



# 응급실 간호사의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식이 직무만족에 미치는 영향

문하나<sup>1</sup> · 성미혜<sup>2</sup>

부산대학교병원<sup>1</sup>, 인제대학교 간호학과<sup>2</sup>

## Impact of Ego-resilience, Self-leadership and Stress Coping on Job Satisfaction in Emergency Department (ED) Nurses

Moon, Hana<sup>1</sup> · Sung, Mi-Hae<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pusan National University Hospital, Busan

<sup>2</sup>College of Medicine, Department of Nursing, Inje University, Busan, Korea

**Purpose:** The purpose of this study was to identify ego-resilience, self-leadership, stress coping which might influence job satisfaction in ED nurses. **Methods:** Data were collected by self-reporting questionnaires from 123 nurses in 10 EDs. Data analysis was done with SPSS/WIN 18.0 program. **Results:** Job satisfaction showed statistically significant differences depending on age, academic background, religion, clinical career, clinical career in emergency department, position, sleeping hour and reason for working. Job satisfaction showed significantly positive correlations with ego-resilience ( $r=.70, p<.001$ ), self-leadership ( $r=.46, p<.001$ ) and stress coping ( $r=.57, p<.001$ ). Ego-resilience ( $\beta=.54$ ), sleeping hours over 8 hours ( $\beta=.17$ ) and reason for working ( $\beta=.17$ ) were significant predictors and accounted for 56.6%. **Conclusion:** Based on these results, it is needed to develop a program in order to improve ego-resilience of ED nurses.

**Key Words:** Emergency department, Resilience, Leadership, Coping behaviors, Job satisfaction

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성

현대사회가 발전하면서 인구의 노령화, 생활환경 변화에 따른 응급의료기관 이용자수가 증가하여 2011년 전국 593개 응급실 총 이용자 수는 10,327,028명으로 한해 천만명 이상이 응

급의료기관을 이용하는 것으로 보고되었다(Maeng & Sung, 2015).

응급실 간호사는 항상 긴장된 상황 속에서 근무하고, 간호업무 수행 중 극도의 정신적 스트레스를 경험하게 된다(Cohen & Mulvaney, 2005). 자아탄력성은 자아통제를 바탕으로 융통성 있게 반응하여 성공적인 적응을 하는 능력이며(Block & Kremen, 1996), 간호사에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 개인적

주요어: 응급실, 탄력성, 리더십, 스트레스 대처, 직무만족

Corresponding author: Sung, Mi-Hae

College of Medicine, Department of Nursing, Inje University, 75 bokji-ro, Busanjin-gu, Busan 47392, Korea.  
Tel: +82-51-890-6825, Fax: +82-51-896-9840, E-mail: nursmh@inje.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 문하나의 석사학위논문의 일부를 발췌한 것임.

- This manuscript is based on a part of the first author's master's thesis from Inje University.

Received: Aug 8, 2016 | Revised: Aug 8, 2016 | Accepted: Nov 18, 2016

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.

특성(Tusaie & Dyer, 2004)으로, 스트레스가 많은 환경에서 응급실 간호사가 업무를 효율적으로 수행하기 위해서는 이들의 자아탄력성이 필요할 것으로 본다. 간호현장에서도 직무 스트레스를 견디지 못하는 집단과 반면 그 상황을 극복하고 전문적으로 발전하는 집단과의 차이가 무엇인지에 대해 주목하면서 간호사의 자아탄력성이 관심받기 시작하였다(Jackson & Firtko, 2007).

간호사의 자아탄력성이 높을수록 직무 스트레스는 낮아지고, 직무만족도는 증가하며(Kim, Oh, & Park, 2011), 자아탄력성이 간호업무성공에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007; Lee, Yoon, & Park, 2012). 그러나 간호사 대상의 자아탄력성과 직무만족에 대한 연구는 미미한 수준이며, 특히 응급실 간호사들을 대상으로 자아탄력성과 직무만족의 관계를 규명한 연구는 매우 미흡한 실정이다.

리더십이 타인에게 영향력을 행사하는 것이라는 전통적인 리더십에서 탈피하여 스스로 자신의 잠재력을 이끌어내고 극대화하는 새로운 리더십인 셀프리더십을 발휘해야 하는 필요성이 제기되었다(Manz & Sims, 1990). 셀프리더십에 대한 기존연구는 기업의 구성원들을 대상으로 연구가 시행되었는데, 셀프리더십이 조직유효성 지표인 직무만족, 조직몰입, 자기 주도 학습, 조직시민 행동 및 개인성과 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim, 2003). 간호사를 대상으로 한 셀프리더십의 연구는 시작단계(Kim, 2009; Kim, 2007)로, 기업 구성원들과 같이 간호사들에게도 셀프리더십이 이들의 직무만족에 긍정적으로 영향을 미치는지에 대한 보다 활발한 연구가 필요하다고 본다.

