

방송 종사자의 역할스트레스, 고용불안정성, 자기효능감이 직무열의에 미치는 영향

The Impacts of Broadcasting Staff's Role Stress, Job Insecurity, Self-efficacy on Job Engagement

오미영

가천대학교 언론영상광고학과

Meeyoung Oh(ohmy@gachon.ac.kr)

요약

이 연구는 오늘날 날로 경쟁이 심화되고 있는 국내 방송계 종사자의 역할스트레스, 고용불안정성 및 자기효능감 인식을 살피고 궁극적으로 어떠한 요인이 직무열의에 가장 큰 영향을 미치는지 밝히고자 하였다. 지상파 TV, 케이블 TV, 종합편성 TV에 근무하는 343명을 대상으로 실시한 연구 결과 방송 종사자들의 역할스트레스가 높게 나타났으며 이 가운데 역할갈등 문제가 가장 심각한 것으로 드러났다. 그러나 고용불안정성에 대한 인식은 낮은 편이었으며, 자기효능감과 직무열의는 높게 나타나는 등 직무수행과 관련한 인식이 긍정적인 편이었다. 방송 종사자들의 직무열의와 관련해서는 역할모호가 부정적 영향을, 자기효능감은 긍정적 영향을 미치고 있음을 확인하였으며 이 가운데 자기효능감의 영향이 더 큰 것을 알 수 있었다.

■ 중심어 : | 방송 종사자 | 역할스트레스 | 고용불안정성 | 자기효능감 | 직무열의 |

Abstract

The aim of this study is to look into the role stress, job insecurity, self-efficacy and job engagement among broadcasting staffs. It is the ultimate goal for this study to probe how their job engagement affected by three factors - role stress, job insecurity, self-efficacy. 343 respondents participated and the results show they are suffering for the role stress, especially role conflict. Their awareness of the self-efficacy and job engagement is above average, meanwhile of job insecurity is comparably low. It is revealed that the less role ambiguity and the more self-efficacy affect their job engagement and the most influential factor is self-efficacy.

■ keyword : | Broadcasting Staffs | Role Stress | Job Insecurity | Self-Efficacy | Job Engagement |

I. 서론

1. 문제 제기

지난 2008년 방영돼 커다란 인기를 모은 바 있는 전 문직 묘사 드라마 ‘그들이 사는 세상’은 방송 PD와 작

가들이 제작 현장에서 겪는 애환을 잘 드러낸 바 있다. 이 드라마는 화려한 무대 뒤에서 과중한 업무와 스트레스, 열악한 환경 등을 이겨내며 열정적으로 일하는 방송 종사자들의 이야기를 다루었다. 방송직은 대부분의 젊은이들 사이에서 매력적인 직종으로 손꼽히고 있으

* 본 연구는 2014년도 가천대학교 교내 연구비 지원에 의한 결과임(GCU-2014-0170)

접수일자 : 2016년 03월 22일

수정일자 : 2016년 04월 17일

심사완료일 : 2016년 04월 18일

교신저자 : 오미영, e-mail : ohmy@gachon.ac.kr

며 선망의 대상이기도 하다. 하지만 업무 특성상 밤샘 촬영과 편집, 창의적인 아이디어를 위한 정신적 고통 등을 감내할 수밖에 없는 것이 방송업계의 실상이기도 하다. 이는 방송제작 현장이 그 어느 분야보다 종사자들의 자발적인 직무열의를 필요로 한다는 것을 짐작하게 한다. 최근 융합미디어 시대에 따른 미디어 간 경쟁이 더욱 치열해진 상황에서는 더욱 그러하다. 질 높은 프로그램에 대한 기대가 나날이 증대되고 고도의 완성도를 요구하는 목소리에 부응하기 위해 방송 종사자 개개인이 투여해야 하는 노동시간이 늘어나고[8], 과거 구분이 확실했던 직종 간 경계가 허물어지면서[20] 1인 다역을 소화해야 하는 등의 어려움이 발생하고 있음에도 비용 절감을 이유로 한 저임금 및 비정규직 프리랜서직 문제와 같은 고용 불안이 존재[4]하고 있기 때문이다. 이러한 방송가 현실은 제작 종사자의 직무열의를 이끌어내는데 과연 성공적인가에 대한 문제를 제기하게 만든다.

선행연구[9]에 의하면 직무열의는 직무수행 시 발생하는 직무불만족이나 이직의도를 감소시키는 중요한 변인으로 인식되고 있다. 이러한 이유로 직무열의에 대한 연구들은 활성화되어 있다. 특히 직무열의에 대한 선행 연구들을 종합적으로 정리하고 논의한 Roodt, Hakanen[38]의 주장에 의하면 직종에 따라 직무자원이 다르고 이러한 직무자원이 직무열의에 미치는 영향도 다르게 나타나고 있으므로 다양한 측면에서 직무열의를 연구할 필요가 있다. 그럼에도 직무열의에 대한 기존연구들은 대부분 일반 기업에서 근무하고 있는 사람들이나 서비스 산업에 종사하는 사람들을 대상으로 이루어져왔으며, 새로운 직종의 하나로 볼 수 있는 방송 종사자들을 대상으로 한 연구는 거의 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 창의력을 바탕으로 한 고부가가치 산업 영역인 방송은 시대적 중요성이 점점 커지고 있으며, 당연히 해당 분야 종사자들에 대한 커다란 관심을 유발한다. 보다 활발한 창작 활동을 위해 방송 종사자들의 자발적 직무열의를 이끌어낼 수 있는 방안이 무엇인가를 도출하기 위한 연구자료의 필요성 또한 증대되고 있다고 본다. 이 연구는 바로 이러한 문제의식에서 출발하였으며, 방송 종사자들의 인구사회학적 속성을

포함해 직무와 관련된 대내외적 중요 요소를 살펴봄으로써 궁극적으로 이러한 요소들이 그들의 직무열의에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

2. 연구 목적

우리나라 방송은 오늘날 전세계로 전파되고 있는 한류를 이끄는 견인차 역할을 하고 있으며, 방송 종사자들은 이를 가능케 하는 숨은 공로자들이다. 한류 문화를 선도하는 우수한 방송콘텐츠는 누가 뭐래도 방송 종사자들의 열정과 창의력을 바탕으로 탄생할 수 있기 때문이다. 이러한 의미에서 방송콘텐츠를 일선에서 생산하고 있는 방송 종사자들의 직무열의와 관련한 깊은 관심과 연구는 반드시 필요한 일이다. 직무열의를 바탕으로 발휘되는 열정과 창의력이 우리나라 방송문화, 나아가 한류를 발전시키는 원동력이 된다는 것이 자명하다는 점에서 그렇다. 그럼에도 불구하고, 지금까지 국내 언론학 분야에서 수행되어온 직무열의의 관련 기존 연구는 PR 종사자를 대상으로 한 연구[13]를 제외하고는 전무한 실정이다. 이에 본 연구는 방송 종사자들의 직무열의에 관심을 갖되 이 부분에 긍정적 혹은 부정적으로 영향을 미칠 수 있는 대내외적 요소들에 대해 살펴보고자 하였다. 긍정적 요소로는 방송제작 종사자 스스로 인식하는 자기효능감을, 부정적 요소로는 현재 그들이 경험하고 있는 역할 스트레스와 고용불안정 정도를 살펴보았다. 본 연구의 목적은 첫째, 이러한 작업을 통해 오늘날 국내 방송계 제작 인력을 둘러싼 현실을 보다 구체적으로 살피고 둘째, 그들의 자발적인 직무열의를 보다 많이 이끌어낼 수 있는 방안이 무엇인가를 탐색하려는데 있다.

