

일 종합병원 간호사의 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 융합연구

김은휘
대구대학교 간호학과

A Convergence Study about Influences of Self-efficacy and Mindfulness on Job Satisfaction on General Hospital Nurses

Eun-Hwi Kim
Department of Nursing, Daegu University

요약 본 연구는 직무만족도 증진을 위한 내적 강화 요인인 자기효능감과 마음챙김이 임상간호사의 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 시행된 융합연구이다. 연구의 대상자는 D시에 소재하는 일 종합병원에 근무하는 71명의 임상간호사이다. 본 연구의 자료는 2015년 9월 20일부터 10월 4일 사이에 자가보고식 설문지를 통해 수집되었고, SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 분석되었다. 연구결과 직무만족도는 자기효능감과 유의한 정적인 상관관계가 있었으나($r=.439, p<.001$), 마음챙김과 직무만족도($r=-.067, p=.583$), 자기효능감과 마음챙김($r=-.142, p=.241$) 간은 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 자기효능감은 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 요인으로($\beta=.429, p<.001$), 설명력은 25.9%이었다($F=5.772, p<.001$). 마음챙김은 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=-.014, p=.844$). 본 연구결과, 자기효능감은 임상간호사의 직무만족도를 향상시키기 위한 주요한 요소로 임상간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해 자기효능감 증진에 초점을 둔 프로그램 개발과 이에 대한 검증이 필요하다.

• 주제어 : 자기효능감, 마음챙김, 직무만족도, 간호사, 융합

Abstract This is a convergence study to examine influences of self-efficacy and mindfulness on job satisfaction of nurses. For this explanatory survey research, 71 clinical nurses working for a general hospital in D city were recruited. Data were collected with self-reported questionnaires from september 20 to october 4 in 2015 and analyzed with PASW Statistics (SPSS) 18.0 program. Job satisfaction significantly positively correlated with self-efficacy ($r=.439, p<.001$), but there were no significant correlation between self-efficacy and mindfulness ($r=-.142, p=.241$) or mindfulness and job satisfaction ($r=-.067, p=.583$). Self-efficacy was the only significantly influencing factor on job satisfaction ($\beta=.429, p<.001$). According to the results, self-efficacy could be a key factor to increase job satisfaction of clinical nurses and many trials had to be developed and administered to increase it for enhancing clinical nurses' job satisfaction.

• Key Words : Self-efficacy, Mindfulness, Job satisfaction, Nurse, Convergence

*Corresponding Author : 김은휘(pepe0508@hanmail.net)

Received September 12, 2016
Accepted October 20, 2016

Revised October 10, 2016
Published October 31, 2016

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근들어 의료경쟁이 심화되고 양질의 의료서비스에 대한 요구가 증대됨에 따라 환자 간호의 최일선에 있는 간호사의 역할이 중요시되고 있다. 간호사로 하여금 다른 동료 및 보건의료계공직과 원만한 관계로 긍정적인 조직 문화를 형성하고 더불어 조직의 생산성 향상에도 영향을 미치게 하는 요인은 직무만족도이다[1]. 간호사의 직무만족도는 간호사의 정서적 소진뿐만 아니라 환자에게 제공되는 간호의 질에도 차이를 보여[2], 직무만족도가 높을수록 환자안전관리와 같은 간호활동을 더욱 효과적으로 수행한다고 한다[3]. 이렇듯 직무만족도 증진은 간호단위의 성과향상을 위한 필수요소로[4], 양질의 의료서비스를 제공하기 위한 간호인적자원의 효율적 관리가 중요한 이슈가 되고 있다[1].

간호사의 직무만족도 증진을 위하여 일반간호사들이 의사결정에 참여할 수 있는 분위기 조성, 간호관리자의 지지적 리더십 환경, 충분한 간호인력의 수급, 결혼생활의 지지 및 의사와 간호사 사이의 협력관계 등을 포함하는 간호실무환경의 개선이 절실히 요구된다[4]. 하지만 간호사의 직무만족도를 더욱 효과적으로 증진하기 위해서는 이러한 조직차원의 구조적 외적 요인의 강화와 더불어 개인의 내적 요인의 강화가 함께 고려되어야 한다[5].

선행연구결과 직무만족도는 자기효능감, 근무환경 및 직무스트레스[6], 자기효능감과 직무스트레스[7], 간호실무환경과 업무-가족갈등[4], 자기효능감을 포함하는 개인의 심리적 측면과 조직적 측면[5]에 의해 영향을 받는 것으로 나타나, 직무만족도 증진을 위해서 조직의 구조적 강화이상으로 개인의 내적 강화가 중요함을 알 수 있다.

특히 자기효능감은 직무만족도에 영향을 미치는 가장 중요한 예측요인으로[6,7], 자기효능감이 높을수록 직무스트레스를 적게 느끼고 직무만족도가 높아 간호업무 수행능력과 더불어 간호서비스의 질 향상에도 긍정적인 영향을 미치게 된다[6]. 이에 따라 부은희[8]는 신규간호사의 빠르고 원활한 적응을 돕기 위해 자기효능증진프로그램을 개발하여 적용하였다. 하지만 자기효능증진프로그램은 자기효능감의 증진과는 달리 조직사회화에는 유의한 차이를 보이지 않아 제한된 효과를 보였다[8]. 더욱이 자기효능감이 간호사의 직무스트레스와 직무만족도 사이에서 조절효과를 보이지 않는다는 연구결과는 직무만족도의 또 다른 예측요인인 직무스트레스 조절요인에 대

한 고려가 필요하다는 것을 시사한다[7].

