

# 학점은행제 교육과정에 있는 간호사의 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 요인

최숙희<sup>1</sup> · 변은경<sup>2</sup>

<sup>1</sup>영산대학교 간호학과 조교수, <sup>2</sup>경남정보대학교 간호학과 조교수

## Factors Influencing Job Stress among Nurses Currently under Academic Credit Bank System

Choi, Sook Hee<sup>1</sup> · Byun, Eun Kyung<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Youngsan University, Yangsan; <sup>2</sup>Assistant Professor, Kyungnam College of Information & Technology, Busan, Korea

**Purpose:** This study was conducted to identify the level of job stress and to determine factors influencing job stress among nurses currently under Academic Credit Bank (ACB) system. **Methods:** The participants were 153 nurses who has taken courses of ACB system. Data were collected through self-report questionnaires and then analyzed with t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients, and multiple linear regression with SPSS/WIN 18.0. **Results:** The score of job stress showed significant differences according to age, marital status, total period of clinical career, and nursing unit. Job stress had significant negative correlation to professional self-concept and organizational commitment. The factors influencing job stress were marital status, professional self-concept, and organizational commitment. **Conclusion:** The results suggest that various factors should be considered in development and implementation of programs to reduce the job stress of nurses currently under ACB system.

**Key Words:** Nurse, Job stress, Self-concept, Academic Credit Bank (ACB) system

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호사의 계속 교육은 새로운 지식체 습득, 원숙한 사람으로 지속적인 성장, 전문직에게 주어지는 사회적 역할의 효과적 이행 등 (Trevizan et al., 2010)의 긍정적 요인과 점차 세분화되고 전문화되는 추세로 많은 지식을 흡수하고 간호대상자의 요구충족을 위해서 대학교육과정의 4년제 일원화로 인한 시대적 필요성에 따라 요구되고 있다. 또한 간호사의 계속 교육은 간호사에 대한 사회적 요구와 대상자의 기대가 높아진 만큼 간호사들이 지녀야할 전문직에 대한 신념 및 태도, 과학적 지식은 간호사들의 전문적 소양을 이루는 기본적인 바탕이 되는 동시에 꾸준히 발전시켜 나가야할 중요한 요소이다.

이에 따라 최근 간호사의 오랜 숙원인 간호사 4년제 일원화가 2011년 이루어지면서 3년제를 졸업한 사람에 한해 학사학위 취득을 위한 간호학사 학위 특별과정(RN-BSN), 학점은행제 학위취득과정, 전공심화과정, 방송통신대 과정과 같은 계속적인 학습과정 수행에 대한 관심이 더욱 높아지게 되었다.

과학기술의 발전과 의료정책의 변화를 통한 의료 서비스의 강화는 보건의료산업의 여러 직업 중에서도 간호전문직에 가장 큰 영향을 미쳐 많은 간호업무수행이 요구되고 양질의 서비스를 필요로 하여 간호사의 계속 교육의 필요성을 요구하고 있으나 힘든 근무조건과 함께 학업의 병행은 높은 직무스트레스를 가져오게 된다. 임상에서 근무하면서 다양한 교육과정을 밟고 있는 간호사들은 학습에 대한 동기부여가 확실하고 교육과정을 마친 후 리더십 능력이 낮으

**주요어:** 간호사, 직무스트레스, 전문직 자아개념

Address reprint requests to: **Byun, Eun Kyung**

Department of Nursing, Kyungnam College of Information & Technology, 45 Jurye-ro, Sasang-gu, Busan 617-701, Korea  
Tel: +82-51-320-1459 Fax: +82-51-320-2804 E-mail: bek@eagle.kit.ac.kr

Received: 16 March 2015 Revised: 22 May 2015 Accepted: 26 May 2015

며, 건강요구 인식, 비판적 사고능력, 자아존중감이 더욱 높아진(Oh, 1999) 반면 스트레스 대처가 낮을수록 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다(Kim & Lee, 2010).

또한 간호 학사학위 취득을 하고자 하는 간호사는 학습과정에만 전념하는 것이 아니라 대부분 직장을 유지하면서 평일 저녁이나 주말을 이용하여 과정을 이수하는 간호사가 많아 과중한 업무와 함께 학사과정 이수의 어려움을 겪는 경우가 대부분이다. 이는 계속 학습을 통한 전문직 자아개념이나 조직몰입이 높아지는 반면 학사학위 취득을 위해 직장과 학업을 함께 병행함에 따른 직무스트레스도 높아질 수도 있어 간호대상자에 대한 질적 간호와 병원조직의 생산성과 효율성을 위한 준비가 필요할 것으로 생각된다.