급박하고 긴장된 간호현장에서 간호를 제공하는 응급실 간호사의 직무 스트레스는 일반병동에서 근무하는 간호사보다 높은 것으로 나타났다(Cohen & Mulvaney, 2005). 간호사들은 스트레스를 일으키는 직무상황이 발생하면 스트레스 유발요인을 제거하고 개선 또는 변화시키거나 직무상황에 대한 개인의 반응을 긍정적인 방향으로 수정하려고 하는 등 스트레스의 상황을 통제하거나 대처하기 위한 방법 등을 찾는다(Ko, 2009). 간호사가 스트레스 대처방식을 사용할 경우 간호업무 수행 중에 경험하게 되는 많은 업무 갈등 상황을 지각하고 관리하는데 긍정적으로 작용한다(Kwon & Lee, 2012). 조직 내에서 구성원이 스트레스에 대한 지각으로 효과적인 대처를 할 경우 직무만족이 높아진다면 그것은 조직의 효율성 및 직무성공에도 긍정적으로 작용한다(Nam & Lee, 2003).

셀프리더십과 스트레스 대처방식 간에는 셀프리더십이 높

을수록 스트레스 대처를 많이 사용하며(Kim & Kim, 2012), 자아탄력성과 스트레스 대처방식에 관련된 연구의 결과는 일반적으로 자아탄력성이 높을수록 스트레스에 적극적으로 대처하고 스트레스 상황에서도 적응능력이 높음을 보여주고 있다(Lee, Jeong, Lee, & Lee, 2006). 간호사는 업무 상황에서 경험하는 스트레스로 인해 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고, 직업에 대한 불만이 증가되어 의욕상실, 환자에 대한 불친절 같은 부정적인 결과를 야기 시킨다(Koh & Kwon, 2003).

따라서, 간호 조직은 변화하는 환경 속에서 조직의 목표를 달성하기 위하여 노력해야 하며, 간호 생산성 향상에 긍정적인 영향을 주는 직무만족을 증가시켜야 한다(Er, Hur, Kim, Jo, Kim, & Kim, 2004; Nam & Park, 2002).

간호사가 직무 스트레스 상황에 효과적으로 대처하고 긍정적인 적응결과를 가져오기 위해서는 이들의 자아탄력성을 강화시키는 것이 필요하다(Park, 2013). 그러나 자아탄력성에 관한 선행연구는 주로 소진 및 스트레스 등의 역기능이고 부정적인 측면에 맞추어 이루어졌기 때문에(Moon, 2012), 직무만족과 같은 긍정적인 측면과의 관계를 규명할 필요가 있다. 리더십에 대한 관점이 시대에 맞게 새로운 패러다임으로 변화하면서 스스로 자신의 잠재력을 이끌어내고 극대화하는 셀프리더십을 발휘해야 하는 필요성이 제기(Manz & Sims, 1990)되고 있기 때문에, 응급실 간호사의 셀프리더십과 이들의 직무만족 간의 관계 또한 규명할 필요가 있다고 본다.

응급실 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 선행 연구를 보면 스트레스(Park & Ko, 1999), 소진(Choi, 2012), 전문직 자아개념(Sung & Oh, 2011), 직무 스트레스(Lee, 2003), 역할갈등(Sung & Oh, 2011), 피로(Lee, 2003) 등 다양한 요인들이 보고되고 있지만, 응급실 간호사를 대상으로 한 자아탄력성에 대한 연구는 미미한 수준이며 직무만족과의 관련성에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 응급실 간호사를 대상으로 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식 및 직무만족 간의 관계를 확인하고, 이들의 직무만족에 미치는 영향요인을 파악함으로써 응급실 간호사의 직무만족을 증가시키는 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 응급실 간호사의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족과의 관계를 파악하고 직무만족에 미치는 영향요인을 확인하고자 한다. 이에 따른 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.
- 대상자의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족과의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 응급실 간호사의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식 및 직무만족 정도를 파악하고 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 B광역시, Y시 소재의 2개의 대학병원, 15개의 종합병원의 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 직접 자료수집 협조를 요청하여 간호부의 승인을 받았다. 승인 받은 10개의 응급실에 연구자가 직접 방문하여 연구목적과 내용에 관하여 충분히 설명하고, 본 연구의 참여 여부는 자유의사 결정에 의해 이루어졌으며 언제든지 철회할 수 있음을 설명하였다.

본 연구에 필요한 대상자 수는 G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 분석하고자 하는 4개의 변수(자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족)에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력(1-β)을 90%로 계산하였다. 그 결과 108명으로 나왔으나, 탈락률을 고려하여 산출 결과 보다 많은 137명을 대상으로 자료수집을 하여 100% 회수되고 응답이 불안정한 14부를 제외한 총 123부가 본 연구의 분석대상이었다.

### 3. 연구도구

#### 1) 자아탄력성

자아탄력성은 Connor와 Davidson (2003)이 개발한 코너-데이비슨 자아탄력성 척도(Connor-Davidson Resilience Scale)를 사용하였다. 이 도구는 총 25문항의 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘거의 언제나 그렇다’ 5점으로 점수가 높

을수록 자아탄력성이 높은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도(Connor & Davidson, 2003) Cronbach’s α는 .89였으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach’s α는 .93이었다.

