



교대근무 간호사의 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서 여가만족도의 조절효과

전영희 · 송영신

충남대학교 간호대학

The Moderating Effect of the Leisure Satisfaction in the Job Stress on Job Satisfaction of Nurses on Shift Work

Jun, Younghee · Song, Youngshin

College of Nursing, Chungnam National University, Daejeon, Korea

Purpose: The purpose of this study was to identify the moderating effect of leisure satisfaction on the relationship between job stress and job satisfaction. **Methods:** A cross-sectional study was performed with 292 nurses having experienced shift work at least for 6 months. Data were collected from August to September in 2014. Descriptive statistics, t-test, correlation coefficient, and hierarchical regression analysis were performed. **Results:** The study showed that job satisfaction was significantly correlated with job stress ($r = -.320, p < .001$) and leisure satisfaction ($r = .317, p < .001$). Leisure satisfaction had a significant moderating effect on the relationship between job stress and job satisfaction ($F = 25.087, p < .001$). **Conclusion:** This study concluded that the role of leisure satisfaction may moderate the relationship between the two. That is, the nurses who perceived higher satisfaction on their leisure life tend to have higher satisfaction to their job even in stress situation. Therefore, the strategies for improving leisure satisfaction are needed to increase job satisfaction in stressful conditions.

Key Words: Nurses, Work, Stress, Leisure activities, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

직무만족이란 개인이 업무 수행에 있어 즐거움을 갖는 것으로 간호사는 의료서비스를 제공하기 앞서 자신의 직무에 대해 만족감을 가져야 한다. 이는 직무만족이 낮을 경우 개인의 여러 가지 신체적 문제와 우울감, 불안과 같은 정신적 문제를 가져오며 생활의 질서를 깨뜨리고 삶의 질에도 영향을 미치기 때문이다

(Zurlo, Pes, & Capasso, 2016). 이는 간호사 개인에 국한되는 것이 아니고 조직적인 측면에도 영향을 미치게 되어 자신의 업무에 대해 부정적인 감정이 있을수록 조직에 대한 몰입도가 낮아지고, 업무 효율성 및 서비스 생산성 즉, 성과에 영향을 미치게 되며 이것은 조직 내 부적응과 이직으로 이어지게 된다(Oh et al., 2007). 또한 숙련된 간호사의 이직은 조직의 경제적 손실 뿐 아니라 환자에게 직접적인 영향을 미칠 수 있고 인간을 대상으로 돌봄을 제공하는 간호의 특성상 업무에 대한 성과가 곧 환자의 건강상태를 말하므로 결국 간호사의 직무만족감은 개인과 조직, 환자 모

주요어: 간호사, 직무, 스트레스, 여가 활동, 만족

Corresponding author: Song, Youngshin

College of Nursing, Chungnam National University, 266 Munhwa-ro, Jung-gu, Daejeon 35015, Korea.
Tel: +82-42-580-8334, Fax: +82-42-580-8309, E-mail: yssong87@cnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 전영희의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.
- This article is a revision of the 1st Younghee Jun's master's thesis from University.

Received: Jul 27, 2016 / **Revised:** Aug 17, 2016 / **Accepted:** Aug 22, 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.

두에게 영향을 주므로 이를 높일 수 있는 방안을 마련해야 한다. 그러나 현재 수많은 직무만족 관련 연구는 영향요인을 파악하는데 집중되어 있어 직무만족을 높일 수 있는 중재의 기초가 되는 연구는 부족한 실정이다(Lu, While, & Barribal., 2005).

직무만족에 영향을 주는 요인으로 여러 학자들의 의견을 종합해 본 결과 개인적 특성과 그 외의 특성이 설명되고 있다(Kim, 2002; Lu et al., 2005). 개인 특성으로는 연령, 근무년수, 교육수준, 소득, 직급, 우울, 불안, 직무스트레스 등이 언급되고 있으며, 그 외의 특성으로는 의사소통, 업무량, 근무환경, 업무처리과정, 인사관리, 인간관계, 역할 갈등 등이 속한다. 그 중 직무 스트레스는 가장 큰 영향 요인으로 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 결과가 이미 많은 연구에서 밝혀졌다(Lu et al., 2005).

