



대학보건소 간호사의 직무만족 영향요인 분석*

차 규 정¹⁾ · 송 미 령²⁾

서 론

연구의 필요성

대학생 시기는 90% 이상이 스스로 건강하다고 지각하고 있으면서(American College Health Association, 2012) 건강관리에 시간을 투자하는 경우가 적다. 미래 사회의 주인공인 대학생들이 성숙한 사회구성원이 되기 위해서는 건강이 필수적이므로 그들이 건강하게 성장발달 할 수 있도록 돕는 것은 매우 중요하다. 이 시기의 건강관리는 중, 장년기 건강의 기반이 되므로 향후 자신의 건강을 주체적으로 형성해 나갈 수 있는 능력을 갖추도록 해야 한다(Park & Kim, 2010).

학교 보건실은 대상자인 학생과 교직원이 건강하고 안전하게 생활할 수 있도록 질병으로부터 예방하고, 건강을 보호, 유지, 증진하는 등 다양한 역할을 수행한다(Smith, 2007). 학교를 통한 보건사업은 어떤 대상보다 효율적이고, 구성원들의 건강관리를 통한 질병의 조기발견이라는 측면에서 효과적이다. 우리나라 대학생은 전문대를 포함하여 300만명을 육박하는데(Ministry of Education, 2013) 그들의 가족까지 포함한다면 대학에서의 건강서비스가 큰 영향력을 가진다는 것을 알 수 있다. 대학 보건소 간호사는 대학 내 건강권 옹호자로서 교직원과 학생들의 건강증진과 질병예방 등의 복합적인 업무를 수행해 왔다.

대학보건소 간호사가 학생들의 건강요구를 효과적으로 충족시키고 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 그들의 직무만족

이 중요한 요소이다. 직무만족은 업무활동을 하는데 있어서 능력을 최대한으로 발휘할 수 있게 하여 직무를 완수함과 동시에 질적, 효율적인 간호활동을 통해 대상자에게 최대한의 간호서비스를 시행하는데 필요한 요소이다(Bong, So, & You, 2009; Nakakis & Ouzouni, 2008; Yom, 2013). 간호가 제공되는데 있어 그 조직 속에서 업무를 수행하는 간호전문인의 직무만족이 간호의 질과 관련되어 있는 것이다(Cousins & Donnell, 2012). 직무만족이 높은 사람이 높은 근로의욕을 갖게 될 뿐만 아니라 조직목표 달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여의욕이 고취되어 궁극적으로 업무성과에 긍정적인 영향을 주기 때문이다. 직무만족은 업무성과 향상의 중요한 기준이 되므로 지금까지 여러 영역에서 꾸준히 연구되어 왔는데, 간호사를 대상으로 한 직무만족 연구는 자기효능감(Bong et al., 2009; Lee, 2004), 직무 스트레스(Park & Gang, 2007; Cousins & Donnell, 2012)와 소진경험(Park, 2011; Yom, 2013), 이직 의도(De Milt, Fitzpatrick, & McNulty, 2011), 실무환경(McGlynn, Griffin, Donalhue, & Fitzpatrick, 2012) 등과 관련하여 이루어졌다.

간호업무 수행 상황에서 필연적으로 발생하는 직무스트레스는 에너지를 고갈시키고 부적응을 초래하여 건강에 부정적 영향을 미치며 직무만족을 저해하는 장애가 된다. 또한 스트레스 경험은 직무불만족 상태를 초래하여 이직의도의 주요 예측요인으로 작용한다(Larrabee et al., 2003). 간호사의 자기효능감은 동기를 부여하여 변화를 줄 수 있어 자기효능감이 높은 사람은 효과적으로 일을 처리하고 실패에도 잘 직면하

주요어 : 간호사, 자기효능감, 직무만족

* 이 논문은 2012년도 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 기초연구사업임(2012014240).

1) 호서대학교 간호학과 외래교수

2) 호서대학교 간호학과 부교수, 기초과학연구소(교신저자 E-mail: songmr@hoseo.edu)

접수일: 2013년 7월 12일 1차 수정일: 2013년 8월 11일 게재확정일: 2013년 8월 15일

여 보다 가치있는 산출물을 얻어내고 직무에 만족하는 경향이 있다(Judge & Bono, 2001). 따라서 주어진 직업적 추구에 스스로 적합한 노력을 유지하기 위해서는 높은 수준의 자기효능감이 필요하다(Bandura, 1997). 궁극적으로 대학보건소 간호사의 업무목표와 최대의 효율성에 도달할 수 있기 때문에 직무만족의 영향요인으로 직무스트레스와 자기효능감을 분석하는 것은 큰 의미가 있다.

자기효능감은 사회학습이론에 바탕을 두며 고정된 성격특성과는 달리 어느 정도 변화가 가능하여 어떤 개인의 자기효능감 정도가 높은 경우, 그가 설정하는 성과수준 혹은 목표수준과 과업달성을 위한 노력수준이 높아짐으로써 성과에 영향을 미치게 된다(Bandura, 1982). 결과적으로 자기효능감은 개인의 목표수준과 목표에 대한 몰입의 정도 그리고 행동의 선택 등과 같은 성과변수들에 영향을 미친다(Bandura, 1997). 또한 자기효능감은 행동뿐만 아니라 사고나 스트레스에 영향을 끼치는데, 자기효능감이 높은 개인은 스트레스를 덜 느끼는 것으로 보고되고 있다(Bandura, 1982). 자기효능감에 따라 나타나는 행위는 일정하지 않을 수 있으며, 측정된 자기효능감과 나타나는 행위가 반드시 일치하지 않는 이유는 유인 동기, 자원의 차이, 과업의 목적과 내용, 필요한 기술에 대한 정보의 양 등 다양한 요인이 영향을 미치기 때문이다.

