

간호사의 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향: SOC 대처전략의 매개효과를 중심으로

오승진¹ · 신선화¹ · 고기연² · Bhandari Pratibha¹

이화여자대학교 간호학부¹, 동국대학교병원 분단실²

The Effect of Job Stress on Health Promoting Behaviors among Nurses: Mediating Selection, Optimization and Compensation Strategy

Oh, Seung Jin¹ · Shin, Sun Hwa¹ · Go, Gee Youn² · Bhandari Pratibha¹

¹Division of Nursing Science, Ewha Womans University, Seoul

²Department of Delivery Nursing, Dongguk University Ilsan Hospital, Ilsan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to determine whether Selection, Optimization and Compensation (SOC) Strategy mediated the relationship between job stress and health promoting behaviors among nurses. **Methods:** A descriptive causal relationship research design was used. 245 subjects recruited from the five general hospitals, which have over 500 beds in Seoul and Kyunggi-do, participated in the study by completing a survey which included questions about SOC strategy, job stress and health promoting behaviors. t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient and multiple regression were used to analyze the data. SPSS/WIN 20.0 was used for all analysis. **Results:** The mean job stress score was 47.89; mean SOC strategy score was .71. 'Spiritual development' was the highest reported health promoting behavior with a mean of 3.57. Job stress was significantly and negatively related to health promoting behaviors. The result showed that all the mediating paths of SOC strategy were significant. The partial mediating model showed high goodness of fit demonstrating that the model was outstanding. **Conclusion:** SOC strategy mediated the relationship between job stress and health promoting behaviors. Applying better SOC strategies among nurses will increase flexibility in responding to job stress and will also better perform health promoting behaviors.

Key Words: Nurse, Psychological stress, Health promotion

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 산업구조의 변화와 지속적인 경제성장으로 인해 여성의 사회참여가 증가하면서 경제활동 인구 중 여성의 비율은 2013년 49.9%로 1970년 39.3%보다 10.6% 상승하였고,

그중 전문직 여성의 비율도 급격하게 증가하였다(Statistics Korea, 2013). 전문직 여성 중 양적으로 많은 수를 차지하는 간호사 역시 그 수가 점차 증가하고 있다(Ministry of Health and Welfare, 2011). 간호사는 24시간 환자를 돌보아야 하는 업무 특성상 교대근무가 불가피하여 불규칙한 교대근무를 해야 하고, 최근 들어 병원에 입원하는 환자의 중증도가 높아지면서 좀 더 전문적이며 세분화된 의료서비스를 필요로 하게

주요어: 간호사, 직무 스트레스, 건강증진

Corresponding author: Shin, Sun Hwa

Division of Nursing Science, Ewha Womans University, 52 Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 120-750, Korea.
Tel: +82-10-2932-9387, Fax: +82-2-3399-1594, E-mail: fssh@hanmail.net

Received: Aug 22, 2013 / **Revised:** Apr 1, 2014 / **Accepted:** Apr 4, 2014

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

되어 최일선에서 환자를 대하는 간호사는 점점 더 많은 스트레스를 받게 된다(Cho et al., 2009). 간호사 직무상 발생하는 고도의 스트레스는 신체적, 정신적으로 부정적인 건강문제를 야기하며, 특히 정신적 스트레스가 높은 간호사는 직무와 관련된 상해의 위험성이 증가한다고 보고되었다(Vecchio, Scuffham, Hilton, & Whiteford, 2011).

뿐만 아니라 빈번히 발생하는 스트레스는 업무의 생산성과 효율성을 저하시키고, 직업에 대한 불만 증가로 의욕상실, 환자에 대한 부정적 태도, 불친절 등을 야기시키며(Hsu, Chen, Yu, & Lou, 2010; Ogresta, Rusac, & Zorec, 2008), 간호사의 직무만족을 떨어뜨려 효과적이고 효율적인 업무 수행을 방해하여 간호서비스의 질에 직접적인 영향을 미친다(O'Brien-Pallas, Murphy, Shamian, Li, & Hayes, 2010). 따라서 직무상 정신적, 신체적 스트레스를 받는 간호사의 스트레스를 감소시키고 건강증진행위를 유지하는 것은 효율적인 직무수행을 위해 매우 중요할 뿐 아니라, 이는 간호서비스의 질에 직접적인 영향을 미치므로 반드시 고려해야 한다(Lim, Bogosian, & Ahern, 2010; O'Brien-Pallas et al., 2010).

건강증진행위는 건강한 생활양식을 향상시키는 활동으로(Pender, Murdaugh, & Parsons, 2011), 질병이 있는 환자뿐만 아니라 고도의 스트레스 상황에 놓인 간호사에게도 매우 중요한 과제이나 간호사의 건강증진행위 실천율은 다른 근로자에 비해 낮은 것으로 보고되었다(Yeun, Kim, & Jeon, 2011). 또한 간호사는 직무 스트레스가 증가할수록 자신의 건강에 대한 책임은 등한시 하는 것으로 나타났다(Lee, Tsai, Tsai, & Lee, 2011). 따라서 간호사의 스트레스를 관리하여 건강증진행위를 증진시키고, 긍정적인 직무적응을 할 수 있는 대처전략이 필요하다.

