

노인스포츠지도사의 직업정체성이 경력변경의도에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과를 중심으로

이경은¹ · 박상현² · 허진무³

¹연세대학교 박사과정 · ²한국방송통신대학교 교수 · ³연세대학교 교수

The Effect of Occupational Identity of Sports Instructors for Elderly on Intention
to leave the profession:

The Mediated Effect of Resilience

Lee, Kyungeun¹ · Park, Sanghyun² · Heo, Jinmoo³

^{1,3}Yonsei University · ²Korea National Open University

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of occupational identity of sports instructors for elderly on intention to leave the profession and to verify the mediated effect of resilience. The study sample consisted of 378 adults who were enrolled in a certification program for sports instructors for elderly. Data were analyzed using structural equation modeling. The results showed that occupational identity had a significant positive effect on resilience. The relationship between occupational identity and intention to leave the profession was not significant. Resilience had a negative impact on intention to leave the profession. Lastly, the relationship between occupational identity and intention to leave the profession showed that resilience was fully mediated. Our findings emphasize the importance of resilience in retention of professionals who work with older adults in community settings.

Key words : sports instructors for elderly, occupational identity, intention to leave the profession, resilience

주요어 : 노인스포츠지도사, 직업정체성, 경력변경의도, 회복탄력성

Address reprint requests to : Park, Sanghyun

E-mail: tkdlight@naver.com

Received: August, 08, 2021 Revised: September, 03, 2021 Accepted: September, 17, 2021

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

‘더 좋은 직업이 있다면 언제라도 직업을 바꾸겠다.’ 2021년 서울시가 발표한 경제활동 및 사회적 인식 변화 분석에 따르면 직장인들은 ‘더 좋은 직업이 나타나면 언제라도 옮기는 것이 좋다’라는 문항에 대해 10점 중 7.14점으로 높은 점수를 주었다고 밝혔다(이진한, 2021.08.04.). 6.74점이었던 5년 전과 비교하여 증가된 수치이며, 베이비붐 세대에 비해 20-40대에서 두드러지게 나타났다. 이처럼 경제활동인구의 세대 변화, 고령사회의 진입 등 시대적 흐름으로 인해 사람들이 인식하는 직업 가치관이 바뀌고 있으며 더 나아가 미래 유망직종까지 변화하고 있다. 교육부와 한국직업능력개발원(2019)은 노인 인구 증가와 건강에 대한 관심이 증폭됨에 따라 노인 전문 간호사와 헬스케어 컨설턴트를 미래 유망직업으로 제시하였다. 이러한 사회적 변화에 영향을 받아 노인스포츠지도사 자격제도는 최근 큰 관심을 받고 있다.

노인스포츠지도사는 노인의 신체적·정신적 특성에 대한 이해와 해당 종목에 대한 전문성을 갖추고 있는 스포츠지도사 자격제도이다. 2015년 940명의 응시자를 시작으로 2016년 1,497명, 2017년 1,519명, 2018년 1,545명, 2019년 1,695명, 2020년 1,850명으로 5년 사이에 응시율이 2배 가까이 증가하였다(국민체육진흥공단, 2020). 이러한 증가율은 성공적 노화를 위한 노인스포츠의 중요성이 커지고 노인에게 스포츠를 가르치고 지도하는 역할이 미래 유망직종으로 인식된 결과라고 볼 수 있다.

그러나 인구사회학적 변화에 따라 필연적으로 노인스포츠의 저변이 확대되어 가고 있음에도 불구하고 노인스포츠지도사는 주로 비정규직으로 고용되어 있어(조유경, 원나래, 권형일, 이병현, 2017) 안정적인 직업정체성을 가지기 어려운 환경에 놓여 있다. 또한 의무적 고용에 대한 법적 근거가 부재하여 직업 연계성이 적다

는 의견이 압도적이다(배재운, 원영신, 마운성, 2015). 비정규적 고용은 근로자의 직업정체성과 경력개발에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 선행연구(최우성, 2016; 최미정, 김용미, 2021)의 결과에 따라 노인스포츠지도사의 직업적 인식에 대한 연구가 필요한 시점이다.

직업정체성이란 직무와 관련된 감정, 태도, 판단 등 개인에게 부여된 직업에 대해 가지는 자기의식의 표현을 의미한다(국립국어원, 2020). Clair & Fox(2011)는 근로자의 직업정체성을 강화시킴으로써 개인의 업무부담을 줄이고 직업 만족을 향상시키며 재원을 보충시킬 수 있다고 보고하였다. 아울러 직업정체성은 개인이 느끼는 직무환경, 직무태도 등에 대한 총체적인 개념으로 해석할 수 있다.

이러한 점을 미루어 봤을 때 노인스포츠지도사가 인지하는 낮은 직업정체성은 단순한 이직을 넘어, 스포츠 분야가 아닌 다른 경력으로의 변경으로까지 이어질 가능성이 높다고 판단할 수 있다.

경력변경의도는 개인이 자신의 직업분야를 떠나 전혀 다른 직업분야에서의 직무를 적극적으로 찾으려는 의도를 의미한다(Blau, 1985). 경력변경의도의 증가는 비효율적인 직원관리와 업무부담의 증가로 이어질 수 있으며, 이는 결과적으로 채용 및 교육비용을 증가시키고 생산성을 감소시킨다(Dysvik & Kuvaas, 2013). 또한 경력변경의도는 단순히 속해있는 조직을 옮기는 이직의도와는 구별되는 개념이다. 개인이 다니고 있는 직장보다 더 좋은 업무환경으로의 이직은 자연스러운 현상이나 숙련된 인적자원의 업계로부터의 완전한 이탈은 해당 산업의 큰 손실로 이어질 수 있다(김영지, 김창수, 2018). 노인스포츠지도의 경우, 장기간의 지도경력을 요구하고 다른 수업을들과 달리 노인들의 세대적 특성을 충분히 숙지해야 한다는 점(김우경, 고유선, 2007; 배재운, 원영신, 마운성, 2015)에서 노인스포츠 산업에서의 지도자 경력변경은 중요한 사안으로 인식되어야 한다.

