

# 일반간호사의 자기조절에 따른 직무만족과 직무 스트레스

박미영<sup>1)</sup> · 박미정<sup>1)</sup> · 유하나<sup>1)</sup> · 김주형<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

근래 교육수준의 향상과 삶의 질이 변화함에 따라 개인의 욕구가 다양해지면서 직무환경과 직무의 내용이 다양해진 의료기관 내에서 근무하는 의료기관 구성원들이 받는 스트레스는 주목할 만한 문제라고 할 수 있다. 특히 의료기관 구성원들은 환자들을 대상으로 의료서비스를 제공하는 주된 임무를 수행하고 있을 뿐만 아니라 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 전문적이고 다양한 직종의 구성원들이 모여 협동 작업으로 업무를 진행해 나가야 하기 때문에 일반 직장인들보다 더 많은 스트레스를 받을 수 있다. 이는 의료기관이 갖는 의료와 행정의 이원적 명령구조로 인한 갈등, 중소병원의 대형화와 조직화, 종합병원의 환자집중현상으로 인한 과다한 업무량, 기업에 비해 상대적으로 낙후된 경영기법, 의료분쟁의 증가 등은 의료기관 구성원들의 스트레스를 받을 수 있는 가능성이 높은 집단임을 시사해주고 있다(양지원, 2007).

이러한 조직에서 일하는 구성원의 직무만족과 직무 스트레스는 구성원 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 가지도록 함으로써 개인의 성장발전 뿐만 아니라 조직의 발전에 까지 영향을 미친다는 점에서 중요하다(박현희, 2004). 특히 간호사의 직무만족이 중요시되는 것은 직무 자체의 즐거움 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있고, 환자 간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하여 간호

에 대한 환자의 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(Cavanagh, 1992). 이와 관련하여 직무만족은 원만한 인간관계의 유지(이기영, 2005), 조직몰입(김현영, 2005), 직무성과(최인섭과 초의수, 2001)등과 긍정적인 관계가 있으며, 의사결정 참여를 많이 할수록 직무만족이 높고(김구, 2002) 직무스트레스가 높을수록 직무만족은 낮다(양지원, 2007; 송인숙, 2007)는 연구결과들이 있다.

직무 만족과 직무 스트레스는 주관적 성향이 강한 개인차가 있기 때문에 동일한 급여와 근무조건을 포함한 유사한 근무환경 속에서도 어떤 사람은 직무에 만족해하고, 어떤 사람은 훨씬 더 많은 불만족을 느낀다(Hulin, 1991). 이러한 개인차를 감안할 때, 직무만족이나 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 검토하는 것은 매우 중요하며 이때 중요한 심리적 요인의 변수로서 자기 조절을 들 수 있다. 여러 연구에서 직무만족과 직무 스트레스에 영향을 주는 심리적 요인을 자기조절(남선이, 2007), 자기향상(오현진, 2007), 성격 특성(송인숙, 2007)등으로 보았다. 자기조절과 스트레스와의 관계를 연구한 Keinan(1987)의 연구에서 자기조절능력이 낮은 사람은 스트레스를 받을 때 활용 가능한 모든 선택 사항을 보기 전에 성숙하지 못한 의사결정을 하거나 무계획적으로 선택사항을 탐색하는 경향이 있다고 하였다. 결국 자기조절을 잘 할수록 자신의 감정을 인식함으로써 감정을 조절 할 수 있고, 스트레스를 완화시키며, 좋은 인간관계 형성 및 직무성과를 달성할 수 있다는 점(남선이, 2007)에서 자기조절은 직무 만족과 직무 스트레스에 중요한 의미를 갖는다고 할 수

**주요어 :** 자기조절, 직무만족, 직무 스트레스

1) 연세대학교 간호대학 박사과정(교신저자 박미영 E-mail : mypark8546@hanmail.net)

2) 연세대학교 간호대학 겸임교수

투고일: 2008년 8월 5일 수정일: 2008년 8월 18일 심사완료일: 2008년 9월 17일

있다.

Byrnes(1998)는 자기조절을 자신의 기분과 감정 및 생각을 제대로 파악하고 조절하는 능력이라고 하였으며, 자기조절을 잘하는 사람은 판단과 올바르게 의사결정을 하는 사람이라고 하였다(Miller & Byrnes, 2001). 남선이(2007)는 자기조절을 현재 상태와 이상적인 상태간의 격차를 지각하고 표현하며 이에 기초해서 활동계획을 세워 조치를 취하고 그 후 구체적인 기준에 의해 결과를 평가하며, 평가결과에 따라 그 활동을 계속하거나 수정하는 것을 의미한다고 하였다. 이러한 자기조절은 병원환경에 근무하는 의료진의 직무 만족과 직무 스트레스에 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인임을 예측 할 수 있다. 특히 병원에서 근무하는 간호사들은 다양한 직종과 업무 등으로 관계를 맺고 상호작용하면서 수많은 의사결정을 경험하게 된다. 더욱이 원하는 결과를 얻기 위해 가능한 대안 중에서 현명하고 올바른 판단을 해야 하기 때문에 자기조절로서 의사결정을 잘 해야 하는 경우가 많다.

따라서 본 연구에서는 병원에서 근무하는 일반간호사의 자기조절의 정도를 파악하고 직무 만족과 직무 스트레스에 미치는 영향을 분석함으로써, 궁극적으로는 간호업무 효율성 향상을 위한 전략 수립의 기초 자료를 제공하고자 한다.