직무 스트레스 대처전략에 관한 선행연구를 살펴보면, 어떠한 역경으로부터 회복하여 긍정적인 적응을 가져오는 심리사회적인 변화인 탄력성과 통제성이 높을수록 직무 스트레스가 낮아진다고 보고하였다(Kim, Oh, & Park, 2011). 이러한 관점에서 전생애 발달이론가인 Batles와 그의 동료들은 성장과 감소의 계속되는 재균형화에 도움을 주는 선택-최적화-보상(Selection-Optimization-Compensation, SOC) 전략 모형을 개발하였는데, SOC 대처전략은 성공적인 적응, 발달을 설명하는 일반이론으로서 획득의 최대화와 상실의 최소화를 적응적 발달로 가정하고 이를 위해 선택, 최적화, 보상의 발달적 조절이 이루어져야 한다고 강조한다(Fruend & Baltes, 2002). 이 이론은 인간발달의 모든 단계에서 세 가지 과정을 통하여 삶을 성공적으로 관리할 수 있는 효과적인 이론임과

동시에 성공적인 직무수행과도 밀접한 관계가 있다(Eom, 2010). 최근에는 직장, 가정생활과 관련한 스트레스에 직면해서 SOC 대처전략이 스트레스를 완화시키고 갈등을 줄일 수 있다는 보고(Ha & Kim, 2006)와 함께 고도의 스트레스에 직면했을 때 SOC전략의 사용이 성공적인 적응에 기여한다는 결과를 보고하였다(Young, Baltes, & Pratt, 2007). 이에 본 연구에서는 간호사의 직무 스트레스를 성공적인 적응으로 관리하고 건강증진행위 수행을 향상시키는데 SOC 대처전략의 매개효과가 있는지 검증하여 간호사의 업무 적응과 간호의 질 향상에 기여할 수 있는 기초자료로 사용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사를 대상으로 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향에서 SOC 대처전략의 매개효과를 규명하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 일반적 특성과 직무 스트레스, 건강증진행위, SOC 대처전략 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 건강증진행위, SOC 대처전략의 차이를 파악한다.
- 간호사가 지각한 직무 스트레스, 건강증진행위, SOC 대처전략의 상관관계를 확인한다.
- 간호사가 지각한 직무 스트레스와 건강증진행위와의 관계에서 SOC 대처전략의 매개효과를 규명한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 직무 스트레스와 건강증진행위와의 관계에서 성공적 적응 전략으로서 SOC 대처전략의 매개효과를 검증하는 서술적 인과관계 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 서울, 경기도 소재한 500병상 이상의 종합병원 5곳에서 근무 중인 간호사로, 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 245명을 대상으로 하였다. 260부의 설문지를 배부하여 249부(95.8%)가 수거되었고, 그중 불완전한 자료 4부는 분석에서 제외하였다.

3. 연구도구

본 연구에서는 문헌고찰과 선행연구를 토대로 연구대상자인 간호사의 일반적 특성, 직무 스트레스, 건강증진행위, SOC 대처전략을 측정하는 구조화된 설문지를 사용하였고, 모든 도구는 원저자와 번역자에게 이메일을 통해 동의를 구하였다.

1) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Chang 등(2005)이 개발하여 표준화시킨 단축형 한국인 직무 스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Score-Short Form, KOSS-SF)를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 직무요구 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 대인관계 갈등 3문항, 직무불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항의 총 24문항의 7가지 하위영역으로 구성되어 있다. 4점 척도로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미하는데, 점수가 높을수록 직무 스트레스 요인이 높은 문항은 1-2-3-4점을 그대로 두었고, 점수가 높을수록 직무 스트레스 요인이 낮은 15개 문항은 4-3-2-1점으로 역환산하여 문항을 평가하였다. 본 연구에서 사용한 점수는 원저자의 제안대로 100점으로 환산하여 계산하였으며, 다음과 같은 수식으로 산출하였다.

$$\text{영역별 환산점수} = \frac{\text{실제점수} - \text{문항수}}{\text{예상 가능한 최고점수} - \text{문항수}} \times 100$$

$$\text{직무 스트레스 총 점수} = \frac{\text{각 7개 영역의 환산 점수의 총합}}{7}$$

Chang 등(2005)의 연구에서 제시한 43문항의 원도구의 Cronbach's α 값은 직무요구 .71, 직무자율성 결여 .66, 관계갈등 .67, 직무불안정 .61, 조직체계 .82, 보상부적절 .76, 직장문화 .51이었으며, 단축형에 대한 Cronbach's α 값은 제시되지 않았다. 본 연구에서는 단축형을 사용하였고 Cronbach's α 값은 .78이었다.

2) SOC 대처전략

본 연구에서 SOC 대처전략을 측정하는 척도는 Baltes, Baltes, Freund와 Lang (1999)이 개발한 도구를 Eom과 Chung (2001)이 한국어로 번역하고 수정·보완한 척도를 사용하였다. 이 도구는 임의적 선택(elective selection), 상실에 기반을 둔 선택(loss-based selection), 최적화(optimization), 그리고 보상(compensation)의 4가지 하위요인으로 구성되어 있다. '임의적 선택'은 현재의 상태에 적응하기 위해 과거와 비교하지 않고 미래의 결과를 예상하고 선택하는 전략이며, '상실

에 기반한 선택'은 과거에 수행했던 결과만큼 이루기 어렵다고 느낄 때 새로운 목표를 재구성하기 위해 선택하는 전략이다. '최적화 전략'은 개인의 발달적 잠재력을 최대한 활용하여 행동하는 것으로 원치 않는 결과를 피하기 위한 효과적인 전략이다. 마지막으로 '보상 전략'은 자신의 능력 감소로 인해 예전만큼의 결과를 얻지 못할 때 사용하는 것으로 목표지향적인 활동과 높은 수준의 성취를 위해 노력하는 것을 말한다(Baltes et al., 1999).

