



Original Article

# Mediating Effects of Mindset on the Relationship between Self-Reflection and Job Stress in Fitness Instructors

So-Jung Kim<sup>1</sup> and Inkyoung Park<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Sports Science, University of Suwon

<sup>2</sup>Department of Sport Science, Seoul National University of Science and Technology

## Article Info

Received 2023. 12. 23.

Revised 2024. 04. 19.

Accepted 2024. 04. 25.

## Correspondence\*

Inkyoung Park

pik77812@nate.com

## Key Words

Fitness Instructor,  
Self-Reflection,  
Mindset, Job Stress

위 연구는 2022년 한국운동재활학회 추계학술대회에서 발표를 한 내용을 수정 보완하여 작성되었습니다.

**PURPOSE** This study aimed to identify the factors affecting job stress in fitness instructors, and to elucidate the mediating effects of mindset on the relationship between self-reflection and job stress. **METHODS** Using convenience sampling, a survey was conducted with 217 male and female fitness instructors nationwide. Statistical analyses were performed using SPSS 25.0 for descriptive statistics, frequency analysis, and reliability analysis, and AMOS 22.0 for confirmatory factor analysis to validate the measurement tools. SPSS PROCESS Macro v4.0 (Model 4) was utilized to verify the mediating effects of the research model. **RESULTS** Self-reflection among fitness instructors was found to significantly reduce job stress. A growth mindset was found to have a partial mediating effect on the relationship between self-reflection and job stress among fitness instructors, whereas a fixed mindset did not have a significant impact. **CONCLUSIONS** The results confirm that self-reflection and having a growth mindset significantly influence the reduction of job stress in fitness instructors.

## 서론

피트니스 시장은 최근 수십 년 동안 기하급수적으로 증가해 왔으며, 2019년에는 약 1억 8천 4백만 명의 고객과 함께 210,000개의 체육관, 건강클럽이 전 세계적으로 약 96.7억 달러를 벌어들였다(Ramos et al., 2021). 이에 따라 피트니스 강사에 대한 수요와 공급이 증가되고 강사 역할의 중요성이 높아지고 있다(Kim, 2023). 피트니스 강사(그룹 트레이닝 강사 및 개인 트레이너)는 고객이 신체적으로 건강하고 활동적인 생활 방식을 유지하기 위한 중요한 촉매제 역할을 하고 있다(Thøgersen-Ntoumani & Ntoumanis, 2007). 그들은 업무의 특성상 동료 및 상사 지도자와 협력하여 고객의 건강을 위한 운동 지도, 재활, 조직성과, 잔업 등, 동시다발적인 역할이 요구되고 있으며 고객의 건강에 대한 인식 수준이 높아져 지도자들의 지적 수준 및 요구사항이 많아져, 직무스트레스가 높아지고 있다.

직무스트레스(Job stress)는 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 미치는 요인으로(Walker & Katon, 1998), 세계보건기구(WHO)

(2002)에서는 이를 직장 내 정신질환으로 규명하고 있다. 이러한 스트레스는 피트니스 지도자들의 건강한 삶을 영위하는데 방해하고, 이는 고객의 신체와 정신건강에 직접적인 영향을 미치기 때문에(Cho & Lee, 2017) 피트니스 산업 발전과 고객의 안전 및 건강을 위해 피트니스 지도자의 직무스트레스 관리는 매우 중요하다. 따라서 피트니스 지도자들이 받는 직무스트레스에 대해 긍정적으로 대처할 수 있도록 충분한 논의와 대책마련이 필요한 시점이다.

현대 사회에 살아가면서 스트레스는 필수 불가결한 사항으로 효과적으로 스트레스 대처하는 방법이 필요한 시점이다. Lazarus & Folkman(1984)은 스트레스를 어떻게 받아들이냐에 따라 발현이 달라진다고 보고 하였다. 스트레스를 긍정적으로 받아들일 때 자신의 외적 요인을 스스로 변화시키고, 개인의 긍정적인 역량 강화에 주목하게 되면(Kang et al., 2019), 개인의 스트레스 인식이 건강, 웰빙, 학습 및 성장에 긍정적 효과를 제시하였다(Jamieson et al., 2018). 즉, 스트레스는 받아들이는 사람이 스트레스 상황을 부정적으로 인지하면 신체와 정신에 부정적 자극이 될 것이고, 긍정적으로 받아들인다면 같은 상황에서 발전적으로 변화시킬 수 있다는 결론을 지을 수 있다. 이에 대해 Kaur et al.(2020)은 스트레스 대처 전략 실험에서 간호사들이 스트레스를 받는 상황을 생각하고, 감정을 평가하고, 상황에 대한 분석 시간을 갖게 하였더니 스트레스가 낮아진다고 보

© This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

고하였다. 이와같은 결과는 자신의 자신의 상황을 분석하고 재조명하는 자기성찰이 스트레스를 대처하는 방법 중 하나로 볼 수 있는 결과이다(Lazarus & Folkman, 1984).

자기성찰(Self-reflection)은 자신이 놓인 상황에 빠른 이해를 통해 자신을 조절하는 것을 의미한다(Nicol & Dosser, 2016). 자기성찰은 비판적 사고와 결합하여(Price, 2005), 모든 상황을 분석할 때 궁극적으로 합리적인 결론에 도달하고 향후 실행을 위해 계획을 형성하는데 도움을 주는 요소이다(Nicol & Dosser, 2016). 피트니스 지도자가 자신의 교육적 행위에 대한 자기성찰을 하는 것은 지도자의 전문성을 높이는 질적 요인 중 중요한 부분이다. 그 이유는 고객과의 상호작용에서 예측하지 못한 상황과 끊임없이 직면하기 때문에 매 순간 성찰하면서 지도를 해야하기 때문이다. Lee et al.(2023) 연구에서 자기성찰이 높은 지도자일수록 직무만족에 높다는 결과를 도출하였다. 이는 지도자들이 자기성찰을 통해 스스로 적용한 교수 방법, 상호작용, 스트레스 대처 방법에 대해 자신을 변화시키고, 고객들과의 상호작용 속에서 운동 능력 수준을 높여 직무만족을 높이는 데 긍정적인 효과를 미치기 때문이다. 이러한 직무만족은 직무에서 오는 스트레스 역시 낮추는데 긍정적인 자극이 될 것이다.

