



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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](#)

2011년 2월
박사학위논문

간호사의 직무스트레스와
DiSC 행동유형 및 조직사회자본이
직무만족에 미치는 영향

조선대학교 대학원

보건학과

노 은 경

간호사의 직무스트레스와
DiSC 행동유형 및 조직사회자본이
직무만족에 미치는 영향

The Influence of Job Stress, DiSC Behavioral Type and
Organizational Social Capital on Job Satisfaction
among Some Nurses

2011년 2월 25일

조선대학교 대학원

보건학과

노은경

간호사의 직무스트레스와 DiSC 행동유형 및 조직사회자본이 직무만족에 미치는 영향

지도교수 강 명 근

이 논문을 보건학 박사학위신청 논문으로 제출함

2010년 10월

조선대학교 대학원

보 건 학 과

노 은 경

노은경의 박사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 박 종 인

위 원 조선대학교 교수 강 명 근 인

위 원 조선대학교 교수 류 소 연 인

위 원 전남대학교 교수 이 영 철 인

위 원 조선대학교 교수 이 철 갑 인

2010년 12월

조선대학교 대학원

목 차

| | |
|------------------------------------|-----|
| 표 목차 | ii |
| 그림 목차 | iii |
| ABSTRACT | iv |
| | |
| I. 서 론 | 1 |
| A. 연구배경 및 필요성 | 1 |
| B. 연구 목적 | 4 |
| | |
| II. 연구방법 | 5 |
| A. 연구의 틀 | 5 |
| B. 연구대상 및 자료수집방법 | 6 |
| C. 조사도구 및 연구변수 | 6 |
| D. 분석 방법 | 12 |
| | |
| III. 연구 결과 | 13 |
| A. 조사대상자의 인구·사회학적 특성 | 13 |
| 1. 연구대상자의 사회 인구학적 특성분포 | 13 |
| 2. 연구대상자의 직업적 특성분포 | 15 |
| B. 직무스트레스, 행동유형 및 직무만족의 기술통계 | 17 |
| C. 사회 인구학적 특성별 직무만족수준 | 19 |
| 1. 사회 인구학적 특성별 직무만족 | 19 |
| 2. 직업적 특성별 직무만족 | 22 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| D. 직무스트레스, 조직사회자본 및 직무만족의 관련성 | 25 |
| E. 직무만족에 독립적으로 영향을 미치는 요인 | 27 |
| F. DiSC 행동유형과 조직사회자본의 중재 효과 | 30 |
| IV. 고찰 | 32 |
| A. 연구방법에 대한 고찰 | 32 |
| B. 연구결과에 대한 고찰 | 35 |
| 1. 직무만족에 독립적으로 영향을 미치는 요인 | 35 |
| 2. DiSC 행동유형과 조직사회자본의 중재 효과 | 42 |
| V. 요약 및 결론 | 45 |
| 참고문헌 | 47 |
| 부록1: 구조방정식모형의 최종모형 | 47 |
| 부록2: 조사도구 | 47 |

표 목차

| | |
|---|----|
| 표 1. 변수 및 설문지 구성 | 7 |
| 표 2. 조사도구의 신뢰도 계수 | 11 |
| 표 3. 연구대상자의 일반적 특성분포 | 14 |
| 표 4. 연구대상자의 직업적 특성분포 | 16 |
| 표 5. 연구대상자의 직무스트레스, 행동유형, 조직사회자본 및 | 18 |
| 표 6-1. 사회 인구학적 특성별 직무만족 (총 직무만족, 직무흥미도) | 20 |
| 표 6-2. 사회 인구학적 특성별 직무만족(동료관계, 업무수행자세) | 21 |
| 표 7-1. 직업적 특성과 총 직무만족, 직무자체의 관련성 | 23 |
| 표 7-2 . 직업적 특성과 동료관계, 업무수행자세의 관련성 | 24 |
| 표 8. 직무스트레스, 조직사회자본 및 직무만족의 관련성 | 26 |
| 표 9. 직무만족에 독립적으로 영향을 미치는 요인(다중회귀분석 결과) | 29 |
| 표 10. 행동유형과 조직사회자본의 직무만족에 대한 직접효과와 간접효과 | 31 |

그림 목차

| | |
|--|----|
| 그림 1. 연구의 틀 | 5 |
| 그림 2. DiSC 진단지 | 9 |
| 그림 3. 집계표 숫자를 그래프에 옮기기 | 9 |
| 그림 4. DiSC 행동유형과 조직사회자본의 직무만족에 대한 효과 | 31 |

ABSTRACT

The Influence of Job Stress, DiSC Behavioral Type and Organizational Social Capital on Job Satisfaction among Some Nurses

Roh, Eun-Kyung, B.S., M.P.H.

Advisor: Prof. Kang, Myung-Geun, M.D., Ph.D.

Department of Health Science

Graduate School of Chosun University

Background The shortage of nurses from their voluntary turnover is worldwide hot issue of nursing research. Job satisfaction has been identified a major related factor with turnover of nurses. Although there have been a great deal of researches to identify the factors influenced on job satisfaction, no effective tool to manage it has found.

Purpose This study was conducted to investigate the independent role of sub-dimensions of job stress, DiSC[®] type of personal behavior(DiSC), and organizational social capital on job satisfaction and to identify the structural relation among them.

Method Study subjects were 317 registrated nurses employed in 4 general hospitals in a metropolitan city. Data was collected using self-administrated structured questionnaire, which consisted of measures for job satisfaction(3 sub-dimensions such as work itself, relations with peer and others, job performance), job stress, organizational social capital(OCS, 3 sub-dimensions such as common value, trust, reciprocity), test tool to classy subjects into 4 behavioral

type such as D(dominance), i(influence), S(steadiness), C(conscientiousness). We used statistical package, IBM SPSS 19.0 to analyse the independent influence on job satisfaction and *Mplus* 5.02 to test structural relation among variables through hypothetical structural equation model.

Results As the results of multiple regression analysis, the factors influenced independently on overall job satisfaction were as follows; job stress(job demand, autonomy, job insecurity, organizational structure, inadequate reward) were significantly decreased job satisfaction. Regarding DiSC, job satisfaction of influence type was significantly higher than that of conscientiousness type. Of sub-dimension of OCS, the higher common value and reciprocity were, the high over all job satisfaction, but in a sub-dimension(trust), the relationship was reversed. Major findings of structural equation model analysis were as follows. Regarding DiSC, there were founded only direct effect on job satisfaction(D, i, S>C in relations with peer and others, job performance, retrospectively). Regarding common value of OCS, there were founded significant positive direct effect and indirect effect via job stress on all sub-dimensions of job satisfaction. Regarding trust of OCS, there were founded negative direct effect alone on 2 sub-dimensions of job satisfaction(work itself, job performance). Regarding trust of OCS, there were founded positive direct and indirect effect on satisfaction towards work itself, and indirect effect alone on 2 sub-dimensions(relations with peer and others, job performance).

Conclusion Summing up above finding, to manage job satisfaction of nurses, it is suggested for nursing staffs to provide behavioral training programs according to type of DiSC[®] and to introduce strategic programs fostering organizational social capital such as common vision and reciprocity.

Key words: nurses, DiSC, behavioral type, organizational social capital, social capital, job satisfaction, job stress

I. 서론

A. 연구배경 및 필요성

현대사회에서 가장 복잡한 조직 중의 하나인 병원은 환자들에 대한 의료 서비스를 중심으로 조직된 인간의 집합체로서 그 조직구성원의 다양성과 이질성이 현저하고 구성원들 간의 상호의존과 협조가 두드러지게 요청되는 조직이다(Shortell과 Kaluzny, 2006). 병원의 핵심 전문인력 가운데 하나인 간호직은 주야를 불문하고 3교대로 근무하는 직업특성, 새로운 지식의 급증, 복잡한 인간관계와 근무조건, 간호수혜자의 질적 간호요구 등으로 다른 전문분야에 비해 스트레스가 매우 높다고 알려져 있다(김은하, 1996; 윤숙희, 2004; 차선경 등, 2009; Edwards와 Burnard, 2003).

간호사들이 경험하는 높은 직무스트레스는 건강을 해치고(McNeely, 2005) 사기의 저하, 타인과의 비협조적인 행동, 타성에 젖은 무감각한 간호행위 등소진으로 이어져 간호의 질을 낮추는 한편(성미혜 등, 2007; Schaefer와 Moos, 1996) 부서 전체의 기능을 떨어뜨리는 요인으로 작용하기도 한다(성경숙, 1984). 아울러 높은 직무스트레스는 낮은 직무만족의 가장 중요한 요인 가운데 하나로서(Gray-Toft와 Anderson, 1981) 궁극적으로 이직으로 이어지기도 한다(Cowin, 2002; Lu et al., 2005).

직무만족이란 자기직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무역할에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태 (신유근, 2002)를 말하며 조직의 입장에서 직무만족이 중요한 이유는 직무만족이 높을수록 이직율과 결근율이 감소되고, 원만한 인간관계 유지와 생산성 증가의 효과를 얻을 수 있고 반면에 직무불만족은 결근과 이직, 불평, 불만, 근무태만, 사고, 작업 수행량과 속도 저하 등의 조직목표 달성을 저해하기 때문이다(신유근, 1997). 간호사의 경우, 직무만족은 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 갖게 되는 것을 넘어서 환자의 질적 간호에 영향을 미치게 되므로 간호의 질적 향상과 타부서와의 원활한 관계형성, 이직률 감소 등으로 간호 생산성에 긍정적인 영향을 미친다고 알려져 있다(김숙녕, 1998; 이혜진, 1999; 이현실, 2001; 임지영 등, 2004).

이로 인해 간호인력의 직무스트레스와 직무만족과 관련된 많은 연구들이 진행되

어 왔으며 이를 근거로 직무스트레스와 만족을 관리하기 위한 다각적 노력이 전개 되어왔다. 이러한 연구들을 통해 동일한 직무스트레스 상황이라도 개인의 성격에 따라 그 영향력은 달라진다는 것이 확인됨에 따라(김연태, 1989) 간호부서에서는 간호업무의 효율성을 높이고 전문적 위치를 향상시켜 질 높은 간호를 제공하기 위한 방안으로 개인적 성격특성에 따라 근무부서를 배치하고, 업무 스트레스를 조절하는데 중점을 두고 있다(이혜진 등, 2000).

근래 직무만족의 정서적 측면의 연구결과 많은 진보를 이룬 부분은 정서적 또는 기질적 성격특성이 직무만족에 영향을 미친다는 사실이 밝혀진 것이다(구자숙, 2008; Judge, 1992; Watson, 2000). 즉, 동일한 직무와 유사한 작업조건을 가진 구성원들의 직무만족에 다양한 차이가 있음을 발견하고 그러한 차이의 저변에 개인의 성격특성이 놓여 있음을 인정하고 있다(홍용기, 2006). 이에 따라 간호 분야에서도 성격특성과 직무만족 및 조직유효성에 대한 관심이 높아졌고, 국내에서는 에니어그램(양수 등, 2003; 김희경 등, 2005)이나 MBTI(한애경 등, 2005; 홍상희와 박경숙, 2002), 교류분석(Transaction Analysis)(이숙, 2001) 등을 이용하여 성격특성을 측정하고 이를 직무만족, 조직몰입, 리더십 등과 연계시킨 연구들이 이루어져 왔다.

최근 성격과 관련하여 DiSC 행동유형이 주목을 받고 있는데 이는 국내에서 이루어진 행동유형에 대한 연구는 대체로 내적 성향에 집중되어 있는 반면 DiSC 행동모델은 외부세계로 표출되어 관찰가능한 인적자원의 행동패턴에 주목하고 있다는 점과 아울러 직무만족과 조직몰입 등과 유의한 관련성이 확인되어 있어 이를 통해 행동유형을 진단하고 훈련을 통해 보다 긍정적인 방향으로 이를 조정할 수 있다는 점 등 때문이다(김성덕, 2007; 방기현 등, 2010; Center for Internal Change, Inc., 1996, 2005).

이러한 개인적 특성과 아울러, 직무만족이나 스트레스 관리와 관련하여 관심을 받고 있는 것이 조직사회자본이다(박희봉 등, 2003). 일반적으로 조직사회자본은 개인들 간의 관계와 그 관계들 속에서 형성되는 자원으로서 물질, 인적자원과 같이 제한되어 있지 않고 활용할수록 효용성이 증대되는 특징을 가지고 있으며, 조직 구성원간의 협동과 신뢰, 지식의 공유 등을 형성하여 조직의 당면한 문제를 해결하거나 조직 목표를 달성하는데 큰 역할을 한다고 알려져 있다(김왕배와 이경용, 2002; 박찬웅, 1999; 박희봉, 2009). 아울러, 조직사회자본은 조직몰입 등 직무만족과 관련성이 입증되어 온 변수들에 긍정적 영향을 미친다(김왕배와 이경용, 2002; 박영미, 2009; 정명호, 2008).

이와 관련하여 의료분야에서 이루어져 온 국외의 연구를 보면, 보건의료조직의 조직사회자본은 간호사의 소진을 낮추고(Kowalski 등, 2010b), 의사의 직무만족을 높이며(Ommen 등, 2009), 간호조직의 위험관리의 질을 향상시키는 등(Ernstmann 등, 2009) 조직성과에 긍정적인 영향들을 보고하고 있어 최근 간호조직의 인적관리의 중요한 이슈로 등장하고 있다(Hofmeyer와 Marck, 2008).

이러한 연구들이 다루고 개인 특성변수로서의 성격과 조직적 특성으로서의 조직사회자본, 직무스트레스 및 직무만족은 서로 밀접하게 관련되어 있을 것으로 예상해 볼 수 있다. 그러나 지금까지 이루어져 온 대부분의 연구들을 이들 변수를 독립적으로 다룰 뿐 그들 사이의 관계를 직무스트레스, 직무만족과 관련하여 구조적으로 밝히고자 시도된 연구는 없었다. 이러한 요인을 간호현장에서의 인력관리에 활용하기 위해서는 직무만족의 가장 중요한 원인 가운데 하나인 직무스트레스와 최근에 주목받고 있는 관련 요인으로서 DiSC 행동유형과 조직사회자본이 어떻게 구조화되어 있는지를 밝힐 필요가 있다. 이에 따라 본 연구는 다음과 같은 목적을 설정하고 연구를 진행하였다.

B. 연구 목적

본 연구는 한 광역시에 소재하는 종합병원의 간호사들을 대상으로 직무스트레스, DiSC 행동유형, 조직사회자본이 직무만족에 미치는 영향을 밝힘과 아울러 행동유형과 조직사회자본의 직무만족에 대한 중재효과를 밝히기 위해 수행된 것으로 이에 따른 연구의 세부목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 일반적 및 직업적 특성, DiSC 행동유형과 직무만족과의 관련성을 파악한다.

둘째, 간호사의 직무스트레스, 조직사회자본 및 직무만족과의 관련성을 파악한다.

셋째, 관련 특성을 통제한 후 간호사의 직무스트레스, DiSC 행동유형, 조직사회자본이 독립적으로 직무만족에 미치는 영향을 밝힌다.

넷째, 간호사의 DiSC 행동유형 및 조직사회자본이 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 어떠한 효과를 가지는지를 밝힌다.

II. 연구방법

A. 연구의 틀

본 연구는 간호사들을 대상으로 한 단면적 분석연구로서 선행연구들의 고찰에 근거하여 구축한 최종 분석모형이 가정하는 연구의 틀은 그림 1과 같다.

DiSC 행동유형과 영역별 조직사회자본은 영역별 직무만족에 서로 다른 영향을 미치며 또 직무만족도에 영향을 미치는 요인인 직무스트레스에 영향을 미침으로서 직무만족에 대한 간접효과 역시 존재할 것으로 보았다. 아울러 직무스트레스 요인 역시 직무만족에 영향을 미치지만 영역별 직무만족에 미치는 효과는 상이할 것이라고 가정하였다.

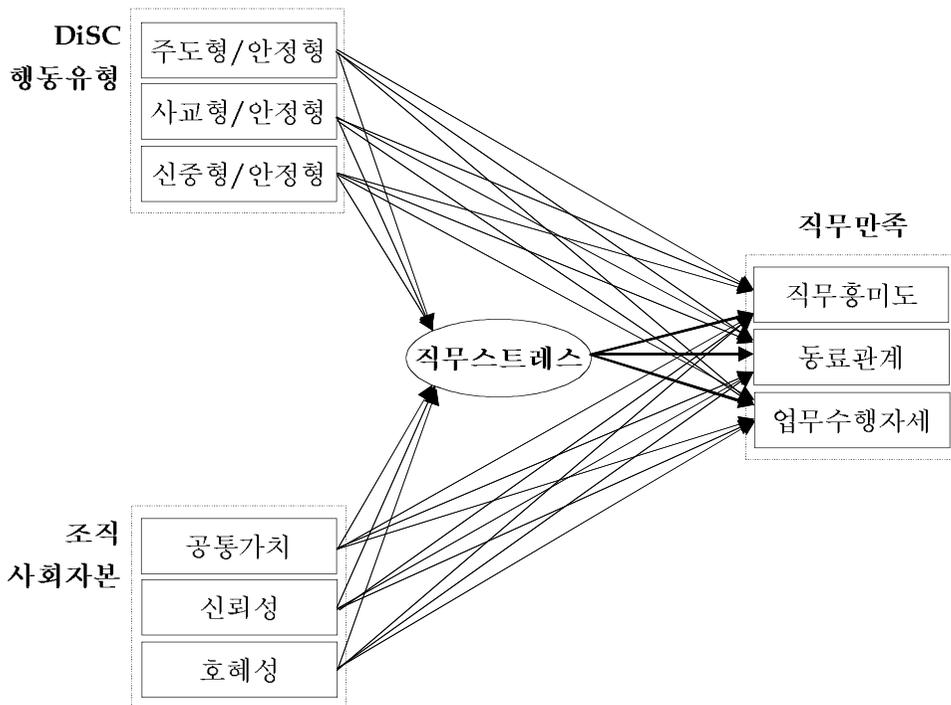


그림 1. 연구의 틀

B. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 대상은 한 광역시에 소재한 4개 종합병원에서 근무하고 있는 간호사들로서 2010년 10월1일부터 10월30일까지 30일간 동 병원들의 간호사 400명에게 자기기입식 설문지를 배부하고 그 중 총 320부를 회수하였으며 회수된 설문지 중 불성실한 응답 2부를 제외하고 총 318명을 최종분석 대상자로 하였다.