직무스트레스를 다룰 수 있는 효과적인 방법으로 스트레스 상황에서 알아차리는 반응을 하게 하는 마음챙김이 있다[9]. 마음챙김은 스트레스뿐만 아니라 소진, 우울 및 불안의 완화에도 효과를 보이며 간호사의 직무스트레스와 소진을 감소시킨다[10]. 또한 마음챙김은 자기효능감과 유의한 정적인 상관관계가 있으며[11,12], 가정과 직장 사이에서 갈등과 긴장을 조절함으로써 일과 생활의 균형에 대한 만족감을 증진시킨다고 한다[12].

하지만 현재까지 마음챙김에 관한 국내연구는 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 조사한 연구는 찾아보기 힘들고, 주로 직무스트레스와 관련한 연구들[13-15]이 대부분으로 국한되어 있다. 일부의 국외연구에서 마음챙김이 자기효능감 증진[11,12]과 더불어 직무만족도 향상[16]에도 효과가 있는 것으로 나타났으나, 이와 다르게 직무스트레스 감소에는 효과가 있으나 직무만족도에는 유의한 효과를 나타내지 않는다는 연구결과[9]도 존재하여, 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 확인해 보아야 한다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위한 내적 강화 요인에 초점을 맞추어, 직무만족도의 주요한 예측요인인 자기효능감과 직무스트레스 조절요인이 되는 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여, 임상간호사의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 효과적인 내적 강화 프로그램의 전략개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 일 종합병원에 종사하는 간호사의 자기효능감과 마음챙김이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구의 검증을 위하여 필요한 표본 수는 G-power 3.1.7 프로그램에서 다중회귀분석, 유의수준 $\alpha=0.05$, 중간

효과크기 .15, 검정력 .80, 독립변수 2개로 설정하여 계산한 결과 68명이었다. 이에 따라 연구자는 D시에 소재하는 일 종합병원을 방문하여 기관장의 동의를 얻은 후 임상간호사에게 본 연구에 대해 설명하고 연구 참여에 동의한 경우 본 연구의 대상자로 선정하였다. 자료수집은 자가보고식 설문지법을 사용하여 2015년 10월 5일부터 10월 12일까지 수행되었다. 총 72명의 간호사가 참여하였고 이중 응답을 완료하지 않은 1부를 제외하고 총 71명의 자료를 본 연구를 위한 자료분석에 사용하였다.

연구자는 본 연구의 대상자에게 연구의 목적과 절차를 설명한 후 자발적 참여의사가 있는 경우 동의서에 서명을 받고 연구도중 언제든지 연구참여를 철회할 수 있으며 모든 자료는 익명으로 처리되며 연구의 목적으로만 사용될 것임을 설명하였고 설문 후 소정의 선물을 제공하여 최대한의 윤리적 고려를 하고자 노력하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 자기효능감

자기효능감은 Sherer와 Maddux [17]의 자기효능감 척도를 정애순[18]이 간호사를 대상으로 수정, 보완한 질문지를 사용하여 측정하였다. 자기효능감은 총 17문항으로 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되며 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 정애순[18]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's Alpha=.94이었고 본 연구에서 .96이었다.

2.3.2 마음챙김

마음챙김은 위빠사나 명상이론을 근거로 박성현[19]이 개발한 마음챙김 척도를 사용하여 측정하였다. 마음챙김은 4개의 하위요인인 현재자각, 주의집중, 비판단적 수용, 탈중심적 주의에 대해 각각 5개의 문항으로 구성되어 총 20문항을 포함한다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 마음챙김의 수준이 높은 것을 의미한다. 박성현[19]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's alpha=.72이었고 본 연구에서 .96이었다.

2.3.3 직무만족도

직무만족도는 이용호[20]의 직무만족도 척도를 한수정[21]이 간호사를 대상으로 수정·보완한 설문지를 사용하여 측정하였다. 직무만족도는 총 10문항으로 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되며 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 한수정[21]의 연구에서 신뢰

도는 Cronbach's alpha=.78이었고 본 연구에서 .86이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 PASW Statistics (SPSS) 18.0 program을 이용하여 다음과 같은 절차를 통하여 분석하였다.