#### 2) 셀프리더십

Manz와 Sims (1990)가 개발한 셀프리더십 측정도구를 Kim (2003)이 번역 사용한 도구를 사용하였다. 응급의학과 교수 1인과 간호학과 교수 1인에게 내용타당도를 확인하였다. 셀프리더십은 총 18문항으로 자기기대 3문항, 리허설 3문항, 목표설정 3문항, 자기보상 3문항, 자기비판 3문항, 건설적사고 3문항으로 구성되었다. 각 문항에 대한 응답은 5점 척도의 선택으로 이루어진다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수를 부여하였으며, 총 18문항의 총점은 점수가 높을수록 셀프리더십이 높은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도(Manz & Sims, 1990) Cronbach’s α는 .86, Kim (2003)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s α는 .87이었으며, 본 연구의 신뢰도는 α는 .82이다.

#### 3) 스트레스 대처방식

Lazarus와 Folkman (1984)의 Ways of Coping Checklist (WCC)를 Park (2011)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 응급의학과 교수 1인과 간호학과 교수 1인에게 내용타당도를 확인하였다. 이 도구는 6개 영역 34문항으로 문제 중심 8문항, 희망적 관측 6문항, 긍정적 관점 4문항, 무관심 5문항, 사회적 지지 탐색 6문항, 긴장해소 5문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점으로 점수가 높을수록 대처유형을 많이 사용하는 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도(Lazarus & Folkman, 1984) Cronbach’s α는 .70, Park (2011)의 연구에서 도구의 신뢰도는 .85이며, 본 연구의 신뢰도는 .87이었다.

#### 4) 직무만족

직무만족도 측정도구는 Slavitte, Stamps, Piedmont와 Haasee (1978)가 개발한 것을 Lee (2010)가 수정한 도구를 사용하였다. 응급의학과 교수 1인과 간호학과 교수 1인에게 내용타당도를 확인하였다. 이 도구는 총 30문항으로, 보수, 자율성, 전문직업적 수준, 업무요구, 상호작용, 의사·간호사와의 관계, 행정 부분 등으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도(Slavitte et al., 1978) Cronbach’s α는 .91, Lee (2010)의 연구

에서 신뢰도는 .87이었고, 본 연구의 신뢰도는 .77이었다.

#### 4. 자료수집

자료수집기간은 8월 15일부터 9월 15일까지이고, B광역시 소재 P대학교병원 임상시험심사위원회(Institutional Review Board, IRB)로부터 승인(승인번호: E-2015096)을 받은 뒤 자료수집을 하였다. B광역시, Y시 소재의 17개의 병원 간호부에 본 연구자가 직접 자료수집 협조를 요청하였으나 간호사들의 업무 가중, 타 병원 간호사의 연구협조 불가 등의 이유로 거절하여 총 10개 병원에서만 자료수집 허락을 받을 수 있었다. 간호부의 허락을 받은 병원에 본 연구자가 직접 응급실을 방문해 소정의 사은품을 배부하고, 7일 뒤 회수하였다.

#### 5. 자료분석

본 연구에서는 수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 t-test와 ANOVA를, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하였다. 대상자의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 대상자의 직무만족에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

의 비율이 상대적으로 높았다. 총 임상경력은 24개월 미만 17.1% (21명), 25~60개월 미만 29.3%(36명), 61개월 이상이 53.7% (66명)로 61개월 이상의 경력자가 대부분이었고, 평균은 72.6개월이었다. 응급실 경력은 61개월 이상이 44.7%(55명)로 가장 많았고 25~60개월 미만이 34.1%(42%)이며 그 다음으로 24개월 미만이 21.1%(26명)의 순이었다. 직위는 일반간호사가 73.2%(90명), 책임간호사 이상이 26.8%(33명)이었다. 수면시간은 8시간 미만이 66.7%(82명), 8시간 이상이 33.3%(41명)이었다. 간호사 직업을 선택한 이유는 경제적 이유 46.3%(57명), 자아실현 35.0%(43명), 전공과 적성의 이유 18.7%(23명) 순이었다.

#### 2. 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식 및 직무만족 정도

연구대상자의 자아탄력성, 셀프리더십 및 스트레스 대처방식 및 직무만족 정도는 Table 2와 같다. 자아탄력성의 점수는  $3.60 \pm 0.53$ 점, 셀프리더십  $3.64 \pm 0.47$ 점, 스트레스 대처방식  $2.62 \pm 0.34$ 점, 직무만족  $3.23 \pm 0.53$ 점으로 나타났다.