간호사의 직무 스트레스는 교대근무를 할 경우에 더욱 낮아지는데 이는 불규칙한 근무 형태로 인해 생체리듬 회복의 저해 등과 관련되는 것으로 예상되며 이에 따라 교대근무 간호사의 직무 스트레스는 취약한 상황임을 알 수 있다(Choi & Park, 2012). 미국 국립산업안전보건연구원(NIOSH; National Institute for Occupational Safety and Health)에서 개발된 직무 스트레스 통합모형은 직무 스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 여러 설명요인을 구체적으로 제시하고 있다. 이에 따르면, 직무 스트레스와 직무만족도 사이에 직장 내·외에서 일어나는 개인 혹은 집단의 사회적 활동이나 지지가 완충요인으로 작용하며, 이러한 완충요인의 역할에 따라 직무 스트레스와 직무만족도에 직접적인 영향을 미친다는 것이다(Han, Kim, Kim, & Lee 2004). 따라서 사회생활 속에서 타인과의 관계를 통해 자신의 위상을 세우고, 역할을 자각하도록 하는 사회적 기능과 자아실현 기능을 가지고 있는 여가는 노동을 통해 발생된 육체적 피로를 풀어주고, 에너지를 보충하고 힘을 회복시키는 신체적 기능과, 인간소외, 근로불만족 등으로 인한 기분전환 및 스트레스를 해소하는 심리적 기능 등을 가지고 있어(Jo, Kim, & Choi, 2013; Kim & Lee, 2012) 직무 스트레스와 직무만족도 사이의 완충요인으로 작용할 수 있다.

예를 들어, 노동자를 대상으로 한 선행연구에서 여가생활은 직무 압박과 우울 사이에서 조절 변수로서 작용하여 오랫동안 여가를 시행할 경우 만성적인 직무에 대한 압박과 관련된 우울 증상이 조절된 바 있고(Yang et al., 2012), 호텔 종사자의 경우에도 역할 스트레스, 감정노동과 이직의도와의 관계에서 여가만족도의 일부분인 휴식적인 측면과 신체적인 측면에서 조절 효과가 확인되었고(Kim, 2015). 스트레스의 한 형태인 감정부조화와 조직 및 구성원에게 해를 가하는 의도된 행동과 대인관계 이탈을 의미하는 반생산적과업행동 관계에서 여가활동이

조절효과로 작용하여 효과적인 조직문화를 조성하는 역할을 한다고 보고하였다(Yoon & Ha, 2016). 이를 통해 여가는 직무 스트레스와 함께 직무만족도를 조절하는데 영향을 미치는 것으로 보이며, 특히 여가의 종류나 참여빈도보다는 여가 그 자체에 대한 몰입도와 만족감과 같은 여가활동에 참여하여 얻어지는 긍정적인 감정이 더 중요하게(Kuak, 1997) 직무 스트레스와 직무만족도 간의 관계에 작용하는 것으로 종합된다.

이런 직무에 대한 여가만족의 긍정적인 효과에도 불구하고 지금까지 간호사에 대한 연구는 여가활동에 대한 실태조사와 여가생활과 여가만족에 대한 직무만족과 생활만족 등의 직접적인 효과를 파악하는 연구들(Chae & Cho, 1996; Choi, 2012; Choi & Cho, 2012)이 주를 이루었고 결과변수에 미치는 영향을 조절하는 조절변수에 대한 연구는 매우 미비한 실정이다. 또한 여가활동은 계획성을 필요로 하는 경우가 많아 교대근무의 경우에는 불규칙한 근무 형태로 인해 주 5일 근무제와 격주 근무, 6일제 근무보다도 여가만족도가 낮은 상황으로(Jung, 2003), 본 연구는 교대근무 간호사의 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서 여가만족도가 조절변수로서 어떤 영향을 미치고 있는지 파악하고자 하며 이를 통해 직무만족도를 높이는 중재 프로그램의 기초를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무 스트레스, 여가만족도, 직무만족도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 여가만족도, 직무만족도를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 여가만족도, 직무만족도의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 직무만족도 관계에서 여가만족도의 조절효과를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 교대근무 간호사를 대상으로 직무 스트레스, 여가만족도 및 직무만족도를 파악하고 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서 여가만족도의 조절효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 650명상 이상의 D지역 C1종합병원과 C지역 C2 종합병원을 편의 표출하여 현재 병원에서 낮번, 오후번, 밤번 근무를 순회적으로 교대근무를 하고 있으며 교대근무 경력이 6개월 이상인 간호사 292명을 대상으로 하였다. 근무 시작 후 6주는 신규간호사 예비교육기간으로 보며 3개월까지는 역할 적응의 시점으로 변화가 많은 시점이므로 교대근무 6개월 이상의 경력을 대상자로 선정하였다. 대상자수는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 계산하였으며, 선행연구(Kim, 2011)에서의 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95 예측변수 9개 기준으로 166명을 산출하였다. 따라서 본 연구의 표본 수는 최소 표본 수를 충족하였다.