간호사의 직무스트레스와 관련된 요인들을 살펴보면, 간호사의 전문지식과 기술에 대한 요구의 증가, 간호대상자들의 다양한 욕구, 전문지식 및 기술 부족, 의사와의 갈등, 타 의료직과 간호직과의 역할모호와 갈등, 대인관계에서 오는 갈등, 전문직으로서의 역할갈등, 병원관리직과 행정이나 규칙과의 마찰, 물리적 환경요인, 근무조건, 근무시간 등을 들 수 있다(Herdis, Pall, & Alfons, 2006; Yoon, & Lee, 2003). 또한 직무스트레스는 간호사들의 직무만족, 조직몰입, 사기, 능률, 업무수행 등을 감소시킨다(Ko, Seo, & Park, 1996).

이러한 직무스트레스를 줄일 수 있는 요인으로 전문직 자아개념은 직무만족에 바탕을 이루며, 간호의 전문화에 필수적인 요소로, 직무만족을 향상시키고 간호사의 자존감 및 자아개념의 향상을 도모하게 되므로 궁극적으로 간호전문직의 발전을 가져오게 되는데(Choi & Park, 2009), 학력, 경력, 직위가 높을수록 전문직 자아개념이 증가한다(Song & Noh, 1996). 또한 자신이 속해있는 조직에 대해 심리적으로 동화되어 있는 정도 혹은 일체감을 느끼는 조직몰입(Hwang, Park, Lee, & Lee, 2003)이 최근에 간호사의 직무스트레스를 줄이고 조직의 생산성 향상에 중요한 변수로 나타났는데, 직무만족이 낮으면 조직몰입이 낮고, 연령, 근무경력, 교육정도과 관련이 있어(Kim, Ji, Ryu, & Jeon, 2005) 나이가 많을수록, 근무경력이 많을수록, 학력이 높을수록 조직몰입 정도가 높다는 연구결과가 나타났다(Koh, 2004; Lee & Kun, 2004).

따라서 간호전문직을 발전시켜 나가기 위해서는 간호사들 자신의 직업에 대한 확고한 전문직관과 직무에 대한 만족감이 중요하고, 지속적인 적응과 더욱 강한 몰입이 필요하다(Ko & Chung, 2004). 또한 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감, 자신감 및 자아개념이 모두 향상되어 직무만족과 조직 몰입 등 간호의 생산성에 영향을 미치는 것으로 나타나(Song & Noh, 1996), 전문직 자아개념과 조직몰입이 높으면 직무스트레스는 줄어들 수 있을 것이다.

간호사를 대상으로 한 선행연구에서 직무스트레스, 전문직 자아개념, 조직몰입에 대한 각각의 연구는 이루어졌으나 직무스트레스,

전문직 자아개념, 조직몰입의 관계를 파악하는 연구는 거의 이루어지지 않았다. 학점은행제 교육과정에 있는 간호사에게 영향을 미칠 수 있는 직무스트레스, 전문직 자아개념, 조직몰입의 관계를 파악하는 것은 연구에 의의가 있을 것으로 사료된다.

이에 본 연구는 학점은행제 교육과정 간호사들의 전문직 자아개념, 조직몰입, 직무스트레스의 관계를 파악하고, 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하여 학점은행제 교육과정의 간호사가 직무스트레스를 줄이고 직무효율성을 높일 수 있는 중재방안을 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

**2. 연구의 목적**

본 연구는 학점은행제 교육과정에 있는 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 조직몰입, 직무스트레스의 관계를 파악하고, 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하여 간호사의 직무효율성을 높이기 위한 중재방안의 기초자료를 제공하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 조직몰입, 직무스트레스의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 전문직 자아개념, 조직몰입, 직무스트레스와의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 규명한다.