연구대상병원은 해당 광역시의 구별로 1개씩을 선정하는 것을 원칙으로 하였으나, 한 개구는 연구에 협조를 얻을 수 있는 병원이 없어 4개구에 소재한 병원만을 선정하였다. 구별 의료기관은 연구에 협조가 가능한 병원을 편의추출하였으며 해당 병원의 간호부장에게 연구에 대한 동의를 받은 후 병원별 조사담당자를 정하였고 각 담당 간호사가 자기기입식으로 조사를 시행하고 회수하였다.

C. 조사도구 및 연구변수

이 연구에서 이용한 조사도구는 자기기입식 설문지로 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 종교 등 사회·인구학적 특성(5문항), 현 근무부서, 직급, (간호사) 종사기간, (현 병원) 근무기간, (하루 평균 접촉) 환자수, 연봉 등 직업적 특성(5문항), 직무스트레스 요인(24문항), 조직사회자본(6문항), 직무만족(22문항)을 측정하는 총 62문항의 설문문항과 28개조로 구성된 별도의 행동유형 진단표로 구성되었다. 각 변수별 세부 사항은 다음과 같다(표 1).

사회·인구학적 특성 중, 결혼상태는 미혼과, 기혼(유배우자), 기혼(무 배우자: 이혼, 사별, 별거)으로 조사하여 '미혼', '기혼'으로 재분류하였으며, 최종학력은 전문대 졸업, 대학졸업, 대학원 졸업(대학원 재학 포함)으로 조사된 결과를 '전문대 졸업', '대학 졸업 이상'으로 재분류하여 분석에 이용하였다.

직업적 특성 중 연봉을 '1500만원 미만', '1500만원 이상-2000만원 미만', '2000만원 이상-2500만원 미만', '2500만원 이상-3000만원 미만', '3000만원 이상-3500만원 미만'의 범주로 조사하였고 다변량 분석에서는 각 급의 중간값을 취한 후 이를 연속형 변수로 간주하여 분석에 이용하였다. 조사된 사항 이외에 병원 별로 별도로 설문지를 취합한 후, 병원별 코드를 부여하고 이를 변수로 포함시켜 분석하였다.

표 1. 변수 및 설문지 구성

| 변수 종류 | | (하위)변수/범주 | 문항수 | 문항형태 |
|-------|-----------|--|-----|--------------------|
| 독립변수 | 인구사회학적 특성 | 성, 연령, 결혼상태, 최종학력, 종교 | 6 | 택일형 폐쇄형 자기기입 |
| | 직업적 특성 | 현 근무부서, 직급, (간호사)종사기간, (현 병원)근무기간, (하루 평균 접촉)환자수, 연봉, 근무병원 | 6 | 택일형 폐쇄형 자기기입 |
| | 직무스트레스 요인 | 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 | 24 | 4점 리커트 |
| 매개변수 | DiSC 행동유형 | 주도형, 사교형, 안정형, 신중형 | 28 | |
| | 조직사회자본 | 공통가치, 신뢰성, 호혜성 | 6 | 4점 리커트 |
| 종속변수 | 직무만족 | 직무자체 및 흥미도, 동료 및 병원관계자 관계, 업무수행자세 | 22 | 4점 리커트 |

직무스트레스 요인(job stressor)은 장세진 등(2004)이 개발한 한국형 직무스트레스 요인 측정도구(단축형)를 이용하여 측정하였다. 이 측정도구는 직무요구(4문항), 직무자율(4문항), 직무불안정(2문항), 관계갈등(3문항), 조직체계(4문항), 보상부적절(3문항), 직장문화(4문항) 등 7개 영역의 직무 스트레스 요인별 점수와 총 24개 문항을 더한 총점으로 직무스트레스 요인을 측정하는데 본 연구에서는 직무자율 4개 문항 중 중 영역별 신뢰도를 낮추는 두 개의 문항을 제외한 총 22개 문항만을 분석에 이용하였다.

각 문항별로 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(4점)의 4점 리커트 척도로 답하게 하였고, 점수가 높을수록 직무스트레스가 낮은 문항을 역환산한 후, 전체 문항과 영역별 문항을 합산하여 직무스트레스 요인 점수를 계산하였고 영역별 점수 및 총점이 높을수록 연구대상자가 인지하는 직무스트레스 요인이 높음을 의미한다.

DiSC 행동유형은 DiSC PPS(Personal Profile system)를 이용하여 진단하였다.

DiSC PPS는 Marston(1928; 1931)의 이론에 바탕을 두고 1972년 미국의 미네소타 주립대학 John Geier 연구팀이 미국 산업심리진단 및 산업교육전문기관인 칼슨 러닝사(Carlson Learning Company)와 공동으로 개발한 도구로서 '환경에 대한 개인의 영향력'에 대한 인식, '업무에서 중시하는 우선순위(업무중심, 사람중심)를 기준으로 인간의 행동을 주도형(dominance), 사교형(influence), 안정형(steadiness), 신중형(conscientiousness)으로 분류하기 위한 도구이다. 본 연구에서는 DiSC PPS의 국내 독점 보급원인 한국교육컨설팅연구소(2007)가 번역한 국문판 'DiSC 개인프로파일시스템'을 구매하여 이용하였다.

이 도구를 통해 DiSC 행동유형을 구분하는 방법은 한국교육컨설팅연구소에서 시행하는 전문가 양성프로그램을 이수하고 연구소가 인증하는 자격증을 받은 연구자가 표준적인 조사도구의 이용방법에 따라 분류하였다. 그 구체적 방법은 다음과 같았다.

연구대상자에게 각각 배부된 조사도구에 4가지 행동유형의 특성을 기술하는 각 1개씩의 형용사를 1개조로 하여 구성된 28개조의 문항별로 자신의 특성에 가장 부합되는 요소('최고치') 하나와 가장 부합되지 않는 요소('최소치') 하나씩을 선택한 후 가림(masking) 처리되어 있는 표기란을 동전으로 벗겨내어 표기하도록 하였다(그림 4의 왼쪽).

가림 처리를 벗겨내면 그 뒤에 각 형용사에 해당되는 행동유형이 표시된 부호(Z, ■, ▲, ★로 각각 주도형, 사교형, 안정형, 신중형을 의미한다)가 나타나는데 부호별로 '최고치'에 표시된 개수에서 '최소치'에 표시된 개수를 뺀 숫자를 조사표에 첨부되어 있는 집계표로 옮기고 이를 그래프로 옮겨 그린 후(그림 4의 오른쪽) 그래프 상에서 최고점을 찍는 유형을 조사대상자의 성격유형으로 판정하였다(그림 5). 자신의 행동유형이 아니라 선호하는 행동유형에 표기하는 것을 방지하기 위해 가림을 벗겨내더라도 부호로 표기되어 있어 조사대상자들이 자신 표기한 형용사가 어떤 성격유형에 해당되는지 알 수 없도록 하였다. 동점이 있는 경우에는 그래프Ⅱ의 행동유형에 우선권을 부여하였다. 그 이유는 그래프Ⅱ가 현재의 행동을 가장 많이 반영하기 때문이다(한국교육컨설팅연구소, 2004).

1. 최고치 최소치

열정적인

대담한

치밀한

만족해 하는

유형별 집계표

| 그래프 1 | 그래프 2 | 그래프 3 |
|-------|-------|------------|
| D 2 | D 14 | D -12 |
| I 3 | I 11 | I -8 |
| S 11 | S 1 | S +10 |
| C 12 | C 1 | C +11 |
| 0 | 1 | 계산하여 넣음 |
| 유형 2대 | 유형 2대 | |

최고치의 Z 갯수 →
 최고치의 ■ 갯수 →
 최소치의 Z 갯수 →
 최소치의 ■ 갯수 →

[DiSC 진단 문항의 예]

[DiSC 응답지 작성 후 집계 표]

그림 2. DiSC 응답지

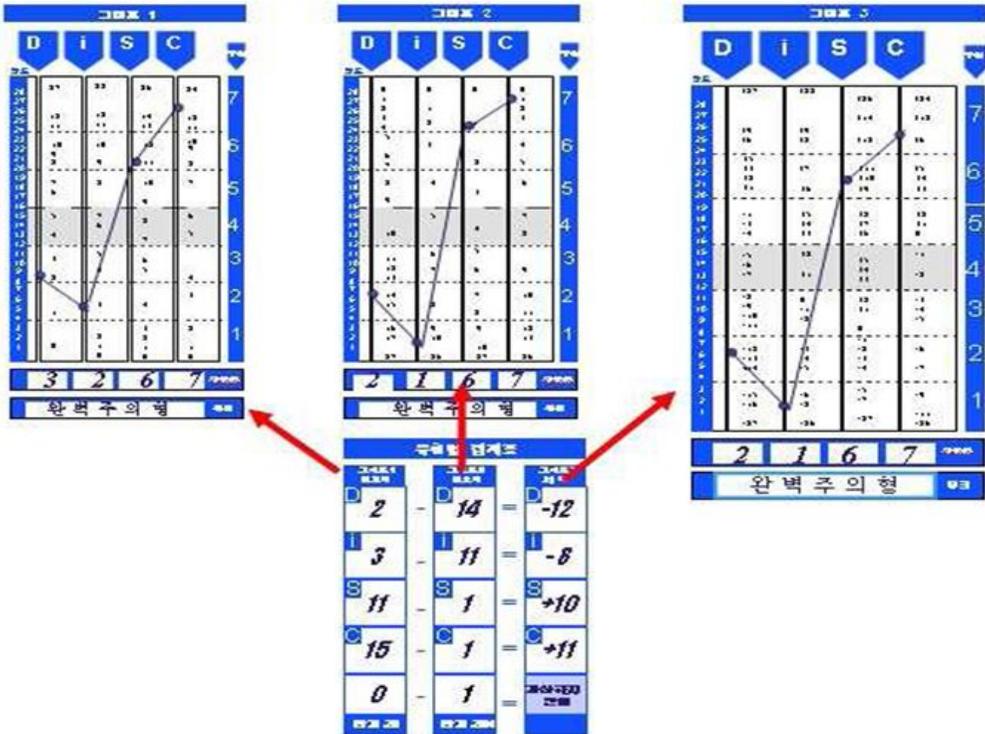


그림 3. 집계표 숫자를 그래프에 옮기기

조직사회자본은 조직이 보유한 사회적 자본으로서 조직구성원간이 보유한 공통의 가치관(common value, 2문항), 신뢰(trust, 2문항), 호혜성(reciprocity, 2문항)으로 구성하였다(Ernstmann 등, 2009). 본 연구에서는 이 정의에 따라 Pfaff(2004)가 개발한 6문항(공통의 가치 2문항, 지각된 신뢰 2문항, 상호 호혜성 2문항)의 조직사회자본 측정도구를 이용하여 이를 구분하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(4점)의 4점 리커트 척도로 구성되어 있으며, 각 문항별 점수를 영역별 및 총 점수로 합산하여 조직사회자본 점수로 이용하였다. 영역별 점수(2-8점)와 총점(6-24점)이 높을수록 연구대상자들이 인지하는 조직사회자본이 높음을 의미한다.

직무만족도를 측정하는 도구로는 고화숙(2003), 김정아(2003), 민순덕(2006), 최순자(2004)의 직무만족요인을 토대로 설문지를 구성하였다. 일반적으로 직무만족의 측정에 활용되는 직무자체, 급여, 상사의 감독, 승진, 동료관계, 업무수행자세 중에서 간호사의 특수성에 부합되도록 '직무자체 및 직무 흥미도'(12문항), '동료 및 병원관계자 관계'(6문항), '업무 수행자세'(4문항) 부분에 초점을 맞춰 22개 문항으로 직무만족도 측정도구를 구성하였으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 5점 리커트 척도로 구분하였다.

본 연구에서 직무스트레스 요인, 조직사회자본 및 직무만족 측정도구의 신뢰도 계수(Cronbach의 알파값)를 표 2에 제시하였다. 총직무스트레스 측정도구의 신뢰도 계수는 0.779이었으나 영역별로 보면 직무자율(0.482), 관계갈등(0.475), 직무불안정(0.553), 조직체계(0.579), 보상부적절(0.569), 직장문화(0.496) 등의 영역별 직무스트레스 측정도구는 0.600에 미치지 못하였다.

조직사회자본은 총조직사회자본 6문항은 0.889, 공통가치 0.700, 신뢰성 0.803 호혜성 0.702 등였고 직무만족 측정도구는 총직무만족 0.909, 직무자체 및 직무흥미도 0.855, 동료 및 병원관계자 관계 0.849, 업무수행자세 0.829 등이었다.

표 2. 조사도구의 신뢰도 계수

| 조사도구 | 신뢰도 계수 | 문항수 |
|---------------|--------|-----|
| 직무스트레스 요인 | | |
| 총직무스트레스 | .779 | 22 |
| 직무요구 | .714 | 4 |
| 직무자율 | .482 | 2 |
| 관계갈등 | .475 | 3 |
| 직무불안정 | .553 | 3 |
| 조직체계 | .579 | 3 |
| 보상부적절 | .569 | 3 |
| 직장문화 | .496 | 4 |
| 조직사회자본 | | |
| 총조직사회자본 | .889 | 6 |
| 공통가치 | .700 | 2 |
| 신뢰성 | .803 | 2 |
| 호혜성 | .702 | 2 |
| 직무만족 | | |
| 총직무만족 | .909 | 22 |
| 직무자체 및 직무흥미도 | .855 | 12 |
| 동료 및 병원관계자 관계 | .849 | 6 |
| 업무수행자세 | .829 | 4 |

D. 분석 방법

통계분석은 MS Excel의 스프리트 시트를 이용하여 코딩입력한 후 데이터의 오류 검색 및 수정과정을 거쳐 통계패키지 SPSS(Ver. 17.0)와 Mplus(Ver. 5.2)를 이용하여 분석하였다. 구체적인 자료 분석방법은 다음과 같다.

조사도구의 신뢰도는 Cronbach의 α 계수를 이용하여 내적 일치도를 평가하였다.

연구대상자의 사회 인구학적, 직무관련 특성분포는 빈도분석을 이용하여 분석한 후 빈도와 백분율(%)을 제시하였고, 연구대상자의 직무스트레스, 직무만족은 기술 분석을 이용하여 분석한 후 산술평균과 표준편차를 제시하였다. 사회·인구학적 특성 및 직무관련특성, DiSC 행동유형과 직무만족(총 직무 만족 및 영역별 직무만족)의 관련성은 t검정과 분산분석을, 직무스트레스, 조직사회자본과 직무만족의 관련성은 Pearson의 상관분석을 이용하여 분석하였다.

관련변수를 통제된 상태에서 직무스트레스, 조직사회자본, DiSC 행동유형이 직무만족에 독립적으로 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다. 총 직무 만족 및 영역별 직무만족을 각각 종속변수로 하였고 단일변량분석에서 직무만족(총 직무 만족 및 영역별 직무만족)과 유의한 관련성이 있는 변수와 영역별 직무스트레스, 성격유형, 영역별 조직 사회 자본을 독립변수로 하여 분석을 시행하였다.

직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 매개하는 행동유형과 영역별 직무만족의 간접효과를 밝히기 위해 Muthén과 Muthén(2007)이 제시한 함수를 이용하여 구조방정식 모형을 구성하고(부록 참고) 통계패키지 Mplus로 분석하였다. 모든 결측 자료는 제거하였으며(최종분석대상 307명) SPSS를 이용하여 텍스트 파일로 전환한 후 이를 분석에 이용하였다. 모형의 적합도는 Chi-square 검정과 TLI, CFI 및 RMSEA(root mean square error of approximation) 등의 적합도 지수를 이용하여 평가하였다.

III. 연구 결과

A. 조사대상자의 인구·사회학적 특성

1. 연구대상자의 사회 인구학적 특성분포

연구 대상자의 연령은 24세 이하가 83명 (26.1%), 25-29세 이하는 152명(47.8%), 30세 이상은 75명(23.6%)이었다. 결혼 상태는 미혼이 242명(76.1%), 기혼이 71명(22.3%)이었다. 최종학력은 전문대졸 259명(81.4%), 대졸은 52명(16.4%)이었다. 종교는 없음이 190명 (59.7%)이었으며, 기독교는 68명(21.4%), 가톨릭은 31명(9.7%), 불교는 22명(6.9%), 기타는 2명(0.6%)이었다(표 3).

표 3. 연구대상자의 일반적 특성분포

| 특성변수 | 구분 | 빈도 | 백분율* |
|-----------|---------|---------|------|
| 연령 (세) | >24 | 83 | 26.1 |
| | 25-29 | 152 | 47.8 |
| | 30< | 75 | 23.6 |
| | 평균±표준편차 | 27.19 ± | 4.11 |
| 결혼상태 | 미혼 | 242 | 76.1 |
| | 기혼 | 71 | 22.3 |
| 최종학력 | 전문대졸 | 259 | 81.4 |
| | 대졸 | 52 | 16.4 |
| 종교 | 없음 | 190 | 59.7 |
| | 기독교 | 68 | 21.4 |
| | 가톨릭 | 31 | 9.7 |
| | 불교 | 22 | 6.9 |
| | 기타 | 2 | 0.6 |
| DiSC 행동유형 | 주도형 | 27 | 8.8 |
| | 사교형 | 96 | 31.2 |
| | 안정형 | 128 | 41.6 |
| | 신중형 | 57 | 18.5 |

* 100%에 미달되는 수치는 결측치 임

2. 연구대상자의 직업적 특성분포

대상자의 근무부서는 외래 35명(11.0%), 병동은 179명(56.3%), 수술실은 21명(6.6%), 중환자실은 24명(7.5%), 응급실은 36명(11.3%), 사무행정직은 3명(0.9%), 기타 14명(4.4%) 이었다. 직급은 일반간호사가 275명(86.5%)이고, 수간호사 27명(8.5%), 기타 11명(3.5%) 이었다. 1일평균 환자 수는 19명 이하가 40명(12.6%), 20-39명은 96명(30.2%), 40-59명은 93명(29.2%), 60명 이상이 74명(23.3%) 이었다. 현재 직업의 종사기간은 1년-3년은 85명(26.7%), 5년-10년이 90명(28.3%)으로 많았다. 현재 병원에서의 근무기간은 1-3년이 101명(31.8%)으로 가장 많았다. 연봉은 2000-2499만원으로 206명(64.8%)으로 가장 많았다(표 4).