간호사의 직무스트레스는 급속히 변화하는 현대 사회에서 국민의 건강관리에 대한 관심과 간호전문직에 대한 기대가 높아짐에 따라 점차 증가되어 왔다. 간호사의 직무스트레스는 직무만족의 영향요인이자(Bong et al., 2009) 정신건강에도 악영향을 미치는 요인이다(Lee, 2013). 직무스트레스의 원인은 자신이 하고 있는 업무에 의한 것일 수도 있고, 자신이 속한 조직 내 환경에서 파생되는 것일 수도 있다. 동일한 스트레스 요인이라 해도 그 요인을 지각하고 해석하는 데에는 개인차가 있으며 개인차 중에서 자기효능감 변인은 스트레스 반응을 조절하는 요인으로(Bandura, 1982), 그 정도에 따라 업무스트레스에 대처하는 능력에 차이가 있다.

지금까지 간호사를 대상으로 한 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족에 관한 연구는 비교적 다양한 임상영역인 병원(Bong et al., 2009; Lee, 2004), 중환자실(Park & Gang, 2007), 정신과(Nakakis & Ouzouni, 2008), 응급실(Lee & Shin, 2002), 보험심사간호사(Choi, Lee, & Park, 2003) 등을 대상으로 이루어졌으나 대학보건소 간호사를 대상으로 한 연구는 없었다. 따라서 대학보건소 간호사의 자기효능감, 직무스트레스와 직무만족 정도를 확인하고 직무만족 영향요인을 분석할 필요성이 있으며 이는 대학보건소의 간호서비스 기능을 강화하고 업무 효율성을 높이는 데 기여할 것이다.

연구 목적

본 연구의 목적은 대학보건소 간호사의 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족 정도를 확인하고 직무만족 영향요인을 분석하는 것으로서 궁극적으로는 대학보건소 간호사의 역할을 강화하고 간호업무의 효율성을 높이기 위한 것이다. 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 인구사회학적 특성 및 직무관련 특성을 파악한다.
- 대상자의 인구사회학적 특성 및 직무관련 특성에 따른 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족의 차이를 파악한다.
- 대상자의 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족간의 관계를 파악한다.
- 대학보건소 간호사의 직무만족 영향 요인을 확인한다.

용어 정의

● 자기효능감

자기효능감이란 개인의 능력에 대한 신념(Bandura, 1982)으로 본 연구에서는 Sherer 등(1982)이 개발한 일반적 자기효능 측정도구를 Hong 등 (2002)이 수정·보완하여 사용한 도구를 이용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 자기효능감 정도가 높음을 의미한다.

● 직무스트레스

직무스트레스는 업무수행과정에서 지각되는 스트레스(Park, 1995)로서 본 연구에서는 Park (1995)이 제작하고 Park (2011)이 수정하여 사용한 직무스트레스 측정도구로 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다.

● 직무만족

직무만족은 직무에 대한 개인의 태도로서 직무나 직무경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태, 혹은 직무로부터 얻는 즐거움의 정도로서(Shin, 1992) 본 연구에서는 Minnesota 대학의 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 Lee와 Park (1996)이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 대학보건소에 근무하는 간호사의 직무관련 특성과 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족을 확인하고 직무만

적 영향요인을 파악하기 위한 횡단적 조사 연구이다.

연구 대상자

본 연구의 표적 모집단은 전국의 대학보건소에 근무하는 간호사이며 근접 모집단은 대학보건간호사회에 등록된 간호사 180명이었다. 전국대학보건간호사회에 소속된 간호사 180명 중에서 50명 정도는 전화를 통하여 연구참여를 거부하였고 나머지 130명에게 e-mail을 통해 설문지를 배부하였으며 설문지에 응답하고 설문지를 보내온 사람은 모두 106명이었다. G*Power program (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009)을 이용하였을 때 다중회귀분석을 기준으로 중간정도의 효과크기 0.15, $\alpha=0.05$, 변수 5일 때 검정력 .85를 위해서 요구되는 대상자 수는 102명이었다.

자료 수집 과정

전국대학보건간호사회의 협조를 얻어 대학보건간호사회에 등록된 간호사의 명부를 확보하고 연구보조원인 간호사 1인이 전화를 이용해 연구 참여의사를 타진하였다. 참여하고자 하는 대학보건소 간호사 130명에게 이메일을 통해 설문지에 설문참여자의 권리에 대해 기술하고 참여자가 원하는 경우 분석결과를 보내줄 것임을 밝혔다. 전국대학보건간호사회에 소속된 간호사 중에서 50명 정도가 전화를 걸었을 때 참여를 거부하였고 나머지 130명 중에서 최종적으로 106명이 이메일이나 혹은 우편으로 설문지를 보내왔으며(설문지 회수율 81.5%) 설문지에 누락된 부분은 곧바로 전화로 응답을 받아 106부 모두 분석에 포함되었다. 설문지 1부의 작성에 소요된 시간은 20~30분이었으며 설문수집은 2012년 11월 1달 동안 이루어졌다.

연구 도구

● 일반적 및 직무관련 특성

일반적 특성은 연령, 결혼 상태, 건강상태 및 근무경력을 포함하며 직무관련 특성은 부속병원 유무, 건강증진프로그램 수행 유무와 대학보건소가 학생들의 건강증진에 기여하는지에 대한 인식 등이 포함되었다.