**연구 방법**

**1. 연구 설계**

본 연구는 학점은행제 교육과정에 있는 간호사의 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

**2. 연구 대상자 및 자료수집방법**

본 연구의 자료수집은 B, U시에 거주하고 B시의 2곳의 학점은행제 교육과정에 있는 간호사를 대상으로 하였다. 2곳의 학점은행제 교육과정은 유사하였고, 수업을 진행하는 기간과 교육일정이 거의 유사하였다. 연구대상자에게 연구의 목적을 설명하고, 연구에 동의한 대상자에게 연구참여 동의서에 자필서명을 하도록 한 후 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 작성 중에도 연구참여를 철회할 수 있음을 설명하여 설문지 작성이 자발적으로 이루어지도록 하였다. 총 180부 중 165부가 회수되었고, 이 중 불충분하게 응답한 6부를 제외한 159부를 최종분석에 사용하였다. 본 연구의 표본크기는 Cohen (1988)의 power analysis 공식에 근거하여 유의수준( $\alpha$ ) .05, 효

과의 크기( $R^2$ )를 중간정도인 .15, 검정력( $1-\beta$ ) .80으로 산정하였을 때 필요한 최소의 대상자 수가 144명으로 산출되어 본 연구의 대상자 수는 충분하다고 할 수 있다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 전문직 자아개념

간호사의 전문직 자아개념은 전문직 직업인으로서 자기자신에 대한 정신적 지각으로, 간호사가 전문직업인으로서 자신의 업무에 대해 가지고 있는 스스로의 느낌과 견해로 정의된다(Arthur, 1990). 전문직 자아개념 측정도구는 Arthur (1990)가 개발한 전문직 자아개념 측정도구(Professional Self-Concept of Nurse Instrument, PSC-NI)를 Song과 Noh (1996)가 번역하고 Lim (2009)이 수정한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 총 25문항으로 지도력 4문항, 융통성 7문항, 기술 5문항, 만족감 7문항, 의사소통 2문항으로 이루어져 있고 긍정적 문항 23개, 부정적 문항 2개이다. 측정기준은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로, 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. Lim (2009)의 연구에서는 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .89$ 였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었다.

#### 2) 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 동일시와 충성에 대한 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것으로(Mowday, Steers, & Poter, 1979), Mowday, Steers 와 Poter (1979)가 개발한 도구를 Park (2002)이 수정 보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 총 15문항으로 동일시 6문항, 애착 6문항, 근속 3문항으로 구성되었으며, 측정기준은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. Park (2002)의 연구에서는 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .91$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었다.

#### 3) 직무스트레스

직무스트레스를 측정하기 위한 도구는 Korean Occupational Safety and Health Agency (KOSHA; 2005)가 개발한 한국인 직무 스트레스 측정도구 기본형을 이용하였다. 이 도구는 물리적 인자 2문항, 직무요구도 9문항, 직무자율성 6문항, 사회적 지지(관계갈등) 4문항, 직무불안정성 6문항, 조직 관리체계 11문항, 내적동기 3문항, 직장문화 2문항 등 8개 하부영역의 총 43문항으로 구성되었으며, 측정기준은 전혀 그렇지 않다 1점에서 매우 그렇다 4점으로, 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 본 직무스트레스 도구는 직무스트레스의 하부요인이 세분화되어 있고 각 하부요인의 질문이 간호사 직무스트레스에 대한 객관적 측정을 높일 수

있는 문항으로 구성되었다. 본 도구를 사용한 Sim (2009)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .85$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .86$ 이었다.

### 4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 전문직 자아개념, 조직몰입 및 직무스트레스는 평균과 표준편차로 구하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 조직몰입, 직무스트레스의 차이는 t-test, one-way ANOVA를 실시하였고, 사후검정은 Scheffe test로 분석하였다.
- 3) 전문직 자아개념, 조직몰입과 직무스트레스와의 관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 4) 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하기 위하여 backward multiple linear regression 분석방법을 사용하였고, 명목척도인 연령(20대=0, 30대 이상=1), 결혼상태(미혼=0, 기혼=1), 근무경력(5년 미만=0, 5년 이상=1), 부서(외래=0, 특수병동, 병동, 기타=1)는 dummy 변수로 처리하여 분석하였다.