II. 이론적 논의

1. 직무열의

‘직무열의’는 긍정적 개념으로서, 직무 관련 스트레스에 대응하는 능력이 떨어진 상태를 설명하는 ‘직무소진’에 대립되는 개념으로 이해할 수 있다[23][26]. ‘직무열의’와 ‘직무소진’은 직무요구(Job demands) 및 직무자

원(Job resources)을 설명하는 이른바 ‘직무요구-자원 모델’에 함께 등장하는 개념이다[24][27][41].

이 모델에 따르면 지속적으로 개인의 물리적 또는 정신적 노력을 요하는 업무의 물리적·사회적·조직적 특성을 뜻하는 직무요구가 에너지 소모 과정을 통해 ‘직무소진’을 야기한다. 이에 속하는 것으로는 역할스트레스와 고용불안정성이 있다. 반면, 업무목표의 성취를 돕고 개인의 성장과 발전에 도움을 주는 자원으로 인식되는 직무자원은 내적 동기를 유발하여 ‘직무열의’를 일으킨다[41]. 이에 속하는 것으로는 자기효능감을 들 수 있다. 직무열의는 직업적으로 긍정적인 건강상태를 측정하는 개념으로 간주된다. 이 연구에서는 직무열의를 ‘직무에 대한 긍정적 인식과 열정적 심리 상태를 표현하는 개념’으로 정의하여 측정하고자 한다.

2. 역할스트레스

Rizzo 등[37]의 연구를 참고하여 이 연구에서는 ‘역할과다’(role overload), ‘역할갈등’(role conflict), ‘역할모호’(role ambiguity)라는 세 가지 하위개념을 바탕으로 역할스트레스를 측정하고자 한다.

역할과다는 일의 양적 측면에 대한 것을 의미하며 한정된 시간 내에 해야 할 일이 너무 많아 감당하기가 힘든 경우 발생한다[33].

역할갈등은 역할기대가 일치하지 않는 정도를 의미하며 한 개인의 내적 기준과 그에게 요구되는 직무행위가 서로 상충할 때, 양립 불가능한 행위가 요구되는 여러 역할을 동시에 수행해야 할 때, 주어진 역할의 수행방법과 관련한 타인들의 기대나 조직의 요구가 서로 상충될 때 발생한다[37][42].

역할모호는 역할에 대해 기대하는 내용이 불명확한 정도를 의미하며 요구되는 과업 완수에 필요한 적절한 정보가 결여된 경우, 또는 과업 수행을 위한 적절한 절차 및 성과평가 기준이 결여된 경우에 발생한다[29].

3. 고용불안정성

고용불안정성은 1970년대 후반에 들어서 Lazarus, Folkman[32] 등에 의해 체계적으로 정리된 개념으로 ‘고용상황의 연속성에 대한 기대와 반대되는 개념’[26]

이다. 즉, 위협적인 상황으로 인해 자신의 직무가 없어질 수 있음에도 불구하고 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼는 무력감[22][28]을 의미한다.

Klandermans, van Vuren[31]에 의하면 고용불안정성은 “실질적인 고용안정성을 위협하는 요소가 존재하는가?”, 그렇지 않다 하더라도 “피고용인이 주관적으로 자신의 고용에 대해 불안정하다고 느끼는가?”의 객관적·주관적 문제와 함께 “일 자체의 지속성과 관련하는가?”, 아니면 “현재 하고 있는 일의 속성의 변화와 관련하는가?”의 문제, “실제로 실직 가능성이 얼마나 되는가?”, 또는 “이러한 실직이 얼마나 심각한 문제로 인식되는가?”의 문제 등으로 구성되는 다차원적인 개념 [18][22][30]이라고 할 수 있다. 그러나 이 연구에서는 고용불안정성 개념을 “가까운 장래에 조직에서 해고가 얼마나 발생할 것으로 예상하는가?”라는 문제에 초점을 두어 측정하고자 한다.

4. 자기효능감

자기효능감은 기본적으로 ‘자신에게 주어진 과업을 달성할 수 있다고 판단하는 자기 자신의 능력에 대한 신념이나 판단’이라고 정의할 수 있다[23]. 이러한 개념을 외부 상황이나 주어진 환경에 대한 개인의 내적 특성이란 측면에서 보다 자세히 부연 설명하면, ‘주어진 상황을 잘 이겨내기 위해 개인이 갖는 동기부여(motivation), 인지자원(cognitive resource) 및 행동과정(course of action)을 최고로 높일 능력이 자신에게 있다는 신념’이라고 볼 수 있다[44]. 이러한 부연 설명은 직무소진 및 직무열의에 관한 다양한 연구에서 사용된 조직구성원의 성격과 심리를 지칭하는 개념들이다. 즉, 박성언, 김민용[6]의 ‘자기효능감’, 이지영, 지진호[16]의 ‘감성지능’, 심순애[10]의 ‘자아탄력성’ 등과, 본 연구에서 사용하는 ‘자기효능감’ 개념은 모두 ‘개인이 공포와 불안 등에 처한 상황에서 이를 대처할 수 있는 능력이 자신에게 있다는 믿음’의 영향력 정도를 측정하고자 하는 점에서 동일하다. 이 연구에서는 Riggs 등 [36]이 제시한 자기효능감척도(Personal Efficacy Beliefs Scale)를 사용하여 측정하고자 한다.

권이경, 김광웅[1]은 자신의 능력에 대한 믿음을 나

타내는 자기효능감이 직무소진 감소에 도움이 된다는 연구 결과를 도출하였으며 장기보[17]는 직무소진에 대한 사회적 지지와 자기효능감의 영향력을 살펴본 연구에서 자기효능감이 직무소진에 대해 사회적 지지보다 더 좋은 설명력을 가지고 있었음을 밝혀낸 바 있다. 직무소진이 직무열의와 상충되는 결과의 변인으로 작용한다는 점을 고려하자면, 자기효능감이야말로 직무열의와 밀접한 관련이 있음을 보여주는 결과들이다. 실제로 위험커뮤니케이션이나 건강커뮤니케이션 관련 연구들에서, 자기효능감은 사람들이 위험에 처했을 때 결과적으로 취하게 되는 대응행동의 방향을 결정하는 중요한 변인으로 다뤄지고 있다[43]. 이는 곧 자기효능감이 역할스트레스나 고용불안정성과 같은 직무소진 위험 상황에서도 직무열의에 영향을 주는 중요한 내적 특성 요인, 즉 개인적 특성으로 기능할 것이라고 예상할 수 있다.

5. 연구문제

이상의 논의를 바탕으로 아래의 두 가지 연구문제를 설정하였다.

1. 방송 종사자의 역할스트레스, 고용불안정성, 자기효능감, 직무열의 정도는 어느 정도인가?
2. 방송 종사자의 직무열의에 역할스트레스, 고용불안정성, 자기효능감은 어떠한 영향을 미치고 있는가?

IV. 연구방법

1. 연구모형

방송종사자의 직무열의에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 확인하고자 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하였다. 선행 연구 결과를 바탕으로 인구사회학적 특성, 역할스트레스(역할과다, 역할갈등, 역할모호), 고용불안정성, 자기효능감을 영향 요인들로 선정하였다.