● 자기효능감

Sherer 등(1982)이 일반적 자기효능감을 측정하고자 개발한 도구를 Hong 등(2002)이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 구성요소의 척도는 ‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘조금 그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘조금 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점이다.

며 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 신뢰도는 .86이었고 Hong 등(2002)의 연구에서의 신뢰도는 .91이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 .89이었다.

● 직무스트레스

Park (1995)이 기존의 도구(Jayaratne & Chess, 1983)를 참고하여 재작성하고 Park (2011)이 수정한 스트레스 도구 20문항을 사용하였다. 본 척도는 역할갈등 4문항, 역할모호성 4문항, 업무량 4문항, 자율성 4문항, 승진 2문항, 금전적 보상 2문항 등 6가지 변수로 총 20문항으로 구성되었으며 구성요소의 척도는 ‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘조금 그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘조금 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점이며 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. Park (2011)의 연구에서 신뢰도는 .85이었으며 본 연구에서 신뢰도는 .87이었다.

● 직무만족

Minnesota대학의 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction questionnaire를 Lee와 Park (1996)이 번역하고 수정한 20문항으로 구성되었으며 구성요소의 척도는 ‘매우 불만족’ 1점, ‘불만족’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘만족’ 4점, ‘매우 만족’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Lee와 Park (1996)의 연구에서 신뢰도는 .88이었으며, 본 연구에서 신뢰도는 .90이었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 20.0을 사용하여 통계처리 하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 및 직무관련 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족의 차이를 분석하기 위해 independent t-test, one-way ANOVA를 하고 사후분석은 Scheffe test를 실시하였다.
- 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족 간의 상관관계를 분석하기 위해 Pearson's correlation coefficients를 산출하였다.
- 대상자의 직무만족 영향요인을 확인하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 대학 기관윤리위원회(Institutional Review Board)로부터 승인을 받았으며(IRB-20120001), 연구에

참여한 모든 대상자에게 연구의 목적과 과정, 자료의 관리, 참여 시에 제공되는 사례와 언제든지 참여를 중단할 수 있는 권리 등에 대해 설명하였다. 연구참여를 희망하는지의 여부를 확인한 후 연구참여자 본인이 동의한 경우에 참여 동의서를 받고 연구를 진행하였다. 연구진행 과정동안 처음 설명대로 연구를 진행하였으며, 연구의 설문수거과정에서 설문 응답자가 불편감을 느끼지 않도록 설문수집을 위한 별도의 이메일 계정을 만들어서 수집을 전담하는 연구보조원 1인이 설문지를 수거하였으며 수집에 참여한 연구보조원은 부호화와 분석 과정에서 제외되었다.

연구 결과

대상자의 일반적 및 직무관련 특성

연령대는 40대가 47.2%, 30대가 24.5%, 50대가 23.6%로 주로 30~40대가 많이 차지하고 있었다. 결혼 상태에서 기혼자는 79.2%(84명), 미혼자는 17.0%(18명)이었다. 스스로 생각하는 평소 건강상태에서 '좋다'고 응답한 사람이 56.6%, '그저 그렇다' 29.3%, '매우 좋다' 14.1%로 나타났다. 근무경력에서

15년 이상이 39.6%로 가장 많았고, 그 다음으로 0~5년 미만 이 37.7%로서 근소한 차이로 뒤를 이었다. 그 밖에 5년 이상 ~10년 미만이 12.3%, 10년 이상~15년 미만이 10.4%이다. 대학 부속병원이 있는 곳은 32.0%, 없는 곳은 68.0%로 부속 병원이 없는 대학이 약 2배 정도 많았다.

건강증진프로그램을 수행하는 대학은 75.5%, 수행하지 않는 곳은 24.5%로 건강증진프로그램을 수행하는 대학이 약 3배 정도 많았다. 대학보건소가 학생 및 교직원의 건강증진에 기여한다는 인식정도를 보면 '매우 많이 기여하고 있다' 43.4%, '많이 기여하고 있다' 34.9%, '보통이다' 21.7%로 대다수의 대학보건소 간호사들은 많이 기여하고 있다고 생각하고 있었다. 자기효능감은 평균 3.86점(5점 기준)이었으며 직무스트레스는 평균 2.51점(5점 기준), 직무만족은 3.37점(5점 기준)이었다(Table 1).

대상자의 직무관련 특성에 따른 자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족의 차이

자기효능감은 부속병원 유무에 따라 유의한 차이가 있었으며($t=-2.33, p=.022$), 직무스트레스는 결혼상태($F=6.10, p=.003$)

Table 1. Self Efficacy, Job Stress and Job Satisfaction according to General and Job Related Characteristics