표 4. 연구대상자의 직업적 특성분포

| 특성변수 | 구분 | 빈도 | 백분율* |
|---------------------|-----------|-----|------|
| 근무 부서 | 외래 | 35 | 11.0 |
| | 병동 | 179 | 56.3 |
| | 수술실 | 21 | 6.6 |
| | 중환자실 | 24 | 7.5 |
| | 응급실 | 36 | 11.3 |
| | 사무행정직 | 3 | 0.9 |
| | 기타 | 14 | 4.4 |
| 직급 | 일반간호사 | 275 | 86.5 |
| | 수간호사 | 27 | 8.5 |
| | 기타 | 11 | 3.5 |
| 환자 수(1일평균) (명/일) | >19 | 40 | 12.6 |
| | 20-39 | 96 | 30.2 |
| | 40-59 | 93 | 29.2 |
| | 60< | 74 | 23.3 |
| 종사기간(간호사) (년) | >1 | 33 | 10.4 |
| | 1-3 | 85 | 26.7 |
| | 3-5 | 62 | 19.5 |
| | 5-10 | 90 | 28.3 |
| | 10< | 35 | 11.0 |
| 근무기간(현병원) (년) | >1 | 51 | 16.0 |
| | 1-3 | 101 | 31.8 |
| | 3-5 | 65 | 20.4 |
| | 5-10 | 73 | 23.0 |
| | 10< | 15 | 4.7 |
| 연봉 (만원/년) | >1500 | 11 | 3.5 |
| | 1500-1999 | 48 | 15.1 |
| | 2000-2499 | 206 | 64.8 |
| | 2500-2999 | 37 | 11.6 |
| | 3000< | 5 | 1.6 |

* 100%에 미달되는 수치는 결측치 임.

B. 직무스트레스, 행동유형 및 직무만족의 기술통계

연구 대상자의 직무스트레스, 성격유형 및 직무만족에 대해서 산술평균과 표준편차를 표 4에 제시하였다. 직무스트레스의 가능한 최대값은 88.00점으로 비교를 위해 100점 만점으로 환산한 값은 평균 62.45 ± 6.51 점이었으며, 직무스트레스 영역 중 직무요구는 환산값 평균 71.69 ± 11.50 점으로 가장 높았다. DiSC 행동유형은 최대값이 28.00점이며 4가지 유형 중 안정형이 환산값 평균 20.07 ± 26.86 점으로 높았고, 총 직무 만족의 가능한 최대값은 94.00점으로 환산값은 평균 78.68 ± 11.09 점이었으며, 조직사회자본의 공통가치, 신뢰성, 호혜성은 최대값이 8.00일 때 환산값의 평균은 호혜성 69.26 ± 12.59 점, 신뢰성 69.22 ± 12.01 점, 공통가치 68.44 ± 12.35 점 순이었고, 직무만족 변수는 중 직무자체 및 흥미도는 환산값 평균은 74.29 ± 12.31 점이었으며 업무수행자세는 최대값 16.00 만점에 환산값 평균 84.75 ± 14.63 점으로 높았다(표 4).

표 5. 연구대상자의 직무스트레스, 행동유형, 조직사회자본 및 직무만족의 기술통계

| 특성변수 | 평 균 | 표준편차 | 가능한 최대값 | 환산값* | |
|-----------|-------|------|------------|--------|-------|
| | | | | 평 균 | 표준편차 |
| 직무스트레스 | | | | | |
| 총점 | 54.96 | 5.73 | 88.00 | 62.45 | 6.51 |
| 직무요구 | 11.47 | 1.84 | 16.00 | 71.69 | 11.50 |
| 직무자율 | 5.62 | 1.09 | 8.00 | 70.25 | 13.63 |
| 관계갈등 | 6.21 | 1.05 | 12.00 | 51.75 | 8.75 |
| 직무불안정 | 6.91 | 1.53 | 12.00 | 57.58 | 12.75 |
| 조직체계 | 8.04 | 1.34 | 12.00 | 67.00 | 11.17 |
| 보상부적절 | 7.86 | 1.33 | 12.00 | 65.50 | 11.08 |
| 직장문화 | 8.88 | 1.56 | 16.00 | 55.50 | 9.75 |
| DiSC 행동유형 | | | | | |
| 주도형 | -8.58 | 8.89 | 28.00 | -30.64 | 31.75 |
| 사교형 | 2.8 | 7.48 | 28.00 | 10.00 | 26.71 |
| 안정형 | 5.62 | 7.52 | 28.00 | 20.07 | 26.86 |
| 신중형 | -0.43 | 7.09 | 28.00 | -1.54 | 25.32 |
| 조직사회자본 | | | | | |
| 총점 | 16.55 | 2.67 | 24.00 | 68.97 | 11.13 |
| 공통가치 | 5.48 | 0.99 | 8.00 | 68.44 | 12.35 |
| 신뢰성 | 5.54 | 0.96 | 8.00 | 69.22 | 12.01 |
| 호혜성 | 5.54 | 1.01 | 8.00 | 69.26 | 12.59 |
| 직무만족 | | | | | |
| 총점 | 69.24 | 9.76 | 88.00 | 78.68 | 11.09 |
| 직무흥미도 | 35.66 | 5.91 | 48.00 | 74.29 | 12.31 |
| 동료관계 | 20.02 | 3.19 | 24.00 | 83.42 | 13.29 |
| 업무수행자세 | 13.56 | 2.34 | 16.00 | 84.75 | 14.63 |

* 모두 100.00만점으로 환산한 값

C. 사회 인구학적 특성별 직무만족수준

1. 사회 인구학적 특성별 직무만족

연구 대상자의 사회 인구학적 특성별 직무만족의 결과는 표 6-1, 6-2에 제시하였다. 총 직무만족은 결혼상태로 보면 미혼은 68.63 ± 9.29 점, 기혼은 71.42 ± 11.17 점으로 기혼이 미혼에 비해 유의하게 높았다($p=.034$). 직무 흥미도 에서도 결혼상태가 미혼은 35.32 ± 5.68 점, 기혼은 36.92 ± 6.54 점으로 기혼이 미혼에 비해 유의하게 높았다($p=.045$). 그 외 변수 중 연령, 최종학력, 종교, 성격유형은 총 직무만족과 직무 흥미도 모두 유의한 관련성이 없었다(표 6-1).

연구 대상자의 사회·인구학적 특성별 직무만족은 동료관계에서는 행동유형 중 사교형 20.56 ± 3.12 점, 업무수행자세에서 행동유형 중 신중형 14.04 ± 2.53 점으로 유의한 관련성이 있었다($p=.011$). 그 외 변수 중 연령, 결혼 상태, 최종학력, 종교는 동료관계와 업무수행자세는 유의한 관련성이 없었다(표 6-2).

표 6-1. 사회 인구학적 특성별 직무만족 (총 직무만족, 직무흥미도)

| 특성변수 | 구분 | 총 직무만족 | | | 직무흥미도 | | |
|-------|-------|--------|-------|------|-------|------|------|
| | | MD | SD | p | MD | SD | p |
| 연령(세) | 20-24 | 68.88 | 8.82 | .231 | 36.1 | 5.18 | .309 |
| | 25-29 | 68.60 | 9.76 | | 35.13 | 6.05 | |
| | 30< | 70.89 | 10.54 | | 36.28 | 6.25 | |
| 결혼상태 | 미혼 | 68.63 | 9.29 | .034 | 35.32 | 5.68 | .045 |
| | 기혼 | 71.42 | 11.17 | | 36.92 | 6.54 | |
| 최종학력 | 전문대졸 | 69.34 | 9.57 | .658 | 35.75 | 5.72 | .640 |
| | 대졸 | 68.67 | 11.09 | | 35.31 | 6.90 | |
| 종교 | 없음 | 68.65 | 9.75 | .352 | 35.33 | 5.69 | .093 |
| | 기독교 | 71.01 | 8.72 | | 37.09 | 5.40 | |
| | 가톨릭 | 67.97 | 11.84 | | 34.06 | 7.01 | |
| | 불교 | 70.41 | 10.39 | | 36.32 | 7.18 | |
| | 기타 | 75.00 | 1.41 | | 39.50 | 2.21 | |
| 행동유형 | 주도형 | 68.09 | 11.48 | .414 | 34.20 | 7.46 | .419 |
| | 사교형 | 70.34 | 9.10 | | 36.06 | 5.66 | |
| | 안정형 | 68.35 | 9.04 | | 35.97 | 5.35 | |
| | 신중형 | 69.85 | 10.54 | | 35.68 | 6.13 | |

표 6-2. 사회 인구학적 특성별 직무만족(동료관계, 업무수행자세)

| 특성변수 | 구분 | 동료 관계 | | | 업무 수행 자세 | | |
|-------|-------|-------|------|------|----------|------|------|
| | | MD | SD | p | MD | SD | p |
| 연령(세) | 20-24 | 19.58 | 3.25 | .118 | 13.29 | 2.06 | .144 |
| | 25-29 | 19.99 | 3.32 | | 13.48 | 2.22 | |
| | 30< | 20.63 | 2.84 | | 13.99 | 2.68 | |
| 결혼상태 | 미혼 | 19.88 | 3.17 | .128 | 13.43 | 2.10 | .161 |
| | 기혼 | 20.54 | 3.30 | | 13.97 | 3.00 | |
| 최종학력 | 전문대졸 | 20.03 | 3.16 | .728 | 13.57 | 2.41 | .841 |
| | 대졸 | 19.87 | 3.42 | | 13.50 | 2.00 | |
| 종교 | 없음 | 19.83 | 3.29 | .418 | 13.49 | 2.42 | .784 |
| | 기독교 | 20.37 | 2.86 | | 13.56 | 2.03 | |
| | 가톨릭 | 20.10 | 3.83 | | 13.81 | 2.60 | |
| | 불교 | 20.23 | 2.51 | | 13.86 | 2.34 | |
| | 기타 | 23.50 | 2.12 | | 12.00 | 1.41 | |
| 행동유형 | 주도형 | 20.00 | 3.42 | .089 | 13.89 | 2.48 | .011 |
| | 사교형 | 20.56 | 3.12 | | 13.72 | 2.17 | |
| | 안정형 | 19.42 | 3.03 | | 12.96 | 2.16 | |
| | 신중형 | 20.13 | 3.31 | | 14.04 | 2.53 | |

2. 직업적 특성별 직무만족

연구 대상자의 직업적 특성과 총 직무만족, 직무자체의 관련성 결과는 표 7-1에 제시하였다. 직업적 특성과 총 직무만족과의 관련성 있는 결과는 근무부서, 직급, 1일평균 환자 수 20-39명 71.31 ± 9.45 점($p=.038$), 현재 병원 근무기간 10년 이상 75.47 ± 12.10 점($p=.028$), 연봉은 2000-2999만원 71.76 ± 10.36 점($p=.016$), 병원 종류 중 A병원이 72.16 ± 8.11 점으로 다른 병원에 비해 유의하게 높았다($p=.003$). 직업적 특성별 직무 흥미도는 1일 평균 환자수 20-39명 36.86 ± 5.71 점($p=.049$), 현재 병원 근무기간 10년 이상 38.80 ± 7.52 점($p=.020$), 병원 종류 중 A병원이 37.70 ± 4.89 점으로 다른 병원에 비해 유의하게 높았다 ($p=.000$). 그 외 근무부서, 직급, 종사기간, 연봉은 유의한 관련성이 없었다.

연구 대상자의 직업적 특성과 동료관계, 업무수행자세의 관련성 결과는 표 7-2에 제시하였다. 직업적 특성과 동료 관계와의 관련성 있는 결과는 직급 중 수간호사는 21.44 ± 2.82 점, 기타 21.45 ± 2.77 점($p=.014$), 연봉은 1500만원 이하 22.18 ± 2.04 점($p=.023$)이며 근무부서, 환자 수, 종사기간, 근무기간, 병원 종류는 유의한 관련성이 없었다. 업무 수행 자세는 근무부서 기타 부서는 15.21 ± 2.26 점, 직급, 근무 기간 15.13 ± 2.64 점($p=.022$), 연봉 1500만원 이하는 15.55 ± 2.07 점($p=.001$) 등이 유의한 관련성이 있었으며 그 외 환자 수, 종사기간, 병원 종류는 유의한 관련성이 없었다.

표 7-1. 직업적 특성과 총 직무만족, 직무자체의 관련성

| 특성변수 | 구분 | 총 직무만족 | | | 직무자체 | | |
|--------------|-----------|--------|-------|------|-------|------|------|
| | | MD | SD | p 값 | MD | SD | p 값 |
| 근무부서 | 외래 | 69.91 | 11.06 | .045 | 35.89 | 6.75 | .158 |
| | 병동 | 68.66 | 9.13 | | 35.49 | 5.68 | |
| | 수술실 | 69.67 | 9.49 | | 35.67 | 6.30 | |
| | 중환자실 | 66.33 | 11.61 | | 34.46 | 6.02 | |
| | 응급실 | 69.67 | 9.82 | | 35.39 | 5.90 | |
| | 사무행정 | 73.33 | 9.02 | | 37.33 | 2.52 | |
| | 기타 | 77.21 | 9.84 | | 40.07 | 5.76 | |
| 직급 | 일반간호 | 68.73 | 9.61 | .034 | 35.49 | 5.85 | .279 |
| | 수간호사 | 72.63 | 11.06 | | 36.85 | 6.67 | |
| | 기타 | 74.18 | 9.26 | | 37.64 | 5.45 | |
| 환자수 (명) | >19 | 67.33 | 10.52 | .038 | 34.95 | 5.87 | .049 |
| | 20-39 | 71.31 | 9.45 | | 36.86 | 5.71 | |
| | 40-59 | 68.99 | 8.62 | | 35.54 | 5.14 | |
| | 60< | 67.49 | 10.53 | | 34.43 | 6.78 | |
| 종사기간 (년) | >1 | 71.48 | 8.21 | .171 | 38.00 | 4.79 | .061 |
| | 1-3 | 68.14 | 8.99 | | 35.08 | 5.27 | |
| | 3-5 | 68.15 | 10.37 | | 34.66 | 6.50 | |
| | 5-10 | 68.74 | 9.36 | | 35.32 | 5.49 | |
| | 10< | 71.86 | 11.61 | | 36.57 | 7.22 | |
| 근무기간 (년) | >1 | 70.98 | 7.71 | .028 | 37.45 | 4.59 | .020 |
| | 1-3 | 67.96 | 9.90 | | 35.03 | 5.91 | |
| | 3-5 | 67.92 | 9.67 | | 34.91 | 5.90 | |
| | 5-10 | 69.74 | 10.03 | | 35.18 | 6.07 | |
| | 10< | 75.47 | 12.10 | | 38.80 | 7.52 | |
| 연봉 (만원/년) | >1500 | 76.91 | 6.83 | .016 | 39.18 | 4.12 | .182 |
| | 1500-1999 | 67.52 | 10.23 | | 35.06 | 6.30 | |
| | 2000-2499 | 68.52 | 9.42 | | 35.28 | 5.67 | |
| | 2500-2999 | 71.76 | 10.36 | | 36.59 | 6.53 | |
| | 3000< | 70.60 | 7.06 | | 35.80 | 3.96 | |
| 병원종류 | A | 72.16 | 8.11 | .003 | 37.70 | 4.89 | .000 |
| | B | 68.31 | 9.80 | | 35.14 | 5.90 | |
| | C | 66.91 | 10.05 | | 33.98 | 6.20 | |
| | D | 70.43 | 10.48 | | 36.35 | 5.97 | |

표 7-2 . 직업적 특성과 동료관계, 업무수행자세의 관련성

| 특성변수 | 구분 | 동료관계 | | | 업무수행자세 | | |
|--------------|-----------|-------|------|------|--------|------|------|
| | | MD | SD | p | MD | SD | p |
| 근무부서 | 외래 | 20.37 | 3.40 | .168 | 13.66 | 2.40 | .036 |
| | 병동 | 19.81 | 3.02 | | 13.36 | 2.16 | |
| | 수술실 | 20.00 | 3.00 | | 14.00 | 2.07 | |
| | 중환자실 | 19.13 | 4.52 | | 12.75 | 2.75 | |
| | 응급실 | 20.42 | 2.85 | | 13.86 | 2.54 | |
| | 사무행정 | 21.33 | 2.52 | | 14.67 | 4.16 | |
| | 기타 | 21.93 | 3.15 | | 15.21 | 2.26 | |
| 직급 | 일반간호 | 19.83 | 3.22 | .014 | 13.42 | 2.26 | .013 |
| | 수간호사 | 21.44 | 2.82 | | 14.33 | 2.84 | |
| | 기타 | 21.45 | 2.77 | | 15.09 | 2.30 | |
| 환자수 (명) | >19 | 19.03 | 3.81 | .067 | 13.35 | 2.47 | .290 |
| | 20-39 | 20.45 | 3.03 | | 13.91 | 2.60 | |
| | 40-59 | 20.09 | 2.72 | | 13.37 | 2.11 | |
| | 60< | 19.72 | 3.49 | | 13.34 | 2.06 | |
| 종사기간 (년) | >1 | 20.09 | 2.84 | .397 | 13.39 | 2.06 | .243 |
| | 1-3 | 19.60 | 3.38 | | 13.46 | 2.03 | |
| | 3-5 | 20.05 | 3.12 | | 13.44 | 2.41 | |
| | 5-10 | 20.01 | 3.24 | | 13.41 | 2.40 | |
| | 10< | 20.89 | 2.96 | | 14.40 | 2.74 | |
| 근무기간 (년) | >1 | 20.06 | 2.77 | .053 | 13.47 | 2.02 | .022 |
| | 1-3 | 19.47 | 3.57 | | 13.47 | 2.27 | |
| | 3-5 | 19.94 | 3.00 | | 13.08 | 2.38 | |
| | 5-10 | 20.66 | 3.01 | | 13.90 | 2.41 | |
| | 10< | 21.53 | 3.09 | | 15.13 | 2.64 | |
| 연봉 (만원/년) | >1500 | 22.18 | 2.04 | .023 | 15.55 | 2.07 | .001 |
| | 1500-1999 | 19.17 | 3.45 | | 13.29 | 1.97 | |
| | 2000-2499 | 19.92 | 3.15 | | 13.33 | 2.32 | |
| | 2500-2999 | 20.62 | 2.65 | | 14.54 | 2.51 | |
| | 3000< | 21.60 | 4.93 | | 13.20 | 1.79 | |
| 병원종류 | A | 20.71 | 2.76 | .076 | 13.76 | 2.30 | .469 |
| | B | 19.60 | 3.32 | | 13.58 | 2.24 | |
| | C | 19.69 | 3.14 | | 13.24 | 2.33 | |
| | D | 20.33 | 3.49 | | 13.75 | 2.61 | |

D. 직무스트레스, 조직사회자본 및 직무만족의 관련성

직무스트레스, 조직사회자본 및 직무만족에 간의 관련성을 이변량 상관분석을 이용하여 분석한 결과는 다음과 같다.