SOC 대처전략 측정도구는 48개의 문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 대상변수(target)와 방해변수(distractor)를 제시해주고 자신의 태도나 행동과 가장 잘 일치하는 변수를 선택하도록 하고 있다. 대상변수를 선택한 경우에는 1점, 방해변수를 선택한 경우에는 0점을 채점 하도록 되어 있으며, 4가지 하위 척도별 점수를 종합하여 사용하였다. 점수가 높을수록 SOC 대처전략의 사용수준이 높은 것을 의미한다. Baltes 등(1999)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .88이었다.

3) 건강증진행위

본 연구에서 건강증진행위 척도는 Walker와 HillPolarcky (1996)가 개발한 Health Promoting Life style Profile (HPLP-II)를 Yeun과 Kim (1999)이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 건강책임 9문항, 신체활동 8문항, 영양 9문항, 영적 성장 9문항, 대인관계 9문항, 스트레스 관리 8문항으로 총 52문항 6개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 4점 척도로 측정된 점수로 '전혀 안한다'에 1점, '항상 한다'에 4점을 주어 평균 점수가 높을수록 건강증진행위 실천정도가 높음을 의미한다. Yeun과 Kim (1999)의 연구에서는 Cronbach's α 값은 .91이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 연구자들이 소속된 대학교의 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board, IRB)로 부터 연구승인을 받았으며(심의번호: 2011-03-10), 2012년 6월 10일부터 6월 25일까지 자료를 수집하였다. 대상자의 모집 절차는 서울, 경기도 소재한 5개 의료기관의 간호관리자를 만나 연구목적과 설문내용을 설명하고 허락을 받은 후 간호사들에게 배포하였으며, 대상자에게 자료수집의 취지와 익명성 및 비밀보장에 대해 설명한 설명문을 제시하였다. 설명문을 읽고 연구참여에 동의한 대상자에 한하여 서면동의를 작성하도록 한 후, 설문지에

직접 기입하는 방식으로 설문 조사를 진행하였다. 연구참여는 자율적 의지에 따라서 시행되었고, 시행 도중이라도 원하지 않는 경우에 중단할 수 있음을 설명문에 제시하였고, 연구에 참여하기로 동의한 간호사에게는 소정의 답례품을 증정하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 처리하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 연구 변수에 대한 서술적 통계는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 건강증진행위와 SOC 대처전략의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후 검증은 Scheffé test를 시행하였다.
- 직무 스트레스, 건강증진행위와 SOC 대처전략 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하였다.
- 직무 스트레스가 건강증진행위와 SOC 대처전략에 미치는 영향 및 SOC 대처전략의 매개효과는 다중회귀(Multiple regression)로 분석하였고, 매개효과의 경로에 대한 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 시행하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 연령은 20~29세가 146명(59.6%)으로 가장 많았고, 평균연령은 28.72±5.25세였으며, 여자가 234명(95.5%)으로 대다수를 차지하였다. 종교는 있는 경우가 143명(58.4%)이었고, 교육 수준은 3년제 간호대학 졸업이 113명(46.1%)으로 가장 많았으며, 결혼여부는 미혼이 175명(71.4%)으로 나타났다. 근무하는 병동은 일반병동이 102명(41.6%), 근무형태는 3교대 근무가 169명(69.0%)으로 다수를 차지하였다.

간호사의 임상경력은 7년 이상이 102명(41.6%), 4~6년이 58명(23.7%), 2~3년이 60명(24.5%), 1년 이하가 25명(10.2%) 순으로 나타났으며, 평균 근무연수는 6.10±5.00년이었다. 간호사의 지위는 일반간호사가 211명(86.1%)으로 다수를 차지하였고, 월수입은 200만원 이상~300만원 미만인 150명(61.2%)으로 나타났다. 직무만족에 대한 응답은 '만족' 121명(49.4%), '그저 그렇다' 96명(39.2%), '불만족' 25명(10.2%) 순으로 나타났고, 향후 간호직 근무계획에 대한 응답은 '필요

Table 1. General Characteristics of the Study Participants (N=245)

Characteristics	Variables	n (%) or M±SD
Age (year)		28.72±5.25
	20~29	146 (59.6)
	30~39	84 (34.3)
	40~49	14 (5.7)
	No answer	1 (0.4)
Gender	Male	11 (4.5)
	Female	234 (95.5)
Religion	Yes	143 (58.4)
	No	102 (41.6)
Education level	College	113 (46.1)
	University	99 (40.4)
	≥ Graduate school	27 (11.1)
	Etc.	5 (2.0)
	No answer	1 (0.4)
Marital status	Unmarried	175 (71.4)
	Married	70 (28.6)
Work unit	General ward	102 (41.6)
	Special ward [†]	91 (37.1)
	Outpatient clinic	25 (10.2)
	Etc.	27 (11.1)
Type of work shifts	Full-time	69 (28.1)
	2 shifts	7 (2.9)
	3 shifts	169 (69.0)
Career length (year)		6.10±5.00
	≤ 1	25 (10.2)
	2~3	61 (24.5)
	4~6	58 (23.7)
	≥ 7	102 (41.6)
Position	General nurse	211 (86.1)
	Charge nurse	24 (9.8)
	Head nurse	9 (3.7)
	No answer	1 (0.4)
Income monthly (10,000 won)	< 200	26 (10.6)
	≥ 200~< 300	150 (61.2)
	≥ 300~< 400	60 (24.5)
	≥ 400	7 (2.9)
	No answer	2 (0.8)
Job satisfaction	Satisfied	121 (49.4)
	Some what satisfied	96 (39.2)
	Not satisfied	25 (10.2)
	No answer	3 (1.2)
Intent to continue current job	Intent to stay on job as long as possible	71 (29.0)
	Intent to stay only till required	116 (47.3)
	Intent to quit at the earliest	17 (6.9)
	Don't know	41 (16.7)

[†] Intensive care unit, emergency room, operation room.

