



### 저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2015년 2월

석사학위 논문

# 제주지역 응급의료종사자의 자기 조절과 자기 효능감이 직무만족에 미치는 영향

조선대학교 보건대학원

보건학과

오성광

제주지역 응급의료종사자의 자기  
조절과 자기 효능감이 직무만족에  
미치는 영향

The Effects of Self-Control and Self-Efficacy in  
Emergency Medical Employees in Jeju on Their  
Job Satisfaction

2015년 2월 일

조선대학교 보건대학원

보건학과

오성광

# 제주지역 응급의료종사자의 자기 조절과 자기 효능감이 직무만족에 미치는 영향

지도교수 박 종

이 논문을 보건학 석사학위신청 논문으로 제출함

2014년 월

조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

오 성 광

# 오성광의 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 조수형 (인)

위원 조선대학교 교수 한미아 (인)

위원 조선대학교 교수 박종 (인)

2014 年 月

조선대학교 보건대학원

## 목 차

목차 .....	i
표목차 .....	ii
ABSTRACT .....	iii
I. 서 론 .....	1
II. 연구 방법 .....	3
A. 연구대상 및 자료수집 .....	3
B. 측정도구 및 조사변수 .....	3
C. 자료분석 .....	6
III. 연구 결과 .....	7
A. 연구대상자의 일반적 특성 .....	7
B. 연구대상자의 자기조절 점수 .....	9
C. 연구대상자의 자기효능감 점수 .....	11
D. 연구대상자의 직무만족 점수 .....	13
E. 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이 분석 .....	17
F. 자기조절과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향 분석 .....	19
IV. 고 찰 .....	21
V. 결 론 .....	29
VI. 참고 문헌 .....	31
VII. 부 록 .....	35

## 표 목 차

표 1. 연구대상자의 일반적 특성 .....	8
표 2. 연구대상자의 자기조절 점수 분포 .....	10
표 3. 연구대상자의 자기효능감 하위요인 자신감 점수 분포 .....	11
표 4. 연구대상자의 자기효능감 하위요인 추진력 점수 분포 .....	12
표 5. 연구대상자의 직무만족 점수 분포 .....	14
표 5. 연구대상자의 직무만족 점수 분포(계속) .....	15
표 5. 연구대상자의 직무만족 점수 분포(계속) .....	16
표 6. 일반적 특성에 따른 직무만족 차이 .....	18
표 7. 자기조절 및 자기효능감과 직무만족과의 상관분석 .....	19
표 8. 직무만족에 미치는 영향 .....	20

## ABSTRACT

# The Effects of Self-Control and Self-Efficacy in Emergency Medical Employees in Jeju on Their Job Satisfaction

OH, Sung-gwang

Advisor: Park, Jong, M.D., Ph.D.

Department of Public Health,

Graduate School of Health Science,

Chosun University

**Purpose:** This study aims to analyse correlations between self-control and self-efficacy in emergency medical employees and examine the effects of self-control and self-efficacy on their job satisfaction. The results will be used as basic data to prevent emergency medical employees from quitting, enhance their job satisfaction and to secure more outstanding emergency medical employees.

**Subjects and methods:** The subjects of this study were a total of 170 emergency medical employees from seven emergency medical institutes in Jeju Island and the study lasted from October 8 to 15, 2014. The essay-type questionnaire was directly distributed to each employee from each emergency medical institute and the responses were collected. A total of 170 copies of responses were collected, and 146 copies of responses were used in the final analysis as responses of 24 subjects who did not agree to this questionnaire or responses which seemed inappropriate for data analysis



were excluded.

The data collected in this study was analysed with the use of SPSS 20.0 for Windows, and all statistical analysis was made at a significance level of 0.05.

A frequency analysis, a Cronbach's alpha, a t-test, ANOVA and a multi-regression analysis were also used to analyse the data.

**Results:** To understand the effects the self-control and self-efficacy had on job satisfaction of the subjects, a regression analysis was conducted and it was discovered that self-control( $p=.000<.001$ ) and self-efficacy(driving force,  $p=.004 <.005$ )) enhanced job satisfaction.

**Conclusion:** To enhance job satisfaction, a program which can increase self-control and self-efficacy should be developed and after the program is applied, depending on the conditions at each hospital, if the results are analysed in a scientific and objective way, and efforts to solve problems are made, it will contribute to the prevention of emergency medical employees leaving, their higher professionalism and higher quality emergency medical service provided for emergency patients.

**Keywords:** Self-Control, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Emergency Medical employees

## I. 서 론

최근 생활환경 및 사회 환경의 변화로 각종 질병 및 사고 등으로 인하여 응급 환자가 증가함에 따라 응급의료서비스에 대한 수요도 증가 하고 있다(정대유 외, 2006). 제주도 또한 인구 증가와 관광객 증가로 인하여 응급의료를 필요로 하는 환자가 빈번히 발생하고 있으며 효율적인 응급의료서비스 제공을 위해 시설, 장비, 응급의료인력 등이 중요시 되고 있다. 제주지역 응급의료기관 업무환경을 살펴본 결과 응급의학 전문의 수는 인구 십만 명당 전국 평균 2.3명보다 못 미치는 1.7명에 불과하며 간호사 1인당 내원환자 수는 1,678명으로 전국 평균 1,490명보다 많아(응급의료통계연보, 2013) 전국 응급의료기관 평균에 비해 열악한 업무 환경 이었다.

제주특별자치도는 즉각적인 치료를 요하는 다수의 응급환자가 발생할 경우 외부로부터 즉각적인 응급의료 인력을 지원 받을 수 없는 섬이라는 한계점에 놓여있으며(제주특별자치도 응급의료기본계획, 2014), 지역적 한계를 극복하기 위해서는 응급의료자원 확보가 매우 중요시된다. 그중에서도 이를 관리하고 운영·활용 할 수 있는 응급의료 인적자원은 매우 중요하다(김용산, 2008). 그러나 제주지역 응급의료 종사자들은 환자 및 업무량 증가로 인하여 환자·보호자와의 충돌이 증가하고(정은하, 2011), 불확실한 상황에서 중요한 의사결정을 내려야 하는 등 다른 직업인들에 비해 높은 스트레스를 경험(김종재, 1992)하고 있으며 이러한 업무환경으로 인하여 적정수준의 인력이 배치되지 않았거나 업무수행 능력의 불충분, 업무수행을 위한 동기 결핍, 혹은 성취욕구 부족으로 인하여 업무 생산성이 낮을 경우 인력 활용의 효율성은 매우 떨어지게 된다(박인식, 2005). 이로 인해 직업에 대한 긍정적인 확신과

직무만족이 저하되면 효율적인 업무 수행이 저해되게 됨으로(홍희정, 2012), 응급의료 종사자의 직무만족은 계획적이고 체계적인 관리가 필요하다.

응급의료종사자의 직무만족 관련하여 선행 연구 살펴본 결과 자기조절을 잘 할수록 자신의 감정을 인식하게 되어 감정을 조절 할 수 있고, 스트레스를 완화시키며, 좋은 인관관계 형성 및 직무성과를 달성 할 수 있고(남선이, 2007), 자기효능감이 높은 사람일수록 업무를 긍정적으로 인식하고 직무에서 오는 스트레스를 덜 받아 직무만족감을 높이며(전상원, 2009), 직무에 대해 만족 할수록 조직에 대한 애착심이 높고 능력 발휘를 위해서 노력하며 장기근속에 대한 성향이 높은 것으로 보고된(김대원 외, 2000) 점으로 보아 응급의료종사자의 자기조절과 자기효능감, 직무만족도를 평가하는 것은 인사 관리의 기초가 된다(박광천, 2008). 응급의료종사자의 직무만족에 관련해 이옥희(2011), 김미숙 외(2012) 연구에서는 직무만족도가 높게 나타나지 않았으며 최성인 외(2014), 이현지 외(2013) 연구에서는 직무만족은 정체성과 이직의사에도 영향을 미치는 것으로 연구되었으나, 이는 도서지역인 제주도와 특성이 다른 지역을 대상으로 한 연구임으로 기초 자료로 활용하기에 무리가 있다.

이에 본 연구에서는 남선이(2007), 전상원(2009), 이현지 외(2013), 선행 연구를 토대로 제주지역 응급의료기관 응급의료종사자를 대상으로 자기조절과 자기효능감 및 직무만족과의 상관관계를 분석하고 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하여 제주특별자치도 응급의료종사자의 이탈을 방지하고 업무에 따른 직무 만족도를 높여 우수한 응급의료종사자를 확보하기 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

## II 연구방법

### A. 연구대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 제주특별자치도에 소재한 7개의 응급의료기관의 응급의료센터에 방문하여 응급의료종사자에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 동의를 얻은 후, 연구의 목적을 이해하고 참여하기를 동의한 응급의료기관 응급의료종사자 총 170명을 대상으로 자료를 수집하였다. 자기기입식 설문지를 이용하여 의사, 간호사, 응급구조사에게 10월 08부터 10월 17일까지 협조를 받아 설문지 작성법을 설명하고 배부 및 회수하였으며, 이 중 불완전한 설문지 24부를 제외하고 146부를 이용하여 자료를 분석하였다. 자료 수집은 조선대학교병원 기관생명윤리위원회(IRB No. 2014-09-020)의 심의를 거쳐 연구 승인을 받은 후 진행하였다.