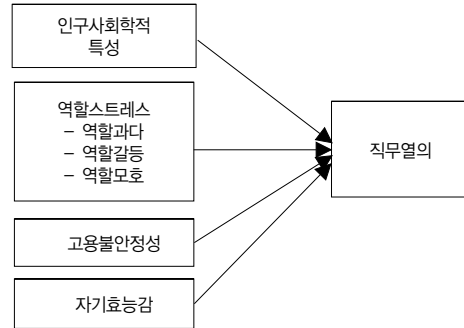


그림 1. 연구모형

2. 연구가설

2.1 인구사회학적 특성과 직무열의

선행연구에서 직무열의에 영향을 미치는 인구사회학적 특성들을 언급한 연구들은 다음과 같다. 먼저, 일-가정 갈등이 직무열의에 미치는 영향을 확인한 김현욱, 유태용의 연구[5]에서는 통제변수로 선정된 성별, 나이, 근속년수가 직무열의에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 특히 남성이 여성보다 직무열의가 있으며, 직무열의와 나이는 부(-)의 관계, 근속년수는 정(+)의 관계를 보이는 것으로 나타났다. 대기업의 연구직과 사무직 종사자를 대상으로 성별, 연령, 재직기간을 선정하여 실시한 허창구, 신강현 연구[21]에서는 성별만이 직무열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 화력발전소 근무자들의 직무열의, 직무소진, 효능감 간의 관계를 살펴본 이준섭, 이철규, 유왕진 연구[15]에서는 근속기간이 직무열의와 유의미한 양(+)의 상관관계를 보이고 있음을 밝혀냈다.

김면식[2]의 연구는 성별, 결혼여부, 연령, 직급, 근속년수가 직무열의와 상관관계를 보이는 인구사회학적 특성으로 확인되었다. 특히 성별에 있어서는 여성이, 결혼여부에서는 미혼의 경우 직무열의가 높았으며, 연령과 직급, 근속년수가 많으면 많을수록 직무열의가 높은 것으로 나타났다. 그러나 다른 독립변수의 영향분석에서 통제변수로 사용된 경우에는 직무열의에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 김현욱, 유태용의 연구[5]와 다른 특성을 보이고 있다.

박제성, 조근자 연구[7]에서는 직무열의의 차이를 보

이는 인구학적 특성으로 성별, 연령, 결혼상태, 학력을 선정하였다. 연구 결과, 성별과 연령에서 차이를 보이는 것으로 확인되었다. 여성보다 남성이, 나이가 적은 종사자보다 나이가 많은 종사자들이 더 높은 직무열의를 보이고 있었다. 이러한 선행연구들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1: 인구나사회학적 특성(성별, 연령, 실무경력, 학력, 소득수준)은 직무열의에 영향을 미칠 것이다.

1.2 역할스트레스와 직무열의

Schaufeli, Bakke[41]는 역할스트레스의 하위요인인 업무 과부하가 직무열의에 부정적 영향을 미친다고 보았다. 또한 이준섭, 이철규, 유왕진 연구[15]에 의하면 직무열의에 역할 과부하, 역할모호성, 역할갈등은 유의미한 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 이 중 과부하가 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이때 업무 과부하의 경우는 양(+)의 방향으로, 역할모호성과 역할갈등은 부(-)의 방향으로 영향을 미치고 있었다. 이에 따라 다음의 가설을 설정하였다.

가설2: 역할스트레스(역할과다, 역할갈등, 역할모호)는 직무열의에 영향을 미칠 것이다.

1.3 고용불안정성과 직무열의

고용불안정과 직무열의와의 직접적인 관계나 영향요인을 밝힌 연구는 매우 적다. 고용불안정과 직무열의의 관계를 연구한 박제성, 조근자[7]는 1급 응급구조사를 대상으로 직업불안정성과 직무열의가 부정적 상관관계를 보이고 있음을 밝힌 바 있다.

이 연구에서는 고용불안정성 개념을 “가까운 장래에 조직에서 해고가 얼마나 발생할 것으로 예상하는가?”라는 심리적 차원으로 간주하고 있다. 이는 심리적 안정감의 반대적 개념이라고 할 수 있을 것이다. 김면식[2]에 의하면 “심리적 안정감은 부정적인 결과에 대한 두려움 없이 자기 자신을 투입할 수 있다는 믿음을 반영하고 있기 때문에 직무열의를 높이게 된다.”고 하였

다. 그러므로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설3: 고용불안정성은 직무열의에 영향을 미칠 것이다.

1.4 자기효능감과 직무열의

자기효능감과 직무열의에 관한 연구는 크게 자기효능감이 직무열의에 영향을 미치는 독립적 요인으로 보는 경우와 직무열의의 다른 독립적 요인에 대한 매개요인으로 보는 경우로 나누어진다. Bakker, Demerouti, Schaufeli의 연구[25]는 자기효능감이 높을수록 직무열의가 높아진다는 것을 보여주었다. 또한 Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli의 연구[35]는 자기효능감과 같은 개인적 자원이 직무열의에 영향을 미치고 있음을 증명하였다.

또한 직무요구가 직무열의에 미치는 영향을 검증한 이준섭, 이철규, 유왕진의 연구[15]에서는 자기효능감의 매개효과를 확인하는 과정에서 자기효능감이 직무열의에 양(+)의 방향으로 유의미하게 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 직무자율성과 전문성 개발 기회가 직무열의에 미치는 영향 연구에서 자기효능감의 매개효과를 밝힌 진두찬, 손은정의 연구[19] 결과도 자기효능감이 직무열의에 미치는 긍정적 영향이 확인되었다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설4: 자기효능감은 직무열의에 영향을 미칠 것이다.

3. 자료수집

자료를 수집하기 위해 이 연구는 설문지 방법을 사용하였으며, 설문은 2014년 5월 30일부터 6월 28일까지 지상파 TV, 케이블 TV, 종합편성 TV에 근무하는 방송 종사자들을 대상으로 편의표집에 의한 설문을 실시하였다. 전체 설문응답자 중 중복 표기나 불성실한 응답한 설문지를 제외한 343명의 설문응답이 이 연구의 분석 대상 자료로 최종 선정되었다.

4. 설문문항과 측정

4.1 직무열의

Schaufeli[40]의 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)를 참고하여 ① 활력(vigor)은 ‘아침에 일어나면 나는 직장에 가고싶다’, ‘일을 할 때, 나는 에너지가 충분함을 느낀다’ 이상 2개 문항, ② 헌신(dedication)은 ‘나는 나의 일에 의욕적으로 임한다’, ‘나는 내 일에 자부심을 느낀다’ 이상 2개 문항, ③ 몰두(absorption)는 ‘일할 때 나는 일 외의 다른 모든 것을 잊어버린다’, ‘나는 일할 때 매우 몰입해서 한다’ 이상 2개 문항 총 6개 문항을 ‘전혀 그렇지 않다, 1점’에서 ‘매우 그렇다, 5점’으로 측정하였다.

1.2 역할스트레스

Rizzo 등[37]의 연구를 참고했으며 ① ‘역할과다’는 “내가 수행해야 할 일들이 예전보다 많아진 것 같다.”, “내가 감당하기 어려운 업무들이 주어지기도 한다.”, “일거리를 집에 가져가고 주말에도 일에 붙들린다.”, “일을 그날 마치기에는 시간이 너무 모자라다.”, “나는 몹시 고되게 일해야만 한다.”와 같은 5개 문항을 사용하였다. 또한 ② ‘역할갈등’은 “내 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.”, “가끔 불필요해 보이는 일을 해야 할 경우가 있다.”, “충분한 인력지원 없이 업무를 수행할 때가 있다.”, “적절한 자원지원 없이 과제를 수행할 때가 있다.”, “과제수행을 위해 조직 규칙을 무시할 때가 있다.”의 5개 문항을 사용하였다. 아울러 ③ ‘역할모호’는 “상사나 동료로부터 애매한 지시를 받을 때가 있다.”, “나에게 요구되는 목표가 명확하지 않을 때가 있다.”, “업무 시간을 어떻게 나눠 써야 할지 막막할 때가 있다.”, “내 업무의 책임이 명확하지 않을 때가 있다.”, “내 업무의 권한이 명확하지 않을 때가 있다.” 이상의 5개 문항을 사용하였으며 총 15개 문항을 “전혀 그렇지 않다.” 1점에서 “매우 그렇다.” 5점 척도로 측정하였다.