3. 연구도구

연구도구는 일반적 특성 6문항, 직무 스트레스 34문항, 여가만족도 24문항, 직무만족도 22문항으로 구성되어 자기기입식 방법을 이용하였고, 탐색적 요인분석을 시행하여 자료분석에 이용하였다.

1) 직무 스트레스

직무 스트레스는 간호사가 근무로 인하여 생리적, 심리적, 사회적 장애를 유발할 정도로 부담을 느끼는 것을 의미한다(Gu & Gu, 1984). 본 연구에서는 Gray-Toft & Anderson (1981)가 개발한 Nursing Stress Scale (NSS) 도구를 본 연구의 연구자와 영어와 한국어가 능통한 번역자 및 전문가 집단의 자문을 통해 한국어 버전으로의 번역, 역번역을 통해 어휘나 의미에 대해 검증하고 수정·보완하여 사용하였다. 본 연구에서 탐색적 요인분석을 시행한 결과 준비불충분 11문항, 죽음에 대한 태도 7문항, 타 부서와의 갈등 3문항, 상사와의 갈등 2문항, 총 34문항, 5가지 하위영역으로 나뉘었고 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 개발당시 검사-재검사는 .81이었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .85였다.

2) 여가만족도

여가만족도는 여가경험이나 상황에 대해 즐거움이나 만족감을 나타내는 주관적 지각 개념으로서 여가활동의 선택과 참여결과로 획득되어지는 개인의 긍정적 인식이나 감정이다(Choi & Cho, 2012). 본 연구에서는 Beard와 Raghd (1980)가 개발하고 Lee (1992)가 변안한 Leisure Satisfaction Scale (LSS)

도구를 이용하여 측정하였다. 본 연구에서 탐색적 요인분석을 시행한 결과 사회적, 휴식적, 환경적 요인 15문항, 생리적, 심리적, 교육적 요인 9문항, 총 24문항, 2가지 하위영역으로 나뉘었고 점수가 높을수록 여가만족도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Lee (1992)의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었으며 본 연구에서는 .92였다.

3) 직무만족도

직무만족도는 자신의 직무 및 경험에 대한 평가로, 만족하는 심리상태이다(Slavitt, stamps, Piedmont, & Hasse, 1978). 본 연구에서는 Slavitt 등(1978)이 개발한 Index of Work Satisfaction (IWS) 도구를 Kim (1992)이 변안한 도구를 이용하여 측정하였다. 본 연구에서 탐색적 요인분석을 시행한 결과 조직 내 상호작용과 시스템 요인 15문항, 보수요인 4문항, 자긍심 요인 3문항, 총 22문항, 3가지 하위영역으로 나뉘었고 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .86이었으며 본 연구에서는 .87이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 C대학교 간호대학 IRB 승인(제 2-1046881-A-N-01호-201406-HR-026-01-02)을 받은 후 2014년 8월부터 9월까지 이루어졌다. D지역 C1종합병원과 C지역 C2 종합병원의 간호부와 각 병동의 수간호사에게 연구자가 직접 연구 목적을 설명하고 협조 및 승인을 거쳤다. 또한 연구자가 직접 각 대상자에게 연구목적과 비밀보장, 언제든지 철회 가능함 등에 관해 설명하고 연구참여 동의서를 받았고, 설문지 340부를 배부하였다. 설문지는 자기기입식이며 동료간호사가 볼 여지가 있어 설문지 작성 후 밀봉하여 회수할 수 있는 접착식 대봉투를 같이 배부하였다. 연구자가 일주일 후 방문하여 설문지를 회수한 결과 300부가 회수되었으며, 8부의 불성실한 응답을 제외하고 292부(85%)를 자료분석에 이용하였다.

5. 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 직무 스트레스, 직무만족도, 여가만족도 정도는 평균과 표준편차로 파악하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 여가만족도 및 직무만족도 비교는 실수, 평균, 표준편차, t-test로 파악하였다. 대상자의 직무 스트레스와 여가만족도 및 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson

correlation coefficient 값으로 산출하였고, 직무 스트레스와 직무만족도 사이의 여가만족도 조절효과는 위계적 회귀분석으로 파악하였다.