Characteristics	Category	N (%)	Self-efficacy		Job stress		Job satisfaction	
			M (SD)	t or F (p)	M (SD)	t or F (p)	M (SD)	t or F (p)
Age (yrs)	20~29	5 (4.7)	3.49 (0.41)		2.72 (0.47)		3.22 (0.82)	
	30~39	26 (24.5)	3.95 (0.37)	1.63 (.188)	2.60 (0.65)	2.63 (.054)	3.20 (0.64)	1.98 (.122)
	40~49	50 (47.2)	3.80 (0.58)		2.56 (0.43)		3.37 (0.50)	
	Above 50	25 (23.6)	3.96 (0.55)		2.26 (0.52)		3.56 (0.44)	
Marital status	Singlea	18 (17.0)	3.79 (0.57)		2.47 (0.47)		6.10 (.003)	
	Marriedb	84 (79.2)	3.86 (0.52)	2.80 (0.51)	3.42 (0.51)			
	Othersc	4 (3.8)	4.25 (0.39)	1.91 (0.36)	3.80 (0.41)	a<b, a>c†		
Health status	Very good	15 (14.1)	3.99 (0.57)	0.96 (.388)	2.25 (0.42)	3.35 (.039)	3.57 (0.70)	2.12 (.125)
	Good	60 (56.6)	3.80 (0.54)		2.61 (0.53)		3.28 (0.51)	
	Even	31 (29.3)	3.91 (0.49)		2.43 (0.52)		3.44 (0.52)	
Work experience (yrs)	0~5	40 (37.7)	3.81 (0.47)	0.76 (.517)	2.47 (0.59)	1.27 (.290)	3.32 (0.57)	1.18 (.321)
	5~10	13 (12.3)	3.98 (0.59)		2.74 (0.42)		3.17 (0.57)	
	10~15	11 (10.4)	4.03 (0.44)		2.62 (0.51)		3.34 (0.68)	
	Above 15	42 (39.6)	3.83 (0.59)		2.44 (0.49)		3.47 (0.48)	
Affiliated Hospital	Yes	34 (32.0)	3.69 (0.45)	-2.33 (.022)	2.46 (0.57)	-0.57 (.572)	3.45 (0.56)	1.16 (.250)
	No	72 (68.0)	3.94 (0.55)		2.53 (0.53)		3.32 (0.54)	
Health promotion program	Yes	80 (75.5)	3.89 (0.55)	0.87 (.387)	2.48 (0.52)	-0.80 (.427)	3.42 (0.57)	1.67 (.098)
	No	26 (24.5)	3.78 (0.47)		2.58 (0.55)		3.21 (0.47)	
Perception*	Very mucha	46 (43.4)	3.90 (0.59)	2.86 (.062)	2.38 (0.49)	2.69 (.073)	3.56 (0.48)	6.27 (.003)
	Muchb	37 (34.9)	3.95 (0.43)		2.63 (0.52)		3.26 (0.56)	
	Evenc	23 (21.7)	3.63 (0.49)		2.58 (0.57)		3.14 (0.54)	
Mean		106 (100.0)	3.86 (0.53)		2.51 (0.53)		3.37 (0.55)	

*= The level of nurses' perception that they were contributing to the health promotion of students

† = Scheffe test

와 건강상태($F=3.35, p=.039$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 직무만족은 결혼 상태에 따라 유의한 차이($F=5.90, p=.004$)가 있었고, 대학보건의가 대학구성원의 건강에 기여한다는 인식 정도에 따라서도 유의한 차이($F=6.27, p=.003$)가 있었다(Table 1).

자기효능감, 직무스트레스 및 직무만족 간의 상관관계

자기효능감과 직무스트레스는 상관관계($r=-.156, p=.111$)가 없었으며 자기효능감과 직무만족 역시 상관관계($r=.126, p=.197$)가 없었다. 직무스트레스와 직무만족은 음의 상관관계($r=-.653, p<.001$)가 있었다. 구체적으로 자율성($r=-.641, p<.001$), 역할모호성($r=-.503, p<.001$), 승진($r=-.472, p<.001$), 역할갈등($r=-.359, p<.001$), 금전적 보상($r=-.349, p<.001$), 업무량($r=-.243, p=.012$)의 순으로 밀접한 관련성이 있었다(Table 2).

대상자의 직무만족 영향요인

대학보건의 간호사의 직무만족 영향요인은 일반적 및 직무 관련 특성 중 직무만족에 유의한 차이를 보인 결혼 상태와

대학 구성원의 건강증진 기여에 대한 지각된 생각을 가변수 처리하여 자기효능감과 직무스트레스와 함께 단계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 다중회귀분석 검증 결과 Durbin-Watson 통계량이 2.219로 검정통계량 보다 크기 때문에 자기 상관이 없었고, 다중공선성의 문제는 공차한계(Tolerance)가 .920 ~ .968로 1.0이하로 나타났으며, 분산팽창지수(Variation Index Factor: VIF)도 1.133 ~ 1.083으로 10을 넘지 않아 문제가 없었다. 전체 변수를 포함한 모형에서 47.7%의 설명력을 보였으며 ($F=29.80, p<.001$) 변수 중에서 직무스트레스($\beta=-.58, p<.001$), 건강증진 기여 인식($\beta=-.21, p=.005$), 결혼상태($\beta=.17, p=.029$)에서 유의한 차이를 보였다. 즉 직무스트레스가 높을수록 직무만족이 낮으며 건강증진기여에 대한 인식 정도에서 매우 높다고 생각하는 사람에 비해 보통이라고 생각하는 사람이 직무만족이 유의하게 낮고 미혼에 비해 기혼이 직무만족이 높았다(Table 3).

논 의

본 연구에서 대상자의 연령대는 40대가 47.2%로 가장 많이

Table 2. Correlations between Self-Efficacy, Job Stress and Job Satisfaction

Variables	Categories	Job stress							
		Self-efficacy	Role conflict	Role ambiguity	Amount	Autonomy	Promotion	Reward	Total
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job stress	Role conflict	-.030 (.759)							
	Role ambiguity	-.079 (.422)	.726 (<.001)						
	Amount	-.088 (.367)	.501 (<.001)	.325 (.001)					
	Autonomy	-.346 (<.001)	.547 (<.001)	0.612 (<.001)	.316 (.001)				
	Promotion	.108 (.270)	.142 (.147)	.194 (.047)	.073 (.454)	.144 (.141)			
	Reward	-.034 (.729)	.180 (.065)	.169 (.083)	.055 (.578)	.106 (.277)	.555 (<.001)		
	Total	-.156 (.111)	.831 (<.001)	.826 (<.001)	.578 (<.001)	.722 (<.001)	.424 (<.001)	.429 (<.001)	
	Job satisfaction		.126 (.197)	-.359 (<.001)	-.503 (<.001)	-.243 (.012)	-.641 (<.001)	-.472 (<.001)	-.349 (<.001)

Table 3. Factors Influencing Job Satisfaction

Variables	B	SE	β	t	P	R ²	F	P
Constant	4.76	.24		19.60	<.001	.477	29.80	<.001
Job stress	-.61	.08	-.58	-7.66	<.001			
Perception*	Even	-.29	.10	-.21	2.89	.005		
Marital status	Married	.24	.11	.17	2.21	.029		

*=The level of nurses' perception that they were contributing to the promotion of health among students.