#### 3. 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 Table 1과 같다. 일반적 특성 중 연령, 학력, 종교, 임상 경력, 응급실 경력, 직위, 수면시간, 취업이유에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이를 Scheffé test로 사후 검정 한 결과 연령은 31세 이상이  $3.5 \pm 0.5$ 점으로 25세 이하  $3.0 \pm 0.4$ 점과 26~30세  $3.1 \pm 0.4$ 점보다 높게 나타났다( $F=10.56, p < .001$ ). 학력은 전문대를 졸업한 대상자들이  $2.9 \pm 0.4$ 점으로 학사과정 졸업자  $3.2 \pm 0.4$ 점과 4년제 졸업 이상의 대상자  $3.4 \pm 0.5$ 점보다 낮았다( $F=10.28, p < .001$ ). 임상경력은 61개월 이상의 대상자가  $3.4 \pm 0.5$ 점으로 24개월 미만의 대상자  $2.9 \pm 0.2$ 점, 25~60개월 사이의 대상자  $3.0 \pm 0.4$ 점보다 통계적으로 유의하게 높았다( $F=8.16, p < .001$ ). 응급실 경력은 61개월 이상의 대상자가  $3.4 \pm 0.5$ 점으로 24개월 미만 경력 대상자  $2.9 \pm 0.2$ 점과 25~60개월 미만의 대상자  $3.1 \pm 0.4$ 점보다 통계적으로 높게 나타났다( $F=7.70, p < .001$ ). 취업이유에서는 자아실현을 위해서라고 응답한 대상자가  $3.6 \pm 0.4$ 점으로 경제적인 이유인 대상자  $2.9 \pm 0.4$ 점과 전공과 적성을 살리기 위해서인 대상자  $3.1 \pm 0.4$ 점보다 통계적으로 유의하게 높았다( $F=29.91, p < .001$ ).

## 연구결과

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자들의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 평균연령은 29.6세로 26~30세의 20대 후반 대상자들이 43.1%(53명)로 가장 많았고, 31세 이상이 36.6%(45명), 25세 이하가 20.3%(25명)이었다. 성별은 여성이 91.2%(113명), 남성이 8.1%(10명)로 대부분의 대상자들이 여성으로 구성되어 있다. 결혼 여부는 미혼자가 80.5%(99명), 기혼자가 19.5%(24명)이었으며 종교가 있는 대상자는 50.4%(62명)이며 종교가 없는 대상자는 49.6%(61명)이었다. 대상자들의 학력은 4년제 졸업 이상이 43.1%(53명)로 가장 높은 비율로 나타났고 전문대학 졸업이 31.7%(39명), 학사과정 졸업자가 25.2%(31명)으로 고학력자

**Table 1.** Job Satisfaction according to Socio-demographic Characteristics of Emergency Nurses

(N=123)

Characteristics	Categories	n (%)	Job satisfaction M±SD	t or F	p
Age (year)	≤ 25	25 (20.3)	3.0±0.4	10.56	< .001 (a, b < c) †
	26~30	53 (43.1)	3.1±0.4		
	≥ 31	45 (36.6)	3.5±0.5		
	M±SD	29.6±4.8			
Gender	Male	10 (8.1)	3.2±0.6	-0.11	.910
	Female	113 (91.9)	3.2±0.5		
Marital status	Single	99 (80.5)	3.2±0.5	-1.29	.199
	Married	24 (19.5)	3.3±0.6		
Religion	Yes	62 (50.4)	3.3±0.5	3.20	.002
	No	61 (49.6)	3.0±0.4		
Education	Junior college <sup>a</sup>	39 (31.7)	2.9±0.4	10.28	< .001 (a < b, c) †
	Rn-bsn <sup>b</sup>	31 (25.2)	3.2±0.4		
	≥ University <sup>c</sup>	53 (43.1)	3.4±0.5		
Length of clinical career (month)	≤ 24 <sup>a</sup>	21 (17.1)	2.9±0.2	8.16	< .001 (a, b < c) †
	25~60 <sup>b</sup>	36 (29.3)	3.0±0.4		
	≥ 61 <sup>c</sup>	66 (53.7)	3.4±0.5		
	M±SD	72.6±58.0			
Length of emergency careers (month)	≤ 24 <sup>a</sup>	26 (21.1)	2.9±0.2	7.70	.001 (a, b < c) †
	25~60 <sup>b</sup>	42 (34.1)	3.1±0.4		
	≥ 61 <sup>c</sup>	55 (44.7)	3.4±0.5		
	M±SD	56.5±41.4			
Current position	Staff nurse	90 (73.2)	3.0±0.4	-6.02	< .001
	≥ Charge nurse	33 (26.8)	3.6±0.5		
Sleeping time (hour)	Less than 8	82 (66.7)	3.0±0.4	-5.91	< .001
	More than 8	41 (33.3)	3.5±0.5		
Main reason for working	For economic mean <sup>a</sup>	57 (46.3)	2.9±0.4	29.91	< .001 (a, c < b) †
	For self realization <sup>b</sup>	43 (35.0)	3.6±0.4		
	Utilizing specialty and aptitude <sup>c</sup>	23 (18.7)	3.1±0.4		

† Scheffé test.

**Table 2.** Ego-resilience, Self-leadership, Stress Coping and Job Satisfaction of Emergency Nurses

(N=123)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Ego-resilience	3.60±0.53	2.28	4.56	1~5
Self-leadership	3.64±0.47	1.83	4.72	1~5
Stress coping	2.62±0.34	1.97	3.32	1~4
Job satisfaction	3.23±0.53	2.03	4.27	1~5

#### 4. 자아탄력성, 셀프리더십 및 스트레스 대처방식 및 직무만족간의 상관관계

연구대상자의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족간의 상관관계는 Table 3과 같다. 자아탄력성과 셀프

리더십( $r=.71, p<.001$ ), 자아탄력성과 스트레스 대처방식( $r=.69, p<.001$ ), 자아탄력성과 직무만족( $r=.70, p<.001$ ), 셀프리더십과 스트레스 대처방식( $r=.46, p<.001$ ), 셀프리더십과 직무만족( $r=.46, p<.001$ ), 스트레스 대처방식과 직무만족( $r=.57, p<.001$ ) 등이 순상관관계로 나타났다.