스포츠 분야의 경력변경의도에 대한 선행연구를 살펴보면, 학교 스포츠클럽 강사의 경력변경의도에 대해 분석한 성수용, 원영신, 김지훈(2016)의 연구에서는 강사의 경력몰입이 경력변경의도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 골프장 캐디를 대상으로 연구한 염정환(2008)의 연구결과에서는 비정규직에 해당되는 캐디에게 있어 복리후생에 대한 스트레스가 경력변경의도에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다. 마지막으로 스포츠센터종사자의 경력변경의도에 대해 연구한 이승희(2007)의 연구결과에 따르면, 낮은 직무만족과 높은 직무스트레스가 경력변경의도의 주요 원인으로 나타났으며 개인·직무적 차원이 조직적인 차원보다 더 크게 작용하는 것으로 나타났다. 선행연구들을 종합했을 때 노인스포츠지도사가 주관적으로 인식한 직무에 대한 특성, 태도 등을 포함하는 직업정체성이 경력변경의도에 직·간접적인 영향을 미칠 것이라고 예상할 수 있다.

또한 스포츠지도사의 이직의도에 관한 선행연구는 다양한 조직과 대상에 대해 다루고 있으나, 경력변경의도에 관한 개별적인 연구는 매우 미흡한 수준이다. 스포츠지도사의 불안정한 고용환경에 대해 다루고 있는 연구가 지속적으로 증가함에도 불구하고 노인스포츠지도사가 인식한 직업정체성과 경력변경의도의 관계에 대해 분석한 연구는 아직 보고된 바 없다. 고령사회로의 진입과 함께 예방적 차원에서 노인스포츠의 중요성이 점차 증가하고 있다. 이러한 측면에서 노인을 지도하는 스포츠지도사의 직업정체성과 경력변경의도에 대해 연구할 필요가 있다.

노인스포츠지도사의 직업정체성은 조직 및 개인적인 특성에 의해 영향을 받을 수 있는데 이와 관련된 다양한 요인들 중 회복탄력성은 변화하는 환경에 유연하게 대처하고 부정적인 정서경험에서 회복하는 능력을 의미한다(Tugade, Fredrickson, & Feldman, 2004). 또한 직무 영역에서 회복탄력성은 신체적·정신적 건강과 관련이 있으며 업무수

행 및 성과와 밀접한 연관이 있다고 말할 수 있다(이나영, 2014). 조직몰입을 향상시키고 직무스트레스와 이직의도 등을 감소시키는데 회복탄력성이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(류경, 김종경, 2016; 홍성철, 권용주, 2021). 유재순, 김지현(2019)의 연구에서는 노인 방문간호사의 전문직업성이 회복탄력성에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 회복탄력성이 낮은 대상은 직무스트레스에 적절하게 대응하지 못할 뿐만 아니라 직무 부작용으로 인해 결국 이직으로 연결될 수 있다고 설명하였다. 이렇게 회복탄력성이 직업의식과 태도에 상당 부분 연결된다는 점에서 회복탄력성이 높은 스포츠지도자는 심리적·물리적 변화에 유연하게 대처하고 직무환경에 빠르게 적응할 수 있을 것이라고 추론할 수 있다.

최근 다양한 직업군에서 회복탄력성에 대한 연구가 이루어지고 있으나 스포츠지도자를 대상으로 한 연구는 미흡한 수준이다. 따라서 본 연구에서는 노인스포츠지도사를 대상으로 그들이 인지하는 직업정체성이 경력변경의도에 미치는 영향을 살펴보고, 특히 노인스포츠지도사의 직업정체성이 경력변경의도에 미치는 영향에 있어 회복탄력성이 갖는 매개효과를 실증적으로 검증하고자 한다. 이를 통해 노인스포츠지도사의 경력변경의도를 파악하고 개선방안 방안을 모색함으로써 노인스포츠를 위한 실천적 함의를 제공하는데 기여하고자 한다.

2. 가설설정의 이론적 근거

1) 직업정체성과 회복탄력성의 관계

직업정체성은 조직과의 관계 및 사회적 흐름에 따라 변화하며, 반대로 개인의 심리적·사회적 상태를 변화시키기도 한다. 초등교사의 직무소진과 직업정체성, 회복탄력성의 구조적 관계를 살펴본 김효정과 하봉운(2019)의 연구결과에서는 초등교사의 직업정체성은 회복탄력성을 증가시키는 것으로 나타났다. 장현아(2018)의

연구에서는 치과위생사가 직업에 대한 자신감과 만족도가 상승하고, 직무 환경에 잘 적응할수록 회복탄력성이 향상되는 것으로 보고하였다. 이직 예정자들을 대상으로 분석한 문하나, 박상오, 이소민(2020)의 연구결과에서는 경력정체성은 경력탄력성에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 선행연구의 결과를 근거로 하여 본 연구에서는 노인스포츠지도사가 인지하는 직업정체성이 회복탄력성에 미치는 영향에 대한 가설을 설정하였다.

가설1. 노인스포츠지도사의 직업정체성은 회복탄력성에 영향을 미칠 것이다.