차지하고 있으며 결혼 상태는 기혼이 79.2%로 나타나 임상간호사를 대상으로 한 Lee (2004)와 Yom (2013)의 연구에서 주로 20대와 30대 미혼이 많은 것과는 차이를 보이고 있다. 이는 임상근무에서 축적된 경험과 기술을 결혼 후에도 지속적으로 발휘할 수 있는 곳으로 대학보건소 근무를 선호하거나 이직이 낮기 때문인 것으로 보여진다. 건강증진프로그램 업무를 수행하는 대상자는 75.5%로 수행하지 않는 대상자보다 약 3배 정도 높았으며, 대학 구성원의 건강증진에 관한 기여 인식을 보면 대다수의 대학보건소 간호사가 건강증진에 많이 기여하고 있다고 생각하고 있었다. 대학보건소 관계자들을 대상으로 실시한 설문에서도 대학보건소에서 간호사가 1순위 필요인력이라고 보고되었다(Park & Kim, 2010). 그러므로 대학보건소 간호사가 건강증진프로그램 등을 통해 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 대학관리자들의 학교보건조직에 대한 관심과 인력지원이 요구된다. 또한 보다 발전적인 대학보건소 운영을 위해서는 대학생들의 건강문제가 신체적 관리 중심에서 정신적 관리 중심으로 그 중요성이 옮겨져 가고 있는 것이 세계적인 추세이므로 대학보건소에 정신건강을 위한 프로그램을 마련하여 대학생들의 건강증진을 통한 삶의 질 향상을 성취할 수 있도록 하여야 한다.

본 연구에서 자기효능감은 평균 3.86점(5점 기준)으로 Lee (2004)의 3.40점(5점 기준)과 Bong 등(2009)의 2.83점(4점 기준)보다 높은 결과를 보였다. 이는 근무경력이 많을수록 경험을 바탕으로 한 실무경력이 쌓여 간호현장에서 실무 및 대인관계의 충분한 능력이 발휘되고 자기효능감이 높다는 선행연구결과(Lee, 2004)를 고려할 때, 본 연구에서 63%가 근무경력이 5년 이상으로 충분한 실무경험을 쌓고 있기 때문으로 보인다. 연구대상자의 78.3%가 학생 및 교직원의 건강증진에 기여하고 있다고 인식하는 것은 대학보건소 간호사가 주도적으로 업무를 수립하고 추진하며 성취감과 자부심을 느끼기 때문인 것으로 생각된다. Bandura (1982)는 자기효능감은 반복된 과업관련 경험을 통해 점진적으로 발달된다고 하였다. 그가 제시한 성취경험은 개인이 실제 경험을 토대로 할 때 가장 영향력 있는 요인이 된다. 실무경력이 쌓일수록 간호현장에서 실무 및 대인관계에서 충분한 능력이 발휘될 수 있음을 알 수 있다. 자기효능감이 증진될수록 조직효율성과 간호의 질에 영향을 미치게 됨으로 근무경력이 적은 간호사들의 자기효능감 증진을 위한 대학관리자의 세심하고 지지적인 배려가 필요하리라 생각된다.

자기효능감은 부속병원이 없는 경우에 더 높아서 유의한 차이가 있었는데 부속병원이 있는 경우에는 부속병원으로의 전과 및 이송체계가 잘 발달되어 있어 상대적으로 수행경험의 기회가 적기 때문이 아닐까 생각된다. Sherer 등(1982)은 다양한 성공경험을 한 개인은 제한된 성공이나 반복적인 실패

의 경험을 많이 한 개인에 비해 보다 긍정적인 자기효능감을 가진다고 하였다. 따라서 대학부속병원이 있는 대학보건소는 건강증진 분야의 서비스 전략을 강화하여 대학구성원을 대상으로 더 높은 수준의 건강을 위한 방법을 모색해 보는 것이 좋겠다.

본 연구에서 직무스트레스는 평균 2.51점(5점 기준)으로 나타나 병원간호사를 대상으로 한 Bong 등(2009)의 평균 4.33점(5점 기준)과 Lee (2013)의 3.2점(5점 기준)이나 가정전문간호사를 대상으로 한 Kim, Yoo, Kim과 Park (2004)의 3.02점(5점 기준)보다 낮아 간호사를 대상으로 한 선행연구와 비교하여 본 연구대상자들이 다른 간호 영역에 비해 직무스트레스가 높지 않은 것을 알 수 있었다. 이는 병원은 중환과 응급상황이 많고 책임과 규칙의 준수 그리고 조직 전체의 통솔을 강조하는 위계문화 유형이 간호의 보편적인 조직 문화유형으로 자리 잡고 있는 반면에 대학보건소 간호사는 독립된 공간에서 비교적 자유롭게 업무를 계획하고 추진할 수 있어 병원간호사보다는 직무스트레스가 낮은 것으로 판단된다. 본 연구에서 직무스트레스는 기혼 군이 미혼 군에 비하여 높게 나타났는데 Lee (2013)의 임상간호사를 대상으로 한 선행 연구에서는 결혼 상태에 따라 직무스트레스에 유의한 차이가 없었다. 이는 병원간호사가 대부분 20대인 점을 감안하면 40대가 가장 많은 본 연구 대상자와 비교했을 때 자녀양육과 신체생리학적 변화 등 인간발달단계상의 특성이 직무스트레스에 영향을 미쳤을 것으로 보인다.