## 연구 결과

### 1. 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이

대상자의 일반적 특성에서 연령은 "20-29세"가 63.5% (101명)로 가장 많았고, 종교는 "있다"가 61.6% (98명), "없다"가 38.4% (61명)로 나타났다. 결혼상태는 "미혼"이 79.9% (127명)로 가장 많았고, 자녀는 "없다"가 83.6% (133명)로 가장 많았다. 월급여는 "200만원 미만"이 64.8% (103명)로 가장 많았고, 근무경력은 "5년 미만"이 54.7% (87명), "5년 이상"이 45.3% (72명)를 차지하였다. 부서는 "병동"이 58.5% (93명), "특수부서"가 27.7% (44명)의 순으로 나타났고, 직위는 "일반간호사"가 89.3% (142명)로 대부분을 차지하였다(Table 1).

대상자의 일반적 특성에서 직무스트레스에 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령( $F=5.13, p=.007$ ), 결혼상태( $t=4.80, p=.030$ ), 근무경력( $t=14.32, p<.001$ ), 부서( $F=3.63, p=.014$ )였다. 사후검정한 결과 연령에서 "20-29세"가 "30-39세"보다 직무스트레스가 유의하게 높았고, 부서에서는 "외래"가 "특수부서"나 "병동"보다 직무스트레스가 유의하게 낮았다. 대상자의 일반적 특성에서 전문직 자아개념에 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령( $F=12.48, p<.001$ ), 결혼상태( $t=22.08, p<.001$ ), 자녀유무( $t=14.32, p<.001$ ), 월급여( $t=6.56, p=.011$ ), 근무경력( $t=23.62, p<.001$ ), 직위( $t=11.39, p=.001$ )였다. 사후검정한 결과 연령에서 "20-29세"가 "30-39세", "40세 이상"보다 전문직 자아개념이 낮았다. 대상자의 일반적 특성에서 조직몰입에 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령( $F=8.61, p<.001$ ), 결혼상태( $t=22.29$ ,

**Table 1. Differences in Job stress, Professional Self-concept, and Organizational Commitment by General Characteristics (N = 159)**

| Characteristic              | Category                  | n (%)      | Job stress  |                             | Professional self-concept |                                  | Organizational commitment |                                 |
|-----------------------------|---------------------------|------------|-------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------------|
|                             |                           |            | M ± SD      | t/F (p)<br>Scheffe'         | M ± SD                    | t/F (p)<br>Scheffe'              | M ± SD                    | t/F (p)<br>Scheffe'             |
| Age (year)                  | 20-29 <sup>a</sup>        | 101 (63.5) | 2.61 ± 0.28 | 5.13 (.007)<br>a > b        | 2.62 ± 0.26               | 12.48 (p < .001)<br>a < b, a < c | 2.42 ± 0.65               | 8.61 (p < .001)<br>a < b, a < c |
|                             | 30-39 <sup>b</sup>        | 46 (28.9)  | 2.47 ± 0.25 |                             | 2.81 ± 0.21               |                                  | 2.77 ± 0.11               |                                 |
|                             | ≥ 40 <sup>c</sup>         | 12 (7.5)   | 2.45 ± 0.18 |                             | 2.90 ± 0.31               |                                  | 3.13 ± 0.52               |                                 |
| Religion                    | Yes                       | 98 (61.6)  | 2.59 ± 0.22 | 1.03 (.311)                 | 2.70 ± 0.29               | .35 (.558)                       | 2.54 ± 0.77               | .27 (.602)                      |
|                             | No                        | 61 (38.4)  | 2.54 ± 0.30 |                             | 2.68 ± 0.25               |                                  | 2.60 ± 0.57               |                                 |
| Marital status              | Unmarried                 | 127 (79.9) | 2.58 ± 0.28 | 4.80 (.030)                 | 2.64 ± 0.27               | 22.08 (p < .001)                 | 2.44 ± 0.67               | 22.29 (p < .001)                |
|                             | Married                   | 32 (20.1)  | 2.46 ± 0.22 |                             | 2.88 ± 0.21               |                                  | 3.05 ± 0.60               |                                 |
| Children                    | ≥ 1                       | 26 (16.4)  | 2.49 ± 0.21 | 2.14 (.145)                 | 2.87 ± 0.22               | 14.32 (p < .001)                 | 3.10 ± 0.63               | 21.07 (p < .001)                |
|                             | None                      | 133 (83.6) | 2.57 ± 0.28 |                             | 2.66 ± 0.27               |                                  | 2.46 ± 0.66               |                                 |
| Monthly income (10,000 won) | < 200                     | 103 (64.8) | 2.57 ± 0.27 | 0.33 (.566)                 | 2.65 ± 0.27               | 6.56 (.011)                      | 2.51 ± 0.70               | 1.69 (.195)                     |
|                             | ≥ 200                     | 56 (35.2)  | 2.54 ± 0.29 |                             | 2.76 ± 0.27               |                                  | 2.66 ± 0.68               |                                 |
| Clinical career (years)     | < 5                       | 87 (54.7)  | 2.63 ± 0.26 | 14.32 (p < .001)            | 2.60 ± 0.29               | 23.62 (p < .001)                 | 2.39 ± 0.69               | 13.47 (p < .001)                |
|                             | ≥ 5                       | 72 (45.3)  | 2.47 ± 0.26 |                             | 2.80 ± 0.21               |                                  | 2.78 ± 0.65               |                                 |
| Working unit                | Special part <sup>a</sup> | 44 (27.7)  | 2.59 ± 0.24 | 3.63 (.014)<br>a > c, b > c | 2.70 ± 0.30               | 2.51 (.061)                      | 2.47 ± 0.66               | 1.57 (.199)                     |
|                             | Ward <sup>b</sup>         | 93 (58.5)  | 2.56 ± 0.27 |                             | 2.66 ± 0.26               |                                  | 2.54 ± 0.73               |                                 |
|                             | Outpatient <sup>c</sup>   | 7 (4.4)    | 2.24 ± 0.33 |                             | 2.91 ± 0.19               |                                  | 3.00 ± 0.69               |                                 |
|                             | Others <sup>d</sup>       | 15 (9.4)   | 2.57 ± 0.31 |                             | 2.77 ± 0.21               |                                  | 2.75 ± 0.49               |                                 |
| Position                    | Staff nurse               | 142 (89.3) | 2.57 ± 0.28 | 2.05 (.155)                 | 2.67 ± 0.27               | 11.39 (.001)                     | 2.51 ± 0.69               | 8.91 (.003)                     |
|                             | ≥ Charge nurse            | 17 (11.7)  | 2.47 ± 0.20 |                             | 2.89 ± 0.24               |                                  | 3.03 ± 0.63               |                                 |

