



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위 논문

스포츠강사의 역할스트레스와
스트레스대처 및 직무탈진의 관계

제주대학교 교육대학원

체육교육전공

곽도규

2015年 8月

<국문초록>

스포츠강사의 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 관계

곽도규

제주대학교 교육대학원 체육교육전공

지도교수 김 덕 진

본 연구의 목적은 스포츠강사의 역할스트레스와 스트레스대처방식의 인과관계를 알아보는데 목적이 있다. 이를 위하여 J도에 근무 중인 스포츠강사 197명을 대상으로 역할스트레스 질문지, 스트레스대처방식 질문지, 직무탈진 질문지를 통하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계 프로그램과 Amos 18.0을 사용하여 요인분석, 신뢰도분석, 기술통계분석, 상관관계분석, 경로분석을 실시하였고, 다음과 같은 주요결과를 얻었다. 첫째, 인구통계학적 특성에 따른 변인들의 차이를 분석한 결과 초등학교 스포츠강사 집단 경험하는 역할스트레스가 높은 수준으로 나타났고, 스트레스대처는 연령이 높은 집단에서 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 또한, 직무탈진은 여성 집단과 초등학교 스포츠강사가 경험하는 직무탈진 수준이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 역할스트레스는 스트레스대처에 정(+)의 직접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 역할스트레스는 직무탈진에 정(+)의 직접영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 스트레스대처는 직무탈진에 부분적으로 부(-)의 직접영향을 미치는 것으로 나타났고, 적극적 대처만 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미쳤을 뿐, 소극적 대처는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 다섯째, 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 스트레스대처는 적극적 대처를 경유하여 간접적인 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 스포츠강사의 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 스트레스대처방식 중 적극적 대처를 통해서만 직무탈진을 감소시키는 것으로 나타나 소극적 대처보다 적극적 대처를 사용하여 탈진을 완화시킬 수 있음을 시사하고 있다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 연구의 모형	4
4. 연구의 가설	5
5. 용어의 정의	5
II. 이론적 배경	7
1. 스포츠강사	7
1) 스포츠강사제도의 도입배경과 개념	7
2) 스포츠강사의 역할스트레스	7
2. 역할스트레스	9
1) 스트레스의 개념	9
2) 역할스트레스의 개념	9
3. 스트레스대처방식	13
4. 직무탈진	15
5. 선행연구 고찰	17
1) 역할스트레스와 스트레스대처방식의 관계	17
2) 역할스트레스와 직무탈진의 관계	19
3) 스트레스대처방식과 직무탈진의 관계	20
4) 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 관계	21
III. 연구 방법	23
1. 연구 대상	23
2. 측정 도구	24
3. 연구 절차	30
4. 자료 분석	30

IV. 연구 결과	32
1. 스포츠강사의 인구통계학적 특성에 따른 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 차이	32
1) 성별에 따른 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 차이	32
2) 연령에 따른 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 차이	33
3) 경력에 따른 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 차이	35
4) 학교급간에 따른 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 차이	37
2. 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 기술통계량 및 상관분석	38
3. 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 스트레스대처의 매개효과	40
1) 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 스트레스대처의 다중매개효과	40
2) 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 적극적 대처의 단순매개효과	42
3) 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 소극적 대처의 단순매개효과	43
V. 논의	45
1. 인구통계학적 특성에 따른 역할스트레스와 스트레스 대처 및 직무탈진의 차 이	45
2. 역할스트레스가 스트레스대처에 미치는 영향	46
3. 역할스트레스가 직무탈진에 미치는 영향	47
4. 스트레스대처가 직무탈진에 미치는 영향	48
5. 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 스트레스대처의 매개효과	49
VI. 결론	51
참고문헌	52
<Abstract>	61
부록 : 연구의 설문지	62

표 목차

표 1. 탈진에 대한 다양한 정의	16
표 2. 연구 대상자의 일반적 특성	23
표 3. 설문지 구성내용	24
표 4. 역할스트레스의 타당도 및 신뢰도 분석결과	25
표 5. 스트레스대처방식의 타당도 및 신뢰도 분석결과	27
표 6. 직무탈진의 타당도 및 신뢰도 분석결과	29
표 7. 성별에 따른 역할스트레스 차이 분석결과	32
표 8. 성별에 따른 스트레스대처 차이 분석결과	33
표 9. 성별에 따른 직무탈진 차이 분석결과	33
표 10. 연령에 따른 역할스트레스 차이 분석결과	34
표 11. 연령에 따른 스트레스대처 차이 분석결과	34
표 12. 연령에 따른 직무탈진 차이 분석결과	35
표 13. 경력에 따른 역할스트레스 차이 분석결과	35
표 14. 경력에 따른 스트레스대처 차이 분석결과	36
표 15. 경력에 따른 직무탈진 차이 분석결과	36
표 16. 학교급간에 따른 역할스트레스 차이 분석결과	37
표 17. 학교급간에 따른 스트레스대처 차이 분석결과	37
표 18. 학교급간에 따른 직무탈진 차이 분석결과	38
표 19. 전체 변인의 기술통계량	38
표 20. 전체 변인 간 상관관계	39
표 21. 잠재변인의 상관관계 분석결과	40
표 22. 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 경로계수 추정치	41
표 23. 역할스트레스와 적극적 대처 및 직무탈진의 경로계수 추정치	42
표 24. 적극적대처방식의 간접효과	43
표 25. 역할스트레스와 소극적 대처 및 직무탈진의 경로계수 추정치	44
표 26. 소극적대처방식의 간접효과	44

그림 목차

그림 1. 연구 모형	4
그림 2. 운동부 지도교사의 역할스트레스와 직무탈진 및 스트레스대처방식의 관계 모형	21
그림 3. 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 경로분석 모형	41
그림 4. 역할스트레스와 적극적 대처 및 직무탈진의 경로분석 모형	42
그림 5. 역할스트레스와 소극적 대처 및 직무탈진의 경로분석 모형	44

I. 서론

1. 연구의 필요성

그동안 초등학교 체육수업의 전문성 부재와 초등교사의 과중한 업무 부담, 교사의 남녀 성비 불균형, 주지과목 위주의 학습 환경, 학교체육시설 확보, 체육수업의 안전관리 등의 문제는 학교체육 활성화의 저해요소로 작용되었다(박주한, 2012). 이러한 현실인식을 토대로 2008년부터 스포츠강사제도가 도입되었다. 스포츠강사는 체육수업의 보조자로서 체육수업을 협력·지도하고, ‘방과 후 학교’와 학교스포츠클럽을 지도하면서 학교체육의 활성화에 일조하고 있다. 하지만 ‘수업 보조자’로서 애매하고 모호한 역할을 수행하고 있는 스포츠강사들은 지도권한의 부재와 낮은 급여수준, 신분 불안정, 역할갈등과 역할모호성으로 인한 고충을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다(김현자, 손천택, 2010; 홍지현, 2012; 오원선, 2012; 손준구, 2013).

일반적으로 교사들은 학습운영과 수업준비, 학생과의 관계와 부당한 처우 등에 의해 높은 수준의 스트레스를 경험하고 있다(김민호, 1991; 오영애, 1985). 특히 상대방과 직접 대면을 요구하는 직업군의 종사자들은 스트레스의 영향으로 인해 개인 및 조직성과에 부정적 기능을 초래한다(이강윤, 2009). 이는 학생들과 직접적인 대면을 하는 교사들의 경우에서도 동일하게 나타나고 있다(강학구, 1996; 김정은, 2011). 또한, 경찰과 공무원, 교사 집단 가운데 교사 집단이 가장 높은 스트레스를 경험하는 것으로 보고되면서, 동일 연령의 타 집단보다 교사가 받는 우울과 스트레스 수준이 높은 것을 알 수 있다(임종철, 1991; Kroves & Jaoul, 2004; 김익환, 2009).

이러한 교사들의 스트레스 경험은 직무를 수행함에 있어 부정적인 영향을 미치고, 수업의 질을 저하시킬 뿐만 아니라 심하면 직무탈진(burnout)을 초래할 수 있다(Chan, 2003). 탈진은 개인이 더 이상 특정한 일을 하지 못하거나 포기할 때의 상태(Harris & Harris, 1984)로서 정신과 육체에 스트레스 영향으로 인해 자신의 삶의 중요한 활동에 지쳐버린 상태로 정의되고 있다(윤남진, 2006). Maslach & Jackson(1981)은 탈진을 스트레스의 반응정서로 설명하면서 정서적 소진(emotional exhaustion), 비인격화(depersionalization), 성취감 결여(reduced personal accomplishment)의 세 가지로 개념화하였고, Smith(1986)는 탈진을 만성적인 스트레스의 결과로써 증후군을 정신적, 신체적, 행동적 요인으로 구분하였다. 이러한 정신적 탈진에 대해 현재

상황이 문제해결의 요구상황과 많은 차이를 나타낼 때 발생하는 정신적 중압감을 의미하며, 이러한 중압감은 지루함과 무력감을 가져온다고 보고하였다.

이미 다양한 분야에서는 직무탈진의 예측변수로 직무스트레스를 설정하여 연구가 진행되어 왔다(은종원, 2013; 장정윤, 2008; 서은철, 2009; 이강윤, 2009). 특히, 서은철(2009)은 특수체육 지도자들을 대상으로 한 직무스트레스와 직무탈진의 관계에서 직무스트레스가 증가할수록 탈진이 증가한다고 보고하면서, 이들 간의 관계를 입증하였다. 하지만 최근에는 직무탈진의 예측변수로 역할스트레스를 설정하여 역할갈등, 역할과부하, 역할보호성과의 관계를 규명하고 있으며, 이러한 연구들은 역할스트레스의 하위 요인인 역할갈등, 역할보호성, 역할과부하가 직무탈진에 유의미한 영향을 미친다고 보고한다(문행자, 2011; 강경모, 2006; 신정택, 박윤식, 2005; 최은규, 2003; 김익환, 조건상, 2010). 구체적으로, 역할갈등은 직무에 대한 불안, 긴장, 피로 등에는 정적인 관계를 갖고 있으며, 직무만족과 조직 효율성과는 부적인 관계로 설명하고 있다(House & Rizzo, 1972). 따라서 학교 현장에서 역할과 관련한 고충을 경험하는 스포츠강사의 직무탈진은 역할스트레스가 중요한 선행변수일 것으로 사료된다.

한편, 인간은 스트레스 상황에 노출되면, 스트레스를 줄이거나 해결하기 위한 행동을 보이고(Haney, 2004), 이로 인해 개인마다 느끼는 스트레스 정도와 결과는 각각 다르게 나타난다(Chan, 2003). 즉, 개인이 경험하는 스트레스로 인한 직무탈진의 정도를 조절해주는 변수가 있음을 예측할 수 있다.

이러한 개인적 조절 변수 중의 하나가 스트레스대처 전략이다(정은주, 2004). 스트레스대처는 개인 스스로가 노력하여 스트레스를 다루어 가는 인지적 노력으로 정의할 수 있다(안명식, 2013). 또한, 인간은 스트레스 해결 정도에 따라 신체적, 정신적, 사회적인 안정에 영향을 미치고, 스트레스에 따른 안정의 결과는 스트레스 자체보다 스트레스대처 행동임을 강조한다(Lazarus & Folkman, 1984). 예를 들어 대입 시험을 준비하는 남학생의 경우에는 운동을, 여학생의 경우에는 수다를 통해 학업스트레스를 감소시키고 있다(김완석, 김인구, 2013). 즉, 스트레스 사건과 적응을 매개하는 핵심 요인인 스트레스대처방식은 스트레스 상황에서 개인이 적용 가능한 대처자원을 사용하여 스트레스를 완화시키는데, 매우 유용한 자원이 되고 있다(Amirkhan, 1990; 강경모, 2006).

뿐만 아니라 스트레스대처방식은 직무탈진을 완화시키는 조절변수로서 설명되고 있다(정은주, 2004). 스트레스대처방식은 대표적으로 문제 중심적 대처, 사회적지지 추구대처, 정서 중심적 대처, 소망 사고적 대처(Lazarus & Folkman, 1984)로 구분할 수 있는데, 대처방식 하위유

형은 문제 중심적 대처와 사회적지지 추구대처를 적극적 대처로, 정서 중심적 대처와 소망 사 고적 대처를 소극적 대처로 구분하고 있다(윤혜진, 2011). 이러한 대처방식의 분류 중에서도 적극적 대처 전략이 직무탈진을 감소시킨다(김경아, 2007; 김병현, 신정택, 2007; 정은주, 2004; Kenneth, 등 2003). 구체적으로, 적극적 대처 수준이 높으면 직무탈진 수준이 감소하고, 소극적 대처 전략수준이 높으면 직무탈진 수준이 증가하는 것으로 보고하였다(송원익, 2008). 특히, 교 사들의 경우에도 적극적 대처방식을 사용하여 스트레스로 인한 탈진을 감소시키고 있다(이충 섭, 2006; 이은희, 2001; 박석출, 2002). 예를 들어 초·중등학교 교사의 경우 자신을 반성하여 교훈을 얻거나 자신의 문제를 빨리 파악하기 위해 분석하는 등과 같은 문제 중심적 대처방법 을 많이 사용하는 것으로 나타났다(박석출, 2002). 허나, 흥미로운 사실은 적극적 대처방식의 경우 직장과 같은 사회적 환경에서 학습 할 수 있지만(이은희, 2001), 실제 학교 현장에서 체 육교사들의 경우 적극적 대처방식은 소극적 대처방식 수준보다 낮다고 하였다(김병현, 신정택, 2006). 이를 통해 본 연구는 체육관련 수업을 진행하는 스포츠강사를 대상으로 한 스트레스대 처훈련의 필요성을 제시할 수 있을 것이다.

현재 국내에서 진행된 세 변인의 관계에 관한 연구들(김익환, 조건상, 2010; 윤남진, 2006; 신정택, 박윤식, 2005; 강경모, 2006)은 만성적인 역할스트레스로 인한 직무탈진의 정도를 스트 레스대처방식이 매개하는 역할을 하는 것으로 보고하고 있다. 특히, 신정택과 박윤식(2005)은 체육교사를 대상으로 한 역할스트레스와 직무탈진과의 관계에서 대처방식의 중재효과를 분석 함으로써 스트레스대처방식이 역할스트레스로 인한 직무탈진을 완화시키고 있다고 보고하여 이들 변인간의 관계를 입증한 바 있다.

이러한 맥락에서 볼 때, 각 변인들 간의 인과관계를 파악하고, 스포츠강사가 스트레스로 인 한 직무탈진을 경험하더라도 이를 감소시킬 수 있는 개인적 노력, 상담과 같은 스트레스대처 방식에 대해 연구하는 것은 매우 유의미한 연구라고 생각된다. 특히 우리나라에서 보조교사제 도가 먼저 도입된 영어와 특수 교육 분야에서는 이들의 역할과 제도적 개선에 관한 많은 연구 들(이인숙, 최상배, 김유, 2005; 장은주, 2006; 전인진, 박승희, 2001)이 진행되고 있지만, 이에 비해 스포츠강사와 관련된 연구는 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구는 체육수업의 정상화와 학교스포츠클럽 활성화를 통한 학교체육 발전의 기 틀을 제공하는 스포츠강사를 대상으로 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진간의 관계를 규명하는 것이다. 또한, 이를 통해 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 개인적 스트레스를 대 처할 수 있는 방안들을 모색하고 스포츠강사의 교육환경을 개선함과 동시에 스포츠강사들의

스트레스 관리 훈련 프로그램을 개발하고 적용하는데 도움이 될 수 있는 자료로 활용하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 학교 현장에서 계약직 근로자로 수업에서는 보조교사 역할을 수행하는 스포츠 강사를 대상으로 역할스트레스와 스트레스대처방식의 관계, 역할스트레스와 직무탈진과의 관계를 알아보고, 스포츠강사들의 역할스트레스와 스트레스대처방식이 직무탈진에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

3. 연구의 모형

본 연구에서 설정한 구체적인 연구모형은 다음 <그림 1>과 같다.

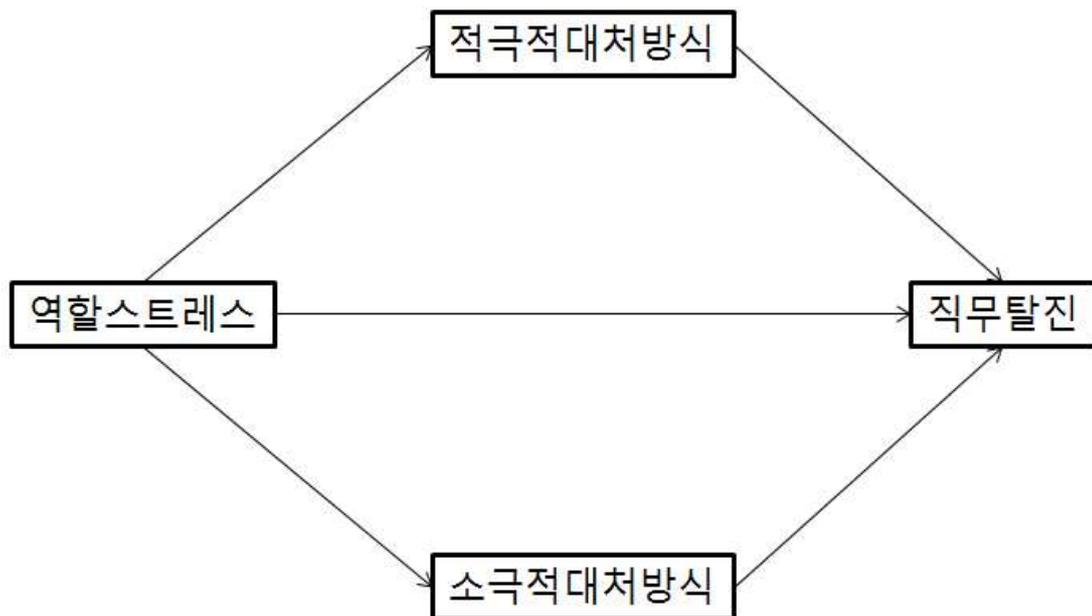


그림 1. 연구 모형

4. 연구의 가설

이상의 선행연구들을 근거로 하여 본 연구의 목적을 해결하기 위해 설정한 구체적인 연구가설은 다음과 같다.

가설 1. 인구통계학적 변인에 따른 역할스트레스, 스트레스대처 및 직무탈진의 차이는 있을 것이다

가설 2. 역할스트레스는 스트레스대처에 직접 영향을 미칠 것이다.

2-1. 역할스트레스는 적극적 대처에 정(+)¹의 직접 영향을 미칠 것이다.

2-2. 역할스트레스는 소극적 대처에 정(+)¹의 직접 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 역할스트레스는 직무탈진에 정(+)¹의 직접영향을 미칠 것이다.

가설 4. 스트레스대처는 직무탈진에 직접영향을 미칠 것이다.

4-1. 적극적 대처는 직무탈진에 부(-)¹의 직접 영향을 미칠 것이다.

4-2. 소극적 대처는 직무탈진에 정(+)¹의 직접 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 역할스트레스는 스트레스대처를 경유하여 직무탈진에 간접영향을 미칠 것이다.