한편 직무스트레스 중 하위 영역별로는 역할갈등 2.35점, 역할모호성 2.23점, 업무량 3.94점, 자율성 1.94점, 승진 3.94점, 금전적 보상 3.45점으로 확인되었다. 따라서 대학보건소 간호사들은 업무량과승진이 가장 큰 업무스트레스 요인이었고, 승진, 금전적보상이 높은 요인이었다. 반면에 자율성, 역할 모호성, 역할갈등은 상대적으로 낮은 업무스트레스 요인에 속하였는데 이는 직무스트레스 영역 중 업무량과승진이 가장 높다고 보고한 Lee (2013)의 연구결과와 같다. 이는 대학보건소 간호사의 직무스트레스를 낮추기 위해서는 업무량의 조정이 필요하다는 것을 나타낸 것이며, 대학보건소 간호사의 직무특성상 승진과 금전적 보상에 있어 타당한 승진체계와 급여와 관련된 문제해결방안의 모색이 시급하다고 할 수 있겠다. 현 보건 환경에서는 간호 업무가 전문직으로 인정하면서 아직도 업무수준 및 과도한 업무량에 비해 낮은 급여 수준을 보이고 있어 적절한 보상이 뒤따라야 된다고 생각한다.

본 연구 대상자의 직무만족은 3.37점(5점 기준)으로 병원간호사를 대상으로 한 Bong 등(2009)의 2.62점(5점 기준) 보다 높았으나, 가정전문간호사를 대상으로 한 Kim 등(2004)의 3.97점(5점 기준) 보다는 낮았다. 직무만족도는 직무결과에 영향을 주는 것으로써 간호업무수행능력을 향상시키고 대학내

의료소비자에게 제공되는 간호서비스의 질을 높이기 위해서는 대학보건소 간호사들의 직무만족을 향상시키기 위한 정책개발이 시급함을 시사하는 것으로 생각된다. 일반적 특성에서는 결혼 상태에서 직무만족의 차이를 보였는데 이는 출퇴근 시간이 일정한 대학보건소가 결혼생활과 병행하기 수월하기 때문으로 보인다. 또한 직무만족은 건강증진에 대한 기여 인식에 따라 차이를 보였는데 이는 학생들의 건강에 긍정적인 영향을 미친다는 믿음이 직무만족을 이끌기(Broussard, 2007) 때문으로 생각된다. Lee와 Shin (2002)은 연령이 증가함에 따라 전문적 수준에 대한 만족도를 보인다고 하였는데 본 연구에서도 유의한 차이는 없었으나 연령대가 증가하면서 직무만족 평균이 증가되는 것을 볼 수 있었다. Kim 등(2004)의 연구에서 근무기간이 길수록 직무만족도가 높게 나타났는데 근무기간이 길다는 의미는 나이가 그만큼 많다는 의미와 같으므로 연령이 많을수록 만족도가 높다는 것과 같은 맥락으로 이해할 수 있다. 본 연구에서도 연령과 임상 경력이 많을수록 직무만족이 높게 나타나 Kim 등(2004)의 연구와 유사한 결과를 나타냈으며 이러한 결과는 연령과 임상 경력이 증가함에 따라 직무 수행 능력이 증가하고 직무 수행 능력이 증가함에 따라 직무 만족도가 높아지는 것으로 볼 수 있다. 이는 연령이 증가함에 따라 간호사들의 기대가 점점 그들의 능력선에 접근하게 되며 보다 실질적인 기대를 갖게 됨으로서 만족을 쉽게 얻을 수 있기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구에서 대학보건소 간호사의 자기효능감, 직무스트레스, 직무만족과의 관계를 분석한 결과 자기효능감과 직무만족은 상관관계가 없어 Lee (2004)의 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 유의한 상관관계가 있다는 보고와 차이를 보인다. 이는 본 연구 대상자들의 평균 연령이 높아 자기효능감이 충분히 성숙되어 있어서 혹은 하는 업무에서 차이가 있기 때문일 수도 있어 추후에 반복적으로 연구될 필요성이 있다. 직무스트레스와 직무만족은 유의한 음의 상관관계를 보였는데 이는 병원간호사를 대상으로 한 연구(Bong et al., 2009)와 같은 결과로서 스트레스는 간호사의 생산성증가에 기여하기도 하지만 적절한 적응을 하지 못한 경우 직무의 생산성과 효율성을 저하시키고 간호직에 대한 만족도를 저하시킬 수 있다. 그러므로 직무스트레스를 완화하고 직무만족도를 높이기 위해서는 대학보건소의 근무 환경 개선과 행정적 절차의 간소화가 필요할 것이다.