5. 직무만족에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 직무만족 영향요인은 Table 4와 같다. 독립변수로는 일반적 특성에 따른 차이검증 결과 유의한 차이를 보인 연령(세), 학력(전문대졸 기준), 종교(없음 기준), 임상경력(년), 응급실 경력(년), 직위(일반 간호사 기준), 수면시간(8시간 미만 기준), 취업이유(경제적 이유 기준)와 상관분석에서 직무만족도와 상관이 있다고 나타난 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식 등을 투입하였다. 범주형 항목인 학력, 종교여부, 직위, 수면시간, 취업이유는 가변수로 전환한 후 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 전 오차항들 간에 자기상관이 있는지 알아보기 위해 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 1.906로 2근방의 값으로 나타나 오차항들 간에 자기상관은 없었다. 독립변수들 간에 다중공선성이 존재하는지 알아보기 위하여 공차한계와 다중회귀분석의 결과 회귀식을 가정을 검정한 결과, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)값이 자아탄력성 1.472, 수면시간 1.307, 취업이유 1.572로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성은 존재하지 않았다.

분석결과 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변인은 자아탄력성( $\beta=.54$ ), 수면시간-8시간 이상( $\beta=.17$ ), 취업이유-자아실현( $\beta=.17$ )이었다. 즉, 자아탄력성 점수가 높을수록, 수면시간이 8시간 이상일수록, 취업이유가 경제적 이유가 아니고 자아실현일수록 직무만족도가 높았다. 자아탄력성의 설명력은 50.4%이며, 수면시간, 취업이유 등을 포함한 전체 설명력은 56.6%였다( $F=50.93, p < .001$ ).

논 의

본 연구는 응급실 간호사의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족을 파악하고, 응급실 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 시도하였다. 이를 통해 응급실 간호사의 자아탄력성, 셀프리더십을 향상 시키고 스트레스 대처방식의 사용을 증가시키며, 직무만족 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구의 결과를 중심으로 응급실 간호사들의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처방식, 직무만족 및 직무만족의 영향요인에 대해 논의하고자한다.

본 연구에서 응급실 간호사의 자아탄력성은 5점 만점에 3.6점이었다. 이는 간호사를 대상으로 한 Kim (2013)의 연구에서 3.1점으로 나타난 결과보다는 높은 것이다. 이는 응급실 간호사는 위기상황에 탄력적으로 대처하고 다양한 업무를 즉각적으로 수행해야 하기 때문에 일반간호사보다 자아탄력성이 높다(Park & Lee, 2015)는 것을 입증하는 결과라 할 수 있다.

본 연구에서 응급실 간호사의 셀프리더십 정도는 5점 만점에 3.6점으로, 임상간호사를 대상으로 한 Kim과 Hong (2007)의 연구에서 3.5점, 일반간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee (2009)의 연구에서 3.3점으로 나온 결과와 유사하였다. 이와같이 응급실 간호사를 대상으로 셀프리더십을 측정한 연구가 없기 때문에 직접 비교는 어렵지만 선행연구 들(Kim & Hong, 2007; Kim & Lee, 2009)과 같이 셀프리더십 정도가 평균 이상으로 나타난 것은 간호 업무의 특성상 짧은 시간에 올바른 의사결정을 해야 하므로 업무수행과정에서 자신의 잠재력을 이끌

**Table 3.** Correlations between Ego-resilience, Self-leadership, Stress Coping and Job Satisfaction of Emergency Nurses (N=123)

Variables	Ego-resilience	Self-leadership	Stress coping
	r (p)	r (p)	r (p)
Self-leadership	.71 (<.001)		
Stress coping	.69 (<.001)	.46 (<.001)	
Job satisfaction	.70 (<.001)	.46 (<.001)	.57 (<.001)

**Table 4.** Influencing Factors on Job Satisfaction of Emergency Nurses (N=123)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p	Adj. R <sup>2</sup>
(Content)	.97	.25	-	3.90	<.001	-
Ego-resilience	.54	.07	.54	7.40	<.001	.504
Sleeping time (hour) $\geq 8^{\dagger}$	.19	.07	.17	2.51	.013	.547
Main reason for working $^{\dagger}$	.191	.08	.17	2.29	.024	.566

F=50.934, p < .001

$^{\dagger}$  Dummy variable; For economic mean=000, For self realization=010, Utilizing specialty and aptitude=001.

어내어 문제해결을 한 결과라 생각된다. 셀프리더십은 지시, 명령, 통제, 보상 등에 의해 발휘되는 전통적 리더십보다는 목표달성을 위하여 자신의 목표달성에 대한 보상을 자기 스스로 정하는 내적 리더십(Manz & Sims, 1990)으로, 응급실 간호사가 업무수행과정에서 내적 리더십을 잘 활용하고 있음을 암시하는 것이라 판단된다.