5-1. 역할스트레스는 적극적 대처를 경유하여 직무탈진에 부(-)¹의 간접영향을 미칠 것이다.

5-2. 역할스트레스는 소극적 대처를 경유하여 직무탈진에 정(+)¹의 간접영향을 미칠 것이다.

5. 용어의 정의

1) 스포츠강사

본 연구의 스포츠강사는 초등학교의 체육수업, 업무부담 경감 및 학생들의 체육수업 흥미 유발을 통해 학교 체육 활성화를 도모하고, 담임교사와 함께 체육수업을 협력 지도하는 초등학교 스포츠강사(교육과학기술부, 문화체육관광부, 2010)와 2012년 2학기부터 의무 도입된 학교스포츠클럽을 지도하기 위해 일정 자격기준을 갖춘 자 중 중학교장이 선발한 외부 강사인 중학교 스포츠강사를 의미한다. 따라서 본 연구에서는 J도에 소재한 초등학교, 중학교에서 근

무하고 있는 스포츠강사로 조작적 정의하였다.

2) 역할스트레스

역할스트레스는 개인에게 불리한 결과를 초래하게 만드는 조직적 역할에 관한 모든 것으로 정의하면서 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하로 분류하였다(Kahn & Qumm, 1970; Ivancevich & Matteson, 1982). 따라서 본 연구에서는 역할스트레스의 하위요인인 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하의 측정값을 역할스트레스로 정의하였다.

3) 스트레스대처방식

스트레스대처방식은 스트레스로부터의 피해를 최소화하기 위해 행동하는 개인의 인지적, 행동적 노력이라고 볼 수 있는데, 본 연구에서는 Lazarus & Folkman(1984)이 구성한 문제 중심적 대처, 사회적 지지추구 대처, 소망 사고적 대처, 정서 중심적 대처의 4 영역 측정값으로 정의하고, 이 중 문제 중심적 대처와 사회적 지지추구 대처를 적극적 대처, 소망 사고적 대처와 정서 중심적 대처를 소극적 대처로 정의하였다.

4) 직무탈진

탈진은 스트레스가 장기화 되었을 때 나타나는 산물로 스트레스의 원인에 대응하기 위한 정서적 소모의 증후군으로(강학구, 1996), Maslach(1982)이 제시한 정서적 소진(emotional exhaustion), 비인격화(depersonalization), 개인의 성취감 결여(reduced personal accomplishment)의 3가지 유형의 측정값을 직무탈진으로 정의하였다.

II. 이론적 배경

1. 스포츠강사제도

1) 스포츠강사제도의 도입배경과 개념

학습의 부담과 컴퓨터 게임, 여학생의 체육수업 흥미결여 등은 최근 청소년기 학생들에게 비만과 건강상의 문제를 유발하게 만들었다. 또한 학교폭력과 왕따 문제 등은 사회적인 이슈가 되었다. 이로 인해 학교체육을 통한 체육활동의 중요성이 부각되었고, 그 결과 문화체육관광부와 교육과학기술부는 2010년 9월30일 “재미있는 체육수업, 즐거운 학교, 함께하는 스포츠”라는 슬로건 “모든 학생을 위한 스포츠(sports for all students)”를 목표로 하는 「초·중등 학교체육 활성화 방안」(‘11~15년, 5개년)을 발표하였다(고문수, 2010; 재인용). 2008년 825명의 배치를 시작으로 2013년 3,800명의 스포츠강사가 전국 초등학교에 배치되었다. 과거, 초등학교에서는 담임교사가 체육수업을 진행함에 따라 과도한 업무 부담과 주지과목에 치중한 수업을 진행함으로써 학생들에게 규칙적인 운동시간과 다양한 운동기회를 제공해주지 못했지만, 스포츠강사의 도입은 체육교육과정의 정상화 운영에 크게 도움이 되었고, 학교현장에서 교사들의 많은 업무를 경감시켜주고 있으며, 학교장으로부터 체육수업활성화에 대한 높은 만족도를 얻고 있다. 또한, 학생들에게는 성장발육촉진과 체육에 대한 흥미유발과 적극적인 참여를 도모하여 긍정적인 평가를 받고 있다(교육과학기술부·문화체육관광부, 2011).

2) 스포츠강사의 역할스트레스

스포츠강사의 경우 초등학교 스포츠강사와 중학교 스포츠강사로 구분할 수 있다. 초등학교 스포츠강사는 정규 체육과목의 수업 보조자로 담임교사 책임 하에 수업을 진행하면서 협력 지도하고, 방과 후 학교와 학교 스포츠클럽 지도, 방학프로그램 운영(여름방학 비만프로그램), PAPS업무(학생건강체력평가제)지원을 통해 학생들의 체력증진과 학교체육활성화 및 체육인재 발굴 기여하는 역할을 하고 있다(고문수, 2012). 반면, 중학교에서는 정규과목과 별도로 ‘스포츠’라는 과목을 개설하여 운영하기 때문에 스포츠수업의 주교사로 수업을 운영하는 차이점을 갖는다. 또한, 초등학교 스포츠강사는 월 급여 책정 수당으로 급여를 지급하고 있지만, 중학교 스포츠강사의 경우 시간수당으로 급여를 지급하고 있다(교육과학기술부, 문화체육관광부,

2012). 이러한 점에서 초등학교와 중등학교 스포츠강사의 처우는 다르게 나타날 수 있고, 그들의 스트레스 지각도 다르게 나타날 수 있다.

최근 스포츠강사와 관련된 연구들이 증가하고 있다. 본격적인 사업이 시작된 이 후 단기간에 이러한 연구들이 증가하고 있음은 스포츠강사에 대한 교육계의 관심이 커지고 있음으로 사료된다. 이러한 연구들은 주로 정책과 운영에 관한 연구(박문수, 박재정, 2010; 이종형, 2012; 박주한, 2012)가 이루어지고 있는데, 연구자들은 스포츠강사 제도가 학교체육 활성화에 기여할 것으로 기대하지만, 반면에 그들의 모호한 역할과 낮은 전문성을 우려한다(손준구, 2013). 구체적으로, 오원선(2012)의 연구에서 스포츠강사들은 개인적으로 수업 간 책임갈등, 수직적 관계, 교수-학습에 대한 갈등, 스포츠 강사의 제도 인식과 집단화의 역할 모호성에 대한 갈등을 겪고 있고, 급여에 대한 불만족, 미래에 대한 소외감과 회의감 등의 갈등요인이 상존하고 있다고 보고하였다.

또한, 김미숙(2012)의 연구에서 초등 스포츠강사의 문제점 중 한 가지를 ‘보조’라는 인식의 팽배라 말하고 있다. 스포츠강사는 2008년 ‘체육보조강사’라는 사업 명으로 시작하여 2009년부터 ‘스포츠강사’로 변경되었다. 이는 ‘보조’라는 단어의 뜻에서 생각할 수 있듯이 주체가 아닌 ‘거들거나 돕는 사람’으로 한정지을 수 있기 때문에 변경한 것이다. 하지만 이렇게 명칭을 변경함에도 불구하고 일선 학교현장에서나 일반 사람들의 인식에서는 ‘보조적인 역할’로 한정되고 있다. 실제 학교현장에서 스포츠강사는 수업 보조자라는 애매하고 모호한 입장에서 ‘체육수업을 어디에서 어디까지 보조해야 하는가?’에 대한 문제가 발생한다. 또한, 자신들의 업무과실이 제대로 되지 않은 상태에서 학교에 배치되기 때문에 자신의 업무가 확실하지 않고, 학교 잡무와 행사 준비 등에 관여하면서 체육수업 보조 외의 업무들이 증대하게 되었다. 이러한 학교현장 속에서 스포츠강사의 모습은 일반 교사가 아닌 강사의 신분으로서 학교로부터 평가받는 위치에 처해있기 때문에 쉽게 애로사항을 토로할 수 없는 상황을 만들고 있다.

한편, 학생들은 스포츠강사에게 많은 역할기대를 한다. 김대원(2013)의 연구결과에서 학생들이 스포츠강사에게 기대하는 역할을 학습지도, 자질, 생활지도, 인간관계, 효과만족의 기대차이로 구분하여 보고하였다. 이를 종합하여 스포츠강사를 평가하면, 스포츠강사는 학생들이 가장 기다려지는 수업을 진행하기 때문에 스포츠에 대한 지식 및 운동기능을 익힐 수 있게 도움을 주는 전문인으로서 친절하고, 교양 있는 언어를 사용하여 자상한 선생님이로 기대하고 있다. 그렇기 때문에 스포츠강사의 역할스트레스는 주변의 기대를 제대로 만족시키지 못했을 때 또한 자신의 역할에 대한 스트레스를 경험하게 되는 것이다.

2. 역할스트레스

1) 스트레스의 개념

일반적으로 ‘스트레스’의 개념은 시대의 변화에 따라 학자마다 다르게 제시하고 있다. 스트레스(stress)의 어원은 라틴어의 Stringer라는 “팽팽하게 조이다.”의 뜻을 가진 단어에서 유래되었다(Ivancevice & Matteson, 1980; 이현숙 2013; 재인용). 이 후 심신의 고뇌를 뜻하는 곤경, 곤란의 단어로 사용되었고, 18세기 이후에는 사람의 신체기관이나 정신력에 관련하여 압력(pressure)과 힘(force)으로 긴장과 노력의 강도가 강한 효과(strong effect)라는 의미로 사용되었다(Hinkle, 1973). 현대 사회로 접어들면서 스트레스의 개념은 어떤 자극에 의한 신체의 여러 가지 생리적 반응의 개념이지만 인간의 생활에 적용하게 되면 그 개념은 매우 복잡하고 다양하게 나타난다. 스트레스의 개념은 인간이 느끼는 한 가지의 반응이기 때문에 연구자에 의해 매우 다양하게 제시됨으로 다소 양분된 의견이 있을 수 있지만, 스트레스용어를 사용하는 학자들의 주장은 다음과 같다. 유기현(1997)은 인간 개체에 해로운 육체적, 정신적 자극이 가해졌을 때, 그 개체가 나타내는 반응이라고 정의하였다. 즉, 스트레스가 인간개체의 외적작용에 저항하여 본래의 원형을 유지, 보충하려고 시도하는 힘이라고 밝히고 있다. Gibson(1980)은 스트레스를 개인차와 심리적 과정에서 조정된 적응적 반응으로 정의하였고, Luthans(1992)의 경우 스트레스를 신체적, 심리적, 행동적 일탈을 유발하는 외부환경에 대한 적응과 갈등이라 정의하고 있다(김익환, 2010; 재인용). 또한 Lussier(1993)는 환경적 활동과 사건에 대한 개인의 감정과 육체적인 반응이라 정의하였다.

이처럼 스트레스의 개념은 일상생활에서 받는 정도와 종류에 따라 다양하게 정의되고 있으며, 현대사회에서 인간은 다양하고 새로운 환경에 쉽게 노출되면서 스트레스와 매우 밀접한 관계를 맺고 있다.

2) 역할스트레스의 개념

역할의 개념은 초기에 극장에서 배우들이 극을 위해 배당된 원고의 특정한 부분을 나타낸 개념으로써 개인에게 할당된 행동양식에서 부터 시작 되었다(김민정, 2012). 즉, 타인에 의해 작성된 원고를 바탕으로 인물의 특정부분에 대한 특성을 받아들여 행동 한다는 것이다. 또한, Rizzo, House와 Lirtzman(1970)은 사회구조 속에서 직위에 걸 맞는 행동에 대한 하나의 기대

감으로 정의하였고(김익환, 2009), 송병식 등(2002)은 역할이란 특정직위에 대한 일련의 규범과 기대라고 보고 있다. 따라서 역할의 개념은 사회생활에서 직위를 갖고 있는 어떠한 사람들이 수행할 것으로 기대되는 행위라고 정의할 수 있다(박수진, 2006).

한편, 역할스트레스는 직무스트레스의 일부분으로 설명되고 있다. 직무스트레스는 개인의 업무요구사항이 능력·자원·바람에 일치하지 않을 때 나타나는 부정적인 신체적·정서적 반응이라 할 수 있다(NIOSH, 1999; 이현숙, 2013; 재인용). 또한 Jamal(2007)은 위협이 되는 근무환경에 따른 개인의 신체적·정서적 반응이라 정의하였고, Ibrahim(2014)는 개인과 조직 양쪽에 신체적·정신적 위협을 이끈다고 보고하였다. 이러한 직무스트레스를 유발하는 요인으로 McGrath(1976)는 과업요인, 역할요인, 행동 상황요인, 물리적 상황요인, 사회적 상황요인, 개인 시스템 내의 요인으로 설명하였고(김익환, 2009; 재인용), Parker & DeCotiis(1983)는 직무, 조직의 특성, 조직 내 역할, 대인관계, 경력개발, 외부조직에 대한 헌신과 책임으로 직무스트레스를 설명하였다. 이처럼 직무스트레스를 발생시키는 다양한 요인 중에서 역할요인과 관련한 스트레스가 역할스트레스라고 할 수 있고, 대부분의 학자들에 의해 수용되고 있다. 예를 들어, 이성희(2002)의 연구에서 직무스트레스 발생 요인을 직무관련 스트레스(역할갈등, 역할모호성, 역할과부하)와 대인관계 직무스트레스 요인(동료관계, 부하관계, 상사관계, 고객관계), 조직구조 관련 직무스트레스 요인(의사결정 참여, 인사정책 및 조직구조)으로 범주화되고 있다.

역할스트레스는 직무에 대한 책임을 과도하게 느끼거나 혹은 자신의 역할에 대해 불명확할 때 느낄 수 있으며 개인의 욕구나 가치관, 조직의 높은 기대수준에 의해 겪을 수 있다. 직장 내에서 직무로 인한 다양한 스트레스는 조직에 부정적인 영향을 미친다. 역할스트레스도 스트레스의 개념과 유사하게 연구자의 해석에 따라 다양하게 나타나고 있다. 역할스트레스는 1964년 Kahn의 조직 내 스트레스 유발 요인을 찾아 신체적, 정신적 효과간의 관련성을 연구하며 시작되었는데, Kahn 등(1964)은 역할스트레스를 ‘개인에게 불리한 결과를 초래하는 조직역할에 관한 모든 것’이라 정의하면서 역할갈등과 역할모호성을 언급하였다. 또한 역할갈등의 하위요소로 역할 과다를 제시하였다. 이들 외에도 많은 연구자들은(Ivancevich & Matteson, 1982; 강미자, 2012; 재인용) 역할스트레스를 3요소로 보고 있다.

이러한 맥락에서 역할스트레스의 요인은 다양하게 제시되고 있는데 크게 역할갈등, 역할과부하, 역할모호성, 역할불일치, 역할 수행능력의 과대 및 과소의 6가지로 구분할 수 있다(Handy, 1978; 이정옥, 2006; 재인용). 하지만 직무에 관련한 스트레스의 유발요인은 매우 다양하게 발생할 수 있기 때문에 본 연구에서는 역할갈등과 역할모호성, 역할과부하 3가지로 제한

하여 설명하고자 한다.

(1) 역할갈등(role conflict)

조직의 구성원이 업무 상황에서 두 가지 이상의 다른 요구를 지시받음에 따라 개인에게 복수의 역할기대를 하게 되는데, 이를 충족시키지 못하는 상황에 처했을 때 역할갈등을 느끼게 된다. 다시 말해, 개인에게 두 가지 이상의 역할기대가 존재할 때, 그 중 어느 하나의 역할을 성공적으로 수행하거나 그와 상반되는 다른 역할에 대해서는 제대로 수행하지 못한 상태이다 (Babin & Boles, 1996).

역할갈등은 다차원적인 개념이다. Rizzo, House 및 Lirtzman(1970)은 역할갈등을 역할 업무의 요구에 의해 양립·비양립 혹은 일치·불일치의 차원으로 정의하였다(이정옥, 2006; 재인용). 또한, Szilagyi와 Wallace(1990)는 역할갈등을 역할수행 시 두 사람 이상으로 부터의 다양한 요구 혹은 지시를 받은 상태로 정의하면서, 역할갈등은 긴장과 불안을 발생시킨다고 하였다(김민정, 2011). 또한 그들은 역할수행자에게 동시에 많은 지시가 내려짐에 따라 모든 지시를 동시에 만족시킬 수 없는 경우 발생하는 역할 내 갈등(Intra role conflict)과 동시에 많은 역할기대를 받고 갈등하는 상황에서 발생하게 되는 역할 간 갈등(Inter role conflict)으로 역할갈등을 분류하고 있다. 이처럼 양립·비양립, 일치·불일치로 인해 역할기대가 역할갈등으로 변하게 되면 조직구성원 혹은 역할수행자 등은 기대와 모순되는 동시에 갈등이 발생하며 역할과 관련된 불안감이 증가하므로 직무만족이 감소하고 상사와 조직에 대한 신뢰도가 감소한다. 역할갈등이 심할수록 역할에 대한 불안감이 커져 업무에 대한 만족도와 낮게 나타난다(도윤경, 1999; 재인용).

이상 종합하여 보았을 때, 역할갈등이란 조직에서 역할을 수행해야 하는 사람이 자신에게 주어진 가치관이나 판단이 규정된 역할과 불일치하거나 혹은 모순으로 인해 역할에 대한 기대를 충족하지 못함에 따라 발생되어지는 심리적 부담감이라 할 수 있다.

예를 들어, 스포츠강사는 수업의 보조자이면서도, 교사인 애매하고 모호한 입장에 있다. 즉, 교사로서의 신분으로 인해 교사가 갖고 있는 스트레스를 경험할 수 있는데, 김익환(2009)은 그의 연구에서 교사가 갖고 있는 역할갈등과 모호성의 관계에 대해 설명하였다. 교사는 ‘학생을 잘 가르쳐야 할 것이다.’라는 주변에서의 추측을 받을 수 있는데 이것을 역할기대라고 하였고, 주변사람들이 교사에게 역할기대를 보내면 교사는 주변 사람들의 역할기대를 지각하여 적절한 방향으로 행동하게 하는 역할지각을 할 것이라고 하였다. 하지만 교사가 수업을 소홀히 하면

주변사람들은 비난과 놀라움 등을 표출하게 될 것이고, 교사는 이를 인식하고 다음 행동에 참고한다. 이 때, 자신의 역할이 무엇인지 인식하지 못하는 상태를 역할모호성이라고 하였다. 또한 교사가 역할모호성을 겪으면서 역할기대에 못 미치는 행동을 했을 경우 주변사람들과의 사이에서 역할갈등이 발생하고 있다고 하였다.

(2) 역할 모호(role ambiguity)

역할 모호(role ambiguity)는 개인이 역할에 대한 확실한 정보가 제공되지 않음으로 발생하는 역할수행의 불확실성을 말한다. Szilagyi & Wallace(1990)는 역할 모호성은 자신의 의무와 권한 및 책임에 대한 개인 지각의 명확성이 부족한 상태로써 불확실성과 불만족을 증가시킨다고 정의하였다(김민정, 2012; 재인용). Rizzo 등(1970)은 조직구성원이 역할을 수행하는데 필요한 정보의 결핍, 조직 목표의 불명확성, 역할수행 결과를 평가하는 기준에 대한 무지, 조직 변화에 대한 부적응에서 비롯되는 정책이나 지침에 대한 인식의 결여 등의 다양한 상황에서 갖게 되는 심리적 부담감이라고 정의하였다(이상돈, 2004).