직무스트레스 하위영역과 직무만족간의 상관성은 자율성, 역할보호성, 승진, 역할갈등, 금전적 보상, 업무량 순으로 나타났다. 대학보건소 간호사의 직무상 자율성을 보장받고 대학내에서 건강전문가로서 분명한 역할을 수행할 수 있을 때 직무만족이 높아질 것임을 보여준다. 자율성은 지식과 기술의 축적을 통해 향상되는 만큼 대학보건소 간호사들을 위한 계

속교육과 보수교육 프로그램의 필요성도 있겠다. 대학보건소 간호사의 직업전문성을 향상시키고 업무효율성을 높이기 위해서 대학보건소 간호사를 위한 역량강화프로그램과 회원간의 네트워크 형성을 통한 교류활동의 활성화 전략도 필요하다. 대학보건소는 간호사 1인이 있는 경우가 많아 대외적인 활동을 위해 자리를 비우는 것이 제한되므로 인터넷이나 Social Networking Service (SNS) 등을 통한 교류와 활동의 확대를 고려해 보는 것이 좋겠다. 그 밖에 승진, 금전적 보상 등도 높은 관련성을 보였는데 대학보건소 간호사의 직무 특성상 승진과 금전적 보상에 있어 타당한 승진체계와 급여와 관련된 문제해결방안의 모색이 시급하다고 할 수 있겠다. 현재 대학보건소 간호사 상당수는 비정규직으로 고용되어 있어(Park & Kim, 2010) 업무수준 및 과도한 업무량에 비해 낮은 급여수준을 보이고 있다. 적절한 급여와 대학관리자들의 지원은 직업만족에 큰 영향을 미치므로(Junious et al., 2004) 앞으로 직업 안정성과 더불어 사기를 진작시킬 수 있는 적절한 보상 체계마련이 필요하다.

본 연구에서 대학보건소 간호사의 직무만족 영향요인은 직무스트레스, 건강증진 기여정도에 대한 인식, 결혼 상태이었다. 첫째 요인인 직무스트레스는 업무능력 저하와 직무만족을 떨어뜨리며, 스트레스를 감당하기 힘든 경우에는 소진에 이르러(Yom, 2013) 간호현장을 이탈할 수 있으므로 이에 대한 적절한 방안마련으로서 위에서 언급한 업무자율성 증가와 직업안정성 증가가 필요한 것으로 사료된다. 둘째 요인인 건강증진 기여정도에 대한 인식을 강화하기 위해서는 대학보건소 간호사들이 대학구성원의 건강증진과 관련된 업무를 적극 추진할 수 있는 동기화를 위해 간호학과와 관련단체의 자극과 안내, 정책당국의 법적 지원, 대학 당국의 행정적, 재정적 뒷받침이 필요하다고 판단된다. 셋째 요인인 결혼 상태는 기혼군이 미혼 군보다 직무만족이 높아서 예측요인으로 나타났는데, 기혼인 경우 근무경력이 많고 다양한 경험을 가지고 있으며 능숙한 업무처리와 문제발생 시 적절한 대처가 가능하기 때문으로 보인다.

한편 본 연구에서 자기효능감이 예측요인에서 제외되어 병원 간호사를 대상으로 한 선행연구(Bong et al., 2009; Lee, 2004)와는 다른 결과를 나타내었다. 대학보건소 간호사를 대상으로 한 직무만족 예측인자에 대한 기존의 연구가 없어 논의하기 어렵지만 본 연구의 직무만족 예측인자인 직무스트레스를 완화시키기 위해서 업무 프로토콜을 작성하여 표준화된 업무를 통해 업무 자율성을 키우고 승진 및 보상체계를 정비하는 것이 요구된다. 또한 구성원들의 건강증진서비스에 대한 사명 의식을 키운다면 대학보건소 간호사의 역량강화와 생산성 향상 및 간호업무의 효율성은 더 높아질 것으로 보인다.

결론 및 제언

본 연구는 대학보건소에 근무하는 간호사의 직무관련 특성과 자기효능감, 직무스트레스를 파악하고 직무만족 영향요인을 확인하기 위해 대학보건소간호사회에 등록되어 있으며 설문문에 참여를 희망한 106명에게서 얻어진 설문자료를 분석하였다. 대학보건소 간호사의 자기효능감은 평균 3.86점(5점 기준)이었으며 직무스트레스는 평균 2.51점(5점 기준), 직무만족은 3.37점(5점 기준)이었다. 자기효능감과 직무스트레스는 상관관계($r=-.156$, $p=.111$)가 없었으며 자기효능감과 직무만족 역시 상관관계($r=.126$, $p=.197$)가 없었다. 직무스트레스와 직무만족은 음의 상관관계($r=-.653$, $p<.001$)가 있었다. 대학보건소 간호사의 직무만족 영향요인을 찾기 위한 다중회귀 분석 결과 전체 변수를 포함한 모형의 설명력은 47.7%이었으며 ($F=29.80$, $p<.001$) 유의한 차이를 보인 영향요인은 직무스트레스($\beta=-.58$, $p<.001$), 건강증진 기여정도에 대한 인식($\beta=-.21$, $p=.005$), 결혼 상태($\beta=.17$, $p=.029$)이었다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 대학보건소 간호사의 직무스트레스를 완화시킬 수 있는 방안으로 자율성 증진을 위한 표준화된 업무 프로토콜 및 업무능력향상 프로그램이 개발될 필요성이 있다. 둘째, 본 연구에서 포함하지 않은 다양한 직무만족 영향변수를 발굴하여 연구할 필요성이 있다.