대부분 선행연구에서 자기성찰을 반성적 사고와 관련된 연구가 주를 이루었다. 하지만 반성적 사고를 하는 동안 자신에 대해 부정적인 감정을 높인다면 예상치 못한 자기성찰로 이어져 오히려 부정적 스트레스로 이어질 것이다. Solomon et al.(1999)는 반성적 사고에서 자신을 이해하여 효율적인 삶을 살아가는 잠재력으로 자기성찰을 높이는 데 중요한 전략으로 설명하였다. 즉 자신의 상황에서 실패를 배움의 기회로 생각하는 확신을 갖고 노력을 지속하는 것이 자기성찰의 긍정적 효과라고 제시할 수 있다. 이러한 상황의 전환에 있어 대표적 심리적 요인으로 마인드셋을 들 수 있다.

마인드셋(Mindset)은 나 자신의 능력과 지능이 변화 가능하다는 개인의 신념이다. 마인드셋에는 성장마인드셋(Growth mindset)과 고정마인드셋(Fixed mindset)으로 나누어져 있다. 성장 마인드셋은 자신의 능력이 노력을 통해 계속 발전할 수 있다는 신념이며, 고정 마인드셋은 노력하더라도 자신의 능력은 변하지 않는다고 믿는다(Dweck, 2000).

현재까지 자기성찰이 성장 마인드셋에 미치는 직접적인 영향을 탐구한 연구는 제한적이지만, Hussein(2018)에 따르면 학생들은 반성적 저널을 통해 자신의 성장 마인드셋에 대한 인식을 개선하였다. 반성적 저널(reflection journal)은 개인이 과거의 경험과 생각을 문서화하는 과정이며, 자기성찰은 이와 유사하게 과거를 되돌아보고 재평가함으로써 학습 방식과 사고방식을 깊이 성찰하는 것이다. 이 두 방법은 모두 개인의 자기 인식과 자기 개발을 증진하는 데 중점을 두고 있어 공통점을 지니고 있다. 이와같은 맥락에서 본 연구에서 자기성찰 활동이 성장 마인드셋의 강화에 기여할 수 있다는 증거를 부분적으로 확인할 수 있었다. 이러한 개인의 마인드셋은 성격의 중요한 부분을 이루지만 다행히도 스스로 조절할 수 있는 특성이다. 뛰어난 성장 마인드셋을 갖춘 사람은 실패나 어려운 상황에 직면해도 자신이 노력하면 극복 가능하다고 믿음으로 이를 성장과 발전의 기회로 삼는다(Dweck, 2006). 성장마인드셋은 스트레스와 부적응 대처 전략 사이에서 긍정적인 영향을 미치는 변인으로(Park et al., 2020; Schleider & Weisz, 2018; Walker & Jiang, 2022), 지금까지 피트니스 지도자에게 스트레스를 낮추는 직접적인 효과를 제시한 연구는 부족하지만, 귀인이론과 성취목표이론(Dweck & Leggett, 1988)

에 뿌리를 둔 마인드셋 이론(Walker & Jiang, 2022)은 자기성찰과 직무스트레스와의 관계에서 스트레스를 낮추는 매개변인으로 예측할 수 있다. 이와 반대로 고정 마인드셋이 강한 사람은 자신의 능력이 고정되어 있다고 믿는다. 이는 실패나 어려움을 자신의 무능력으로 해석할 가능성이 높으며, 직무스트레스가 더 높아지면 극복이 어려워 개인은 성장보다는 실패를 피하려고 할 것이다. 이러한 경향은 업무 성과에 부정적인 영향을 미쳐 직무스트레스를 더욱 증가시킬 수 있다.

종합해보면 세계적으로 건강에 대한 관심과 생활체육 참여가 증가함에 따라 피트니스 지도자들의 직무스트레스가 더 늘어나고 있다. 이에 대응하여 지도자들의 직무스트레스를 감소시키는 방안을 모색하는 연구가 필요한 시점이다. 따라서 이 연구는 피트니스지도자의 직무스트레스를 낮추는데 영향을 미치는 선행변인은 알아봄으로써 자기자기성찰과 직무스트레스 간의 관계를 분석하고, 동시에 성장 마인드셋과 고정 마인드셋이 어떤 매개효과를 발휘하는지를 밝히는데 목적이 있다.

본 연구의 목적을 규명하기 위해 실증적 자료 및 이론적 근거를 기반하여 연구가설을 다음과 같이 설정하였다(Figure 1).

- H1. 피트니스지도자의 자기성찰은 직무스트레스에 부(-)영향을 미칠 것이다.
- H2. 피트니스지도자의 자기성찰과 직무스트레스 간의 관계에서 성장마인드셋은 매개될 것이다.
- H3. 피트니스지도자의 자기성찰과 직무스트레스 간의 관계에서 고정마인드셋은 매개될 것이다.