Steers와 Black(1994)은 개인이 그들의 직무에 대해 적당한 정보를 갖지 못하였을 때 역할 모호성을 경험하게 된다고 하였다(김익환, 2009; 재인용). 역할 모호는 자신이 바라는 바와 타인이 바라는 바가 다를 때, 타인이 자신에게 기대하는 것을 충족하기 위해 어떤 행동을 해야 할지 모르거나 자신이 직무에 대해 바라는 것과 타인이 그것에 대해 생각하는 것이 상이할 때 발행한다.

Kahn(1964)은 역할 모호성이 발생하는 원인으로 역할수행자의 이해와 범위를 능가하는 조직의 규모와 복잡성 때문에 발생하고 높은 비율과 변화 때문에 역할모호성이 생긴다고 보고하였다(김민정, 2012; 재인용).

이러한 역할 모호는 조직의 복잡성과 조직변화의 신속성 그리고 관리 철학의 특성에 의해 발생하므로 특히 열할 업무내용 및 업무자체가 난해하거나 복잡할수록 잘 나타난다.

이상 종합하여 볼 때 역할모호성이란, 주어진 지위 혹은 조직지위에서 필요한 가용정보가 부족한 상태로써 다시 말해, 자신에게 주어진 의무와 권한 및 책임 등에 대해 역할수행자로서의 명료성 지각이 부족한 상태라고 할 수 있다. 이러한 역할모호성을 경험한 결과 역시 역할갈등과 같은 양상을 보이는데, 긴장과 낮은 직무만족을 경험한다(이정옥, 2006; 재인용).

(3) 역할과부하(Role overload)

역할과다는 일정기간 내에 많은 직무가 개인에게 요구되어 기대되는 역할이 수행하기 복잡하고 어려운 경우에 발생한다. 역할과부하는 직장에서의 스트레스를 유발시키는 주요인으로 작용하고 있으며, 개인적, 외부적으로 강요에 의한 업무가 자신의 능력을 초과하는 경우에 발생한다. 이러한 역할과다는 제한시간 내에 수행해야 하는 업무량과 관련된 양적 역할과다(quantitative role load)와 직무수행 시 요구되는 기술과 지식, 능력 및 자격 등 개인의 능력과의 적합정도와 관련한 질적 역할부하(qualitative role load)로 분류할 수 있다(Quick, 1984; 이정옥, 2006; 재인용). 즉, 양적 역할과다는 종사자에게 업무를 수행할 수 있는 시간보다 업무의 양이 많을 때 발생하고, 질적 역할과다는 역할수행에 필요한 기술과 능력을 종사자가 지니고 있지 않다고 느낄 때 발생한다(김성민, 2008). 반면, 이러한 역할의 과중이 많은 것만이 역할스트레스에 영향을 미치는 것이 아니라, 직무에 대한 너무 적은 양적, 질적 과소 역시 역할에 대한 스트레스를 유발 시키는 요인과 관련이 있다고 한다(권순일, 1997). 이러한 역할과다를 느끼게 되면 혈중 콜레스테롤 수준이 증가하게 되어 직무만족이 낮은 사람에게 더욱 해롭고, 작업동기를 감소시키고 결근율이 높아질 뿐 아니라 의사결정의 질을 하락시킬 수 있다.

결과적으로 역할과부하란, 주어진 시간에 역할수행자의 능력을 넘어선 일을 수행하도록 기대 및 요구에 의해 발생하는 것이라 할 수 있다.

3. 스트레스대처방식

1) 스트레스대처방식의 개념

인간은 수동적이지 않기 때문에 자신에게 환경과 상황이 주어졌을 때, 자동적으로 반응하고 대처할 수 있는 능동적인 존재이다. Haney(2004)는 자신의 연구에서 인간은 스트레스 상황에 노출되면, 스트레스를 줄이거나 해결하기 위해 스트레스대처행동을 하게 된다고 말하면서 스트레스대처행동에 대해 언급하였다.

먼저 대처(coping)란, 스트레스 요인들을 극복하고 감소시키기 위한 행동, 또는 스트레스가 요구하는 사항에 대해 조절하거나 개인의 스트레스 통제 능력을 확장하기 위한 시도(Anshel, 2002; 김선운, 2010; 재인용)이기 때문에 행동적이고 심리적인 방법이어야 한다. 즉, 스트레스 대처방식은 스트레스로부터의 피해를 최소화하기 위해 행동하는 개인의 노력이라고 볼 수 있다.

과거에는 대처를 문제해결을 위한 방법과 노력 및 과정(White, 1959)이라 정의하면서, 행동

주의적 행위와 목적 지향 결과로만 한정지어 보았다. 사람들은 대처행동을 사용하여 대처에 성공하였을 시 건강상태를 유지하고 실패할 경우 부적응을 유발한다고(Moos, 1976), 주장하면서 스트레스대처행동에 대한 중요성을 부각시켰다. 하지만 최근에는 이러한 개념적 오류로 인해 이를 대안 할 수 있는 다양한 관점들이 생겨났다(Folkman & Lazarus, 1985). 대처는 인간의 적응과 관련하여 핵심적인 개념이므로 인간이 스트레스에 어떻게 대처하는가를 알아가는 과정은 매우 중요한 문제가 되었다.

이러한 대처행동의 기능에 따른 분류는 많은 학자들(Endler & Parker, 1990; Bell, 1977; Brown & Heath, 1984; Guttman, 1964; Lazarus & Folkman, 1984)에 의해 분류되었다(김정희, 1987; 재인용). 스트레스에 대한 대처행동(coping behavior)으로 크게 스트레스에 직면할 경우 여러 가지 대안의 행동과정 및 그에 따라 발생할 수 있는 결과들을 체계적으로 고려하는 과제 지향적 접근방법(task-oriented approach)과 스트레스에 직면할 경우 이를 회피하거나 억압하는 것으로서 문제로부터 도망가려는 경향을 보이는 방어기제(defense mechanism)의 방법으로 분류할 수 있다(김대기, 2010). 그들은 대처개념에 대한 새로운 대안을 인지 상황적 이론에 입각한 대체개념으로 제시하였다. 그들의 연구에 따르면 특정한 내·외적 요구를 관리하고자 지속적으로 변화하는 인지적, 행동적 노력이라 주장하면서 인간의 능동적인 측면을 강조하고, 개인마다 스트레스를 대처하는 방식이 각각 다르다는 것을 주장하였다. 인지적 평가에 따라 과제 지향적 대처와 정서 지향적 대처 행동으로 분류할 수 있는데, 정서 지향적 대처행동은 스트레스 극복에는 장점을 갖고 있지만, 본질적인 현실왜곡으로 상승적으로 사용할 경우 스트레스 극복에 문제를 야기할 수 있고, 과제 지향적 대처행동이 불가능할 때만 긍정적인 결과를 얻고 있다고 했다. 또한 사람들은 스트레스대처 행동 시 이 중 어느 한 가지 방법만을 사용하는 것이 아니라 동시에 두 가지 방법을 사용한다는 것을 발견하였다. 이러한 이차원적 대처방식의 개념에 따라 심리학자들은 대처방식을 측정하고 평가할 수 있는 대처척도를 개발하는 노력을 하고 있으며, 최근에는 스트레스 상황을 위협보다는 도전이라 생각하는 긍정적인 감정으로 유지하여 스트레스에 대처하는 것이 중요하다(Folkman & Moskowitz, 2000)고 말하고 있다.

Lazarus & Folkman(1984)은 스트레스대처의 유형을 문제 중심적 대처와 정서 중심적 대처로 분류하였다. 문제 중심적 대처는 스트레스를 유발하는 자극 자체를 변화시키려는 노력이라 할 수 있다. 즉 문제 상황을 파악하고, 스트레스 해결방안을 모색하여, 적절한 대안을 선택하여 행동하는 것이다. 반면에, 정서 중심적 대처방식은 스트레스 자극으로 인해 발생한 부정적

인 정서반응을 조절하려는 노력이라 할 수 있다. 즉, 자신의 감정과 행동을 조절하는 자기통제 요인과 함께 바람직하게 스트레스가 해결될 것이라 믿어 긍정적인 사고를 갖거나, 문제해결에 필요한 정서적 정보에 대한 지지를 주변으로부터 얻고자하는 것이라 할 수 있다. 이러한 정서 중심적 대처방식에는 자기 조절적 대처행동, 책임감수적 대처행동, 사회적 지지추구 대처행동, 긍정적 재평가 대처행동이 포함된다.

이러한 스트레스대처방식에 대한 분류는 학자들마다 다양하게 제시하고 있는데, 우리나라에 서는 Lazarus & Folkman(1984)의 분류를 가장 일반적으로 사용하고 있다.

4. 직무탈진

1) 직무탈진의 개념

탈진(burnout)의 개념은 과도한 일로 인한 지친상태를 의미하며, 1970년대 중반 정신분석가 인 Freudenberger가 진료에 대한 의욕이 없어짐에 따라 환자들에게 냉담하게 행동하는 경험을 바탕으로 이러한 정서를 탈진이라고 정의하면서 용어가 처음 사용되었다. 이 후 탈진에 대한 다양한 연구들이 진행되면서 탈진은 <표 1>과 같이 매우 다양하게 정의되고 있다. 많은 학자들 중 탈진을 가장 먼저 개념화하려고 시도한 연구자인 Maslach(1982)는 탈진을 주로 사람과 직접 대면을 해야 하는 인적 서비스 업종에 근무하는 사람들이 경험하는 만성적인 정서적 긴장에 대한 반응(Maslach, 1982)이라고 정의하였다. 초기 탈진에 대한 연구가들은 주로 사람을 직접 돕는 일에 종사한 사람들에게서 나타난다는 것을 밝혀냈는데, 의사, 간호사, 소방관, 교사, 경찰 등이 여기에 포함된다. 이 후 많은 연구들(Cordes & Dougherty & Blum 1997; Lee & Ashforth, 1990)에서 직무탈진은 인적 서비스 분야뿐만 아니라 관리직, 사무직, 기술직에 이르는 광범위한 직종에서 나타날 수 있다고 제시하고 있다.

Maslach & Jackson(1981)은 탈진을 의기소침, 무기력감, 절망감, 자포자기 등으로 나타나는 정서적 고갈(emotional exhaustion)과 냉소적 태도로 타인을 인격적 존재로 인식하지 않는 태도인 비인격화(depersionalization), 동기저하로 인해 자신에 대한 비효능감과 성공에 대한 비효율적 형태를 보이는 개인의 성취감 결여(lack of personal accomplishment)의 세 가지 구성요소로 정의하였다.

표 1 탈진에 대한 다양한 정의

학자	정의
Freudenberger (1983)	조직구성원이 기대하는 보상을 실현할 수 없는 원인, 생활방식, 인간관계 등에 지나치게 몰입 함으로써 발생하는 피로감 또는 좌절감
Cheriniss(1980)	과도한 스트레스나 불만족에 대한 반응으로 인해 전문직 종사자의 태도나 행동이 직무스트레스로 인해 부정적인 상태로 변해가는 과정
Maslach(1982)	대인관계를 주로 하는 조직구성원들이 겪는 정서적 소진, 비인격화, 개인적 성취감 부족의 총체적인 현상
Perlman & Harthman(1982)	실패하거나 지쳐서 기운이 빠진 상태로 작업에착의 상실로 불편한 신체적·감정적 증후의 결합
Smith(1986)	만성적인 스트레스 반응의 결과로써 복잡하고 다차원적인 상태
Pines & Aronson(1988)	정서적으로 지나치게 요구적인 상황에서 장기간동안 관여함으로써 발생하는 신체적, 정신적, 정서적 소진상태
Maslach & Leiter(1997)	인간의 영혼(가치, 존엄, 영혼, 의지)이 침식되는 점진적이고 지속적으로 퍼지는 회복이 어려운 병

출처: 이랑(2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원모델에서 정서적 노동전략의 역할. 아주대학교 대학원 석사학위논문 재인용

1) 정서적 고갈

정서적 고갈은 개인의 정서적 에너지가 고갈되어 현재의 상황을 자신의 정서적 자원으로 대처하기 부적절하다고 느끼는 감정을 의미한다. 즉, 타인과의 과도한 접촉의 결과로 인해 나타나는 정서적으로 고갈된 상태를 말하는데, 정서적 소진은 직무탈진의 증상을 설명하는 가장 분명한 징후일 뿐만 아니라 탈진의 핵심요소이다(서은철, 2009).

2) 비인격화

비인격화는 자신과 상호작용하는 사람과 상황에 대해 냉소적인 태도를 보이며, 서비스의 대상을 하나의 개체로만 인식하는 비인간적인 태도를 말한다. 즉, 부정적이고 냉소적인 태도로 사람들을 대하면서 상대방을 귀찮은 존재로 인식해 사람이 아닌 사물처럼 대하는 태도를 말한다.

3) 개인의 성취감 결여

성취감 결여는 정서적 소진과 비인격화를 동시에 경험하게 되는 심리 상태로써 개인의 행동과 수행에 대해 부정적으로 평가하는 경향을 말한다. 타인에 대한 죄의식이 강해 자신의 능력을 비하하는 경향을 보이는데, 즉 다시 말해, 개인의 동기저하로 인해 경험하는 부정적인 정서 상태로 일의 의미를 찾지 못하는 정도 말한다.

개인의 성취감 결여를 경험하는 사람은 생산적인 활동 및 능력의 저하, 의욕상실과 허탈감과 관련하여 자기 자신에 대해 부정적으로 평가한다. 또한 개인적으로 느끼는 정서적 소진과 동시에 타인과의 상호작용에 대해 비인격화함으로 그로 인해 상대방에게 에너지를 덜 소비함에 따라 직무능력 및 성취감의 결여와 자신을 부정적으로 평가하게 된다(Maslach & Jackson, 1986). 하지만 직무스트레스를 경험하는 사람들을 조사해보면, 일 자체로써 탈진을 경험하기 보다는 환경적인 요인에 의한 탈진을 경험하는 경우가 많다.

5. 선행연구 고찰

1) 역할스트레스와 스트레스대처방식의 관계

대다수의 사람들은 스트레스로 인해 신체적·정신적으로 불균형 상태에 놓이면, 스트레스 요인을 분석하고, 대처방법을 통하여 영향력을 통제하거나 대응한다. 즉, 인간은 스트레스에 직면했을 때, 스트레스를 줄이거나 해결하기 위한 행동을 보인다(Haney, 2004). 이러한 스트레스와 스트레스대처방식의 관계에 대한 연구는 주로 직무스트레스를 선행변수로 한 연구들이 많이 진행되어왔다.

스트레스대처방식의 차이에 대한 선행연구에서는 이인선(2009)의 ‘통합 초등학교 교사의 직무스트레스 및 대처방식’ 연구에서 교사의 직무스트레스를 가장 많이 경험하는 분야는 업무라고 말하였고, 이를 대처하는 스트레스대처방식이 적극적 대처방식의 하나인 사회적 지지추구 대처방식을 가장 많이 사용하는 것으로 보고하였다. 또한, 적극적 행동대처인 문제 중심적 대처 방식은 부정적인 생활사건의 영향을 중재하며 우울증 감소와 관련이 있었다(Billings & Moos, 1981; Pearlin & Schooler, 1978; 장윤희, 2011; 재인용). 박석출(2002)은 일반적으로 스트레스 상황에서는 소극적 대처방식 보다는 적극적 대처방식을 사용하는 것이 스트레스 감소에 더 효과적이라고 보고하였다. 구체적으로 살펴보면, 정은주(2004)의 연구결과에서 역할 불

충분 스트레스가 많을 때, 문제 중심적 대처방안을 잘 활용하는 사람과 이를 잘 활용하지 못하는 사람과의 직업적 효능감에 대해 비교하였는데, 그 결과 문제 중심적 대처방안을 잘 활용하는 사람들이 직업적 효능감 감소를 덜 경험하는 것으로 보고하였고, 박해용(2012)은 축구경기 감독관을 대상으로 직무스트레스와 대처방식을 연구에서 경기 중 문제가 발생할 시, 주어진 상황을 인내하고 긍정적으로 대처하는 것이 중요하다고 하면서 축구경기 감독관의 경우 상황을 회피하거나 포기하고 받아들이기 보다는 대화와 보고서를 통한 적극적으로 문제의 해결 방안을 모색하여 스트레스를 감소시키고 있다고 보고하였다. 한편, 박영재(2003)의 ‘교사 직무스트레스 수준과 대처방안’이라는 연구에서 교사들의 직무스트레스 수준은 환경적인 요인에서 가장 높았고, 이러한 하위 영역 중 과중한 업무로 인한 스트레스가 가장 많이 느끼는 것으로 나타났고, 불명확한 업무분장에 의한 어려움도 많은 것으로 보고하였다. 이러한 교사들의 스트레스대처 유형에서는 ‘스트레스가 있어도 흔들리지 않고 잘 지낸다.’와 같은 방어 기제형 대처를 가장 많이 사용하였고, 5년 이하의 경력의 교사들이 대화와 타협과 같은 적극적 대처방식을 많이 사용하는 것으로 보고하였다. 특히, 조만태, 신영균(1999)의 ‘코치의 직무스트레스와 대처방식 및 직무태도와의 관계’에서 코치의 경우 직무스트레스를 경험하면 대처방식 중에서 정서적 회피방식이 가장 많은 영향을 미치는 것으로 보고하였고, 이러한 대처방식과 직무태도의 관계에서 직무만족을 높이기 위해서는 문제해결 방식이 필요하며, 정서적 회피방식은 이직 성향에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 이충섭(2007)은 중등학교 교사들의 경우 스트레스 발생 시 문제가 되는 조건을 긍정적으로 생각하려고 노력하는 문제 중심적 대처나 운동 동아리를 조직하여 규칙적인 운동 및 신체활동을 할 것을 제안하였다. 하지만, 김병현과 신정택(2006)의 연구에서 적극적 대처가 직무탈진과 부적인 상관은 있지만, 실제 체육교사들의 적극적 대처방식 수준이 소극적 대처방식 수준보다 낮다는 점을 밝히면서 체육교사를 위한 스트레스대처훈련의 필요성을 제시하고 있다. 이러한 점은 스포츠강사가 역할과 관련한 스트레스를 경험할 때, 문제에 대해 정서적으로 회피하는 것이 아닌 문제 중심적 대처방식을 사용하여 문제를 해결해 나갈 필요성을 언급할 수 있겠다.

지금까지 직무스트레스를 선행변수로 한 연구들이 많이 진행되어져 왔다. 이에 반해 상대적으로 역할스트레스를 변수로 한 연구들은 미흡하다. 하지만 역할스트레스의 개념은 작업자의 사회적 위치에 따라 개인이 수행해야 하는 역할에 대한 기대 또는 직무를 수행함으로써 추가되는 업무와 같은 직무스트레스의 일부분으로 설명되기 때문에 스포츠강사는 이와 유사한 경험을 할 것으로 사료된다. 또한, 본 연구에서는 스포츠강사가 역할스트레스를 지각할 경우 해결

해 갈 수 있는 문제 중심적 대처방식을 탐색하여 스포츠강사의 스트레스 요인을 줄이는데 초점을 두고, 스포츠강사가 역할스트레스를 경험할 때 시행할 수 있는 스트레스대처방식에 대해 제시하고자 한다.

