

■ **최신산업간호연구동향** ■ 본 연구는 2006년도 한국산업간호협회 연구지원 사업으로 수행되었음.

일개 제조업 근로자의 자기효능감에 따른 직무스트레스 증상과 대처기술에 미치는 영향

권 수 영 / 가톨릭대학교 보건대학원 산업 및 지역사회간호학 전공

본 연구에서는 사업장의 근로자의 직무 스트레스 정도에 따라 자기효능감이 높은 군과 자기효능감이 낮은 군의 두 집단에서 직무 스트레스 증상, 직무 스트레스 대처기술의 차이와 직무 스트레스 증상 및 직무 스트레스 대처기술에 영향을 미치는 요인을 분석한 것이다. 본 연구는 2007년 3월 22일부터 4월 6일까지 전라남도 나주지역의 1개 중소 외국계 사업장의 근로자 503명을 대상으로, 사전에 2차례에 걸쳐 본 연구의 목적을 설명한 후, 각 부서의 관리자와 부서 대표자를 통해 설문지를 배포하였다. 작성 완료된 설문지는 같이 배포된 봉투에 넣어 봉한 뒤에 제출하도록 하여 총 468부를 회수하였고 이 중 부실하게 응답한 21명의 자료를 제외한 447명의 자료를 이용한 연구 결과는 다음과 같다.

1. 조사 대상자의 특성에서 자기효능감이 높은 군과 자기효능감이 낮은 군의 인구사회학적 특성은 연령에서 유의한 차이를 나타내었으며, 직무스트레스 정도에서는 직무스트레스, 물리환경, 직무요구, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화에서 유의한 차이를 나타내었다.

2. 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무 스트레스 증상은 성별, 직종, 연령, 근무경력, 결혼상태, 직급, 근무형태의 모든 영역에 걸쳐 유의한 차이를 나타내었다.

3. 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무 스트레스 대처기술을 살펴보면, 전체 직무스트레스 대처기술의 경우 사무직의 경우, 연령이 40세 이상, 근무경력이 5~9년인 경우에만 유의하지 않았고 다른 영역에서는 자기효능감이 높은 군에서 자기효능감이 낮은 군보다 전체 직무 스트레스 대처기술이 높았으며, 유의한 차이를 보였다. 적극적 대처기술의 경우 대상자의 인구사회학적 특성에 따라 유의한 차이를 보인 반면, 소극적 대처기술의 경우 유의한 차이를 보이지 않았다.

4. 대상자의 직무 스트레스 정도에 따른 직무 스트레스 증상을 살펴보면, 직무요구도가 하위 50%이하이거나 보상부적절이 상위 50%인 경우를 제외하고, 직무스트레스, 물리환경, 직무자율, 관계갈등, 직

무불안정, 조직체계, 직장문화에서 유의한 차이를 보였다.

5. 대상자의 직무 스트레스 정도에 따른 직무 스트레스 대처기술을 살펴보면, 전체 직무 스트레스 대처기술에서는 관계갈등이 상위 50%이상인 경우를 제외하고 자기효능감이 높은 군이 자기효능감이 낮은 군보다 전체 직무스트레스 대처기술이 높았으며 유의한 차이를 보였다. 세부 직무 스트레스 대처기술을 살펴보면, 적극적 대처기술은 직무 스트레스, 물리환경, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 모든 영역에서 자기효능감이 높은 군이 자기효능감이 낮은 군보다 높게 평가되었고 유의한 차이를 보였다. 그리고 소극적 대처기술은 유의한 차이를 보이지 않았다.
6. 자기효능감 정도에 따른 직무 스트레스 증상에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 자기효능감이 높은 군에서는 조직이 체계적이지 않을수록, 직무요구가 높을수록, 보상체계가 적절하지 않을수록, 직종이 생산적인 경우가 직무 스트레스 증상에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 설명력은 29.1%이었다. 반면, 자기효능감이 낮은 군에서는 조직이 체계적이지 않을수록, 직무요구가 높을수록, 보상체계가 적절하지 않을수록, 직무자율이 낮을수록, 여성인 경우와 기혼인 경우에 직무 스트레스 증상에 영향을 미치는 요

인으로 분석되었으며 설명력은 34.7%이었다.

7. 자기효능감의 정도에 따른 직무 스트레스 대처기술에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 전체 직무 스트레스 대처기술에서는 자기효능감이 높은 군에서는 조직체계와 직무요구가 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 설명력은 5.6%이었다. 자기효능감이 낮은 군에서는 보상부적절이 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 설명력은 8.3%이었다. 그리고 적극적 대처 기술에 영향을 미치는 요인으로는 자기효능감이 높은 군에서는 직무 스트레스, 직무요구, 생산적인 경우, 직무자율, 직무불안정, 경력이 10년 이상, 물리환경이 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 설명력은 32.4%이었다. 자기효능감이 낮은 군에서는 보상부적절, 여성인 경우, 관계갈등, 경력이 10년 이상으로 나타났으며 설명력은 30.5%이었다. 소극적 대처기술에 영향을 미치는 요인으로는 자기효능감이 높은 군에서는 직장문화와 여성인 경우이며(설명력 13.8%), 자기효능감이 낮은 군에서는 여성(설명력 7.5%)인 경우로 나타났다.

이상의 연구결과 자기효능감이 직무스트레스 정도와 직무스트레스 증상을 감소시키며, 적극적 대처기술을 향상시키므로 사업장에서는 자기효능감을 증진시킬 수 있는 직무 스트레스 관리 프로그램을 개발 및 적용이 이루어졌으면 한다