**Table 2. Score for Professional Self-concept, Organizational Commitment and Job Stress (N = 159)**

| Variable                  | M ± SD      | Min  | Max  |
|---------------------------|-------------|------|------|
| Professional self-concept | 2.69 ± 0.27 | 1.44 | 2.69 |
| Organizational commitment | 2.56 ± 0.70 | 1.00 | 4.47 |
| Job stress                | 2.56 ± 0.27 | 1.86 | 3.33 |

**Table 3. Correlations among Professional Self-concept, Organizational Commitment and Job Stress (N = 159)**

| Variable   | Professional self-concept<br>r (p) | Organizational commitment<br>r (p) |
|------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Job stress | -.49 (< .001)                      | -.62 (< .001)                      |

p < .001), 자녀유무(t=21.07, p < .001), 근무경력(t=13.47, p < .001), 직위(t=8.91, p=.003)였다. 사후 검정한 결과 연령에서 “20-29세”가 “30-39세”, “40세 이상”보다 조직몰입이 낮았다(Table 1).

**2. 대상자의 전문직 자아개념, 조직몰입, 직무스트레스 정도**

대상자의 전문직 자아개념의 평균은 2.69 ± 0.27점이었고, 조직몰입의 평균은 2.56 ± 0.70점이었으며, 직무스트레스의 평균은 2.56 ± 0.27점으로 분석되었다(Table 2).

**3. 대상자의 전문직 자아개념, 조직몰입 및 직무스트레스와의 상관관계**

대상자의 전문직 자아개념, 조직몰입 및 직무스트레스와의 상관

**Table 4. Factor Influencing Job Stress (N = 159)**

| Variable  | β     | t      | p      |
|---|-------|--------|--------|
| (Constant)  |       | 17.908 | < .001 |
| Age   | -.039 | -.506  | .614   |
| Marital status                                      | .142  | 1.945  | .054   |
| Clinical career                                     | -.077 | -1.058 | .292   |
| Working unit  | .134  | 2.188  | .030   |
| Professional self-concept                           | -.225 | -3.118 | .002   |
| Organizational commitment                           | -.505 | -7.210 | < .001 |
| Adjusted R <sup>2</sup> = .442, F = 21.84, p < .001 |       |        |        |

관계를 분석한 결과, 직무스트레스는 전문직 자아개념(r = -.49, p < .001), 조직몰입(r = -.62, p < .001)과 통계적으로 유의한 부적 상관 관계를 보였다(Table 3).