2) 직업정체성과 경력변경의도의 관계

직업정체성은 전문성, 자기분야에 대한 소명의식, 공공서비스에 대한 신념 등의 개념들을 포함한다(김길옥, 2018). 이러한 구성요소들을 통해 근로자의 직업에 대한 명확한 의지와 주체성을 파악할 수 있을 것이다. 중국 호텔종사자를 대상으로 연구한 Wang, Xu, Zhang, & Li (2020)의 결과에 따르면, 중국 호텔종사자의 직업정체성이 경력변경의도에 통계적으로 유의한 부(-)적 영향을 미쳤으며 직무만족과 직무몰입에 정(+)적인 영향을 미친 것으로 나타났다. Applebaum et al.(2010)의 연구에서는 간호사의 직무스트레스와 직무만족, 경력변경의도의 환경적 요인에 대해 분석하였다. 연구결과, 간호사가 자신의 업무가 높은 가치를 가지고 있으며 자신에게 의미가 있다고 인식할 때 직업정체성이 높아지고 그렇지 못할 경우, 경력변경의도가 커질 것이라고 보고하였다.

앞서 다룬 연구결과를 토대로 본 연구에서는 노인스포츠지도사의 직업정체성이 경력변경의도에 미치는 영향에 대한 가설을 규명하고자 한다.

가설2. 노인스포츠지도사의 직업정체성은 경력변경의도에 영향을 미칠 것이다.

3) 회복탄력성과 경력변경의도의 관계

회복탄력성은 긍정적 태도, 감정조절력, 공감 능력, 소통능력, 원인분석력 등의 하위변수를 구분하며 직업 분야에서는 직무로 인해 발생하는 스트레스, 소진 등을 어떻게 유연하게 해결하는지 확인하는 변수로 사용하고 있다. Ghandi, Hejazi, & Ghandi(2017)의 연구에서는 상담교사의 회복탄력성과 경력변경의도 간의 관계를 분석하였으며 직무만족과 직무스트레스의 매개효과를 중심으로 살펴보았다. 연구결과, 회복탄력성이 경력변경의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직무만족과 직무스트레스가 회복탄력성과 경력변경의도의 관계에서 매개효과를 가지는 것으로 보고하였다. 대학교 학교스포츠클럽 강사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 회복탄력성의 조절효과를 살펴본 김세기, 이승만(2020)의 연구에서는 회복탄력성과 이직의도 간에는 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 회복탄력성은 조절효과를 가지고 있는 것으로 보고하였다. 연구의 필요성에서 언급한대로 이직의도는 경력변경의도와 대응되는 개념이지만, 두 개념 모두 속해 있는 조직과 업무의 이전에 대한 동기 및 의도를 잘 설명해준다는 점에서 가설의 이론적 근거로 설정하였다.

이러한 개념과 연구결과들을 토대로 다음과 같은 가설을 제시하였다.

가설3. 노인스포츠지도사의 회복탄력성은 경력변경의도에 영향을 미칠 것이다.

4) 직업정체성과 경력변경의도의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

노인요양시설 요양보호사의 직업정체성이 이직의도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 검증한 최지안(2020)의 연구결과에서 요양보호사의 직업소명의식과 공공서비스신념이 이직의도를 낮추는데 있어 자기효능감이 부분

매개효과가 나타난 것으로 보고하였다. 자기효능감은 연구대상의 기질과 심리적 상태를 설명한다는 점에서 회복탄력성과 연관성이 있다고 볼 수 있다. 이와 비슷한 맥락으로 황란권과 진춘화(2021)은 중국 서비스업 종사자의 직무특성이 이직의도에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 검증하였다. 연구 결과, 자기효능감은 직무특성과 이직의도 간의 인과관계에서 완전 매개효과를 가진다는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무특성의 하위요인 중 자율성과 기술 다양성에서 완전매개역할을 하는 것으로 보고하였다. 자율성은 직업정체성의 하위요인으로도 포함된다는 점에서 회복탄력성과 밀접한 연관성이 있을 것으로 유추할 수 있다.

다음과 같은 선행연구 고찰을 통해, 노인스포츠지도사의 직업정체성과 경력변경의도의 관계에서 회복탄력성의 매개효과가 나타날 것이라는 가설을 수립하였다.

가설4. 노인스포츠지도사의 직업정체성과 경력변경의도의 관계에서 회복탄력성은 매개할 것이다.

이론적 근거 및 가설을 기반으로 <그림 1>과 같은 연구모형을 도출하였다.

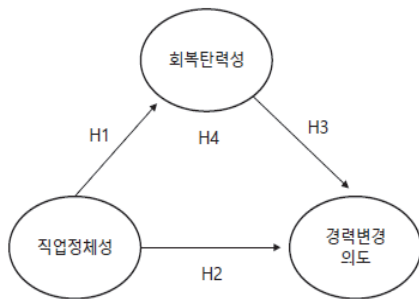


그림 1. 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구는 노인스포츠지도사를 모집단으로 선정하였다. 연구목적에 달성하기 위해 서울에 소재한 노인스포츠지도사 연수생 중 1년 이상의 현직 근무자 및 경력자를 대상으로 설문지를 수집하였다. 코로나 상황으로 인해 연수가 온라인으로 진행되어 설문지는 온라인 설문조사(Google Survey)를 활용하여 수집하였다. 회수된 설문지는 총 395부였으나 누락된 응답과 불성실한 응답본 17부를 제외한 378부의 자료가 본 연구의 최종 분석에 활용되었다. 구체적인 연구대상자의 인구사회학적 특성은 <표 1>과 같이 나타났다.

연구대상자 중 남성이 170명(45%), 여성이 208명(55%)이며 20대 참여자들이 다른 연령층에 비해 상대적으로 더 많았다. 또한 연구대상자의 월 소득은 100~300만원으로 응답한 비율이 높았다. 지도경력의 경우, 4년 이상으로 응답한 비율이 가장 높았다.