2) 역할스트레스와 직무탈진의 관계

과거 직무탈진에 대한 선행변인으로 주로 직무스트레스에 대한 연구가 진행되었다. 이를 살펴보면 첫째, 스트레스는 종사자와 직무 환경 사이에서 발생하는 특수한 상황에서 발생되며, 이는 종사자 자신이 경험하는 주관적인 상태로 정의할 수 있는 반면 탈진은 스트레스가 장기적으로 지속되어지면서 나타나는 반응으로 정신적·정서적 고갈이 심화된 상태이다(Lazarus & Folkman, 1984; Maslach & Schaufeli, 1993). 둘째, 직무스트레스를 유발하는 요인들은 직무, 조직, 그리고 이를 둘러싼 환경적인 특성으로 보고 있지만, 탈진은 정서적 고갈, 성취감 결여, 비인격화와 같은 심리적 특징을 유발요인으로 보고 있다. 셋째, 직무스트레스는 환경 변화에 따른 개인의 즉각적 대응체계인 반면에 탈진은 시간이 흐를수록 점차적으로 발생하는 스트레스의 연장선이라는 개념인 것이다. 즉, 탈진은 스트레스에 대해 방어적으로 대처하는 마지막 과정으로써 결국 정서적 고갈이라는 결과를 낳고, 이에 따라 부정적·냉소적인 태도를 유발하게 만들어 전반적인 사회생활의 악영향, 그리고 개인에게도 성취수준 감소, 무능감, 자기혐오 등의 상황이 나타나게 된다는 것이다(Leiter, 1993; Levi, 1987; Maslach & Leiter, 1997).

한편, 최근 연구에서는 직무탈진을 설명하는 변인으로 역할스트레스가 대두되어 진행되고 있는데, 역할스트레스는 역할갈등과 역할모호성, 역할과부하로 구분하여 연구가 진행되고 있다. 선행연구들을 살펴보면, House & Rizzo(1972)는 역할갈등은 직무에 대한 불안과 긴장, 피로 등과 정적인 관계를 갖고, 직무만족과 조직효율성과는 부적의 관계를 갖는다고 하였고, Cordes와 Dougherty(1993)는 역할과부하가 정서적 고갈을 일으킬 수 있다고 하였다. 김우진(1999)은 역할모호성을 경험하는 조직구성원은 조직이 요구하는 최적의 성과수준을 이해하지 못할 뿐 아니라 그 판단 기준을 설정할 수 없기 때문에 내적보장을 받을 수 없고, 그 결과 성과를 위한 충분한 동기유발의 저하로 역할모호성이 성취감 결여의 원인으로 작용한다고 하였다. 이 밖에도 역할스트레스의 하위요인으로 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하로 구분하여 직무탈진과의 관계를 설명한 연구들(김익환, 조건상, 2010; 문행자, 2011; 강경모, 2006; 신정택, 박윤식, 2005; 최은규, 2003)은 역할스트레스의 하위요인인 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하가 직무탈진 하위요인에 정적인 영향을 미치는 것으로 보고하였다.

이상으로 볼 때, 역할스트레스는 직무탈진에 정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 스포츠강사의 역할스트레스와 직무탈진의 관계를 연구하여 스포츠강사의 직무탈진 예방에 긍정적인 역할을 할 것으로 여겨진다.

3) 스트레스대처방식과 직무탈진의 관계

만성적인 스트레스가 지속될 경우 직무탈진을 경험하게 되는데, 이러한 스트레스의 결과는 개인이 스트레스를 지각하는 정도에 따라 다르게 나타날 수 있다. 즉, 스트레스대처방식을 통해 직무탈진의 정도를 감소시킬 수 있다.

선행연구를 고찰하면, 정은주(2004)는 스트레스대처방식이 직무탈진을 완화시키는 조절변수라고 보고하였는데, 이 중에서 문제 중심적 대처방식과 같은 적극적 대처 방식이 직무탈진을 감소시킨다고 한다. 구체적으로 장윤희(2011)의 소방공무원을 대상으로 한 ‘직무스트레스와 스트레스대처방식이 심리적 탈진에 미치는 영향’이라는 연구에서 적극적 대처방식은 심리적 탈진 감소에 직접적인 영향을 나타내지만, 소극적 대처방식은 그 자체만으로는 심리적 탈진 감소에 큰 영향을 미치지 못한다고 보고하였다. 즉, 소극적 대처는 독립적으로 탈진에 영향을 주는 것이 아닌 직무스트레스 요인과 상호작용을 했을 경우에만 심리적 탈진을 감소시키는 영향을 보인다고 설명하였다. 또한, 김정아(2007)는 ‘실업탁구 선수의 스트레스대처와 직무탈진의 관계’의 연구에서 문제 중심적 대처와 사회적 지지 추구하고 같은 적극적 대처방식은 직무탈진과 부적 상관관계가 있으며, 정서 중심적 대처와 소망 사고적 대처와 같은 소극적 대처방식은 직무탈진과 정적인 상관관계를 갖는다는 것으로 보고하였다. 즉, 적극적 대처 수준이 높으면 직무탈진 수준이 감소하고, 소극적 대처 전략수준이 높으면 직무탈진 수준이 증가하는 것으로 나타났다. 하지만 이렇게 적극적 대처 방식이 직무탈진에 긍정적인 영향을 미침에도 불구하고 실제 탁구선수들은 적극적 대처 방식보다 소극적 대처 방식을 사용하여 직무탈진을 감소시키고 있음을 설명하였다. 이는 다양한 대처방식 훈련 프로그램이 필요함을 시사하고 있는 점이다.

이러한 직무탈진을 완화시키는 스트레스대처방식으로 Maslach, Schaufeli, & Leiter(2001)는 개인의 대처자원을 증가시키기 위한 스트레스 면역훈련, 이완, 시간관리, 자기주장훈련, 합리적인 정서 기법, 사회기술 훈련, 명상 등이 효과적인 방법이라고 제시하였다(신정택, 박윤식, 2007; 재인용).

이상의 선행연구를 바탕으로 볼 때, 스트레스대처방식은 직무탈진을 감소시키는 요인이라는

것을 확인할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다양한 스트레스대처방식에 대해 제시하여 스포츠강사가 직무탈진을 예방하여 효율적인 수업을 진행할 수 있는 교육환경을 만드는데 기초적 자료를 제공하고자 한다.

4) 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 관계

동일한 스트레스 상황에 놓여도 스트레스를 대처하는 방식에 따라 탈진으로서의 진행에는 차이가 있다(김정희, 1987). 또한 개인이 스트레스 상황에 직면했을 때, 스트레스대처방식을 제대로 사용하지 못하면 탈진에 이를 가능성은 높다(손찬양, 2009).

현재 국내에서 이루어진 세 변인간의 관계를 규명한 연구들(김익환, 조건상, 2010; 김익환, 2009; 윤남진, 2006; 김병현, 신정택, 2006; 강경모, 2006)은 만성적인 역할스트레스로 인한 직무탈진의 정도를 스트레스대처방식을 사용하여 감소시키는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 김익환, 조건상(2010)은 운동부 지도자를 대상으로 한 연구에서, 교사의 역할스트레스로 인한 직무탈진의 경험이 직무수행 시 다양한 형태의 스트레스를 해소하기 위한 행동적 양식으로 나타나는데, 이러한 것이 교사의 교직적응을 위한 전략적 행위라고 보고하였다. 또한, 윤남진(2006)은 스트레스대처 전략이 직무탈진을 완화시키는 조절변인임을 검증하였다. 특히 김익환(2009)은 운동부지도자의 역할스트레스와 직무탈진 및 스트레스대처방식의 관계의 연구에서 역할스트레스에 의한 스트레스대처방식의 인과성과 유의하게 직무탈진의 하위요인인 정서적소진이나 성취감결여, 비인격화와 같은 공통적인 현상을 해결하기 위하여 하나의 방법으로서 행동양상이 나타나는 것이 아닌 다양한 방법으로 나타난다고 보고하였다.



그림 2. 운동부지도교사의 역할스트레스와 직무탈진 및 스트레스대처방식의 관계모형(김익환, 2009)

이러한 진술과 선행연구를 종합해 볼 때, 역할스트레스로 인한 직무탈진을 스트레스대처라는 매개변인이 조절할 수 있음을 알 수 있다. 하지만, 실제 학교현장에서 체육교사들은 적합한 스트레스대처방식을 사용하지 못하고 있고(김병현, 신정택, 2006), 이러한 문제로 인해 체육수업과 유사한 스포츠수업을 진행하는 스포츠강사에게 역할스트레스로 인한 직무탈진을 적절한 스트레스대처방식을 통해 감소시키는 연구는 매우 의미가 있을 것으로 사료된다. 따라서 본 연구는 비정규직 근로자로서 학교에서 근무하는 스포츠강사를 대상으로 그들이 경험하는 역할스트레스와 직무탈진과의 관계를 분석하고, 스트레스대처방식을 매개변인으로 하여 역할스트레스와 탈진을 완화시키는지 밝히고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상자는 2014년 기준 J도에 소재한 스포츠강사를 모집단으로 하여 총 202명을 대상으로 하였다. 이들에 대한 표집방법은 비확률적 표집방식인 유목적 표집방법(purposive sampling)을 이용하였으며, 질문지는 총 202부를 회수하였고, 이 중 불성실한 응답 자료 5부를 제외한 197(초등: 115명, 중등: 82명)명의 자료가 최종 분석에 활용되었다. 연구대상자의 일반적 특성은 <표 2>에 제시하였다. 성별은 남자 스포츠강사가 138명(69.3%), 여자 스포츠강사가 59명(29.9%)로 나타났고, 연령은 20대가 79명(40.1%), 30대 63명(32.0%), 40대 43(21.8%), 50대 이상이 12명(6.1%)로 나타났다. 또한 경력은 1~2년이 112명(56.9%), 3~4년 66명(33.5%), 5년 이상 19명(9.5%)으로 나타났고, 학교급간은 초등학교 스포츠강사가 115명(58.4%), 중학교 스포츠강사가 82명(41.6%)으로 나타났다.

표 2. 연구대상자의 일반적 특성

범주변인	구분	사례 수(%)	계
성별	남자	138(69.3)	197 (100.0)
	여자	59(29.9)	
연령	20대	79(40.1)	197 (100.0)
	30대	63(32.0)	
	40대	43(21.8)	
	50대 이상	12(6.1)	
경력	1~2년	112(56.9)	197 (100.0)
	3~4년	66(33.5)	
	5년 이상	19(9.5)	
학교급간	초등학교	115(58.4)	197 (100.0)
	중학교	82(41.6)	

2. 측정도구

본 연구에서 사용될 질문지는 인구통계학적 변인 4문항, 역할스트레스 17문항, 스트레스대처 방식 20문항, 직무탈진 17문항, 총 58문항으로 구성하였다.

표 3. 설문지 구성내용

변인	구성 지표	문항내용	문항 수
배경변인	인구통계학적 변인	성별, 연령, 경력, 학교급간	4
독립변인	역할스트레스	역할갈등, 역할보호성, 역할과부하	17
매개변인	스트레스대처방식	문제 중심적 대처, 사회적 지지 추구대처, 정서 중심적 대처, 문제회피대처, 소망 사고적 대처	20
종속변인	직무탈진	정서적 소진, 성취감결여, 비인격화	17
전체			58

1) 역할스트레스

본 연구에서 역할스트레스 검사지는 Rizzo, House & Lirtzman(1970)의 역할스트레스 검사지와 김태웅(2000)이 번안한 역할스트레스 검사지를 본 연구의 목적에 부합하도록 문항을 수정하여 사용하였다. 역할스트레스 검사지는 하위요인인 역할 갈등, 역할보호성, 역할과부하의 3가지로 구성하였다. 이 질문지는 총 17문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 응답하도록 되어있다(1= 전혀 아니다, 5=매우 그렇다). 먼저 척도의 요인구조를 파악하기 위하여 주성분분석과 Varimax 직교회전을 이용하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 전체 설명변량은 66.65%로 나타났고, 요인별로는 역할과부하가 43.52%, 역할보호성이 15.63%, 역할갈등은 7.50%로 나타났다. Cronbach's Alpha 값으로 평가한 신뢰도 계수는 역할과부하가 .91, 역할보호성 .87, 역할갈등이 .88로 양호하게 나타났다(표 4 참조).

표 4. 역할스트레스의 타당도 및 신뢰도 분석결과

문항	요인 적재치			공통성
	역할 과부하	역할 모호성	역할 갈등	
15. 업무가 너무 복잡하고 불확실하다.	.799	.290	.104	.733
14. 처리해야 할 일이 많아지고 있다.	.779	.365	.000	.740
12. 나의 업무는 매우 어렵다.	.778	.282	.060	.688
17. 나는 너무 많은 책임을 맡고 있다.	.777	.292	.118	.703
13. 감당하기 어려운 과제 등이 주어지는 경우가 있다.	.735	.456	.136	.768
16. 일이 집에까지 가져가야 할 때가 있다.	.707	.067	.130	.521
10. 애매한 지시나 명령을 받고 일해야 하는 경우가 많다.	.264	.822	.213	.791
7. 교직활동 중 나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.	.271	.762	.084	.655
9. 나는 모순된 지시를 받는 경우가 있다.	.356	.740	.243	.733
8. 교직생활 중 나의 의견을 무시당하는 경우가 많다.	.325	.685	.209	.619
6. 예기치 않은 문제해결을 할 때가 많다.	.141	.608	.160	.416
11. 적절한 시설과 환경의 지원 없이 과제를 수행해야 할 경우가 있다.	.355	.580	.136	.481
1. 학교업무상 나에게 기대하는 것을 확실히 모르고 있다.	.124	-.030	.856	.749
2. 학교업무에 관련한 일의 과제나 목표가 정확하지 않다.	.026	.139	.831	.710
3. 주변 동료교사가 나에게 어떤 기대를 하는지 모르겠다.	.227	.107	.800	.703
5. 나의 업무가 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 확실히 모르는 경우가 많다.	.094	.312	.748	.666
4. 나의 책임한계가 명확하지 않다.	-.013	.353	.728	.655
고유치	7.397	2.657	1.275	
설명변량	43.514	15.629	7.502	
누적변량	43.514	59.143	66.645	
신뢰도(Cronbach's Alpha)	.905	.868	.875	

2) 스트레스대처방식

스트레스대처방식의 척도는 Lazarus와 Folkman(1984)이 개발한 스트레스대처방식 척도를 수정·보완한 김정희(1987)의 스트레스대처방식 검사지와 전경구 외 4인(1994)의 스트레스대처 척도를 정유미(2004)가 다시 수정·보완한 검사지를 활용하여 대처방식을 측정하였다. 이 질문지는 문제 중심적 대처, 사회적 지지 추구대처 대처, 정서 중심적 대처, 문제회피대처, 소망 사고적 대처를 측정하는 20문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다) 척도에 응답하도록 되어있다. 이 척도의 요인구조를 파악하기 위하여 주성분분석과 Varimax 직교회전을 이용하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 다른 요인들과 기능적으로 작용하지 못하는 1개의 문항을 제거하여 19문항으로 구성된 5개의 요인을 확인하였다. 전체 설명변량은 56.16%로 나타났고, 요인별로는 문제 중심적 대처가 23.61%, 사회적 지지 추구대처 대처는 9.82%, 정서 중심적 대처는 8.15%, 문제회피대처는 7.63%, 마지막으로 소망 사고적 대처는 6.96%로 나타났다. Cronbach's Alpha 값으로 평가한 신뢰도 계수는 문제 중심적 대처 .79, 사회적 지지 추구대처 대처 .71, 정서 중심적 대처 .50, 문제회피대처 .50, 소망 사고적 대처 .51로 나타났다(표 5 참조).

표 5. 스트레스대처방식의 타당도 및 신뢰도 분석결과

문 항	요인 적재치					공 통 성
	적극적 대처		소극적 대처			
	문제 중심적 대처	사회적 지지추 구대처	정서 중심적 대처	문제 회피 대처	소망 사고적 대처	
11. 나는 문제 해결을 위하여 필요한 일을 하나씩 해 나간다.	.741	.231	-.010	-.074	.164	.634
1. 나는 문제를 해결하기 위하여 모든 노력을 쏟는다.	.684	.246	-.125	-.055	-.052	.550
3. 나는 문제의 원인을 제거하기 위하여 노력한다.	.628	-.014	-.048	.013	.094	.406
10. 나는 마음을 가라앉히려고 노력한다.	.623	.044	.031	-.041	.127	.409
19. 나는 문제를 해결하기 위하여 적극적으로 행동한다.	.621	.492	.093	.018	-.006	.637
8. 나는 문제를 다른 각도에서 봄으로써 보다 긍정적으로 노력한다.	.607	.160	.259	-.077	-.248	.528
9. 나는 나보다 못한 주위 사람을 생각한다.	.604	-.083	.260	.049	.100	.452
18. 나는 다른 사람들로부터 따뜻한 정서적 지원을 얻으려고 노력한다.	.214	.800	.036	-.015	.036	.689
17. 존경하는 친척이나 친구에게 조언을 구한다.	.102	.793	.009	-.091	-.001	.648
14. 그 일에 대하여 좀 더 알아보려고 누군가와 이야기를 한다.	.376	.587	-.161	.034	.298	.602
20. 나는 나의 어려운 처지를 이해하고 감싸줄 수 있는 사람을 찾는다.	-.059	.566	.348	.012	-.016	.445
5. 나는 언젠가 해결될 것으로 생각하며 기다린다.	.055	.119	.714	-.013	.180	.560
7. 나는 문제 해결과 관계없이 하던 일을 더 열심히 한다.	.234	-.190	.674	-.131	-.031	.563
6. 나는 문제 상황을 될 수 있는 대로 생각 하지 않으려고 한다.	-.097	.309	.567	.170	.007	.456
2. 나는 충동적으로 음식을 먹는다.	.050	-.142	-.074	.784	.021	.644
16. 나는 '모든 것이 운이다' 생각하고 받아들인다.	-.007	.073	.160	.777	-.223	.685
4. 나는 스트레스를 느낄 때 내가 느낀 감정을 그대로 표현한다.	-.381	.037	-.128	.480	.237	.450
13. 일이 어떻게 되었으면 좋겠다는 공상이나 소망을 한다.	.027	.031	.104	-.009	.871	.772
12. 자신이 처한 지금의 상황보다 더 좋은 경우를 상상한다.	.428	.116	.119	-.134	.559	.541
고유치	4.485	1.866	1.548	1.450	1.322	
설명변량	23.605	9.820	8.149	7.631	6.956	
누적변량	23.605	33.424	41.573	49.204	56.160	
신뢰도(Cronbach's Alpha)	.792	.705	.497	.499	.511	

3) 직무탈진

직무탈진 척도는 Maslach(1982)의 직무탈진(Maslach Burnout Inventory: MBI)의 내용을 김정인(19997)이 번안한 척도를 이창희(2000)의 연구에서 학교체육현장에 맞게 수정하여 사용한 내용을 중심으로 본 연구의 목적의 부합하도록 문항을 수정하여 사용하였다. 직무탈진의 하위요인으로 정서적 소진, 비인격화, 개인의 성취감 결여의 3가지로 구성하였다. 이 질문지는 총 17문항으로 구성되어 있고, 각 문항의 응답형태는 5점 Likert(1=전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다) 척도에 응답하도록 되어있다. 이 척도의 요인구조를 파악하기 위하여 주성분분석과 Varimax 직교회전을 이용하여 요인분석을 실시하였다. 그 결과 전체 설명변량은 65.29%로 나타났다, 요인별로는 정서적 소진이 29.91%, 성취감 결여가 24.07%, 비인격화가 11.32%로 나타났다. Cronbach's Alpha 값으로 평가한 신뢰도 계수는 정서적 소진 .93, 성취감 결여 .87, 비인격화가 .82로 양호하게 나타났다(표 6 참조).