### B. 측정도구 및 조사변수

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

응급의료종사자의 일반적 특성중 성별은 남, 여로 분류하였으며 나이는 20대, 30대, 40대 이상으로 재분류하였다. 학력은 전문대학 졸, 대학교 졸, 대학원 졸로 분류하였으며, 직종은 연구대상자의 자격에 따른 의사, 간호사, 응급구조사로 분류하였다. 교대근무자가 많은 응급실 특성을 고려하여 근무형태는 주간, 야간, 2교대, 3교대로 구분하였으며 현 직장의 근속년수는 5년미만, 10년미만, 11년 이상으로 재분류하였다. 또한 응급의료업무의 전체 경력년수는 5년미만, 10년미만, 11년 이상으로 재분류 하였으며 이직경험은 있다, 없자로 구분하였고 월소

득은 200만원 미만, 200~250만원, 250 이상으로 재분류 하여 조사하였다.

## 2. 자기조절

자기 조절은 태도나 규범을 통해 형성된 의도가 행동으로 진행되는 의식적인 과정과 무의식적인 과정의 원리를 의미하며 본 연구의 응급의료종사자의 자기 조절과 관련된 요인 분석에 사용된 측정도구는 Miller & Byrnes (2001)의 의사결정 및 자기조절척도를 남선이(2007)가 수정 사용한 것을 이현지(2013)가 응급의료종사자에 맞게 재구성한 것을 사용하였다. 총 19문항으로 구성되어 있으며 1, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18번 문항은 역 문항으로 점수를 역 변환하여 적용하였다. ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점의 리커트 (Likert) 5점 척도로 점수가 높을수록 자기조절에 대한 긍정적임을 의미하며 Cronbach’s  $\alpha$ 를 이용한 신뢰도 분석결과 자기조절 신뢰도는 .602이었다.

## 3. 자기효능감

자기효능감이란 사회학습이론에서 유래된 개념으로 개인이 주어진 상황에서 어떤 행동을 하기위해 필요한 동기와 인적자원 및 행동절차를 얼마나 잘 활용할 수 있는가에 대한 자신의 판단 또는 신념을 말하며 본 연구의 응급의료종사자의 자기효능감에 측정도구는 Shere, Maddux, Maddux, Mercandante, Prentice & Jacobs(1982)의 일반적 자기효능감 척도를 남선이(2007)가 수정·보완한 측정도구를 이현지(2013)가 응급의료 종사자에게 재구성한 것을 사용하였으며 신뢰도를 높이기 위해 2개의 하위요인으로 분리 하였다. 자신감 7문항, 추진력 9문항으

로 구성 하였으며 추진력에서 5, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 17문항은 역 문항으로 점수를 역변환 하여 적용하였다. ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그러지 않다’ 1점의 리커트(Likert)5점 척도로 자신감에서는 점수가 높을수록 자기조절에 대한 긍정적임을 의미한다. Cronbach’s  $\alpha$ 를 이용한 신뢰도 분석결과 자신감 .825, 추진력 .748이었다.

#### 4. 직무만족

직무만족은 직무를 구성하는 여러 측면 만족의 복합지료를 뜻하는 것으로 본 연구 대상자의 직무만족 정도를 알아보기 위해 직무내용, 보상체계, 인간관계, 근무환경, 직무관련으로 구분하여 구성하였으며 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점의 리커트(Likert) 5점 척도를 이용하였다. 점수가 높을수록 직무만족에 긍정적임을 의미한다. 직무만족 요인분석을 위해 사용한 도구는 다음과 같다.

첫째, 직무내용의 측정도구는 Poter & Steers(1973)가 개발한 척도 중에서 남선이, 남승규, 남미애(2006)가 사용한 도구를 이현지가(2013) 연구에 맞게 수정·보안한 것을 사용하였으며 10문항으로 구성되었으며 7, 8, 9, 10문항은 역 문항으로 점수를 역변환 하여 적용하였다. 둘째, 보상체계의 측정도구는 Smith, Kendall & Hulin(1969)에 의해 개발된 직무기술지표 (Job Descriptive Index : JDI)의 척도를 남선이, 남승규, 남미애(2006)가 사용한 도구를 이현지가(2013) 연구에 맞게 수정·보안한 것을 사용하였으며 9문항으로 구성되었다.

셋째, 인간관계의 측정도구는 Smith, Kendall & Hulin(1969)에 의해 개발된 직무기술지표 (Job Descriptive Index: JDI)의 척도를 남선이, 남승규, 남미애

(2006)가 사용한 도구를 이현지가(2013) 연구에 맞게 수정·보안한 것을 사용하였으며 12문항으로 구성되었다. 넷째, 근무환경의 측정도구는 윤혜미(1991)에 의해 개발된 척도 중에서 남선이, 남승규, 남미애(2006)가 사용한 도구를 이현지가(2013) 연구에 맞게 수정·보안한 것을 사용하였으며 9문항으로 구성되었으며 1, 2, 3문항은 역 문항으로 점수를 역변환하여 적용하였다. 다섯째, 직무관련 측정도구는 Hackman & Lawler(1971)에 의해 개발되고 남선이(2007)가 사용한 설문지를 이현지가(2013) 연구에 맞게 수정·보안한 것을 사용하였으며 10문항으로 구성되었으며 8, 9, 10문항은 역 문항으로 점수를 역변환 하여 적용 하였다. 직무만족은 총 50문항으로 되어있으며 Cronbach's  $\alpha$ 를 이용한 신뢰도 분석결과 .732이었다.

### C. 자료분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 Windows용 SPSS 20.0을 이용하여 분석하였으며 모든 통계 분석은 유의수준  $p < .05$ 이하에서 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하여 빈도분석을 실시하였으며 척도의 타당도와 신뢰도를 측정하기 위하여 요인분석과 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's  $\alpha$ 이용하였다. 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 t 검정과 ANOVA를 실시하였다. 응급의료종사자들의 자기조절과 자기효능감 하위요인 및 직무만족과의 관계를 알아보기 위하여 상관관계를 분석 하였으며 자기조절과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 유의수준은  $p < .05$ 로 하였다.

### Ⅲ 연구결과

#### A. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구에 사용된 표본은 총 146명의 응급의료종사자이며 연구대상자의 일반적 특성을 보면 여자가 95명(65.1%)으로 남자의 51명(34.9%)에 비해 많았으며 연령대는 20대가 77명(52.7%)으로 가장 많았다. 학력은 전문대졸 83명(56.8%), 대학교졸 53명(36.3%), 대학원졸 10명(6.8)순으로 나타났다. 연구대상자의 101명(69.2%)이 미혼 이였으며, 직종은 간호사 83명(56.8%), 응급구조사 44명(30.1%), 의사 19명(13.0%)순으로 나타났다. 고용형태에 있어서는 정규직 99명(67.8%)이였으며 3교대가 120명(82.2%)으로 대부분을 차지하였다. 근속년수와 경력년수는 5년미만이 각 97명(66.4%), 80명(54.8%)으로 가장 많았으며 이직 경험에서는 없다가 91명(62.3%), 있다가 55명(37.7)으로 나타났으며 월 소득은 200만원 미만이 61명(41.8%)로 가장 많았다. 조사자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.



**표 1. 연구대상자의 일반적 특성**

(n=146)

특성	구분	빈도(n)	퍼센트(%)
성별	남자	51	34.9
	여자	95	65.1
나이	20대	77	52.7
	30대	52	35.6
	40대 이상	17	11.6
최종학력	전문대학 졸	83	56.8
	대학교 졸	53	36.3
	대학원 졸	10	6.8
결혼여부	미혼	101	69.2
	기혼	45	30.8
직종	의사	19	13.0
	간호사	83	56.8
	응급구조사	44	30.1
고용형태	정규직	99	67.8
	비정규직	47	32.2
근무형태	주간	17	11.6
	야간	2	1.4
	2교대	7	4.8
	3교대	120	82.2
근속년수	5년미만	97	66.4
	10년미만	29	19.9
	11년이상	20	13.7
경력년수	5년미만	80	54.8
	10년미만	36	24.7
	11년이상	29	19.8
이직경험	있다	55	37.7
	없다	91	62.3
월 소득	200만원미만	61	41.8
	200-250미만	52	35.6
	250이상	33	22.6

## B. 연구대상자의 자기조절 점수

연구대상자의 연구도구에 따른 자기조절 점수 분포는 <표 2>와 같다. 연구대상자의 자기조절 점수분포를 5점 리커트(Likert)척도로 알아보았으며 ‘나는 일이 잘 될 가능성이 얼마나 되는가를 고려하지 않은 채 결정을 내린다.’가  $3.62 \pm .63$  점, ‘나는 중대한 결정을 내려야 할 때마다 똑같은 실수를 범하는 경향이 있다.’가  $3.54 \pm .73$  점으로 가장 높은 순으로 나타났으며, ‘나는 결정을 내릴 때 중요한 것을 잊어버리는 경향이 있다.’가  $2.68 \pm .73$  점, ‘나는 문제가 사라져서 결정내리지 않아도 되기를 바라는 경향이 있다.’가  $2.95 \pm .79$  점으로 가장 낮은 순으로 나타났다. 자기조절 평균 점수는  $3.03 \pm .22$  점 이었다.