총 직무스트레스는 총 직무 만족을 포함 모든 영역별 직무만족과 유의한 음의 상관관계가 있었고, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등 모든 영역별 직무스트레스 역시 총 직무만족, 직무자체 및 흥미도, 동료 관계, 업무수행자세 등 전 영역의 직무만족도와 유의한 음의 상관관계가 있었다. 총 조직사회자본 점수 공통가치, 신뢰성, 호혜성 등 조직사회자본의 하위영역들은 총 직무만족 및 직무만족의 하위영역들과 각각 유의한 양의 상관관계가 있었다 (표 8).

표 8. 직무스트레스, 조직사회자본 및 직무만족의 관련성

| | TS | S ₁ | S ₂ | S ₃ | S ₄ | S ₅ | S ₆ | S ₇ | TO | O1 | O2 | O3 | TJ | J0 | J1 |
|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| S ₁ | .543 .000 | | | | | | | | | | | | | | |
| S ₂ | .471 .000 | .257 .000 | | | | | | | | | | | | | |
| S ₃ | .576 .000 | .076 .181 | .130* .021 | | | | | | | | | | | | |
| S ₄ | .609 .000 | .193 .001 | .069 .222 | .402 .000 | | | | | | | | | | | |
| S ₅ | .764 .000 | .237 .000 | .265 .000 | .371 .000 | .430 .000 | | | | | | | | | | |
| S ₆ | .576 .000 | .121 .032 | .187 .001 | .245 .000 | .277 .000 | .499 .000 | | | | | | | | | |
| S ₇ | .601 .000 | .102 .071 | .161 .004 | .338 .000 | .310 .000 | .318 .000 | .246 .000 | | | | | | | | |
| TC | -.492 .000 | -.119 .035 | -.107 .057 | -.336 .000 | -.318 .000 | -.516 .000 | -.302 .000 | -.357 .000 | | | | | | | |
| O ₁ | -.474 .000 | -.126 .025 | -.083 .142 | -.323 .000 | -.323 .000 | -.489 .000 | -.291 .000 | -.339 .000 | .902 .000 | | | | | | |
| O ₂ | -.403 .000 | -.057 .314 | -.105 .062 | -.269 .000 | -.245 .000 | -.462 .000 | -.226 .000 | -.317 .000 | .909 .000 | .743 .000 | | | | | |
| O ₃ | -.453 .000 | -.137 .015 | -.103 .068 | -.316 .000 | -.290 .000 | -.445 .000 | -.297 .000 | -.310 .000 | .896 .000 | .697 .000 | .723 .000 | | | | |
| TJ | -.621 .000 | -.245 .000 | -.325 .000 | -.358 .000 | -.372 .000 | -.588 .000 | -.473 .000 | -.278 .000 | .462 .000 | .486 .000 | .341 .000 | .421 .000 | | | |
| J0 | -.678 .000 | -.336 .000 | -.320 .000 | -.353 .000 | -.417 .000 | -.612 .000 | -.503 .000 | -.310 .000 | .455 .000 | .478 .000 | .339 .000 | .414 .000 | .915 .000 | | |
| J1 | -.388 .000 | -.065 .250 | -.267 .000 | -.287 .000 | -.197 .000 | -.420 .000 | -.263 .000 | -.174 .002 | .382 .000 | .384 .000 | .317 .000 | .332 .000 | .799 .000 | .540 .000 | |
| J2 | -.347 .000 | -.089 .115 | -.183 .001 | -.211 .000 | -.230 .000 | -.338 .000 | -.345 .000 | -.142 .011 | .259 .000 | .300 .000 | .137 .015 | .260 .000 | .775 .000 | .557 .000 | .610 .000 |

S₁: 총직무스트레스, S₁: 직무요구, S₂: 직무자율, S₃: 관계갈등, S₄: 직무불안정, S₅: 조직체계, S₆: 보상부적절, S₇: 직장문화, TO: 총 조직사회자본, O1: 공평가치, O2: 신뢰성, O3: 호혜성, TJ: 총 직무만족, J₀: 직무자체 및 흥미도, J₁: 동료 관계, J₂: 업무수행자세
* 이태릭체 숫자는 윗줄의 상관계수에 대한 유의확률

E. 직무만족에 독립적으로 영향을 미치는 요인

영역별 직무스트레스, DiSC 행동유형, 영역별 조직사회자본이 독립적으로 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 다음과 같다.

총 직무만족을 종속변수로 한 모형에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수들로는 직무스트레스 중 직무요구($\beta=-0.892$, $p=.009$), 직무자율($\beta=-1.124$, $p=.013$), 직무불안정($\beta=-0.902$, $p=.018$), 조직체계($\beta=-1.293$, $p=.000$), 보상부적절($\beta=-1.452$, $p=.000$) 등으로 모두 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 행동유형은 안정형과 비교할 때 사교형의 직무만족이 유의하게 높았다($\beta=2.215$, $p=.027$). 조직사회자본은 공통가치($\beta=3.157$, $p=.000$)는 유의하게, 호혜성($\beta=1.164$, $p=.076$)은 경계역 수준에서 직무만족을 증가시키는 요인이었으나 신뢰성은 $\beta=-1.819$ ($p=.011$)으로 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 이 모형에서 통제변수 중 직무만족과 유의한 관련성이 있는 요인은 근무기간으로 근무기간이 길어짐에 따라 직무만족은 유의하게 증가하였다($\beta=0.449$, $p=.031$). 이 변수들이 총 직무만족 전체변량 중 약 55.8%를 설명하였다.

영역별 직무만족 중 직무자체와 직무흥미도를 종속변수로 한 모형에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수들로는 직무스트레스 중 직무요구($\beta=-0.769$, $p=.000$), 직무자율($\beta=-0.677$, $p=.009$), 직무불안정($\beta=-0.514$, $p=.015$), 조직체계($\beta=-1.130$, $p=.000$), 보상부적절($\beta=-1.617$, $p=.003$), 직장문화($\beta=-0.117$, $p=.483$) 등으로 모두 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 조직사회자본 중 공통가치($\beta=1.467$, $p=.000$)가 유의하게, 호혜성($\beta=0.783$, $p=.037$)은 경계역 수준에서 직무만족을 증가시키는 요인이었으나 신뢰성은 ($\beta=-0.993$, $p=.014$)으로 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 이모형에서 통제변수 중 직무자체 및 직무흥미도와 유의한 관련성이 있는 요인은 종교이었으며 종교가 없는 경우와 비교할 때 기독교인의 직무만족이 유의하게 높았다($\beta=2.349$, $p=.001$). 이 변수들이 직무흥미도 전체변량 중 약 60.7%를 설명하였다.

동료 및 기타 병원직원들과의 관계에 대한 만족도를 종속변수로 한 모형에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수들로는 직무스트레스 중 직무요구($\beta=-0.029$, $p=.825$), 직무자율($\beta=-0.407$, $p=.024$), 관계 갈등($\beta=-0.571$, $p=.015$), 직무 불안정($\beta=-0.101$, $p=.498$), 조직체계($\beta=-1.118$, $p=.337$), 보상부적절($\beta=-0.293$, $p=.054$) 등으로

모두 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었으며, 행동유형은 안정형과 비교할 때 사교형의 동료관계 만족도가 유의하게 높았다($\beta=1.297$, $p=.001$). 조직사회자본 중 공통가치($\beta=0.804$, $p=.003$)가 직무만족을 유의한 향상시키는 요인이었고 이들 변수들이 동료 및 기타 병원직원들과의 관계에 대한 만족도 전체변량 중 약 34.5%를 설명하였다.

업무수행자세를 종속변수로 한 모형에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수 들로는 직무스트레스 중 직무요구($\beta=-0.090$, $p=.347$), 직무자율($\beta=-0.088$, $p=.496$), 직무불안정($\beta=-0.137$, $p=.205$), 조직체계($\beta=-1.137$, $p=.129$), 보상부적절($\beta=-0.362$, $p=.001$) 등으로 이 역시 모두 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 행동유형은 주도형($\beta=1.118$, $p=.010$)과 사교형($\beta=0.879$, $p=.010$)이 모두 안정형에 비해 이 영역의 직무만족이 높았다. 조직사회자본 중 공통가치($\beta=0.767$, $p=.000$)가 증가할수록 직무만족도가 높았고 신뢰성($\beta=-0.676$, $p=.001$)이 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 이 모형에서 근무기간은 직무만족을 유의하게 향상시키는 요인이었다. 이 변수들이 업무수행자세 전체변량 중 약 31.9%의 설명하였다(표 7).

표 9. 직무만족에 독립적으로 영향을 미치는 요인(다중회귀분석 결과)

| 독립변수 (단위) | 구분(/기준집단) (상수) | 총직무만족 | | 직무흥미도 | | 동료관계 | | 업무수행자세 | |
|---------------------------------------|-------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | | 회귀계수 | p | 회귀계수 | p | 회귀계수 | p | 회귀계수 | p |
| | | 98.593 | .000 | 59.788 | .000 | 22.048 | .000 | 16.055 | .000 |
| 연령(세) | (실수) | - | - | - | - | 0.070 | .247 | - | - |
| 결혼상태 | 기혼/미혼 | 1.092 | .334 | 1.618 | .014 | - | - | - | - |
| 종교 | 기독교/없음 | - | - | 2.349 | .000 | - | - | - | - |
| | 가톨릭/없음 | - | - | -1.337 | .091 | - | - | - | - |
| | 불교/없음 | - | - | 0.135 | .884 | - | - | - | - |
| | 기타/없음 | - | - | -3.011 | .302 | - | - | - | - |
| 부서 | 병동/외래 | 0.018 | .990 | - | - | - | - | 0.028 | .947 |
| | 수술실/외래 | -1.634 | .497 | - | - | - | - | 0.390 | .530 |
| | 중환자실/외래 | -0.497 | .828 | - | - | - | - | -0.032 | .957 |
| | 응급실/외래 | 1.440 | .460 | - | - | - | - | 0.482 | .358 |
| | 사무,행정/외래 | 3.912 | .108 | - | - | - | - | 1.200 | .073 |
| 직급 | 수간호/일반간호 | -0.663 | .738 | - | - | 0.619 | .443 | -0.039 | .945 |
| | 기타/일반간호 | -0.659 | .786 | - | - | 0.181 | .842 | -0.217 | .750 |
| 환자수 | (명/일)(실수) | -0.002 | .903 | - | - | 0.004 | .524 | - | - |
| 종사기간 | (년) (실수) | - | - | 0.002 | .869 | - | - | - | - |
| 근무기간 | (년) (실수) | 0.449 | .031 | 0.119 | .279 | 0.127 | .150 | 0.154 | .009 |
| 연봉 | | 0.000 | .829 | 0.010 | .937 | 0.000 | .572 | 0.000 | .521 |
| 근무병원 | B/A | -1.766 | .117 | -0.820 | .195 | -0.614 | .164 | - | - |
| | C/A | -1.437 | .244 | -0.617 | .367 | -0.188 | .693 | - | - |
| | D/A | -2.504 | .083 | -1.683 | .032 | -0.096 | .861 | - | - |
| 직무스트레스 (점수) | 직무요구 | -0.892 | .009 | -0.769 | .000 | -0.029 | .825 | -0.090 | .347 |
| | 직무자율 | -1.124 | .013 | -0.677 | .009 | -0.407 | .024 | -0.088 | .496 |
| | 관계갈등 | -0.348 | .427 | 0.064 | .799 | -0.571 | .001 | 0.036 | .770 |
| | 직무불안정 | -0.902 | .018 | -0.514 | .015 | -0.101 | .498 | -0.134 | .205 |
| | 조직체계 | -1.293 | .000 | -1.130 | .000 | -0.118 | .337 | -0.137 | .129 |
| | 보상부적절 | -1.452 | .000 | -0.671 | .003 | -0.293 | .054 | -0.362 | .001 |
| 행동유형 | 직장문화 | 0.146 | .621 | -0.117 | .483 | 0.096 | .408 | 0.067 | .428 |
| | 주도형/안정형 | 1.573 | .306 | -0.571 | .509 | 0.798 | .187 | 1.118 | .010 |
| | 사교형/안정형 | 2.215 | .027 | 0.614 | .270 | 1.297 | .001 | 0.587 | .037 |
| 조직사회자본 (점수) | 신중형/안정형 | 1.639 | .168 | 0.353 | .600 | 0.662 | .160 | 0.879 | .010 |
| | 공통가치 | 3.157 | .000 | 1.467 | .000 | 0.858 | .002 | 0.767 | .000 |
| | 신뢰성 | -1.819 | .011 | -0.993 | .014 | -0.104 | .714 | -0.676 | .001 |
| | 호혜성 | 1.164 | .076 | 0.783 | .037 | 0.162 | .532 | 0.355 | .061 |
| R ² (Adj. R ²) | | .558(.514) | | .607(.572) | | .343(.290) | | .319(.265) | |

- : 분석모형에 포함되지 않음

F. DiSC 행동유형과 조직사회자본의 중재 효과

DiSC 행동유형과 조직사회자본이 직무만족에 미치는 효과, 직무스트레스를 통한 중재효과 등을 알아보기 위해 구조방정식모형을 이용하여 분석한 결과는 다음과 같다.

최종모형은 Chi-Square 값은 146.613(자유도 68에서 $p=.000$)로 유의하였고(최소모델의 Chi-Square=1077.978, 자유도=105 $p=.000$), 기타 적합도 지수는 CFI=0.919, TLI=0.875, RMSEA=0.061(90% CI:0.048-0.075)이었다.

이모형에서 행동유형은 직무스트레스에 대한 직접효과와 간접효과 모두 없었고 직무만족에 대한 직접효과만 확인되었다. 이를 행동유형별로 보면 안정형에 비해 주도형, 사교형, 신중형 모두 동료관계에 대한 만족도($\gamma=1.205$, $p=.041$; $\gamma=1.173$, $p=.002$; $\gamma=1.115$, $p=.013$)와 업무수행자세($\gamma=1.302$, $p=.003$; $\gamma=0.564$, $p=.040$; $\gamma=1.130$, $p=.001$)가 높았다. 그러나 직무자체 및 직무흥미도에 미치는 효과는 확인되지 않았다(그림 4; 표 10).

조직사회자본의 일부 영역에서 직무스트레스에 대한 직접효과가 확인되었다. 공통가치($\gamma=-1.587$, $p=.000$)와 호혜성($\gamma=-1.472$, $p=.000$)은 각각 직무스트레스 요인을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 이와 아울러 직무만족영역에 대한 조직사회자본의 효과도 부분적으로 확인되었다. 공통가치의 경우 직무자체 및 흥미도에 유의한 직접효과($\gamma=1.575$, $p=.000$) 및 간접효과($\gamma=0.995$, $p=.001$)가 있었고, 동료 및 기타 직원들과의 관계($\gamma=0.768$, $p=.004$; $\gamma=0.272$, $p=.003$)와 업무수행자세($\gamma=0.768$, $p=.000$; $\gamma=0.193$, $p=.003$)에 대해서도 동일한 효과가 확인되었다. 신뢰성의 경우에는 직접효과로서 직무자체 및 흥미도($\gamma=-0.915$, $p=.025$), 업무수행자세($\gamma=-0.669$, $p=.001$)를 감소시키는 요인으로서 간접효과는 없었다. 호혜성은 직무자체 및 흥미도에 대해서는 직접효과($\gamma=0.768$, $p=.000$)와 간접효과($\gamma=0.252$, $p=.004$)가 모두 확인되었고 동료관계($\gamma=0.922$, $p=.001$)와 업무수행자세($\gamma=0.179$, $p=.004$)에 대해서는 각각 간접효과만이 확인되었다(그림 4; 표 10).

직무스트레스는 직접효과를 통해 직무자체와 직무흥미도($\gamma=-0.627$, $p=.000$), 동료관계($\gamma=-0.171$, $p=.000$), 직무수행자세($\gamma=-0.122$, $p=.000$) 등 모든 영역의 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다(표 10).