## 연구방법

### 연구 대상

이 연구의 대상자는 피트니스지도자로 제한하였다. 피트니스지도자는 미국스포츠의학회(ACSM, 2020)에서 근력, 지구력, 유연성과 같은 신체 구성 및 건강 관련 운동 기술을 강화하는 프로그램을 계획하고 집행하는 전문가로 정의하고 있다. 따라서 이 연구에서는 건강과 체력 증진을 목표로 하는 헬스 트레이너, 건강운동지도사, 필라테스 강사, 요가강사, 스트레칭지도자를 대상으로 제한하였다. 또한 국가 자격증 또는 사단법인 지도자 자격증을 보유하고 있는 자로 현재 1년 이상 지도자 경력이 있는 남, 여 피트니스지도자를 대상으로 설문

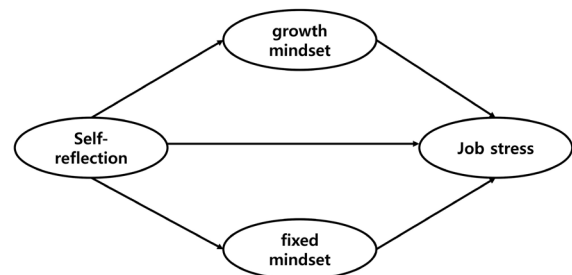


Fig. 1. Research model

**Table 1.** Characteristic subjects

	Variables	n	(%)
Age	20-25	10	4.7
	26-30	50	23.5
	31-35	66	31.0
	36-40	47	22.1
	41-45	28	13.1
	46~	12	5.6
	M±SD	34.63±6.26	
Career	2-3 years	72	33.8
	4-5 years	49	23.0
	6-7 years	36	16.9
	8-9 years	12	5.6
	over 10 years	44	20.7
	M±SD	6.39±4.27	
Group	Fitness	54	25.4
	Pilates	61	28.6
	Yoga	63	29.6
	Stretching	34	16.0
Total		213	100

을 실시하였다. 수집된 자료들 중 응답 내용이 불성실하거나 누락된 설문지 4부를 제외하고 총 213부의 자료를 유효 표본으로 최종 분석에 사용하였다.

**조사 도구**

본 연구에서 사용된 설문지는 총 61문항으로 이루어졌으며, 구체적으로 일반적 특성 4문항, 자기성찰 척도 20문항, 마인드셋 척도 8문항 그리고 직무 스트레스 척도 29문항으로 구성되었다.

**1. 자기성찰 척도**

자기성찰 정도를 측정하기 위하여 Hwang(2011)이 개발한 한국형 자기성찰 척도를 사용하였다. 한국을 포함한 아시아권 나라들은 관계중심 사회로 자기에 초점과 관계에 초점을 두는 경향이 있기 때문에(Hwang, 2011) 사회문화적 특성을 고려하여 이 측정 도구를 사용하였다. 하위요인은 자기영역 성찰(자기탐색, 자기이해)과 관계영역 성찰(타인탐색, 타인이해)로 각각의 하위요인 총 4요인이며, 요인별 5문항씩 20문항으로 구성되어 있다. 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'로 평정한다.

자기성찰 척도의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 한 결과 <Table 2>와 같이 나타났다. 척도의 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 전체 .922, 자기탐색 .784, 자기이해 .791, 타인탐색 .817, 타인이해 .792로 양호하였다(Table 2).

**2. 마인드셋 척도**

마인드셋은 Dweck(2006)이 개발한 척도를 Park(2017)이 연구

**Table 2.** Validity and reliability of the self reflection scale

variables	B	S.E	$\beta$	C.R.	Cronbach's $\alpha$		
SE	1		.77		.784		
SU	1.237	.1	.965	12.435***	.791		
EO	1.109	.161	.844	6.877***	.817		
UO	.888	.136	.659	6.518***	.792		
Total					.922		
fit measure	$\chi^2$	df	p	CFI	TLI	GFI	RMSEA
value	235.236	125	.000	.941	.91	.905	.064

SE: Self-Exploration, SU: Self-Understanding, EO: Explore Others, UO: Understanding Others

\*\*\* $p < .001$

**Table 3.** Validity and reliability of the mindset scale

variables	B	S.E	$\beta$	C.R.	Cronbach's $\alpha$		
GM	1		.737		.792		
FM	2.048	.213	.97	9.619***	.887		
Total					.896		
fit measure	$\chi^2$	df	p	CFI	TLI	GFI	RMSEA
value	32.554	15	.005	.965	.964	.981	.074

GM: Growth Mindset, FM: Fixed Mindset

\*\*\* $p < .001$

에 맞게 수정 보완한 총 8문항을 본 연구에 사용하였다. 하위 요인은 성장마인드셋 4문항과 고정마인드셋 4문항으로 Likert 식 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 평가하였다. 성장마인드셋과 고정마인드셋의 평가 기준은 Blackwell et al.(2007)에 근거하여 산출하였다. 방법은 성장마인드셋 4문항은 정코딩하고, 고정마인드셋 4문항은 역코딩하여 총 8문항에 대한 평균 점수를 내었으며, 중앙값 3점을 기준으로 표준편차 값이 .25 이상이면 긍정적인 신념인 성장마인드셋으로 .25 이하 이면 고정 마인드셋을 지녔다고 평가한다(Dweck et al., 1995). 본 척도의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 한 결과 <Table 3>과 같이 나타났다. 마인드셋 척도에 대한 내적 합치도 값(Cronbach's  $\alpha$ )은 전체 .896, 성장마인드셋 .792, 고정마인드셋 .887로 양호하였다(Table 3).