1.3 고용불안정성

Ashford 등[22], 장병주[18]의 연구를 참고하여 “나는 현 직장에서의 해고가능성(계약만료)에 대해서 걱정한다.”, “현 직장에서 언제 해고가 있을지 불안하다.”, “나의 뜻과 상관없이 현 직장을 떠나야 할지도 모른다.”,

“해고(계약만료)에 대한 생각만 해도 겁이 난다.”, “현 직장에서 강제 해고를 당할 것 같다.”, “현 직장에서의 위치가 불안정적이다.” 이상 6개 문항을 “전혀 그렇지 않다.” 1점에서 “매우 그렇다.” 5점으로 측정하였다.

1.4 자기효능감

Riggs 등[36]의 자기효능감척도(Personal Efficacy Beliefs Scale)를 참고하여 “다른 사람이 내 의견에 반대해도 나는 끝까지 내 뜻대로 한다.”, “어려운 일도 내가 노력하면 해결할 수 있다.”, “나는 마음먹은 일을 해내는 데 어려움이 없다고 생각한다.”, “생각지도 않은 일이 있어도 나는 적당한 태도를 취할 수 있다.”, “뜻밖의 결과를 접해도 나는 잘 대처해 나갈 수 있다고 믿는다.”, “언제나 나의 능력을 믿기 때문에 어려운 상황에도 당황하지 않을 수 있다.”, “언제 어떤 일이 일어나더라도 나는 올바른 판단을 내릴 수 있다.”, “어떠한 문제에 부딪혀도 나는 해결 방법을 찾아낸다.”, “새로운 문제에 부딪혀도 나는 잘 처리해 나갈 수 있다.”, “어떤 문제에 처해도 나는 여러 가지 해결 방법을 가지고 있다.” 이상 10개 문항을 “전혀 그렇지 않다.” 1점에서 “매우 그렇다.” 5점으로 측정하였다.

5. 분석방법

수집된 자료는 Amos 18.0과 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 설문 문항의 타당도 분석은 Amos 18.0을 이용한 확인적 요인분석을 통해 검증했으며 SPSS 21.0을 이용한 신뢰도분석을 통해 신뢰도를 검증했다.

인구사회학적 특성과 중요 요인(역할스트레스, 고용불안정성, 자기효능감, 직무열의)들의 정도를 알아보기 위해 빈도분석 분석 및 평균과 표준편차를 이용한 기술통계분석을 하였다.

또한 역할스트레스, 고용불안정성, 자기효능감과 인구사회학적 특성이 방송종사자의 직무열의에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

이 연구의 조사대상자 인구사회학적 특성으로 성별, 직업, 소득, 연령, 학력, 실무경력을 정하였으며, 이들 항목에 대한 빈도분석 결과는 [표 1]과 같다. 성별에 있어서는 여성이 남성에 비해 많았으나, 그 차이는 크지 않아 성별 분포는 비교적 고르게 분포되어 있는 것을 확인할 수 있었다. 직업으로는 PD가 46.6%로 가장 많았고, 작가가 30%, AD가 21.3%를 차지하고 있었으며 소득의 경우 100만원에서 200만원 미만인 44.9%로 가장 많이 분포되어 있었다. 200만원 이상 300만원 미만은 20.4%로 나타나, 전체 응답자 중 2/3의 소득이 100만원에서 300만원 사이인 것으로 확인되었다. 연령에 있어서는 응답자의 절반이 20대인 것으로 나타났으며, 30대, 40대, 50대, 60세 이상의 순으로 분포하고 있어 비교적 젊은 연령대의 비율이 높은 것을 알 수 있었다. 학력은 대부분 대졸(재학)로 88.9%를 차지하고 있으며, 그 외는 대학원(재학) 이상인 것으로 확인되었다. 실무경력 은 6개월에서 3년 미만이 37.6%로 전체 약 1/3을 차지하고 있고, 3-10년 미만(30.6%), 10-20년 미만

표 1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

변수	분류	빈도(%)
성별	남자	155(45.2)
	여자	188(54.8)
직업	AD	73(21.3)
	PD	160(46.6)
	작가	103(30.0)
	FD	7(2.0)
소득	100만원 이하	14(4.1)
	100-200만원	154(44.9)
	200-300만원	70(20.4)
	300-400만원	48(14.0)
	400만원 이상	57(16.6)
연령	20대	171(49.9)
	30대	95(27.7)
	40대	61(17.8)
	50대	15(4.4)
	60세 이상	1(0.3)
학력	대졸(재학)	305(88.9)
	대학원이상	38(11.1)
실무 경력	6개월-3년	129(37.6)
	3-10년 미만	105(30.6)
	10-20년 미만	82(23.9)
	20년 이상	27(7.9)
합계		343(100)

(23.9%), 20년 이상(7.9%)의 순으로 나타났다.

2. 분석에 사용 된 설문 문항의 타당성과 신뢰성

분석을 위해 사용된 종속변수인 직무열의와 종속변수에 미치는 영향 요인인 역할스트레스(역할과다, 역할갈등, 역할모호), 고용불안정성, 자기효능감 각각의 구성변수들이 각각 하나의 요인으로 묶어서 사용 가능한지 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며 검증한 결과에 대한 신뢰도 분석 또한 실시하였다. 그 타당성 및 신뢰도 분석 결과는 [표 2]와 같다.

역할스트레스의 “역할갈등 5: 나는 과제수행을 위해 지켜야 되는 규칙을 무시할 때가 있다.”와 “자기효능감 1: 나는 다른 사람들이 내 의견에 반대해도 끝까지 내 뜻대로 한다.”의 요인부하량이 0.5이하로 나타나, 이 둘을 제외하고 확인적 요인분석을 재실시하였으며 그 결과 각 요인을 구성하는 변수들의 요인부하량이 모두 0.5 이상으로 나타나 집중타당성(수렴타당성)을 확보하였다. 또한 신뢰도 계수들도 모두 0.798 이상으로 나타나 신뢰할 만한 수준인 것으로 나타났다.

요인들 간 서로 다른 독립된 구성개념인지 확인하기 위해 판별타당성을 제약모델과 비제약모델 간의 χ^2 차이를 가지고 살펴보았으며 자유도의 차이가 1일 때, $\Delta\chi^2=130.513(>\Delta\chi^2=3.84)$ 이므로 판별타당성이 있는 것으로 나타났다.

또한, 확인적 요인분석 모델의 적합도를 알아보기 위해 절대적합지수와 증분적합지수를 살펴보았으며 절대적합지수의 하나인 CMIN/DF의 값이 2.492로 수용할 만한 수준, 그 외 GFI(=0.837), RMR(=0.059)도 수용할 수준, 증분적합지수 NFI(=0.826)와 CFI(=0.887)도 수용할 수준인 것으로 나타났다.