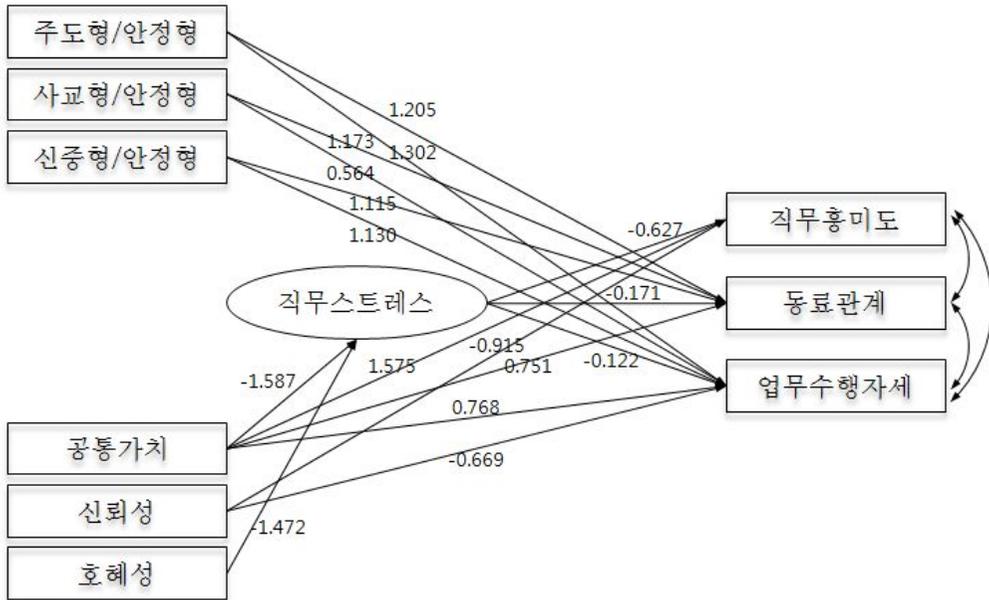


그림 4. DiSC 행동유형과 조직사회자본의 직무만족에 대한 효과

표 10. 행동유형과 조직사회자본의 직무만족에 대한 직접효과와 간접효과

| 특성 | 결과 효과 | 직무 스트레스 총효과 | 직무만족 | | | | | | | | |
|-------------|----------|-------------------|----------|----------|---------|----------|----------|---------|----------|----------|---------|
| | | | 직무흥미도 | | | 동료관계 | | | 업무수행자세 | | |
| | | | 직접 효과 | 간접 효과 | 총 효과 | 직접 효과 | 간접 효과 | 총 효과 | 직접 효과 | 간접 효과 | 총 효과 |
| 직무스트레스 | | | - | -0.627 | | - | -0.171 | | - | -0.122 | |
| 행동유형 (/안정형) | | | | | | | | | | | |
| 주도형 | - | - | - | - | 1.205 | - | 1.205 | 1.302 | - | 1.302 | |
| 사교형 | - | - | - | - | 1.173 | - | 1.173 | 0.564 | - | 0.564 | |
| 신중형 | - | - | - | - | 1.115 | - | 1.115 | 1.130 | - | 1.130 | |
| 조직사회자본 | | | | | | | | | | | |
| 공통가치 | -1.587 | 1.575 | 0.995 | 2.570 | 0.751 | 0.272 | 1.023 | 0.768 | 0.193 | 0.961 | |
| 신뢰성 | - | -0.915 | - | -0.915 | - | - | - | -0.669 | - | -0.669 | |
| 호혜성 | -1.472 | - | 0.922 | 0.922 | - | 0.252 | 0.252 | - | 0.179 | 0.179 | |

- : 관련성이 없음($p \geq 0.1$)

IV. 고 찰

A. 연구방법에 대한 고찰

이 연구의 대상은 한 광역시에 소재한 4개 종합병원에 근무하는 간호사들이었다. 조사대상병원은 5구로 이루어져 있는 해당광역시의 구별 특성을 반영할 수 있도록 1개구 1개씩의 종합병원을 선택하고자 하였으나 1 개구에는 연구에 협력을 얻을 수 있는 병원이 없어 4개구 각 한 병원씩만을 선택하였다. 병원별로 직무만족 등의 연구변수에 유의한 차이가 있었는데, 이를 통해 이 지역병원들이 해당변수와 관련하여 이질적임을 확인할 수 있었다. 그러나 본 연구자료 상의 변이가 해당지역에 소재한 종합병원 전체의 특성을 대표하는 데는 제한이 있을 것으로 판단된다. 연구 대상자는 조사대상병원의 전체 간호사를 조사대상으로 하였다. 간호사의 직역은 매우 넓어 한 병원 안에서도 다양한 부서에서 일하고 있다. 이와 아울러 간호사들의 직무스트레스나 직무만족의 수준은 근무하는 부서에 따라 다르다고 알려져 있다(김은하, 1996). 이러한 점들을 고려하여 직업적 특성으로 근무하는 부서를 조사하여 부서별 직무만족 수준을 분석한 결과, 총 직무 만족 에서는 유의한 차이가 없었다.

본 연구에서 직무스트레스 요인은 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화연구(2차년도)인 직무스트레스 측정도구인 단축형을 이용하였다(장세진 등, 2004). 이 도구의 총 문항 신뢰도는 비교적 높았으나 영역별 신뢰도는 높지 않았다. 특히 '5. 내 업무는 창의력을 필요로 한다', '6. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다', '7. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다', '8. 나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다' 등 4문항으로 구성된 업무자율성 영역의 신뢰도가 0.1 미만으로 낮았는데 이 중 우리나라 노동자들의 정서상 업무자율성으로 인지가 어렵다고 판단되는 5, 6번 두 문항을 제외하면 오히려 신뢰도가 크게 향상되어 직무스트레스 요인 총점 및 영역별 점수를 계산하는데 두 문항을 제외하였다. 그럼에도 불구하고 여전히 신뢰도가 낮은 영역들이 있었는데, 모두 Cronbach의 알파계수가 0.4를 초과하여 수용할만하고 판단하여 영역별 점수를 분석에 이용하였다.

성격특성 조사도구로는 DiSC 개인 프로파일 시스템을 사용하였다. 그동안 조직구성원으로서의 개인의 성격특성을 분류하기 위한 다양한 시도들이 있었으나 기존의 유형론들은 행동의 특성을 진단하고 측정할 수 있는 진단도구가 개발되어 있지 않거나 개발되어 있더라도 여러 대상을 통해 그 타당도와 신뢰도가 충분히 검증되어 있지 않아 이용에 제한점이 있었다. 비교적 널리 이용되어 온 성격유형의 분류 방법은 Jung(1923)의 심리유형론을 기반으로 한 태도와 선호지표를 이용하여 성격을 분류하도록 제작된 MBTI였다(김정택 등, 1995). 그러나 MBTI 방법은 개인의 내적성향을 진단하는 도구이기에 외부로 표출되어 드러나는 개인들의 특성을 진단하고, 판독하기에 다소 어려움이 있다. 이에 반해 본 연구에서 사용된 도구는 다른 유형의 성격측정 모형과 비교할 때 다음과 같은 점들이 장점으로 거론되고 있다.

첫째, 관찰이 어려운 개인의 기질, 성격 등의 내면적 요소가 아니라 손쉽게 관찰되는 행동에 주목하고 행동을 통해 가장 용이하게 사람을 설명하며 그 접근과 활용을 손쉽게 하고 있다. 둘째, 행동의 이유가 되는 개인의 동기와 욕구를 규명함으로써 개인을 이해하기 위한 보다 깊고 충분한 통찰력을 제공하고 있다. 셋째, 인간을 내면적 요소로서 볼 때의 고정적 편견을 떠나 인간을 가변적으로 이해함으로써 개인의 변화 및 개발 가능성을 전제하고 있다(Center for Internal Change Inc., 1996).

그러나 이 도구는 상업적 목적으로 이용되는 도구로서 그 사용목적에 불문하고 구매하여 이용해야 한다는 점과 아울러 몇 가지 문제점을 안고 있다. 행동유형을 분류할 때, 점수가 동일한 사람이 발생할 수 있는데 이를 처리하는 특별한 기준이 존재하지 않는다는 점이다. 물론 동점인 경우 15개의 하위요인으로 나누어 이를 구분하지만 이 경우에도 동점자는 발생한다. 본 연구에서는 이를 처리함에 있어 보다 적은 수의 사람들이 포함된 유형에 포함시켰는데, 이로 인해 분석결과에 일정한 오류가 개재되었을 가능성이 있다. 이에 대해서 동점자의 경우 특정 속성에 가중치를 부여하여 이를 선별하는 기준을 마련하는 등 보완이 필요할 것으로 본다. 그러나 이 도구의 개발 및 판매자의 입장에 정리된 것이기는 하지만 도구의 타당도와 신뢰도가 높다고 보고되어 있다는 점(Center for Internal Change Inc., 2005)과 위에 언급한 장점을 고려하여 연구도구로 이를 선택하였다.

조직사회자본의 측정에 사용한 도구는 국외의 연구를 통해 보건의료분야의 여러 조직들에도 적용되어 신뢰성과 타당도가 입증된 도구이다. 본 연구에서도 신뢰도 계수가 비교적 높아 도구의 신뢰도에는 문제가 없다고 보았다. 그러나 이를 영역별

로 나누어 분석한 것은 본 연구에서 처음 시도되었다. 원래 도구가 포함하려 했던 3차원을 가진다고 보고(Ernstmann 등, 2009) 요인의 수를 3으로 부여한 요인분석 결과를 반영하여 이를 구분하였다. 각각 2개 문항씩으로 구성된 조직사회자본의 하위영역은 모두 신뢰도 계수가 0.7 이상으로 문제가 없다고 보았으나 문항수가 적어 매우 복잡한 구성변수인 각 하위영역들의 타당도에는 문제가 있을 것으로 본다(Leana와 van Buren III, 1999). 이를 보완하기 위한 별도의 도구의 개발이 필요할 것으로 판단된다.

조직사회자본은 조직의 인간관계 안에 내장된 자본이다. 따라서 그 측정단위는 '조직'이어야 한다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 측정과 분석단위를 모두 개인으로 하였다. 따라서 본 연구에서 측정된 조직사회자본은 각 조직구성원이 인지한 조직사회자본이라고 할 수 있다. 사회자본이 개인적인가, 집단적인가의 문제와 아울러 그 측정단위와 관련하여 다양한 논의들이 있으나(박희봉, 2009; Leana와 van Buren III, 1999; Pani, 2008) 일반적으로 개인을 단위로 한 측정도 인정되고 있으며(van der Gaag와 Webber, 2008) 본 연구에서는 그 단위를 명확히 구분하기 어려워 개인별 측정점수를 그대로 분석에 이용하였다. 그러나 사회자본이 가지는 의미를 충분히 살리기 위해서는 다수준 구조방정식모형(multilevel structural equation modeling) 등을 이용한 분석을 통해 조직단위의 사회적 자본의 효과를 그대로 검증하기 위한 시도도 이루어질 필요가 있을 것으로 본다(Rabe-Hesketh 등, 2007).

구조방정식모형의 분석에는 Mplus를 이용하였다. 이 통계패키지는 범주형 자료의 분석이 가능하고 수식을 통한 모형의 구축이 용이할 뿐 아니라 다양한 분석방법을 적용할 수 있다는 장점이 있어 이를 이용하여 분석하였다. 구조방정식 모형의 강점은 다양한 잠재변수(latent variables)를 이용하여 적합한 모형을 구축해 간다는 데 있다. 본 연구에서는 직무스트레스를 제외한 변수들은 모두 측정변수(observed variables)를 이용하였는데, 이는 잠재변수들만을 이용한 모형의 적합성이 낮아 최종모형으로 수용하기 어려웠기 때문이다. 또, 주요 연구변수인 행동유형은 범주형 변수로서 이를 잠재변수로 투입할 수 있는 통계적 방법이 없어 다른 변수들도 이와 동일한 수준으로 맞추기 위해 측정변수를 이용하였고 모형내에서의 매개변수인 직무스트레스만을 잠재변수로 구성하였다.

본 연구의 연구 설계는 단면연구이다. 이로 인해 연구모형에서 설정한 변수들 간의 원인-결과관계가 뒤바뀔 수 있다. 예를 들어, 여러 원인으로 직무만족도가 높은 사람이 동일한 직무스트레스 요인에 대해 직무만족이 낮은 사람보다 긍정적으로

반응할 수 있다. 본 연구에서는 이를 고려하여 직무스트레스의 경우에는 지난 “몇 달 동안”의 경험을 묻고 직무만족은 “최근 한 달 동안”의 경험을 물었으며 조직사회자본에 대해서는 ‘평소’ 조직의 분위기나 조건에 대해 조사하여 이러한 문제를 최소화하고자 하였다. 또한 직무스트레스, 직무만족, 조직사회자본 간의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면 이론적 차원에서 본 연구에서 설정한 것과 동일한 인과관계의 설정이 보편적으로 수용되고 있다. 그러나 단면연구를 통해서 이러한 관계전도를 완전히 해결할 수 없다. 일부의 변수에 대해서는 추적조사가 이루어진 경우도 있는데(Rode, 2004) 본 연구에서 사용한 전체 변수들을 포함시킨 추적조사 연구 등을 통해서 본 연구의 결과가 확인될 필요가 있을 것으로 본다.

B. 연구결과에 대한 고찰

이 연구는 DiSC 행동유형과 조직사회자본 특히 조직사회자본을 국내의 간호사들 종사하는 조직에 적용하여 직무만족의 효과를 검증한 첫 번째 시도에 해당된다. 연구목적과 관련된 주요 연구결과를 다중회귀분석과 구조방정식모형 분석결과를 중심으로 살펴보면 다음과 같았다.

1. 직무만족에 독립적으로 영향을 미치는 요인

이 연구에서 다중회귀분석의 목적은 직무만족에 독립적으로 영향을 미치는 요인들을 밝히는데 있었다. 총직무만족을 종속변수로 한 모형에서, 영역별 직무스트레스 요인은 직무만족을 유의하게 낮추는 요인들로서 선행연구들(고종욱과 염영희, 2003; 김희승 등, 2004; 윤숙희, 2004; 이상미, 1995; 한주원, 2006; 홍경자 등, 2002)의 결과와 일치하였다. 대부분의 선행연구들은 총 직무만족과 총 직무 스트레스 간의 관련성을 단일변량분석을 통해 분석하거나(김희승 등, 2004; 홍경자 등, 2002), 다변량 분석을 시행하였다 하더라도 직무만족 총점을 독립변수로 하여 분석한 결과(윤숙희, 2004; 한주원, 2006)들이지만 직무스트레스 요인들이 전반적으로 직무만족에 부정적 영향을 미친다는 점을 확인해 주는 결과들로서 본 연구의 결과를 지지하는 소견들이라고 판단하였다. 선행연구 중 고종욱과 염영희(2003)의 연구와 이상미(1995)의 연구가 직무스트레스를 요인별로 나누어 직무만족에 미치는 영향을

분석한 결과를 제시하고 있었다. 이 중 고종욱과 염영희(2003)의 연구에서는 간호사의 직무스트레스요인을 측정하기 위한 도구로서 PNOSS(Psychiatric Nurse Occupational Stress Scale)을 수정·보완하여 사용하였는데 총 8개의 직무스트레스 영역 중 '상사와 동료관계'를 제외하고 '업무량', '스케줄의 부적절성', '전문지식 및 기술 부족', '역할갈등', '타 의료요원들과의 갈등'을 독립변수로 하여 분석을 시행한 결과, 전 영역의 직무스트레스가 직무만족에 유의하게 부정적 영향을 미친다고 보고하였다. 또, 이상미(1995)의 연구 역시 본 연구와 유사한 직무스트레스 요인인 과다 업무, 자율성 부족, 역할갈등 등이 모두 직무만족에 대한 직접효과로서 부정적 영향을 미친다고 보고하였다. 이를 종합하면 '관계갈등'과 '직장문화'를 제외하고 직무만족에 부정적 영향을 미쳤던 본 연구의 결과와 매우 유사한 결과들로서 직무스트레스 요인은 일부 영역을 제외한 대부분의 영역에 걸쳐 직무만족에 독립적으로 부정적 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다. 그러나 이러한 결과는 서울 시내에 위치한 일개 대학병원에 근무하는 의사, 간호사, 약사, 행정직원들을 포함한 병원종사자들을 대상으로 한 연구(남미희와 이세훈, 2003) 결과와는 다소 차이가 있었다. 이 연구에서 회귀분석을 통해 본 연구와 유사한 변수를 통제하고 분석한 결과 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인은 역할 모호성뿐이었고 그밖에 업무과중, 경력개발, 조직비효율성, 인간관계 등의 직무스트레스 요인은 직무만족에 유의한 영향을 주는 요인이 아니었다. 이러한 차이의 원인으로 다음과 같은 점들을 고려해 볼 수 있다. 먼저 연구대상의 차이로서 본 연구와는 달리 의사와 행정직을 포함시켰다는 점이다. 일반적으로 대학병원의 의사에게 높은 업무과중은 직무만족을 낮추는 요인이 아닐 수 있다(Shortell과 Kaluzny, 2006). 행정직은 환자와의 직접적 대면을 통한 정서노동에 종사하지 않기 때문에 관련된 직무스트레스 요인이 다르다. 또 이 연구에서 회귀모형이 가지는 설명력은 25.9%로 본 연구의 55.8%에 비해 매우 낮았는데 이는 본 연구에서 모형에 포함시켰던 조직사회자본 등의 중요변수들을 누락시켰기 때문일 가능성이 높다. 따라서 간호사의 직무만족에 대한 직무스트레스 요인과의 관련성은 본 연구의 결과에 더 높은 신뢰를 부여할 수 있다고 판단된다.

영역별 직무만족을 종속변수로 한 회귀분석의 결과와 비교해 보면 직무요구와 직무불안정은 직무자체 및 직무흥미도와 관련된 만족도에만 유의한 영향을 미치는 직무스트레스 요인이었다. 직무자체 및 직무흥미도에 대한 만족도는 Herzberg(1959)의 2요인 이론에 따라 구성된 Minnesota 직무만족측정 도구의 내인직무만족

(intrinsic job satisfaction)의 구성요인이다. 이는 일종의 동기요인에 해당되는데, 직무요구와 직무불안정은 주로 동기요인과 관련된 만족에 영향을 미침을 알 수 있었다(Shortell과 Kaluzny, 2006). 또 보상부적절은 Herzberg의 동기이론에 따르면 이른바 위생요인(hygienic factor)에 해당됨에도 불구하고 내인 직무만족에도 유의한 영향을 미치는 변수였던 점은 '일정한 정도의 보상의 적절성은 자신에 대한 인정의 의미하므로 내인 직무만족에도 영향을 미칠 수 있다'고 한 Shortell과 Kaluzny (2006)의 주장을 뒷받침하는 결과라고 할 수 있다. 특이한 결과 가운데 하나는 대표적 위생요인인 연봉은 단일변량분석에서 모든 영역별 직무만족과 유의한 관련성이 있었지만 회귀분석에서는 독립적으로 유의한 영향을 미치는 변수가 아니었다. 이에 반해, 직무스트레스 요인으로 측정된 보상의 부적절성은 직무자체와 직무흥미도, 업무수행자세 총 직무 만족에 모두 유의한 영향을 미치는 요인이었다. 이는 간호사들이 인지하는 보상의 범위 내에 연봉 이외의 다양한 보상의 요소들이 포함되어 있기 때문이기도 하지만 금전적 보상 그 자체보다는 조직 내의 분배적 정의에 대한 인지가 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 기존연구(Tang과 Sarsfield-Baldwin, 1996)의 결과를 간호영역에서도 확인시켜 주는 것이라고 판단하였다.