표 2. 연구대상자의 자기조절 점수 분포

순위	문항	M±	SD
1*	나는 일이 잘 될 가능성이 얼마나 되는가를 고려하지 않은 채 결정을 내린다.	3.62	.63
2*	나는 중대한 결정을 내려야 할 때마다 똑같은 실수를 범하는 경향이 있다.	3.54	.73
3*	나는 나를 위해 다른 누군가가 대신 결정을 내리도록 하는 것을 좋아한다.	3.53	.74
4.	나는 결정을 내리기 전에 가능한 결과들을 고려한다.	3.53	.57
5.	나는 과거에 내렸던 결정이나 일어났던 일과 유사한가를 생각해 본다.	3.51	.59
6.	나는 조언해주는 사람의 충고를 따르는 편이다.	3.47	.63
7.	나는 항상 내가 알고 있는 식견 있는 사람으로부터 조언을 구한다.	3.45	.67
8.	나는 일단 내가 결정을 내리면 그 일이 잘 될 것이라고 확신한다.	3.39	.66
9.	나는 내가 훌륭한 결정을 내리게 될 것이라고 믿는다.	3.34	.63
10*.	나는 요구하는 사항을 내가 얼마나 많이 갖추고 있는가를 생각하지 않는다.	3.33	.63
11.	나는 내가 정확하게 그 일을 이해했다고 확신할 때까지 충분히 시간을 갖는다.	3.31	.64
12*.	나는 종종 나의 좋은 점을 과소평가나 과대평가하여 잘못된 결정을 내리곤 한다.	3.31	.75
13.	나는 결정을 내리기 전에 모든 선택대안을 검토할 시간을 갖는다.	3.30	.60
14*.	나는 친구들이 내리는 결정을 따라하는 경향이 있다.	3.29	.81
15*.	나는 결정을 서둘러 내리는 경향이 있다.	3.28	.75
16*.	나는 그 순간에 좋아 보이는 것을 선택하는 경향이 있다.	3.09	.78
17*.	나는 내가 모든 사실을 알고서 결정을 내렸다고 확신하는 경향이 있다.	3.08	.60
18*.	나는 문제가 사라져서 결정내리지 않아도 되기를 바라는 경향이 있다.	2.95	.79
19*.	나는 결정을 내릴 때 중요한 것을 잊어버리는 경향이 있다.	2.68	.73
소 계		3.03	.22

\*역 문항을 의미함

## C. 연구대상자의 자기효능감 점수

### 1. 연구대상자의 연구에 도구에 따른 자기효능감 하위요인 자신감 점수

연구대상자의 연구도구에 따른 자기효능감 하위요인인 자신감 점수 분포는 표 3>과 같다. 연구대상자의 자기효능감의 하위요인인 자신감 점수 분포를 5점 리커트(Likert) 척도로 알아본 결과 ‘내가 좋아하지 않는 일이라도 해야 할 일이라면 끝까지 해 낸다.’가 3.58± .64점, ‘나는 앞으로의 일을 놓고 볼 때 지금껏 어려운 일들은 잘 해왔다.’가 3.55± .61점으로 가장 높은 순으로 나타났으며, ‘실패를 하면 나는 더 열심히 하게 된다.’가 3.21± .65점, ‘나는 어떤 일을 하기로 마음먹으면 곧바로 실행한다.’가 3.27± .77점으로 가장 낮은 순으로 나타났다. 자기효능감 하위요인인 자신감 평균 점수는 3.46± .44점 이었다.

표 3. 연구대상자의 자기효능감 하위요인 자신감 점수 분포

순위	문항	M±	SD
1.	내가 좋아하지 않는 일이라도 해야 할 일이라면 끝까지 해 낸다.	3.58	.64
2.	나는 앞으로의 일을 놓고 볼 때 지금껏 어려운 일들을 잘 해왔다.	3.55	.61
3.	나는 계획을 세울 때 그것을 완수할 수 있다고 믿는다.	3.47	.61
4.	나는 내가 맡은 모든 업무를 처리할 수 있다.	3.45	.65
5.	나는 앞으로 이 병원에 적응해 나가는데 별 문제가 없을 것이라고 생각한다.	3.41	.71
6.	나는 어떤 일을 하기로 마음먹으면 곧바로 실행한다.	3.27	.77
7.	실패를 하면 나는 더 열심히 하게 된다.	3.21	.65
소 계		3.46	.44

## 2. 자기효능감 하위요인 추진력 분석

연구대상자의 연구도구에 따른 자기효능감 하위요인인 추진력 점수 분포는 표4>와 같다. 연구대상자자의 자기효능감의 하위요인인 추진력 점수분포를 5점 리커트(Likert)척도로 알아본 결과 ‘나는 생활에서 일어나는 대부분의 문제를 잘 처리하지 못한다.’가 3.81± .66점, ‘나는 쉽게 포기한다.’가 3.80± .69점으로 가장 높은 순으로 나타났으며 ‘나는 어려운 일을 피하려고 한다.’가 3.25± .81점, ‘나는 어떤 일을 수행할 나의 능력에 불안감을 느낀다.’가 3.25± .81로 가장 낮은 순으로 나타났다. 자기효능감 하위요인인 추진력 평균 점수는 3.56± .51점 이었다.

표 4. 연구대상사자의 자기효능감 하위요인 추진력 점수 분포

순위	문 항	M±	SD
1*	나는 생활에서 일어나는 대부분의 문제를 잘 처리하지 못한다.	3.81	.66
2*	나는 쉽게 포기한다.	3.80	.69
3.	나는 나 자신을 신뢰한다.	3.69	.73
4*	어떤 일이 너무 복잡하게 보이면 나는 그 일을 시도 해 볼 생각도 하지 않는다.	3.62	.69
5*	새로운 일이 어려워 보이면 나는 그 일을 배우고 싶지 않다.	3.60	.72
6*	새로운 어떤 일을 배우려고 시도해서 처음에 성공하지 못하면 곧바로 포기한다.	3.60	.66
7*	나는 예상치 못한 문제가 발생했을 때 그 일을 잘 처리 하지 못한다.	3.38	.68
8*	나는 어떤 일을 수행할 나의 능력에 불안감을 느낀다.	3.27	.82
9*	나는 어려운 일을 피하려고 한다.	3.25	.81
	소 계	3.56	.51

\*역 문항을 의미함

## D. 연구대상자의 직무만족 점수

연구대상자의 연구 도구에 따른 직무만족 하위요인 점수 분포는 <표 5>와 같다. 연구대상자의 직무만족 하위요인들의 점수 분포를 5점 리커트(Likert) 척도로 알아본 결과 직무내용에서는 ‘나의 업무는 다양한 기술 및 능력이 필요하다.’가 4.14± .72점으로 가장 높았으며, ‘나는 충분한 자원이 없는 상황에서 업무를 수행해야 한다.’가 3.01± 1.00점으로 가장 낮게 나타났다. 보상체계에서는 ‘내 가족은 내가 하는 일을 자랑스럽게 생각한다.’가 3.67± .74점으로 가장 높았으며, 내가 노력한 만큼 적당한 급여를 받고 있다고 생각한다.’가 2.85± .35점으로 가장 낮게 나타났다. 인간관계에서는 ‘나는 동료들과 서로 신뢰하고 있다.’가 3.74± .058점으로 가장 높았으며, ‘나의 상사는 내 개인적인 고충을 이해하고 있다.’가 3.31± .71 점으로 가장 낮게 나타났다. 근무환경에서는 ‘직원들 간의 화합을 위한 행사(야유회, 회식 등)를 실시하고 있다.’가 3.24± .87점으로 가장 높았으며, ‘나의 직장의 후생시설 및 복지제도는 좋은 편이다.’가 2.47± .94점으로 가장 낮게 나타났다. 직무관련에서는 ‘나는 직장에서 일하는 것에 자부심을 갖고 있다.’가 3.29± .74점으로 가장 높았으며, ‘나는 보다 나은 보상과 신분 보장되는 곳이 있으면 옮길 생각이 있다.’가 2.31로 가장 낮게 나타났다. 직무내용 평균 3.55± .49점, 인간관계 평균 3.54± .45점, 직무관련 평균 3.01± .61점, 보상체계 평균 2.85± .53점 근무환경 평균 2.71± .63점 순이었다.