### 연구 목적

본 연구는 일반간호사의 직무만족과 직무 스트레스의 영향요인으로 자기조절을 규명하기 위해 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

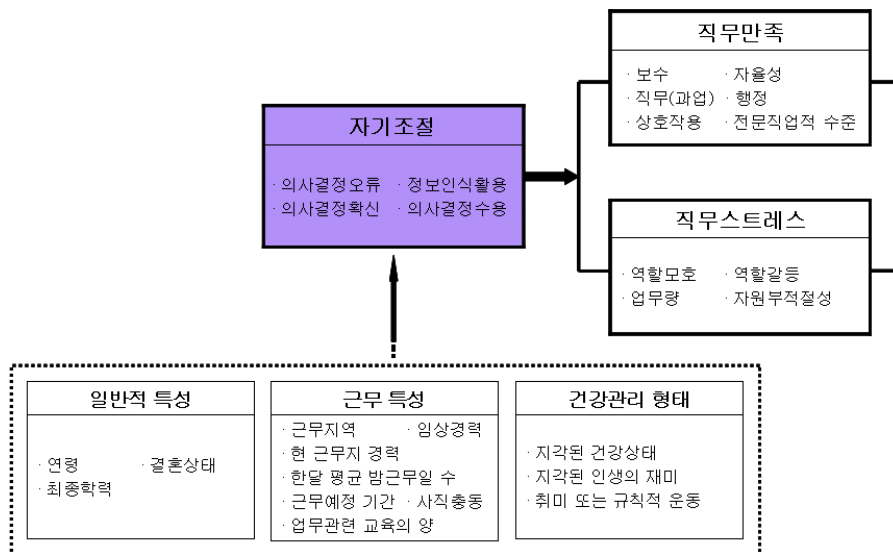
- 일반간호사의 자기조절, 직무만족, 직무 스트레스 정도를 파악한다.

- 일반간호사의 자기조절에 대한 직무만족과 직무 스트레스의 상관성을 파악한다.
- 일반간호사의 자기조절이 직무만족과 직무 스트레스에 미치는 영향을 파악한다.

### 연구의 개념적 기틀

자기조절을 직무만족과 직무 스트레스에 영향을 미치는 선행요인으로 가정하였다. 왜냐하면, 직무만족과 직무 스트레스는 행동을 선택하거나 지속하는데 필요한 개인의 심리적 상태를 나타내는 결과적인 측면이고, 자기조절은 이러한 심리적 상태를 이끌어 내는 과정적 측면이 강하기 때문에 자기조절이 직무만족과 직무 스트레스에 선행하는 것이 타당하기 때문이다.

자기조절, 직무만족 및 직무 스트레스에는 여러 가지 요인들이 복합적으로 작용할 수 있으나, 본 연구에서는 자기조절은 의사결정오류, 정보인식활용, 의사결정확신, 의사결정수용을, 직무만족은 보수, 자율성, 직무(과업), 행정, 상호작용, 전문직업적 수준을, 직무 스트레스는 역할모호, 역할갈등, 업무량, 자원 부적절성을 하위요인으로 구성하였다. 그리고 연구 대상자의 일반적 특성은 문헌고찰을 기반으로 연령, 결혼상태, 최종학력의 인구·사회학적 특성, 근무지역, 임상경력, 현 근무지 경력, 한 달 평균 밤근무일 수, 근무예정 기간, 사직충동, 업무관련 교육의 양의 근무 특성, 그리고 지각된 건강상태, 지각된 인생의 재미, 취미 또는 규칙적인 운동의 건강관리 형태를 포함시켰다. 이러한 내용을 기반으로 본 연구의 개념적 기틀을 구성하였다<그림 1>.



<그림 1> 본 연구의 개념적 기틀

## 용어 정의

### ● 자기조절

생활의 모든 과정에서 자신의 행동을 스스로 계획, 점검, 평가하고 합리적으로 의사결정을 할 수 있는 능력으로(남선 이, 2007), 본 연구에서는 Miller and Byrnes(2001)가 개발하고 남승규(2006)가 수정·보완한 자기조절 측정척도에 의해 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 자기조절 정도가 높음을 의미한다.

### ● 직무만족

자기 직무에 대한 호의적인 태도 즉 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태로(신유근, 1997), 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedomont and Hasse(1978)이 개발하고 박성애와 윤순영(1992)이 수정·보완한 직무만족 측정척도에 의해 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다.

### ● 직무 스트레스

일을 수행함에 있어서 개인이 심리적 평행상태를 파괴할 정도로 영향을 주는 어떤 영역이나 복잡한 요소가 존재하는 상태로(Locke, 1976), 본 연구에서는 Rizzo, House and Lirtzman(1970), Price and Mueller(1990)가 개발하고 배정자와 서문자(1989)가 수정·보완한 직무 스트레스 측정척도에 의해 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무 스트레스 정도가 높음을 의미한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 일반간호사의 자기조절에 대한 직무만족과 직무 스트레스의 상관성을 확인하고, 직무만족과 직무 스트레스에 대한 자기조절의 영향정도를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 연구대상 및 자료수집방법

본 연구는 서울시와 강원도에 소재한 3개 병원에 근무하고 있는 일반간호사를 유한 모집단으로 하여, 연구의 목적과 취지를 이해하고 연구에 참여하기를 허락한 간호사 200명을 편의표출하였다. 자료수집 기간은 2008년 4월 19일부터 5월 3일까지로 구조화된 질문지를 사용하였고, 연구 목적과 방법을 설명하고 배부하여 기록하게 한 후 회수하였다. 설문지를 총

200부를 배부한 후 178부가 회수되었으며 회수율은 89%이었다. 이 중 자료처리에 부적합한 5부를 제외한 173부를 최종분석에 이용하였다.

### 연구도구

#### ● 자기조절

Miller and Byrnes(2001)가 개발하고 남승규(2006)가 수정·보완한 자기조절 측정척도를 사용하였다. 이 도구는 총 20문항으로 의사결정요류 10문항, 정보인식활용 4문항, 의사결정확신 4문항, 의사결정수용 2문항으로 구성되어있다. 측정기준은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘항상 그렇다’ 7점까지의 7점 척도로, 점수가 높을수록 자기조절 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82로 나타났다.