직무스트레스 요인 중 관계갈등과 직장문화는 상관분석에서 직무만족과 유의한 음의 상관관계가 있었으나 관련변수를 통제한 회귀분석에서는 그 관련성이 확인되지 않았다. 영역별 직무만족을 종속변수로 한 모형에서는 직무스트레스 요인으로서의 관계갈등이 '동료 및 병원의 기타 직원들과의 관계에 대한 만족도'에 유의한 영향을 미치는 변수였다. 이 두 결과를 종합하여 관계갈등은 이 영역의 직무만족에는 유의한 영향을 미치지만 총 직무만족을 좌우할 만한 독립적 영향 요인은 아니라고 해석하였다. 조직문화의 경우에는 영역별 직무만족을 종속변수로 한 모든 모형에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수가 아니었다. 따라서 이 영역의 직무스트레스 요인은 본 연구에서 통제된 변수를 보정하면 독립적으로 직무만족에 영향을 미치지 않는 요인임을 시사하는 결과라고 할 수 있다.

DiSC 행동유형은 안정형과 비교할 때 주도형, 사교형, 신중형 모두 직무만족의 수준이 높았으나 사교형만이 통계적으로 유의하였다. 이는 동일한 조건에서도 직무만족이 성격유형에 따라 달리 나타남을 보여주는 결과이다. 김명숙과 박영배(1999)는 통제위(locus of control)의 위치에 대한 인지로 성격유형을 측정하고 직무스트레스 요인을 포함한 직무특성과 직무만족에 대한 성격유형의 매개효과를 밝힌 바

있다. 이는 본 연구의 결과도 이에 부합되는 소견이라고 할 수 있다. 성격유형별로 보면 다양한 도구로 측정한 성격유형과 직무만족의 관련성을 분석한 선행연구들이 일관되게 보고하는 결과는 외향적 성격을 가진 조직구성원이 내향적 성격을 가진 조직구성원에 비해 직무만족이 유의하게 높았다는 점이다. 예컨대 본 연구의 대상과 유사하게 대면적 정서노동이 노동의 주 내용인 관광종사원을 대상으로 한 연구(윤세환과 박진영, 2004)에서 회귀분석결과로 경험에 대한 개방성과 외향성이 직무만족 수준에 긍정적 영향을 미침을 보고하였고, 간호사들을 대상으로 한 이경미(2009)의 연구는 교류분석을 이용한 성격유형분석을 통해 양육적 아버지 자아(NP)를 가진 간호사들의 직무만족이 타 유형에 비해 유의하게 높음을 보고하였다. 간호사들을 대상으로 MBTI를 이용하여 성격유형을 측정한 한애경 등(2005)의 연구에서는 4가지 성향 중 외향-내향이 직무만족과 유의한 관련성이 있었는데, 이 연구에서 역시 외향적 성격이 내향적 성격에 비해 직무만족도가 유의하게 높았다. 또한 MBTI를 이용하여 측정한 지방직 공무원들의 성격유형과 직무만족의 관련성을 밝힌 연구(최연택과 권경득, 2009)에서도 외향관단형(EJ형) 및 외향인식형(EP형)의 직무만족이 내향인식형(IP형) 및 내향관단형(IJ)에 비해 유의하게 높았다는 점을 고려하면 이러한 현상은 우리나라의 여러 직종에 걸쳐 두루 나타나는 것으로 보아야 할 것이다. 이는 본 연구결과와도 부분적으로 일치하는 결과들이라고 할 수 있다.

DiSC 행동유형과 직무만족과의 관련성을 연구한 선행연구들의 연구결과 역시 본 연구와 동일한 결과를 보여준다. 방기현 등(2010)은 본 연구와 동일한 DISC 행동유형을 이용하여 병원종사자의 직무만족과 조직몰입에 대한 효과를 검정하였다. 이 연구에서는 행동유형을 분류하지 않고 각 개인이 모두 각 행동유형을 가지고 있다고 가정하고 분석을 시행한 결과, 직무만족에 대한 직접효과는 사교형 성향점수의 경로계수 값이 가장 컸다. 비록 소수이기는 하나 창업 CEO와 종업원을 대상으로 DiSC 표준 강도점수를 이용하여 성격점수를 부여하고 직무만족과의 관련성을 분석한 연구(이학순, 2009) 결과 역시, i형(사교형)이 직무만족에 가장 유의한 영향을 미치는 요인이었다(i형의 회귀계수=.648, $p=.001$; D형, 주도형의 회귀계수=.353, $p=.044$; 다른 유형은 유의한 영향력이 없었다). 또 초등학교 방과 후 교사를 대상으로 한 연구(전종현, 2007)에서도 이러한 결과는 동일하게 확인되었는데 22개 문항으로 측정한 직무만족 측정문항 중 사교형이 13개 문항에서 가장 점수가 높았고 주도형은 7개, 신중형은 2개, 안정형은 한 개도 없었다. 이러한 연구결과들은 모두 본 연구결과와 일치하고 있는데 본 연구는 기타 선행연구들과는 달리 관련 변수를 모

두 통제하고 독립적 영향요인으로서 행동유형으로서의 사교형이 안정형에 비해 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수임을 밝힌데 있다. 이러한 연구결과들은 환경과 성격의 부합이 직무만족에 가장 중요한 요소 가운데 하나임을 입증한 연구결과들(Pervin, 1968; Powell, 1998)을 근거로 한다면 현대사회의 조직생활에 요구되는 성격특성이나 행동유형이 주로 타인과의 관계를 맺는데 적합한 사교형이기 때문이라고 추론할 수 있다. 이러한 추론은 본 연구결과 영역별 직무만족 점수를 종속변수로 한 모형에서 이 행동유형이 동료 및 기타 병원직원과의 관계에 대한 만족도에 유의한 영향을 미치는 변수였다는 점에서도 지지를 받는다.

영역별 직무만족 중 직무자체와 직무 흥미도에 대해서 성격유형은 독립적으로 영향을 미치는 요인이 아니었다. 이는 기업구성원을 대상으로 DiSC 행동유형을 측정하고 영역별 직무만족과의 관련성을 밝힌 연구결과(이연주, 2009)와는 달랐다. 이 연구결과에서는 직무자체에 대한 만족도와 승진기회에 대한 만족도와 성격유형이 유의한 관련성이 있었고 상사 및 동료관계에 대한 만족도와 DiSC 행동유형과는 관련성이 없었다. 성격유형별로 보면 관련성이 유의하였던 직무자체에 대한 만족도와 승진기회에 대한 만족도는 모두 사교형이 가장 높았고, 안정형이 가장 낮았는데 이러한 차이는 연구대상의 차이와 아울러 분석방법의 차이에서 비롯된 것으로 판단된다. CEO를 포함한 일반 사기업의 직원들은 승진기회가 직무만족에서 차지하는 비중이 높다고 할 수 있으나 간호사의 경우에는 승진이 대개 연차별로 이루어지므로 직무만족에 미치는 영향이 적을 것으로 판단되며 정서노동자이자 의료전문직으로서 관계적 측면에 대한 만족이 직무만족에서 차지하는 비중이 높을 것으로 추론해 볼 수 있기 때문이다. 또, 직무자체 및 직무흥미도와 관련해서 본 연구결과와 회귀계수의 방향과 크기는 이 선행연구와 일치하였지만 통계학적 유의성은 없었는데, 이는 본 연구에서는 행동유형과 직무만족을 매개할 것이라고 판단되는 직무관련 특성을 통제한 결과로서 행동유형이 독립적인 유의성을 가진 관련 변수가 아니라는 본 연구결과가 보다 실재에 부합된다고 판단하였다.

본 연구결과, 조직 사회 자본은 총 직무 만족과 대부분의 영역별 직무만족에 독립적으로 유의한 영향을 미치는 요인이었다.

사회자본은 국외의 연구에서는 이미 보건의료 분야의 중요한 연구이슈 가운데 하나로 자리잡았다(Kawachi와 Berkman, 2000; Kawachi 등, 2008). 최근에는 본 연구의 관심사인 조직사회자본과 관련해서도 근로자의 건강(Liukkonen 등, 2004), 직무스트레스와 그 결과로서의 소진(Boyas와 Wind, 2010; Kowalski 등, 2010a;

Kowalski 등, 2010b) 등과 아울러 건강보건의료 분야의 조직의 성과(Ernstmann 등, 2009; Hofmeyer와 Marck, 2008) 등과 관련하여 연구가 이루어지고 있으며 모두 유의하게 긍정적 영향력을 미치고 있음을 보고하고 있다. 또, 의사의 직무만족에 조직사회자본이 유의하게 향상시킨다는 보고도 있다(Ommen 등, 2009). 국내의 경우 조직사회자본의 개념이 보건의료 분야에 적용된 바 없지만 일반 기업의 경우에는 그 효과가 여러 영역에 걸쳐 광범위하게 확인되어 왔다. 일례로 직무만족과 조직몰입(김상진과 한진수, 2006; 김왕배와 이경용, 2002), 조직의 성과(정명호, 2008)에 조직 사회 자본은 유의하게 긍정적 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있는데 대부분 본 연구와 일치하는 결과를 보고하고 있다. 본 연구는 이 개념을 국내의 보건의료조직에 적용하여 그 효과를 확인한 최초의 연구에 해당된다.

총 직무만족을 종속변수로 한 모형에서 공통가치는 유의하게, 호혜성은 경계역 수준에서 직무만족을 유의하게 향상시키는 독립적 요인이었고 이와는 반대로 신뢰성은 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. Bratt 등(2000)은 중환자실의 간호사들을 대상으로 한 연구에서 본 연구와 유사한 결과를 보고한 바 있다. 중환자실 간호사의 직무만족을 종속변수로 하고 독립변수로 직무스트레스, 의사와 간호사의 협력, 집단의 응집력(group cohesion) 등을 동시에 투입한 회귀분석모형에서 집단의 응집력과 협력은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인이었다. Kawachi와 Berkman(2000)은 사회응집력과 사회자본은 둘 다 사회의 집합적 혹은 생태학적 차원의 문제로서 개인차원에서 측정할 수 있는 사회네트워크나 사회적 지지와는 구별되어야 한다고 지적한 바 있다. 또, 본 연구에서 공통가치 측정 문항 중 하나는 '우리 조직은 단합과 의견일치가 잘 된다'로서 집단응집력과 매우 유사한 속성을 표현하고 있으며 호혜성 측정 문항 가운데 '우리 조직 안에는 다른 직원을 도우려는 의지가 높다'는 문항은 Bratt 등의 연구에서 사용한 협력(collaboration) 매우 유사한 개념임을 관련이 깊은 개념임을 알 수 있다. 이를 근거로 한다면 Bratt 등의 연구결과는 조직 생태학적 요인으로서 집단응집력과 협력의 요소가 간호사들의 직무만족에 독립적 영향요인임을 입증한 연구로서 본 연구결과와 큰 틀에서 일치하는 결과라 할 수 있다.

본 연구에서 조직사회자본 중 신뢰성은 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 그러나 국내 연구들(강효민과 한광령, 2006; 김상진과 한진수, 2006; 김왕배와 이경용, 2002)은 공유된 비전 등 본 연구와 동일한 조직사회자본의 영역뿐 아니라 신뢰도 직무만족이나 조직몰입을 유의하게 증가시키는 요인이었는데 이는 본 연구

결과와는 달랐다. 이는 일차적으로 신뢰의 측정도구가 달랐기 때문인데, 일례로 김왕배와 이경용은 동료에 대한 신뢰를 ‘동료는 나와 합의된 의무를 이행할 것이라고 생각 한다’, ‘동료는 협상과정에서 진실을 말할 것으로 생각 한다’의 두 문항으로 측정하였는데 이는 본 연구의 신뢰도 측정도구와는 그 함의 면에서 큰 차이를 가질 수 있다.

본 연구에서 신뢰성이 오히려 직무만족을 감소시키는 요인이었던 결과 대해서는 몇 가지 추론이 가능하다. 먼저, 사회 자본으로서의 신뢰성을 여러 가지로 정의하고 있지만 대부분 자신의 취약성을 기꺼이 인정하려는 의지를 전제로 하고 있다 (Rousseau 등, 1998). 친구 사이의 관계를 예로 든다면 서로 믿기 때문에, 허물없이 지낼 수 있지만 이는 쉽게 상대방의 약점을 면전에서 지적하기도 하는 등 공식적 관계에서 나타나는 상대에 대한 절제의 결여로 연결될 수 있다. 이는 한 조직 안에서 생활하고 있기 때문에 서로에 대해서 잘 알고 있다는 점을 바탕으로 한 형식적 신뢰는 자칫 직무만족의 향상이 아니라 감소로 연결될 수 있음을 의미한다.

두 번째 추론은 Ernstmann 등(2009)이 이용한 조직사회자본의 측정도구를 개발한 Pfaff 등(2004)이 조직사회자본을 구성할 때 참고한 Leana와 van Buren III(1999)이 신뢰성의 개념을 두 가지로 나누고 있다는 점에 근거한다. 이들은 신뢰성을 허약한 신뢰성(fragile trust)과 견고한 신뢰성(resilient trust)으로 구분하였다. 허약한 신뢰성이란 직접적 보상의 가능성에 기초하고 있는데 이는 편익과 비용이 등치되기 어려운 일시적 계약관계에서는 존속되기 어렵다. 이에 반해 견고한 신뢰성은 편익과 비용을 등치시킬 수 없는 일시적 계약 관계 하에서도 존속될 수 있다. 이러한 신뢰성은 계산할 수는 없지만 타인에 대한 경험과 도덕적 통일성(moral integrity)에 대한 믿음에 근거하고 있다. 이 신뢰성은 ‘함께하는 공동체로서의 규범과 가치’가 그 접촉제 역할을 하게 된다. 작업장에서 조직성원들이 보유하고 있는 신뢰를 중심으로 사회자본이 조직몰입에 미치는 영향을 밝힌 한 국내의 한 연구(김왕배와 이경용, 2002)는 우리나라 근로자들이 ‘보다 넓은 영역의 공동체적 원리에는 무관심하고, 자기이해가 걸린 작은 집단에 관심이 집중되어 있다’고 지적한 바 있다. 이는 본 연구에서 신뢰성 측정요소 가운데 하나인 “우리”라는 의식이 일종의 사익에 근거한 우리 의식으로서 규범에 근거한 견고한 신뢰성으로 이어지지 않을 가능성이 있음을 시사한다.

세 번째로 직원들 사이의 “우리”라는 의식은 자칫 조직의 공식적 위계 내에서 위임된 역할을 방기하고 암묵적으로 서로 간에 이를 방조하는 현상으로 이어질 수

있다는 점이다. 신뢰성은 영역별 직무만족 중 동료관계에 대한 만족에는 유의한 영향을 미치지 않았으나 업무 수행 자세와 관련된 만족도, 직무자체 및 직무흥미도와 관련된 만족도를 유의하게 감소시키는 요인이었다는 점은 이와 관련되어 있을 것으로 추론하였다.

통제변수 중 근무기간만이 총 직무 만족에 유의하게 독립적 영향을 미치는 변수였다. 이는 Bratt 등(2000)의 연구와 일치하는 결과로서 본 연구의 단일변량분석에서 간호사 종사기간이 직무만족과 유의한 관련성이 없었다는 점을 고려하면 한 병원에 오래 근무할수록 그 병원의 다양한 물리적, 사회적 환경에 대한 친숙성이 높아지기 때문이라고 보았다. 영역별 직무만족에 대한 근무기간의 효과는 업무수행자세 측면에서 유의하였음을 고려하면 이 영역의 직무만족에 대한 효과가 총 직무만족에 대한 근무기간의 독립적 효과에 작용한 것으로 판단된다. 즉, 이 영역의 직무만족 측정문항에 '나는 내 현재 업무에 대해 잘 알고 있다고 생각 한다'가 포함되어 있음을 고려하면 근무기간이 길어질수록 해당병원에서 수행하는 자신의 업무에 익숙해지기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다는 것이다. 그러나 같은 영역의 직무만족 측정문항에는 '현재 일에 성의를 갖고 헌신적으로 일을 수행하고 있다', '나는 임무를 기꺼이, 그리고 자발적으로 맡으려 한다', '무슨 일을 하든지 성취의욕을 갖고 있다'로 측정된 세 개의 문항과 관련해서는 다른 추론이 가능하다. 즉, 3 문항에 높은 점수를 부여하는 간호사들이 상대적으로 더 오랫동안 해당병원에 근무하기 때문에 근무기간이 길수록 이 영역의 직무만족이 높은 것으로 나타나는 일종의 선택편견이 개입되었을 가능성을 배제할 수 없다.

2. DiSC 행동유형과 조직사회자본의 중재 효과

구조방정식 모형을 이용한 분석결과 DiSC 성격유형은 직무자체 및 직무흥미도를 제외한 영역별 직무만족에 대한 유의한 직접효과가 있음이 확인되었는데, 이는 전반적으로 다중회귀분석 결과와 일치하는 결과이다.

그러나 행동유형의 직무스트레스에 대한 직접효과는 확인되지 않았는데 직무스트레스에 대한 직접효과가 없다는 것은 이를 매개로 한 간접효과 역시 없음을 의미하는 데, 이러한 결과는 선행연구들과 대부분 일치하는 결과였다. 대표적으로 방기현 등(2010)은 본 연구의 가설적 모형과 동일하게 직무스트레스 요인에 DiSC 행

동유형점수가 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설 하에 구조방정식 모형을 통해 이를 분석하였으나 직접효과와 간접효과 모두 확인되지 않았다. 그 밖에도 성격유형과 직무스트레스의 관련성을 분석한 선행연구들은 대부분(임숙빈과 김경의, 2005; 최연택과 권경득, 2009; 한애경 등, 2007) 본 연구결과와 일치되는 결과를 보고하고 있다.

행동유형이나 성격특성과 관련하여 직무만족을 이해할 때 주의해야 할 점은 직무만족과 성격유형의 관련성이 확인되었다고 해서 직무만족이 낮은 행동유형으로 분류된 사람을 낙인찍는 것이다. 직무스트레스나 직무만족은 개인과 그 개인이 놓여 있는 환경으로서의 조직 간의 적합(fit)과 관련해서 이해되어야 한다(유태용과 현희정, 2003; 이보라와 이기학, 2006; Clarke와 Cooper, 2004; Pervin, 1968; Powell, 1998). 가변적 조직환경에 적응하지 못하는 개인의 행동적 특성을 하나의 개인적 결함으로 보는 것은 인력관리의 입장에서 바람직하지 않다. 특히 본 연구의 경우에는 가장 많은 행동유형이 직무만족이 낮은 안정형에 속했는데 이는 조직과 개인 중 무엇을 어떻게 변화시켜야 할 것인가에 대해 시사하는 바가 있는 결과할 수 있다. 이와 관련하여 관련 조직특성 변수에 주목해 볼 필요가 있다.