References

- American College Health Association (2012). National college health assessment II. Retrieved July, 7, 2013, from http://www.acha-ncha.org/docs/ACHA-NCHA-II_ReferenceGroup_ExecutiveSummary_Fall2012.pdf
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy: Mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Bong, Y. S., So, H. S., & You, H. S. (2009). A study on the relationship between job stress, self-efficacy and job satisfaction in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 425-433.
- Broussard, L. (2007). Empowerment in school practice: A grounded theory approach. *Journal of School Nursing*, 23, 322-328.
- Choi, S. H., Lee, E. J., & Park, M. J. (2003). Relationship between work stress and job satisfaction experienced by nurses in medical insurance. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 10, 354-360.
- Cousins, R., & Donnell, C. (2012). Nurse prescribing in general practice: A qualitative study of job satisfaction and work-related stress. *Family Practice*, 29, 223-227. <http://dx.doi.org/10.1093/fampra/cm077>
- De Milt, D. G., Fitzpatrick, J. J., & McNulty, R. (2011). Nurse practitioners' job satisfaction and intent to leave current positions, the nursing profession, and the nurse practitioner role as a direct care provider. *Journal of American Academy of Nurse Practitioners*, 23, 42-50. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-7599.2010.00570.x>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160. <http://dx.doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Hong, C. S., Oh, K. O., Lee, S. Y., Cha, G. J., & Kim, S. A. (2002). Performance of health-promoting lifestyle in high school girls. *Chungnam Journal of Nursing Academy*, 5, 1-13.
- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1983). Job satisfaction and turnover among social work administrators: A national survey. *Administration in Social Work*, 7(2), 11-22.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits-self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Junious, D. L., Johnson, R. J., Peters, R. J., Markham, C. M., Kelder, S. H., & Yacoubian, G. S. (2004). A study of school nurse job satisfaction. *Journal of School Nursing*, 20, 88-93.
- Kim, H. S., Yoo, S. Y., Kim, M. J., & Park, C. S. (2004). Direct care stress and job satisfaction in home care nurses. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 10, 261-265.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. M. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33, 271-283.
- Lee, A. S. (2004). *A study on the influence of nurses' self-efficacy on job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Wonkwang University, Iksan.
- Lee, H. S. (2013). Effect of the occupational stress and self-esteem on mental health among nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 13, 251-259.
- Lee, J. H., & Shin, I. H. (2002). A study of emergency department personnel's job satisfaction. *Journal of Korean Society of Quality Assurance in Health Care*, 9, 148-163.
- Lee, S. K., & Park, J. H. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 2, 5-15.
- McGlynn, K., Griffin, M. Q., Donalhue, M., & Fitzpatrick, J. J. (2012). Registered nurse job satisfaction and satisfaction with the professional practice model. *Journal of Nursing Management*, 20, 260-265. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01351.x>
- Ministry of Education (2013). The present condition of schools and students in Korea, Retrieved July, 6, 2013, from

- http://www.moe.go.kr/web/107106/site/contents/ko/ko_0118.jsp?selectId=1085
- Nakakis, K., & Ouzouni, C. (2008). Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: A research review. *Health Science Journal*, 2, 183-195.
- Park, C. M., & Kim, Y. B. (2010). Health promotion services and administrative system of the university health clinic. *Journal of Korean Society for Health Education and Promotion*, 27(2), 151-163.
- Park, E. J. (2011). *Factors associated with burnout of health teachers: Focused on work environment, work-related stress and interpersonal relationship*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Park, H. S., & Gang, E. H. (2007). A study on job stress and the coping of ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37, 810-821.
- Park, K. H. (1995). *Effects of social support on job stress among social workers*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Shin, Y. G. (1992). Guidelines for research methodology on modern human resource management. *Korean Journal of Management*, 1, 1-41.
- Smith, S. G. (2007). *Perspectives of school nurse vocational satisfaction: A qualitative analysis*, Unpublished Master of Education Thesis, Cedarville University, Cedarville OH. Retrieved July, 7, 2013, from http://digitalcommons.cedarville.edu/education_thesis/17
- Yom, Y. H. (2013). Analysis of burnout and job satisfaction among nurses based on the job demand-resource model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43, 114-122. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.1.114>

An Analysis of Factors Influencing Job Satisfaction among Nurses Working in College Health Centers*

Cha, Kyu Jung¹⁾ · Song, Mi Ryeong²⁾

1) A lecturer, Department of Nursing, Hoseo University

2) Associate Professor, Department of Nursing, The Research Institute for Basic Sciences, Hoseo University

Purpose: The purpose of this study was to identify factors influencing job satisfaction among nurses working in college health centers in order to enhance their role functions and to increase their work capabilities. **Method:** In this study a cross-sectional survey was used to collect data from 106 nurses working in college health centers. Collected data were analyzed using frequency, Pearson correlation coefficients, independent t-test, one-way ANOVA and multiple regression with the SPSS 20.0. **Results:** Mean scores for self-efficacy, job stress and job satisfaction for the participants were 3.86 (5-point scale), 2.51 (5-point scale) and 3.37 (5-point scale) respectively. There was a negative correlation between self-efficacy and job satisfaction ($r=-.653$, $p<.001$). Factors influencing job satisfaction were job stress ($\beta=-.58$, $p<.001$), level of perception among the nurses that they were contributing to the health promotion of students ($\beta=-.21$, $p=.005$) and marital status ($\beta=.17$, $p=.029$). These 3 elements accounted for 47.7% of the variance in job satisfaction. **Conclusions:** The results indicate that reduction in job stress and increase in the perception that nurses are contributing to the promotion of students' health are important to reinforce the role function of nurses and to increase their work capabilities.

Key words : Nurses, Self-efficacy, Job satisfaction

* This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea (NRF) funded by the Ministry of Education, Science and Technology (2012014240).

• Address reprint requests to : Song, Mi Ryeong

Department of Nursing, Hoseo University

165, Sechul-ri, Baebang-eup, Asan-si, Chungnam-do, 336-795

Tel: 82-41-540-9531 Fax: 82-41-540-9558 E-mail: songmr@hoseo.edu