한 기간까지만 일하겠다' 116명(47.3%), '가능한 오래 일하겠다' 71명(29.0%), '모르겠다' 41명(16.7%), '가능한 빨리 그만두고 싶다' 17명(6.9%)으로 나타났다.

2. 직무 스트레스, SOC 대처전략과 건강증진행위의 정도

본 연구의 주요 변수인 직무 스트레스, SOC 대처전략, 건강증진행위 정도를 측정된 결과는 Table 2와 같다. 직무 스트레스는 전체 평균은 47.89±8.51점이었으며, 직무 스트레스 중 가장 점수가 높은 하위영역은 직무요구로 62.28±14.46점, 가장 점수가 낮은 영역은 관계갈등으로 35.10±12.05점이었다. SOC 대처전략의 전체 평균은 0.71±0.16점이었으며, SOC 대처전략 중 가장 점수가 높은 영역은 보상 0.78±0.20점, 최적화 0.77±0.22점이었고, 가장 점수가 낮은 영역은 임의적 선택으로 0.55±0.24점이었다. 건강증진행위의 전체 평균은 2.93±0.40점이었으며, 건강증진행위 중 가장 점수가 높은 영역은 영적 성장 3.54±0.46점이었고 낮은 영역은 신체활동 2.43±0.81점이었다.

3. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, SOC 대처전략 및 건강증진행위의 차이

일반적 특성에 따른 주요 연구변수의 차이를 검증한 결과는

Table 3과 같다. 먼저 직무 스트레스는 일반적 특성에서 연령($F=3.49, p=.032$), 임상경력($F=5.51, p=.001$), 직무만족도($F=30.40, p<.001$), 향후 간호직 근무계획($F=9.55, p<.001$)에서 차이가 있었다. 집단 간 유의한 차이를 확인하기 위해 Scheffé 검증 결과, 30대가 20대보다 직무 스트레스가 더 높았고, 임상경력은 7년차 이상이 1년차 미만보다 높았으며, 직무만족도는 불만족하는 집단이 보통의 집단보다, 보통의 집단이 만족하는 집단보다 높게 나타났다. 또한 향후 간호직 근무 계획에서는 오래 일하고 싶다고 응답한 집단과 잘 모르겠다고 응답한 집단이 가능한 빨리 그만두겠다고 응답한 집단보다 직무 스트레스가 유의하게 높았다. SOC 대처전략은 일반적 특성에 따라 유의한 차이가 없었다. 마지막으로 건강증진행위는 연령($F=4.51, p=.012$), 종교 유무($t=3.93, p<.001$), 결혼여부($t=-2.03, p=.040$), 직위($F=4.26, p=.015$), 한 달 수입($F=3.12, p=.027$), 직무만족도($F=12.89, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 집단 간 차이는 40대가 20대보다 건강증진행위 정도가 높았고, 종교가 있는 집단이 없는 집단보다 높았으며, 기혼이 미혼보다 높게 나타났다. 또한 직위는 주임간호사가 일반간호사보다 건강증진행위 정도가 높았고, 한 달 수입이 300~400만원인 집단이 200~300만원인 집단보다 높았으며, 직무만족도에서는 만족도가 높은 집단이 보통인 집단과 불만족하는 집단보다 높게 나타났다.

Table 2. Mean Scores for Job Stress, SOC Coping Strategy, and Health Promoting Behaviors

(N=245)

Variables	Categories	M±SD	Range
Job stress	Job demand (JD)	62.28±14.46	0~100
	Insufficient job control (IJC)	47.38±12.61	
	Interpersonal conflict (IC)	35.10±12.05	
	Job insecurity (JI)	44.49±21.35	
	Occupational system (OS)	53.06±13.98	
	Lack of reward (LR)	50.02±15.83	
	Organization climate (OC)	42.89±13.16	
	Total	47.89±8.51	
SOC coping strategy	Elective selection (ES)	0.55±0.24	0~1
	Loss-based selection (LS)	0.76±0.21	
	Optimization (O)	0.77±0.22	
	Compensation (C)	0.78±0.20	
	Total	0.71±0.16	
Health promoting behavior	Health responsibility (HR)	3.00±0.49	1~5
	Physical activity (PA)	2.43±0.81	
	Nutrition (NU)	2.65±0.59	
	Spiritual growth (SG)	3.54±0.46	
	Interpersonal relation (PR)	3.15±0.54	
	Stress management (SM)	2.72±0.48	
	Total	2.93±0.40	

SOC=selection-optimization-compensation.