연구결과

1. 대상자의 직무 스트레스, 여가만족도 및 직무만족도 정도

대상자의 직무 스트레스는 4점 척도로 측정한 결과 평균 2.5 ± 0.44 점이었으며, 여가만족도와 직무만족도는 5점 척도로 측정한 결과 각각 평균 3.4 ± 0.64 점, 평균 2.8 ± 0.46 점으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 여가만족도 및 직무만족도

대상자의 연령은 30세 미만이 63.7%의 과반수 이상을 차지하였고, 종교는 50.7%(148명)이 가지고 있지 않았다. 대상자

Table 1. Degree of Job Stress, Leisure Satisfaction, Job Satisfaction (N=292)

Variables	M±SD	Min~Max
Job stress	2.5±0.44	1.7~3.9
Leisure satisfaction	3.4±0.64	1.1~5.0
Job satisfaction	2.8±0.46	1.1~4.0

의 72.0%(210명)은 결혼을 하지 않았고, 66.8%(195명)은 4년제 대학교 졸업 이상의 학력을 가졌다. 임상경력은 3년 미만 이 32.9%(96명)이었고, 3년 이상이 67.1%(196명)이었으며 근무지는 64.0%(187명)는 일반병동, 36.0%(105명)는 특수부서였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스는 연령($t=0.63, p=.525$), 종교($t=1.54, p=.124$), 결혼상태($t=1.66, p=.097$), 교육정도($t=-0.66, p=.506$), 임상경력($t=-1.47, p=.142$), 근무지($t=1.61, p=.108$) 등의 모든 일반적 특성에서 유의한 차이가 없었다. 여가만족도는 결혼상태($t=2.20, p=.028$)에서 유의한 차이를 보여 결혼을 하지 않은 대상자가 결혼을 한 경험이 있는 간호사보다 여가만족도가 더 높았고 직무만족도는 임상경력($t=4.66, p<.001$)만 유의한 차이를 보여 3년 미만의 경력을 갖는 교대근무간호사가 3년 이상의 경력자보다 직무만족도가 더 높았다. 그 이외의 일반적 특성에서는 직무만족도와 여가만족도 모두 유의한 차이가 없었다(Table 2).

3. 대상자의 직무 스트레스, 여가만족도 및 직무만족도 상관관계

대상자의 직무 스트레스와 여가만족도 및 직무만족도의 상관관계를 분석한 결과 직무 스트레스와 직무만족도는 유의한 음의 상관관계가 있었고($r=-.32, p<.001$), 여가만족도와 직무만족도는 유의한 양의 상관관계가 있었으나($r=.31, p<.001$), 직무 스트레스와 여가만족도는 상관관계를 보이지 않았다($r=-.03, p=.577$)(Table 3).

Table 2. Difference between Job Stress, Leisure Satisfaction, Job Satisfaction by General Characteristics of Participants (N=292)

Characteristics	Categories	n (%)	Job stress		Leisure satisfaction		Job satisfaction	
			M±SD	t (p)	M±SD	t (p)	M±SD	t (p)
Age (year)	< 30.0	186 (63.7)	2.5±0.45	0.63	3.4±0.57	0.10	2.8±0.44	1.05
	≥ 30.0	106 (36.3)	2.5±0.44	(.525)	3.4±0.74	(.915)	2.7±0.49	(.292)
Religion	Yes	144 (49.3)	2.5±0.44	1.54	3.5±0.64	-1.87	2.8±0.45	-0.50
	No	148 (50.7)	2.6±0.45	(.124)	3.4±0.63	(.061)	2.8±0.46	(.612)
Marital status	Married	82 (28.0)	2.5±0.41	1.66	3.3±0.69	2.20	2.8±0.44	0.24
	Unmarried	210 (72.0)	2.6±0.46	(.097)	3.5±0.61	(.028)	2.8±0.46	(.807)
Level of education	Junior college	97 (33.2)	2.5±0.41	-0.66	3.5±0.55	1.60	2.9±0.41	1.92
	≥ University	195 (66.8)	2.6±0.46	(.506)	3.4±0.68	(.110)	2.7±0.48	(.055)
Clinical career (year)	< 3	96 (32.9)	2.5±0.43	-1.47	3.5±0.56	1.28	3.0±0.40	4.66
	≥ 3	196 (67.1)	2.6±0.45	(.142)	3.4±0.67	(.201)	2.7±0.46	(<.001)
Workplace	General unit	187 (64.0)	2.6±0.46	1.61	3.5±0.61	1.09	2.8±0.43	1.81
	Special unit	105 (36.0)	2.5±0.40	(.108)	3.4±0.69	(.274)	2.7±0.50	(.071)