표 1. 인구통계학적 특성

	구분	빈도(n)	%
성별	남성	170	45
	여성	208	55
나이	20~29세	152	40.2
	30~39세	84	22.2
	40~49세	88	23.3
	50~59세	43	11.4
	60세 이상	11	2.9
월 소득	100만원 이하	55	14.6
	100~300만원	244	64.6
	300~500만원	53	14
	500만원 이상	26	6.9
지도 경력	1년 이상~2년 미만	128	33.9
	2년 이상~3년 미만	60	15.9
	3년 이상~4년 미만	48	12.6
	4년 이상	142	37.6
전체 합계		378	100

2. 자료처리방법

수집된 데이터를 분석하기 위하여 다음과 같은 방법을 사용했다. 첫째, 응답자의 인구통계학적 특성을 분석하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정문항의 타당도 및 신뢰도를 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 수행하였다. 셋째, 측정문항과 잠재변인 간의 요인을 분석하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 넷째, 변인 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson 상관관계 분석을 수행하였다. 다섯째, 연구가설을 검증하기 위해 구조방정식 모형분석 (structural equation modeling)을 실시하였다.

3. 연구도구

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 연구도구로 설문지를 사용하였다. 설문지의 구성은 인구통계학적 특성 3문항(성별, 나이, 월소득), 직업정체성 3문항, 회복탄력성 5문항, 경력변경의도 3문항으로 구성하였다. 총 14문항이며 5점 리커트 척도를 통해 측정하였다.

직업정체성을 측정하기 위해 요양보호사의 직업정체성에 대해 분석한 김현희(2013)와 한은희(2018)의 연구를 참고하여 수정·보완하였다. 직

업정체성 문항은 직업에 대한 전문성, 소명의식, 공공신념 등을 포함하고 있다. 다음으로 회복탄력성은 Psychological Capital Questionnaire (PCQ) 척도를 기반으로 하였으며 스포츠지도사의 회복탄력성을 검증한 박상현, 조광민(2018)의 측정문항을 보완하였다. 또한 연구목적에 맞게 대상자의 특성과 직업적 성격을 고려하여 척도를 수정하였다. 마지막으로 경력변경의도는 Blau(1985)의 척도를 기반으로 구성하였으며, 스포츠센터 종사자의 경력변경의도 결정요인에 대해 연구한 이승희(2007)의 척도를 참고하여 본 연구에 맞게 수정하였다.

4. 타당도 및 신뢰도

본 연구에 사용된 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 수행하였다. 구조방정식 모형에서 유일하게 통계적 검정의 대상이 되는 값은 χ^2 이지만 영가설이 지나치게 엄격하고 표본 크기에 영향을 받는다는 단점으로 인해 본 연구에서는 χ^2 , TLI(Tucker-Lewis index), CFI, RMSEA(root mean square error of approximation)를 함께 활용하였다. 확인적 요인분석의 결과는 다음 <표 2>와 같다.

표 2. 직업정체성, 회복탄력성, 경력변경의도에 대한 확인적 요인분석

요인	설문문항	b	β	se	t	CR	AVE	α
직업 정체성	노인스포츠와 관련된 분야에 있어서 지식적 체계가 확고하게 자리 잡혀 있음	1	.455			.841	.656	.775
	노인스포츠지도라는 나의 직무에 대해 진정한 소명의식을 느낌	2.142	.918	.250	8.555***			
회복 탄력성	노인스포츠에 관련된 직업은 사회에 공헌을 하고 있다고 생각함	1.952	.861	.222	8.783***	.835	.519	.785
	결과의 불확실성에도 최선의 결과를 기대함	1	.701					
	항상 내 직무의 밝은 면을 보려 노력함	.590	.360	.094	6.255***			
	내가 이룬 성취에 자부심을 느낌	.992	.589	.099	9.972***			
	내가 하는 일에 대해 낙관적임	1.157	.835	.092	12.534***			
경력 변경의도	항상 긍정적인 결과가 나올 것이라는 믿음이 있음	.772	.540	.084	9.197***	.866	.693	.899
	노인스포츠 관련 직종에서 계속 경력을 쌓아 나가고 싶지 않음	1	.904					
	나중이라도 직장을 옮길 가능성이 높음	1.081	.897	.047	23.135***			
	노인스포츠 직종에 뛰어들 것을 후회하고 있음	.886	.796	.045	19.604***			

$\chi^2=158.171$, $df=41$, $p=.000$, TLI=.912, CFI=.934, RMSEA=.073

분석결과 확인적 요인분석 측정모형의 적합도는 $\chi^2=158.171$, $df=41$, $p=.000$, TLI=.912, CFI=.934, RMSEA=.073으로 도출되었다. 일반적으로 TLI와 CFI는 0.9 이상, RMSEA는 0.8 이하일 때 적합하다고 판단된다(이현실, 양지안, 2017). 따라서 본 논문의 측정모형이 적절하게 설명하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 수렴타당도와 판별타당도를 검증하기 위해 CR(construct reliability)과 AVE(average variance extracted) 값을 산출하였다. 일반적으로 CR 값이 0.7 이상, AVE 값이 0.5 이상일 때 수렴타당성이 확보되었다고 여겨진다. 또한 AVE 값이 상관계수의 제곱값보다 클 경우 판별타당도가 확보된다고 판단할 수 있다. 본 연구에서의 분석결과는 <표 2>에 제시된 바와 같이 앞서 언급한 판단 기준에 모두 적합한 것으로 나타나 수렴타당성과 판별타당도 모두 확보되었음을 알 수 있다. 요인 간 상관관계분석 결과는 <표 3>과 같이 나타났다.

마지막으로 측정문항 내적일관성 신뢰도(Cronbach's α) 검사를 실시하여 문항의 정확성에 대해 살펴보았다. 분석결과 모든 변인에서 .7을 상회하므로 측정도구의 신뢰도 역시 확보되었음을 알 수 있다. 신뢰도 분석결과는 <표 2>에 제시되어 있다.