- 1) 간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 조사하였다.
- 2) 자기효능감, 마음 챙김, 직무만족도의 수준을 확인하기 위하여 평균과 표준편차 및 최대값과 최소값을 조사하였다.
- 3) 일반적 특성에 따른 자기효능감, 마음 챙김, 직무만족도의 차이는 two sample t-test, one-way ANOVA, 사후검증(Scheffe test)으로 분석하였다.
- 4) 자기효능감, 마음 챙김, 직무만족도 간의 상관관계는 세 변수 모두에서 차이를 보이는 일반적 특성인 연령을 통제한 상태에서 변수간의 상관관계를 확인하고자 Partial correlation으로 분석하였다.
- 5) 직무만족도에 영향을 미치는 영향요인은 자기효능감과 마음챙김, 그리고 일반적 특성 중 직무만족도에 차이를 보이는 연령과 직위를 독립변수로 포함하여 multiple regression을 통해 분석하였다. 분석에 앞서 독립변수들 간의 다중공선성을 조사한 결과 분산팽창지수가 1.081~1.855으로 기준치인 VIF 10보다 작아 다중공선성의 문제가 없었으며, 종속변수의 등분산성을 Levene 등분산검정으로 확인하였고, Cook's distance가 1보다 큰 이상값이 없으며, 잔차분석 결과 Durbin-Waston 1.720로 오차항간에 독립성을 확인하여 회귀분석의 가정이 충족됨을 확인하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성으로 연령, 성별, 결혼유무, 교육수준, 직위, 근무연수, 근무부서, 월급, 이직경험에 대해 조사한 결과는 <Table 1>과 같다. 평균 연령은 32.27±6.31세로 30대가 50.7%(36명)로 가장 많았고, 97.2%(69명)가 여성이었으며, 미혼이 59.2%(59.2)로 많았고, 49.3%(35명)가 전문학사, 40.8%(29명)가 학사였고, 근무연수의 평균은 7.79±5.90년으로 10년 이상 근무한 자가 36.6%(26명)이었다. 월급은 거의 반수인 47.9%(34명)가 200-250만원

을 받고 있으며, 이직경험이 있는 경우가 62.0%(44명)로 과반수이상이었다.

<Table 1> Characteristics of participants (N=71)

Characteristic	n(%)	Mean±SD
Age (years)	20's	28(39.4)
	30's	36(50.7)
	40 and over	7(9.9)
Sex	Male	2(2.8)
	Female	69(97.2)
Marital state	Married	29(40.8)
	Unmarried	42(59.2)
Education	College	35(49.3)
	University	29(40.8)
	Graduate	2(2.8)
	Nonresponsive	5(7.0)
Job title	Nurse	53(74.6)
	Chief	11(15.5)
	Manager	7(9.9)
Working experience (years)	below 3	17(23.9)
	3~below 5	15(21.1)
	5~below10	13(18.3)
	10 and over	26(36.6)
Working department	IM ward	11(15.3)
	Surgical ward	17(23.9)
	ICU	7(9.9)
	OR	10(14.1)
	ER	8(11.3)
	OPD	8(13.3)
	etc	10(14.1)
Monthly Salary (10,000won)	below 150	1(1.4)
	150~below 200	25(35.2)
	200~below 250	34(47.9)
	250 and over	11(15.5)
Turnover experience	Yes	44(62.0)
	No	27(38.0)

IM, internal medicine; ICU, intensive care unit; OR, operating room; ER, Emergency room; OPD, out patient department

3.2 자기효능감, 마음챙김, 직무만족도 점수

자기효능감, 마음챙김 및 직무만족도의 평균점수는 최소 1.0에서 최대 5.0사이에서 각각 자기효능감 3.52±0.64 점, 마음챙김 3.71±0.90점, 직무만족도 3.30±0.58점이었고, 마음챙김의 하위영역으로 현재자각 3.74±0.95점, 주의집중 3.78±0.96점, 비판단적 수용 3.40±1.09점 및 탈중심화 3.42±1.10점이었다<Table 2>.

<Table 2> Mean scores of variables (N=71)

Variable	Mean±SD	Min	Max
Self-efficacy	3.52 ± 0.64	2.00	4.88
Mindfulness	3.71 ± 0.90	1.00	5.00
Current awareness	3.74 ± 0.95	1.00	5.00
Attention	3.78 ± 0.96	1.00	5.00
Non-judgemental acceptance	3.40 ± 1.09	1.00	5.00
Decentralization	3.42 ± 1.10	1.00	5.00
Job satisfaction	3.30 ± 0.58	1.50	5.00

3.3 일반적 특성에 따른 자기효능감, 마음챙김 및 직무만족도의 차이

일반적 특성에 따른 자기효능감, 마음챙김 및 직무만족도의 차이는 <Table 3>과 같다. 먼저 자기효능감의 평균점수는 20대 3.25±0.55점, 30대 3.57±0.59점, 40대 이상 4.37±0.34점으로 연령에 따라 유의하게 증가하는 것으로 나타났고(F=11.844, p<.001), 기혼의 경우 3.86±0.67점으로 미혼 3.29±0.50점보다 자기효능감이 유의하게 높게 나타났다(t=-4.141, p<.001). 직위에 따른 점수는 일반간호사 3.39±0.56점, 주임간호사 3.71±0.81점, 관리자 4.22±0.30점으로 직위의 수준이 올라갈수록 유의하게 높았고(F=6.678, p=.002), 근무연수도 3년 미만 3.32±0.53점, 3이상에서 5년 미만 3.25±0.54점, 5년 이상에서 10년 미만 3.61±0.50점, 10년 이상 3.77±0.73점으로 전반적으로 근무연수에 따라 증가하여 유의한 차이를 보였다(F=3.105, p=.032).

월급이 200만원 미만인 경우 3.34±0.56점, 200만원이상에서 250만원 미만인 경우 3.53±0.63점, 250만원초과인 경우 3.90±0.72점으로 월급의 증가수준에 따라 유의하게 증가하였고(F=3.162, p=.049), 이직경험이 있는 경우 3.71±0.60점, 없는 경우 3.22±0.58점으로 이직경험이 있는 경우 유의하게 높은 것으로 나타났다(t=3.338, p=.001). 성별(t=-0.464, p=.644), 교육수준(F=1.235, p=.298), 근무부서(F=0.650, p=.690)에 따른 자기효능감 점수의 차이는 나타나지 않았다.