조직사회자본 중 공통가치는 직무자체와 직무흥미도, 동료관계, 업무수행자세 등 모든 영역의 직무만족에 긍정적인 직접효과가 있는 요인이었으며, 이 역시 회귀분석과 동일한 결과였다. 그러나 공통가치는 이러한 직무만족에 대한 직접효과 이외에도 직무스트레스를 낮추고 이를 통해 간접적으로 직무만족을 낮추는 효과도 동시에 확인되었다. 또 호혜성의 경우에는 직무만족에 대한 직접효과는 확인되지 않았지만 직무스트레스에 대한 직접효과로서 이를 유의하게 감소시키는 것이 확인되었고 이를 통해 직무만족을 제고하는 간접효과가 전 직무만족의 영역에 대해서 확인되었다. 이는 윤숙희(2004)의 연구에서 구조방정식 모형을 통해 분석한 결과 사회응집력과 과제응집력으로 측정된 집단응집력이 직무스트레스를 낮추어 직무만족 등 조직유효성을 제고하는 변수였던 바와 일치되는 결과이다.

조직사회자본의 이러한 효과가 대비되는 것은 고종욱과 염영희(2003)의 연구나 이상미(1995)의 연구에서 사회적 지지는 직무만족에 대한 직접효과만이 확인되었을 뿐 직무스트레스에 대한 직접효과와 간접효과가 확인되지 않았다는 점이다. 이 점이 Kawachi와 Berkman(2000)이 사회자본과 사회적 지지와의 구별점으로 언급한 사회자본의 집단적 효과라고 판단되며 조직차원에서는 개인적 차원에서 이루어지는 사회적 지지 외에 조직의 공공재로서의 조직 사회 자본을 육성해야 할 필요성

이 절실히 요구되는 측면이라고 본다.

신뢰성의 경우에는 직무스트레스에 대한 효과는 없었고 각 직무만족의 영역별로 이를 낮추는 직접효과만이 확인되었는데, 이 결과의 함의는 회귀분석 결과에서 고찰한 바와 같다.

본 연구의 이러한 연구결과를 바탕으로 할 때 간호조직 내에서 간호사의 직무스트레스와 직무만족을 관리하기 위한 전략은 이중적으로 이루어질 필요가 있다고 판단된다.

즉, 개인적 차원에서는 DISC 행동유형을 이용하여 간호사의 행동유형을 진단하고 필요한 경우에 이들에 대한 맞춤형 훈련 프로그램을 제공할 수 있을 것이다. 이는 직무만족을 직접 관리하기 위한 전략으로서의 유용성을 가질 것으로 판단된다. 또한 조직적 차원에서는 조직사회자본의 육성을 위한 전략을 활용하되 국내 연구자(오홍석, 2002)나 국외의 연구자(Leana와 van Buren III, 1999; Hofmeyer와 Marck, 2008)가 제시하는 전략을 참고할 수 있을 것이나 그 큰 방향은 본 연구의 결과가 제시하는 바대로 호혜성의 문화와 공통가치라는 공동체적 규범을 확립하는데 두어야 할 것이다. 신뢰성과 관련해서는 이를 감소시키는 전략을 구사하기 보다는 한국사회가 저 신뢰사회(김왕배와 이경용, 2002)로서 이에 의해서 조직사회자본의 신뢰성이 굴절, 왜곡되어 나타난 현상으로 이해하고 전 사회적 공공성에 제고를 위한 노력의 필요성을 인식하는 것으로 인식을 전환할 필요가 있을 것이다. Putnam(2000)은 미국 사회의 사회자본의 감소와 관련하여 결사체의 감소 특히 기업조직과 관련하여서는 노조의 조직력 감소를 들었는데, 이는 조직사회자본의 제고 전략과 관련하여 시사하는 바가 있다 할 것이다.

직무만족의 관리와 관련하여 간호조직의 관리자가 유의해야 할 점은 앞서 언급했듯이 직무스트레스나 만족은 개인과 환경의 적합 결과이며 특정 시점에서 조성된 조직 환경이 모두 바람직하다고만 볼 수 없는 상황에서 자칫 행동유형의 분류가 안정형 등 조직의 일부에 대한 낙인찍기로 전략하지 않도록 하는 것이다. 이는 직무만족의 제고보다는 오히려 전체의 조직문화를 직무만족에 불리하게 조성하고 그렇지 않아도 격무와 조직환경에 대한 적용에 고심하는 안정형 행동유형에 속한 조직구성원을 조직외부로 구축되는 현상을 가속화할 수도 있기 때문이다.

V. 요약 및 결론

간호사의 이직과 공급부족현상이 전 세계적으로 문제가 되고 있는 상황에서 간호서비스의 질 향상과 간호인력관리에서 직무만족이 가지는 중요성이 지속적으로 강조되고 있다. 이에 본 연구는 간호사의 직무만족의 관리하는 데 효과성이 높은 변수로서 국내외의 연구에서 관심이 집중되고 있는 DiSC 행동유형, 조직사회자본 등의 변수들을 선별하여 모형을 구축하고, 종합병원들의 간호사를 대상으로 직무스트레스를 포함한 이 요인들이 직무만족에 미치는 독립적 영향을 밝힘과 아울러 변수들 간의 구조적 관련성을 규명하기 위해 수행되었다.

선행연구에서 신뢰성이 입증된 구조화된 설문지를 이용하여 한 광역시 소재 4개 병원에 근무하는 317명의 간호사를 대상으로 시행한 설문조사 자료를 이용하여 각 요인들의 직무만족에 대한 독립적 영향과 변수들 간의 구조적 관련성을 밝히기 위해 다중회귀분석과 구조방정식모형을 이용하여 분석한 주요결과와 그 시사점은 다음과 같다.

1. 다중회귀분석결과, 간호사의 총직무만족에 독립적으로 영향을 미치는 요인은 직무스트레스 요인 중 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절 등으로 모두 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 행동유형은 안정형과 비교할 때 사교형의 직무만족이 유의하게 높았다. 조직사회자본은 공통가치는 유의하게, 호혜성은 경계역 수준에서 직무만족을 증가시키는 요인이었으나 신뢰성은 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 이 모형에서 통제변수 중 직무만족과 유의한 관련성이 있는 요인은 근무기간으로 근무기간이 길어짐에 따라 직무만족은 유의하게 증가하였다. 이 변수들이 총 직무만족 전체변량 중 약 55.8%를 설명하였다.

영역별 직무만족도의 경우, 직무자체 및 직무흥미도에 행동유형은 유의한 영향을 미치지 않았고 조직사회자본 중 공통가치가 유의하게, 호혜성은 경계역 수준에서 직무만족을 증가시키는 요인이었으나 신뢰성은 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다. 이 모형의 설명력은 60.7%였다. 동료 및 기타직원과의 관계를 종속변수로 한 모형에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 행동유형은 안정형과 비교할

때 사교형의 동료관계가 유의하게 높았고 조직사회자본 중 공통가치가 직무만족을 유의하게 향상시키는 요인이었다. 업무수행자세 영역의 직무만족은 주도형과 사교형이 안정형에 비해 유의하게 높았고 조직사회자본 중 공통가치는 유의하게 직무만족을 향상시키는 요인이었으나 신뢰성은 이를 감소시키는 요인이었다. 이 모형의 설명력은 31.9%였다.

2. 구조방정식모형을 통한 분석결과 행동유형은 직무스트레스에 대한 직접효과와 간접효과 모두 없었고 직무만족에 대한 직접효과만 확인되었다. 이를 행동유형별로 보면 안정형에 비해 주도형, 사교형, 신중형 모두 동료 및 기타 직원과의 관계에 대한 만족도와 업무수행자세 영역의 직무만족이 유의하게 높았다. 조직사회자본 중 공통가치와 호혜성은 각각 직무스트레스를 유의하게 감소시키는 요인이었다. 공통가치의 경우 직무자체 및 흥미도에 유의한 직접효과 및 직무스트레스를 통한 간접효과가 있었고, 동료 및 기타직원과의 관계, 업무수행자세에 대해서도 동일한 효과가 확인되었다. 신뢰성의 경우에는 직접효과로서 직무자체 및 흥미도, 업무수행자세를 감소시키는 요인으로서 간접효과는 없었다. 호혜성은 직무자체 및 흥미도에 대해서는 직접효과와 간접효과가 모두 확인되었고 동료관계와 직무수행자세에 대해서는 각각 간접효과만이 확인되었다. 직무스트레스는 모든 영역의 직무만족을 유의하게 감소시키는 요인이었다.

이상의 결과를 종합할 때, 간호사의 직무만족을 관리하기 위해서는 개인적 차원에서 DISC 행동유형을 이용하여 간호사의 행동유형을 진단하고 필요한 경우에 이들에 대한 맞춤형 훈련 프로그램을 제공하는 한편, 조직적 차원에서는 조직사회자본의 육성을 위한 전략을 활용하되 그 큰 방향은 호혜성의 문화와 공통가치라는 공동체적 규범을 확립하는데 두어야 할 것으로 판단된다.

참고문헌

- 강효민, 한광령. 상업스포츠조직에서 시민행동과 조직 만족: 조직내 사회적자본의 매개적 역할. 한국스포츠학회지 2006; 19(3): 497-509
- 고종욱, 염영희. 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. 대한간호학회지 2003; 33(2): 265-274.
- 고화숙. 학교급식 영양사의 직무만족도 조사: 대전 및 충남지역 학교 급식영양사를 중심으로. 석사학위논문, 공주대학교 산업과학대학원, 2003.
- 구자숙. 조직행동연구: 동향과 전망. 이학중, 신동엽(편). 21세기 매니지먼트 이론의 뉴패러다임. 서울, 위즈덤하우스, 2008, 중 298-337쪽
- 김명숙, 박영배. 간호조직에서 직무특성이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 성격특성의 조절효과를 중심으로. Journal of Korean Academy of Nursing 1999; 29(6): 1434-1444
- 김상진, 한진수. 호텔의 사회자본이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. 호텔경영학 연구 2006; 15(2): 41-63
- 김성덕. 스포츠조직 구성원의 DISC 행동유형과 직무만족 및 조직몰입의 관계. 한국체육대학교 사회체육대학원 석사학위논문, 2007
- 김숙녕. 대학 부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문, 경희대학교 행정대학원, 1998
- 김연태. 중환자실 간호사의 스트레스요인과 사회적 지지 정도와의 관계. 석사학위논문, 한양대학교 대학원, 1989.
- 김왕배, 이경용. 사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입. 한국사회학 2002; 36(3): 1-23
- 김은하. 임상근무 간호사의 업무와 관련된 스트레스에 관한 조사연구. 간호과학 1996; 8(2): 151-168
- 김정택, 심혜숙, 제석봉(편역). MBTI개발과 활용. 서울, 한국심리검사연구소, 1995
- 김정아. 단체급식에 종사하는 영양사의 직무 만족도에 관한 연구. 석사학위논문, 동국대학교 산업기술환경대학원, 2003
- 김희경, 지현순, 류은경, 전미경. 에니어그램을 활용한 병원 간호사의 성격유형과 직무만족도, 조직몰입 및 소진비교. 임상간호연구 2005; 11(1): 109-121.
- 김희경, 광명순. 간호사의 성격유형, 리더십 및 간호서비스. 임상간호연구 2006;

12(1): 21-31

- 김희승, 유소영, 김명자, 박재순. 가정전문간호사의 직접간호업무 스트레스와 직무만족도. 여성건강간호학회지 2004; 10(3); 261-265
- 남미희, 이세훈. 일개 병원 종사자의 직무스트레스와 대처전략이 직무만족에 미치는 영향. 대한산업의학회지 2003; 15(1): 1-11
- 민순덕. 학교급식 영양사의 MBTI성격유형에 따른 직무만족도. 석사학위논문, 충북대학교 교육대학원, 2006
- 박영미. 조직성격유형과 사회자본과의 관계에 대한 경험적 연구. 한국행정학보 2009; 3(1): 121-144
- 박영숙, 박경민, 박정숙, 고효정, 권영숙, 김명애, 김정남, 박청자, 신영희, 이경희, 이병숙. 근무경력별 간호사의 성격유형과 직무만족도와의 관련성(MBTI 이용). 한국보건간호학회지 2001; 15(2): 301-313.
- 박찬용. 경쟁의 사회적 구조- 기업내 신뢰의 사회 연결망과 개인의 조직내 성과. 한국사회학 1999;33:789-817
- 박희봉. 사회자본: 불신에서 신뢰로, 갈등에서 협력으로. 서울, 조명문화사, 2009
- 박희봉, 강제상, 김상목. 조직내 사회자본과 지적자본의 형성 및 조직성과 관리에 대한 효과. 한국행정연구 2003; 12(1): 3-36.
- 방기현, 장효강, 정용모. 병원 종사자의 DiSC 행동유형 및 스트레스 대처유형과 직무만족, 직무몰입 간의 관계. 한국병원경영학회지 2010;15(3): 17-32
- 성경숙. 간호원의 성격특성과 스트레스 요인과의 상관관계 연구. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1984
- 성미혜, 윤현옥, 이현정. 간호사의 직무스트레스 소진경험 및 직무만족도에 관한 연구. 한국산업간호학회지 2007; 6(2); 147-157
- 신유근. 인간존중의 경영 : 조직행위론적 접근. 서울, 다산출판사, 1997
- 신유근. 조직론. 서울, 다산출판사, 2002
- 양수, 차정희, 양남영. 간호사의 에니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족. 간호행정학회지 2004; 10(3): 299-310
- 오홍석. 조직의 사회자본 형성 요인에 관한 연구. 한국국제지역사회개발학회지 2002; 12(2): 25-42
- 유태용, 현희정. 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지 2003; 19(3): 285-300

- 윤세환, 박진영. 관광종사원의 성격 특성이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증 연구. 문화관광연구 2004; 6(2): 275-290
- 윤숙희. 임상간호사의 성격특성이 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향. 간호행정학회지 2004; 8(4): 595-603
- 이경미. 프리셉터 간호사의 성격특성에 따른 직무만족과 소진. 간호과학 2006.
- 이보라, 이기학. 개인-환경 부합 유형에 따른 직무만족 영향력 차이 연구. 한국심리학회지 2006: 19(3); 285-300
- 이상미. 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 한국간호과학회지(Journal of Korean Academy of Nursing) 1995.
- 이숙. 임상간호사의 자아상태, 대인태도가 우울에 미치는 영향: 상호교류분석을 중심으로. 정신간호학회지 2001; 10(4): 604-614
- 이연주. 기업구성원의 DiSC 행동유형과 직무만족도의 관계. 석사학위논문, 고려대학교 교육대학원, 2009
- 이학순. CEO의 DiSC 행동유형이 조직문화와 조직유효성에 미치는 영향 연구 : 창업 CEO의 행동유형이 주는 시사점 분석 중심으로. 석사학위논문, 한밭대학교 창업경영대학원, 2009
- 이현실. 임상간호사의 업무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문, 경희대학교대학원, 2001
- 이혜진, 김숙녕, 손인순, 한상숙. 간호사의 특성이 직무만족에 미치는 영향. 간호행정학회지 1999; 6(1): 5-17
- 임숙빈, 김경의. 간호사의 성격 유형에 따른 직무 스트레스와 대처 방식. 정신간호학회지 2005; 14(4): 390-399
- 임지영, 박은숙, 박영주. 사회복지시설 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2004; 10(2): 185-193
- 장세진, 강동목, 강명근, 고상백, 김성아, 김수영, 김정연, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 손미아, 우종민, 이철갑. 한국인 직무스트레스 측정도구 개발 연구(2차년도). 한국산업안전공단, 산업안전보건연구원, 2004
- 전종현. 초등학교 방과후컴퓨터교사의 DISC 행동유형별 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원, 2007

- 정명호. 사회적 자본 특성이 개인의 직무성과에 미치는 영향과 직무태도의 매개효과. 직업능력개발연구 2008; 11(2): 165-191
- 차선경, 신이수, 김경영, 이보영, 안수연, 장향순, 권은정, 김덕희. 간호사의 감정노동과 영향요인에 관한 연구. 임상간호연구 2009; 15(2): 23-35
- 최순자. 초등학교 교사들의 직무만족도에 관한 연구-경기북부지역 교사들을 중심으로-. 석사학위 논문, 수원대학교 경영대학원, 2004
- 최연택, 권경득. 조직구성원의 성격유형(MBTI), 직무행태 및 조직성과에 관한 연구: 행동유형을 중심으로. 한국인사행정학회보 2009
- 한국교육컨설팅연구소. PPS(Personal Profile System). 서울, 한국교육컨설팅연구소, 2004
- 한국교육컨설팅연구소. PPS(Personal Profile System). 서울, 한국교육컨설팅연구소, 2007
- 한애경, 김옥수, 원종순. 임상간호사의 성격유형에 따른 직무스트레스와 대응방법에 관한 연구. 임상간호연구 2007; 13(2): 125-136
- 한애경, 원종순, 김옥수, 박미경, 장정미. MBTI를 활용한 일 병원 간호사의 성격특성과 직무만족도와의 관계연구. 기본간호학회지 2005; 12(3): 404-412
- 한주원. 개인성격과 감정노동 스트레스가 직무만족에 미치는 영향 -조직특성의 조절효과-. 비서학논총 2006; 14(1): 145-167
- 홍경자, 강현숙, 탁영란, 박호란, 곽윤희, 김정은, 최정례, 김금순. 전문직 여성의 직무스트레스, 직업만족도, 건강. 대한간호학회지 2002; 32(4): 570-579
- 홍상희, 박경숙. 임상간호사의 인성과 직무만족에 관한 연구. 간호행정학회지. 2002; 8(3): 489-500
- 홍용기. 산업조직심리학. 서울, 형설출판사, 2006

Bratt MM, Broome M, Kelber S, Lostocco L. Influence of stress and nursing leadership on job satisfaction of pediatric intensive care unit. American Journal of Critical Care; Sep 2000; 9(5): 307-317

Boyas K, Wind LH. Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public welfare employee structural model. Children and Youth Service Review 2009; 32: 380-388