Table 3. Job Stress, SOC Coping Strategy, and Health Promoting Behaviors of the Subjects according to General Characteristics (N=245)

Characteristics	Categories	Job stress		SOC coping strategy		Health promoting behavior	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	20~29	46.75±8.05	3.49	0.70±0.17	0.89	2.87±0.40	4.51
	30~39	49.80±9.23	(.032)	0.72±0.15	(.413)	2.98±0.39	(.012)
	40~49	48.07±7.23	a < b	0.76±0.17		3.16±0.40	a < c
Gender	Male	46.57±8.25	-0.54	0.77±0.21	0.96	3.13±0.42	1.61
	Female	47.95±8.53	(.599)	0.71±0.16	(.358)	2.92±0.40	(.136)
Religion	Yes	47.88±9.07	-0.03	0.72±0.16	0.80	3.01±0.39	3.93
	No	47.91±7.70	(.978)	0.70±0.16	(.424)	2.81±0.40	(<.001)
Education level	College	48.84±9.20	1.66	0.71±0.15	0.30	2.91±0.40	1.15
	University	46.42±7.92	(.177)	0.71±0.17	(.826)	2.91±0.42	(.329)
	≥ Graduate school	48.87±7.89		0.72±0.19		3.06±0.35	
	Etc.	49.60±3.41		0.77±0.11		3.03±0.45	
Marital status	Unmarried	47.80±8.30	-0.25	0.71±0.16	-0.57	2.89±0.40	-2.03
	Married	48.11±9.07	(.804)	0.72±0.17	(.568)	3.01±0.41	(.040)
Work unit	General ward	46.97±7.85	1.13	0.70±0.15	1.94	2.94±0.42	0.46
	Special ward [†]	47.99±9.00	(.337)	0.74±0.17	(.124)	2.90±0.42	(.708)
	Outpatient clinic	48.90±8.88		0.66±0.19		3.00±0.29	
	Etc.	50.10±8.79		0.72±0.12		2.92±0.35	
Type of work shifts	Full-time	48.62±8.23	0.36	0.72±0.15	0.29	3.01±0.35	1.97
	2 shifts	47.28±11.05	(.700)	0.76±0.13	(.746)	2.94±0.63	(.141)
	3 shifts	47.62±8.55		0.71±0.17		2.90±0.41	
Career length (year)	≤ 1 ^a	42.40±8.98	5.51	0.73±0.14	2.31	3.03±0.34	2.23
	2~3 ^b	47.58±7.14	(.001)	0.67±0.18	(.077)	2.84±0.43	(.086)
	4~6 ^c	47.30±7.65	a < d	0.75±0.14		2.90±0.42	
	≥ 7 ^d	49.75±9.04		0.72±0.16		2.98±0.39	
Position	General nurse ^a	47.74±8.47	0.22	0.71±0.16	1.45	2.90±0.40	4.26
	Charge nurse ^b	48.88±9.79	(.802)	0.70±0.21	(.236)	3.12±0.40	(.015)
	Head nurse ^c	48.59±6.86		0.80±0.10		3.09±0.33	a < b
Income monthly (10,000 won)	< 200 ^a	46.78±9.10	0.20	0.69±0.16	1.86	2.94±0.35	3.12
	≥ 200~ < 300 ^b	47.88±8.40	(.898)	0.71±0.16	(.138)	2.88±0.42	(.027)
	≥ 300~ < 400 ^c	48.01±8.57		0.75±0.15		3.06±0.33	b < c
	≥ 400 ^d	49.15±9.60		0.64±0.27		2.88±0.54	
Job satisfaction	Satisfied ^a	44.21±7.48	30.40	0.73±0.17	1.63	3.05±0.38	12.89
	Some what satisfied ^b	50.67±7.79	(<.001)	0.70±0.14	(.198)	2.80±0.37	(<.001)
	Not satisfied ^c	54.78±8.02	a < b,c	0.68±0.20		2.79±0.46	b, c < a
Intent to continue current job	Intent to stay on job as long as possible ^a	44.44±7.54	9.55	0.70±0.17	0.71	3.02±0.38	2.23
	Intent to stay only till required ^b	49.53±8.65	(<.001)	0.73±0.15	(.550)	2.91±0.40	(.085)
	Intent to quit at the earliest ^c	54.11±7.64	a, d < c	0.68±0.16		2.77±0.42	
	Don't know ^d	46.63±7.53		0.70±0.18		2.90±0.44	

[†] Intensive care unit, emergency room, operation room.

4. 직무 스트레스, SOC 대처전략, 건강증진행위 간의 상관관계

본 연구에서 사용된 주요 변수인 직무 스트레스, SOC 대처전략, 건강증진행위 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같고, 모든 변수들은 서로 유의한 상관관계를 보였다. 직무 스트레스는 SOC 대처전략($r = -.14, p = .030$), 건강증진행위($r = -.23, p < .001$)와 유의한 부적 상관관계를 보였고, SOC 대처전략은 건강증진행위에 유의한 정적 상관관계를 나타냈다($r = .34, p < .001$).

5. 직무 스트레스와 건강증진행위의 관계에서 SOC 대처전략의 매개효과

직무 스트레스와 건강증진행위의 관계에서 SOC 대처전략의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny (1986)가 제시한 절차를 사용하였고 세 단계의 조건이 충족되어야 한다. 첫째, 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의한 영향을 있어야 하고 둘째, 독립변수가 종속변수에 유의한 영향이 있어야 하며 셋째, 독립변수와 매개변수가 동시에 종속변수에 유의한 영향을 있어야 한다. 이때 종속변수에 대한 독립변수의 영향력이 두 번째 단계보다 세 번째 단계가 더 적어야 부분매개효과가 있다고 할 수 있으며, 세 번째 단계에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향력이 유의하지 않으면 완전매개효과를 보인

Table 4. Correlations of Job Stress, SOC Coping Strategy, and Health Promoting Behaviors (N=245)

Variables	JS	SOC	HPB
JS	1		
SOC	-.14* (.030)	1	
HPB	-.23** (< .001)	.34** (< .001)	1

JS=job stress; SOC=selection-optimization-compensation coping strategy; HPB=health promoting behavior.