마음챙김은 20대 3.40±0.86점, 30대 3.88±0.92점, 40대 이상 4.11±0.67점으로 연령의 증가에 따라 유의하게 증가하는 것으로 나타났으나(F=3.155, p=.049), 그 외 다른 일반적 특성인 성별(t=0.302, p=.764), 결혼유무(t=-1.196, p=.236), 교육수준(F=1.027, p=.364), 직위(F=1.510, p=.228), 근무연수(F=1.149, p=.336), 근무부서(F=0.631, p=.705), 월급(F=0.818, p=.446), 이직경험(t=-1.428, p=.158)에 따른 차이는 없었다.

직무만족도는 20대 3.18±0.64점, 30대 3.28±0.48점, 40대 이상 3.84±0.57점으로 연령의 증가에 따라 유의한 증가를 보였고(F=3.860, p=.026), 직위에 따라 일반간호사 3.22±0.59점, 주임간호사 3.33±0.31점, 관리자 3.82±0.52점으로 직위의 수준이 올라갈수록 직무만족도가 유의하게 증가하는 것으로 나타났다(F=3.508, p=.035). 하지만, 성별(t=0.373, p=.710), 결혼유무(t=-1.169, p=.247), 교육수준(F=0.053, p=.948), 근무연수(F=0.640, p=.592), 근무부

<Table 3> Differences of self-efficacy, mindfulness, and job satisfaction by characteristics

(N=71)

Characteristic		Self-efficacy Mean±SD	t or F (p)	Mindfulness Mean±SD	t or F (p)	Job satisfaction Mean±SD	t or F (p)
Age (years)	20's ^a	3.25±0.55	11.387 ($<.001$)	3.40±0.86	3.155 (.049)	3.18±0.64	3.860 (.026)
	30's ^b	3.57±0.59		3.88±0.92		3.28±0.48	
	40 and over ^c	4.37±0.34		4.11±0.67		3.84±0.57	
Sex	Male	3.73±0.20	-0.464 (.644)	3.52±0.45	0.302 (.764)	3.15±0.07	0.373 (.710)
	Female	3.52±0.64		3.72±0.92		3.30±0.59	
Marital state	Married	3.86±0.67	-4.141 ($<.001$)	3.87±1.00	-1.196 (.236)	3.40±0.57	-1.169 (.247)
	Unmarried	3.29±0.50		3.61±0.83		3.23±0.58	
Education	College	3.43±0.63	1.235 (.298)	3.52±0.75	1.027 (.364)	3.29±0.63	0.053 (.948)
	University	3.54±0.68		3.84±1.06		3.26±0.57	
	Graduate	4.14±0.12		3.92±1.37		3.40±0.14	
Job title	Nurse ^a	3.42±0.58	5.693 (.005)	3.62±0.86	1.510 (.228)	3.22±0.59	3.508 (.035)
	Chief ^b	3.61±0.78		3.90±1.20		3.33±0.31	
	Manager ^c	4.22±0.30		4.20±0.72		3.82±0.52	
Working experience (years)	below 3 ^a	3.32±0.53	3.105 (.032)	3.56±0.81	1.149 (.336)	3.18±0.66	0.640 (.592)
	3~below 5 ^b	3.25±0.54		3.48±0.90		3.26±0.67	
	5~below 10 ^c	3.61±0.50		3.69±1.11		3.26±0.46	
	10 and over ^d	3.77±0.73		3.96±0.85		3.42±0.53	
Working department	IM ward	3.53±0.64	0.650 (.690)	3.55±0.78	0.631 (.705)	3.36±0.85	1.028 (.416)
	Surgical ward	3.42±0.57		3.92±0.99		3.40±0.65	
	ICU	3.53±0.92		3.67±0.78		3.20±0.66	
	OR	3.57±0.74		3.43±1.15		3.57±0.26	
	ER	3.30±0.63		3.64±0.69		3.23±0.53	
	OPD etc	3.88±0.45 3.52±0.60		3.54±1.12 4.05±0.72		2.96±0.35 3.19±0.38	
Monthly Salary (10,000won)	below 200 ^a	3.34±0.56	3.162 (.049)	3.59±0.90	0.818 (.446)	3.20±0.71	2.187 (.120)
	200~below 250 ^b	3.53±0.63		3.71±0.95		3.27±0.45	
	250 and over ^c	3.90±0.72		4.01±0.75		3.62±0.50	
Turnover experience	Yes	3.71±0.60	3.338 (.001)	3.59±0.90	-1.428 (.158)	3.33±0.61	0.532 (.597)
	No	3.22±0.58		3.91±0.90		3.25±0.52	

IM, internal medicine; ICU, intensive care unit; OR, operating room; ER, Emergency room; OPD, out patient department; a,b,c,d, Scheffe

서(F=1.028, p=.416), 월급(F=2.187, p=.120), 이직경험(t=0.532, p=.597)에 따른 직무만족도의 차이는 유의하게 나타나지 않았다.