**4. 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인**

대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 단일변량분석에서 유의한 차이가 난 연령, 결혼상태, 근무경력, 부서를 다중회귀분석에 사용하였다. 독립변수간의 다중공선성을 분석한 결과, 직무스트레스의 공차한계 범위는 .57-.72, 분산팽창인자가 1.39-1.70으로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 파악되었다.

대상자의 직무스트레스 회귀모형은 유의한 것으로 나타났고(F = 21.84, p < .001), 연령, 결혼상태, 근무경력, 부서, 전문직 자아개념, 조직몰입을 사용한 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수

(R<sup>2</sup>)는 .442로 설명력은 44.2%였다. 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로는 부서( $p=.030$ ), 전문직 자아개념( $p=.002$ ), 조직몰입( $p<.001$ )으로 분석되었다(Table 4).

## 논 의

본 연구는 직장과 학업을 병행하는 학점은행제 교육과정에 있는 간호사의 직무스트레스의 정도와 직무스트레스에 영향을 미치는 관련 요인을 파악하기 위하여 시도되었다.

전문직 자아개념의 평균은  $2.69 \pm 0.27$ 점으로 나타나 학업을 병행하는 임상간호사를 대상으로 한 Choi와 Park (2009)의 연구결과에서 나타난  $2.83 \pm 0.34$ 점보다는 낮았다. 이는 본 연구는 학점은행제 과정에 있는 간호사만을 대상으로 하였으나 Choi와 Park (2009)의 연구에서 대상자는 학점은행제, 전공심화과정, 간호학사 특별과정생으로 교육기간, 교과과정의 차이에 따른 것으로 사료된다. 조직몰입의 평균은  $2.56 \pm 0.70$ 점으로 나타나 대학병원 간호사가 대상인 Jung과 Oh (2011)의 연구결과에서 나타난  $3.15 \pm 0.46$ 점보다는 낮게 나타났다. 학점은행제 과정에 있는 간호사를 대상으로 조직몰입을 조사한 연구결과가 없어 대상자의 차이가 있지만 대학병원의 환경이 조직몰입을 높이는 것으로 생각된다. 직무스트레스의 평균은  $2.56 \pm 0.27$ 점으로 학업 병행 간호사를 대상으로 한 Sim (2015)의 연구결과 1.99점보다 높게 나타났다. 이는 Sim (2015)의 연구에서 대상자는 간호학사 학위 특별과정, 대학원 석사학위 및 전문석사생으로 학위와 학위과정에 따른 차이로 생각된다. 즉, 학점은행제 과정이 간호학사 학위 특별과정, 대학원 석사학위 및 전문석사생으로 학위과정에 비해 기간이 짧고, 이수하는 과목과 학점도 적으며, 학습목적과 동기에 있어서도 계속 교육을 통한 역량강화 보다는 단순히 학사학위 취득에만 목적을 둔 차이로 인한 결과일 수 있다.

본 연구 대상자들의 학업과 일의 병행은 학업과 직장의 어려움을 동시에 가지므로 학업으로 인한 전문직 자아개념이나 조직몰입의 긍정적인 효과보다는 직무스트레스가 더 높게 나타난 것을 예상할 수 있다. 또한 연구대상자 중에 20대가 가장 많고 대부분 일반간호사로 자신의 업무영역에서 주도적인 역할이나 역할에 따른 결정권이 주어지지 영향력을 나타낼 수 있는 시기는 아니기 때문에 전문직 자아개념이나 조직몰입은 높지 않고 학업과 직장의 병행에 따른 직무스트레스만 더 높아지는 결과가 나타난 것으로 생각된다.

지속적인 학습수행과 이를 통한 학력신장은 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감을 증진시키고, 이를 통해 조직의 몰입을 가져와 직무만족을 향상시키는 내적요인으로 영향을 미칠 것이라 기대하지만(Choi & Park, 2009), 업무와 학업을 병행하므로 나타난 직무의 불만족은 조직몰입이 낮아져 간호사로 하여금 소진을 경험하게

한다는 결과(Kim et al., 2005)를 통해 학점은행제 과정에 있는 간호사를 대상으로 간호중재의 필요성을 시사한다.