표 6. 직무탈진의 타당도 및 신뢰도 분석결과

문항	요인 적재치			공통성
	정서적 소진	성취감 결여	비인격화	
4. 수업과 업무로 인하여 기진맥진한 상태이다.	.903	-.055	.164	.846
2. 퇴근할 때 쯤이면 완전히 녹초가 된다.	.886	-.008	.131	.802
1. 나는 업무로 인하여 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이다.	.880	-.006	.132	.792
5. 너무 과중한 업무에 시달리는 것 같다.	.848	-.097	.181	.762
3. 아침에 일어나면 피곤함을 느끼며 다른 날 일 했으면 한다.	.837	.078	.064	.711
11. 교직을 통하여 나는 매우 가치 있는 일을 성취하여 왔다.	.012	.817	.016	.668
9. 나는 학생들과 편안한 분위기를 쉽게 조정 할 수 있다.	-.099	.806	.090	.668
10. 나는 학생들과 함께 시간을 보낸 후에는 유쾌함을 느낀다.	.096	.799	.084	.655
12. 나는 교직과 관련된 감정적인 문제를 매우 차분 하게 처리한다.	.097	.762	.010	.591
8. 나는 교직생활을 통하여 학생들의 인생에 많은 기여를 하고 있다고 생각한다.	-.114	.728	.044	.545
7. 나는 학생들의 문제를 효율적으로 처리하고 있다.	.110	.721	.077	.538
6. 나는 학생들이 생각하고 느끼는 바를 쉽게 이해 할 수 있다.	-.161	.617	.093	.415
13. 교직에 종사한 이 후 사람들에 대해서 더욱 무감각해졌다.	.108	.051	.803	.660
14. 교직이 나를 정서적으로 메마르게 하지 않을까 걱정한다.	.281	-.008	.781	.689
15. 업무로 인해 나는 좌절감을 느낀다.	.496	.060	.692	.729
17. 나는 내 인생에 대하여 허망감을 느낀다.	.235	.127	.692	.551
16. 나는 학생들에게 어떤 일이 일어났는지 전혀 신경을 쓰지 않는다.	-.136	.127	.667	.479
고유치	5.085	4.091	1.924	
설명변량	29.910	24.066	11.318	
누적변량	29.910	53.976	65.294	
신뢰도(Cronbach's Alpha)	.931	.872	.819	

3. 연구 절차

본 연구의 자료 수집은 2014년 12월 5일부터 2015년 2월 28일까지 이루어졌으며, 본 연구는 자료 수집을 위해 연구자가 직접 학교를 방문하여 스포츠강사들에게 연구의 취지를 설명하고 동의를 구하였다. 또한 연구자가 직접 질문지를 배부한 후 응답 요령 등의 부차적인 설명을 하면서 비밀보장에 대한 내용을 강조하였다. 설문 참여자들은 자기평가기입법(Self-administration method)으로 질문지를 작성하였으며, 질문지를 완료하는 시간은 대략 15분의 시간이 소요되는 것으로 나타났다. 총 배부된 설문지는 202부였으며, 완성된 설문지는 바로 회수하였다.

4. 자료 분석

자료 처리는 SPSS 18.0과 AMOS 18.0 통계프로그램을 사용하여 연구목적에 맞게 다음과 같이 분석할 것이며, 구체적인 자료처리 방법은 다음과 같다.

첫째, 측정도구의 요인구조를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

둘째, 내적 일관성을 기준으로 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's의 Alpha 값을 산출하였다.

셋째, 성별, 연령, 경력, 학교급간에 따른 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 차이를 알아보기 위하여 독립 t-test와 일원변량 분석(One-Way ANOVA)을 실시하였고, 일원변량 분석의 사후 검증은 Duncan의 방식을 사용하였다.

넷째, 스포츠강사의 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 관계를 알아보기 위하여, 기술통계 분석, 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하여 상관계수를 산출하고, 경로분석을 실시하였다.

또한, 스포츠강사의 역할스트레스와 역할스트레스, 직무탈진의 매개효과는 부트스트래핑분석을 사용하였다. 매개효과를 검증하는 방법으로 전통적으로 많이 사용하였던 Baron and Kenny(1986)와 Sobel(1982)의 매개효과 분석방법에서 측정오차를 반영하지 못한다는 한계점을 갖고 있다. 이 분석방법에서는 간접효과의 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않을 때, 유의확률 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 매개효과가 있는 것으로 판단한다(허원무, 2013).

마지막으로, 모든 분석에서 유의 수준은 $\alpha=0.05$ 로 설정하였다.

IV. 연구결과

1. 스포츠강사의 인구통계학적 특성에 따른 역할스트레스, 스트레스대처 및 직무탈진의 차이

본 연구는 스포츠강사의 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 차이를 검증하는데 목적이 있다. 이에 인구통계학적 특성은 통계적으로 유의한 차이를 보인 성별과 연령, 경력, 학교급간에 따른 차이를 검증하였다.

1) 성별에 따른 역할스트레스, 스트레스대처 및 직무탈진의 차이

먼저, 성별에 따른 역할스트레스의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 7>과 같다.

표 7. 성별에 따른 역할스트레스 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	성별		F	p
		남자(n=138)	여자(n=59)		
역할 스트레스	역할갈등	2.24±.80	2.18±.70	.263	.609
	역할보호성	2.58±.81	2.55±.82	.083	.773
	역할과부하	2.12±.80	2.29±.88	1.687	.196

* 평균 ± 표준편차(이하동일)

<표 7>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 역할스트레스의 차이를 분석한 결과, 스포츠강사의 남자집단과 여자집단은 역할스트레스의 하위요인 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지는 않았다. 다음 <표 8>은 성별에 따른 스트레스대처방식의 차이를 분석한 결과이다.

표 8. 성별에 따른 스트레스대처방식 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	성별		F	p
		남자(n=138)	여자(n=59)		
스트레스 대처	적극적 대처	3.77±.40	3.81±.45	.386	.535
	소극적 대처	2.93±.35	3.00±.41	1.353	.246

<표 8>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 스트레스대처방식의 차이를 분석한 결과, 스포츠강사의 남자집단과 여자집단은 스트레스대처방식의 하위요인 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

다음 <표 9>는 성별에 따른 직무탈진의 차이를 분석한 결과이다.

표 9. 성별에 따른 직무탈진 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	성별		F	p
		남자(n=138)	여자(n=59)		
직무탈진	정서적 소진	2.27±.87	2.52±.87	3.069	.081
	성취감결여	2.18±.59	2.39±.58	4.994	.027
	비인격화	1.90±.62	2.00±.62	1.130	.289

<표 9>에서 보는 바와 같이 성별에 따른 직무탈진의 차이를 분석한 결과, 성취감결여(F=4.994, p=.027)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으나 정서적소진과 비인격화에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

위의 표에서 유의한 차이가 나타난 요인에 대하여 구체적으로 설명하면, 성취감결여는 남자(2.18±.59) 집단보다 여자(2.39±.58) 집단이 더 높은 것으로 나타났다. 또한, 통계적으로 유의한 차이가 나지는 않았지만, 90% 설명범위 내에서 여자집단이 남자집단에 비해 정서적 소진(p=.081)에서 높은 것으로 나타나 여성 스포츠강사가 직무탈진을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

2) 연령에 따른 역할스트레스, 스트레스대처 및 직무탈진의 차이 분석 결과

먼저, 연령에 따른 역할스트레스의 차이를 분석한 결과는 다음<표 13>과 같다.

표 10. 연령에 따른 역할스트레스 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	연령			F	p
		20대 (n=79)	30대 (n=63)	40대 이상 (n=55)		
역할 스트레스	역할갈등	2.24±.76	2.24±.85	2.18±.71	.125	.882
	역할보호성	2.59±.81	2.54±.87	2.59±.75	.094	.910
	역할과부하	2.21±.82	2.10±.87	2.18±.80	.352	.704

<표 10>에서 보는 바와 같이 연령에 따른 역할스트레스의 차이를 분석한 결과, 역할갈등, 역할보호성, 역할과부하에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

다음 <표 11>은 연령에 따른 스트레스대처방식의 차이를 분석한 결과이다.

표 11. 연령에 따른 스트레스대처방식 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	연령			F	p	Duncan
		20대(A) (n=79)	30대(B) (n=63)	40대 이상(C) (n=55)			
스트레스 대처	적극적 대처	3.68±.38	3.84±.43	3.87±.41	4.637	.011	A<B=C
	소극적 대처	2.88±.38	2.99±.35	3.01±.35	2.531	.082	-

<표 11>에서 보는 바와 같이 스트레스대처방식의 차이를 분석한 결과, 스트레스대처방식의 하위요인인 적극적 대처(F=4.637, p=.011)는 통계적으로 유의한 차이가 나타났으나 소극적 대처(F=2.531, p=.082)는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않는 것으로 나타났다.

위의 표에서 유의한 차이가 나타난 요인에 대한 사후비교분석을 실시한 결과, 적극적 대처에서는 20대(3.68±.38)보다 30대(3.84±.43), 40대 이상(3.87±.41)집단이 적극적인 대처방식을 더욱 잘 활용하는 것으로 나타났다. 이를 종합해 보면, 연령이 증가할수록 스트레스대처방식 중 적극적 대처를 더욱 유용하게 활용하는 것을 알 수 있다.

다음 <표 12>는 연령에 따른 직무탈진의 차이를 분석한 결과이다.

표 12. 연령에 따른 직무탈진 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	연령			F	p	Duncan
		20대(A) (n=79)	30대(B) (n=63)	40대 이상(C) (n=55)			
	정서적 소진	2.46±.86	2.24±.90	2.30±.88	1.166	.314	-
직무탈진	성취감결여	2.38±.56	2.18±.58	2.15±.62	3.242	.041	A=B, B=C, A>C
	비인격화	1.93±.64	1.90±.68	1.96±.50	.135	.874	-

<표 12>에서 보는 바와 같이 연령에 따른 직무탈진의 차이를 분석한 결과, 정서적소진과 비인격화에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았으나 성취감결여(F=3.242, p=.041)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

위의 표에서 유의한 차이가 나타난 요인에 대한 사후비교분석을 실시한 결과 20대(2.38±.56) 집단이 40대(2.15±.62)집단보다 높게 나타나 연령이 낮을수록 성취감결여를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

3) 경력에 따른 역할스트레스, 스트레스대처 및 직무탈진 차이 분석 결과

먼저, 경력에 따른 역할스트레스의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 13>과 같다.

표 13. 경력에 따른 역할스트레스 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	경력			F	p	Duncan
		1~2년 (n=112)	3~4년 (n=66)	5년 이상 (n=19)			
역할 스트레스	역할갈등	2.24±.71	2.15±.88	2.39±.77	.785	.458	-
	역할보호성	2.50±.73	2.56±.94	3.05±.62	3.893	.022	A=B<C
	역할과부하	2.14±.69	2.13±.94	2.44±1.41	1.122	.328	-

<표 13>에서 보는 바와 같이 경력에 따른 역할스트레스의 차이를 분석한 결과, 역할갈등과 역할과부하에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았으나 역할보호성(F=3.893, p=.022)

에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다.

위의 표에서 유의한 차이가 나타난 요인에 대한 사후비교분석을 실시한 결과, 1~2년(2.50±.73)집단과 3~4년(2.56±.94)집단보다 5년 이상(3.05±.62)집단이 역할모호성의 점수가 높게 나타나 경력이 증가 할수록 역할모호성을 경험하는 스포츠강사가 많은 것을 알 수 있다.

다음 <표 14>는 경력에 따른 스트레스대처방식의 차이를 분석한 결과이다.

표 14. 경력에 따른 스트레스대처 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	경력			F	p	Duncan
		1~2년 (n=112)	3~4년 (n=66)	5년 이상 (n=19)			
스트레스 대처	적극적 대처	3.76±.38	3.77±.44	3.95±.46	1.730	.180	-
	소극적 대처	2.91±.38	3.03±.34	2.91±.30	2.443	.090	-

<표 14>에서 보는 바와 같이 경력에 따른 스트레스대처의 차이를 분석한 결과, 적극적 대처와 소극적 대처 모두에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않는 것으로 나타났다.

다음 <표 15>는 경력에 따른 직무탈진의 차이를 분석한 결과이다.

표 15. 경력에 따른 직무탈진 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	경력			F	p	Duncan
		1~2년 (n=112)	3~4년 (n=66)	5년 이상 (n=19)			
직무탈진	정서적 소진	2.31±.79	2.45±1.01	2.15±.87	1.065	.347	-
	성취감결여	2.31±.56	2.19±.61	2.07±.63	1.951	.145	-
	비인격화	1.93±.60	1.93±.64	1.94±.67	.002	.998	-

<표 15>에서 보는 바와 같이 경력에 따른 직무탈진의 차이를 분석한 결과, 직무탈진의 하위요인인 정서적소진과 성취감결여, 비인격화 모두에서 통계적으로 유의미한 차이가 발생하지 않는 것으로 나타났다

4) 학교급간에 따른 역할스트레스, 스트레스대처 및 직무탈진 차이 분석 결과

먼저, 학교급간에 따른 역할스트레스의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 16>과 같다.

표 16. 학교급간에 따른 역할스트레스 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	학교급간		F	p
		초등학교(n=115)	중학교(n=82)		
역할 스트레스	역할갈등	2.31±.83	2.11±.69	3.361	.068
	역할보호성	2.62±.85	2.50±.75	1.032	.311
	역할과부하	2.14±.76	2.21±.91	.278	.598

<표 16>에서 보는 바와 같이 학교급간에 따른 역할스트레스의 차이를 분석한 결과, 역할갈등(F=3.361, p=.068)에서 90% 설명범위 내에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으나 역할보호성과 역할과부하에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

위의 표에서 유의한 차이가 나타난 요인에 대하여 구체적으로 설명하면, 초등학교 스포츠강사(2.31±.83)가 중학교 스포츠강사(2.11±.69)보다 역할스트레스가 더 높은 것으로 나타났다.

다음 <표 17>는 학교급간에 따른 스트레스대처방식 차이를 분석한 결과이다.

표 17. 학교급간에 따른 스트레스대처 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	학교급간		F	p
		초등학교(n=115)	중학교(n=82)		
스트레스 대처	적극적 대처	3.80±.40	3.76±.43	.492	.484
	소극적 대처	3.00±.38	2.90±.35	2.947	.088

<표 17>에서 보는 바와 같이 학교급간에 따른 스트레스대처방식의 차이를 분석한 결과, 초등학교 스포츠강사 집단과 중학교 스포츠강사 집단은 스트레스대처방식의 하위요인 모두에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

다음 <표 18>는 학교급간에 따른 직무탈진의 차이를 분석한 결과이다.

표 18. 학교급간에 따른 직무탈진 차이 분석 결과

종속변인	하위요인	학교급간		F	p
		초등학교(n=115)	중학교(n=82)		
직무탈진	정서적 소진	2.41±.87	2.26±.89	1.371	.243
	성취감결여	2.15±.61	2.38±.54	7.475	.007
	비인격화	1.97±.67	1.87±.53	1.488	.224

<표 18>에서 보는 바와 같이 학교급간에 따른 직무탈진의 차이를 분석한 결과, 성취감 결여(F=7.475, p=.007)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났지만, 정서적소진과 비인격화에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

위의 표에서 유의한 차이가 나타난 요인에 대하여 구체적으로 설명하면, 성취감 결여는 중학교 스포츠강사(2.38±.54)가 초등학교 스포츠강사(2.15±.61)보다 더 높은 직무탈진을 경험하는 것으로 나타났다.

2. 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 기술통계량 및 상관분석

1) 전체 변인의 기술통계량과 분포특성

전체 측정변수들의 전반적인 특성을 알아보기 위해 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 및 상관관계를 산출한 결과이다.

표 19. 전체 변인의 기술통계량

변수	M	SD	왜도	첨도
역할갈등	2.23	.77	.581	-.018
역할보호성	2.57	.81	.465	.028
역할과부하	2.17	.83	.955	1.179
적극적 대처	3.78	.41	.227	.174
소극적 대처	2.95	.37	.273	.039
정서적 소진	2.35	.88	.637	.449
성취감결여	2.25	.59	.124	.093
비인격화	1.93	.61	1.055	3.428

<표 19>에서 제시한 바와 같이 정규성을 점검하기 위하여 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도를 살펴본 결과, 평균값은 1.93~3.78점의 범위에 있었으며, 표준편차는 .41~.88 사이에 분포하는 것으로 나타났다. 전체 측정변인의 왜도와 첨도의 절대 값이 각각 2와 7을 넘지 않을 때, 정상분포 가정을 충족시킨다는 제언(Finch & West, 1997)에 따라 왜도와 첨도를 계산한 결과 모든 변수들이 이를 충족하여 정상분포가정을 하는 것으로 결론을 내렸다.

<표 20>은 스포츠강사의 역할스트레스와 스트레스대처방식 및 직무탈진의 경로분석에 앞서 상관관계분석을 실시한 결과이다. 역할스트레스의 구인들은 스트레스대처와 직무탈진에 정(+)의 상관을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 역할갈등은 스트레스대처에는 통계적으로 유의한 상관을 보이지 않았으나 직무탈진의 구인들 중 정서적소진과 비인격화에 정(+)의 상관을 보였고, 역할모호성은 적극적 대처와 소극적 대처 모두 정(+)의 상관을 보이는 것으로 나타났다. 직무탈진의 구인들 중 정서적소진과 비인격화에 정(+)의 상관을 보이는 것으로 나타났으며, 역할과부하는 적극적 대처와 정서적 소진, 비인격화에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편, 스트레스대처방식 중 적극적 대처는 성취감결여에만 부(-)의 상관을 보이는 것으로 나타났다. 또한, 소극적 대처는 성취감결여에서 통계적으로 유의한 상관을 보이지 않았으나 정서적소진과 비인격화에 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 종합할 때, 스포츠강사의 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 스트레스대처가 영향을 미치고 있음을 예측할 수 있다.