본 연구에서 응급실 간호사의 스트레스 대처방식 정도는 4점 만점에 평균 2.6점으로, 국립병원 간호사를 대상으로 한 Park (2011)의 연구에서 2.4점으로 나온 결과와 유사한 것이다. 응급실의 업무환경이 타 부서에 비해 좀 더 긴장되고 스트레스가 많은 다양한 실무상황임을 볼 때, 응급실 간호사는 보다 많은 스트레스 대처유형을 사용해야 함에도 불구하고 응급실 간호사의 스트레스 대처방식 정도가 평균수준으로 나타났다. 이는 응급실 간호사는 스트레스 상황에 노출될 때 무엇보다 업무가 우선시되고 있으며, 적극적인 대처에 대한 교육 및 시스템의 부재로 간호사들이 소극적인 반응을 보인다(Kang & Park, 2015)는 것을 입증하는 것이라 할 수 있다. 본 연구에서 대상자의 60% 이상이 30세 이하이며, 55% 이상이 5년 이하의 응급실 경력을 가지고 있음을 볼 때, 이들이 업무량으로 인해 스트레스 상황에 노출될 때 적절하게 다양한 대처유형을 사용하지 못하는 것으로 사료된다. 연령이 낮고 경력이 적을수록 스트레스 상황에서 직접적인 문제 해결을 위한 대처방법을 많이 사용하지 못하므로, 연령이나 경력이 낮은 간호사들이 적극적으로 스트레스 대처방식을 많이 사용할 수 있는 증재 프로그램의 개발이 필요하다(Kim, 2013)는 것을 입증하는 결과라 할 수 있다. 또한 앞서 언급한 대로 응급실 간호사를 위한 스트레스 대처에 대한 교육과 시스템이 제대로 마련되어 있지 않아 이들이 스트레스 대처에 소극적인 반응을 보인 것으로 판단되어, 향후 응급실 간호사가 업무수행과정에서 보다 효율적으로 대처할 수 있도록 이들에 대한 체계적인 교육 프로그램 마련 및 시스템 개발이 필요하다고 본다.

본 연구에서 응급실 간호사의 직무만족 정도는 5점 만점에 평균 3.2점으로 나타났는데, 이는 응급실 간호사를 대상으로 한 Sung과 Oh (2011)의 연구에서 2.7점, 간호사를 대상으로 조사한 Kim 등(2011)의 연구에서 3.0점으로 나타난 연구결과와 유사한 것이다. 이와 같이 응급실 간호사의 직무만족정도가 평균 수준으로 나온 결과는 이들의 직무만족정도가 스트레스 대처방식과 상관관계가 높은 것과 관련 있다고 생각된다. 응급실 간호사의 스트레스 대처방식 정도가 평균 수준으로 이들이 자신의 업무환경에서 적절한 대처유형을 사용하지 못함으로 해서, 스트레스 대처가 이들의 직무만족에도 부정적인 영향을 주

는 것으로 사료된다.

본 연구에서 응급실 간호사의 일반적인 특성에 따른 직무만족은 연령, 학력, 종교, 임상경력, 응급실 경력, 직위, 수면시간, 취업의 이유에서 유의한 차이를 나타냈다. 같은 응급실 간호사를 대상으로 한 Lee (2003)의 연구에서는 수입에서만 유의한 차이를 나타냈으며, Sung과 Oh (2011)의 연구에서는 총 임상경력, 간호직에 대한 만족도에서 유의한 차이를 나타냈다. 한편, 간호사를 대상으로 한 Kim 등(2011)의 연구에서는 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 연간 소득액, 간호직 선택동기에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이러한 연구결과들을 볼 때, 응급실 간호사의 직무만족은 이들의 다양한 일반적인 특성에 따라 차이가 있는 것으로 판단되어 이들의 다양한 일반적 특성들이 직무만족에 영향을 줄 것으로 생각된다. 따라서, 응급실 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 다양한 일반적 특성에 대한 연구가 필요하다고 본다. 이를 바탕으로 한 응급실과 같은 특수부서의 간호사들을 위한 직무만족을 높일 수 있는 차별화된 교육지침과 오리엔테이션, 특별대우에 대한 제도 및 행정적 지원 등의 다양한 전략이 마련되어야 할 것으로 사료된다. 한편, 본 연구에서 응급실 간호사의 연령이 높고 총 임상경력과 응급실 경력이 높은 경우 직무만족 정도가 높게 나타났는데, 이들의 연령과 임상경력은 불가분의 관계에 있으며, 간호사들의 역량에 가장 큰 영향을 주는 요인이 임상경력(Kim & Kim, 2016)임을 볼 때, 임상경력이 높은 경우 역량이 함께 증가하면서 궁극적으로 직무만족 정도가 높아지는 것이라 할 수 있다. Kim 과 Kim (2016)은 간호사들의 역량을 높이기 위해서는 임상경력이 낮은 간호사를 대상으로 역량을 높일 수 있는 방안이 필요하다고 주장하였다. 따라서, 응급실 간호사의 직무만족 정도를 높이기 위해서는 연령이 낮고 임상경력이 적은 간호사들을 대상으로 이들의 역량을 높이는 것이 필요하며, 이를 위한 구체적인 방안을 마련하여 적용해야 할 것으로 본다.