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

Table 5. Mediating Effect of SOC Coping Strategy on the Relationship between Job Stress and Health Promoting Behaviors (N=245)

Step	Variable	B	SE	β	t	p	R ²
1	JS→SOC	-.09	.04	-.14	-2.18	.030	.019
2	JS→HPB	-.37	.10	-.23	-3.60	< .001	.050
3	SOC→HPB	.78	.15	.31	5.24	< .001	.147
	JS→HPB	-.30	.10	-.19	-3.02	.003	

JS=job stress; SOC=selection-optimization-compensation coping strategy; HPB=health promoting behavior.

다고 할 수 있다.

매개효과를 검증 결과, 첫 단계에서 독립변수인 직무 스트레스는 매개변수인 SOC 대처전략에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta = -.14, p = .030$), 두 번째 단계에서 직무 스트레스가 종속변수인 건강증진행위($\beta = -.23, p < .001$)에 유의한 영향이 있었다(Table 5). 세 번째 단계에서 SOC 대처전략이 건강증진행위($\beta = .31, p < .001$)에 유의한 영향을 보였으며, 직무 스트레스도 건강증진행위($\beta = -.19, p = .003$)에 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. 또한 종속변수에 대한 독립변수의 효과가 3단계의 회귀계수($B = -.30$)가 2단계 회귀계수($B = -.37$)보다 적은 것으로 나타나, 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향에 있어서 SOC 대처전략이 부분매개효과가 존재한다고 볼 수 있다. 즉, 직무 스트레스가 높으면 SOC 대처전략을 낮추고 건강증진행위를 감소시키지만, SOC 대처전략이 증가하면 건강증진행위를 향상시킬 수 있다. 이 과정에서 직무 스트레스와 SOC 대처전략이 건강증진행위를 14.7% 설명하였다.

직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 총 효과는 -.37이며, 직접 효과는 -.30, SOC 대처전략을 통한 간접 효과는 -.07이었다. 매개 변인인 SOC 대처전략을 통한 간접 효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel의 Z검증을 수행한 결과, 직무 스트레스가 매개변인인 SOC 대처전략을 통해 건강증진행위에 미치는 간접 효과가 유의한 것으로 나타났다($Z = -2.02, p = .043$). 그러므로 직무 스트레스가 건강증진행위에 직접효과를 미치며, SOC 대처전략이 직무 스트레스와 건강증진행위에 매개변인이 되는 것을 확인하였다.

논 의

본 연구는 500명 이상을 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 직무 스트레스와 그에 대한 대처능력 그리고 건강증진행위 간의 관계에 대한 모형과정을 이해하기 위해 실시한 조사연구로 연구의 목적에 따른 결과를 분석하여 다음과

같은 결론을 도출하였다.

첫째, 일반적 특성에 따른 연구 변수의 차이를 검증한 결과, 직무 스트레스는 성별, 임상경력, 직무만족도, 향후 간호직 근무계획이 직무 스트레스 수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구에서도 직위, 근무부서, 근무경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 보고되었으나 직무 스트레스와 성별에 따른 차이가 없다고 하여 본 연구와 차이를 보였다(Kim, Oh, & Park, 2011). 그러나 본 연구의 대상자에서 성별의 빈도 차이가 나기 때문에 일반화시키기 어려우므로, 추후 표본 수를 확대한 반복 연구가 필요할 것으로 사료된다. 건강증진행위는 종교유무와 수입, 직무만족도에 따라 차이가 나타나는 것으로 나타났고, 이는 종교, 가정 월수입, 경력에 따라 유의한 차이가 있었다고 보고한 선행연구와 유사한 결과를 나타내었다(Tucker, Weymiller, Cutshall, Rhudy, & Lohse, 2012).

둘째, 간호사의 직무 스트레스, 건강증진행위, SOC 대처전략 수준을 살펴본 결과, 직무 스트레스의 평균 수준은 47.89점으로 같은 도구인 KOSS-SF를 이용하여 종합병원 간호사의 직무 스트레스를 조사한 Woo와 Kim (2009)의 연구(평균 48.12점)와 유사하였다. 국외연구에서 간호사를 대상으로 직무 관련 스트레스를 조사한 연구에서 약 95% 이상의 대상자가 중정도(moderate, 4점 이상/10점 만점) 이상의 스트레스를 받는다고 하여(Dendass, 2011), 간호사 직업군의 스트레스가 높은 수준임을 알 수 있었다. 직무 스트레스의 하위영역별 결과를 살펴보면, 직무요구에서 야기된 스트레스가 가장 높았고(62.28점), 인간관계 갈등에서 오는 스트레스가 가장 낮은 것(35.10점)으로 나타났다. 이는 중환자실 간호사 그리고 일반 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무요구 영역의 스트레스 수준이 가장 높고, 관계갈등 영역의 스트레스가 가장 낮게 나타난 결과(Cho et al., 2009; Yoon & Kim, 2010)와 유사하였다. 연구대상자의 SOC 대처전략의 사용 정도(0.71점)가 높게 나타났으며, 이는 보육교사를 대상으로 한 연구에서 SOC 대처능력이 소진에 정적인 관련성을 나타낸다고 보고한 연구의 결과(0.74점)와 유사하였고, 하부영역별 대처 수준에서는 보상 전략이 가장 높게 측정되어 최적화 전략을 많이 사용하여 긍정적인 효과를 나타낸 선행연구와 다른 결과를 보였다(Eom, 2010; Jang, 2007). 본 연구에 따르면 간호사들은 업무과정에서 예상만큼의 결과를 수행하지 못했을 때 높은 수준의 목표 성취를 위해 노력하는 보상 전략을 많이 사용하였고, 더불어 자신의 잠재력을 최대한 동원하여 긍정적으로 변화시키려는 최적화 전략을 사용하였다. 그에 반해 현재 상태에 적응하기 위해 과거에 얽매이지 않고 미래의 결과만을 생