표 3. 연구변수들 간의 상관관계 분석

	(1)	(2)	(3)
직업정체성(1)	1		
회복탄력성(2)	.342***	1	
경력변경의도(3)	-.082	-.467***	1

*** $p < .000$

III. 결과

1. 연구모형 적합도 및 가설검정

본 연구에서 설정한 연구모형 적합도와 가설검증의 결과는 아래 <표 4>와 같다. 연구모형

의 적합도의 경우, $\chi^2=158.171$, $df=41$, $p=.000$, TLI=.912, CFI=.934, RMSEA=.073로 산출되어 본 연구에서 설정된 연구모형이 적절하게 이루어져 있음을 알 수 있다.

노인스포츠지도사의 직업정체성이 회복탄력성에 미치는 영향에 대한 결과는 $t=4.825$, $p=.000$ 로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노인스포츠지도사의 회복탄력성이 경력변경의도에 미치는 영향에 대한 결과는 $t=-7.428$, $p=.000$ 로 통계적 유의성이 검증되었으며 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1과 가설 3은 채택되었다. 그러나 노인스포츠지도사의 직업정체성이 경력변경의도에 미치는 영향은 $t=1.506$, $p=.132$ 로 통계적으로 유의성이 검증되지 않았다. 따라서 가설 2는 기각되었다.

표 4. 구조방정식 모형분석

경로	b	β	se	t	p
직업정체성 → 회복탄력성	.468	.342	0.97	4.825	.000
직업정체성 → 경력변경의도	.207	.087	.138	1.506	.132
회복탄력성 → 경력변경의도	-.861	-.497	.116	-7.428	.000

$\chi^2=158.171$, $df=41$, $p=.000$, TLI=.912, CFI=.934, RMSEA=.073

2. 경쟁모형 비교

통계적으로 유의하지 않은 직업정체성이 경력변경의도에 미치는 경로를 삭제한 모형(완전매개모형)과 최초 설정된 모형(부분매개모형)을 비교하였다. 분석결과, <표 5>와 같이 $\Delta\chi^2=2.271$ 로 나타났다. 완전매개모형의 자유도가 1 변화함에 따라 χ^2 증가분이 임계치(critical value)인 3.84를 넘지 않아 최종적으로 완전매개모형이 채택되었다. 따라서 이후 분석할 매개모형 검증은 완전매개모형으로 설정하였다. 수정한 구조방정식 모형분석 결과는 다음 <표 6>과 같다. 모형의 적합도 및 경로계수들을 분석한 결과는 p 값이 .000으로 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

표 5. 경쟁모형분석

	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI
부분매개모형	158.171	41	.073	.934	.073
완전매개모형	160.442	42	.073	.934	.913

$\Delta\chi^2=2.271$, $\Delta df=1$

표 6. 구조방정식 모형분석(2)

	b	β	se	t	p
직업정체성 → 회복탄력성	.452	.331	.095	4.740	.000
회복탄력성 → 경력변경의도	-.800	-.460	.107	-7.477	.000

$\chi^2=160.442$, $df=42$, $p=.000$, $TLI=.913$, $CFI=.934$, $RMSEA=.073$

3. 매개모형 검증

노인스포츠지도사가 인지하는 직업정체성과 경력변경의도 간의 관계에서 회복탄력성은 매개역할을 할 것이라는 가설 4를 검증하기 위해 매개효과를 분석하였다. Baron & Kenny(1986)의 매개효과 검증방법에 따르면, 독립변수가 매개변수에 미치는 경로와 매개변수가 종속변수에 미치는 경로가 유의해야 한다고 설명하였다. <표 5>의 구조방정식 모형분석(2)에 근거하여 매개효과의 통계적 유의성을 알아보기 위해 부스트래핑(bootstrapping)을 이용하였다. 부스트래핑은 기존의 모수추출방법에 비하여 정규분포의 가정으로부터 비교적 자유롭다는 장점이 있다. 본 연구에서는 반복추출횟수를 1,000회로 설정하였고 95%의 신뢰구간으로 구성하여 매개효과를 검증하였다. 분석결과는 다음 <표 7>과 같이 도출되었다. 신뢰구간이 $-0.168 \sim -0.218$ 로 0을 포함하지 않고 $t=-3.693$, $p=.001$ 로 나타나 직업정체성과 경력변경의도 사이에서 회복탄력성의 매개효과는 통계적으로 유의함을 알 수 있다. 따라서 가설 4는 채택되었다.

표 7. 매개효과분석

	b	95% CI	se	t	p
회복탄력성의 매개효과	-.362	-.168 ~ -.218	.098	-3.693	.001

IV. 논의

본 연구는 노인스포츠지도사의 직업정체성과 경력변경의도 및 회복탄력성 간의 관계를 살펴보고자 한다. 각 변인 간의 구조적 관계를 규명하기 위해 구조방정식을 실시하였으며 회복탄력성의 매개효과를 검증하였다. 앞서 도출된 결과를 토대로 논의한 내용은 다음과 같다.

1. 노인스포츠지도사의 직업정체성과 경력변경의도, 회복탄력성의 관계에 대한 논의

첫째, 노인스포츠지도사의 직업정체성은 회복탄력성에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업에 대한 자부심, 전문성, 소명의식 등 개인이 인지하는 직업정체성이 높을수록 회복탄력성의 정도가 높아지는 것을 확인하였다. 이러한 결과는 실무자의 직업적 자기효능감과 회복탄력성의 상관관계를 검증한 손인배, 이영준, 신보경(2020)의 연구와 맥락을 같이 하는 것으로 나타났다. 또한 자신의 역할에 대해 정확하고 상세한 지식을 가지고 있고 자신의 신념에 따라 행동하는 경우 회복탄력성이 향상된다는 조영복, 이나영(2013)의 연구도 본 연구의 결과를 지지해준다. 직업에 대한 감정, 신념, 지식 등을 포함하는 직업적 정체성이 명확할수록 부정적 환경에 효과적으로 대처하고 업무에 대해 긍정적인 태도를 유지할 수 있는 것으로 사료된다.