**3. 직무 스트레스**

직무스트레스 척도는 Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman (1970)에 의해 개발된 척도를 Kim(2013)이 수정한 척도를 본 연구에 맞게 활용하였다. 하위요인은 직무관련 스트레스, 대인관련 스트레스, 조직관련 스트레스 총 3요인으로 구성되어 있으나 문항에서 생활체육 지도자의 직무와 관련 없다고 판단한 조직 관련 3문항을 삭제하고 직무관련 스트레스 18문항, 대인관련 스트레스 11문항 총 29문항으로 구성하였다. 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'로 평정하였다. 직무스트레스 척도의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 한 결과 <Table 4>와 같이 나타났다. 척도의 내적 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 전체 .939, 직무관련 스트레스 .882, 대인관련 스트레스 .913으로 양호하였다(Table 4).

**Table 4.** Validity and reliability of the job stress scale

variables	B	S.E	$\beta$	C.R.	Cronbach's $\alpha$		
WS	1		.891		.882		
IS	.95	.077	.872	12.385***	.913		
Total					.939		
fit measure	$\chi^2$	df	p	CFI	TLI	GFI	RMSEA
value	380.742	223	.000	.873	.927	.945	.058

WS: Workplace Stress, IS: Interpersonal Stress

\*\*\* $p < .001$

### 연구 절차

본 연구는 2022년 6월부터 7월까지 약 2개월 동안 미국스포츠의학회(ACSM, 2020)의 기준에 따라 근력, 지구력, 유연성을 포함한 신체 구성 및 건강 관련 운동 기술을 강화하는 프로그램을 계획하고 집행하는 전문가들을 대상으로 전국 각 지역에서 설문조사를 실시하였다. 대상자는 헬스트레이너, 필라테스 강사, 요가 지도자, 스트레칭 지도자 등으로 한정하였다. 이를 위해 각종 협회 및 피트니스 센터의 협조를 요청하였으며, 설문은 직접 방문 배포와 Google Survey를 통한 온라인 조사 방식을 병행하여 진행하였다. 조사를 시작하기 전에는 모든 연구 대상자에게 연구의 내용, 목적, 그리고 취지를 충분히 설명하고 동의를 얻은 후에 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 작성 완료 후에는 동의한 대상자로부터 설문지를 회수하였다.

이 연구에서는 다중회귀 분석을 위한 표본 크기를 결정하기 위해 G-Power 3.1 프로그램을 사용하였다(Faul et al., 2009). 해당 프로그램을 통해 유의수준 .05, 중간수준의 효과 크기 .15, 검정력 .95를 기준으로 분석을 수행하였으며, 그 결과 필요한 표본 수는 107명으로 나타났다. 또한 구조방정식 모델 분석에 있어서는 표본 크기 200명이 바람직하다는 선행 연구(Joseph et al., 2006)의 권장을 고려하여, 본 연구는 총 213부의 데이터를 확보함으로써 충분한 표본 크기를 갖추었다고 판단하였다.

### 자료 분석

본 연구의 자료 처리 방법은 SPSS 25.0 및 AMOS 22.0를 연구 목적에 따라 분석하였다. SPSS를 활용하여 기술통계, 빈도분석, 신뢰도 분석을 산출하였으며, AMOS를 이용하여 측정 도구의 타당도 및 신뢰도 확인을 위해 확인적 요인 분석을 실시하였다. 또한 연구모형에 대한 매개효과 검증을 위해 SPSS PROCESS Macro v4.0(Hayes et al., 2017), Model 4를 적용하여 분석을 실시하였다. 본 연구의 통계적 유의수준은  $p < .05$ 로 설정하여 실행하였다.

## 연구결과

### 기술통계 및 상관관계

본 연구에서 설정한 연구 가설을 검증하기 위해, 사용된 조사 도구의 하위 요인들에 대한 기술통계 분석을 실시하였다. 분석 결과, 각

요인의 평균, 표준편차, 왜도 및 첨도는 Hong et al.(2003)가 제시한 기준치(평균 4.5, 표준편차 2.0, 왜도 2.0, 첨도 4.0)를 초과하지 않았으며, 각 변인 간의 상관관계 분석을 실시하여 다음과 같은 결과를 도출하였다. 자기성찰은 직무 스트레스와 유의미한 음의 상관관계를 보였으며( $r = -.392, p < .01$ ), 성장마인드셋과는 양의 상관관계( $r = .414, p < .01$ ), 고정마인드셋과는 음의 상관관계( $r = -.377, p < .01$ )를 나타냈다. 또한, 직무 스트레스는 성장 마인드셋과 음의 상관관계( $r = -.389, p < .001$ ), 고정 마인드셋과는 양의 상관관계( $r = .583, p < .001$ )를 보였다. 성장 마인드셋과 고정 마인드셋 간에는 통계적으로 매우 유의한 음의 상관관계( $r = -.715, p < .001$ )가 확인되었다. 이 결과를 통해 각 요인 간의 상관관계수가 .80 이하로 나타나, 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다(Table 5).

### 연구모형의 적합도 검증

이 연구에서는 자기성찰, 마인드셋, 직무 스트레스 간의 관계를 규명하기 위한 구조 모형의 적합도를 검증하였다. 구조 방정식 모델링 분석 결과, 카이제곱 값은 28.352, 자유도(df)는 14, 유의수준(p)은 .013으로 나타났다. 절대 적합도 지수인 GFI는 .969, RMSEA는 .07로 평가되었으며, CFI는 .985, TLI는 .97로 측정되었다. 이러한 지표들을 바탕으로 모형의 적합도는 기준치를 만족하는 것으로 나타나, 제시된 모형이 데이터에 잘 부합한다고 판단된다(Table 6).