4. 대상자의 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서의 여가만족도의 조절효과

대상자의 직무 스트레스가 직무만족도에 미치는 영향의 관계에서 여가만족도의 조절효과를 파악하기 위해 회귀분석을 시행하였다. 조절효과 검증은 위계적 회귀 분석에서 독립변수와 조절변수를 곱한 값, 즉 상호작용항을 회귀식에 넣어 설명력 R²의 변화량이 유의한지를 통해 확인하는 것으로 본 연구에서는 첫 번째 단계에서 직무 스트레스, 두 번째 단계에서 여가만족도, 세 번째 단계에서 직무 스트레스와 여가만족도를 곱한 상호작용항을 넣어 위계적 회귀 분석을 시행하였다. 이때 다중공선성을 확인하기 위해 모든 변수를 평균중심화하여 사용하였고 다중공선성은 보이지 않았다. 그 결과는 Table 4와 같았다. 직무만족에 대한 직무 스트레스를 투입한 Model 1을 보면 전체 설명력이 10.2%로 나타났고 유의한 결과를 보였다($p < .001$). Model 2에서는 직무 스트레스를 통제된 상태에서 여가만족도를 투입한 결과 전체 설명력이 19.6%로 나타났고 유의한 결과를 보였으며($p < .001$) Model 1에 비해 유의하게 9.4%의 증가를 보였다($F=35.27, p < .001$). 마지막 Model 3에서는 직무 스트레스와 여가만족도를 통제된 상태에서 직무 스트레스와 여가만족도를 곱한 상호작용항을 투입한 결과 전체 설명력이 20.7%로 나타났고 유의한 결과를 보였다($p < .001$). 이는 Model 2에 비

Table 3. Correlations between Job Stress and Leisure Satisfaction and Job Satisfaction ($N=292$)

Variables	Job stress	Leisure satisfaction	Job satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)
Job stress	1		
Leisure satisfaction	-.03 (< .577)	1	
Job satisfaction	-.32 (< .001)	.31 (< .001)	1

Table 4. Moderating Effect of Leisure Satisfaction on the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction ($N=292$)

Variables	Dependent variable : Job satisfaction					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t (p)	β	t (p)	β	t (p)
Job stress (JS)	-.320	-5.74 (< .001)	-.310	5.86 (< .001)	-.309	-5.89 (< .001)
Leisure satisfaction (LS)			.307	5.81 (< .001)	.290	5.45 (< .001)
Moderating variables (JS × LS)					.106	1.99 (.047)
R ² (Δ R ²)	.102		.196 (.094)		.207 (.011)	
F (p)	33.00		35.27 (< .001)		25.08 (< .001)	

해 유의하게 1.1%의 증가를 보인 것으로($F=25.08, p < .001$) 여가만족도의 조절효과는 유의한 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 직무 스트레스와 직무만족도 사이의 관계에서 여가만족도의 조절효과를 파악하기 위해 시행되었다. 대상자의 직무 스트레스 정도는 4점 만점에 2.5점으로 나타나 보통의 직무 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 이는 Kang (2010)와 연구의 3교대근무 간호사 3.4점(5점 만점)보다 낮은 점수였고, 고정근무 간호사의 3.1점(5점 만점), 외래간호사의 3.2점(5점 만점)과는 큰 차이를 보이지 않았다. 또한 Choi와 Park (2012)의 연구의 3교대 근무, 고정 근무 각각 2.7점, 2.3점(5점 만점)보다는 높은 점수로 여러 연구에서 상반되는 결과를 보인다(Choi & Park, 2012; Kang, 2010). 이는 본 연구가 4점 척도인데 반해 선행연구의 척도는 5점 척도로 세분화되어 생긴 결과로 보이며(Choi & Park, 2012), 또한 교대근무 간호사가 아니더라도 외래 등의 특수 업무에서의 나름대로의 직무 스트레스가 발생하는 것과 병원에 따른 복지 및 근무환경 등의 차이로 인한 결과로 보인다. 직무만족도의 경우 5점 만점에 2.8점으로 임상간호사를 대상으로 한 다른 연구들과 큰 차이를 보이지 않았으며(Choi, 2003; Kim, 2011), 여가만족도는 5점 만점에 3.4점으로 임상간호사를 대상으로 한 Kim (2011)의 연구결과 3.2점과 비슷한 결과를 나타냈으나 일반 직장인 보다는 낮은 점수를 보였다(Han, 2006). 즉 교대근무 간호사는 일반 직장인에 비해 불규칙적인 근무 패턴으로 인해 여가활동에 제약이 반영된 결과로 해석할 수 있다. 특히 외부단체나 기관에서 실시하는 여가 대부분이 낮시간에 일정하게 집중되어 있고 개인이 가능한 시간에 무작위로 활용할 수 있는 여가가 흔하지 않은 결과로 따라서 교대근무 간호사도 원할 때 언제든지 여가활동을 즐길 수 있도록 병원 내에서 여가에 대한 복지를 제공해주어야