스포츠지도사는 감정노동을 수행하는 대표적인 직업으로 육체적·정신적 노력을 요구한다는 점에서 직무소진이 쉽게 나타날 수 있는 환경에 놓여 있다(김형룡, 2018). 특히, 노인스포츠지도사는 노인이라는 지도 대상에 대한 이해와 적응이 필수적이다. 그러나 이에 실패한 지도자가 속출하여 매달 잦은 강사채용이 이루어지고 있는 상황이다(이승연, 이민규, 조은영, 2015). 이러한 직무적 특성과 열악한 근무환경

은 지도자의 회복탄력성을 낮추고 수업의 질에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

노인스포츠지도사의 회복탄력성을 증가시키기 위해서는 직업에 대한 전문성, 공공신념, 소명의식을 포함한 직업정체성의 요인들을 강화할 수 있는 다각적인 지원이 요구된다. 또한 노인스포츠지도사 자격제도의 연수프로그램에 있어 지도자의 공공서비스 신념과 직업소명의식 등 올바른 직업가치관을 향상시킬 수 있는 교육이 필요하다고 판단된다. 이러한 교육을 통해 노인스포츠지도사라는 역할이 고령화로 인해 유발된 사회문제를 적극적으로 해결할 수 있는 존재임을 인식시켜야 할 것이다.

그러나 노인스포츠지도사의 직업정체성은 경력변경의도에 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 지도자가 인지하는 직업정체성이 경력변경의도에 영향을 미칠 것이라는 가설과는 반대되는 결과가 도출되었다.

마지막으로 노인스포츠지도사의 회복탄력성은 경력변경의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 지도자가 수업과 조직 내 상호작용을 통해 발생하는 스트레스를 유연하게 대처하고 환경변화에 잘 적응할수록 경력을 변경할 가능성이 줄어든다는 것을 확인하였다.

Cao & Chen(2020)의 연구결과에 따르면 간호사의 높은 회복탄력성은 경력변경의도를 낮춘다고 밝혔다. Mi & Lee(2018)의 연구에서도 근로자의 업무환경 적응력과 회복탄력성에 따라 경력변경의도가 변화할 수 있다는 결과를 보고하였다. 또한 직원의 사회적 자본과 회복탄력성, 경력변경의도에 대해 다룬 Kokubun, Ino & Ishimura(2020)의 연구에서도 본 연구결과와 비슷한 맥락을 보이고 있다. 이러한 결과들을 통해 노인스포츠지도사의 회복탄력성이 경력변경의도를 낮추는데 중요한 요인임을 확인할 수 있었다.

노인스포츠지도사는 다른 분야의 지도자들과 달리 노인을 공경하는 마음과 그들의 심리적 특

성을 이해할 수 있고, 지도자 자신의 감정을 조절하는 능력이 요구되어 진다(이호훈, 2017). 지도자의 부정적 감정이 확대되고 스트레스를 알맞게 대처하지 못한 경우, 경력변경의도로 이어질 수 있음을 본 연구결과를 통해 추측해볼 수 있다. 이러한 측면에서 개인 및 조직 차원에서의 지도자의 감정관리와 회복탄력성 향상이 중요함을 시사한다.

2. 노인스포츠지도사의 직업정체성과 경력변경의도의 관계에서 회복탄력성의 매개효과에 대한 논의

노인스포츠지도사의 직업정체성과 경력변경의도의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 분석한 결과 완전매개하는 것으로 나타났다. 이는 회복탄력성이 직업정체성과 경력변경의도의 인과관계에서 의미 있는 변인으로 작용된다고 설명할 수 있다.

의사를 대상으로 분석한 Zhang et al. (2020)의 연구에서는 직무에 대한 열의와 이직의도 관계에서 회복탄력성이 매개변수로서 작용하고 있음을 확인하였다. 직무에 대한 열의는 직무에 대한 종사자의 신념과 관점을 살펴본다는 점에서 직업정체성과 밀접한 관계가 있다고 사료된다. 또한 스포츠지도사의 직무자율성과 회복탄력성에 대해 다룬 박상현, 조광민(2018)의 연구에 따르면 지도자의 직무태도와 직무스트레스에 영향을 미치는 직무자율성과 직무성과 사이에서 회복탄력성이 완전매개 하는 것으로 나타났다. 직무에 대한 성과가 우수하고 직무에 대해 만족할수록 다른 분야로 이전하고자 하는 가능성이 낮을 것으로 예상된다(김영화, 전희원, 2009). 또한 직무에 대한 긍정적 인지와 경력변경의도 감소를 위해서는 스포츠지도사의 회복탄력성 강화가 중요함을 시사한다. 앞서 논의한 선행연구들의 변수들은 직업정체성과 경력변경의도에 미치는 회복탄력성의 매개효과를 직접

적으로 설명하지 못하지만 직무관련 인과관계에서 회복탄력성의 매개역할을 확인했다는 점에서 본 연구결과를 일부분 지지해준다고 볼 수 있다.