### 변수간 영향 관계 분석

#### 1. 자기성찰이 직무스트레스에 미치는 영향

이 연구의 목적은 직무 스트레스에 영향을 미치는 선행변인을 조사하고, 자기성찰이 직무 스트레스에 미치는 경로에서 마인드셋의 매개 효과를 확인하는 것이다. 이를 위해 설정된 첫 번째 가설(H1)은 피트니스 지도자의 자기성찰이 직무 스트레스에 미치는 영향을 검증하기 위한 것이다. 분석 결과 자기성찰을 독립변수로 사용한 회귀 모델은  $R^2 = .154$ 로, 이 모델이 직무 스트레스의 약 15.4%를 설명할 수 있다. 또한 회귀 모델의  $F = 38.384 (p < .001)$ 로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 자기성찰의 회귀계수는  $-.392 (p < .001)$ 로, 자기성찰이 증가할수록 직무 스트레스가 유의미하게 감소하는 것으로 나타나, 자기성찰이 직무 스트레스 감소에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 확인할 수 있었다(Table 7).

#### 성장마인드셋 매개효과 검증

본 연구는 자기성찰이 마인드셋을 통해 직무 스트레스에 미치는 매개효과를 검증하는 것이 목적이다. 연구 모형의 검증을 위해 Process Macro Model 4를 사용하고, 부트스트래핑을 통해 10,000회 반복 추출하였다. 가설(H2)의 분석 결과, 자기성찰이 성장 마인드셋을 거쳐 직무 스트레스에 미치는 경로의 크기가  $-.154$ 로 나타나며, 신뢰구간의 상한값  $-.263$ , 하한값  $-.067$ 이 모두 '0'을 포함하지 않아 부분 매개효과가 있는 것으로 확인되었다. 이는 자기성찰이 성장 마인드셋을 통한 직무 스트레스를 낮추는데 유의한 영향을 미친다는 것을 의미하며, 이를 통해 부분 매개효과가 있음을 입증하였다(Table 8).

**Table 5.** Correlation between variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Self-Reflection	1										
2. Self-exploration	.838***	1									
3. Self-understanding	.896***	.752***	1								
4. Exploration of others	.874***	.650***	.682***	1							
5. Understanding others	.813***	.475***	.638***	.658***	1						
6. Job stress	-.392***	-.330***	-.371***	-.327***	-.315***	1					
7. Stress at work	-.365***	-.321***	-.371***	-.287***	-.273***	.946***	1				
8. Interpersonal stress	-.375***	-.300***	-.327***	-.331***	-.323***	.940***	.777***	1			
9. Mindset	.397***	.339***	.403***	.325***	.295***	-.556***	-.520***	-.529***	1		
10. Growth mindset	.414***	.345***	.424***	.335***	.313***	-.389***	-.358***	-.376***	.799***	1	
11. Fixed mindset	-.377***	-.332***	-.375***	-.313***	-.273***	.583***	.539***	.561***	.941***	-.715***	1
M	4.109	4.171	4.132	4.151	3.982	2.394	2.531	2.245	4.160	4.335	3.955
SD	.546	.633	.625	.641	.657	.745	.779	.802	.594	.577	.897
Skewness	-.399	-.368	-.473	-.592	-.408	.347	.117	.420	-.405	-.459	-.606
Kurtosis	.336	-.650	.179	.371	.229	-.499	-.801	-.454	-.676	-.802	-.368

\*\*\**p*<.001

**Table 6.** Suitability of research model

$\chi^2$	<i>df</i>	<i>p</i>	GFI	TLI	CFI	RMSEA
28.352	14	.013	.969	.97	.985	.07

**Table 7.** Suitability of research model

indep.	dep.	S.E	$\beta$	<i>t</i>
Self-Reflection	Job Stress	.086	-.392	-6.196***

$R^2=.154, F=38.384$ \*\*\*

\*\*\**p*<.001

**Table 8.** Mediating effect analysis results

Total, Direct effect					
	Effect	se	<i>t</i>	LLCI	ULCI
Total	-.535	.086	-6.196***	-.705	-.365
Direct	-.381	.092	-4.161***	-.561	-.200
Mediating effect					
path	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
SR GM JS	-.154	.051	-.263	-.067	
SR FM JS	-.026	.210	-.073	.010	

SR: Self Reflection, GM: Growth Mindset, FM: Fixed Mindset, JS: Job Stressa

\*\*\**p*<.001

**고정마인드셋 매개효과 검증**

연구 모형의 검증을 위해 Process Macro Model 4를 사용하고, 부트스트래핑을 통해 10,000회 반복 추출하였다. 가설(H3)의 분석 결과, 자기성찰이 고정 마인드셋을 거쳐 직무스트레스에 미치는 경로의 크기는 -.026이며, 해당 매개 효과의 95% 신뢰구간은 상한값 -.073, 하한값 .010으로, 신뢰구간 내에 '0'이 포함되어 있다. 이는 매개 효과가 통계적으로 유의미하지 않음을 의미한다. 이 결과를 종합하면, 자기성찰과 직무 스트레스 간의 관계에서 고정 마인드셋을 매개로 한 영향력은 통계적으로 유의미하지 않을 수 있었다(Table 8).

**논의**

본 연구는 피트니스 지도자의 직무스트레스에 영향을 미치는 선행 요인을 검증하고, 자기성찰기능과 직무스트레스와의 관계에서 마인드셋의 매개효과를 검증하여 결과를 도출하였다. 이는 피트니스 지도자에 대한 정신건강에 대한 표본을 제시하고, 기존의 선수나 생활체육참여자가 중심의 연구에서 벗어나 체육분야 연구의 확장에 기여했다는 것에 그 의미가 있다. 다음은 연구결과를 토대로 밝혀진 시사점에 대해 피트니스 직무환경과 지도자 중심으로 논의하였다.