이 연구의 종속변수라 할 수 있는 직무열의의 각 요인을 구성하고 있는 변수를 사용해 확인적 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시한 결과는 [표 3]과 같다. 요인 적재치가 모두 0.5이상으로 각 요인을 구성하는 변수들은 하나의 요인으로 묶어서 사용할 수 있음을 확인하였다.

또한 신뢰도도 0.805로 신뢰할 만한 수준인 것으로 나타났으며 모델의 적합도는 CMIN/DF(=8.397)을 제외하고 모든 적합지수에서 양호한 수준인 것으로 나타났

표 2. 독립요인의 타당성과 신뢰도 분석 결과

요인	항목	요인분석			신뢰도 계수
		C. R.	p	요인 부하량	
역할과다	역할과다 1	-	-	0.557	0.798
	역할과다 2	7.773	0.000	0.533	
	역할과다 3	8.898	0.000	0.651	
	역할과다 4	10.020	0.000	0.810	
	역할과다 5	9.986	0.000	0.803	
역할갈등	역할갈등 1	-	-	0.599	0.810
	역할갈등 2	9.502	0.000	0.646	
	역할갈등 3	11.273	0.000	0.858	
	역할갈등 4	10.681	0.000	0.768	
역할모호	역할모호 1	-	-	0.614	0.823
	역할모호 2	9.621	0.000	0.631	
	역할모호 3	8.696	0.000	0.556	
	역할모호 4	11.725	0.000	0.845	
	역할모호 5	11.676	0.000	0.838	
고용불안정성	고용불안정성 1	-	-	0.820	0.913
	고용불안정성 2	18.776	0.000	0.856	
	고용불안정성 3	17.232	0.000	0.807	
	고용불안정성 4	17.055	0.000	0.801	
	고용불안정성 5	12.761	0.000	0.643	
	고용불안정성 6	15.951	0.000	0.763	
	고용불안정성 7	15.147	0.000	0.735	
자기 효 능 감	자기효능감 2	-	-	0.552	0.890
	자기효능감 3	8.510	0.000	0.580	
	자기효능감 4	8.376	0.000	0.567	
	자기효능감 5	9.976	0.000	0.745	
	자기효능감 6	9.992	0.000	0.747	
	자기효능감 7	9.505	0.000	0.687	
	자기효능감 8	9.871	0.000	0.731	
	자기효능감 9	10.661	0.000	0.844	
	자기효능감 10	10.234	0.000	0.780	

모형적합도(기준치): CMIN/DF=2.492, GFI=0.837(>0.90),
RMR=0.059 (>0.05), NFI=0.826 (>0.90), CFI=0.887(>0.90)
판별타당성 검증: 제약모델($\chi^2=1114.922$, $df=396$) -
비제약모델($\chi^2=984.409$, $df=395$) = 130.513 > 3.84

다 (GFI=0.975(>0.90), RMR=0.022 (<0.05), NFI=0.926 (>0.90), CFI=0.968 (>0.90)).

표 3. 종속요인의 타당성과 신뢰도 분석 결과

요인	항목	요인분석			신뢰도계수
		C. R.	p	요인 적재치	
직무 열의	직무열의 1	-	-	0.606	0.805
	직무열의 2	10.498	0.000	0.797	
	직무열의 3	10.524	0.000	0.803	
	직무열의 4	9.495	0.000	0.668	

모형적합도: CMIN/DF=8.397, GFI=0.975(>0.90),
RMR=0.022(<0.05), NFI=0.926(>0.90), CFI=0.968(>0.90)

3. 요인들의 정도 분석

이는 연구에 사용되는 각 요인들의 정도를 살펴본 것이다. 즉, 직무열의에 영향을 미치는 역할스트레스, 고용불안정성, 자기효능감의 정도와 직무열의 자체의 정도를 기술통계 분석방법을 사용한 분석한 것으로 그 결과는 [표 4]와 같다. 역할스트레스를 구성하는 역할과다, 역할갈등, 역할모호 모두 평균 3.0이상으로 나타났다, 특히 역할갈등(평균=3.433)의 정도가 다른 경우에 비해 높은 평균을 보이고 있었다. 역할모호(평균=3.031)는 보통 수준이었으며 고용불안정성의 평균은 2.712로 나타나 보통이하, 자기효능감은 평균 3.414로 보통이상으로 나타났다.

직무열의의 경우 평균=3.282로 나타나 보통이상으로 나타났다. 이는 일반기업체(증권회사) 직원을 대상으로 한 김면식의 연구[2]에서 나타난 직무열의의 정도와 비슷하다(평균=3.327). 또한 박제성, 조근자의 서비스업 종사자 직무열의에 대한 연구[7] 결과치인 평균=3.44(원자료 7점 척도사용, 평균=4.585을 5점 척도로 환산한 수치임)과, 초등학교 교사들을 대상으로 한 김보람, 박영숙의 연구[3] 결과치인 평균 3.25(원점수 7점 척도 사용 17개 항목의 합산 값 73.68)과 큰 차이를 보이지 않는다. 다만 이준섭, 이철규, 유왕진 연구[15]에서 나타난 화력 발전소 근무자의 직무열의의 평균 3.67(원 자료는 5점 리커트 척도 사용 17개 항목의 합의 평균 62.43이다. 이를 1개 항목의 평균으로 환산하였다.)에 비해서는 약간 낮은 결과이다.

표 4. 요인들의 기술통계량

요인	평균	표준편차	왜도	첨도	
역할 스트레스	역할과다	3.202	0.748	0.095	-0.241
	역할갈등	3.433	0.759	-0.363	-0.216
	역할모호	3.031	0.763	0.138	-0.224
고용불안정성	2.712	0.903	0.146	-0.343	
자기효능감	3.414	0.556	-0.160	0.737	
직무열의	3.282	0.648	-0.254	0.833	

4. 인구사회학적 특성에 따른 직무열의 차이

인구사회학적 특성에 따른 직무열의에 대한 차이를 분석한 결과는 [표 5]와 같다. 방송종사자의 직무열의는 성별, 연령, 실무경력, 소득에 따라 유의미한 차이를 보였으나 학력에서는 별 차이를 보이지 않았다. 먼저 성별로 보자면 남자(평균=3.44)가 여자(평균=3.15)에 비해 높은 직무열의를 보이고 있었다. 연령에 있어서는 20대(평균=3.13)가 30대(평균=3.38) 및 40대 이상(평균=3.50)에 비해 낮은 수준의 직무열의를 지니고 있는 것으로 나타났다. 실무경력으로 보았을 때에도 3년 미만(평균=3.10)이 가장 낮은 직무열의를 보인 반면 10년 이상(평균=3.49)이 가장 높은 직무열의를 보였고, 3년 이상 10년 미만(평균=3.29)이 그 다음 순서로 나타났다. 각 집단의 차이는 유의수준 0.05에서 유의미한 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

한편 소득과 관련해서는 200만원 미만 집단(평균=3.12)에서 직무열의가 가장 낮았으며, 200만원 이상 400만원 미만(평균=3.42) 및 400만원 이상(평균=3.49) 집단과 유의미($\alpha=0.05$)한 차이를 보이고 있었다.

이와 같은 결과는 “인구사회학적 특성은 직무열의에 영향을 미칠 것이다.”는 가설 1을 부분적으로 채택하는 것이다. 선행 연구결과와도 일치한다. 성별 및 연령에 따른 1급 응급구조사의 직무열의에 차이가 있으며, 특히 남성이 여성에 비해 그리고 연령이 많은 경우가 적은 경우에 비해 더 높은 직무열의를 보인다고 한 박계성, 조근자의 연구[7]와 같은 결과를 보이는 것이다.