#### ● 직무만족

Slavitt et al.(1978)이 개발하고 박성애와 윤순영(1992)이 수정·보완한 직무만족 측정척도를 사용하였다. 이 도구는 총 41문항으로 보수 7문항, 자율성 8문항, 직무(과업) 4문항, 행정 8문항, 상호작용 6문항, 전문직업 수준 8문항으로 구성되어 있다. 측정기준은 ‘전혀 그렇지 않다’ 0점에서 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 5점 척도로, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85로 나타났다.

#### ● 직무 스트레스

Rizzo et al.(1970)과 Price and Mueller(1990)가 개발하고, 배정자와 서문자(1989)가 수정·보완한 직무스트레스 측정척도를 사용하였다. 이 도구는 총 16문항으로 역할모호 4문항, 역할갈등 4문항, 업무량 4문항, 자원 부적절성 4문항으로 구성되어있다. 측정기준은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 척도로, 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 연구목적에 부적합한 업무량 관련 2문항을 제외한 14문항을 사용하였으며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .75로 나타났다.

### 자료 분석방법

본 연구의 자료처리는 SPSS 12.0K 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 연구 대상자의 일반적 특성 및 연구 변수는 서술적 통계를 이용하였다.
- 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 자기조절의 차이는 t-test 와 ANOVA를 이용하였다.
- 자기조절과 직무만족, 직무 스트레스의 상관관계는 Pearson

Correlation Coefficient를 이용하였다.

파악하기 위해 enter multiple regression을 이용하였다.

• 직무만족, 직무 스트레스에 영향을 미치는 자기조절 요인을

• 연구 도구의 신뢰도를 파악하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를

<표 1> 연구 대상자의 일반적 특성

(N=173)

특성	구분	실수(%)	M±SD	range			
인구·사회학적 특성	연령	25세 이하	45(26.0)	30.02± 5.71	22-48		
		26세-30세	61(35.3)				
		31세-35세	42(24.3)				
		36세-40세	14( 8.1)				
		41세 이상	11( 6.3)				
	결혼상태	기혼	66(38.2)				
		미혼	107(61.8)				
	최종학력*	전문대 졸	51(29.5)				
		대학재학 중	32(18.5)				
		4년제 졸	70(40.5)				
		대학원 재학 이상	19(11.0)				
	근무 특성	근무지역	서울	49(28.4)	87.75±65.13	1-316	
			강릉	71(41.0)			
원주			53(30.6)				
임상경력*		48개월 이하	60(34.9)	44.29±41.06			1-240
		49개월-96개월	49(28.5)				
		97개월-144개월	35(20.4)				
		145개월 이상	28(16.2)				
현 근무지 경력*		12개월 이하	49(28.5)	5.60± 3.33			0-11.5
		13개월-24개월 이하	17( 9.9)				
		25개월-48개월 이하	46(26.7)				
		49개월-72개월 이하	25(14.6)				
		73개월 이상	35(20.3)				
한 달 평균 밤 근무일 수		3일 이하	45(26.0)				
		3일 초과-6일 이하	20(11.6)				
		6일 초과-9일 이하	101(58.4)				
		9일 초과	7( 4.0)				
근무 예정기대		가능한 오랫동안	38(22.0)				
		필요한 기간 동안만	77(44.5)				
		가능한 빨리 사직	42(24.3)				
		잘 모르겠음	16( 9.2)				
사직 충동		예	156(90.2)				
		아니오	17( 9.8)				
교육의 양		너무 많다	12( 6.9)				
	많다	60(34.7)					
	적절하다	78(45.1)					
	부족한 편이다	19(11.0)					
	너무 적다	4( 2.3)					
건강관리형태	지각된 건강상태	매우 좋다	9( 5.2)				
		좋은 편	32(18.5)				
		보통이다	90(52.0)				
		나쁜 편	40(23.1)				
		매우 나쁘다	2( 1.2)				
	지각된 인생의 재미*	전혀 그렇지 않다	14( 8.1)				
		그렇지 않다	39(22.5)				
		중간 정도이다	73(42.2)				
		그런 편이다	42(24.9)				
		매우 그렇다	4( 2.3)				
	취미 또는 규칙적 운동	한다	46(26.6)				
		안 한다	127(73.4)				

\* 무응답 제외

산출하였다.

## 연구 결과

### 연구 대상자의 일반적 특성

인구·사회학적 특성에서 연구 대상자의 연령은 평균 30.02세로 22-48세의 분포를 나타냈으며, 결혼상태는 기혼 66명(38.2%), 미혼 107명(61.8%)이었다. 최종학력은 4년제 졸업 70명(40.5%)으로 가장 많았으며, 대학원 재학 이상도 19명(11.0%)으로 나타났다. 근무 특성에서 근무지역은 서울 49명(28.4%), 강릉 71명(41.0%), 원주 53명(30.6%)으로 나타났다. 임상경력은 평균 87.75개월로 96개월 이하가 109명(63.4%)을 차지하였으며, 현 근무지 경력은 평균 44.29개월로 24개월 이하가 66명(38.4%)을 차지하였다. 한 달 평균 밤 근무일 수는 평균 5.6일로 '6일 초과-9일 이하'가 101명(58.4%)으로 가장 많았다. 간호사로 근무를 지속할 예정은 '필요한 기간 동안만 하겠다' 77명(44.5%), '가능한 빨리 사직하고 싶다' 42명(24.3%)으로 '가능한 오랫동안'의 38명(22.0%)보다 많았으며 156명(90.2%)이 업무 중 사직충동이 있는 것으로 나타났다. 병원에서 실시하는 교육의 양에 대해서는 적절하다 78명(45.1%)에서 너무 적다 4명(2.3%)의 순이었다. 건강관리형태에서 지각된 건강상태는 보통이다 90명(52%)으로, 지각된 인생의 재미는 중간정도이다 73명(42.2%)으로 가장 많이 응답하였으며, 규칙적인 취미 또는 규칙적인 운동에 대해서는 127명(73.4%)이 안 한다고 응답하였다<표 1>.