연구 결과에 따르면, 피트니스 지도자의 자기성찰은 직무 스트레스 감소에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(H1). 선행 연구를 통해, 자기성찰을 실천하는 의사들이 그렇지 않은 의사들에 비해 환자에 대한 태도가 더 긍정적이라는 사실이 밝혀졌다(Mamede & Schmidt, 2004). 또한, Kaur et al.(2020)의 연구에서 간호사들이 스트레스 상황을 재인지하고 철저히 분석하도록 한 결과, 실험 참가자들의 스트레스 수준이 감소했다. 피트니스 지도자에 관한 직접적인 비교 연구는 제한적이지만 이러한 연구들은 자기성찰이 스트레

스 감소에 긍정적인 영향을 미친다는 본 연구의 결과를 간접적으로 지지하는 바이다. 또한 피트니스 지도자들이 자신의 업무 상황을 더 잘 이해하고 긍정적으로 대응함으로써 직무 스트레스를 낮추는 데 중요한 역할을 할 수 있음을 시사하고 있다.

다음은 피트니스 지도자의 자기성찰이 직무스트레스와의 관계에서 마인드셋의 매개역할에 대한 결과이다. 두 번째 가설(H2)인 자기성찰과 직무스트레스 관계에서 성장마인드셋은 부분매개효과를 확인할 수 있었다. 선행연구에 따르면 자기성찰지능은 자신의 정서와 능력을 이해하고 조절하는 데 필요한 능력을 의미하며, 이는 미래를 설계하는 데에도 중요하다. 이 지능은 모든 지능의 기본이 되어 다른 지능들을 활성화하는 역할을 하며, 개인의 자아실현을 도모하는 데 있어 필수적인 요소이다. 이를 통해 우리는 자신의 내면을 깊이 파악하고 그에 맞게 행동할 수 있는 기반을 마련할 수 있다(An & Oh, 2013).

피트니스 지도자에게 있어 자기성찰은 자신의 강점과 약점을 인식할 수 있는 능력으로 이 과정에서 자아 인식이 높아지고, 자신의 능력을 향상시키기 위한 개선점을 발견하게 된다. 이러한 자기성찰은 특히나 성장마인드셋은 자신의 능력이 노력을 통해 향상될 수 있다는 신념으로, 자기성찰을 통해 나온 개인의 자아 인식과 능력 향상을 긍정적으로 인식하게 된다면 성장마인드셋이 강화될 것이며, 이는 어려운 상황에서도 실패를 도전으로 간주하고 긍정적으로 받아들이는 자세로 이어지게 될 것이다. 또한 Walker & Jiang(2022)의 연구에서 청소년의 가족 스트레스 상황에서 성장 마인드셋이 스트레스를 감소시키는 효과를 보고했고, Zhao et al.(2021)은 성장마인드셋이 Covid-19와 같은 상황에서의 스트레스와 부적인 상관관계를 입증하여 이 연구 결과를 부분적으로나마 뒷받침하고 있다. 따라서 성장 마인드셋이 강화된 피트니스 지도자들은 어려운 상황에서 포기하지 않고, 실패를 개인적 성장의 기회로 활용하는 태도를 보이게 되어 스트레스 감소에 영향을 미칠 것을 알 수 있다. 더불어, 자기성찰을 통해 스트레스 상황이나 도전에 직면했을 때 자신을 되돌아보고 긍정적으로 대처하는 데 유용한 도구가 될 수 있다. 이러한 자기성찰과 성장 마인드셋의 상호작용은 개인의 적응력과 긍정적 대처 능력을 향상시키는 데 중요하게 작용하며, 결과적으로 직무 스트레스 감소에 긍정적인 효과를 제시하는 바이다.

세 번째 가설(H3)에서는 자기성찰과 직무 스트레스 간의 관계에서 고정 마인드셋의 매개효과를 검토하였으나, 이 매개효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 고정 마인드셋은 개인이 자신의 능력과 재능을 고정된 것으로 보고, 변화가 어렵다고 여기는 태도이다. 이러한 마인드셋을 가진 사람들은 능력이나 지능이 고정되어 있다고 믿기 때문에 실패를 개인의 한계로 인식하고, 도전이나 과제에서의 성공 또는 실패를 자신의 고정된 능력의 결과로 간주한다. 따라서 이들은 실패를 회피하려고 하며, 실패할 경우 자신을 비판하고 자책하는 경향이 있다(Dweck, 2006). 이는 자아존중감과 자기효능감에 부정적인 영향을 미치며, 새로운 도전이나 학습에 대해 소극적으로 반응하게 되어, 결국 직무 스트레스를 증가시키는 요인이 될 수 있다. 그러나 본 연구에 제시하는 하지 않았으나 자기성찰이 고정 마인드셋에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미쳤음에도 불구하고, 자기성찰과 직무 스트레스 사이에서의 매개효과는 나타나지 않았다. 이와같은 결과는 본 연구에서 자기성찰이 직무스트레스로 가는 경로에서 자기성찰이 직무 스트레스에 미치는 효과가 매우 강하여 고정 마인드셋의 추가적인 영향을 가려버릴 수 있음을 예측할 수

있다. 즉, 자기성찰이 직무 스트레스를 감소시키는 주된 메커니즘이며, 고정 마인드셋이 이 관계에 추가적인 영향을 주지 못할 수 있었기 때문이다.