표 5. 연구대상자의 직무만족 점수 분포

영역	순위	문항	M±	SD
직 무 내 용	1.	나의 업무는 다양한 기술 및 능력이 필요하다.	4.14	.72
	2.	나의 업무는 다른 사람의 삶에 영향을 미칠 정도로 중요하다고 생각한다.	4.05	.82
	3.	내가 맡은 일은 나의 성장과 발전에 도움이 된다.	3.82	.79
	4*.	나는 병원의 정책이나 규칙에 맞지 않는 방식으로 업무를 수행할 때가 있다.	3.53	.88
	5*.	병원에서의 나의 역할이 뚜렷하지 않다고 생각한다.	3.51	.88
	6*.	나는 상사나 동료들과의 업무 역할에 대한 갈등이 많다.	3.50	.83
	7.	나의 업무와 관련된 결정을 내릴 때 직접 참여한다.	3.38	.88
	8.	업무를 수행할 때 내가 스스로 결정할 수 있을 정도의 자율성이 보장된다.	3.28	.85
	9.	업무와 관련된 나의 의견이나 제안은 충분히 반영된다.	3.27	.78
	10*.	나는 충분한 자원이 없는 상황에서 업무를 수행해야 한다.	3.01	1.00
소 계			3.55	.49
보 상 체 계	1.	내 가족은 내가 하는 일을 자랑스럽게 생각한다.	3.67	.74
	2.	내 직장은 남들로부터 인정을 받고 있다고 생각한다.	3.36	.73
	3.	내 주위의 이웃들은 내가 하는 일에 부러워한다.	3.29	.85
	4.	나는 승진에 반영되는 근무평가가 공정하게 이루어진다고 생각한다.	2.79	.76
	5.	나는 병원에서의 승진기회가 합리적으로 생각한다.	2.70	.75
	6.	나의 능력과 경력에 비추어 현재의 급여수준은 적절하다고 생각한다.	2.48	.86
	7.	나는 타기관의 같은 직무에 근무하는 사람과 비교해 볼때 현재의 급여 수준에 적절하다고 생각한다.	2.44	.88
	8.	나는 현재의 급여로 여유로운 생활을 하고 있다.	2.42	.82
	9.	내가 노력한 만큼 적당한 급여를 받고 있다고 생각한다.	2.51	.89
소 계			2.85	.53

표 5. 연구대상자의 직무만족 점수 분포(계속)

영역	순위	문항	M±	SD
인 간 관 계	1.	나는 동료들과 서로 신뢰하고 있다.	3.74	.58
	2.	나는 환자를 대할 때 성심성의를 다한다.	3.72	.62
	3.	나와 동료들은 직무와 관련된 사항을 서로 상의한다.	3.71	.59
	4.	나는 동료들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다.	3.64	.65
	5.	나는 중요한 일을 하기 전에 상사와 상의하고 행동한다.	3.61	.67
	6.	나의 상사는 나를 인격적이고 공정하게 대해준다.	3.59	.66
	7.	나는 환자와 원만한 관계를 유지하고 있다.	3.53	.61
	8.	나의 상사는 일하는데 충분한 조언을 해준다.	3.53	.68
	9.	나의 상사는 내가 직무를 수행하는데 있어서 많은 자율성을 인정해 주고 있다.	3.41	.66
	10.	나는 직무수행과 관련하여 상사나 동료들로부터 칭찬이나 인정을 받는다.	3.34	.58
	11.	나는 상사의 감독스타일에 만족하고 있다.	3.34	.71
	12.	나의 상사는 내 개인적인 고충을 이해하고 있다.	3.31	.71
소 계			3.54	.45
근 무 환 경	1.	직원들간의 화합을 위한 행사(야유회, 회식 등)를 실시하고 있다.	3.24	.87
	2*.	나는 근무시간 외에도 업무량 많아 개인적인 일에 지장을 준다.	3.02	.94
	3.	나의 일주일 평균 근무시간은 적절하다.	2.71	.92
	4.	편의시설(화장실, 전화, 휴게실 등)의 이용이 편리하고 자유롭다.	2.68	1.02
	5*.	나의 직장은 업무량에 비해 직원이 부족하다.	2.68	1.02
	6*.	나는 업무를 완성하기 위한 시간이 너무 모자란다.	2.63	.74
	7.	직원들이 담소 또는 휴식 등을 할 수 있는 휴식 공간이 별도로 마련되어 있다.	2.51	1.07
	8.	나의 직장은 충분한 휴가가 주어진다.	2.49	1.06
	9.	나의 직장의 후생시설 및 복지제도는 좋은 편이다.	2.47	.94
소 계			2.71	.63



표 5. 연구대상자의 직무만족 점수 분포(계속)

영역	순위	문항	M±	SD
직 무 만 족 관 련	1.	나는 직장에서 일하는 것에 자부심을 갖고 있다.	3.29	.74
	2.	나는 다른 병원을 구하려고 노력한 적이 있었다.	3.27	1.04
	3.	내가 하고 있는 일을 좋아하고 이 일에 성취감을 느낀다.	3.23	.79
	4.	나는 나의 일에 대해 헌신하고자 한다.	3.23	.77
	5.	지금 하고 있는 업무는 내가 원하던 일이다.	3.09	.86
	6.	직장에서 하루 일과를 끝나고 나면 보람을 느낀다.	3.03	.78
	7.	나는 지금 직장에 대해 만족한다.	3.01	.91
	8*	나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.	2.96	.98
	9*	나는 다시 기회가 온다 해도 지금과 같은 일을 하겠다.	2.66	1.00
	10.	나는 보다 나은 보상과 신분이 보장되는 곳이 있으면 옮길 생각이 있다.	2.31	.93
소 계			3.01	.61
총 직무만족 소계			3.18	.33

\*역 문항을 의미함

## E. 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이 분석

응급의료종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족을 알아보기 위하여 실시한 결과는 <표 6>과 같다. 응급의료종사자 일반적 특성에 따른 전체 직무만족을 분석한 결과 남자에서 여자에 비해 높았으며( $p=.037<.05$ ), 직종( $p=.044<.05$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 그러나 나이, 최종학력, 결혼여부, 고용형태, 근무형태, 근속연수, 경력년수, 이직경험, 월소득은 유의한 관련이 없었다.

표 6. 일반적 특성에 따른 직무만족 차이

일반적 특성		M	SD	t or F	p-value
성별	남자	3.25	.46	2.109	.037
	여자	3.09	.40		
나이	20대	3.17	.44	.223	.296
	30대	3.08	.40		
	40대 이상	3.24	.45		
최종학력	전문대학 졸	3.10	.41	1.071	.345
	대학교 졸	3.20	.46		
	대학원 졸	3.23	.37		
결혼여부	미혼	3.15	.43	.047	.962
	기혼	3.14	.43		
직종	의사	3.35	.36	3.202	.044
	간호사	3.09	.40		
	응급구조사	3.17	.48		
고용형태	정규직	3.11	.42	-1.557	.122
	비정규직	3.23	.42		
근무형태	주간	3.20	.33	1.111	.347
	야간	3.63	.01		
	2교대	3.23	.25		
	3교대	3.13	.45		
근속연수	5년미만	3.15	.47	.260	.772
	10년미만	3.11	.33		
	11년이상	3.21	.31		
경력연수	5년미만	3.16	.46	.787	.457
	10년미만	3.07	.38		
	11년이상	3.20	.35		
이직경험	있다	3.12	.45	-.690	.491
	없다	3.17	.42		
월소득	200만원미만	3.13	.52	2.917	.057
	200-250미만	3.07	.33		
	250이상	3.29	.34		

## F. 자기조절과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향 분석

### 1. 자기조절 및 자기효능감과 직무만족과의 관계

응급의료종사자들의 자기조절 및 자기효능감과 직무만족과의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 적률상관분석을 실시하였으며 결과는 <표 7>과 같다. 직무만족과 자기조절 .481( $p < .001$ ), 직무만족과 자기효능감(추진력) .472( $p < .001$ ), 직무만족과 자기효능감(자신감) .360 ( $p < .001$ )이 모두 유의한 정적상관을 보였다.

표 7. 자기조절 및 자기효능감과 직무만족의 상관분석

	직무만족	자기조절	자기효능감 (자신감)	자기효능감 (추진력)
직무만족	1			
자기조절	.481**	1		
자기효능감(자신감)	.360**	.578**	1	
자기효능감(추진력)	.472**	.554**	.706**	1

\*\* $p < .001$

## 2. 자기조절과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향

자기조절과 자기효능감 하위요인이 직무만족 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시하였으며 결과는 <표 8>과 같다. 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과 자기조절( $p=.000<.001$ ), 자기효능감(추진력)( $p=.004<.005$ )이 직무만족을 높여 주는 요인 이었으며 일반적 특성에 따른 직무만족에서 유의한 결과가 나타난 성별, 직종을 가변수 처리하여 회귀분석을 실시하였으나 유의한 결과가 나타나지 않았다. 또한 공선성값 중 VIF(분산팽창계수) 에서는 10이 넘지 않아 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

표 8. 직무만족에 미치는 영향

	비표준화 계수		표준화계수	t	p-value
	B	SE	$\beta$		
(상수)	.181	.422		.429	.669
자기조절	.564	.147	.342	3.839	.000
자기효능감(자신감)	-.041	.089	-.049	-.461	.645
자기효능감(추진력)	.304	.102	.316	2.970	.004
성별	.113	.084	.127	1.343	.181
직종 의사유무	.159	.140	.126	1.132	.260
직종 간호사유무	.107	.095	.124	1.122	.264

$R^2 = .329$

## IV. 고찰

본 연구는 전국 평균에 비해 응급의학과 전문의 수가 적고 간호사1인당 내원 환자수가 많아 전국 응급의료기관에 비해 상대적으로 열악한 업무환경에서 응급의료를 제공하고 있는 제주특별자치도 응급의료종사자들을 대상으로 자기효조절과 자기효능감이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 조사하여 직무만족도 개발에 기초자료로 제공 하고자 하였다.