3.4 자기효능감, 마음챙김, 직무만족도의 상관관계

자기효능감, 마음챙김, 직무만족도 모두에서 차이를 나타내는 일반적 특성인 연령을 통제한 상태에서 변수들 간의 상관관계를 확인하고자 Partial correlation으로 자기효능감, 마음챙김, 직무만족도 간의 상관관계 분석결과, 자기효능감과 직무만족도 사이에 유의한 정적 상관관계가 있어 자기효능감이 증가할수록 직무만족도가 증가하는 것으로 나타났다(r=.439, p<.001). 하지만, 자기효능감과 마음챙김(r=-.142, p=.241), 마음챙김과 직무만족도(r=-.067, p=.583) 간에는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다<Table 4>.

<Table 4> Correlation among variables

(N=71)

Variable	Self-efficacy	Mindfulness	Job satisfaction
Self-efficacy	1		
Mindfulness	-.142 (.241)	1	
Job satisfaction	.439 ($<.001$)	-.067 (.583)	1

Controlling for age

3.5 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향

직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 자기효능감과 마음챙김 그리고 일반적 특성 중 직무만족도에 유의한 차이를 보인 연령과 직위를 포함하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 자기효능감(β=.429, p<.001)이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 마음챙김(β=-.014, p=.844), 연령(β=-.008, p=.554), 직위(β=.153, p=.208)는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나

타났고, 설명력은 25.9%이었다($F=5.772, p<.001$). 따라서 자기효능감을 향상시킴으로써 직무만족도를 증가시킬 수 있을 것으로 예측된다<Table 5>.

<Table 5> Influencing factors on job satisfaction (N=71)

Variable	Unstandardized B	SE	β (S)	t	p
Constant	1.893	.465		4.071	<.001
Self-efficacy	.429	.113	.471	3.800	<.001
Mindfulness	-.014	.071	-.022	-.198	.844
Age	-.008	.013	-.086	-.595	.554
Job title	.153	.120	.171	1.272	.208

Job satisfaction = $1.893 + .429 \times \text{self-efficacy}$

$F = 5.772(p<.001)$

$R^2 = .259, \text{Adjusted } R^2 = .214$

SE, Standard Error; S, standardized

4. 논의

본 연구는 간호사의 내적 강화 요인으로 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하여 직무만족도 증진을 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고, D시에 소재하는 일 종합병원의 임상간호사를 대상으로 일반적 특성에 따른 자기효능감, 마음챙김, 직무만족도의 차이와 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 조사하였다.

본 연구결과 자기효능감의 평균점수는 3.52 ± 0.64 점으로 박은진, 한지영, 조나영[22]의 연구에서 2.92 ± 0.21 점, 김유미와 강영실[23]의 연구에서 3.12 ± 0.39 점, 김영형[24]의 연구에서 3.39 ± 0.56 점, 이지웬[25]의 연구에서 3.45 ± 0.43 점보다 높아 비교적 높은 수준이었다. 본 연구결과에서 자기효능감은 일반적 특성인 연령, 직위, 근무경력, 월급, 결혼상태, 이직경험에 따라 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이것은 자기효능감이 연령, 직위, 근무경력, 월급 및 결혼상태에 따라 차이를 나타낸 김유미와 강영실[23]의 연구결과와 유사하였다. 하지만 이와 달리 자기효능감이 연령에 따라 차이를 보이거나 직위, 근무경력, 결혼상태에 따라 차이를 보이지 않는다는 연구결과[26], 성별과 근무부서에 따라 차이가 나타나나 연령, 결혼상태, 직위 및 근무경력에 따라서는 차이가 없게 나타난 연구결과[22] 등 서로 상이한 결과들이 혼재하여, 자기효능감이 일반적 특성의 특정한 부분에 따라 차이가 있다고 결론을 내리기는 어렵다.

마음챙김의 평균점수는 본 연구결과에서 3.71 ± 0.90 점

으로 Michel, Bosch[12]의 연구에서 3.13 ± 0.62 점, 이경열과 박영신[14]의 연구에서 3.65 ± 0.67 점보다는 높고, 박남수[27]의 연구에서 4.05 ± 0.59 점보다는 낮은 수준이었고, 일반적 특성 중 연령에 따라서만 유의한 차이를 보였다. 하지만 종합병원 간호사를 대상으로 한 오희선과 고진강[13]의 연구에서는 일반적 특성 중 연령과는 유의한 상관관계가 나타나지 않았고, 수입 및 근무형태에 따라 차이를 보이는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하지 않았다.

직무만족도는 본 연구에서 평균 3.30 ± 0.58 점으로 정재규 등[28]의 연구에서 2.50 ± 0.49 점, 임현정 등[29]의 연구에서 3.10 ± 0.36 점, 송영신 등[30]의 연구에서 3.28 ± 0.47 점보다 높고, 최미숙과 지동하[31]의 연구에서 3.45 ± 0.45 점보다 낮은 비교적 높은 수준이었고, 일반적 특성 중 연령과 직위에 따라 유의한 차이를 보였다. 일반적 특성에 따른 직무만족도는 고유경[4]의 연구에서 연령, 직위, 결혼유무, 부서에 따라 차이를 보이고 교육수준, 종교, 임상경험과는 차이가 없는 것과 신은숙[32]의 연구에서 연령과 직위에 따라 차이를 보이거나 성별, 교육, 결혼유무에 따라 차이가 없는 것은 본 연구결과와 유사하였다. 하지만, 이애경과 여지영[33]의 연구에서는 연령이나 직위에 따라서도 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구결과와 다르고, 박은진 등[22]의 연구에서는 연령, 직위, 근무부서, 결혼유무, 종교에 따라 차이를 보이지 않으며 또 다른 변수인 교육수준과 임상경력에 따라서 차이를 보이는 것으로 나타나, 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이에 대한 선행연구결과가 일관되지 않는 것을 확인할 수 있었다.