각하며 목표에 집중하는 임의적 선택 전략은 적게 사용하였다. 따라서 본 연구는 간호사의 SOC 대처전략 수준을 파악하여 직무의 적응과정에 참고자료로 사용될 수 있다는 면에서 의의가 있다. 마지막으로 건강증진행위는 영적인 성장에 가장 많은 노력을 기울이는 것(3.57점)으로 나타났고, 상대적으로 신체적인 활동은 2.44점으로 가장 낮게 보고되었다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Cho 등(2012)의 연구에서 스트레스 관리와 대인관계 영역에서 건강증진행위 수행정도가 높은 것과는 차이가 있었으나, 운동영역에서 건강증진행위 수행정도가 낮은 결과와는 유사하였다. 국외의 간호사를 대상으로 한 연구에서는 대인관계 영역 다음으로 영적 성장이 높은 점수를 보였고, 신체적인 활동은 스트레스 관리 다음으로 낮게 나타나(McElligott, Siemers, Thomas, & Kohn, 2009) 본 연구의 결과와 유사하였다. 이는 간호사가 교대근무를 하는 직업적인 특수성으로 인해 규칙적인 생활주기를 유지하지 못하여 효율적인 시간관리가 어려우며, 결혼한 간호사의 경우가사일과 병행하며 더 많은 역할이 가중되기에 신체적인 활동에 할애하는 시간적, 체력적 여유가 부족하기 때문에 야기되는 현상으로 여겨진다. 또한 영적 성장에 높은 점수를 나타낸 것은 대상자가 속해있는 병원이 종교적인 특성(기독교, 불교)을 갖고 있기 때문인 것으로 미루어 짐작할 수 있다.

셋째, 직무 스트레스와 건강증진행위는 부적인 상관관계가 있음을 확인하였고, 이는 선행연구에서 스트레스의 수준이 높으면 건강증진행위가 저하된다는 결과와 일치하였다(Tucker et al., 2012). SOC 대처전략의 매개효과를 확인하는 모형의 추정결과에서도 모든 매개 경로가 유의미한 것으로 나타났고, 직무 스트레스와 건강증진행위 간의 SOC 대처전략의 부분 매개모형이 더 적합도 지수가 높은 것으로 나타나 더 우수한 모형인 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 직무 조절과 업무능력의 매개효과를 확인한 연구에서 SOC 대처전략이 효과적인 매개역할을 하였다고 보고한 것(Muller, Weigl, Barbara, Glaser, & Peter, 2012)과 유사하였으며, 일반 직장인을 대상으로 한 Young 등(2007)의 연구에서도 가족의 SOC 대처전략이 직무/가족 스트레스 원을 감소시키는데 효과적이라고 나타난 결과와도 비교할 수 있다. 즉, 간호사의 직무 스트레스가 증가할수록 선택, 최적화 그리고 보상 대처전략을 적게 사용하였고, 간호사의 직무 스트레스와 건강증진행위 간의 관계에서 효과적으로 매개하는 요인이 되어 대처전략 수준이 높을수록 간호사가 직무 스트레스에 유연히 대처하고 건강증진행위를 높이는 것을 알 수 있었다.

결론 및 제언

본 연구결과에 따르면 전 생애 발달 관점에서 성공적인 적응을 위한 SOC 대처전략의 사용이 직무 스트레스 관리와 건강증진행위 수준에 영향을 미치고 매개적인 역할을 하고 있다는 것을 확인하였다. 따라서 간호사들이 직무수행과정을 통해 경험하게 되는 상실과 도전에 대하여 성공적으로 적응하기 위해 자신의 SOC 대처전략을 이해하고 효과적으로 사용해야 하며, 간호사들의 직무 스트레스 관리와 건강증진행위 증진을 위한 프로그램에 적절한 선택, 최적화 그리고 보상 대처전략을 사용할 수 있는 방법에 대한 내용이 필요하다. 본 연구는 간호사의 직무 스트레스와 건강 관련 문제의 관계를 사회심리학적 관점에서 조절할 수 있다는 것을 검증해 봄으로써 간호사의 직무적응 및 스트레스 관리, 건강관리에 관한 연구의 범위를 확장할 수 있는 계기를 마련하였다는데 의의가 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 서울과 경기도에 소재한 500병상 이상의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한정되어 있어 전체 간호사로 일반화하기 어려울 수 있으며, 간호사의 직무 스트레스와 건강증진행위 간의 관계를 횡단적으로 조사하였으므로 인과관계 추론에는 한계가 있을 수 있다. 따라서 추후에는 보다 다양한 지역과 다양한 형태의 병원 근무 간호사를 대상으로 종합적이고 구체적인 연구와 이에 대한 종적 연구를 제안한다.