본 연구에 사용된 표본은 146명의 제주지역응급의료기관에서 응급의료를 제공하고 있는 의사, 간호사, 응급구조사들이며, 이들의 일반적 특성을 분석한 결과 여성(65.1%), 20대(52.7%), 전문대 졸업(56.8%), 미혼(69.2%), 간호사(56.8%), 정규직(67.8%), 3교대(82.2%), 근속년수는 5년미만이(66.4%), 경력년수 5년미만(54.8%), 이직경험 없다(62.3%), 월 소득 200만원미만(47.3%)으로 나타났다. 이러한 특성의 분포는 간호 인력이 대부분 여성이며 간호사가 직종 군에서 가장 높은 비율을 차지하기 때문이며, 직급이 올라 갈수록 정원이 줄어들고 활동영역이 커 응급실 근무를 기피하는 요소로 적용되며 면허 및 자격을 취득하기 위해선 높은 학력을 요구받기 때문이라고 생각된다(이현지 등, 2013).

연구대상사자의 자기조절 19개 문항에 대한 평균 점수는  $3.03 \pm .22$ 점이며, 문항에 대한 점수 분포를 보면, ‘나는 일이 잘 될 가능성이 얼마나 되는가를 고려하지 않은 채 결정을 내린다.’와, ‘나는 중대한 결정을 내려야 할 때마다 똑같은 실수를 범하는 경향이 있다.’가 가장 높은 점수 순으로 나타났으며 ‘나는 결정을 내릴 때 중요한 것을 잊어버리는 경향이 있다.’와, ‘나는 문제가 사라져서 결정내리지 않아

도 되기를 바라는 경향이 있다.’ 순으로 가장 낮은 점수 순으로 나타났다. 연구대상자의 자기조절에 따른 문항별 점수를 비교 하고자 하였으나 선행 연구가 부족하여 본 연구와 유사한 도구를 사용한 박미영 외(2008)의 연구 결과와 비교 하였다. 정확한 비교를 위해 도구 문항을 선행 연구에 맞게 의사결정오류, 정보인식활용, 의사결정확신, 의사결정수용 4개의 하위요인으로 재분류 하였으며, 분석 결과 ‘정보인식 활용’이 가장 높게, ‘의사결정확신’이 가장 낮게 자기조절에 영향을 미친다고 나타났다. 자기조절에 가장 많은 영향을 미치는 요인에서는 ‘정보인식 활용’으로 부합하였으나 자기조절에 낮은 영향을 미치는 요인에서는 ‘의사결정확신’과 ‘의사결정수용’으로 각각 다르게 나타나 부합하지 않았다.

이는 자기조절이 자신의 의도와 목표, 자기개념이 행동으로 드러나도록 실행에 옮기고 자신의 행동을 수정하거나 외부를 변화시켜 자기 개념과 개인적 목표에 합치되는 결과를 가져오는 심적 및 행동적 과정이다(Fiske & Taylor, 1991)라는 점에서 생활환경, 근무환경, 개인성향, 지역 등의 업무특성으로 인한 결과로 보인다.

아울러 남선이(2007)는 일반적으로 자기조절을 잘 할수록 자신의 감정을 인식함으로 감정을 잘 조절 할 수 있고, 스트레스를 완화시키며, 좋은 인관관계 형성 및 직무성과를 달성 할 수 있다는 점에서 직무만족과 중요한 의미를 갖는다고 하였다. 또한 자기조절 능력이 높을수록 긍정적인 결과를 나타낸다는 연구결과를 토대로 자기조절에 영향을 주는 다양한 요인을 확인하고 자기조절 능력을 향상시킬 수 있는 연구가 필요할 것으로 생각된다.

연구대상자의 자기효능감 자신감 7개 문항에 대한 평균 점수는  $3.46 \pm .44$ 점이며 문항에 대한 점수 분포를 보면 ‘내가 좋아하지 않는 일이라도 해야 할 일이라면 끝

까지 해 낸다.’와, ‘나는 앞으로의 일을 놓고 볼 때 지금껏 어려운 일들은 잘 해왔다.’가 가장 높은 점수 순으로 나타났으며, ‘실패를 하면 나는 더 열심히 하게 된다.’와, ‘나는 어떤 일을 하기로 마음 먹으면 곧바로 실행한다.’가 가장 낮은 점수 순으로 나타났다. 또한 연구대상자의 자기효능감 추진력 9개 문항에 대한 평균 점수는  $3.56 \pm .51$ 점이며 문항에 대한 점수 분포를 보면 ‘나는 생활에서 일어나는 대부분의 문제를 잘 처리 하지 못한다.’와, ‘나는 쉽게 포기한다.’가 가장 높은 점수 순으로 나타났으며 ‘나는 어려운 일을 피하려고 한다.’와, ‘나는 어떤 일을 수행할 나의 능력에 불안감을 느낀다.’가 가장 낮은 점수 순으로 나타났다.

본 연구와 유사한 도구를 사용한 추성주(2011)연구와 비교해 봤을 때 자신감 평균 3.23점, 추진력 평균 3.75점으로, 본 연구 결과와 유사한 점수 분포가 나타났다. 그러나 본 연구에서 자신감 문항별 점수 중 가장 높게 나타난 ‘내가 좋아하지 않는 일이라도 해야 할 일이라면 끝까지 해 낸다.’ 3.81점 보다는 낮은 2.89점으로 나타나 차이가 있었다. 이는 이은희(2004)연구 결과처럼 자기효능감은 우울, 강박증, 건강 염려증 등 정서적 스트레스에 완충작용을 하는 것으로 추성주(2011)가 연구대상자로 삼은 전남지역 119구급대원과 제주지역 응급의료종사자와 전체적인 면에서 유사한 자기효능감 갖고 있다는 것을 의미하지만 문항별 점수 차가 있는 걸로 보아 김문성 외(2010)에 연구에서처럼 자기 효능감은 행위의 변화를 중심으로 한 업무성과 극복능력 동기 부여와 같은 자기효능감의 산출물에 긍정적인 영향을 미치고 있고 업무스트레스와는 부정적인 관계를 가지고 있다는 점으로 볼 때 제주지역 응급의료종사가 자기효능감에 더 긍정적인 영향을 받는다고 생각된다. 선행 연구를 보면 일반적으로 자기효능감이 높은 사람은 환경의 불확실성에 대한 경험이 적기 마



련이며, 환경에 대한 두려움이 적고, 그것에 대한 통제력이 높게 나타나며, 효능감이 낮은 사람은 자신감이 부족하고 자신의 잠재적 단점에 빠져있는 경향이 있어, 상대적으로 불안감이 높으며, 환경에 대한 통제력이 떨어진다고(강영식, 2006)는 연구 결과를 토대로 극도의 스트레스를 받고 있는 응급의료종사자들의 자기효능감을 상승시킬 수 있는 다양한 프로그램을 개발하여 특성에 맞는 종합적인 교육이 실시해 자기효능감을 올릴 수 있는 방법을 강구해야 한다고 생각된다.

연구 대상자의 직무만족을 알아보기 위하여 5개의 하위 요인으로 나누어 점수분포를 알아보았으며 직무만족 전체 점수는  $3.18 \pm .33$ 점이였다. 하위요인 첫째, 직무내용 10개 문항에 대한 평균 점수는  $3.55 \pm .19$ 점이며 문항에 대한 점수 분포를 보면 ‘나의 업무는 다양한 기술 및 능력이 필요하다.’가 가장 높았으며, ‘나는 충분한 자원이 없는 상황에서 업무를 수행해야 한다.’가 가장 낮게 나타났다. 본 연구와 유사한 도구를 사용한 김미숙 외(2012), 연구 결과와도 부합하였다. 이는 응급환자가 발생할 경우 생명의 위험에서 회복되거나 심신상의 중대한 위해가 제거되기까지의 과정에서 응급환자를 위하여 하는 상담·구조·이송·응급처치 및 진료 등의 조치(응급의료에 관한 법률 제2조 2항)를 행하여 함으로 높은 의료지식과 기술이 요구되기 때문이며, 응급의료통계연보(2013)에서처럼 응급의료 인력이 전국평균보다 적어 충분한 자원 활용을 못하기 때문이라 생각되어진다. 그러므로 응급의료 종사자의 전문성을 높이기 위한 각 직종에 맞는 교육 참여를 독려하고 응급실 내 적정 인원 배치 등 효율적인 자원 충원이 필요 할 것으로 생각되어 진다.

둘째 보상체계 9개 문항에 대한 평균점수는  $2.85 \pm .53$ 점이며 문항에 대한 점수 분포를 보면 ‘내 가족은 내가 하는 일을 자랑스럽게 생각한다.’가 가장 높았으며, ‘내가

노력한 만큼 적당한 급여를 받고 있다고 생각 한다.’가 가장 낮게 나타났다. 본 연구와 유사한 도구를 사용한 김미숙 외(2012), 연구 결과와 비교해 봤을 때 급여에 대한 만족도가 낮음을 알 수 있으며 본 연구 결과와도 부합하였다. 이는 배기숙(2010), 남궁인(2009) 연구등과도 일치 하였으며 업무를 수행하기 위해 다양한 기술 및 능력이 필요한 전문직 종사자들이지만 하는 업무에 비해 적절한 보상을 받지 못한다고 생각하고 있음을 보여 주는 것으로 공정성 원칙과 전인주의 원칙 등 보상관리의 원칙(류정걸, 2008)을 적용하여 보상체계의 만족도를 높이긴 위해선 다양한 방법을 강구(정희영 외, 2014)해 응급의료종사자의 보상체계 만족을 높인다면 직무만족도 올라 갈 것이라고 생각된다.