할 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 직무만족도, 여가만족도를 본 결과 직무만족도는 임상경력에 유의한 차이를 보였고, 여가만족도는 결혼상태에 유의한 차이를 보였다. 따라서 임상경력이 3년 미만인 대상자가 3년 이상의 대상자에 비해 직무만족이 높았는데 이는 Choi (2003)의 연구에서 1년 미만 간호사 2.7점에서 3년 이상 5년 미만 경력에서는 2.5점을 최저를 보인 이후 차츰 오르는 양상을 보인 것과 유사하며, 이는 Kim (2011)의 연구에서도 비슷하였다. 간호사는 병원에 입사 후 첫 1년 동안은 업무에 대해 완전히 적응하지는 못한 상태로 프리셉터 간호사 또는 선배의 지도하에 일을 행하게 되어 책임을 져야 하거나 문제가 되는 상황에서 도움을 받을 수 있다. 이 시기를 전문가 역할 이론을 적용한 패트리시아 베너가 말하는 진전된 초보자로 볼 수 있을 것이다. 그 이후 3년 정도의 경력자가 되면 책임간호사로서 환자 간호뿐 아니라 후배를 이끌면서 병동 전체를 통합적으로 관여하고 문제를 해결해야 하는 역할을 수행하게 된다. 이 시기는 책임자로 볼 수 있을 것이다. 따라서 진전된 초보자 시기보다 책임자의 시기에는 다양한 역할을 해야 하고 그에 따른 책임 측면까지도 고려해야 하여 위와 같은 결과를 보인 것으로 사료된다. 이에 따라 3년의 경력이 된 간호사에게 늘어나는 역할에 따른 보상이 이루어질 수 있어야 한다고 생각한다.

여가만족도는 결혼상태에 따라 차이를 보여 결혼하지 않은 대상자가 결혼한 대상자보다 여가만족도가 더 높았다. Yun (2006)의 연구에서 간호사의 여가 참여의 가장 큰 제약이 결혼이며 미혼자는 독서, 영화감상, 취미활동 등의 자기개발형과 친구만남, 동호회 활동의 사교활동과 산책, 휴식, TV 시청 등의 휴식 및 소일활동의 여가참여가 많은 것에 비해 기혼자는 가족과 외식, 간식 만들기, 자녀돌보기의 가정지향형 여가참여가 많아 연구를 뒷받침해주는 결과를 보였다. 미혼의 교대근무간호사는 불규칙한 근무 형태에도 불구하고 기혼 교대근무간호사에 비해 가정에 대한 부담이 적고 스스로에게 할애할 수 있는 시간적인 면에서 여유롭다. 이에 여가활동 참가에 더 자유롭고 본인에 대한 투자를 더욱 쉽게 할 수 있으며, 이는 좋은 시설과 환경 및 조건에서의 여가생활이 이루어질 것으로 생각되어 여가만족도가 기혼자에 비해 더 높을 것이다. 이를 토대로 기혼의 교대근무 간호사도 육아와 살림에 의해 여가생활 등의 개인적 시간을 할애 할 수 없는 제한점을 해결해 줄 수 있는 제도적 장치 및 가족의 배려가 필요할 것으로 보인다.

여가만족도가 직무 스트레스와 직무만족도 간 관계에서 어떤 역할을 하는지에 대한 검증을 시행한 결과 두 변인 간에 조

절효과가 있음을 확인하였다. 이는 여가생활로 인한 만족감이 높은 경우 직무 스트레스를 받게 되면 직무만족도가 낮아짐에 있어서 이 현상을 어느 정도 완화 즉, 감소시킬 수 있다는 것이다. 이는 직무 스트레스와 같은 맥락으로 볼 수 있는 직무의 압박과 우울 증상의 관계에서 여가생활이 조절효과로 작용하여 직무 스트레스를 많이 받아도 우울 증상이 나타나는 것이 줄어들도록 하는 연구결과와 유사하다(Yang et al., 2012). 간호사를 대상으로 한 연구에서도 만성적인 스트레스, 삶의 사건에 의한 스트레스와 신체적 건강 사이 관계에서 신체적 여가생활이 매개가 되어 직무 스트레스 정도를 억제해주고 신체적 건강에 긍정적인 영향을 주어 본 연구의 결과를 뒷받침 해주고 있다(Iwasaki, Zuzanek, & Mannell, 2001). 이를 통해 여가만족도가 직무만족 뿐 아니라 신체적, 정신적 건강상태도 조절할 가능성을 시사하며 추후 이와 관련된 연구가 필요할 것으로 보인다. 또한 직무 스트레스로 작용할 수 있는 감정노동과 직무만족에서 사회적 지지가 조절효과가 있음을 확인하였고 여가의 기능 중 하나인 사회적 지지를 고려해 볼 때 본 연구의 결과와 유사함을 알 수 있다(Han, Lee, & Jang, 2015). 이에 따라 병원 관계자들은 병원 내에서 여가활동을 증진시키고 만족감을 높이기 위해 교대근무 간호사가 같은 직종 뿐 아니라 타 직종의 병원직원들과 함께 어울릴 수 있는 자리와 공간을 제공해 주어 병원 내 전 직원의 지지체계를 형성하는데 노력하여야 할 것이다. 또한 그 외 여러 연구들에서는 여가만족이 높을수록 직무만족이 높아지고 이들의 관계에서 직무 스트레스가 매개효과를 있음을 확인하였고(Kang & Kim, 2006; Kim & Lee, 2012.) 이들 관계들이 모두 유의한 상관성을 가지고 있음을 보여주어 여가의 조절효과에 대한 추측도 충분히 가능할 것으로 보인다.