자기효능감, 마음챙김, 직무만족도의 상관관계 분석에서 자기효능감은 직무만족도와는 유의한 정적 상관관계가 있으나($r=.439, p<.001$) 마음챙김과는 유의한 상관관계가 없었고($r=-.142, p=.241$), 마음챙김은 직무만족도와도 유의한 상관관계가 없었다($r=-.067, p=.583$). 자기효능감과 직무만족도의 상관관계는 본 연구결과와 같이 대다수의 선행연구에서도 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나[5,22,26,34], 자기효능감이 직무만족도와 정적 상관관계가 있음을 알 수 있었다.

자기효능감과 마음챙김 사이의 상관관계를 조사한 연구는 찾아보기 힘들어 본 연구결과와 직접 비교하기는 어려우나, 온라인 사이트의 방문자를 대상으로 자가보고식 설문에 응답한 317명에 대한 마음챙김의 효과를 조사한 연구에서 마음챙김 프로그램이 자기효능감에 유의한

직접효과는 보이지 않으나 정서지능을 매개로 간접효과가 있으며, 마음챙김과 자기효능감 사이에 유의한 정적인 상관관계가 있었다[11,12]. 또한 191명의 직장인을 대상으로 3주간 온라인 마음챙김 프로그램을 시행한 Michel과 Bosch [12]의 연구에서도 마음챙김은 자기효능감과 유의한 상관관계가 있으며 가정과 직장 사이에서 발생하는 갈등과 긴장을 감소시켜 만족감을 증진시키는 것으로 나타나, 본 연구와 다르게 마음챙김과 자기효능감 사이에 연관성을 확인할 수 있었다.

마음챙김과 관련된 대다수의 선행연구들에서는 본 연구와 다르게 마음챙김과 직무만족도 간의 관계가 아닌 마음챙김과 직무스트레스 간의 상관관계를 조사하였고, 연구결과에서 마음챙김이 높을수록 직무스트레스가 낮은 것으로 나타났다[13-15]. 직무스트레스는 직무만족도와 관련성이 높은 변수로 직무스트레스와 직무만족도 간에는 유의한 부적 상관관계가 있으며[33-36], 마음챙김프로그램은 직무스트레스 완화[10,11]와 더불어 자기효능감의 증진[11,12] 및 직무만족도의 향상[16]에도 효과가 있는 것으로 입증되었다. 하지만 마음챙김 프로그램은 일부의 연구에서 직무스트레스 감소에는 효과가 있으나 직무만족도에는 유의한 효과를 나타내지 못하거나[9], 직무스트레스와 직무만족도 간에 매개변인으로서 유의한 효과를 보이지 않았다[27]. 이에 대해 박남수[27]는 직무만족도가 개인의 인지정서적인 부분인 직무스트레스뿐만 아니라 근무환경 등 여러 가지 외부적 요인에 의해서도 영향을 받기 때문인 것으로 해석하였다. 본 연구결과에서 마음챙김이 자기효능감이나 직무만족도와 유의한 상관관계를 보이지 않은 것은 본 연구가 소규모의 일개 종합병원 간호사를 대상으로 하여 90% 이상이 30대 이하로 적은 수의 연구대상자가 일부 연령층에 편중된 것이 연구결과에 영향을 미친 것으로 사료된다. 따라서 마음챙김과 자기효능감 혹은 직무만족도 사이의 상관관계는 본 연구결과와 선행연구결과로 결론짓기 어렵고, 추후 보다 많은 수의 다양한 연령층을 포함하는 연구를 통해 재검증이 필요하다.

마지막으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 조사한 결과, 자기효능감이 유일한 예측요인이었고($\beta=.429$, $t=3.800$, $p<.001$) 설명력은 25.9%이었다. 선행연구결과에서 나타난 직무만족도의 영향요인은 본 연구결과와 유사하게 자아효능감을 비롯하여 전문직 자아개념과 임상경력[22], 간호실무환경과 업무-가족갈등[4]이 있었다. 또 3

년이하의 경력을 가진 간호사 205명을 대상으로 한 직무만족도에 관한 연구에서, 개인의 심리정서적 측면의 자원인 자기효능감, 희망, 낙관성, 회복탄력성과 조직측면에서의 자원인 배움과 성장을 위한 정보, 자원, 지지 및 기회와 같은 구조적 강화 그리고 인력충족정도인 충분한 인력수급이 직무만족도를 38%설명해주는 것으로 나타났다[5]. 본 연구결과와 같이 개인의 심리·정서적 측면의 자원이 직무만족도에 영향을 미치는 주요요인인 것으로 사료된다. 본 연구와 선행연구의 결과에서 자기효능감이 직무만족도에 주요한 예측인자임을 확인할 수 있었으나, 마음챙김은 직무만족도와 관련하여 선행연구를 찾아보기 힘들어 본 연구결과와 비교할 수 없다.