셋째, 인간관계 12개 문항에 대한 평균 점수는  $3.54 \pm .45$ 점이며 문항에 대한 점수 분포를 보면 ‘나는 동료들과 서로 신뢰하고 있다.’가 가장 높았으며, ‘나의 상사는 내 개인적인 고충을 이해하고 있다.’가 가장 낮게 나타났다. 직무만족에 영향을 주는 인간관계에 대한 문항별 점수를 비교 하고자 하였으나 응급의료종사자를 대상으로 한 선행 연구가 부족하여 본 연구와 유사한 도구 문항을 사용한 이옥희(2011), 연구 결과와 비교 하였으며, 동료관계 신뢰도에 있어서는 본 연구 결과 와 유사한 점수가 나타났다. 인간관계는 둘 이상의 사람이 빚어내는 개인적이고 정서적인 관계를 가리킴으로 응급의료종사자들간 상대방의 감정을 이해하고, 상대방의 대한 전반적인 이해도를 높여 인간관계 형성에 도움이 될 수 있는 방안 모색이 필요할 것으로 생각되어진다.

넷째, 근무환경 9개 문항에 대한 평균 점수는  $2.71 \pm .63$ 점이며 문항에 대한 점수 분포를 보면 ‘직원들 간의 화합을 위한 행사(야유회, 회식 등)를 실시하고 있다.’가

가장 높았으며, ‘나의 직장의 후생시설 및 복지제도는 좋은 편이다.’가 가장 낮게 나타났다. 응급의료종사자를 대상으로 한 선행 연구가 부족하여 본 연구와 유사한 도구 문항을 사용한 김미숙 외(2012)에 연구와 비교하였으며, 다른 직종에 종사하는 응급의료종사자들에 비해 현행 근무시간은 적당하다가 가장 낮게 나타나 본 연구 결과와는 차이가 있었다. 이는 응급의료기관 자체적으로 조율을 통해 근무시간을 조정하거나 추가 업무시간에 따른 보상이 잘 이루어지고 있다고 생각되어지지만, 업무성과와 직무만족을 높이는 복지제도는 미흡하다는 것을 알 수 있다. 경찰학 사전(2012)에 따르면, 업무 환경은 효율적이고 창의적으로 업무를 수행 할 수 있도록 환경을 조성하는 것으로 근무환경에 따른 직무만족은 환자에게 수준 높은 의료를 제공하게 한다는 점에서 근무환경을 개선하여 근무성과를 높일 수 있는 노력이 필요 할 것으로 생각된다.

다섯째, 직무관련 10개 문항에 대한 평균 점수는  $3.01 \pm .61$ 점이며 문항에 대한 점수 분포를 보면 ‘나는 직장에서 일하는 것에 자부심을 갖고 있다.’가 가장 높았으며, ‘나는 보다 나은 보상과 신분이 보장되는 곳이 있으면 옮길 생각이 있다.’가 가장 낮게 나타났다. 응급의료종사자를 대상으로 한 김미숙 외(2012), 백미현(2010), 이현지 외(2013) 연구 결과 값인 이직의향에 있어서 상반되는 결과였다. 본 연구 결과처럼 제주지역 응급의료종사자의 이직의도가 낮은 이유는 다른 지역에 비해 의료기관(중앙응급의료센터 통계연보, 2013)수가 적고 제주 지역 내 보수 및 업무환경이 비슷하며, 지역적 특성상 타 지역으로 이주 하는데 있어서 부담을 느끼고 있기 때문이라고 생각되어진다. 그러나 직무 스트레스가 높고 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높아진다는 백미현(2010) 연구 결과처럼 제주지역 의료 환경이 변화면 이직의사는

충분히 올라 갈 수 있으므로 응급의료종사자의 자부심 향상과 직무만족을 높이기 위한 노력이 필요 할 것으로 생각된다.

응급의료종사자의 일반적 특성에 따른 직무만족을 분석한 결과 성별, 직종에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구 결과와 비교하기 위해 양애선 외(2013), 김서영 외(2013)에 선행 연구 결과와는 유사한 값이 나타나지 않았다. 두 연구는 중환자실, 병원직원을 대상으로 한 직무만족도 임으로 일반적 병원 환경과 다른 생활환경, 근무환경, 개인성향, 업무특성으로 인한 결과로 보인다. 따라서 직무만족을 높이기 위한 프로그램 개발하여 응급의료종사자에게 적용할 경우 성별 및 직종 등 일반적 특성을 고려하여 적용할 필요성이 있다고 생각되며, 직무만족에 대한 전체 값을 합한 결과임으로 정확한 인과관계를 드러내는데 한계가 있을 수 있으므로 제한된 변인 내에서 해석이 요구되며 차 후 정확한 검증을 위해 다양하고 세밀한 연구 설계가 필요할 것으로 보인다.

응급의료종사자들의 자기조절 및 자기효능감 하위요인과 직무만족과의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계를 분석한 결과 자기효능감(자신감)과 자기효능감(추진력)에서 .706( $p < .001$ ) 가장 높은 정적상관 관계가 나타났으며 자기조절과 자기효능감(자신감), 자기조절과 자기효능감(추진력), 직무만족과 자기조절, 직무만족과 자기효능감(추진력), 직무 만족과 자기효능감(자신감), 순으로 모든 부분에서 정적상관 관계가 나타났다

본 연구와 동일 한 도구를 사용한 이현지(2013) 연구에서는 직무만족을 하위 5개 하위 요인으로 나누어 상관분석을 실시하였으며 모든 결과 값에서 정적상관계가 나타나 본 연구와 부합한 결과가 나타났다. 또한 병원직원의 직무만족 요인분석(이윤현.

2007)연구에서도 정적상관계가 나타나듯이 자기조절과 자기효능감은 직무만족에 많은 영향을 줌으로 다양한 도구를 활용하여 자신감 및 추진력과 직무만족의 상관관계를 파악하여 결과에 따른 직무만족 프로그램 개발이 필요하다고 생각된다.

자기조절과 자기효능감 하위요인이 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과 자기조절( $p=.000<.001$ ), 자기효능감(추진력)( $p=.004<.005$ )이 직무만족을 높여 주는 요인 이었으나 자기효능감(자신감)은 영향이 미치지 않아 이현지(2013)의 연구 결과와 비슷하였다. 이는 자기 자기조절 및 자기효능감 하위요인인 추진력이 직무만족과 높은 관계가 있음을 나타내며 응급의료업무에 있어서 자신감보다는 추진력이 높일수록 직무만족에 영향을 준다는 것을 의미하므로 추진력을 높일 수 있는 업무개선이 필요 할 것으로 사료된다.

본 연구는 도서지역인 제주특별자치도 7개 응급의료기관의 응급의료종사자를 대상으로 한 연구이며, 본 연구를 일반화하기에는 제한점이 있으며 차 후 추가적인 보안과 체계적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구를 최종적으로 정리하면 자기조절이 높을수록 자기효능감(추진력)이 높을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 결과를 토대로 병원 내 조직적인 차원에서 자기조절 및 자기효능감(추진력)을 높이는 다양한 프로그램을 개발하여 응급의료종사자에 적용한다면 직무만족과 응급의료질이 향상 될 것이라 생각된다.

## V. 결 론

본 연구는 제주특별자치도 7개 응급의료기관 응급실에서 응급의료를 제공하는 응급의료종사자 146명을 대상으로 응급의료종사자의 자기조절과 자기효능감이 직무만족에 어떠한 영향을 주는지 파악하고자 시행하였다.

수집된 자료는 Windows용 SPSS 20.0을 사용하여 응급의료종사자의 일반적 특성, 자기조절, 자기효능감, 직무만족에 대해 빈도와 백분율을 이용하여 분석을 실시하였으며 척도의 타당도와 신뢰도를 측정하기 위하여 요인분석과 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's  $\alpha$  이용하였다. 또한 응급의료종사자들의 자기조절과 자기효능감 하위요인 및 직무만족과의 관계를 알아보기 위하여 상관관계를 분석 하였으며 자기조절 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다

응급의료종사자의 자기조절과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 자기조절( $p=.000<.001$ ), 자기효능감(추진력)( $p=.004<.005$ )이 직무만족을 높여주는 요인 이었다.