둘째, SOC 대처전략이 직무수행에 있어 효과적인 방법으로 활용될 수 있으므로 다양한 직업군에 적용하여 비교하는 연구를 제안하며, 각 하위요인들 간의 관계를 규명하여 타당성을 높이기 위한 후속연구가 요구된다.

REFERENCES

- Baltes, P. B., Baltes, M. M., Freund, A. M., & Lang, F. R. (1999). *The measure of selection, optimization, and compensation (SOC) by self report*. Berlin, Germany: Max Planck Institute for Human Development.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Cho, Y. A., Kim, G. S., Kim, E. S., Park, H. M., Yoo, M., Lim, E. O., et al. (2009). A correlational study on ICU nurses' job stress, the way of coping, and the turnover intention. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(3), 129-141.
- Cho, Y. S., Park, J., Ryu, S. Y., Kang, M. G., Min, S., Kim, H. S., et al. (2012). Influence of organizational culture and health promotion life style on job satisfaction in general hospital nurses. *Journal of Korea Community Health Nursing Academic Society*, 26(1), 5-15.
- Dendaas, N. (2011). Environmental congruence and work-related stress in acute care hospital medical/surgical units: A descriptive, correlational study. *Health Environment Research & Design Journal*, 5(1), 23-42.
- Eom, S. J. (2010). Relationship among selection, optimization, and compensation(SOC) strategies, emotional intelligence, and teaching efficacy of child care teachers. *Korean Journal of Child Care and Education*, 62, 97-123.
- Eom, S. J., & Chung, O. B. (2001). Selection, optimization, and compensation (SOC) as strategies of life management in mid-life crisis. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 39(11), 43-61.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Life management strategies of selection, optimization and compensation: Measurement by self report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4), 642-662.
- Ha, M. O., & Kim, C. N. (2006). The study for validating the selection, optimization and compensation scale. *The Korea Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 19(4), 597-615.
- Hsu, H. Y., Chen, S. H., Yu, H. Y., & Lou, J. H. (2010). Job stress, achievement motivation and occupational burnout among male nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1592-1601.
- Jang, H. S. (2007). SOC strategies and life-satisfaction in middle and later adulthood. *The Korean Journal of Developmental Psychology*, 20(2), 131-144.
- Kim, B. N., Oh, H. S., & Park, Y. S. (2011). A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(1), 14-23.
- Lee, W. L., Tsai, S. H., Tsai, C. W., & Lee, C. Y. (2011). A study on work stress, stress coping strategies and health promoting lifestyle among district hospital nurses in Taiwan. *Journal of Occupational Health*, 53, 377-383.
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2010). Stress and coping in Australian nurses: A systematic review. *International Nursing Review*, 57, 22-31.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00765.x>
- McElligott, D. Siemers, S., Thomas, L., & Kohn, N. (2009). Health promotion in nurses: Is there a healthy nurse in the house. *Applied Nursing Research*, 22, 211-215.

- <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnr.2007.07.005>
- Ministry of Health and Welfare. (2011). *Statistical Yearbook of Health and Welfare*. Seoul: Retrieved 2012, 4, 20, from <http://www.mw.go.kr>
- Muller, A., Weigl, M. H., Barbara, H., Glaser, J., & Peter, A. (2012). Promoting work ability and well-being in hospital nursing: The interplay of age, job control, and successful ageing strategies. *Work*, *41*, 5137-5144.
<http://dx.doi.org/10.3233/WOR-2012-0083-5137>
- O'Brien-Pallas, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: A pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, *18* (8), 1073-1086.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- Ogresta, J., Rusac, S., & Zorec, L. (2008). Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. *Croatian Medical Journal*, *49*(3), 364-374.
- Pender, N., Murdaugh, C., & Parsons, M. A. (2011). *Health Promotion in Nursing* (6th Ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Statistic Korea. (2013). *Population Census*. Seoul: Retrieved 2013, 8, 19, from <http://www.kosis.kr>
- Tucker, S. J., Weymiller, A. J., Cutshall, S. M., Rhudy, L. M., & Lohse, C. M. (2012). Stress ratings and health promotion practices among RNs: A case for action. *The Journal of Nursing Administration*, *42*(5), 282-292.
<http://dx.doi.org/10.1097/NNA.0b013e318253585f>
- Vecchio, N., Scuffham, P. A., Hilton, M. F., & Whiteford, H. A. (2011). Work-related injury in the nursing profession: An investigation of modifiable factors. *Journal of Advanced Nursing*, *67*(5), 1067-1078.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05544.x>
- Walker, S. N., & Hill-Polerrcky, D. M. (1996). *Psychometric evaluation of the life-style profile II*. Unpublished manuscript, University of Nebraska Medical Center.
- Woo, N. H., & Kim, S. Y. (2009). Job stress and work-related musculoskeletal symptoms of general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, *18*(2), 270-280.
- Yeun, H. J., Kim, H. J., & Jeon, M. S. (2011). Factors influencing health promoting behavior among hospital registered nurses mood states, resourcefulness, and health perception. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, *17*(2), 198-208.
- Yeun, S. Y., & Kim, J. H. (1999). Health-promoting behaviors of the women workers at the manufacturing industry-Based on the Pender's health promotion model-. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, *8*(2), 130-140.
- Yoon, G. S., & Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, *16*(4), 507-516.
- Young, L. M., Baltes, B. B., & Pratt, A. K. (2007). Using selection, optimization, and compensation to reduce job/family stressors: Effective when it matters. *Journal of Business and Psychology*, *21*(4), 511-539.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10869-007-9039-8>