따라서 학점은행제 교육과정에 있는 학업 병행 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 조직몰입, 직무스트레스에 대한 반복연구의 필요성이 요구된다. 또한 학점은행제 교육과정에 있는 간호사의 학사학위 취득 뿐만 아니라 전문직 자아개념과 직무몰입을 향상시킬 수 있는 직무와 연령에 따른 교육과정 프로그램의 개발을 통하여 직무스트레스를 줄일 수 있는 중재가 요구된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이에서 연령, 결혼상태, 근무경력, 부서가 유의한 차이를 나타냈다. 이는 학업병행 간호사의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로 근무형태, 취미유무, 근무지 만족에 차이를 나타낸 결과(Sim, 2015)와 차이를 나타낸다. 연령이 낮은 군에서 직무스트레스가 높은 것은 연령이 높은 군에 비해 경력이 짧고, 직위도 낮아 직업안정도나 직무 순응도가 낮기 때문으로(An & Kang, 2008) 여겨진다. 즉, 연령이나 근무기간이 증가할수록 직장 내 직위가 높아지고 직위가 높을수록 임금수준도 높기 때문에 이런 요인들이 직무만족을 높이는데 기인한다고 볼 수 있다(Kim, Back, Park, Yoo, & Jang, 2012).

기혼인 경우 직무스트레스가 낮게 나타나는 것은 결혼이 배우자로 하여금 정서적 지지나 신뢰감을 주어 정신건강에 긍정적으로 작용한다는 연구결과(Lee, Yoon, Lee, Park, & Lee, 2005)로 설명할 수 있고, 부서에서는 특수부서일수록 고도의 지식과 기술, 첨단 의료장비들을 적절히 활용하는 실무능력 등에 대한 직무스트레스가 더 높다는 결과(Oh, Sung, & Kim, 2011)가 이를 뒷받침한다.

직무스트레스와 전문직 자아개념, 조직몰입간의 관계를 알아보기 위하여 상관관계를 분석한 결과, 직무스트레스는 전문직 자아개념, 조직몰입과 유의한 부적 상관관계를 나타냈는데, 이는 전문직 자아개념과 직무스트레스는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타난 결과(Yoon, 2010)와 직무스트레스가 조직몰입과 부적 상관관계가 있는 것으로 나타난 결과와 유사하다(Ko & Yom, 2003). 따라서 간호사의 전문직 자아개념은 직무스트레스를 줄일 수 있는 요인이고(Choi & Park, 2009), 간호사의 직무스트레스를 줄이고 조직의 생산성 향상에 중요한 변수로 조직몰입이 대두된 것으로 설명될 수 있다(Hwang et al., 2008).

직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로는 부서, 전문직 자아개념, 조직몰입이 나타났는데, 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구가 없어 비교분석하기에는 한계가 있지만, 간호사의 전문직 자아개념 정도가 높을수록, 조직몰입과 직무만족도가 높은 것으로 나타났고, 조직몰입정도가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타난 Ko와 Yom (2003)의 연구결과와 유사하다. 또한 직무스트레스의 상승은 간호사들의 조직몰입을 떨어뜨리고 이직의도

를 높이는 결과와도 유사하다(Choi, 2009; Liou, 2009). 이와 같이 전문가로서 업무수행을 위한 간호사들의 능력을 개발하고 간호전문직의 지위향상을 위한 간호직 수행과정에서의 필수요소로 시대적 요구 및 간호전문화에 따른 계속 교육의 필요성이 대두되는 상황에서(Choi & Park, 2009) 학사학위 취득을 위한 교육과정의 요구는 높아질 것으로 예상되므로 학업과 직업을 병행하는 간호사의 직무스트레스를 줄이고 전문직 자아개념과 조직몰입을 높일 수 있는 실질적인 방안들이 필요할 것으로 사료된다.

### 결론 및 제언

본 연구는 학점은행제 학사학위 교육과정에 있는 간호사의 직무스트레스의 정도와 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하여 직무스트레스를 줄일 수 있는 중재방안 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 그 결과 직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로는 부서, 전문직 자아개념, 조직몰입이 확인되었다. 그러나 일부 지역에 한정된 간호사를 대상으로 하여 표본추출의 편중이 있을 수 있어 연구결과를 일반화하는 데는 한계가 있다.