표 5. 인구사회학적 특성에 따른 직무열의 차이분석

변수	항목	평균	표준편차	t or F	구분
성별	남자	3.44	0.65	4.119**	
	여자	3.15	0.62		
연령	20대	3.13	0.66	10.629**	a/b,c
	30대	3.38	0.62		
	40대 이상	3.50	0.59		
학력	대학	3.26	0.65	-1.606	
	대학원	3.44	0.61		
실무경력	3년 미만 ^a	3.10	0.69	11.115**	a/b/c
	10년 미만 ^b	3.29	0.60		
	10년 이상 ^c	3.49	0.58		
소득	200만원 미만 ^a	3.12	0.65	11.719**	a/b,c
	400만원 미만 ^b	3.42	0.56		
	400만원 이상 ^c	3.49	0.70		

*p(0.05), **p(0.01)

실무경력에 대한 결과 또한 근속년수와 직무열의가 정(+)의 관계를 보이고 있다고 밝힌 김현옥, 유태용의 연구[5]와, 화력발전소 근무자들의 근속기간이 직무열의와 유의미한 양(+)의 상관관계를 보이고 있다고 한 이준섭, 이철규, 유왕진의 연구[15] 결과와 일치한다. 소득수준이 높을수록 직무열의가 높은 현상은 일반적으로 실무경력과 소득수준이 서로 상관관계가 높기 때문으로 파악된다.

5. 분석에 사용 된 개념의 상관관계

이 연구의 요인들 간 상관관계를 살펴본 결과, 역할갈등과 자기효능감 사이의 상관관계를 제외하고 모든 개념 간에 서로 유의수준 0.05에서 통계적으로 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 관계 정도가 가장 높은 것은 역할갈등과 역할모호 사이의 긍정적 관계로 그 정도가 $r=0.581(p<0.01)$ 로 나타나 직무열의에 미치는 영향 요인들 간의 다중공선성 문제가 심각하지 않음을 보이고 있다.

표 6. 개념들간의 상관관계

	A	B	C	D	E	F
역할스트레스	역할과다(A)	1				
	역할갈등(B)	0.543**	1			
	역할모호(C)	0.458**	0.581**	1		
고용불안정성(D)	0.216**	0.258**	0.301**	1		
자기효능감(E)	-0.193**	-0.016	-0.181**	-0.207**	1	
직무열의(F)	-0.197**	-0.161*	-0.347**	-0.161*	-0.543**	1

*p(0.05), **p(0.01)

6. 직무열의에 미치는 영향

역할스트레스(역할과다, 역할갈등, 역할모호), 고용불안정성, 자기효능감이 직무열의에 영향을 미치는지 확인하기 위해 회귀분석을 실시하였다. [표 6]은 그 결과이다. 회귀모형은 적합하며($F=17.238, p<0.01$), 독립변수들이 종속변수의 변화를 설명하는 정도는 34.2%로

나타났다(R2=0.342).

영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 역할스트레스 중 역할모호(t=-4.299, p<0.01)의 부정적 영향을 확인할 수 있었다. 이는 역할모호가 높을수록 직무열의가 낮다는 것을 의미한다. 또한 자기효능감(t=9.370, p<0.01)은 긍정적으로 영향을 미치고 있었다. 자기효능감이 높으면 높을수록 직무열의가 높다는 것을 의미한다. 직무열의에 영향을 미치고 있는 이들 두 가지 요인 가운데 자기효능감(베타=0.448)이 역할모호(베타=-0.249) 보다 더 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 이에 반해 역할스트레스 중 역할과다 및 역할갈등, 그리고 고용불안정성은 직무열의에 영향을 미치지 않고 있었다.

이러한 결과는 역할스트레스가 직무열의에 영향을 미칠 것이라고 한 가설2를 부분적으로 채택하게 한다. 역할모호성이 직무열의에 부(-)의 방향으로 영향을 미칠 것이라고 한 이준섭, 이철규, 유왕진의 연구[15] 결과와 같다. 다만, 역할갈등과 관련해서는 이들의 결과와 달리 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다는 점이 차이를 지닌다. 직무열의에 대한 선행연구들은 역할과다가 미치는 영향을 상반되게 제시하고 있다. 예컨대 Schaufeli, Bakke의 연구[41]에서는 업무 과부하가 직무열의에 부정적 영향을 미친다고 한 반면, 이준섭, 이철규, 유왕진의 연구[15]에서는 양(+)의 방향으로 미치는 영향력을 확인하고 있기 때문이다. 이 연구는 과업갈등과 관계갈등이 직무열의에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 이열리미, 조계숙의 연구[14] 결과와도 일부 유사성을 지닌다.

고용불안정에 관한 가설3은 기각되었다. 이는 직업불안정성과 직무열의가 부정적 상관관계를 보이고 있다고 한 박계성, 조근자의 연구[7] 결과와 다르다. 이는 방송 종사자들의 업무 환경 특성에 기인하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 방송업계는 과거부터 타직종에 비해 비정규직 및 프리랜서 활동이 일상화된 측면이 있으며, 최근 비용 절감과 불경기를 이유로 정규직 고용 규모를 감축시키는 추세이기 때문에 종사자들은 고용 불안정성에 대해 대체로 무감각한 심리상태에 처할 가능성을 배제할 수 없다.

마지막으로 자기효능감이 직무열의에 영향을 미칠

것이라고 한 가설4는 채택되었다. 이러한 분석결과는 선행연구 결과들과 일치하는 것이다. 즉, 자기효능감이 직무열의에 대한 독립변수나 매개변수로 작용하는 것을 확인한 선행연구들[15][19][25][35]과 마찬가지로, 자기효능감이 높은 방송 종사자들이 보다 높은 직무열의를 지닌 것을 확인할 수 있었다.

표 7. 직무열의에 미치는 영향 분석

독립변인	종속변인			
	직무열의			t
	비표준화 계수 β	표준화 계수 표준오차	베타	
(상수)	2.010	0.271		7.417**
역할과다	0.034	0.048	0.039	0.697
역할갈등	-0.005	0.052	-0.006	-0.103
역할모호	-0.244	0.049	-0.287	-4.961**
고용불안정성	0.028	0.035	0.039	0.802
자기효능감	0.541	0.055	0.464	9.792**
R2=0.321, F=31.807**				

*p(0.05, **p(0.01

V. 결론 및 연구의 한계점

지상파 TV, 케이블 TV, 종합편성 TV에 근무하는 방송 종사자 343명을 대상으로 한 이번 연구의 응답자는 크게 제작 일선에서 활동하는 PD 인력(AD와 FD 포함 69.8%)과 지원 활동을 주로 하는 작가 인력(30%)으로 나눌 수 있다. 이들의 절반이 20대였고 30대, 40대, 50대, 60세 이상의 연령순으로 분포되어 있다. 눈에 띄는 점은 전원 대학 졸업(재학 중 포함) 혹은 대학원 졸업(재학 중 포함)의 고학력 집단임에도 불구하고, 이들 가운데 100만원에서 200만원 미만 소득자 비율(44.9%)이 가장 높게 나타났다는 것이다. 이러한 사실은 ‘좋아서 하는 일’에 가치를 두는 젊은이들이 방송계에 몰리는 현실을 잘 반영하는 것이자, 직무 숙련도가 낮은 종사자들이 많다는 의미이기도 하다. 실제로 응답자의 1/3 정도가 3년 미만의 실무 경력자로 종사자의 대다수(68.2%)가 10년 미만의 경력을 소지하고 있었다. 특히 20년 이상의 경력을 지닌 종사자는 7.9%에 불과한 것으로 나타나 숙련된 인력이 부족하고 미래가 불안정한 직업으로서의 국내 방송업계 단면을 엿볼 수 있다.