하지만 자기효능감이 간호사의 직무스트레스와 직무만족도 사이에서 조절효과를 보이지 않는 반면[7], 마음챙김은 스트레스 상황에서 알아차리는 반응을 하도록 함으로써 반사적인 행동을 감소시키고 직장에서 일어나는 스트레스를 효과적으로 다루어[9], 스트레스를 비롯한 소진, 우울 및 불안의 완화에 효과를 보임으로 간호사를 포함한 의료제공자의 소진을 감소시키고 안녕을 증진시키는데 효과적인 방법이 될 수 있다[10]. 따라서 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향은 추후 반복연구를 통해 검증되어야 한다.

5. 결론 및 제언

본 연구에서 간호사의 직무만족도를 증진시키기 위한 내적 강화요인을 조사하고자 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향을 일 종합병원 임상간호사를 대상으로 검증한 결과, 자기효능감이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다.

하지만, 본 연구는 일 종합병원 간호사만을 대상으로 하여 그 연구결과를 전체 임상간호사로 일반화하는데 어려움이 있으므로 본 연구결과와 해석과 적용에 한계를 지닌다. 또한 선행연구결과에서 직무만족도에 영향을 미치는 주요한 내적 요인으로 자기효능감과 직무스트레스를 제시하였고[6,7], 직무스트레스의 효과적인 조절요인으로 마음챙김이 있음을 확인하였으나[9,10], 본 연구의 결과에서 마음챙김이 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나, 본 연구의 제한점을 보완하여 보다 많은 다양한 연령층을 포함하는 다음의 후속연구를 제언하고자 한다.

첫째, 간호사의 내적 강화 요인인 마음챙김과 직무만족도에 대한 연구가 매우 부족한 실정으로 다양한 연령층으로 구성된 보다 많은 대상자를 포함하는 반복연구를 제언한다.

둘째, 자기효능감과 마음챙김을 포함하는 간호사의 내적 강화 요인에 초점을 맞춘 직무만족도 증진 프로그램의 개발에 대한 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, "Empirical Study on the Turn-Over Intention of University Hospital Nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.
- [2] L. H. Aiken, D. S. Havens, D. M. Sloane, "The Magnet Nursing Services Recognition Program: a Comparison of Two Groups of Magnet Hospitals, *J Nurs Adm*, Vol. 39, No. 7-8 Suppl, pp. 5-14, 2009.
- [3] H. H. Gong, Y. J. Son, "Impact of Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment on Patient Safety Management Activities in Tertiary Hospitals", *J Korean Acad Fundam Nurs*, Vol. 19, No. 4, pp. 453-462, 2012.
- [4] Y. K. Ko, "Relationship of Nurse Practice Environment and Work-Family Conflict to Job Satisfaction in Hospital Nurses in Korea", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol. 19, No. 2, pp. 207-216, 2013.
- [5] L. M. Pineau Stam, H. S. Laschinger, S. Regan, C. A. Wong, "The Influence of Personal and Workplace Resources on New Graduate Nurses' Job Satisfaction", *Journal of Nursing Management*, Vol. 23, No. 2, pp. 190-199, 2015.
- [6] Y. S. Bong, H. S. So, H. S. You, "A Study on the Relationship between Job Stress, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol. 15, No. 3, pp. 425-433, 2009.
- [7] S. Min, H. S. Kim, Y. J. Ha, "The Controlling Effect of the Job Stress of Nurse on Job Satisfaction, Turnover Intention and Self-Efficacy", *Conference on Association of Business Administration, Korea*, pp. 513-533, April, 2010.
- [8] E. H. Boo, "The Effect of Self-Efficacy Promoting Program on the New Staff Nurse's Self-Efficacy and Organizational Socialization Outcome", Ph.D. dissertation, Yonsei University, 2006.
- [9] T. Gauthier, R. M. L. Meyer, D. Greffe, J. I. Gold, "An On-the-Job Mindfulness-based Intervention for Pediatric ICU Nurses: A Pilot", *Journal of Pediatric Nursing*, Vol. 30, No. 2, pp. 402-409, 2015.
- [10] L. Fortney, C. Luebberband, L. Zakletskaia, A. Zgierska, D. Rakel, "Abbreviated Mindfulness Intervention for Job Satisfaction, Quality of Life, and Compassion in Primary Care Clinicians: A Pilot Study", *Annals of Family Medicine*, Vol. 11, No. 5, pp. 412-420, 2013.
- [11] P. Charoensukmongkol, "Benefits of Mindfulness Meditation on Emotional Intelligence, General Self-Efficacy, and Perceived Stress: Evidence from Thailand", *Journal of Spirituality in Mental Health*, Vol. 16, No. 3, pp. 171-192, 2014.
- [12] A. Michel, C. Bosch, M. Rexroth, "Mindfulness as a Cognitive-Emotional Segmentation Strategy: An Intervention Promoting Work-Life Balance", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 87, No. 4, pp. 733-754, 2014.
- [13] H. S. Oh, C. K. Koh, "The Mediating Effect of Mindfulness in the Relationship between Emotional Intelligence and Stress among Clinical Nurses", *The Korean Journal of Stress Research*, Vol. 22, No. 3, pp. 139-147, 2014.
- [14] K. Y. Lee, Y. S. Park, "The Relationship among Mindfulness, Job Stress, Teacher Efficacy and Care-Giving for Infants and Children's Right in Child-Care Teacher's Perception", *Journal of Life-Span Studies*, Vol. 5, No. 3, pp. 47-63, 2015.
- [15] J. H. Hanan, E. J. Kang, "Mindfulness, Stress, and Job Burnout with the Role of Leisure Life", *Conference on Korean Academy of Organization and Management*, pp. 1-20, 2010.
- [16] S. Penque, "Mindfulness Based Stress Reduction Effects on Registered Nurses", Ph.D. dissertation,