### 자기조절, 직무만족, 직무스트레스

일반간호사가 지각한 자기조절 정도는 점수 가능 범위 1-7점 중 전체 평균 4.58±.56점이었으며, 하위영역별로는 정보인식활용 5.16±.85점으로 가장 높았고 그 다음으로 의사결정확신 4.74±.59점, 의사결정오류 4.38±.78점, 의사결정수용 4.10±.61점 순이었다. 직무만족 정도는 점수 가능 범위 0-4점 중 전체 평균 1.90±.36점이었으며, 하위영역별로는 상호작용 2.45±.55점으로 가장 높았고 그 다음으로 전문직업 수준 2.38±.57점, 자율성 1.96±.52점, 직무(과업) 1.79±.71점, 행정 1.54±.54점, 보수 1.30±.46점 순이었다. 또한 직무 스트레스 정도는 점수 가능 범위 1-5 중 전체평균 3.31±.40점이었으며, 하위영역별로는 역할모호 3.67±.56점으로 가장 높았고 그 다음으로 업무량 3.01±.61점, 역할갈등 3.26±.49점, 자원 부적절성 3.01±.61점 순이었다<표 2>.

<표 2> 자기조절, 직무만족, 직무 스트레스 (N=173)

측정변수 및 하위영역	M±SD
자기조절	4.58±.56
의사결정오류	4.38±.78
정보인식활용	5.16±.85
의사결정확신	4.74±.59
의사결정수용	4.10±.61
직무만족	1.90±.36
보수	1.30±.46
자율성	1.96±.52
직무(과업)	1.79±.71
행정	1.54±.54
상호작용	2.45±.55
전문직업 수준	2.38±.57
직무 스트레스	3.31±.40
역할모호	3.67±.56
역할갈등	3.26±.49
업무량	3.29±.49
자원 부적절성	3.01±.61

### 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 자기조절의 차이

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 자기조절의 차이는 <표 3>과 같다.

인구·사회학적 특성을 살펴보면, 간호사의 연령에 따른 자기조절은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으나, 최종학력에서는 학력이 높을수록 자기조절 점수가 높았으며 Tukey 분석 결과 대학원 재학 이상이 전문대 졸업보다 자기조절 점수가 높았다(F=2.68, p=.049).

근무 특성을 살펴보면, 근무 지역별 자기조절 점수가 높은 지역은 서울, 원주, 강릉 순으로 통계적으로 유의한 차이를 보였으나 Tukey 분석 결과 그룹 간 차이는 없었다(F=3.52, p=.032). 총 임상경력과 한 달 평균 밤 근무일 수별 자기조절은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으나, 현 근무지 경력에서는 49-72개월 이하 간호사의 점수가 가장 높았고, 13-24개월 이하의 간호사의 점수가 가장 낮았으며, Tukey 분석 결과에서도 49-72개월 이하의 점수가 13-24개월 이하의 점수보다 높았다(F=2.70, p=.033). 간호직 종사 예정기간에서는 '가능한 오랫동안 종사하겠다'고 응답한 간호사의 점수가 '가능한 빨리 사직하겠다'고 응답한 간호사의 점수보다 높았으며, 교육의 양에 대해 '너무 적다'고 응답한 간호사의 점수가 '너무 많다'고 응답한 간호사의 점수보다 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 그러나 사직충동에서는 '아니오'라고 응답한 간호사가 '예'라고 응답한 간호사보다 자기조절 점수가 높았으며 통계적으로도 유의한 차이를 나타냈다(t=6.46, p=.012).

건강관리 형태를 살펴보면, 지각된 건강상태에서 '매우 좋

<표 3> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 자기조절의 차이

(N=173)

특성	구분	M±SD	F/t	p	Tukey
연령	25세 이하	4.52±.54	.24	.918	
	26-30	4.60±.54			
	31-35	4.58±.60			
	36-40	4.67±.73			
	41세 이상	4.55±.48			
최종학력	전문대 졸	4.43±.48	2.68*	.049	a
	대학재학 중	4.56±.64			ab
	4년제 졸	4.60±.57			ab
	대학원재 이상	4.85±.55			b
근무지역	서울	4.68±.52	3.52*	.032	
	강릉	4.44±.54			
	원주	4.66±.60			
임상경력	48개월 이하	4.47±.53	1.43	.235	
	49-96개월 이하	4.69±.55			
	97-144개월 이하	4.61±.58			
	145개월 이상	4.53±.63			
현 근무지 경력	12개월 이하	4.54±.55	2.70*	.033	ab
	13-24개월 이하	4.33±.65			a
	25-48개월 이하	4.69±.45			ab
	49-72개월 이하	4.76±.67			b
	73개월 이상	4.42±.53			ab
한 달 평균 밤 근무일 수	3일 이하	4.73±.64	1.97	.120	
	3일 초과-6일 이하	4.66±.41			
	6일 초과-9일 이하	4.50±.52			
	9일 초과	4.45±.78			
간호직 종사 예정기간	가능한 오랫동안	4.75±.66	2.62	.053	
	필요한 기간 동안만	4.50±.52			
	가능한 빨리 사직	4.49±.56			
	잘 모르겠음	4.76±.42			
사직 충동	예	4.54±.56	6.46*	.012	
	아니오	4.90±.46			
교육의 양	너무 많다	4.25±.64	2.18	.074	
	많다	4.54±.50			
	적절하다	4.60±.59			
	부족한 편이다	4.70±.56			
	너무 적다	5.09±.38			
지각된 건강상태	매우 좋다	4.96±.75	3.16*	.016	
	좋은 편	4.76±.52			
	보통이다	4.56±.54			
	나쁜 편	4.39±.55			
지각된 인생의 재미	매우 나쁘다	4.78±.53	7.28**	.000	
	전혀 그렇지 않다	4.31±.65			a
	그렇지 않다	4.32±.51			a
	중간정도이다	4.57±.46			ab
	그런 편이다	4.86±.56			ab
	매우 그렇다	5.06±.77	b		

