도출되었다는 점에서 의미가 있다. 연구의 조건 내에서 각 학제에 산재해 있던 관점들을 모아 하나로 관통할 학술적 기준을 마련한 것이다. 배우평가 지표는 다른 영역과 마찬가지로 배우가 활동하는 시대와 매체 및 제작환경에 따라 조금씩 달라질 수 있다. 따라서 이 모델은 절대적인 것이라 할 수 없을 것이다.

제작 현장에 활용하려면 소기의 목적에 따라 특정 개별 요소에 가중치를 두어 변환하는 등의 후속작업이 필요하다. 관객동원 능력처럼 정량평가가 가능한 요소는 측정이나 산출에 문제가 없지만, 신체조건과 이미지, 연기와 작품에 대한 적극성과 열정처럼 정량평가가 어려운 요소는 대상 배우들에 대한 전문가와 관객 등 이해관계자들의 정성평가를 선행하여 이를 지수화한 뒤 활용할 수 있을 것이다. 이 평가 모델을 토대로 학계에서 새로운 변화의 흐름을 반영하여 보다 더 발전된 모델의 제시와 실증연구가 뒤따라길 기대한다.

참고 문헌

- [1] 오진호, “배우의 무대불안 극복을 위한 심리적 중재프로그램 개발 및 고찰”, 한국콘텐츠학회논문지, Vol.12, No.1, pp.234-243, 2012.
- [2] S. Kaplan and D. Norton, *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*, Boston: Harvard Business School Press, 1996.
- [3] A. Hursman, “Measure what matters,” *Information Management*, Vol.20, No.4, p.24, 2010.
- [4] W. Eckerson, “Performance Management Strategies,” *Business Intelligence Journal*, Vol.14, No.1, pp.24-27, 2009.
- [5] 박우성, “역량중심의 인적자원 관리”, 한국노동연구원 워킹페이퍼, Vol.2002, No.3, pp.1-56, 2002.
- [6] 김우룡 외, *커뮤니케이션 연구방법론*, 나남, 2008.
- [7] 한국언론학회, *융합과 통섭: 다중매체 환경에서의 언론학 연구방법*, 나남, 2012.
- [8] E. Wilson, *The Theatre Experience*(연극의 이해), 채윤미 옮김, 예니, 1998.
- [9] R. Cohen and J. Calleri, *Acting Professionally: Raw Facts About Careers in Acting*, New York: McGraw-Hill, 2009.
- [10] A. Villiers, *L'art du comédien*(배우의 예술), Paris: Presses Universitaires de, 1962.
- [11] 유수열, *PD를 위한 텔레비전 연출 강의*, 커뮤니케이션북스, 2007.
- [12] 김준삼, 김학민, “배우의 자아 발견을 향한 여정과 인물 구축을 위한 도전”, 한국콘텐츠학회논문지, Vol.12, No.9, pp.57-67, 2012.
- [13] 박진, “한국 연극계를 장식한 여배우 군상”, 여성계, Vol.5, No.7, pp.120-125, 1956.
- [14] KBS, “KBS 연기자 등급표 및 배역료 산출식”, 2012. 9. 1.
- [15] 임준석, 이근석, “한국영화 산업에서 있어서 지식기반자원이 성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구”, 전략경영연구, Vol.6, No.1, pp.49-74, 2003.
- [16] 김은미, “한국 영화의 흥행 결정 요인에 관한 연

구”, 한국언론학보, Vol.47, No.2, pp.190-220, 2003.

[17] 이양환, 장병희, 박경우, “국가간 영화 흥행요인 비교를 위한 탐색적 연구: 한국과 미국 영화시장에서 미국 영화의 흥행요인 비교를 중심으로”, 언론과학연구, Vol.7, No.1, pp.185-222, 2007.

[18] 김휴종, “한국 영화스타의 스타파워 분석”, 문화경제연구, Vol.1, No.1, pp.165-200, 1998.

[19] E. Penrose, *The Theory of the Growth of the Firm*, NY: Wiley, 1959.

[20] 문용린, “개인의 역량 측정을 위한 다중지능 하위요소의 재분석”, 교육심리연구, Vol.21, No.2, pp.283-309, 2007.

[21] R. White, “Motivation Reconsidered: The Concept of Competence,” *Psychological Review*, Vol.66, pp.297-331, 1959.

[22] D. McClelland, “Testing for Competence Rather than for ‘Intelligence,’” *American Psychologist*, Vol.28, pp.1-14, 1973.

[23] R. Boyatzis, *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, New York: John Wiley and Sons, 1982.

[24] L. Spencer and S. Spencer, *Competence at Work*, New York: Wiley, 1993.

[25] W. Rothwell and J. E. Lindholm, “Competency Identification Modelling and Assessment in the USA,” *International Journal of Training and Development*, Vol.3, No.2, pp.90-105, 1999.

[26] J. Schippmann, *Strategic Job Modeling*, Mahwah, NJ: Erlbaum, 1999.

[27] 박기문, “융합인재 교육에서의 학습성과 측정을 위한 핵심역량 구성요인 개발”, 한국기술교육학회지, Vol.14, No.2, pp.233-256, 2014.

[28] 윤정일, 김민성, 윤순경, 박민정, “인간 능력으로서의 역량에 대한 고찰: 역량의 특성과 차원”, 교육학연구, Vol.45, No.3, pp.233-260, 2007.

저 자 소 개

김 정 섭(Jeong-Seob Kim)

정회원



- 1996년 2월 : 한국외국어대 문학사(영어학)
- 1995년 ~ 2009년 : 경향신문 정치부·경제부·기획취재부·사회부·문화부·미디어부 기자
- 2009년 8월 : 연세대 문학석사

(방송영상학)

- 2013년 8월 : 한국외국어대 언론학박사(미디어·엔터테인먼트·아티스트 경영학)
 - 2012년 3월 ~ 현재 : 성신여대 융합문화예술대학 미디어영상연기학과 겸 문화산업대학원 교수
- <관심 분야> : 배우(아티스트) 경영, 미디어·엔터테인먼트·공연산업, 문화예술정책