역할스트레스를 구성하는 역할과다, 역할갈등, 역할 모호 모두가 평균 3.0 이상으로 나타난 점은 국내 방송 업계가 직면하고 있는 현실을 드러내는 것이다. 오늘날 방송 종사자들은 자신의 직무와 관련한 역할 스트레스를 많이 경험하고 있다는 것을 보여주기 때문이다. 이 가운데 특히 역할갈등(평균=3.433) 정도가 다른 경우에 비해 높은 평균을 보이고 있다는 것은 주목할 부분이다. ‘역할갈등’은 “내 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.”, “가끔 불필요해 보이는 일을 해야 할 경우가 있다.”, “충분한 인력지원 없이 업무를 수행할 때가 있다.”, “적절한 자원지원 없이 과제를 수행할 때가 있다.”, “과제수행을 위해 조직 규칙을 무시할 때가 있다.”에 대한 설명으로, 방송 종사자들이 불합리한 요구에 직면하거나 무리한 작업을 감행하는 경우가 많다는 현실적 문제를 드러낸다. 그러나 방송인의 고용불안정성 평균이 보통 이하(2.712)라는 점은 다소 의외의 결과이다. 기존 연구들은 방송 종사자의 고용불안정성 문제가 심각하며[4], 이로써 직무소진이 초래될 수 있다고 경고 [11]하고 있기 때문이다. 이와 관련해서는 다음과 같은 추측이 가능하다. 첫째, 최근 우리사회의 고용불안정성은 산업 전 분야에 걸쳐 크게 대두되고 있는 문제로서 비단 방송계에 한정된 것이 아니라는 점이다. 요컨대 오늘날 우리사회에는 고용불안정성이 일상화되고 있으며 이러한 상황이 응답자로 하여금 고용불안정성 문제 자체를 어느 정도 당연하게 받아들여게 만들고 있다는 것이다. 둘째, 고학력의 젊은 층이 저임금을 감수하면서도 대거 몰리고 있는 국내 방송 현장의 특징 가운데 하나로 풀이될 수 있다는 점이다. 이들은 수입액수 보다 개인의 보람을 먼저 추구하려는 경향을 지니는 만큼 모험심과 도전의식이 강하고, 따라서 고용불안정 문제를 담대하게 인식하는 개인 성향을 드러낸다는 것이다. 응답자 스스로 자신을 얼마나 긍정적으로 평가하는가를 보여주는 자기효능감 평균(3.414)과 직무열의 평균(3.282)이 모두 보통 이상으로 확인되었다는 점 역시, 이러한 추측을 지지하는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구가 특히 주목하고자 한 것은 직무열의에 영향을 미치는 요인에 대한 것이다. 분석 결과 역할스트레스 중 역할과다, 역할갈등과 고용불안정성은 직무열의

에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다만 역할스트레스 가운데 역할모호($t=-4.299, p<0.01$)가 부정적으로 영향을 미치고 있었는데, 이는 역할모호가 높을수록 직무열의가 낮다는 것을 의미한다. 반면 자기효능감($t=9.370, p<0.01$)은 긍정적으로 영향을 미치고 있었다. 특히 자기효능감(베타=0.448)이 역할모호(베타=-0.249)에 비해 직무열의에 보다 많은 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 방송 종사자의 직무열의는 주어진 업무가 명확한 가운데 자기효능감을 크게 인식할수록 발휘되기 쉽다는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 어떻게 하면 방송인들로 하여금 역할모호를 경험하지 않으면서 자기효능감을 배가시킬 수 있는지에 대한 방송업계의 실질적이고도 구체적인 고민이 필요하다는 것을 보여준다.

이 연구의 인구사회학적 특성 조사에서 드러났듯이 국내 방송 종사자들의 대다수가 저임금을 감수하고 있으며 많은 역할스트레스를 경험하는 등 열악한 현실에 처해 있다. 그럼에도 불구하고 방송 종사자들이 높은 자기효능감을 유지하고 있고, 이것이 곧 직무열의에 가장 큰 영향을 미치고 있음을 보여준 이번 연구결과는 시사하는 바가 작지 않다고 본다. 누가 뭐래도 한류 세계화와 같은 수준 높은 방송문화 창달의 주역은 방송 종사자들임에도, 그동안 이들의 직무열의가 방송업계의 체계적 뒷받침 없이 개개인의 자기효능감 차원에서 발휘돼왔을 가능성을 엿보게 하는 결과이기 때문이다. 지속가능한 방송문화 발전이라는 측면에서, 방송 종사자들의 자기효능감을 보다 향상시킬 수 있는 체계적이고 구조적인 방송 환경 개선이 반드시 이뤄져야 한다고 본다.

이 연구는 오늘날 국내 방송업계에 몸담고 있는 종사자들의 역할스트레스와 고용불안정성, 그리고 자기효능감이 직무열의에 미치는 영향에 관심을 갖고 이 문제를 처음으로 본격적으로 살펴보았다는 점에서 의의를 지닌다. 연구 결과 인구사회학적 특성과 자기효능감이 직무열의에 미치는 영향을 확인할 수 있었다. 이에 비해 역할스트레스의 영향력은 부분적으로 나타났으며 고용불안정성의 경우 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있었다. 이는 오늘날 국내 방송업계가 처한 현실과 문

제점을 보다 면밀하게 파악하고 종사자들의 직무열의를 향상시킬 수 있는 방안이 무엇인가에 대해 구체적으로 고민할 수 있는 연구 자료가 된다는 측면에서 가치를 지닌다고 볼 수 있다. 그러나 선행 연구가 부족한 상태에서 역할스트레스와 고용불안정성, 자기효능감 요인을 중심으로 직무열의에 미치는 영향을 밝히려 한 점, 그 결과 방송업계의 구조적 문제를 깊숙이 다루지 못하고 종사자 개인의 자기효능감을 강조하는 분석결과를 얻는데 그친 점은 연구의 한계에 속한다. 추후 좀더 정교한 분석틀을 사용해 이 문제를 검토할 필요가 있으며, 후속 연구를 통해 실질적이고 구체적인 방송 종사자의 직무열의를 증대시키는 방안에 대해 집중적으로 논의할 수 있기를 기대한다.