표 20. 전체 변인 간 상관관계(N=197)

	a	b	c	d	e	f	g	h
역할갈등(a)	1							
역할모호성(b)	.436**	1						
역할과부하(c)	.289**	.673**	1					
적극적 대처(d)	-.070	.164*	.222**	1				
소극적 대처(e)	.125	.254**	.070	.194**	1			
정서적 소진(f)	.330**	.563**	.754**	.135	.233**	1		
성취감결여(g)	.138	-.136	.001	-.510**	-.092	-.019	1	
비인격화(h)	.366**	.331**	.314**	-.100	.238**	.414**	.159*	1
M	2.23	2.57	2.17	3.78	2.95	2.35	2.25	1.93
SD	.77	.81	.83	.41	.37	.88	.59	.61

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

<표 21>은 스포츠강사의 역할스트레스, 스트레스대처 및 직무탈진의 잠재변인간의 상관계수를 산출한 결과이다. <표 21>에서 제시한 바와 같이 역할스트레스는 스트레스대처방식의 모든 하위요인과 직무탈진에 정(+의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 적극적 대처방식과 소극적 대처 방식은 직무탈진에 유의한 부(-)의 상관이 있는 것으로 나타났다.

표 21. 잠재변인의 상관관계 분석 결과(N=197)

잠재변인	a	b	c	d
역할스트레스(a)	1			
적극적 대처(b)	.146*	1		
소극적 대처(c)	.186**	.193**	1	
직무탈진(d)	.553**	-.234**	-.177*	1

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

3. 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 스트레스대처의 매개효과

1) 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 스트레스대처의 다중매개효과

본 연구의 가설적 모형은 자유도가 0인 적정식별모델(just-identified model)에 가까운 모형이기 때문에 χ^2 는 0에 가까운 값을 나타내었다. 모형의 적합도를 살펴보면, 1에 가까울수록 좋은 적합도를 나타내는 NFI, CFI는 1을 나타내었으며, 0에 가까울수록 좋은 적합도로 판단되는 RMR 역시 .00(90% 신뢰구간 .00-.05)으로 나타나 본 연구에서의 가설적 모형이 타당하고 적합한 모형임을 알 수 있다. 이에 본 연구에서 설정한 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진간의 인과관계가 유의미한지를 평가하기 위해 C.R(critical ration)를 구해 <표 22>에 제시하였다. 경로 간 표준화된 인과계수 및 비표준화 계수, 표준오차, C.R값을 살펴본 결과, 역할스트레스는 적극적대처간의 비표준화 경로계수는 .092(S.E=.044, C.R=2.073, p=.038, β =.146)로 유의하게 나타났고, 역할스트레스와 소극적대처간의 비표준화 경로계수 역시 .104(S.E=.039, C.R=2.654, p=.008, β =.186)로 유의하게 나타났다. 또한 적극적 대처와 직무탈진 경로의 비표준화 경로계수는 -.383(S.E=.062, C.R=-6.208, p=.001, β =-.345)로 유의하게 나타났으며, 소극적 대처와 직무탈진 경로간의 비표준화 경로계수도 .169(S.E=.070, C.R=2.432, p=.015, β =.136)로

유의하게 나타났다. 마지막으로 역할스트레스와 직무탈진간의 비표준화 경로계수가 .403(S.E=.039, C.R=10.411, p=.001, β =.578)로 모든 경로가 유의한 것으로 나타났다. 따라서 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 스트레스대처는 모든 경로에서 유의하게 나타나 다중매개효과는 없는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 경로분석의 모형은 <그림 3>과 같다.

표 22. 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 경로계수 추정치

경로	비표준화 계수	표준오차 (S.E)	C.R	p	표준화계수
역할스트레스→ 적극적 대처	.092	.044	2.073	.038	.146
역할스트레스→ 소극적 대처	.104	.039	2.654	.008	.186
적극적 대처→ 직무탈진	-.383	.062	-6.208	.001	-.345
소극적 대처→ 직무탈진	.169	.070	2.432	.015	.136
역할스트레스→ 직무탈진	.403	.039	10.411	.001	.578

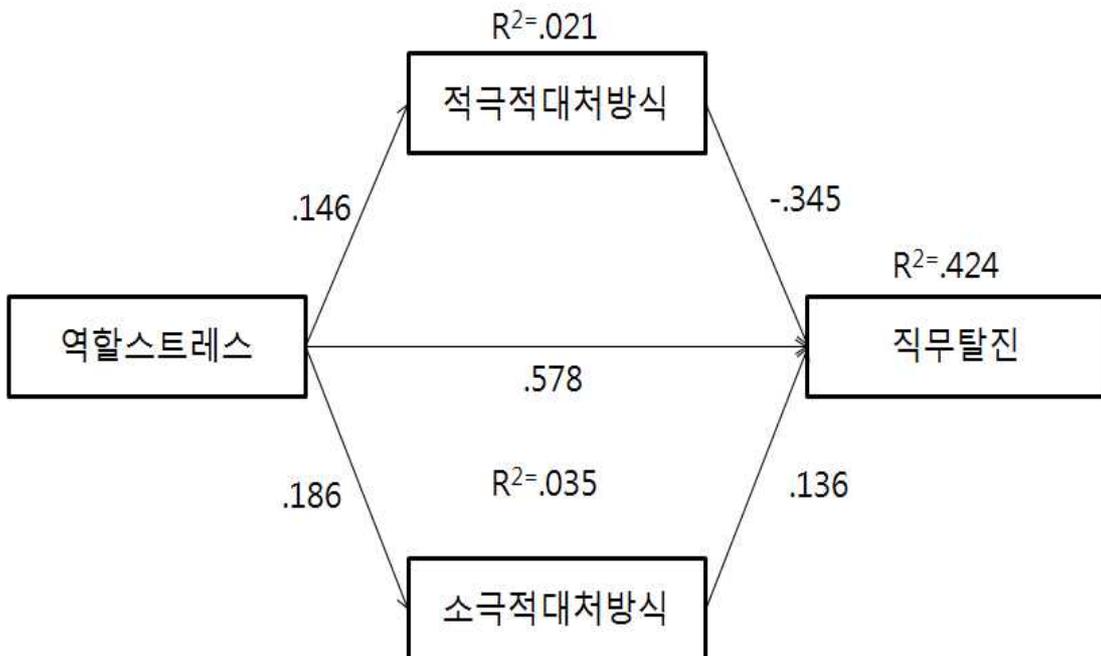


그림 3. 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 경로분석 모형

2) 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 적극적대처의 단순매개효과

본 연구에서 설정한 역할스트레스와 직무탈진 관계에서 적극적대처의 단순매개효과를 검증하기 위해 역할스트레스와 적극적 대처, 직무탈진의 경로를 C.R(critical ration)값을 산출하여 <표 23>에 제시하였다. 경로 간 표준화된 인과계수 및 비표준화 계수, 표준오차, C.R값을 살펴본 결과 역할스트레스와 적극적대처간의 비표준화 경로계수는 .092(S.E=.044, C.R=2.073, p=.038, β =.146)로 유의미한 정(+의 직접 영향을 미치는 것으로 나타났고, 적극적 대처와 직무탈진간의 비표준화 경로계수는 -.358(S.E=.062, C.R=-5.793, p=.001, β -.322)로 유의미한 부(-)의 직접영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 역할스트레스와 직무탈진간의 비표준화 경로계수는 .419(S.E=.039, C.R=10.719, p=.001, β -.600)로 유의미한 정(+의 직접영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 역할스트레스와 적극적 대처 및 직무탈진의 경로분석의 모형은 <그림 4>와 같다.

표 23. 역할스트레스와 적극적 대처 및 직무탈진의 경로계수 추정치

경로	비표준화 계수	표준오차 (S.E)	C.R	p	표준화계수
역할스트레스→ 적극적 대처	.092	.044	2.073	.038	.146
적극적 대처→ 직무탈진	-.358	.062	-5.793	.001	-.322
역할스트레스→ 직무탈진	.419	.039	10.791	.001	.600

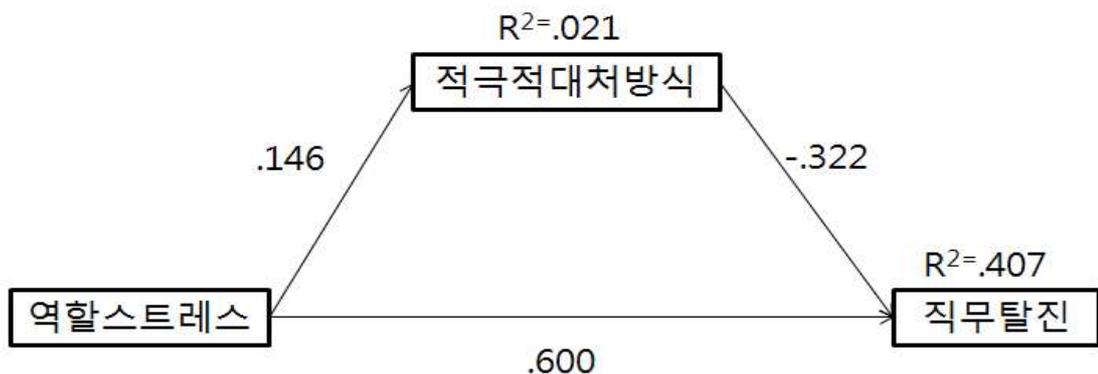


그림 4 역할스트레스와 적극적 대처 및 직무탈진의 경로모형

다음 <표 24>는 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 적극적대처의 매개효과를 살펴 보기 위하여 Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 부트스트래핑분석(bootstrapping analysis)을 실시한 결과이다. 역할스트레스가 적극적 대처를 거쳐 직무탈진으로 가는 경로의 간접효과는 $-.034(p=.026)$ 로 95% 신뢰구간에서 BC($-.096\sim-.011$)가 0을 포함하지 않아 적극적 대처는 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 통계적으로 유의미한 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 역할스트레스가 직무탈진에 미치는 영향에서 적극적 대처를 통해 직무탈진을 완화시킬 수 있음을 알 수 있다.

표 24. 적극적 대처방식의 간접효과(각 경로계수와 95% 신뢰구간)

경로	간접효과	p	신뢰구간	
			Lower	Upper
역할스트레스→ 적극적 대처 → 직무탈진	-.032	.026	-.096	-.011

3) 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 소극적대처의 단순매개효과

다음은 본 연구에서 설정한 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 소극적대처의 단순매개효과를 검증하기 위해 역할스트레스와 소극적 대처 및 직무탈진의 경로를 C.R(critical ration) 값을 산출하여 <표 25>에 제시하였다. 경로 간 표준화된 인과계수 및 비표준화 계수, 표준오차, C.R값을 살펴본 결과 역할스트레스와 소극적대처간의 비표준화 경로계수는 $.104(S.E=.039, C.R=2.654, p=.008, \beta=.186)$ 로 유의미한 정(+)의 직접 영향을 미치는 것으로 나타났으나 소극적 대처와 직무탈진간의 비표준화 경로계수는 $.096(S.E=.075, C.R=1.275, p=.202, \beta=.077)$ 로 나타나 직접영향이 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 한편, 역할스트레스와 직무탈진간의 비표준화 경로계수는 $.376(S.E=.042, C.R=8.925, p=.001, \beta=.538)$ 로 유의미한 정(+)의 직접영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 역할스트레스와 소극적 대처 및 직무탈진의 경로분석의 모형은 <그림 5>와 같다.

표 25. 역할스트레스와 소극적 대처 및 직무탈진의 경로계수 추정치

경로	비표준화 계수	표준오차 (S.E)	C.R	p	표준화계수
역할스트레스→ 소극적 대처	.104	.039	2.654	.008	.186
소극적 대처→ 직무탈진	.096	.075	1.275	.202	.077
역할스트레스→ 직무탈진	.376	.042	8.925	.001	.538

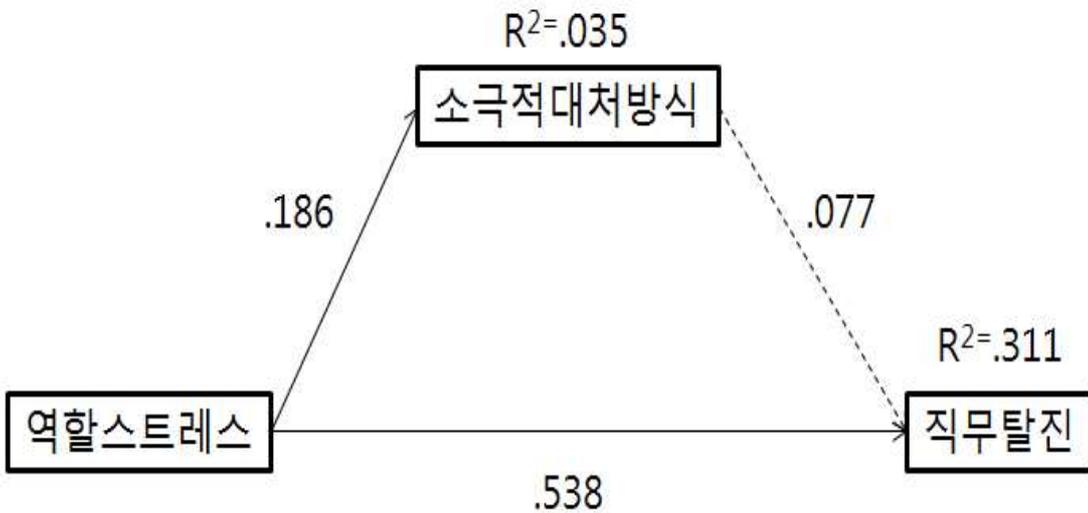


그림 5 역할스트레스와 소극적 대처 및 직무탈진의 경로분석 모형

다음 <표 26>은 역할스트레스와 직무탈진간의 관계에서 소극적대처의 매개효과를 살펴보기 위하여 Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 부트스트래핑분석(bootstrapping analysis)을 실시한 결과이다. 역할스트레스가 소극적 대처를 거쳐 직무탈진으로 가는 경로의 간접효과는 .014($p=.130$)로 95% 신뢰구간에서 BC(-.001~.041)가 0을 포함하고 있어 소극적 대처는 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 단순매개효과를 통한 간접효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

표 26. 소극적 대처방식의 간접효과(각 경로계수와 95% 신뢰구간)

경로	간접효과	p	신뢰구간	
			Lower	Upper
역할스트레스→ 소극적 대처 → 직무탈진	.014	.130	-.001	.041

V. 논의

본 연구의 목적은 스포츠강사를 대상으로 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 관계를 규명하고자 하였다. 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

1. 인구통계학적 특성에 따른 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 차이

인구통계학적 특성에 따른 역할스트레스와 스트레스대처, 직무탈진의 차이를 살펴본 결과는 다음과 같다. 첫째, 역할스트레스는 학교급간에서는 차이가 있는 것으로 나타났으나 성별과 연령에서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 구체적으로, 박수진(2011)의 ‘한 초등학교 스포츠강사의 내러티브 탐구’를 보면, 고등교육기관 졸업자를 대상으로 한 취업통계에서 비정규직 취업자가 증가한다고 설명하면서, 많은 스포츠강사가 선택하는 길은 현실 상황에 순응할 수밖에 없는 체육대학 졸업생들의 삶이라고 표현하고 있다. 즉, 스포츠강사에 지원하는 이유는 생계유지와 취업, 자아실현 등이 주된 목적으로 다양하게 시작되는데, 경력이 쌓임으로써 처음 시작했을 때는 지각하지 못하였던 역할과 관련한 스트레스, 비정규직 근로자로서의 신분, 생활안정과 관련된 스포츠강사의 급여 인상 등에 불만을 갖게 됨으로 역할스트레스가 발생하는 것으로 해석되었다. 또한, 학교급간에 따른 스포츠강사의 역할스트레스는 초등학교 스포츠강사가 더 많은 역할스트레스를 받는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 초등학교 스포츠강사와 중학교 스포츠강사의 근무조건에 대한 차이에서 발생하는 것으로 사료된다. 먼저, 초등학교 스포츠강사의 근무지침을 살펴보면, 초등학교 스포츠강사의 경우 수업 보조 기준시수를 주당 21시수로 설정하고, 근무시간은 근로기준법에 의거 1일 근로시간을 준수하고 있다. 또한 그들의 근무활동 범위는 체육수업을 보조(담임교사 책임 하에 체육수업 협력지도)하고, 학생의 안전관리와 체육교구 및 시설관리, 학생건강체력평가제(PAPS) 업무 지원, 체육대회 등 체육관련 행사지원, 정규수업 외 학교스포츠클럽 지도, 직무수행과 관련하여 학교장의 복무감독을 받을 뿐만 아니라 기타 학교체육 관련 업무까지 그 범위가 매우 광범위하다. 반면, 중학교 스포츠강사의 경우 일반적으로 자신이 담당하고 있는 수업에 맞추어 출·퇴근을 하고 있으며, 정규과목과 별도로 ‘스포츠’라는 과목을 개설하여 강사가 수업의 주체가 되어 진행하고 있다. 이러한 초등학교와 중

학교의 근무 여건의 차이는 학교급간에서 역할스트레스의 차이가 발생하고 있음으로 예측된다.

둘째, 스트레스대처방식은 연령에서 통계적으로 유의한 결과가 나타났으나 성별, 학교급간에서 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 구체적으로 연령이 증가할수록 스트레스대처방식의 하위요인인 적극적 대처방식과 소극적 대처방식을 모두 사용하는 것으로 나타났는데, 그 중 적극적 대처방식을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연령이 증가할수록 스트레스에 대해 적극적인 대처방식을 사용한다는 손덕순(2012)의 연구결과를 지지해주었다. 특히, 소극적 대처에서도 높은 결과를 보인 것은 연륜에 의한 선행경험들로 인해 적극적 대처를 사용함에도 불구하고 문제를 회피하거나 없애지기를 바라는 바람을 갖고 있기 때문으로 해석된다.

셋째, 직무탈진은 성별과 학교급간에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으나 연령에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 먼저, 여성 스포츠강사가 남성 스포츠강사보다 더 많은 직무탈진을 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 이동수 등(1999)의 연구와 강학구(1996)의 연구에서 남성의 경우 사회적 기대, 심리적 기대저하, 높은 지위에 대한 열망 등으로 남성 집단이 여성 집단에 비해 탈진이 높은 것으로 보고한 연구와는 상반되는 것으로 나타났다. 그러나 한정민(2006)의 연구에서는 신체·정신적 탈진 영역에서 남자 강사보다 여자 강사의 탈진정도가 높게 나타난 결과를 부분적으로 지지하였다. 학교급간에서 중학교 스포츠강사가 초등학교 스포츠강사보다 성취감결여를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 김대원(2013)의 연구인 ‘중학교 스포츠강사의 역할기대에 대한 연구’에서 초등학교 스포츠강사의 경우 10개월 간 학교에 상주하며 체육수업을 진행하고 있지만 중학교 스포츠강사의 경우 학교에 상주하지 않고, 담당시간에만 수업을 하기 때문에 학생들을 수업시간에만 마주하게 된다고 하였다. 그렇기 때문에 학생들의 학생지도는 물론, 학생들을 통제하는데도 문제가 생기기 마련이다. 이를 종합할 때, 학생들과 마주하는 시간이 적음으로 발생하는 문제들로 인해 학생들과 의견충돌이 발생할 수 있고, 그러한 것들이 중학교 스포츠강사의 성취감결여를 시킬 수 있을 것으로 사료된다.