종합해보면 자기성찰을 통해 개인은 자신의 노력이 성과에 어떤 영향을 미치는지 더 명확히 이해할 수 있게 되었고, 자기성찰이 고정 마인드셋의 부정적인 태도를 낮추는 데 도움이 된다는 결과를 도출하였다. Dweck(2006)와 Lee & Tak(2018)은 개인의 마인드셋이 성격에 중요한 영향을 미치지만, 이는 스스로 변화 가능한 특성이라고 제시하였다. 다시 말해, 고정마인드셋을 가진 사람이 성장마인드셋으로 전환함으로써 스트레스 대처 태도 또한 변화할 수 있다는 것을 강조했기 때문이다. 따라서 개인의 마인드셋은 선택적으로 바뀔 수 있는 특성으로, 자기성찰을 통해 고정마인드셋이 성장마인드셋으로 변화할 수 있음을 예측하는 바이다. 또한 이러한 변화가 스트레스에 대한 긍정적인 대응을 유도할 수 있다는 점이 매우 중요한 부분이다. 이는 자기성찰을 통한 마인드셋 변화가 스트레스 관리에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사하는 바이다.

피트니스 지도자들은 생활체육 참여자의 참여를 증진시키는 데 직접적인 영향을 미치며, 국가 의료비 절감과 생활체육 발전에 핵심적인 역할을 수행하고 있다. 이들이 겪는 직무 스트레스를 효과적으로 관리하는 것은 그들의 근무환경을 개선하고, 적절한 보상을 보장함으로써 가능하다. 또한 정신건강 증진을 위한 대안으로 자기성찰의 중요성을 강조하며, 이를 지원하기 위한 교육 프로그램의 개발이 절실할 때이다. 이는 피트니스 지도자들이 자기성찰을 통해 자신의 정신건강을 적극적으로 관리하고, 고객에게 품질 높은 서비스를 제공할 수 있게 됨으로써, 국민의 건강한 삶을 증진시키고 생활체육의 성장에 기여할 수 있기 때문이다. 종합해보면 이 연구는 피트니스 지도자의 스트레스 대처 전략으로서 자기성찰과 성장 마인드셋이 중요한 역할을 수행한다는 결론을 도출하였다. 따라서, 이들의 역량을 강화하고 스트레스를 효과적으로 관리할 수 있는 지원 체계의 구축이 시급히 필요함을 제시하는 바이다.

## 결론 및 제언

이 연구는 피트니스 지도자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인들을 조사하고, 자기성찰과 마인드셋의 상호작용이 스트레스 감소에 미치는 영향을 분석하였다. 연구 결과 자기성찰은 직무 스트레스 감소에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치며, 성장 마인드셋은 이러한 관계에서 부분적인 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 그러나 고정 마인드셋의 매개 효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 더 나아가 피트니스 지도자의 직무 스트레스 관리에 자기성찰과 성장 마인드셋의 적극적인 적용의 중요성을 강조하며, 이들의 정신건강 개선과 전반적인 직무 만족도 향상에 기여할 수 있는 방안을 제시하였음에 의의가 있다.

하지만 연구 참여자가 특정 피트니스 지도자에 국한되어 있어, 연구 결과의 타당성과 일반화하는데 한계가 있다. 이에 따라 향후 연구에서는 다양한 종류의 지도자를 포함시키는 방식으로 연구 대상을 확대하여, 보다 광범위한 체육 분야에 대한 연구 결과의 일반화를 추진할 필요가 있다고 사료된다. 그럼에도 불구하고 체육학 분야에서 피트니스 지도자의 직무 스트레스를 낮추기 위한 중요한 변수를 탐색하였다는 점에서 의미가 있다. 이는 피트니스 지도자를 위한 실

질적인 개입 방안 개발에 기여할 뿐만 아니라, 체육학 연구의 지평을 확대하는 데도 중요한 역할을 할 것이다.

#### CONFLICT OF INTEREST

논문 작성에 있어서 어떠한 조직으로부터 재정을 포함한 일체의 지원을 받지 않았으며 논문에 영향을 미칠 수 있는 어떠한 관계도 없음을 밝힌다.

#### AUTHOR CONTRIBUTION

Conceptualization: S-J Kim, I Park, Data curation: S-J Kim, Formal analysis: I Park, Methodology: S-J Kim, I Park, Writing-original draft: S-J Kim, Writingreview & editing: I Park