- University of Minnesota, 2009.
- [17] M. Sherer, J. E. Maddux, "The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation", *Psychological Reports*, Vol. 51, No. 2, pp. 663-671, 1982.
- [18] A. S. Jung, "A Study on the Relations between a Health Promoting Behaviors and Self-Efficacy in General Hospital Nurse", Master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2007.
- [19] S. H. Park, "Development of the Mindfulness Scale", Ph.D. dissertation, The Catholic University, 2006.
- [20] Y. H. Lee, "Determinants of Organizational Performance in the Christian Hospitals", *Korean J. of Preventive Medicine*, Vol. 20, No. 1, pp. 67-83, 1987.
- [21] S. J. Han, "A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture and Organizational Performance", *Korean Acad Nurs Adm*, Vol. 8, No. 3, pp. 441-456, 2002.
- [22] E. J. Park, J. Y. Han, N. Y. Jo, "Effects of Professional Self-Concept, Self-Efficacy on the Job Satisfaction in General Hospital Nurses", *Journal of the Korean Data and Information Science Society*, Vol. 27, No. 1, pp. 191-201, 2016.
- [23] Y. M. Kim, Y. S. Kang, "The Relationship among Career Plateau, Self-Efficacy, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized Hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol. 14, No. 10, pp. 5078-5090, 2013.
- [24] Y. H. Kim, "The Effects of Authentic Leadership on Occupational Self-efficacy and Role-based Performance", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 4, pp. 101-108, 2013.
- [25] J. W. Lee, "Influences of Job Stress, Coping, Self-Efficacy on Burnout of Clinical Nurses", *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, Vol. 26, No. 5, pp. 1003-1012, 2014.
- [26] J. H. Lim, S. H. Lee, J. A. Yoon, M. Y. Chon, "A Study on the Professional Self-Concept, Self Efficacy and Job Satisfaction of Hemodialysis Unit Nurses", *Korean J Rehabil Nurs*, Vol. 15, No. 1, pp. 54-62, 2012.
- [27] N. S. Park, "Mindfulness Mediator Effects in Stress, Burnout, Resistance to Organizational Change and Job Satisfaction of Public Enterprise Office Employees", *Health and Social Science*, Vol. 33, pp. 109-134, 2013.
- [28] J. K. Jung, D. J. Lee, D. Y. Kim, Y. C. Nam, S. K. Lee, "A Study on the Relationship between Job Characteristics and Job Satisfaction by Employment Types", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 8, No. 4, pp. 83-95, 2010.
- [29] H. J. Lim, M. H. Gang, K. O. Oh, "Nursing Activity, Job Stress, and Job Satisfaction of Nurses in Community Mental Facilities", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 12, pp. 507-513, 2013.
- [30] Y. S. Song, E. K. Ahn, H. S. Sim, "Time Management Behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 5, pp. 345-351, 2014.
- [31] M. S. Choi, D. H. Ji, "The Comparative Study on Changes in Job Satisfaction and Turnover Intention according to the Convergence Mediating Factors and the Level of Emotional Labor in Dental Hygienists", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp. 27-34, 2015.
- [32] E. S. Shin, "Job Satisfaction and Relating Factors of Medical Record Technicians Working in General Hospitals", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 5, pp. 337-346, 2015.
- [33] A. K. Lee, J. Y. Yeo, S. W. Jung, S. S. Byun, "Relations on Communication Competence, Job-Stress and Job-Satisfaction of Clinical Nurse", *The Journal of Korean Contents Association*, Vol. 13, No. 12, pp. 299-308, 2013.
- [34] S. Min, H. S. Kim, Y. J. Ha, E. A. Kim, H. Y. Kim, H. J. Kim, Y. J. Kim, "The Controlling Effect of the Self-Efficacy in the Job Stress of Hospital Nurse on Job Satisfaction, Turnover Intention", *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 25, No. 1,

pp. 1-21, 2011.

- [35] H. J. Kim, J. Y. Bae, "The degree of Job Stress, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Psychiatric Nurses", Journal of Korean Association for Crisis and Emergency Management, Vol. 6, No. 2, pp. 21-32, 2014.
- [36] H. M. Park, H. S. Lee, "A study of Communication Style, Critical Thinking Disposition, Job Satisfaction and Job Stress in Hospital Nurses", Perspectives in Nursing Science, Vol. 8, No. 2, pp. 105-112, 2011.

저자소개

김 은 휘(Eun-Hwi Kim)

[정회원]



- 2003년 2월 : University of Cincinnati (Master of Science in Nursing)
- 2015년 2월 : 경북대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 대구대학교 간호학과 시간강사

<관심분야> : 노인간호, 간호행정