2. 역할스트레스가 스트레스대처에 미치는 영향

두 번째 연구문제와 관련하여 스포츠강사의 역할스트레스가 스트레스대처에 미치는 영향을

살펴본 결과, 역할스트레스의 총점은 스트레스대처에 정적인 관련성을 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 스트레스를 높게 지각할수록 스트레스대처를 더 많이 활용하는 것으로 나타난 여러 선행연구들(조건상, 2008; 이은희, 이주희, 2001; 정은주, 2004)을 지지해주었다. 또한, 김익환(2009)의 운동부 지도자를 대상으로 한 역할스트레스, 스트레스대처, 직무탈진의 관계를 규명한 연구에서도 운동부 지도교사의 경우에도 역할스트레스와 스트레스방식의 관계에서 보통 수준의 정적인 관계가 있다고 보고하면서 본 연구를 뒷받침 해주었다. 특히, 조건상(2008)은 교사의 경우 다양한 개인적, 조직적 요인의 영향을 받으며, 이를 해결하기 위해 노력하고 적응하는 과정 속에서 교사의 전략적 행위가 발생한다고 하였다. 그리고 교사는 교직원화 속에서 갈등을 해결하기 위하여 순응전략, 회피전략, 타협전략, 경쟁전략 유형을 사용한다고 하면서 교직원화속의 갈등을 해결하기 위하여 다양한 갈등관리기법을 사용하는 것으로 보고하였다. 이는 스트레스대처는 갈등과 같은 스트레스 상황에서 방어기제 역할을 하는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 본 연구의 결과에서 스트레스대처방식 중에서 적극적 대처방식보다 소극적 대처방식을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조만태, 신영균(1999)의 코치를 대상으로 한 직무스트레스와 대처방식 및 직무태도와의 관계를 규명한 연구에서도 동일하게 나타나 본 연구를 지지해주었다. 하지만 대처방식과 직무태도의 관계에서 직무만족을 높이기 위해서는 문제해결 중심의 적극적 대처방식이 필요하고, 정서적 회피방법과 같은 소극적 대처방식은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고하면서 적극적 대처방식의 활용에 대한 중요성을 언급하였다. 이러한 결과는 학교 현장에서 스포츠강사가 ‘체육교과’ 혹은 ‘스포츠 수업’이 주변교과라는 인식으로 인한 불합리적인 영향을 받게 되고, 이를 개선하기 위해 노력하지만 실제로 이를 변화하기에는 어려운 실정이기 때문에 그러한 상황에 대해 회피하기 위한 방법으로 직접적 행동을 하거나 혹은 무관심한 행동을 통해 이를 표출하는 행동을 보인다고 할 수 있다. 또한, 적극적 대처의 문제 중심적 해결방식은 부정적인 생활사건의 영향을 중재하며, 우울증감소와 영향(Billings & Moos, 1981; Pearlin & Schooler, 1978)이 있기 때문에 스포츠강사들의 적극적 대처방식의 훈련프로그램에 대한 필요성을 언급할 수 있을 것이다.

3. 역할스트레스가 직무탈진에 미치는 영향

세 번째 연구문제와 관련하여 스포츠강사의 역할스트레스가 직무탈진에 미치는 영향을 살펴

본 결과, 역할스트레스를 많이 지각하는 스포츠강사가 직무탈진을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 본 연구결과는 역할스트레스의 하위요인인 역할갈등, 역할 모호성, 역할과부하가 직무탈진의 하위요인인 정서적 소진, 성취감 결여, 비인격화와 정적인 상관을 갖고 있다고 보고한 여러 선행연구들(김우진, 1999; 김익환, 조건상, 2010; 문행자, 2011; 최은규, 2003)을 지지해주었다. 또한, 김영은, 박형인(2014)의 역할스트레스원과 직무탈진 간의 관계에 대한 메타분석 연구에서도 역할스트레스원은 직무탈진에 정적인 상관이 있는 것으로 보고하면서 본 연구를 지지하였다.

초등학교 스포츠강사의 경우 ‘보조강사’라는 역할 속에서 자신이 수업 내에 어떠한 위치에서 어디까지를 보조해야 할 것인가에 대한 갈등을 경험한다. 이러한 역할갈등과 역할모호성은 직무탈진에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 역할갈등이 직무에 대한 불안과 긴장, 피로를 유발하여 결국 직무만족과, 조직효율성에 부적인 관계를 가진다는 연구결과(House & Rizzo, 1972), 그리고 역할갈등이 정서적 소진과 성취감결여, 비인격화에 영향을 미친다는 연구결과(김우진, 1999; 김익환, 2009)와 일맥상통한다고 볼 수 있다. 또한, 김우진(1999)의 연구결과에서 역할모호성을 경험하는 조직구성원은 조직이 요구하는 최적의 성과수준을 이해하지 못할 뿐만 아니라 그 판단 기준을 설정할 수 없기 때문에 내적보상을 받을 수 없어 그러한 결과는 직무탈진을 경험하게 만드는 것으로 보고하였다. 직무탈진은 스트레스에 대처하는 마지막 과정으로써 결국 정서적 고갈이라는 결과를 낳게 된다(Maslach & Leiter, 1997). 손찬양(2009)은 교직경험이 많을수록 정서적 고갈이 커지고, 개인적 성취감 결여는 경력이 작을수록 높다는 연구결과를 보고하면서 경력이 짧은 집단에는 성취감을, 경력이 많은 집단에는 정서적 재충전을 할 수 있는 교사의 교육프로그램 구성에 대해 제언하였다. 이상 종합하여 볼 때, 학교 현장에서 스포츠강사가 경험하는 역할스트레스가 무엇인지 파악하고, 그것을 감소시킬 수 있는 방안을 개인적, 사회적 차원으로 분류하여 그들에게 지원한다면, 스포츠강사제도를 더욱 효과적으로 운영할 수 있을 것으로 사료된다.

4. 스트레스대처가 직무탈진에 미치는 영향

네 번째 연구문제와 관련하여 스트레스대처방식이 직무탈진에 미치는 영향을 살펴본 결과, 스트레스대처방식을 잘 사용할수록 직무탈진에 효율적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Lazarus와 Folkman(1984)은 인간이 스트레스를 해결하는 능력에 따라 개인의 신체적, 심리적,

사회적 구인에 안정적인 영향을 미치는데, 이러한 스트레스 결과에 차이를 주는 것은 스트레스 자체보다 스트레스대처행동임을 강조하였고, 동일한 스트레스 상황에 놓여도 스트레스를 대처하는 방식에 따라 탈진으로서의 차이가 있다고 보고한 김정희(1987)의 연구를 부분적으로 지지하고 있으며, 손찬양(2009)의 연구에서도 개인이 스트레스 상황에 직면했을 때 스트레스대처방식을 제대로 활용하지 못하면 탈진에 이를 가능성이 높다고 보고하여 본 연구를 지지해주었다.

한편, 본 연구결과에서는 적극적 대처가 직무탈진에 부적인 영향을 보이지만, 소극적 대처는 직무탈진에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 본 연구는 기존의 적극적 대처수준이 높으면 직무탈진 수준이 감소하고, 소극적 대처 수준이 높으면 직무탈진이 증가한다는 선행연구들(정은주, 2004; 신정택, 박윤식, 2005; 김병현, 신정택, 2006; 송원익, 2008)과 부분적인 차이는 있다. 하지만, 적극적 대처를 유용하게 활용하였을 때, 직무탈진을 감소시킬 수 있는 것으로 해석할 수 있기 때문에 본 연구결과와 유사한 맥락으로 해석할 수 있을 것이다.

또한, 김병현, 신정택(2006)의 체육교사를 대상으로 스트레스대처방식과 직무탈진과의 관계에 대한 연구에서 적극적 대처가 직무탈진에 부적 상관관계를 보이지만, 실제 체육교사들의 경우 적극적 대처 수준이 소극적 대처 수준보다 낮다는 점을 제시하여 체육교사들의 대처훈련 필요성을 제시하였다. 이러한 연구결과는 본 연구에서도 직무탈진에 적극적대처가 부적인 영향을 미치고 있음에도 불구하고, 적극적 대처보다 소극적 대처를 더 많이 사용하고 있어 본 연구를 뒷받침하고 있다. 따라서 이를 종합하여 볼 때, 스포츠강사를 위한 스트레스대처 프로그램의 필요성에 대해 제언할 수 있을 것이다.

5. 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 스트레스대처의 매개효과

다섯 번째 연구문제와 관련하여 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 스트레스대처의 매개효과를 살펴본 결과, 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 스트레스대처가 조절하는 역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구를 구체적으로 살펴보면, 역할스트레스는 스트레스대처의 하위요인인 적극적 대처와 소극적 대처에 정(+)의 상관관계를 보였고, 이 중 적극적 대처는 직무탈진에 부(-)의 간접영향을 미치는 반면, 소극적 대처는 직무탈진에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 즉, 적극적 대처는 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서

부분매개 역할을 하는 것을 알 수 있다. 현재 국내에서 이루어진 세 변인간의 관계를 규명한 연구들(김익환, 조건상, 2010; 윤남진, 2006; 김병현, 신정택, 2006; 강경모, 2006)도 만성적인 역할스트레스로 유발되는 직무탈진의 정도를 스트레스대처방식이 조절해주는 것으로 보고하여 본 연구를 지지하고 있다. 특히, 정은주(2004)의 직장인을 대상으로 한 연구에서 직무스트레스로 발생한 직무탈진을 문제 중심적 대처와 같은 적극적 대처로 완화시킬 수 있는 조절변수라고 하였다. 이러한 선행연구들과 본 연구의 결과를 통해 직무탈진을 예방하고 역할스트레스를 감소시키도록 도와주는 매개변인으로 적극적 대처 수준을 향상시키는 것은 매우 중요하다. 신정택, 박윤식(2005)의 연구에서 확인하였듯이 대다수의 체육교사들이 직무탈진을 감소시키는 방법으로 적극적 대처가 중요하다는 것을 알고 있음에도 불구하고, 적극적 대처보다 소극적 대처를 더 많이 활용하는 것으로 보고하였고, 이은희(2001)의 연구에서는 적극적 대처는 직장 과 같은 사회적 환경에서 학습될 수 있다고 보고하였다. 따라서본 연구에서는 적극적 대처를 학습할 수 있는 다양한 프로그램과 연구, 현장지원 등이 필요할 것으로 제안한다.

본 연구결과는 스포츠강사의 직무탈진이 수업에 어떠한 영향을 미친다는 것에 대해서는 제안하지 않았다. 하지만 ‘교육의 질은 교사의 질을 능가하지 못한다.’는 말처럼 교육에서 핵심주체인 교사의 중요성을 강조하고 있고, 이러한 맥락에서 스포츠강사의 낮은 직무탈진 수준으로 만드는 것은 결국 수업의 질을 향상시킬 수 있는 잠재력을 갖고 있을 뿐만 아니라 그들의 심리적 웰빙(psychological well-being)에도 기여할 것으로 제안한다. 또한, 스포츠강사는 학교 안에서는 모호한 역할을 가진 강사로서, 사회적으로는 비정규직 계약직이지만 좋은 선생님, 좋은 강사로 좋은 수업을 실현하기 위하여 노력하고 있을 것이다. 이러한 점을 고려한다면, 스포츠강사에게 맞는 적절한 역할을 부여하고, 역할수행에 대한 합리적인 처우개선, 나아가 스포츠강사들이 경험하는 역할스트레스와 직무탈진을 완화시킬 수 있는 스트레스대처 프로그램의 필요성과 체계적인 연구, 현장지원이 필요할 것으로 판단된다.

VI. 결론

본 연구의 목적은 학교 현장에서 계약직으로 보조교사 역할을 수행하는 스포츠강사를 대상으로 역할스트레스와 스트레스대처방식의 관계, 역할스트레스와 직무탈진과의 관계를 알아보고, 스포츠강사들의 역할스트레스와 스트레스대처방식이 직무탈진에 미치는 영향을 검증하고자 하였다.

연구의 대상자는 J도에 소재한 초등학교, 중학교 스포츠강사 197명이었으며, 측정도구는 역할스트레스, 스트레스대처, 직무탈진에 관한 질문지를 활용하여 측정하였다. 수집된 자료를 분석하기 위한 통계방법으로 탐색적 요인분석과 신뢰도분석, 기술통계분석, 일원변량분석, 상관관계분석, 경로분석을 실시하였다. 또한 매개효과를 검증하기 위해 부트스트랩 분석을 실시한 후 매개효과의 유의성을 검증하였다. 이와 같은 연구방법과 자료 분석을 통한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 인구통계학적 변인에 따른 역할스트레스와 스트레스대처, 직무탈진의 차이 중 역할스트레스는 학교급간과 경력에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고, 스트레스대처는 연령에서만 통계적으로 유의미한 차이가 발생하였다. 또한 직무탈진에서는 성별과 학교급간에서 통계적으로 유의미한 차이가 발생하였다.

둘째, 역할스트레스는 스트레스대처에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 역할스트레스는 직무탈진에 유의한 정(+)의 직접영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 스트레스대처는 직무탈진에 부분적으로 부(-)의 직접영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 스트레스대처방식 중 적극적 대처는 직무탈진에 부(-)의 직접영향을 미치는 것으로 나타났으나 소극적 대처는 직무탈진에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다섯째, 역할스트레스와 직무탈진의 관계에서 스트레스대처방식 중 적극적 대처에서만 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

참고문헌

- 강경모(2006). 직업무용수의 역할스트레스와 직무탈진 관계에서 대처방식의 중재효과 분석. **한국체육학회지 인문·사회과학편**, 45(2), 425-435.
- 강미자(2012). **보육교사의 역할스트레스가 정서적 고갈에 미치는 영향**. 미간행 박사학위 논문, 호남대학교 대학원.
- 강학구(1996). **특수학교 교사와 일반학교 교사의 직무 스트레스 특징과 요인간의 관계성 분석**. 미간행 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 고문수(2010). 초등학교 스포츠강사의 역할과 지원방향. 스포츠등지, www.sportnest.kr/1255
- 교육과학기술부, 문화체육관광부(2010). 2010스포츠강사 지원 계획. **교육과학기술부, 문화체육관광부**.
- 권순일(1997). 역할관련 요인들이 직무스트레스 유발에 있어서 제 매개요인들의 조절효과에 대한 실증적 연구. **부산여자대학교 논문집**, 44.
- 김경아(2007). **실업탁구 선수의 스트레스대처와 직무탈진과의 관계**. 미간행 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 김대기(2010). **스트레스대처가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 중앙대학교 대학원.
- 김대원(2013). **중학교 스포츠 강사의 역할기대에 대한 연구**. 미간행 석사학위논문, 용인대학교 교육대학원.
- 김명수, 최홍섭(2009). 초등체육교육 내실화를 위한 스포츠 강사제 운영의 방향. **한국초등체육학회지**, 15(3), 147-156.
- 김미숙, 정구철(2012). 초등학교 스포츠강사 배치사업 현황과 문제점을 통해본 정책적 함의. **한국초등체육학회지**, 17(4), 157-165.
- 김민호(1991). **교사스트레스와 탈진**. 미간행 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 김민정(2012). **역할스트레스가 직무태도에 미치는 영향: 성별의 조절효과를 중심으로**. 미간행 석사학위논문, 상지대학교 대학원.
- 김병현, 신정택(2006). 체육교사의 스트레스대처방식 분석 및 직무탈진과의 관계. **체육과학연구원**,

- 체육과학연구, 17(4), 93-101.
- 김선운(2010). 테니스 선수의 특성에 따른 스트레스 요인과 대처방식. 미간행 석사학위논문, 영남대학교 교육대학원.
- 김성민(2008). 호텔종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 김우진(1999). 감정적 부조화가 직무만족과 정신적 고갈에 미치는 영향. 미간행 석사학위 논문, 서강대학교 대학원.
- 김영은, 박형인(2014). 역할스트레스원과 직무탈진 간 관계에 대한 메타분석 연구. 전남대학교 사회과학연구소, 현대사회과학연구, 18, 63-71.
- 김익환(2009). 운동부 지도교사의 역할 스트레스와 직무탈진 및 스트레스대처 방식의 관계. 미간행 석사학위논문, 한국체육대학교 교육대학원.
- 김익환, 조건상(2010). 운동부 지도교사의 역할스트레스와 직무탈진 및 스트레스대처방식의 관계. 한국체육교육학회지, 15(1), 371-384.
- 김정은(2011). 초등학교 교사의 직무스트레스와 소진의 관계에서 정서지능의 매개 효과, 미간행 석사학위논문, 경인교육대학교 교육대학원.
- 김정희(1987). 지각된 스트레스, 인지 세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용: 대학신입생의 스트레스 경험을 중심으로. 미간행 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 김태웅(2000). 역할 및 대인관계 스트레스가 조직 구성원 태도에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 서강대학교 대학원.
- 김현자, 손천택(2010). 초등학교 스포츠강사가 학교적응과정에서 겪는 어려움. 한국초등체육학회지, 15(3), 151-164.
- 도윤경(1999). 사회적 지원을 고려한 직무스트레스와 직무태도와의 관계: 비서직 종사자를 대상으로. 인적자원개발연구, 1(1), 301.
- 문행자(2011). 여성 생활무용지도자의 역할스트레스가 직무탈진과 직업의식에 미치는 영향. 대한무용학회, 무용학회논문집, 66, 57-70.
- 문화체육관광부(2013). 2013 중학교 스포츠강사 지원계획.
- 박문수, 박재정(2010). 초등학교 스포츠강사 사업 검토와 운영방향. 한국스포츠교육학회지, 17(2), 61-81.
- 박석출(2002). 초·중등학교 교사들의 직무스트레스와 대처방식. 미간행 석사학위논문, 창원대학교

대학원.

- 박수진(2005). **은행원의 역할갈등과 역할보호성이 직무성과에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 동의대학교 대학원.
- 박수진(2011). **한 초등학교 스포츠강사의 삶에 대한 내러티브 탐구**. 미간행 석사학위논문, 인천대학교 교육대학원.
- 박영재(2003). **교사 직무스트레스 수준과 대처방안**. 미간행 석사학위논문, 전북대학교 교육대학원.
- 박주한(2012). 스포츠강사제도의 정책 윤리적 의미. **한국체육철학회지**, 20(1), 55-69.
- 박해용(2012). 축구 경기감독관의 직무스트레스와 대처방식. **체육과학연구원, 체육과학연구**, 23(2) 297-305.
- 서은철(2009). **특수체육지도자의 직무스트레스와 탈진 및 이직의도의 인과관계**. 미간행 석사학위논문, 한국체육대학교 대학원.
- 송병식, 김성환(2002). 직무스트레스에 관한 실증적 연구. **제주대학교 관광과 경영경제 연구소, 산경논집**(17), 147-173.
- 손덕순(2012). 사회복지전공 학생의 자기효능감과 스트레스대처방식에 관한 연구. **한국사회복지교육**, 18, 88-108.
- 손준구(2012). 초등학교 수석교사 이야기: 초등업무 경험과 의미. **한국초등체육학회지**, 18(1), 1-14.
- 손찬양(2009). **보육교사의 소진에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 미간행 석사학위논문, 광주대학교 사회복지대학원.
- 송원익(2008). 생활체육 지도자의 스트레스대처방식과 직무탈진과의 관계. **한국체육학회지**, 47(1), 263-269.
- 신정택, 박윤식(2005). 체육교사의 역할스트레스와 직무탈진과의 관계: 대처방식의 중재효과 분석. **한국체육학회지**, 44(3), 237-247.
- 안명식(2013). **라인댄스의 스트레스대처 효과 검증**. **한국웰니스학회지**, 8(3), 135-148.
- 오영애(1985). **장애영역별 특수학교 교사의 스트레스 비교연구**. 미간행 석사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 오원선(2012). **초등학교 스포츠 강사의 갈등요인과 바람직한 역할분석**. 미간행 석사학위논문, 순천대학교 교육대학원.
- 윤남진(2006). 펜싱선수의 역할스트레스와 직무탈진 관계에서 대처방식의 중재 효과 분석. **한국스포츠리서치**, 17(4), 93-101.