\*p<.05, \*\*p<.001

다'라고 응답한 간호사의 자기조절 점수가 가장 높았고 '나쁜 편'이라고 응답한 간호사의 자기조절 점수가 가장 낮았으나 Tukey 분석 결과 그룹 간 차이는 없었다(F=3.16, p=.016). 지각된 인생의 재미에서는 '매우 그렇다'라고 응답한 간호사의 자기조절 점수가 가장 높았고 '전혀 그렇지 않다'라고 응답한

간호사의 자기조절 점수가 가장 낮았으며 Tukey 분석 결과에서도 '매우 그렇다'라고 응답한 간호사가 '전혀 그렇지 않다'와 '그렇지 않다'라고 응답한 간호사보다 자기조절 점수가 높았다(F=7.28, p=.000).

자기조절과 직무만족, 직무 스트레스 간의 관계

일반간호사의 자기조절과 직무만족( $r=.211, p=.008$ ), 직무 스트레스( $r=.245, p=.002$ )간의 관계는 통계적으로 유의한 정의 상관관계를 보였다. 또한 자기조절의 두 하위영역인 의사결정 오류, 의사결정 확신에서 직무만족과 직무 스트레스와의 정의 상관관계를 나타냈다<표 4>.

<표 4> 자기조절, 직무만족, 직무 스트레스 간의 관계 (N=173)

	직무만족도(r/p)	직무스트레스(r/p)
의사결정오류	.188(.018)*	.232(.003)**
정보인식활용	.077(.327)	.082(.286)
의사결정확신	.242(.002)**	.261(.001)**
의사결정수용	-.140(.072)	-.099(.197)
자기조절	.211(.008)**	.245(.002)**

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

직무만족, 직무스트레스에 대한 자기조절의 영향

일반간호사의 직무만족에 대한 자기조절의 예측력을 enter 방법의 다중 회귀분석을 이용하여 분석한 결과, 자기조절의 하위 영역인 의사결정오류, 정보인식활용, 의사결정확신, 의사결정수용이 직무 만족을 설명하는 정도는 9%로 통계적으로 유의하였다( $F=3.75, p=.006$ ). 특히 하위 영역 중 의사결정오류( $\beta=.16, p=.006$ )와 의사결정확신( $\beta=.17, p=.045$ )이 통계적으로 유의하여, 의사결정오류가 적을수록, 의사결정확신 정도가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다<표 5>.

직무 스트레스에 대한 자기조절의 예측력을 분석한 결과에서도, 자기조절의 하위 영역인 의사결정오류, 정보인식활용, 의사결정확신, 의사결정수용이 직무 스트레스를 설명하는 정도는 10%로 통계적으로 유의하였으며( $F=4.62, p=.001$ ), 특히 하위 영역 중 의사결정오류( $\beta=.21, p=.019$ )와 의사결정확신( $\beta=.18, p=.032$ )이 통계적으로 유의하여 의사결정오류와 의사결정확신 정도가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다<표 5>.

논 의

본 연구는 일반간호사의 자기조절에 대한 직무만족과 직무 스트레스의 상관성을 확인하고, 직무만족과 직무 스트레스에 대한 자기조절의 영향정도를 규명하기 위한 목적으로 수행되었다.

본 연구에서 일반간호사의 자기조절 정도는 점수 가능 범위 1-7점 중 평균 4.58점으로 나타났으며, 하위 영역에서는 정보인식활용이 5.16점으로 가장 높았고, 의사결정수용이 4.10점으로 가장 낮았다. Miller and Byrnes(2001)에 의하면 정보인식은 주로 의사결정 과정 내에 반영되어지는 것에 관한 것과 정보를 지닌 결정을 내리기 위하여 적합한 정보를 수집하는 것에 관한 것이라고 하였으며 현실적인 수행 및 평가기준을 세우기 위해서는 자기관찰을 통한 정보인식이 중요하다고 하였다(Bandure, 1986). Byrnes(1998)는 자기조절을 잘하는 의사 결정자는 적응목표를 설정하고 그런 목표를 달성하기 위하여 적합한 판단과 선택을 취하기 때문에 성공적으로 목표를 달성할 수 있으며, 또한 일상적인 삶에서도 성공할 가능성이 높아지고 성공도 많아지게 된다고 하였다. 스트레스 상황에서 자기조절의 실패는 상황적인 중요한 단서를 얻을 수 있는 능력을 감소시키고 결국 잘못된 행동을 하거나 정보를 고려하지 않는 결정을 하게 된다(Keinan, 1987).

자기조절이 높은 인구·사회학적 특성을 살펴보면, 간호사의 연령에 따른 자기조절은 유의한 차이를 보이지 않았으나, 최종학력이 높을수록 자기조절 점수가 높았으며 전문대 졸업자 대학원 재학이상이 높았다( $F=2.68, p=.049$ ). 밤 근무 일수별 자기조절 점수는 통계적으로 유의하지는 않았지만 밤 근무 일수가 적을수록 자기조절 점수가 높았다. 총 임상 경력에 따른 자기조절 점수는 유의하지 않았지만 현 근무지 경력에서는 24개월 이하보다 25개월 이상이 자기 조절 점수가 높게 나왔다.