- Carlson Learning Co. Personal Profile System Facilitator's Kit I,II,III, Minneapolis: Carlson Learning. Co, 1998
- Center for Internal Change, Inc. A Comparison of *DiSC® Classic* and the *Myers-Briggs Type Indicator®* Research Report. 1996, available at '<http://www.internalchange.com/PPSMBO-231.pdf>', accessed on 2010 11. 20.
- Center for Internal Change, Inc. *DiSC® Validation Research Report*. 2005, available at 'http://www.internalchange.com/research_reports/PPS2800O-255.pdf', accessed on 2010. 11. 20
- Clarke S, Cooper CL. *Managing the risk of workplace stress: health and safety hazards*. New York, Routedge, 2004
- Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration* 2004; 32(5): 283-291
- Ernstmann N, Ommen O, Driller E, Kowalski C, Neumann M, Bartholomeyczik S, Pfaff H. Social capital and risk management in nursing. *Journal of Nursing Care Quality* 2009; 24(4): 340-347
- Edwards D, Burnard P. A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing* 2003; 42(2): 169-200
- Gray-Toft P, Anderson JP. Stress among hospital nursing staff, It's cause and effects. *Social Science & Medicine* 1981; 15: 639-647
- Herzberg F. *The Motivation to work*. New York, John Wiley & Sons 1959
- Hofmeyer A, Marck PB. Building social capital in healthcare organizations: Thinking ecologically for safer care. *Nursing Outlook* 2008; 56: 145-151
- Judge TA. The dispositional perspective in human resource research. *In Ferris GR, Rowland KM(Ed.). Research in personnel and human resource Management*. Greenwich, CT: JAI, 1992, pp31-72
- Jung CJ. *Psychological Types*. New York, Brace & World, 1923
- Kawachi I, Berkman LF. Social cohesion, social capital, and health. *In Kawachi I, Berkman LF. Social epidemiology*. New York, Oxford University Press, USA, 2000

- Kawachi I, Subramanian SV, Kim D(Eds.). Social capital and health. New York, Springer, 2008
- Kowalski C, Driller E, Ernstmann N, Alich S, Karbach U, Ommen O, Schulz-Nieswandt F, Pfaff H. Associations between emotional exhaustion, social capital, workload, and latitude in decision-making among professionals working with people with disabilities. *Research in Developmental Disabilities* 2010a; 31: 470- 479
- Kowalski C, Ommen O, Driller E, Ernstmann N, Wirtz MA, Köhler T, Pfaff H. Burnout in nurses - the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *Journal of Clinical Nursing* 2010b; 19: 1654 - 663
- Leana CR, van Buren III HI. Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review* 1999; 24(3): 538-555
- Lu H, While A, Barriball K. Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 2005; 42(2): 211-227
- Marston WM. Emotions of normal people. Minneapolis, Personal Press, Inc, 1979
- McNeely E. The consequences of job stress for nurses' health: time for a check-up. *Nursing Outlook* 2005; 53(6): 291-299
- Muthén LK, Muthén BO. *Mplus user's guide: Statistical analysis with latent variables*. Los Angeles, Muthén & Muthén, 2007
- Ommen O, Driller E, Köhler T, Kowalski C, Ernstmann N, Neumann M, Steffen P, Pfaff H. The relationship between social capital in hospitals and physician job satisfaction. *BMC Health Services Research* 2009; 9(81) doi:10.1186/1472-6963- 9-81 1-9
- Pfaff H, Lütticke J, Badura B, Piekarski C, Richter P. "Weiche" Kennzahlen für das strategische Krankenhausmanagement. Stakeholderinteressen zielgerichtet erkennen und einbeziehen. Bern, Hans Huber, 2004
- Pani SK. Organizational social capital(OSC): A theoretical and mathematical treatment. Proceedings of SMF Conference, 2008 available at www.iitk.ac.in/infocell/announce/convention/papers/Plenery-01-Saroj%20Kumar%20Pani.pdf accessed on 2010. 11. 3.
- Pervin LA. Performance and satisfaction as a function of individual-environment

- fit. *Psychological Bulletin* 1968; 69: 56-68
- Powell GN. Reinforcing and extending today's organizations: The simultaneous pursuit of person-organization fit and diversity. *Organization Dynamics* 1998; 26(3): 50-61
- Putnam RD. *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York, Simon & Schuster, 2000
- Rabe-Hesketh S, Skrondal A, Zheng X. Multilevel structural equation modeling. *In* Kontoghiorghes EJ. *Handbook of latent variable and related models*. Amsterdam, Elsevier B.V., 2007
- Rode JC. Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations* 2004; 57(9): 1205 - 230
- Rousseau D, Sitkin S, Burt R, Camerer C. Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review* 1998; 23: 393-404
- Schaefer JA, Moos RH. Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning. *Research in Nursing & Health* 1996; 19: 63-73
- Shortell SM, Kaluzny AD. *Health care management: organizational design and behavior*(5th Ed.). New York, Thomson Delmar Learning, 2006
- Tang TL, Sarsfield-Baldwin J. Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM Management Journal* 1996; 61(2): 25-31
- van der Gagg M, Webber M. Measurement of Individual Social Capital: Questions, Instruments, and Measures. *In* Kawachi I, Subramanian SV, Kim D(Eds.). *Social Capital and Health*. New York, Springer, 2008, pp29-50
- Watson D. *Mood and temperament*. New York, Guilford, 2000

부록

부록 1. 구조방정식모형의 최종모형

TITLE: SEM 구조방정식모형 성격유형이 스트레스에 영향 가정

DATA: FILE IS D:\da\nek_1228_dd2_1.dat;

VARIABLE: NAMES ARE st1-st7 d1-d3 osc1-osc3 sat1-sat3;

MODEL: jstress BY st1-st7;
jstress ON d1-d3 osc1-osc3;
sat1 ON jstress d1-d3 osc1-osc3;
sat2 ON jstress d1-d3 osc1-osc3;
sat3 ON jstress d1-d3 osc1-osc3;

MODEL INDIRECT:

sat1 IND jstress d1;
sat1 IND jstress d2;
sat1 IND jstress d3;
sat2 IND jstress d1;
sat2 IND jstress d2;
sat2 IND jstress d3;
sat3 IND jstress d1;
sat3 IND jstress d2;
sat3 IND jstress d3;
sat1 IND jstress ocs1;
sat1 IND jstress ocs2;
sat1 IND jstress ocs3;
sat2 IND jstress ocs1;
sat2 IND jstress ocs2;
sat2 IND jstress ocs3;
sat3 IND jstress ocs1;
sat3 IND jstress ocs2;
sat3 IND jstress ocs3;

ID No. -

의료기관 간호조직의 DiSC행동유형별 직무스트레스 요인 및 직무만족에 관한 연구

환자의 진료와 건강을 위한 활동에 수고가 많으십니다.

이 조사는 의료기관 간호조직의 DiSC행동유형이 직무만족 및 조직 몰입도와 관련성을 알아보기 위한 것으로서, 조사결과는 무기명으로 통계 처리되어 연구목적으로만 쓰이게 됩니다.

선생님께서 답해 주신 내용은 보다 나은 직무환경을 위한 연구에 귀한 자료로 활용될 것입니다. 바쁘시더라도, 평소에 느끼고 계신 바를 부담 없이 작성해 주시기 바랍니다.

귀중한 시간을 내주셔서 대단히 감사합니다.

2010. 10.

조선대학교 일반대학원 보건학
지도교수 강명근
논문준비자 노은경

■ DiSC 진단지 작성 방법

1. 응답지의 28개 문항에 대해 업무환경(직장환경)에서 보여주는 자신의 행동경향을 생각하시면서 응답해 주시기 바랍니다.

2. 각 문항마다 4개의 단어 중 자신을 가장 잘 묘사한다고 생각하는 단어를 선택하여 최고치란에, 자신과 가장 관계가 없다고 생각하는 단어를 선택하여 최소치란에 각각 동전으로 굽어 체크를 하십시오.

※ 주의사항 : 각 문항마다 최고치와 최소치를 각각 1개씩만 선택하여야 하며 그렇기에 최고치와 최소치 체크 표시가 같은 단어에는 올 수 없습니다.

각각 28개의 칸마다, 평소 자신의 행동 중 가장(최고)의 행동과 (최저)의 행동이라고 생각되는 부분에 하나씩만 해당란에 √표 해주시기 바랍니다.

<예 1>

매우 열정적이지만
만족해하지 않는 경우

| 1. | 최고 | 최소 |
|-------|----|----|
| 열정적인 | √□ | □ |
| 대담한 | Z | Z |
| 치밀한 | ★ | ★ |
| 만족해하는 | ▲ | ▲√ |

<예 2>

매우 결단력 있지만
매사에 신중하지 않는 경우

| 2. | 최고 | 최소 |
|--------|----|----|
| 신중한 | ★ | ★√ |
| 결단력 있는 | √Z | Z |
| 확신을 주는 | □ | □ |
| 호의적인 | ▲ | N |

퍼스널 프로파일 응답지

진단환경 _____ 성명 _____
 각 문항에서 최고치와 최소치를 한개씩 고르십시오.

날짜 : _____ 소속기관 : _____ 담당직무 : _____
 학력: 대학원이상, 대졸, 전문대졸, 고졸, 중졸 연령: 20대, 30대, 40대, 50대, 60대이상 성별: 남, 여

| | | | | | | | |
|--|----------|---|----------|---|----------|--|----------|
| 1. 열정적인 과감한 치밀한 만족해 하는 | 최고 최소 | 8. 긍정적인 세심하게 살피는 온건한 참여성이 적은 | 최고 최소 | 15. 매력적인 생각이 깊은 의지가 굳은 일관되게 행동하는 | 최고 최소 | 22. 즉흥적인 내향적인 강인한 느긋한 | 최고 최소 |
| 2. 조심심 있는 결단력 있는 확신을 주는 은화한 | | 9. 사려 깊은 남 의견에 잘 동의하는 사람들에게 호감을 주는 자기 주장이 강한 | | 16. 논리적인 대담한 충실한 인기 있는 | | 23. 남들과 잘 어울리는 점잖은 활력 있는 너그러운 | |
| 3. 다정한 정확한 솔직하게 말하는 조용한 | | 10. 용감한 격려하는 순응하는 수줍어하는 | | 17. 사교적인 참여성 있는 자신감 있는 점잖게 말하는 | | 24. 매력이 넘치는 일처리 방식에 만족하는 타인에게 요구가 많은 기준을 중시하는 | |
| 4. 말하기를 좋아하는 자제력 있는 관습을 따르는 쉽게 결론 내리는 | | 11. 말이 적은 호의적인 의지가 강한 명량한 | | 18. 쉽게 따라 해주는 의욕적인 철저한 활기찬 | | 25. 자기 주장을 하는 체계적인 협력적인 경쾌한 | |
| 5. 도전하는 통찰력 있는 사교성 있는 은순한 | | 12. 남을 격려하는 친절한 분별력 있는 독립심이 강한 | | 19. 적극적인 외향적인 친근한 갈등을 피하는 | | 26. 유쾌한 정교한 직선적인 침착한 | |
| 6. 부드러운 설득력 있는 겸손한 독창적인 | | 13. 경쟁심이 있는 이해심 있는 즐거운 자신을 잘 드러내지 않는 | | 20. 자긍심 있는 공감하는 공평한 단호한 | | 27. 변화를 추구하는 정다운 호소력 있는 꼼꼼한 | |
| 7. 표현력 있는 신중함 주도적인 잘 받아들이는 | | 14. 기준이 높은 유순한 확고한 쾌활한 | | 21. 절제력 있는 관대한 생동감 있는 주관이 뚜렷한 | | 28. 정중함 새로운 것을 시작하는 낙천적인 도움을 주려 하는 | |

■ 다음은 귀하께서 직무로 인해 느끼는 스트레스에 관한 내용입니다. 지난 '몇 달 동안' 귀하의 경험과 가장 일치하는 난에 √표 해주십시오.

| | 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|--|-----------------|-----------|-----|-----------|
| 1 | 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | 업무량이 현저하게 증가하였다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 업무 중에 충분한 휴식이 주어진다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | 여러 가지 일을 동시에 해야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 내 업무는 창의력을 필요로 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | 나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | 나의 근무 조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예: 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | 우리 회사는 근무평가나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | 나의 동료는 업무를 완성하는데 도움을 준다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어진다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | 우리 부서와 다른 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | 일의 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | 회식자리가 불편하다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무지시를 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 |

■ 아래의 질문은 **최근 “한달 동안”**에 경험하셨거나 느끼셨던 육체적, 심리적 상태에 대한 질문입니다. 해당되는 난에 √표하여 주십시오.

| | 설문 내용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|--------------------------------------|-----------|--------|-----|--------|
| 1 | 현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | 잠자고 난 후 개운한 감이 없다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 매우 피곤하고 지쳐있어 먹는 것조차 힘들다고 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | 근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | 기력이 왕성하다고 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | 밤이면 심란해지거나 불안해 진다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | 대다수 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리한다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | 전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘 되어가고 있다고 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | 내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족 한다 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | 어떤 일을 바로 착수 할 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | 정상적인 일상생활을 즐긴다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | 안절부절 못하거나 성질이 썩 갖게 되어 진다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | 나에게 닥친 문제를 해결해 나갈 수 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | 불행하고 우울함을 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | 나 자신에 대해 신뢰감이 없어지고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | 모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | 삶은 살아갈 만한 가치가 있다고 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 |

■ 아래의 질문은 귀하께서 일하고 계시는 병원 조직에 대해서 느끼신 점에 대한 질문입니다. '평소' 조직의 분위기나 조건에 가장 가깝다고 생각하시는 난에 √ 표하여 주십시오.

| | 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|-------------------------------|-----------------|-----------|-----|-----------|
| 1 | 우리 조직은 단합과 의견일치가 잘 된다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | 우리 조직 사람들은 서로 믿고 신뢰한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 우리 조직 직원들 사이에는 “우리”라는 의식이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | 우리 조직은 일하기에 좋은 분위기가 형성되어 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 우리 조직 안에는 다른 직원을 도우려는 의지가 높다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | 우리 조직 안에는 함께 공유하고 있는 가치가 많다. | 1 | 2 | 3 | 4 |

■ 다음은 귀하의 **직무만족**에 대해 묻는 질문입니다. 관련 문항들에 대해 선생님께서 평소에 **생각하시는 바대로** 해당란에 √표 해주시기 바랍니다.

| | 설문 내용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 보통 이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|----|---|-----------------|-----------|----------|-----|-----------|
| 1 | 나는 현재 담당하는 업무량이 적합하다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 내가 가진 능력과 기술이 현 직무에 잘 활용된다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 내가 수행하는 업무는 나의 생각이나 아이디어, 창의가 잘 반영된다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 나는 현 직무에 대한 자부심(긍지)을 느낀다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 현재 맡고 있는 직무가 중요하다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 나의 직무는 안정적이라고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | 내가 하고 있는 일은 사회적 인정을 받고 있다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | 나는 현재 일하는 근무시간은 적절하다고 생각한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | 나는 현재 일하는 직무(간호사)에 만족한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | 내가 근무하고 있는 곳의 근무환경은 쾌적한 편이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | 내가 하고 있는 일은 나에게 흥미와도 같다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | 내 일은 대체로 내가 지루함을 느끼지 못할 정도로 충분히 흥미롭다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | 나는 동료로부터 어느 정도의 인정을 받고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | 나는 같이 일하고 있는 동료와 친하게 지내고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | 나의 동료들은 때때로 나의 직무를 활동적이며, 적극적으로 도와 준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | 나는 병원 관계자들과 일반 간호사, 직원들과도 잘 지내고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | 나는 병원 관계자들 및 일반 간호사, 직원들로부터 인정을 받고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 병원 관계자들 및 일반 간호사, 직원들은 내 업무를 적극적으로 도와준다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | 나는 내 현재 업무에 대해 잘 알고 있다고 생각 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | 현재 일에 성의를 갖고 헌신적으로 일을 수행하고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | 나는 임무를 기꺼이, 그리고 자발적으로 맡으려 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | 무슨 일을 하든지 성취의욕을 갖고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

■ 다음 사항은 귀하의 인적사항 등에 관한 질문으로서 통계처리를 위해 꼭 필요한 사항입니다. 공란을 남기지 마시고 답해 주시기 바랍니다.

1. 성 별 : ① 남 ② 여
2. 연 령 : 만_____세
3. 결혼여부 : ① 미혼 ② 기혼(유배우자) ③ 기혼(무배우자: 이혼,사별,별거)

4. 선생님의 최종학력은 무엇입니까?
① 전문대 졸업 ② 대학 졸업 ③ 대학원 졸업(대학원재학 포함)

5. 선생님의 종교는 무엇입니까?
① 없음 ② 기독교(개신교) ③ 가톨릭 ④ 불교
⑤ 원불교 ⑥ 기타_____

6. 선생님께서 현재 어떤 부서에서 일하고 계십니까?
①외래 ②병동 ③수술실 ④중환자실
⑤응급실 ⑥사무·행정직 ⑦기타_____

7. 선생님의 직급은 무엇입니까?
①일반 간호사 ②수간호사 ③간호 팀장 ④간호과장
⑤간호부장 ⑥기타_____

8. 직무와 관련해서 하루 평균 몇 명 정도의 환자를 만나십니까?
하루 평균 _____명

9. 선생님께서 현재 직종에 종사하신 지는 얼마나 되셨습니까?
_____년 _____개월 정도

10. 선생님께서 이 병원에 근무하신 지는 얼마나 되셨습니까?
_____년 _____개월 정도

11. 지난 일 년간 선생님의 연봉은 얼마나 되십니까?
①1500만원 미만 ②1500만원 이상 2000만원 미만
③2000만원 이상 2500만원 미만
④2500만원 이상 3000만원 미만 ⑤3000만원 이상 3500만원 미만
⑥3500만원 이상 4000만원 미만 ⑦4000만원 이상

저작물 이용 허락서

| | | | | | |
|------|---|-----|----------|-----|----|
| 학 과 | 보건 | 학 번 | 20087454 | 과 정 | 박사 |
| 성 명 | 한글 : 노 은 경 한문 : 盧 銀 敬 영문 : Roh, Eun-Kyung | | | | |
| 주 소 | 광주광역시 북구 매곡동 대주피오레 103동 802호 | | | | |
| 연락처 | E-MAIL : rek7565@empal.com | | | | |
| 논문제목 | 한글 : 간호사의 직무스트레스와 DiSC 행동유형 및 조직사회자본이 직무만족에 미치는 영향 영어 : The Influence of Job Stress, DiSC Behavioral Type and Organizational Social Capital on Job Satisfaction among Some Nurses | | | | |

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

동의여부 : 동의(O) 반대()

2011년 2월 일

저작자: 노 은 경 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하