- 은종원(2013). 비정규직 특수체육 지도자들의 직무 스트레스, 조직몰입, 직무만족에 대한 구조 모형 분석. **한국특수체육학회지**, 21(2), 115-128.
- 이강운(2009). 축구 지도자들의 직무스트레스가 탈진과 이직에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 전남대학교 교육대학원.
- 이동수, 김지혜, 한우상, 우종민, 강동우, 고영건, 연병길, 김이영(1999). 직무스트레스 평가를 위한 측정도구 개발 및 표준화 연구(II). **신경정신의학**, 38(6), 1335-1350.
- 이랑(2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원모델에서 정서적 노동전략의 역할. 미간행 석사학위논문, 아주대학교 대학원.
- 이성희(2003). 운동부 지도교사의 직무스트레스, 사회적 지지 및 대처행동의 관계. 미간행 석사학위논문, 건양대학교 교육대학원.
- 이은희, 이주희(2001). 교사의 직무스트레스와 심리적 적응과의 관계: 문제 중심적 대처 방식, 정서 중심적 대처방식의 조절효과. **한국심리학회지, 한국심리학회지: 건강**, 6(1), 145-175.
- 이인선(2012). 통합 초등학교 교사의 직무스트레스 및 대처방식. 미간행 석사학위 논문, 용인대학교 대학원.
- 이인숙, 최상배, 김유(2005). 특수학교 및 특수교육 보조원 실태 인식 및 지원 만족도 조사, **초등특수교육연구**, 7(1), 151-168.
- 이정구(2012). 역할스트레스와 조직성과 및 자기효능감과 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구. 미간행 석사학위 논문, 원광대학교 산업·경영대학원.
- 이정옥(2006). 역할스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향- 대학직원을 중심으로. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 대학원.
- 이종형(2012). 초등학교 스포츠강사제 운영에 대한 개선방안. **한국체육정책학회지**, 10(4), 117-129.
- 이창희(2000). 체육교사의 직무스트레스 유형과 직무탈진과의 관계. 미간행 석사학위논문, 인천대학교 교육대학원.
- 이충섭(2007). 중등학교 교사들의 직무스트레스와 대처방식. **한국체육교육학회지**, 12(2), 129-147.
- 이현숙(2013). 역할스트레스를 지각한 작업자의 자기육구 및 자기신념 분석. 미간행 석사학위논문, 경기대학교 행정대학원.
- 임종철(1991). 교원의 스트레스와 소진경험. **교육월보**, 113, 40-44.
- 장은주(2006). 도내 원어민 영어보조교사의 활용 실태 조사. 미간행 석사학위논문, 제주교육대학교 교육대학원.

- 장윤희(2011). 직무스트레스와 스트레스대처방식이 심리적 탈진에 미치는 영향: 소방공무원을 대상으로. 미간행 석사학위 논문, 광운대학교 상담복지정책 대학원.
- 장정운(2008). 직업무용수의 직무스트레스가 탈진과 직무만족에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 전남대학교 교육대학원.
- 전인진, 박승희(2001). 보조교사의 역할 규명과 순기능 및 역기능에 관한 고찰. *특수교육연구*, 36(3), 233-266.
- 정유미(2004). 해결중심 집단상담 프로그램이 대학생의 사회적 문제해결능력과 스트레스대처능력에 미치는 효과. 미간행 석사학위논문, 한국교원대학교 교육대학원.
- 정은주(2004). 직무스트레스와 직무탈진의 관계에서 정서와 대처방식의 조절효과. 미간행 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 정하철(2003). 운동부 지도교사의 역할스트레스와 직무탈진의 관계. 미간행 석사학위논문, 건양대학교 대학원.
- 조건상(2008). 체육교사 교직활동의 전략적 행위분석. 미간행 박사학위 논문, 한국체육대학교 대학원.
- 조만태, 신영균(1999). 코치의 직무스트레스와 대처방식 및 직무태도와의 관계. 한국체육학회, *한국체육학회지, 인문사회과학*, 38(3), 184-194.
- 최은규(2003). 운동부 지도교사의 역할 스트레스와 직무탈진의 관계: 사회적 지지의 중재효과 분석. *한국스포츠심리학회지*, 14(4), 159-174.
- 한정민(2006). 초등학교 교사의 직무스트레스와 탈진에 관한 연구. 미간행 석사학위논문, 인제대학교 교육대학원.
- 허원무(2013). 매개효과 분석 방법의 최근 트렌드 : 부트스트래핑을 이용한 단순, 다중 이중매개효과 분석 방법. *한국비즈니스리뷰*, 6(3), 43-59.
- 홍지현(2012). 초등학교 스포츠강사의 역할갈등. *인하대학교 스포츠과학논문집*, 24, 107-123.
- Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The Coping Strategy Indicator, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1066-1075.
- Anshel, M. H & Wells, B(2000). Sources of acute stress and coping styles in competitive sport, *anxiety stress and coping*, 13, 1-26.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction.

- Journal of Retailing*, 7(1), 57-75.
- Billing, A. G & Moos R. H., (1981). The Role of Coping Responses and social Resources in Attenuating the Stress of Life Events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 157-189.
- Brog, M. G. (1990). Occupational stress in British educational setting: A review. *Educational Psychology*, 10, 103-126.
- Chan, D. W.(2003). Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 19, 381-395
- Cordes, S. L., & Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 685-701.
- Endler, N. S., & Parker, J. D. A(1994). Assessment of multidimensional coping: task, emotion, and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 6, 50-60.
- Folkman, S. & Moskowitz, J. T. (2000). Stress, Positive Emotion, and Coping, Current Directions in psychological science. *A Journal of the American Psychological Society*, 9(4), 115-118.
- Gibson. J. L, J, Ivancevich. M, & Jm H, (1991), Donnery Jr, Organizations: Behavior, Stricture, Pross, 5th ed, *Business Publication*.
- Haney, C.(2004). Stress-management interventions for female athletes: Relaxation and cognitive restructuring, *International Journal of sport Psychology*, 35, 109-118.
- Harris, D., & Harris, B. L.(1984). *The Athlete's guide to sport psychology*: Mental skill for Physical People. New York : Leisure Press.
- Hinkle, L. E(1973). The Concept of 'Stress' in the Biological and Social Science, *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 5(4), 335-357.
- House, R. J. & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- Ibrahim, H. I.(2014). The relationship between job stress, co-worker support and organization-based self-esteem: A survey across different occupations. *Researchers World*, 5(2), 69-78.
- Ivancevice, J. M. & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work*: A Management perspective.

Glenview: Scott, Foreman.

- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1982). Occupational stress, type A behavior, and physical well being, *Academy of Management Journal*, 25(2), 373-391.
- Jamal, M.(2007). Job stress and job performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175-187.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoeck, J. & Rosenthal, R.,(1964). *Organizational stress: Studies in Conflict and Ambiguity*, John Wiley, New York.
- Kenneth, B.M, David, W. A., William, L. C., & Gary, N. J. (2003). The coping Resources inventory for stress: a measure of perceived resourcefulness. *Journal of Clinical Psychology*, 59(12), 1261-1277.
- Kovess, V., & Jaoul, G. (2004). Le burnout dans la profession enseignante teacher burnout. *Annales Me ´ dico Psychology*, 48, 159-167.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S.(1984). *Stress, Appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R.s., DeLongis, A., Folkman, S., & Gruen, R. (1985). Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures. *American psychologist*, 40. 770-779.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach ´ s three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743-747.
- Liter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 237-250. Washington: Taylor & Francis.
- Levi, L. (1987). Definitions and the conceptual aspects of health in relation to work. In R, Kalimo, M. A. El-Batawi, M., & C. L. Cooper (Eds.), *Psychosocial factors at work and their relation to health*. Geneva: World Health Organization.
- Luthans, F, (1996). *Organizational Behavior, 5th ed New York* Mcgraw-hill Book Company.
- McGrath, J. E.(1988). "Stress of Behavior in Organization, In M. D. Dunnette(Eds)", Psychology (Chicago: Rend McNally), 1351-1359.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marck (Eds.), *professional burnout: Recent developmnets in theory and research*, 1-16. Washington: Taylor & Francis.

- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliff, N. J: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). *Maslach burnout Inventory Research Edition*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & S. E. Jackson(1986). *The Maslach Burnout Inventory manual(2nd, ed)*, Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press, 1986.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of psychology, 52*, 397-422.
- Moos, R. H., & Billings, A. g (1982). *Conceptualizing and mesuring coping resourcesand processes*. In L. Goldberger & S. Breznitz(Eds). Handbook of stress Theoretical and clinical aspects, New York: Free Press, 212-230.
- Parker, D. E & Decotiis, T.A.(1983). "Organizational determinants of job stress." *Organizational Behavior and Performance, 32*, 169-177.
- Pearlin, L., & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior. 19*, 2-21.
- Perlman, B., & Hartman, E, A. (1982). Burnout: summary and future research. *Human Relations, 35*, 235-305.
- Preacher, K.J. and Hayes, A.F.(2008). "Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models" *Behavior Research Methods, 40*, 879-891.
- Quick, j, C., & Quick, J, D.,(1984). *Organizational stress and preventive management*, New York: McGraw-Hill.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex Organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*(2), 150-163.
- Shrout, P.E. and Bolger, N.(2002). "Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations" *Psychological Methods, 7*(4), 422-445.

- Smith, R. E.(1986). Toward a cognitive-affective model of athletics burnout. *Journal of Sport Psychology*, 8, 36-50.
- Smith, M., Segal, J., and Segal, R. (2013). "Preventing Burnout: Signs, Symptoms, Cause, and Coping Strategies". August 2013, <http://www.helpguide.org/articles/stress/preventing-burnout.htm>.
- Sobel, M. E.(1982). *Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* 1982, 290-312, San Francisco: Jossey-Base.
- Szilagy A. D & Wallace M, J.(1990). *Organizational Behavior and Performance*. (5th). New York: Harper collins publishers.
- White, R.W.(1959). Strategies of adaptation: *An attempt at systematic description*. In G.V.Coelho, D.A. Hamburg, & Adams, J.E(Eds.), *coping and adaptation*, New York: Basic Books.

Abstract

The Relationship among Role Stress, Stress Coping and Job Burnout of Sport Instructors in Jeju Island

Gwak, Do gyu

Physical Education Major
Graduate School of Education
Jeju National University
(Adviser: Professor Kim, Duk jin)

The purpose of this research is to examine the causal relationship between the role stress and the stress coping method of sports instructors. To do this, data were collected through the questionnaires of role stress, stress coping method, and job burnout which were distributed to 197 sports instructors working in Jeju province. On the collected data, factor analysis, reliability analysis, descriptive statistical analysis, correlation analysis, and path analysis were conducted using SPSS 18.0 statistical program and Amos 18.0. The major results of the analysis obtained are as follows.

demographic characteristics showed that the levels of role stress experienced by the elementary school sports instructor group were high, and more stress coping methods were used by the high age group. Also, job burnout experienced by the female group and elementary school sports instructors were high. Second, role stress had positive direct effects on stress coping. Third, role stress had positive direct effects on job burnout. Fourth, stress coping had partially negative direct effects on job burnout and that only positive coping had statistically significant negative effects and passive coping did not have statistically significant effects. Fifth, in the relationship between the role stress and the job burnout, stress coping had negative indirect effects via positive coping.

The results of this research showed that in the relationship between the role stress and the job burnout of sports instructors, job burnout was reduced only through active coping among the stress coping methods, implying that burnout can be mitigated by active coping rather than passive coping.

역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 관계

안녕하십니까?

바쁘신 중에서도 본 설문에 참여해 주신 것에 대해 진심으로 감사드립니다.

이 설문 조사는 스포츠강사들의 역할스트레스와 스트레스대처 및 직무탈진의 관계를 알아보고자 하는 것입니다.

여러분들께서 응답한 내용은 연구 목적에만 사용될 것이며, 이 조사와 관련된 모든 자료는 비밀이 철저히 보장될 것입니다. 이 조사의 질문에는 맞고 틀린 답이 없으며, 여러분의 생각을 솔직히 대답하여 주시는 것이 무엇보다 중요합니다. 여러분들이 응답한 내용은 소중한 자료로 활용될 것이므로 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기 바랍니다.

여러분들의 건강과 발전을 진심으로 기원하며, 협조와 지원에 다시 한 번 감사드립니다.

감사합니다.

2014년 12월

제주대학교 교육대학원 석사과정 곽 도 규
지도교수 김 덕 진

※ 다음은 개인적 특성에 관한 질문입니다. 있는 그대로 솔직한 응답을 부탁드립니다.

해당하는 번호에 “√” 표로 표기하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은? ① 남 자 ② 여 자
2. 귀하의 연령은? ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
3. 귀하의 스포츠강사 경력은? ① 1년~2년 ② 3~4년 ③ 5년 이상
4. 귀하의 근무학교는? ① 초등학교 ② 중학교

※ 다음의 문항들은 귀하가 실제 경험하고 있는 역할조건(역할갈등, 역할모호성, 역할과부하)에 관련된 내용입니다. 각 항목에 대하여 귀하의 생각과 느낌을 해당하는 곳에 표시(✓)해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 학교업무상 나에게 기대하는 것을 확실히 모르고 있다.	①	②	③	④	⑤
2. 학교업무에 관련한 일의 과제나 목표가 명확하지 않다.	①	②	③	④	⑤
3. 주변 동료교사가 나에게 어떤 기대를 하는지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
4. 나의 책임한계가 명확하지 않다.	①	②	③	④	⑤
5. 나의 업무가 전체적인 일과 어떻게 관련되어 있는지 확실히 모르는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
6. 예기치 않은 문제해결을 할 때가 많다.	①	②	③	④	⑤
7. 교직활동 중 나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 교직생활 중 나의 의견을 무시당하는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 모순된 지시를 받는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 애매한 지시나 명령을 받고 일해야 하는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
11. 적절한 시설과 환경의 지원 없이 과제를 수행해야 할 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
12. 나의 업무는 매우 어렵다.	①	②	③	④	⑤
13. 감당하기 어려운 과제 등이 주어지는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
14. 처리해야 할 일이 많아지고 있다.	①	②	③	④	⑤
15. 업무가 너무 복잡하고 불확실하다.	①	②	③	④	⑤
16. 일을 집에까지 가져가야 할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
17. 나는 너무 많은 책임을 맡고 있다.	①	②	③	④	⑤

※다음의 문항들은 귀하의 교직생활을 통하여 경험할 수 있는 인지, 정서적 문제들을 나열한 것입니다. 각 항목에 대하여 귀하의 생각과 느낌을 해당하는 곳에 표시(√)해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 업무로 인하여 몸과 마음이 지쳐있는 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
2. 퇴근할 때 쉼이면 완전히 녹초가 된다.	①	②	③	④	⑤
3. 아침에 일어나면 피곤함을 느끼며 다른 날 일했으면 한다.	①	②	③	④	⑤
4. 수업과 업무로 인하여 기진맥진한 상태이다	①	②	③	④	⑤
5. 너무 과중한 업무에 시달리는 것 같다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 학생들이 생각하고 느끼는 바를 쉽게 이해할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 학생들의 문제를 효율적으로 처리하고 있다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 교직생활을 통하여 학생들의 인생에 많은 기여를 하고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 학생들과 편안한 분위기를 쉽게 조정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 학생들과 함께 시간을 보낸 후에는 유쾌함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11. 교직을 통하여 나는 매우 가치 있는 일을 성취하여 왔다.	①	②	③	④	⑤
12. 나는 교직과 관련된 감정적인 문제를 매우 차분하게 처리한다.	①	②	③	④	⑤
13. 교직에 종사한 이후 사람들에게 대해서 더욱 무감각해졌다.	①	②	③	④	⑤
14. 교직이 나를 정서적으로 메마르게 하지 않을까 걱정한다.	①	②	③	④	⑤
15. 업무로 인해 나는 좌절감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
16. 나는 학생들에게 어떤 일이 일어났는지 전혀 신경을 쓰지 않는다.	①	②	③	④	⑤
17. 나는 내 인생에 대하여 허망감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

※다음의 문항들은 귀하가 교직생활에서 경험하는 스트레스나 어려운 상황에서 사용하는 스트레스대처방식들을 나열한 것입니다. 각 항목에 대하여 귀하의 생각과 느낌을 해당하는 곳에 표시(✓)해 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 문제를 해결하기 위하여 모든 노력을 쏟는다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 충동적으로 음식을 먹는다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 문제의 원인을 제거하기 위하여 노력한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 스트레스를 느낄 때 내가 느낀 감정을 그대로 표현한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 언젠가 해결될 것으로 생각하며 기다린다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 문제 상황을 될 수 있는 대로 생각하지 않으려고 한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 문제 해결과 관계없이 하던 일을 더 열심히 한다.	①	②	③	④	⑤
8. 나는 문제를 다른 각도에서 봄으로써 보다 긍정적으로 보려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
9. 나는 나보다 못한 주위 사람을 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10. 나는 마음을 가라앉히려려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
11. 나는 문제 해결을 위하여 필요한 일을 하나씩 해 나간다.	①	②	③	④	⑤
12. 자신이 처한 지금의 상황보다 더 좋은 경우를 상상한다.	①	②	③	④	⑤
13. 일이 어떻게 되었으면 좋겠다는 공상이나 소망을 한다.	①	②	③	④	⑤
14. 그 일에 대하여 좀 더 알아보려고 누군가와 이야기를 한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나는 머리를 식히려려고 바람을 쐬러 나간다.	①	②	③	④	⑤
16. 나는 '모든 것이 다 운이다' 생각하고 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
17. 존경하는 친척이나 친구에게 조언을 구한다.	①	②	③	④	⑤
18. 나는 다른 사람들로부터 따뜻한 정서적 지원을 얻으려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
19. 나는 문제를 해결하기 위하여 적극적으로 행동한다.	①	②	③	④	⑤
20. 나는 나의 어려운 처지를 이해하고 감싸줄 수 있는 사람을 찾는다.	①	②	③	④	⑤

※ 끝까지 응답해주셔서 진심으로 감사드립니다.