사회복지사의 자기조절을 확인한 남선이(2007)의 연구 결과에서는 학력에 따른 자기조절의 차이는 없었으나, 근무지의 경험이 높을수록 자기조절 정도가 유의하게 높았다. 즉 근무지에서의 경험이 풍부할수록 정보를 충분히 인식하고 활용할

<표 5> 직무만족, 직무 스트레스에 대한 자기조절의 영향

(N=173)

종속변수	독립변수	R <sup>2</sup>	F(p)	$\beta$	t	p
직무만족	의사결정오류	.09	3.75(.006)	.16	1.74	.006
	정보인식활용			.00	.00	.997
	의사결정확신			.17	2.03	.045
	의사결정수용			-.14	-1.78	.077
직무 스트레스	의사결정오류	.10	4.62(.001)	.21	2.37	.019
	정보인식활용			-.03	-.31	.755
	의사결정확신			.18	2.17	.032
	의사결정수용			-.12	-1.56	.120

수 있는 의사결정에 대한 확신이 높고 자신감과 추진력을 가질 수 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 또 다른 흥미로운 결과는 현 근무지의 경력에서와는 달리, 총 임상경력에 따른 자기조절에는 통계적으로 유의한 차이가 없었다는 것이다. 이는 병원 업무의 특성 상 부서 이동이나 새로운 업무 획득과 같은 새로운 업무환경에서의 적응 시 총 임상경력과는 상관 없이 자기조절에 영향을 받을 수 있음을 나타내주는 결과라 할 수 있다. 따라서 총 임상 경력이 아닌 현 근무지의 경력에 맞는 차별화된 자기조절이 필요하리라 본다.

간호직 근무예정기간에서는 가능한 오랫동안 근무하겠다고 한 점수가 높은 그룹과 사직충동에서 '아니오'라고 응답한 간호사의 자기조절 점수가 높게 나왔다. 또한 지각된 건강상태가 좋을수록, 인생의 재미가 높을수록 자기조절을 잘 하는 것으로 나타났다. 이는 결국 자기조절을 잘하는 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비해 현실을 긍정적으로 인식하며 자신의 직업에 만족하고 있다는 것을 의미한다. 한광현(2003)은 그의 연구에서 감정 성향 가운데 이직의향을 더욱 잘 설명해주는 변수는 긍정적 성향이었으며 긍정적 성향이 높을수록 이직의향이 낮다고 보고하였다. 또한 조성기(2004)는 병원종사자들의 건강수준은 어떠한 형태로 고용되고 있는가와 개인의 성격유형, 자기존중의 수준, 상사나 동료들로부터의 지지정도, 그리고 건강생활을 실천하고 있는가 여부와 관련성이 있음을 지적한 바 있다. 송인숙(2007)은 직무 스트레스 중 업무량을 제외하고는 성격 특성이 긍정적 성향의 성격일수록, 직무 만족도가 높고 건강 상태가 좋다고 하였다. 이러한 결과는 자기조절을 잘 하는 사람이 직무만족과 직무 스트레스와 관련이 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있겠다.

남선이(2007)는 일반적으로 자기조절을 잘 할수록 자신의 감정을 인식함으로써 감정을 잘 조절할 수 있고, 스트레스를 완화시키며, 좋은 인간관계 형성 및 직무성취를 달성할 수 있다는 점에서 직무만족과 중요한 의미를 갖는다고 하였다. 또한 자기조절을 잘 할수록 자기 효능감과 밀접한 관련이 있으며, 또한 자기조절 능력이 높을수록 긍정적인 결과를 나타낸다는 결론을 모두 내리고 있으므로 이는 결국 자기조절을 잘 하는 의사결정자가 그렇지 않은 사람들에 비하여 직무만족이 높을 것이라는 가설을 뒷받침하고 있는 것으로 볼 수 있다.

직무만족 정도는 점수 가능 범위 0-4점 중 평균 1.90점으로 비교적 낮게 나타났는데 이러한 결과는 김소인, 차선경과 임지영(2001)의 연구결과와 유사하다. 또한 하위 영역에서는 상호작용이 2.45점으로 가장 높았고, 보수가 1.30점으로 가장 낮았는데, 동일한 직무만족 도구를 사용한 한창복과 문희자(1996)의 연구 결과에서 상호작용, 전문직업적 수준, 자율성, 직무(과업), 행정, 보수 순으로 하위 영역의 평균 점수가 낮은 것과 유사하다. 이를 통해 일반간호사들에게는 보수 및 행

정부문에 대한 개선을 포함하는 전문 직업인으로서의 자부심과 자긍심을 향상시키는 방안이 절실히 요구되어짐을 알 수 있다. 이영옥(2006)의 간호사 직무 만족도에 따른 직무 스트레스 연구 결과, '평생 직업으로 만족'에서는 직무 스트레스가 가장 낮은 것으로 나타났으며, '기회가 되면 변경'에서는 모든 부분에서 직무 스트레스가 가장 높게 나타나 직무 만족도에 따른 직무 스트레스 정도를 보여주고 있었다.

일반간호사의 직무 스트레스 정도는 점수 가능 범위 1-5점 중 평균 3.31점으로 나타났으며 하위 영역에서는 역할모호가 3.67점으로 가장 높았고, 자원 부적절성이 3.01점으로 가장 낮았는데, 이러한 연구 결과는 동일한 도구를 사용한 송인숙(2007)의 연구 결과에서 자원 부적절성이 가장 높고 역할모호가 가장 낮았던 것과는 상반되는 것이다. 이는 송인숙(2007)의 연구 대상자 중 임상경력 3년 미만의 간호사가 45.3% 정도를 차지한 반면 본 연구에서 대상자의 65.1% 정도가 4년 이상의 임상경력 즉, 연구 대상자의 대부분이 간호업무에 숙련되었기에 나타난 결과라 사료된다.