## 참고문헌

- American College of Sports Medicine. (2020).** *Become your passion become an acsm certified group exercise instructor*. Retrieved 5 May 2022 from <https://www.acsm.org/get-stay-certified/get-certified/health-fitness-certifications/gei>
- An, C. Y., & Oh, M. K. (2013).** The development of an intrapersonal intelligence assessment scale for adults. *The Korean Journal of the Human Development, 20*(1), 51-78.
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007).** Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development, 78*(1), 246-263.
- Cho, M. S., & Lee, E. S. (2017).** The relationship between emotional labor, job burnout and job satisfaction in fitness center instructors. *Journal of Digital Convergence, 15*(11), 611-620.
- Dweck, C. S. (2000).** *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. New York, NY: Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2006).** *Mindset: How we can learn to fulfill our potential*. New York, NY: Ballantine Books.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988).** A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*(2), 256-273.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995).** Implicit theories and their role in judgments and reactions: A word from two perspectives. *Psychological Inquiry, 6*(4), 267-285.
- Hayes, A. F., Montoya, A. K., & Rockwood, N. J. (2017).** The analysis of mechanisms and their contingencies: PROCESS versus structural equation modeling. *Australasian Marketing Journal, 25*(1), 76-81.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003).** Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement, 63*(4), 636-654.
- Hussein, H. (2018).** Examining the effects of reflective journals on students' growth mindset: A case study of tertiary level EFL students in the United Arab Emirates. *IAFOR Journal of Education, 6*(2), 33-50.
- Hwang, J. Y. (2011).** *The self-reflection scale development and a path model of self-reflection to well-being*. Doctoral dissertation, The Catholic University of Korea.
- Jamieson, J. P., Crum, A. J., Goyer, J. P., Marotta, M. E., & Akinola, M. (2018).** Optimizing stress responses with reappraisal and mindset interventions: An integrated model. *Anxiety, Stress, & Coping, 31*(3), 245-261.
- Kang, S.-K., Kim, H., & Chung, M.-R. (2019).** Mediating effect of ego-resiliency in the relationship between growth mindset and pregnancy stress. *Journal of the Korean Society of Maternal and Child Health, 23*(2), 126-135.
- Kaur, G., Chernomas, W. M., & Scanlan, J. M. (2020).** Nursing students' perceptions of and experiences coping with stress in clinical practice. *International Journal of Nursing Education Scholarship, 17*(1), 20200005.
- Kim, E. K. (2013).** *Impacts of casino employees' professionalism cognition on job stress and job satisfaction – Focusing on moderating effects by social support*. Kyonggi University Doctoral Dissertation.
- Kim, S. J. (2023).** *The mediating effect of informal learning and social support in the relationship between the growth needs and job engagement of the fitness instructor*. Dongduk Women's University Doctoral Dissertation.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984).** *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Lee, J. A., & Tak, J. K. (2018).** The effects of growth mindset coaching program on growth mindset, learning goal orientation and job stress. *The Korean Journal of Coaching Psychology, 2*(1), 1-27.
- Lee, S. K., Han, J. Y., & Kim, S. J. (2023).** The relationship between fitness instructors self-reflection and job satisfaction: the mediating role of job expertise. *Journal of Coaching Development, 25*(5), 34-42.
- Mamede, S., & Schmidt, H. G. (2004).** The structure of reflective practice in medicine. *Medical Education, 38*(12), 1302-1308.
- Nicol, J. S., & Dosser, I. (2016).** Understanding reflective practice. *Nursing Standard (2014+), 30*(36), 34.
- Park, D., Tsukayama, E., Yu, A., & Duckworth, A. L. (2020).** The development of grit and growth mindset during adolescence. *Journal of Experimental Child Psychology, 198*, 104889.
- Park, J. (2017).** *The effects of attributional feedback on academic achievement according to mindset, grit and self-control*. Master's thesis, Seoul National University.
- Price, B. (2005).** Self-assessment and reflection in nurse education. *Nursing Standard (through 2013), 19*(29), 33-37.
- Ramos, L. R., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & Simões, V. (2021).** Job satisfaction of fitness professionals in Portugal: A comparative study of gender, age, professional experience, professional title, and educational qualifications. *Frontiers in Psychology, 11*, 621526.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970).** Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*, 150-163.
- Schleider, J., & Weisz, J. (2018).** A single-session growth mindset intervention for adolescent anxiety and depression: 9-month outcomes of a randomized trial. *The Journal of Child Psychology and Psychiatry, 59*(2), 160-170.
- Solomon, B., Powell, K., & Gardner, H. (1999).** Multiple intelligences. In M. A. Runco & S. R. Pritzker (Eds.), *Encyclopedia of creativity* (Vol. 2, pp. 273-283). San Diego, CA: Academic Press.
- Thøgersen-Ntoumani, C., & Ntoumanis, N. (2007).** A self-determination theory approach to the study of body image



concerns, self-presentation and self-perceptions in a sample of aerobic instructors. *Journal of Health Psychology*, 12(2), 301-315.

**Walker, E. A., & Katon, W. J. (1998).** Psychological factors affecting medical conditions and stress responses. In A. Stoudemire (Ed.), *Human behavior: An introduction for medical students* (3rd ed., pp. 85-108). Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.

**Walker, K. A., & Jiang, X. (2022).** An examination of the moderating role of growth mindset in the relation between social stress and externalizing behaviors among adolescents. *Journal of Adolescence*, 94(1), 69-80.

**Zhao, H., Xiong, J., Zhang, Z., & Qi, C. (2021).** Growth mindset and college students' learning engagement during the COVID-19 pandemic: A serial mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 621094.

## 피트니스지도자의 자기성찰과 직무스트레스 관계에서 마인드셋의 매개효과

김소정<sup>1</sup>, 박인경<sup>2</sup>

<sup>1</sup>수원대학교 스포츠과학부 객원교수

<sup>2</sup>서울과학기술대학교 스포츠과학과 연구교수

[목적] 이 연구의 목적은 피트니스 지도자의 직무스트레스에 영향을 미치는 선행변인을 파악하고, 자기성찰과 직무스트레스 간의 관계에서 마인드셋의 매개 효과를 밝히는 것이다.

[방법] 전국에 피트니스 지도자 남,녀 213명을 대상으로 편의표본추출법을 활용하여 설문을 실시하였다. 통계분석은 SPSS 25.0을 사용해 기술통계, 빈도분석, 신뢰도 분석, AMOS 22.0을 통해 측정 도구의 타당도와 신뢰도를 확인하기 위한 확인적 요인 분석을 진행하였다. 또한 SPSS PROCESS Macro v4.0(Model 4)을 활용하여 연구 모형의 매개 효과를 검증하였다.

[결과] 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 피트니스지도자의 자기성찰은 직무스트레스를 낮추는데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 피트니스 지도자의 자기성찰과 직무스트레스와의 관계에서 성장마인드셋은 부분매개효과를 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 피트니스 지도자의 자기성찰과 직무스트레스와의 관계에서 고정마인드셋은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

[결론] 본 연구 결과를 통해 피트니스지도자에게 자기성찰과 성장마인드셋이 직무스트레스를 낮추는데 영향을 미치는 것을 확인하였다.

### 주요어

피트니스지도자, 자기성찰, 마인드셋, 직무스트레스