참 고 문 헌

- [1] 권이경, 김광웅, “상담 종결경험, 사회적 지지, 자기효능감이 놀이치료자의 심리적 소진에 미치는 영향,” 한국놀이치료학회지, 제8권, 제1호, pp.1-15, 2005.
- [2] 김면식, *직무열의의 선행요인 및 직무성과에 관한 실증연구*, 숭실대학교, 박사학위논문, 2014.
- [3] 김보람, 박영숙, “초등교사의 직무환경과 직무열의 및 심리적 소진의 관계에서 직무스트레스 대처방식의 조절효과,” 스트레스연구, 제20권, 제3호, pp.199-208, 2012.
- [4] 김순영, “노동과정과 노동조건을 통해 본 방송작가의 노동자성: 지상파 방송국 구성작가를 중심으로,” 페미니즘 연구, 제7권, 제2호, pp.175-212, 2007.
- [5] 김현욱, 유태용, “직무관련 번인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과,” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제22권, 제2호, pp.155-182, 2009.
- [6] 박상언, 김민용, “직무요구과 직무소진(Job Burnout) 그리고 조직공정성 요인간의 관계에 관한 연구,” 경영학 연구, 제35권, 제2호, 367-388, 2006.
- [7] 박제성, 조근자, “응급기관에 근무하는 1급 응급 구조사의 직업 불안정성 및 직무열의가 이직의도에 미치는 영향,” 응급구조학회지, 제19권, 제2호, pp.51-69, 2015.
- [8] 송용한, *방송콘텐츠 생산방식 변화에 따른 비정규직 연출직의 노동생활: 지상파 방송사 시사교양 프로그램 제작의 외주변화와 기술변화를 중심으로*, 성공회대학교 대학원, 박사학위논문, 2011.
- [9] 신강현, 오인수, “직무만족과 이직의도 예측시 직무열의의 중요성,” 한국심리학회 연차 학술발표논문집, pp.244-245, 2004.
- [10] 심순애, *보육교사의 자아탄력성 및 사회적 지지와 심리적 소진의 관계*, 숙명여자대학교, 석사학위논문, 2007.
- [11] 오미영, “방송제작 종사자들의 ‘번아웃’에 관한 연구,” 한국언론학보, 제59권, 제1호, pp.216-241, 2015.
- [12] 오창택, “개인-조직부합은 자기효능감과 소명의식을 통해 직무열의를 제고시키는가?,” 한국행정학보, 제47권, 제4호, pp.121-143, 2013.
- [13] 유선옥, “PR 실무자의 직무열의와 직무소진에 대한 연구,” 한국언론학보, 제57권, 제1호, pp.335-363, 2013.
- [14] 이열리미, 조계숙, “비서직 종사자의 과업갈등과 관계갈등이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향,” 비서학논총, 제22권, 제1호, pp.99-123, 2013.
- [15] 이준섭, 이철규, 유왕진, “화력발전소 근무자의 직무요구가 직무열의와 직무소진에 미치는 영향: 자기효능감과 집단효능감의 매개효과를 중심으로,” 인적자원관리연구, 제19권, 제1호, pp.27-45, 2012.
- [16] 이지영, 지진호, “직무요인-소진과정에서 감성지능의 조절효과: 관광업체 종사원을 중심으로,” 인적자원관리연구, 제14권, 제4호, pp.277-294, 2007.
- [17] 장기보, *간호장교의 심리적 소진과 사회적지지 지각, 자기효능감 간의 관계*, 가톨릭대학교, 석사학위논문, 2003.
- [18] 장병주, “호텔기업 종사원의 고용불안정성, 심리적 소진, 직무스트레스와 이직의도에 관한 연구

- 부산지역 호텔기업을 중심으로,” 동북아관광 연구, 제11권, 제2호, pp.41-64, 2015.
- [19] 진두찬, 손은정, “상담자의 직무자율성과 전문성 개발 기회가 직무열의에 미치는 영향: 소명의식과 자기효능감의 매개효과,” 상담학연구, 제16권, 제4호, pp.177-192, 2015.
- [20] 최현주, 이강현, “방송작가 고용안정화를 위한 정책 방안에 대한 연구: 방송작가의 고용 및 계약 형태에 대한 실태조사를 중심으로,” 언론과학연구, 제11권, 제2호, pp.469-500, 2011.
- [21] 허창구, 신강현, “개인-직무 부합과 직무탈진 및 직무열의의 관계: LMX의 조절효과,” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제25권, 제3호, pp.535-556, 2012.
- [22] S. J. Ashford, C. Lee, and P. Bobko, “Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test,” *Academy of Management Journal*, Vol.32, No.4, pp.803-829, 1989.
- [23] A. Bandura, “Self efficacy in Human agency,” *American Psychologist*, Vol.37, pp.122-147, 1982.
- [24] A. B. Bakker and E. Demerouti, “The job demands-resources model: state of the art,” *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22, No.3, pp.309-328, 2007.
- [25] A. B. Bakker, E. Demerouti, and W. B. Schaufeli, “Dual process at work in a call centre: An application of the job demands-resources model,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.12, No.4, pp.393-417, 2003.
- [26] J. A. Davy, A. Kinicki, and L. C. Scheck, “A test of job security’s direct and mediated effect on withdrawal cognitions,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18, pp.323-349, 1997.
- [27] E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner, and W. B. Schaufeli, “The Job demand-resources model of burnout,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.26, No.3, pp.499-512, 2001.
- [28] L. Greenhalgh and Z. Rosenblatt, “Job insecurity, Toward conceptual clarity,” *Academy of Management Review*, Vol.9, No.3, pp.438-448, 1988.
- [29] R. Jackson and R. Schuler, “A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.36, pp.16-78, 1985.
- [30] J. E. King, “Aggregation bias in estimates of perceptual agreement,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.2, pp.219-229, 2000.
- [31] B. Klandermans and T. van Vuuren, “Job Insecurity: Introduction, European,” *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8, No.20, pp.243-260, 1999.
- [32] R. S. Lazarus and S. Folkman, “Stress Appraisal and Coping,” Springer publish inf Co., New York, 1984.
- [33] S. Mauno, U. Kinnunen, and M. Ruokolainen, “Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.70, pp.149-171, 2007.
- [34] D. G. Myers, “The funds, friends, and faith of happy people,” *American Psychologist*, Vol.55, No.1, pp.56-67, 2000.
- [35] E. Ouweneel, P. M. Le Blanc, and W. B. Schaufeli, “Flourishing Students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement,” *The Journal of Positive Psychology*, Vol.6, No.2, pp.142-153, 2011.
- [36] M. L. Riggs, J. Warka, B. Babasa, R. Betancourt, and S. Hooker, “Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications,” *Educational and Psychological Measurement*, Vol.54, No.3, pp.793-802, 1994.

- [37] J. R. Rizzo, J. House, and S. L. Lirtzman, "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations," *Administrative Science Quarterly*, Vol.15, pp.150-163, 1970.
- [38] G. Roodt and J. J. Hakanen, "Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model," in A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, New York: NY, Psychology Press, 2010.
- [39] M. E. P. Seligman and M. Csikszentmihalyi, "Positive psychology: An introduction," *American Psychologist*, Vol.55, pp.5-14, 2000.
- [40] W. B. Schaufeli, "The Job demand-resources model of burnout," *Journal of Applied Psychology*, Vol.26, No.3, pp.499-512, 2001.
- [41] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, pp.293-315, 2004.
- [42] C. T. Tuber, J. M. Collins, and J. Shuler, "Revisited: A Meta-analysis of the Relationships between Role Ambiguity, Role Conflict and Job Performance," *Journal of Management*, Vol.26, No.1, pp.155-169, 1985.
- [43] K. Witte, "Fear control and danger control: A test of the extended parallel process model(EPPM)," *Communication Monographs*, Vol.61, pp.113-134, 1994.
- [44] R. E. Wood and A. Bandura, "Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanism and Complex Decision Making," *Journal of Personality and social Psychology*, Vol.56, pp.407-415, 1989.

저 자 소 개

오 미 영(Meeyoung Oh)

정회원



- 1980년 2월 : 외국어대학교 중국어학과(문학사)
 - 1993년 2월 : 중앙대학교 신문방송대학원 방송학전공(문학석사)
 - 2002년 2월 : 중앙대학교 대학원 신문방송전공(언론학박사)
 - 2003년 2월 ~ 현재 : 가천대학교 언론영상광고학과 교수
- <관심분야> : 커뮤니케이션, 방송영상, 문화콘텐츠