본 연구를 통해 회복탄력성이 노인스포츠지도사의 직업정체성과 경력변경의도의 관계에서 중요한 변인으로 작용한다는 것을 확인하였다. 오현숙, 백영숙(2019)와 오중근(2017)의 연구결과에 따르면 코칭프로그램 및 정서조절 프로그램이 체육교사의 회복탄력성을 강화시키는데 효과가 있음을 확인하였다. 이러한 측면에서 노인스포츠지도사의 정서역량 계발 프로그램이 필요함을 시사한다. 아울러 체계적인 인적관리와 노인스포츠지도사의 경력변경 방지를 위해 조직적 차원에서 내적 강인성 증진 교육 및 워크숍이 필요하며, 장기적인 관점에서 노인스포츠지도사의 고용안정 및 실질적인 처우개선이 필요하다고 판단된다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 노인스포츠지도사가 인지하는 직업정체성이 경력변경의도에 미치는 영향과 이들의 인과관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인하는데 있다. 분석결과 직업정체성은 회복탄력성에 정(+),의 영향을 미치고 회복탄력성은 경력변경의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 회복탄력성은 경력변경의도와 직업정체성의 인과관계에서 매개효과를 가진다는 것을 확인하였다. 이러한 연구결과를 통해 노인스포츠지도사로서의 전문성과 직무의 특성을 이해하고 확고히 하는 것이 강사의 회복탄력성 유지에 중요한 변수라는 것을 재확인하였다. 또한 본 연구는 회복탄력성이 경력을 변경하여 다른 직업으로 이전하려는 의도를 낮추는데 효과적인 변인임으로 밝혔다는 점에서 중요한 의미가 있다.

노인스포츠지도사는 급격한 노인인구 증가와 고령화로 인한 사회문제를 해결하는 해결사로써 여겨지고 있다. 그러나 열악한 직무환경과 빈번한 강사교체는 수업의 질을 낮추며 이로 인한 피해는 지도 대상인 노인에게로 이어지게 된다. 이러한 관점에서 노인스포츠지도사의 경력변경의도를 낮추기 위해서는 직업정체성 향상을 통한 회복탄력성 강화가 필요하다고 볼 수 있다.

이상의 연구결과 및 결론을 바탕으로 한 제한점과 후속연구를 위한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서는 노인스포츠지도사 연수생 중 현직 근무자, 1년 이상의 경력이 있는 노인스포츠지도사를 대상으로 연구를 진행하였다. 모집단의 범위가 크지 않고 일반화하는데 어려움이 있다는 한계점이 있어 추후 연구에서는 다양한 지역 및 경력범위를 고려한다면 더 심층적인 연구가 이루어질 것이다.

둘째, 직업정체성과 경력변경의도는 심리적인 변인으로 노인스포츠지도사의 잠재적 의도를 심도 있게 다루기에는 한계점이 있다. 따라서 후속연구에서는 노인스포츠지도사가 경험하는 직업정체성 형성과정, 경력변경 결정요인 등에 대한 질적 연구가 이루어져야 한다.

참고문헌

- 교육부, 한국직업능력개발원(2018). 미래직업 가이드북, 344-350.
- 국립국어원(2020). <https://www.korean.go.kr/>
- 국민체육진흥공단(2020). 2015~2020 자격검정 및 연수 합격률(이수율) 자료. <https://www.insports.or.kr/council/reportView.do?postSeq=3>
- 김길옥(2018). 요양보호사의 성격유형이 개인혁신 행동과 서비스 질의 관계에서 셀프리더십 매개효과와 직업정체성 조절효과에 관한 연

- 구. 미간행 박사학위논문, 서울벤처대학원 대학교.
- 김민영(2021). **요양보호사의 직무스트레스와 직업정체성이 요양보호서비스 질에 미치는 영향**. 미간행 석사학위논문, 동국대학교 대학원.
- 김세기, 이승만(2020). 중학교 교육과정 내 학교스포츠클럽 강사의 직무 스트레스와 이직 의도의 관계에서 회복탄력성의 조절 효과. **학습자중심교과교육연구** 20(13), 1151-1170.
- 김수연, 원영신, 박상현(2019). 노인스포츠지도사의 역할모호성, 직무소진 및 이직의도의 관계. **한국여성체육학회지**, 33(2), 19-36.
- 김영지, 김창수(2018). 관광이벤트 종사자의 성격이 직업만족 및 경력변경의도에 미치는 영향. **한국관광산업학회**, 43(1), 47-68.
- 김영화, 전희원(2009). 호텔종사원의 직무특성과 직무만족, 경력몰입, 이직의도 및 경력변경의도와의 관계 연구. **대한관광경영학회**, 24(2), 65-86.
- 김우경, 고유선(2007). 노인전담생활체육 여성지도자의 인구학적 변인, 연령, 경력에 따른 리더십 역량. **코칭능력개발지**, 9(4), 403-414.
- 김현희(2013). **요양보호사의 직무행동 특성과 서비스 질에 대한 조직지원의 매개 및 조절효과**. 미간행 박사학위논문, 위덕대학교 대학원.
- 김형룡(2018). 생활체육 스포츠지도자의 감정노동, 직무스트레스, 직무소진 및 조직유효성의 관계. **한국스포츠학회지**, 16(2), 229-241.
- 김효정, 하봉운(2019). 초등교사의 직무 스트레스와 소진과의 관계에서 사회적 지지, 직업 정체성, 회복탄력성의 구조적 관계 분석. **교육과학연구**, 21(2), 245-267.
- 류경, 김종경(2016). 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(7), 439-450.
- 문한나, 박상오, 이소민(2020). 전직 예정자의 경력정체성과 고용가능성의 관계에서 경력탄력성의 매개효과. **기업교육과 인재연구**, 22(2), 1-32.
- 박상현, 조광민(2018). 스포츠지도사의 직무자율성, 자기효능감, 회복탄력성 및 직무성과의 구조적 관계. **한국스포츠산업경영학회지**, 23(1), 103-118.
- 배재운, 원영신, 마윤성(2015). 노인스포츠지도사 자격증 취득목적과 직업인식, 직업적 안정화 방안에 관한 질적 사례연구. **스포츠사회학회지**, 28(4), 67-95.
- 성수용, 원영신, 김지훈(2016). 학교 스포츠클럽 강사의 경력몰입, 직무탈진감 및 경력변경의도의 구조적 관계. **한국여성체육학회지**, 30(3), 57-71.
- 손인배, 신보경, 이영준(2020). 북한이탈주민 정착지원 실무자의 직업적 자기효능감과 소진 관계에서 회복탄력성의 매개효과. **통일연구**, 24(2), 81-116.
- 염정환(2008). **골프장캐디의 직무스트레스와 이직의도 및 경력변경의도와의 관계**. 미간행 석사학위논문, 단국대학교 스포츠과학대학원.
- 오중근(2017). 체육수업에서 교사의 정서조절 목적과 전략. **한국스포츠교육학회지** 24(4), 131-153.
- 오현숙, 백영숙(20119). 보육교사를 위한 회복탄력성 증진 프로그램 적용 효과. **영유아교육: 이론과 실천**, 4(3), 31-54.
- 유재순, 김지현(2019). 노인장기요양보험 방문간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 : 전문직업성, 직무만족도, 회복탄력성을 중심으로. **한국산학기술학회논문지**, 20(12), 322-332.
- 이나영(2014). **회복탄력성의 선행요인과 업무성과에 미치는 영향**. 미간행 박사학위 논문, 부산대학교.
- 이상희, 원영신, 배재운(2014). 노인체육지도자가 체험하는 생활체육 수업 제약 및 극복요소에 관한 연구. **한국체육학회**, 53(1), 267-280.
- 이승연, 이민규, 조은영(2015). 2015년 노인스포츠지도사 시행에 대비한 자격제도 개선방안에 관한 연구. **한국여성체육학회지**, 29(2), 285-300.