본 연구결과를 통하여 다양한 형태의 학사학위 교육과정에 있는 간호사를 대상으로 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 관련 요인을 확인하는 연구가 필요할 것으로 생각된다. 또한 학점은행제 교육과정의 간호사를 대상으로 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인을 밝히는 반복연구가 이루어져야 할 것으로 사료된다. 이를 통해 직무스트레스를 줄이고 효율적인 직무만족을 높일 수 있는 간호중재 개발을 위한 추후연구를 제언한다.

### REFERENCES

An, H. G., & Kang, I. S. (2008). A study on the job stress, job satisfaction and impulsive unemployment of clinical nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 10(1), 149-167.

Arthur, D. (1990). The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses: Master of Educational Thesis, University of Newcastle, Australia.

Choi, J., & Park, H. J. (2009). Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15(1), 37-44.

Choi, E. Y., & Kim, G. H. (2000). A study on the professional self concept, self efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing*.

Choi, Y. J. (2009). *A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul.

Herdis, S., Pall, B., & Alfons, R. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurse: A cross-sectional question-

naire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 875-889.

Hwang, K. D., Park, S. J., Lee, K. H., & Lee, C. K. (2003). *Understanding organizational behavior*. Seoul: Parkyoungsa.

Jung, K. I. & Oh, C. S. (2011). Clinical Nurses' organizational commitment and influencing factors. *The Korean Journal of Health Service Management*, 5(1), 101-110.

Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. J., & Jeon, M. K. (2005). Comparison of job satisfaction, organizational commitment and burnout by personalities of nurses in hospitals-using Korean enneagram personality type indicators: KEPTI. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 11(1), 109-121.

Kim, Y. I. & Lee, B. I. (2010). Affecting factors on nurses' stress-coping in schoolwork. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 19(2), 150-158.

Kim, Y. Y., Back, Y. H., Park, K. H., Yoo, J. H., & Jang, E. S. (2012). The effects of DISC behavior styles of office workers on job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(2), 98-107. <http://dx.doi/10.5807/kjohn.2012.21.2.98>

Ko, J. W., Seo, Y. J., & Park, H. Y. (1996). The effect of job stress and social support, on the organizational effectiveness. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 29(2), 295-308.

Ko, S. H., & Chung, B. Y. (2004). Nursing professionalism and job satisfaction nurses in general hospital. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 10(3), 335-344.

Koh, M. S. (2004). A study on the influence of empowerment job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses. *Korean Journal of Hospital Management*, 9(2), 23-45.

Korean Occupational Safety and Health Agency. (2005). *Job stress assessment management*. Retrieved Aug. 2005, from <http://kosha.or.kr>

Lee, J. Y., Yoon, S. J., Lee, H. Y., Park, J. T., & Lee, Y. J. (2005). An experimental design for summary measure of population health(SMPH) related to a quality of life-an application of generalizability theory-. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 7(6), 1971-1984.

Lee, Y. O., & Kun, H. S. (2004). A study on nurses' perception of job rotation and an organizational commitment. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 10(4), 459-472.

Lim, E. A. (2009). *Correlation of professional self-concept and clinical performance ability of nurse in ICU*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Gongju.

Liou, S. R. (2009). Nurses' intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*, 17, 92-99.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Poter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2); 224-247.

Oh, K. S. (1999). Important of evaluation of RN-BSN curriculum. *Journal of Nursing Query*, 8(1), 73-82.

Park, J. W. (2002). *A study of organizational commitment and burnout of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.

Sim, J. H. (2009). *A study on the effects of the social and psychological attributes of physical therapists on empowerment, job satisfaction, and organizational commitment*. Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul.

Sim, S. K. (2015). *Ego-resilience, academic self-efficacy and job stress of nurse in schoolwork*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Seoul.

Song, K. Y., & Noh, C. H. (1996). Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(1), 94-104.

Yoon, C. K., & Lee, H. N. (2003). A study on the job stress of nurses in hospital. *Journal of the Korean Society of Health Statistics*, 8(5), 95-109.

Trevizan, M. A., Mendes, I. A., Mazzo, A., & Ventura, C. A. (2010). Investment in nursing human assets: education and minds of the future. *Rev Lat Am*

*Enfermagem*, 18(3), 467-471.

Yoon, S. J. (2010). The relationship between professional self-concept, job stress and turnover intention in clinical nurses. Unpublished master's thesis, Hallym University.