본 연구에서 응급실 간호사의 직무만족은 자아탄력성, 셀프리더십 및 스트레스 대처방식과 순 상관관계로 나타났는데, 이는 간호사를 대상으로 한 Kim 등(2011)의 연구에서 직무만족이 자아탄력성과 순 상관관계를 나타낸 결과와 간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee (2009)의 연구에서 직무만족이 셀프리더십과 순상관관계를 나타낸 결과, 병원종사자들을 대상으로 한 Nam과 Lee (2003)의 연구에서 직무만족이 대처유형과 양의 상관관계를 나타낸 결과들과 일치하는 것이다. 이러한 결과는 응급실 간호사의 자아탄력성, 셀프리더십 및 스트레스 대처가 높을수록 직무만족도가 높아짐을 나타내는 것이라 할 수 있다. 그러나 본 연구에서 응급실 간호사의 직무만족과 상관관계가

있는 이들의 자아탄력성 정도와 셀프리더십 정도는 높은 반면 스트레스 대처정도는 평균 수준으로 나와 대상자들이 자신의 자아통제를 바탕으로 융통성 있게 반응하여 자신의 직무에 적응을 하고 있지만 다양한 스트레스 대처유형은 충분히 사용하지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 응급실 간호사의 직무만족 정도를 높이기 위해서는 이들의 스트레스 대처 정도를 향상시키는 것이 시급하다고 본다. 아울러 병원관리자는 응급실 간호사들이 임상현장에서 스트레스 대처유형을 많이 사용할 수 있도록 이에 대한 중재 프로그램의 개발하고 이를 적극적으로 적용할 필요가 있다고 본다.

본 연구에서 응급실 간호사의 직무만족에 대한 예측변인을 알아보기 위하여 단계적 회귀분석을 한 결과, 응급실 간호사의 직무만족을 설명하는 변수는 자아탄력성( $\beta=.54$ ), 수면시간 8시간 이상( $\beta=.17$ )과 취업이유로 자아실현( $\beta=.17$ ) 등이었다. 즉, 자아탄력성 점수가 높을수록, 수면시간이 8시간 이상일수록, 취업이유가 자아실현일 때 직무만족이 높아진다고 할 수 있다. 이러한 결과는 간호사의 자아탄력성이 높을수록 이들의 직무만족도는 증가(Kim, Oh, & Park, 2011)한다는 결과를 입증하는 것이며, 간호사를 대상으로 한 연구(Lee, 2010)에서 간호사가 밤번 근무를 할 경우 직무만족도가 낮다는 결과를 볼 때, 본 연구 대상자의 70% 이상이 밤 근무를 하는 본 연구의 대상자에게도 이들의 수면 시간이 직무만족에 영향을 주었다고 유추할 수 있다. 또한, 간호사가 된 동기가 자아실현과 같은 자발적인 이유인 경우 이들의 직무만족과 임파워먼트에 차이가 있다(Nam & Park, 2002)는 것을 볼 때, 본 연구대상자인 응급실 간호사의 직무만족에 이들의 취업이유가 영향을 준 것으로 사료된다. 따라서, 응급실 간호사를 대상으로 이들의 자아탄력성을 향상시키는 방법의 모색이 필요하며 병동관리자는 효율적인 근무표 작성이나 규정된 휴가의 자율적인 사용 등을 통해 간호사들이 8시간 이상의 적절한 수면을 취할 수 있도록 도와주고 이를 체계적으로 관리할 수 있는 행정적 뒷받침이 필요하다고 본다. 한편, 응급실간호사의 직무만족도와 상관관계가 있었던 셀프리더십과 스트레스 대처가 이들의 직무만족에 대한 예측변인에서 제외된 것과 관련하여 추후 연구를 통해 규명이 필요하다고 본다. 아울러, 응급실 간호사가 자신의 직업에 자긍심을 갖고 능동적으로 임할 수 있는 다양한 교육 프로그램의 개발 및 적용으로 응급실 간호사들의 직무만족 향상에 기여하기를 기대한다.

## 결론 및 제언

본 연구는 응급실 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인

을 확인하기 위해 시도하였다. 본 연구는 응급실 간호사 123명을 대상으로 2015년 8월 15일부터 9월 15일까지 자료수집을 하였다. 응급실 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인은 자아탄력성이 50.4%의 설명력을 보였으며, 수면시간과 취업의 이유를 포함하여 전체 설명력은 56.6%로 자아탄력성이 직무만족에 가장 큰 영향력이 있음을 알 수 있었다. 이상의 결과를 볼 때, 응급실 간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 무엇보다 우선적으로 응급실 간호사가 다양한 스트레스 환경 속에서 성공적으로 적응할 수 있는 지에 대해 이들의 자아탄력성 정도를 사정할 필요가 있다고 본다. 또한 응급실 간호사들의 직무만족을 높이기 위해서 이들의 자아탄력성을 높이기 위한 구체적인 방안을 모색하여 중재 프로그램을 개발 및 적용할 필요가 있고, 그 효과를 검증하는 연구가 계속 진행되어야 할 것이다. 아울러 응급실 간호사의 직무만족과 손상관계를 보인 스스로 직무를 수행하는데 필요한 셀프리더십을 향상시키며, 스트레스 상황에서 효율적인 대처를 할 수 있는 구체적인 방안에 대한 마련이 필요하다고 본다.