- 이승희(2007). 스포츠센터종사자의 이직의도 및 경력변경의도 결정요인 연구. 미간행 국내석사학위논문, 단국대학교.
- 이주석(2010). 요양보호사 교육이 직업윤리와 직업정체성에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 고려대학교 인문정보대학원.
- 이진한(2021.08.04.). “돈보다 여가 워라벨 확고한 MZ세대”, 매일경제
<https://www.mk.co.kr/news/society/view/2021/08/755658/>
- 이현실, 양지안(2017). 논문 통계분석 네비게이션, 한나래.
- 이호훈(2017). 액티브 에이징 실현을 위한 노인스포츠지도사의 지도역량 우선순위 분석. 한국스포츠학회지, 15(1), 347-357.
- 장현아(2018). 치과위생사의 역할스트레스, 회복탄력성, 전문직정체성이 소진에 미치는 영향. 미간행 석사학위논문, 가천대학교 보건대학원.
- 조영복, 이나영(2013). 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성이 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구 - 회복탄력성을 중심으로 -. 경영과 정보연구, 32(3), 221-245.
- 조유경, 원나래, 권형일, 이병현(2017). 노인스포츠지도자의 고용형태에 따른 직업정체성과 전문성 인식 및 조직정체성 비교 검증. Asian Journal of Physical Education and Sport Science, 5(3), 41-56.
- 최미정, 김용미(2021). 비정규직 유아 특별활동 교사의 상대적 박탈감, 직업정체성, 교사효능감의 구조적 관계 연구. 아동교육, 30(2), 191-206.
- 최우성, 김신원(2015). 상대적 박탈감이 이직의도에 미치는 영향에 있어 긍정심리자본의 조절효과: 호텔 비정규직을 대상으로. 호텔관광연구, 17(6), 89-110.
- 최지안(2020). 노인요양시설 요양보호사의 직업정체성이 이직의도에 미치는 영향. 미간행 박사학위논문, 협성대학교.
- 한은희(2018). 재가요양보호사의 조직지원인식이 이직의도, 서비스 질에 미치는 영향과 직업정체성의 매개효과 및 조절효과. 미간행 국내박사학위논문, 대구한의대학교 대학원.
- 홍성철, 권용주(2021). 밀레니얼 세대의 그릿과 직무자율성이 회복탄력성 및 잡크래프팅에 미치는 영향 - 호텔기업을 중심으로. 호텔리조트연구, 20(2), 103-124.
- 황란권, 진춘화(2021). 중국 서비스 구성원의 직무특성이 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 디지털융복합연구, 19(6), 47-52.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *The Journal of nursing administration, 40*, 323
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51*(6), 1173.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*, 277-288.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology, 58*(4), 277-288.
- Cao, X., & Chen, L. (2020). The impact of empathy on work engagement in hemodialysis nurses: The mediating role of resilience. *Japan Journal of Nursing Science, 17*(1), e12284.
- Clair R. P. & Fox R. L. (2011). The rhetorical negotiation of professional identity: Nursing's

- moral imperative as the flexible professional and the contribution of unexpected evidence. *Studies in Symbolic Interaction*, 37, 237–267.
- Dysvik & B. Kuvaas. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 22(5), 563–573.
- Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A study on the relationship between resilience and turnover intention: with an emphasis on the mediating roles of job satisfaction and job stress. *Bull. Soc. R. Sci. Liege*, 86, 189–200.
- Kokubun, K., Ino, Y., & Ishimura, K. (2020). Social capital and resilience make an employee cooperate for coronavirus measures and lower his/her turnover intention. *arXiv preprint arXiv:2007.07963*.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of personality*, 72(6), 1161–1190.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22.
- Yu, M., & Lee, H. (2018). Impact of resilience and job involvement on turnover intention of new graduate nurses using structural equation modeling. *Japan Journal of Nursing Science*, 15(4), 351–362.
- Yu, M., & Lee, H. (2018). Impact of resilience and job involvement on turnover intention of new graduate nurses using structural equation modeling. *Japan Journal of Nursing Science*, 15(4), 351–362.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 20(1), 1–11.