이러한 결과를 토대로 긍정적으로 직무만족을 높이기 위해 응급의료종사자의 특성에 맞게 자기조절 및 자기효능감을 향상 시킬 수 있는 맞춤형 프로그램을 개발하고 직종 간 다양한 교육을 차별 적용한다면 긍정적인 직무만족도를 얻을 수 있을 거라 생각되며 프로그램 적용 후 결과를 과학적이고 객관적으로 분석하여 문제를

점 해결을 위해 노력한다면 응급의료종사자의 이탈을 예방하고 응급의료 종사자의 전문성 향상에 기여 할 것이며 응급환자에 제공되는 응급의료서비스 질 향상에도 도움이 될 것이다. 아울러 제주특별자치도민과 응급의료기관에도 크게 이득이 될 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강영식. (2006), 사회복지사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. 한국사회복지정책학회, Vol. 26. p.123-148.
- 김종재. (1992), 조직행위론. 박영사.
- 김대원, 박철민. (2000), 교육체제 구성원들의 조직몰입 영향요인(부산광역시 중·고교의 교사들을 대상으로). 한국행정학회, Vol. 12. p.227-245.
- 김용산, 정경운, 허탁. (2008), 일개 농어촌의 응급의료 현황분석을 통한 농어촌형 응급의료체계 모델 개발. 대한응급의학회지 제 19권 4호. p.349-358.
- 김문성, 박성철. (2010), 공무원의 자기효능감이 업무성과 미치는 영향. 한국행정학회, Vol. 2010. p.1716-1827.
- 신영기, 박억중, 안성률, 남재성, 이상열. (2012), 경찰학사전. 법문사.
- 김미숙, 이경열. (2012), 응급환자이송업에 종사하는 응급의료종사자의 직무만족도와 이직의도. 한국응급구조학회논문지, Vol. 16. p.65-80.
- 김서영, 이규명. (2013), 병원직원의 직무만족 요인 분석. 대한경영학회, Vol. 26. p.21-40.
- 정대유, 조수형, 김성중. (2006), 광주·전남 지역응급의료기관의 응급실 진료환경 및 현황에 대한보고. 대한응급의학회지 제 1권 제2호. p.116-123.
- 김혜숙. (2013), 지역 의료기관 행정직 직장인의 자기 효능감: 직무스트레스와 우울에 미치는 매개효과를 중심으로. 한국산학기술학회, Vol. 14. p.5069-5077.
- 남선이, 남승규, 남미애. (2006), 사회복지생활시설 종사자의 자기효능감과 요인별



- 직무만족이 전반적직무만족에 미치는 영향. 한국사회복지학회, Vol. 58.  
p.195-221.
- 남선이. (2007), 사회복지생활시설 종사자의 직무만족에 대한 자기조절 모형. 박사  
학위논문, 대전대학교.
- 남궁인. (2009), 한방병원 간호사의 직무만족과 이직의도와의 관계. 석사학위논문,  
동신대학교.
- 류정걸. (2008), 병원의 급여와 보상관리 원칙. 보건복지 연구 논집. Vol. 5.  
p.131-148.
- 박미명, 박미정, 유하나, 김주형. (2008), 일반간호사의 자기조절에 따른 직무만족과  
직무스트레스. 간호행정학회지, 제14권 제3호. p.321-331.
- 박광천. (2008), 한방병원 종사자와 양방병원 종사자의 직무만족도 비교연구. 석사  
학위논문. 동신대학교.
- 배기숙. (2010), 119 구급대원의 직무만족도와 이직의도와의 관계. 한국응급구조학  
회, Vol. 14. p.65-80.
- 이은희. (2004), 대학생들이 경험하는 우울: 공변량 구조모형을 통한 대처방식의  
조절효과 검증. 한국심리학회지, Vol. 9. p.25-48.
- 이운현. (2007), 병원직원의 직무만족요인 분석. 보건과 사회과학, Vol. 20.  
p.127-151.
- 윤해미. (2009), 신규간호사의 이직의도 관련요인. 석사학위논문, 부산대학교.
- 이옥희. (2011), 대학병원 응급실 내 1급 응급구조사의 업무와 직무만족도. 석사학  
위논문, 공주대학교.

- 이현지, 문태영, 최미영. (2013), 응급의료종사자의 자기조절이 직무만족과 이직의사에 미치는 영향. 한국산학기술학회, Vol. 14. p.4358-4367.
- 양애선, 강윤희. (2013), 중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도. 간호과학, Vol. 25. p.47-58.
- 이현지. (2013), 응급의료종사자의 자기 조절과 자기 효능감이 직무 만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 강원대학교.
- 보건복지부. (2014), 응급의료에 관한 법령집.
- 전상원, (2010), 사회복지사의 자기효능감과 직무만족에 관한 연구(경기도 사회복지사를 중심으로). 석사학위논문, 강남대학교.
- 중앙응급의료센터. (2013), 2012응급의료 통계연보. 국립중앙의료원.
- 제주특별자치도. (2014), 응급의료 기본계획서.
- 정은하. (2011), 응급실 간호사의 폭력경험, 사회심리적 스트레스 및 소진. 석사학위논문, 전남대학교.
- 정희영, 성미혜. (2014), 응급실 간호사의 업무환경, 직무만족도 및 이직의도 간의 관계. 동서간호학회연구지, Vol. 20. p.29-36.
- 추성주. (2011), 전남지역 119구급대원의 직무스트레스·자기효능감 및 임파워먼트와의 관계. 석사학위논문. 순천대학교.
- 최성인, 성미혜. (2014), 응급실 간호사의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도의 관계. 한국산학기술학회, Vol. 15. p.3725-3733.
- 홍희정. (2010), 응급의료종사자의 소진 영향요인(부산,경남지역 119구급대원 중심으로). 석사학위논문, 인제대학교.

Banduea, A.(1997). Self-efficacy : Towards a unifying theory of behavioral change. Advances in Behaviour Research and Therapy, Stanford University.

Miller, D. C. & Byrnes, J.P(2001). Adolescents decision making in social situations. Journal of Developmental Psychology Vol. 22 No. 3. Elsevier.

Smith, P. C.,Kendall, L. M., & Hulin, C. L.(1969). The Maesurement of SatI-sfaction in work and retirement. ChicagoIII.

## 대상자의 일반적 특성

◎ 다음은 귀하의 일반 사항을 알아보기 위한 내용입니다. 읽어 보시고 해당란에 √ 표를 해 주십시오.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남자                      ② 여자

2. 귀하의 연령대는 어떻게 되십니까?

- ① 20대      ② 30대      ③ 40대      ④ 50대      ⑤ 60대      ⑥ 70대이상

3. 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업                      ② 전문대학 졸업                      ③ 대학교 졸업

- ④ 대학원 졸업(대학원 재학 포함)

4. 결혼 여부 어떻게 되십니까?

- ① 미혼                      ② 기혼

5. 귀하의 직업(직종)은 무엇입니까?

- ① 의사                      ② 간호사                      ③ 응급구조사                      ④ 기타

6. 고용형태는 어떻게 되십니까?

- ① 정규직                      ② 비정규직

7. 귀하의 근무 형태는 어떻게 되십니까?

- ① 주간                      ② 야간                      ③ 2교대                      ④ 3교대

8. 현 직장의 근속 연수는 어떻게 되십니까?

만 (                      ) 년 (                      ) 개월

9. 총 직장 경력 연수는 어떻게 되십니까?

만 (                      ) 년 (                      ) 개월

10. 이직경험은 있으십니까?

① 있다                      ② 없다

11. 월 소득은 어떻게 되십니까?

① 150만원 미만    ② 150~200만원 미만    ③ 200~250만원 미만  
④ 250~300만원 미만    ⑤ 300~350만원 미만    ⑥ 350만원 이상

◎ 자기조절과 관련된 질문

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 일이 잘 될 가능성이 얼마나 되는가를 고려하지 않은 채 결정을 내린다.					
2	나는 내가 정확하게 그 일을 이해했다고 확신할 때까지 충분히 시간을 갖는다.					
3	나는 과거에 내렸던 결정이나 일어났던 일과 유사한가를 생각해 본다.					
4	나는 결정을 내리기 전에 모든 선택대안을 검토할 시간을 갖는다.					
5	나는 결정을 내리기 전에 가능한 결과들을 고려한다.					
6	나는 문제가 사라져서 결정내리지 않아도 되기를 바라는 경향이 있다.					
7	나는 중대한 결정을 내려야 할 때마다 똑같은 실수를 범하는 경향이 있다.					
8	나는 내가 모든 사실을 알고서 결정을 내렸다고 확신하는 경향이 있다.					
9	나는 항상 내가 알고 있는 식견있는 사람으로부터 조언을 구한다.					
10	나는 결정을 서둘러 내리는 경향이 있다.					
11	나는 결정을 내릴 때 중요한 것을 잊어버리는 경향이 있다.					
12	나는 종종 나의 좋은점을 과소평가나 과대평가하여 잘못된 결정을 내리곤 한다.					
13	나는 그 순간에 좋아 보이는 것을 선택하는 경향이 있다.					
14	나는 내가 훌륭한 결정을 내리게 될 것이라고 믿는다.					
15	나는 친구들이 내리는 결정을 따라하는 경향이 있다.					
16	나는 요구하는 사항을 내가 얼마나 많이 갖추고 있는가를 생각하지 않는다.					
17	나는 일단 내가 결정을 내리면 그 일이 잘 될 것이라고 확신한다.					
18	나는 나를 위해 다른 누군가가 대신 결정을 내리도록 하는 것을 좋아한다.					
19	나는 조언해주는 사람의 충고를 따르는 편이다.					