직무 스트레스에서 업무량이 3.29점으로 또한 높게 나왔는데 이영옥(2006)의 연구에서도 간호사의 직무 스트레스는 업무량 과중에서 가장 많이 받고 있다고 하였다. 이러한 결과는 주치의의 일 처리의 미숙함과 경험부족뿐만 아니라 환자상태의 변화로 인해 처방을 자주 바꾸거나 수시로 추가처방을 할 때 업무량이 증가하는 것으로 볼 수 있다. 또한 함께 일하는 동료간호사의 업무숙련도가 떨어지거나 보조 인력의 부족으로 인하여 자신의 업무량이 증가하기 때문으로 생각된다. 직무 스트레스는 연령자체보다는 연령에 따라 발생하게 되는 직무 특성의 차이에 의해 영향을 받을 수 있음을 암시하고 있다고 해석할 수 있겠다.

또한 간호사의 현 부서 기간에 따른 직무 스트레스는 불공정 처우, 의사와의 갈등, 전문지식 부족, 동료와의 갈등, 의료한계, 업무량 과중에서 유의한 결과를 보였다(이영옥, 2006). 그리고 본 연구에서 밤 근무 일수가 많을수록 직무 스트레스가 높았고 밤 근무 일수가 적을수록 자기조절점수가 높게 나온 것은 유의미한 결과였다. 이에 대한 지속적인 연구가 이루어져야 하겠다.

본 연구에서 나타난 자기조절, 직무만족, 직무 스트레스의 관계는 자기조절이 직무 만족과 직무 스트레스에 유의한 정적인 상관관계를 보이고 있었다. 특히 자기조절의 하위 영역 중 의사결정 오류와 의사결정 확신은 직무 만족 및 직무 스트레스와 강한 상관관계를 맺고 있으며, 통계적으로 유의한 설명력을 가지고 있다. 이는 정확한 의사결정을 하고, 이에 대한 확신이 많고 자신감이 높은 간호사일수록 본인의 직무에 만족하고 있음을 나타내는 결과라 할 수 있겠다.

대부분 직무 스트레스는 부정적인 측면으로 인식되고 있으



며, 직무 만족도와 직무스트레스 관계에 대한 많은 연구들에서도 강한 부정적 상관관계의 결과를 제시하였다(박희자, 2001; 송인숙, 2007; Jackson, 1983). 본 연구에서 같은 도구를 쓴 송인숙(2007)의 직무 스트레스에 따른 직무 만족도와와의 상관관계가 상이한 것에 비추어 볼 때 스트레스가 ‘높다’ 혹은 ‘낮다’라는 단편적인 평가를 내릴 수 없으며 고종욱과 염영희(2003)의 연구에서 지적한 바와 같이 우리나라 간호현장의 직무 스트레스를 측정할 수 있는 신뢰성 있고 타당하고 표준화된 측정도구의 부재에 의한 결과로 보여 진다(송인숙, 2007). 그러나 Hall 과 Lawler(1971)는 직무 스트레스 요인은 긍정적 측면과 부정적 측면을 함께 갖는다고 지적하였다. 즉, 적절한 직무 스트레스는 업무에 대한 긴장력과 추진력을 제공할 수 있으므로(양지원, 2007), 자기조절과도 정적인 상관관계를 갖는다.

이와 같이, 일반간호사의 자기조절은 직무만족과 직무 스트레스에 영향을 미치는 중요한 변수이다. 그러므로 자기조절을 높일 수 있는 방안에 대한 연구의 필요성을 인식하고 간호사의 자기조절 증진을 위한 다양한 접근 방안을 모색해야 할 것이다. 또한 직무만족과 직무 스트레스 관리를 통한 간호업무 효율화하고 간호사에게 가장 큰 스트레스를 제공하는 요인 감소 및 제거를 위하여 병원의 경영자와 관리자들과의 관심과 배려가 절실히 필요하다고 하겠다.

## 결론 및 제언

### 결론

본 연구는 일반간호사의 자기조절에 대한 직무만족과 직무 스트레스의 상관성을 확인하고, 직무만족과 직무 스트레스에 대한 자기조절의 영향정도를 규명함을 목적으로, 간호사의 직무만족도를 높이고 직무 스트레스를 낮추는 전략을 개발하는데 도움이 되고자 시도되었다. 자료 수집은 2008년 4월 19일부터 5월 3일까지 구조화된 질문지를 사용하여 서울시와 강원도에 소재한 3개의 병원에 재직 중인 일반간호사 총 173명을 대상으로 하였다. 자료 분석은 SPSS 12.0K 프로그램을 이용하여 서술적 통계, t-test, ANOVA, Pearson Correlation Coefficient, enter multiple regression을 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같다.

- 일반간호사의 자기조절 정도는 점수 가능 범위 1-7점 중 평균 4.58점으로 나타났다. 각 하위 영역별로는 정보인식활용 5.16점, 의사결정확신 4.74점, 의사결정오류 4.38점, 의사결정수용 4.10점 순이었다.
- 일반간호사의 직무만족 정도는 점수 가능 범위 0-4점 중 평균 1.90점으로 나타났다. 각 하위 영역별로는 상호작용 2.45

점, 전문직업 수준 2.38점, 자율성 1.96점, 직무(과업) 1.79점, 행정 1.54점, 보수 1.30점 순이었다.