본 연구에서 자아탄력성, 수면시간, 취업의 이유가 직무만족에 영향을 미치는 요인이라는 점으로 나타난 바 응급실 간호사를 비롯한 모든 임상간호사의 직무만족을 높이기 위해 이들 요인들을 고려하여 자아탄력성을 향상시킬 수 있는 프로그램을 도입하고 그 효과에 대한 후속 연구 또한 필요하다.

## REFERENCES

- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349-361.
- Choi, E. Y. (2012). *Relationships among violent experience, emotional responses to violence, exhaustion and job satisfaction of nurses in emergency department (ED)*. Unpublished master's thesis, Inje University, Busan.
- Cohen, S., & Mulvaney, K. (2005). Field observations: Disaster medical assistance team response for hurricane Charley, Punta Gorda, Florida, August 2004. *Disaster Management and Response, 3*(1), 22-27.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), *Depression and Anxiety, 18*(2), 76-82. <http://dx.doi.org/10.1002/da.10113>
- Er, K. S., Hur, H. G., Kim, K. K., Jo, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 9*(2), 81-92.
- Kang, M. J., & Pakk, I. S. (2015). Types of violence and coping me-

- thods experienced by general hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 21(1), 92-104.
- Kim, H. S. (2003). Relationship of self leadership and job satisfaction of middle school teachers. Unpublished master's thesis, Soongsil University, Seoul.
- 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.
- Kim, J. Y., & Hong, J. Y. (2007). Self-leadership, job stress and job satisfaction among clinical nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 3(2), 184-190.
- Kim, K. H., & Kim, E. S. (2012). The influence of nursing students' self-leadership, self-esteem on clinical practice stress and stress coping. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 14(3), 1519-1533.
- Kim, M. J., & Kim, K. J. (2016). The influence of nurses' clinical career and communication within organization on teamwork competency. *Journal of Digital Convergence*, 14(2), 333-344. <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.2.333>
- Kim, S. G. (2013). *Relationships among nurses ego-resilience, stress coping style and organizational socialization*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju.
- Kim, Y. H., & Lee, Y. M. (2009). Influence of self-leadership on job stress, job satisfaction and burnout among nurses in hospitals. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11-4(B), 1939-1951.
- KO, Y. K. (2009). The level of stress of dimensional job stress of hospital nursing staff. *The Korean Journal of Stress Research*, 17(3), 227-236.
- Koh, H. J., & Kwon, D. W. (2003). Stress and turnover intention related to transfer of duty post of staff nurses in the general hospitals. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 9(1), 141-150.
- Kwon, K. J., & Lee, S. H. (2012). Occupational stress and coping styles as factors affecting the burnout of clinical nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 383-393. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.383>
- Lazarus, R. A., & Folkman, S. (1984). *Stress: appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, A. S., Yoon, C. G., & Park, J. K. (2012). Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital Nurse. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 83-89. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.1.46>
- Lee, H. N., Jeong, H. J., Lee, K. H., & Lee, H. A. (2006). The relationship among stress perception, stress coping, ego-resilience and happiness of university students. *Korea Journal of Counseling*, 7(3), 701-713.
- Lee, K. M. (2003). A study on relationships of work stress, fatigue, and job satisfaction in emergency room nurses. Unpublished master's thesis, Jeonnam University, Gwangju.
- Lee, Y. H. (2010). *A study on job stress and job satisfaction of nurses in long-term care hospital*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Maeng, S. Y., & Sung, M. H. (2015). Influencing factors on turnover intention of nurses in emergency department. *Korean Journal of Occupational Health*, 24(2), 86-93.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1990). *Super leadership the new super leadership: Leading other to lead themselves*. New York: Berkley Books.
- Moon, H. S. (2012). *The effect of ego-resilience of emotional labor worker to intrinsic job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Kyonggi University, Kyonggido.
- Nam, K. H., & Park, J. H. (2002). A study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 8(1), 137-150.
- Nam, M. H., & Lee, S. H. (2003). Effect of job stress and coping strategy on job satisfaction in a hospital works. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 15(1), 1-11.
- Park, G. S. (2013). *The relationship among job stress, resilience and turnover intention of new nurses*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Park, H. Y. (2011). *Job stress and coping measures of nurses in the national general hospitals*. Unpublished master's thesis, Sungshin Women's University, Seoul.
- Park, Y. J., & Lee, E. J. (2015). A study on ego-resilience, disaster experience and core competencies among emergency room nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 21(1), 67-79.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Peidmont, E. B., & Hasse, A. N. (1978). Nurse's satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Sung, M. H., & Oh, M. O. (2011). The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses. *Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(1), 107-115.
- Tusaie, K., & Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18(3), 3-10.