어느 직종이나 직무에 대한 스트레스는 가지고 있다. 그러나 간호사는 환자의 가장 가까운 위치에서 건강을 책임지고 돌봄을 제공하는 의료인으로 대부분의 임상간호사는 교대근무를 하고 있는 상황에서 교대근무 간호사가 직무 스트레스로 인해 직무만족이 낮아지고 결국 간호사 스스로 건강에 해를 미칠 수 있는 상황이 될 뿐만 아니라 이것이 환자의 건강상태로 연결되어 부정적인 영향을 미치게 되는 상황은 적절하지 못하다고 생각한다. 이를 개선하기 위해 미국 국립산업안전보건연구원(NIOSH)의 직무 스트레스 통합모형에서 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서 사회적 지지가 완충작용 역할을 한 것과 같이 여가 또한 완충작용 효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 여가의 요소 중 여가생활의 종류나 횟수 등의 양적인 면이 아닌 여가만족도라는 여가의 질적인 면을 확인한 것이다. 대부분 여가생활은 낮 시간에 편중되어 있어 교대근무 간호사와 같이 불

규칙한 생활의 경우 여가를 하기 위해 문화센터나 교육기관, 스포츠 센터 등 여러 기관에 접근이 매우 불리한 상황으로 이들의 여가생활은 매우 취약하다. 그러나 짧은 시간과 적은 횟수라도 여가생활을 통한 만족도가 높을 경우 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서의 완충역할을 효과적으로 해낼 수 있어 여가생활의 질적인 면을 다시 한번 강조하였다. 이에 교대근무 간호사의 여가생활의 제약을 고려한 여가만족도를 높일 수 있는 방안을 마련해야 한다. 이를 위해 병원 혹은 지역 내에서 다양한 시간대에 다양한 프로그램이 마련되어야 하며 실제 그들이 원하는 프로그램 또는 많은 시간 여가에 투자할 수 없는 근무 특성을 고려한 짧은 시간에 여가에 대한 긍정적 의식을 갖을 수 있는 여가 프로그램이 마련되어야 할 것이다.

따라서 본 연구의 의의는 교대근무 간호사의 직무 스트레스와 직무만족의 관계 확인과 더불어 이들의 관계를 완화할 수 있는 여가의 조절효과를 확인하였으며 여가 요소 중 여가만족도가 여가의 중요한 변수로 교대근무 간호사의 불규칙한 근무패턴을 고려한 여가만족도 증진의 필요성과 중요성을 제시하였다.

결론 및 제언

본 연구는 교대근무 간호사의 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서 여가만족도의 조절효과를 확인하기 위해 시행되었다. 자료수집은 2014년 8월부터 9월까지 종합병원 2곳에서 이루어졌으며 최종 교대근무간호사 292명이 설문지에 응답해 이를 최종 분석에 이용하였다. 연구결과 직무 스트레스와 직무만족도 관계에서 여가만족도는 완화의 조절효과가 있음을 확인하여 교대근무 간호사의 불규칙한 근무패턴을 고려한 여가의 만족도를 높일 수 있는 프로그램 개발로 직무만족을 높일 수 있는 중재에 기초가 될 것으로 보인다. 그러나 본 연구는 편의 추출로 인하여 추후 대상자와 지역을 확대할 필요가 있으며, 여가만족도를 높이기 위한 여가형태와 참여 정도에 대한 연구가 필요하며, 이에 따른 여가 프로그램을 개발하고 직접 적용해 볼 것으로 제언한다.