- 일반간호사의 직무 스트레스 정도는 점수 가능 범위 1-5점 중 평균 3.31점으로 나타났다. 각 하위 영역별로는 역할모호 3.67점, 업무량 3.29점, 역할갈등 3.26점, 자원 부적절성 3.01점 순이었다.
- 최종학력이 높을수록, 현 근무지에서의 임상경력이 높을수록, 사직충동이 없을수록, 지각된 건강상태가 좋을수록, 지각된 인생의 재미가 높을수록 자기조절의 점수가 높게 나타났다.
- 일반간호사의 직무만족과 직무 스트레스는 전체 자기조절 및 하위 영역인 의사결정오류와 의사결정확신과 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 나타냈다.
- 일반간호사의 직무만족과 직무 스트레스에 영향을 주는 요인을 확인한 결과 자기조절의 하위영역 중 의사결정오류와 의사결정확신이 높은 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

### 제언

- 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.
- 자기조절에 영향을 주는 다양한 요인을 확인하는 연구가 필요하다.
  - 간호사의 자기조절이 직무만족과 직무 스트레스에 영향을 주는 구체적인 요인을 알아보기 위한 반복연구가 필요하다.
  - 간호사에게 적합한 자기조절 증진 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 고종욱, 염영희 (2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직 몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할, *대한간호학회지*, 33(2), 265-274.
- 김구 (2002). 지방공무원의 직무만족과 직무성과의 영향요인에 관한 의사결정나무분석. *한국정책학회지*, 11(2), 27-49.
- 김소인, 차선경, 임지영 (2001). 병원간호조직의 내부마케팅요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계연구. *간호학논집*, 3, 39-50.
- 김현영 (2005). *구성원의 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 남선이 (2007). *사회복지생활시설 종사자의 직무만족에 대한 자기조절 모형*. 전남대학교 대학원 박사학위논문, 광주.
- 남승규 (2006). 자기조절척도의 타당화 연구. *대전대학교사회과학연구소*, 24, 95-113.

- 박성애, 윤순영 (1992). 직무만족 측정도구 개발. *간호학회지*, 22(3), 316-324.
- 박현희 (2004). 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 박희자 (2001). 직무 스트레스와 직무만족도와의 관계 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 배정미, 서문자 (1989). 간호사의 업무스트레스에 대한 연구. *대한간호학회지*, 19(3), 259-271.
- 신유근 (1993). *조직행위론*. 서울 : 다산출판사.
- 송인숙 (2007). 임상간호사의 직무 스트레스와 성격특성 및 직무만족 건강상태의 관계에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 이기영 (2005). 자기효능감 및 인적자원관리가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 동신대학교 대학원 석사학위논문, 나주.
- 이영옥 (2006). 간호사의 직무 스트레스 요인과 수준 간의 관계에서 자기효능감의 조절효과. 계명대학교 의료경영대학원 석사학위논문, 대구.
- 오현진 (2007). 임상간호사의 자기 효능감 및 직무만족도와의 관계연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 양지원 (2007). 의료기관 구성원들의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 : 거래적 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문, 서울.
- 조성기 (2004). 병원종사자의 직무 스트레스, 생활습관과 사회심리적 건강의 관련성. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 최인섭, 초의수 (2001). 사회복지전담 공무원의 직무만족과 직무성공에 미치는 요인에 대한 연구. *한국사회복지정책학*, 13, 282-311.
- 한광현(2003). 근로자의 감정성향에 따른 이직의향-직무만족과 자기효능감의 매개효과를 중심으로-, *대한경영학회지*, 12, 2197-2215.
- 한창복, 문희자 (1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. *간호행정학회지*, 2(1), 115-124.
- Bandure, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice-Hal.
- Byrnes, J. P. (1998). *The nature and development of decision-making: A self-regulation model*. Hildale. NJ : Erlbaum.
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 704-711.
- Hall, D. T., & Lawler, E. E. (1971). Job pressures and research performance. *American Science*, 59, 64-73.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence and commitment in organizations. in M. Dunnett & L. Hough(Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*(2nd ed., Vol 2, pp.445-506). CA : Consulting Psychologists Press.
- Jackson, S. E. (1983). Participation in decision making. *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19.
- Keinan G. (1987). Decision making under stress: scanning of alternatives under controllable and uncontrollable threats. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 639-44.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in M.D. Dunnette(Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*(pp.1297-1349). Chicago : Rand McNally.
- Miller, D. C., & Byrnes, J. P. (2001). Adolescents decision making in social situations: A self-regulation perspective. *Applied Developmental Psychology*, 22, 237-256.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1990). Willford Hall Medical Center Retention Survey, Lackland Air Force Base, TX.
- Rizzo, J. R., House, R., & Lirtzman, S. F. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organization. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurses's satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.

## A Relationship between Self-Regulation, Job Satisfaction, and Job Stress of Korean Nurses

Park, Miyoung<sup>1)</sup> · Park, MiJeong<sup>1)</sup> · Yoo, Hana<sup>1)</sup> · Kim, Joohyung<sup>2)</sup>

1) Doctoral Student, College of Nursing, Yonsei University

2) Adjunct Professor, College of Nursing, Yonsei University

**Purpose:** This study examined the association of job satisfaction and job stress with the self regulation of nurses. **Method:** This research was descriptive in its design and used a self-administered questionnaire. The study subjects were 173 nurses who worked in the three university teaching hospitals. The instruments used in the study were self-regulation scale, job satisfaction scale and job stress scale. The data were analyzed by ANOVA, t-test, Pearson Correlation Coefficient, and multiple regression. **Results:** The mean score of self regulation, job satisfaction and job stress were 4.58, 1.90 and 3.31, respectively. The degree of error and confidence in decision making of the study subjects was associated with the extent of job satisfaction and job stress. **Conclusion:** Self regulation made an influence in a statistically significant way on nurses' job satisfaction and job stress. Therefore, we need to develop strategies to enhance the self regulation of nurses to improve their job satisfaction and job stress in a positive way.

**Key words :** Self regulation, Job satisfaction, Job stress

• Address reprint requests to : Park, Miyoung

Gangneung Asan Hospital

415, Bangdong-ri, Sacheon-myeon, Gangneung city, Gangwon-do, 210-711, Korea

Tel: 82-33-610-4680 Fax: 82-33-642-3189 C.P: 82-16-365-8546 E-mail: mypark8546@hanmail.net