◎ 자기효능감과 관련된 질문

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 내가 맡은 모든 업무를 처리할 수 있다.					
2	나는 앞으로 이 병원에 적응해 나가는데 별 문제가 없을 것이라고 생각한다.					
3	나는 앞으로의 일을 놓고 볼 때 지금껏 어려운 일들을 잘 해왔다.					
4	나는 계획을 세울 때 그것을 완수할 수 있다고 믿는다.					
5	나는 어려운 일을 피하려고 한다.					
6	내가 좋아하지 않는 일이라도 해야 할 일이라면 끝까지 해낸다.					
7	어떤 일이 너무 복잡하게 보이면 나는 그 일을 시도해 볼 생각도 하지 않는다.					
8	나는 어떤 일을 하기로 마음먹으면 곧바로 실행한다.					
9	새로운 어떤 일을 배우려고 시도해서 처음에 성공하지 못하면 곧바로 포기한다.					
10	나는 예상치 못한 문제가 발생했을 때 그 일을 잘 처리 하지 못한다.					
11	새로운 일이 어려워 보이면 나는 그 일을 배우고 싶지 않다.					
12	실패를 하면 나는 더 열심히 하게 된다.					
13	나는 어떤 일을 수행할 나의 능력에 불안감을 느낀다.					
14	나는 쉽게 포기한다.					
15	나는 나 자신을 신뢰한다.					
16	나는 생활에서 일어나는 대부분의 문제를 잘 처리하지 못한다.					

## ◎ 직무내용에 관한 질문

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나의 업무는 다양한 기술 및 능력이 필요하다.					
2	나의 업무는 다른 사람의 삶에 영향을 미칠 정도로 중요하다고 생각한다.					
3	내가 맡은 일은 나의 성장과 발전에 도움이 된다.					
4	업무를 수행할 때 내가 스스로 결정할 수 있을 정도의 자율성이 보장된다.					
5	나의 업무와 관련된 결정을 내릴 때 직접 참여한다.					
6	업무와 관련된 나의 의견이나 제안은 충분히 반영 된다.					
7	나는 병원의 정책이나 규칙에 맞지 않는 방식으로 업무를 수행할 때가 있다.					
8	나는 충분한 자원이 없는 상황에서 업무를 수행해야 한다.					
9	나는 상사나 동료들과의 업무 역할에 대한 갈등이 많다.					
10	병원에서의 나의 역할이 뚜렷하지 않다고 생각한다.					



**◎ 보상체계에 관한 질문**

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	내가 노력한 만큼 적당한 급여를 받고 있다고 생각한다.					
2	나의 능력과 경력에 비추어 현재의 급여수준은 적절하다고 생각한다.					
3	나는 타기관의 같은 직무에 근무하는 사람과 비교해 볼 때 현재의 급여 수준에 적절하다고 생각한다.					
4	나는 현재의 급여로 여유로운 생활을 하고 있다.					
5	나는 승진에 반영되는 근무평가가 공정하게 이루어진다고 생각한다.					
6	나는 병원에서의 승진기회가 합리적으로 생각한다.					
7	내 직장은 남들로부터 인정을 받고 있다고 생각한다.					
8	내 가족은 내가 하는 일을 자랑스럽게 생각한다.					
9	내 주위의 이웃들은 내가 하는 일에 부러워한다.					

◎ 인간관계에 관한 질문

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나의 상사는 내가 직무를 수행하는데 있어서 많은 자율성을 인정해 주고 있다.					
2	나의 상사는 내 개인적인 고충을 이해하고 있다.					
3	나의 상사는 나를 인격적이고 공정하게 대해준다.					
4	나의 상사는 일하는데 충분한 조언을 해준다.					
5	나는 중요한 일을 하기 전에 상사와 상의하고 행동한다.					
6	나는 상사의 감독스타일에 만족하고 있다.					
7	나는 동료들과 서로 신뢰하고 있다.					
8	나와 동료들은 직무와 관련된 사항을 서로 상의한다.					
9	나는 동료들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다.					
10	나는 직무수행과 관련하여 상사나 동료들로부터 칭찬이나 인정을 받는다.					
11	나는 환자와 원만한 관계를 유지하고 있다.					
12	나는 환자를 대할 때 성심성의를 다한다.					

◎ 근무환경에 관한 질문

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나의 직장은 업무량에 비해 직원이 부족하다.					
2	나는 업무를 완성하기 위한 시간이 너무 모자란다.					
3	나는 근무시간 외에도 업무량 많아 개인적인 일에 지장을 준다.					
4	나의 일주일 평균 근무시간은 적절하다.					
5	나의 직장의 후생시설 및 복지제도는 좋은 편이다.					
6	편의시설(화장실, 전화, 휴게실 등)의 이용이 편리하고자유롭다.					
7	나의 직장은 충분한 휴가가 주어진다.					
8	직원들이 담소 또는 휴식 등을 할 수 있는 휴식공간이 별도로 마련되어 있다.					
9	직원들간의 화합을 위한 행사(야유회, 회식 등)를 실시하고 있다.					

◎ 직무에 관한 질문

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	직장에서 하루 일과를 끝나고 나면 보람을 느낀다.					
2	나는 지금 직장에 대해 만족한다.					
3	내가 하고 있는 일을 좋아하고 이 일에 성취감을 느낀다.					
4	나는 직장에서 일하는 것에 자부심을 갖고 있다.					
5	지금 하고 있는 업무는 내가 원하던 일이다.					
6	나는 나의 일에 대해 헌신하고자 한다.					
7	나는 다시 기회가 온다 해도 지금과 같은 일을 하겠다.					
8	나는 출근 시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.					
9	나는 다른 병원을 구하려고 노력한 적이 있었다.					
10	나는 보다 나은 보상과 신분이 보장되는 곳이 있으면 옮길 생각이 있다.					

◎ 자기조절과 관련된 질문

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 일이 잘 될 가능성이 얼마나 되는가를 고려하지 않은 채 결정을 내린다.					
2	나는 내가 정확하게 그 일을 이해했다고 확신할 때까지 충분히 시간을 갖는다.					
3	나는 과거에 내렸던 결정이나 일어났던 일과 유사한가를 생각해 본다.					
4	나는 결정을 내리기 전에 모든 선택대안을 검토할 시간을 갖는다.					
5	나는 결정을 내리기 전에 가능한 결과들을 고려한다.					
6	나는 문제가 사라져서 결정내리지 않아도 되기를 바라는 경향이 있다.					
7	나는 중대한 결정을 내려야 할 때마다 똑같은 실수를 범하는 경향이 있다.					
8	나는 내가 모든 사실을 알고서 결정을 내렸다고 확신하는 경향이 있다.					
9	나는 항상 내가 알고 있는 식견있는 사람으로부터 조언을 구한다.					
10	나는 결정을 서둘러 내리는 경향이 있다.					
11	나는 결정을 내릴 때 중요한 것을 잊어버리는 경향이 있다.					
12	나는 종종 나의 좋은점을 과소평가나 과대평가하여 잘못된 결정을 내리곤 한다.					
13	나는 그 순간에 좋아 보이는 것을 선택하는 경향이 있다.					
14	나는 내가 훌륭한 결정을 내리게 될 것이라고 믿는다.					
15	나는 친구들이 내리는 결정을 따라하는 경향이 있다.					
16	나는 요구하는 사항을 내가 얼마나 많이 갖추고 있는가를 생각하지 않는다.					
17	나는 일단 내가 결정을 내리면 그 일이 잘 될 것이라고 확신한다.					
18	나는 나를 위해 다른 누군가가 대신 결정을 내리도록 하는 것을 좋아한다.					
19	나는 조언해주는 사람의 충고를 따르는 편이다.					

◎ 자기효능감과 관련된 질문

문 항	질문	전 혀 아 니 다	아 니 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 내가 맡은 모든 업무를 처리할 수 있다.					
2	나는 앞으로 이 병원에 적응해 나가는데 별 문제가 없을 것이라고 생각한다.					
3	나는 앞으로의 일을 놓고 볼 때 지금껏 어려운 일들을 잘 해왔다.					
4	나는 계획을 세울 때 그것을 완수할 수 있다고 믿는다.					
5	나는 어려운 일을 피하려고 한다.					
6	나는 어떤 일들을 끝마치기 전에 포기한다.					
7	내가 좋아하지 않는 일이라도 해야 할 일이라면 끝까지 해낸다.					
8	어떤 일이 너무 복잡하게 보이면 나는 그 일을 시도해 볼 생각도 하지 않는다.					
9	나는 어떤 일을 하기로 마음먹으면 곧바로 실행한다.					
10	새로운 어떤 일을 배우려고 시도해서 처음에 성공하지 못하면 곧바로 포기한다.					
11	나는 예상치 못한 문제가 발생했을 때 그 일을 잘 처리 하지 못한다.					
12	새로운 일이 어려워 보이면 나는 그 일을 배우고 싶지 않다.					
13	실패를 하면 나는 더 열심히 하게 된다.					
14	나는 어떤 일을 수행할 나의 능력에 불안감을 느낀다.					
15	나는 쉽게 포기한다.					
16	나는 나 자신을 신뢰한다.					
17	나는 생활에서 일어나는 대부분의 문제를 잘 처리하지 못한다.					

끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.