REFERENCES

- Beard, J. G., & Ragheb, M. G. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research*, 12(1), 20-34.
- Chae, J. R., & Cho, Y. H. (1996). *A survey on the actual condition of leisure activities i nurses*. Unpublished manuscript, Kunsan National University.
- Choi, J. S., & Park, S. M. (2012). Comparison of job stress, hardness, and burnout of nurses between advanced general hospitals and general hospitals. *Journal of the Korea Contents Association*, 12(3), 251-259. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.03.251>
- Choi, Y. J. (2003). *The analysis of the factors related with job satisfaction for registered nurses*. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae.
- Choi, Y. S. (2012). The effects of participation in leisure activities on leisure satisfaction and life satisfaction: focused on hospital nurse. *Korea Tourism Research Association*, 26(2), 381-397.
- Choi, Y. S., & Cho, B. J. (2012). The effects of leisure attitude on leisure satisfaction and job satisfaction: the case of nurse. *Korea Tourism Research Association*, 26(1), 249-266.
- Gray-Toft, P., & Anderson, J. G. (1981). The nursing stress scale: development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment*, 3(1), 11-23. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01321348>
- Gu, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stresses measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 14(2), 28-37.
- Han, G. S., Kim, N. S., Kim, J. H., & Lee, G. M. (2004). Influencing factors on symptoms of stress among hospital staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 34(7), 1307-1314.
- Han, H. Y., Lee, J. Y., & Jang, I. S. (2015). The moderating effects of social support between emotional labor and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(2), 331-339.
- Han, S. J. (2006). *A comparative study of five-day workweek system, leisure activities and satisfaction on employee according to social changes*. Unpublished master's thesis, Gachon University, Gyeonggi.
- Iwasaki, Y., Zuzanek, J., & Mannell, R. C. (2001). The effects of physically active leisure on stress-health relationships. *Canadian Journal of Public Health*, 92(3), 214-218.
- Jo, M. H., Kim, H. J., & Choi, J. S. (2013). *Leisure sociology*. Seoul: Baeksan Publishing.
- Jung, J. Y. (2003). *The research on leisure activity and leisure satisfaction extent according to work system type of employee*. Unpublished master's thesis, Kyonggi University, Seoul.
- Kang, H. L. (2010). A study of occupational satisfaction, stress and customer orientation of upper-scale general hospital nurse. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 19(2), 268-277.
- Kang, J. S., & Kim, C. W. (2006). The relationship between participation in leisure activity and job stress, job satisfaction of teachers. *Korean Society for Holistic Education*, 10(1), 1-16.
- Kim, J. P. (2002). *A comparative study on the impact factors of the job satisfaction*. Unpublished manuscript, Korea Nation University of Transportation.
- Kim, J. R. (2015). *A study on the impact of role stress and emotional labor on hotel employee's turnover - focus on leisure satisfaction a*

- moderating variable. Unpublished master's thesis, Daegu University, Daegu.
- Kim, S. J. (2011). *Job satisfaction, leisure activity, and life satisfaction among clinical nurses*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Kim, Y. S., & Lee, S. Y. (2012). Relationship among job satisfaction, job stress and leisure satisfaction of employees. *The Korean Journal of Physical Education*, 51(6), 401-410.
- Kuak, H. B. (1997). Focusing on job satisfaction and job stress: the leisure activity influence on industrial accident. *The Journal of Korean Society of Safety Education*, 1(1), 5-29.
- Lee, J. G. (1992). *The contribution of participation in sports & exercise programs to life satisfaction of adults*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*, 42(2), 211-227.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Oh, I. S., Kim, K. H., Todd, C., Darnold, Hwang, J. O., Yoo, T. Y., et al. (2007). Relationships among job satisfaction, organizational commitment, job performance, and turnover intention: a literature review and meta-analysis with Korean samples. *Korean Academy of Management*, 15(4), 43-86.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. B. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Yang, X., Telama, R., Hirvensalo, M., Hintsanen, M., Hintsala, T., Pulkki-Råback, L., et al. (2012). Moderating effects of leisure-time physical activity on the association between job strain and depressive symptoms: the Cardiovascular Risk in Young Finns Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(3), 303-309. <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0b013e318240df39>
- Yoon, Y. I., & Ha, D. H. (2016). The moderating effect of the leisure satisfaction in the emotional dissonance on counterproductive work of hotel employees. *Journal of Korea Academic Society of Tourism Management*, 31(3), 393-412.
- Yun, S. A. (2006). *A study on the leisure participation and constraints of nurses*. Unpublished master's thesis, Korea National Open University, Seoul.
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Capasso, R. (2016). Personality characteristics, job stressors, and job satisfaction main and interaction effects on psychological and physical health conditions of Italian schoolteachers. *Psychological Reports*, 119(1), 27-38.
<http://dx.doi.org/10.1177/0033294116656818>