

주요개념 : 직무스트레스, 직무만족도

## 일지역 양·한방병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족도의 비교

최연희\* · 김현미\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

오늘날 의학의 발달로 인한 질병발생 양상이 변화하고 의료수혜자의 건강 패러다임의 변화로 인한 건강요구가 다양해짐에 따라 병원조직의 다원적인 변화를 초래하였다(강현숙 등, 1994). 그리고 1991년 전국민 의료보험 실시 이후 의료수가에 대한 통제로 병원 재정의 효율성을 재고한 병원 경영의 변화가 요구되어졌다. 이러한 여러 변화로 인하여 병원조직내에서 많은 인력을 차지하고 있는 간호사는 병원 구성직 단층에서 가장 다양한 스트레스에 직면하기에 이르렀다.

또한 1987년 한방 의료 보험의 실시와 의료수혜자의 한방에 대한 인식 변화로 점차 한방병원도 점차 거대화되고 입원환자의 수도 증가되어 한방병원은 체계적으로 간호를 담당해야 할 역할이 점차 커지고 있다.

대한간호협회(1994)가 전국 52개 한방병원 간호부서 책임자를 대상으로 실시한 조사에 의하면, 한방병원에 근무하는 간호사들의 96% 이상이 한방간호의 전문교육을 원하고 있는 것으로 나타나 현재 한방병원에서 근무하고 있는 간호사들이 한의학에 대하여 학문적 이해없이 간호업무를 수행하고 있기 때문에 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다. 실제 한방병원에 근무하는 간호사들은 한방간호업무 체계가 설정되지 않고 한방병원 조직내의 간호사의 역할이 정립되지 않으므로써 받게 되는 스트레스가 상당히 내포되어 있다(장혜숙과 한선희, 1992). 이러한 스트레스 요인으로는 구체적으로 한의사와의 업무상의 갈등, 간호전문직으로서의 역할 갈등, 한방에 대한 전문지식과 기술의 부족 등이 높게 나타났다(양경희 등, 1992).

스트레스(Stress)는 크거나 작거나 간에 입장에서 매일 경험되면서 간호사 개개인에게 긍정적 혹은 부정적 영향을 초래하게 된다. 긍정적으로는 간호 문제에 대한 빠른 인식으로 간호업무 수행 능력을 신속히 증가시키지만, 부정적 영향으로는 에너지를 고갈시켜 병원 환경에 부적응을 초래하여 간호직무만족을 저해하는 중요한 장애물이 된다(Gray-Toft & Anderson, 1981)고 했다.

직무만족은 직무에 관한 태도의 하나로서 한 개인이 직무나 직무경험 평가시 발생하는 윤택하고 긍정적인 정신상태이며(Jamal, 1984), 직무성과에 영향을 준다는 가정과 함께 직무만족이 높게 되면 이직률과 결근율이 감소되고, 이에 따라 직무의 효율성이 증가하게 되는 것으로 알려져 있다(Newman, 1976).

또한 조직의 생산성과 효율성을 단기적인 차원에서 측정하기 위해서 직무만족도를 지표로 삼았으며(Baron, 1986), 조직구성원 자신이 직업에 만족한다고 말하는 것은 직업을 가진 결과로 그의 요구가 만족되었다는 것을 말하는 것이므로 자신의 직업에 만족해 하는 사람은 낮은 이직과 결근율 유도할 것을 예측할 수 있다.

1997년 9월 부터 1998년 9월 사이 한방병원 간호사의 기존자료를 근거로 한 이직률은 약 12%(왕명자 등, 1998)로서 양방병원의 약 4.8%의 이직률에 비해 매우 불안한 요인을 내재하고 있는 실정이다.

따라서 본 연구는 양방병원과 한방병원에 근무하는 간호사가 느끼는 직무스트레스와 직무만족의 정도를 비교 분석하고 차이점을 파악하여 한방 간호사의 직무만족을 높일 수 있는 기초자료로 활용하며, 이를 토대로 한방병원에서의 간호사의 역할 정립과 한방간호 체계 확립 방안을 모색하는데 도움이 되고자 시도되었다.

\* 경산대학교 간호학부

## 2. 연구 목적

본 연구는 양·한방병원에 근무하는 간호사가 느끼는 직무스트레스와 직무만족도를 비교 분석하고 이들간의 상관관계를 파악하여 우리나라 한방병원의 간호업무 체계 확립 방안에도움을 주기 위한 목적으로 연구되었으며, 그 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 양방병원과 한방병원에 따른 직무스트레스의 정도를 비교한다.
- 2) 대상자의 양방병원과 한방병원에 따른 직무만족의 정도를 비교한다.
- 3) 대상자의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계를 파악한다.

## 3. 용어 정의

본 연구에 사용된 용어의 정의는 다음과 같다.

### 1) 스트레스

스트레스는 작업자와 상호관련하여 개인이 정상기능으로부터 이탈되도록 그의 심리적 또는 생리적 조건을 변화시키는 요인이다(Cherry, 1978).

본 연구에서는 최(1993)와 Jackson(1983)의 선행연구에서 사용된 문항들을 검토·수정·보완하여 총 6문항으로 스트레스를 아주 심하게 느낀다(5점)에서 전혀 느끼지 못한다(1점)으로 측정점수가 높을수록 스트레스가 높은 것을 의미한다.

### 2) 직무만족도

직무만족도는 개인이 직무에 대해 호의적으로 느끼는 감정적, 정서적 평가로서의 개인적 반응이며, 과제 또는 직무에 대한 감정적 반응 정도이다(Jamal, 1984).

본 연구에서는 박(1990), 이(1989), 하(1989) 및 Longest(1974)의 선행연구에서 사용된 문항들을 검토·수정·보완하여 총 20문항으로 4개의 요인군 즉, 의사결정요인, 집단갈등요인, 역할수행요인, 개인사회문화요인으로 구성하여 각 요인군에 대한 5개의 하위측정문항으로 매우 그렇다(5점)에서 결코 아니다(1점)으로 측정점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

## 4. 연구의 제한점

본 연구는 연구자가 임의로 선정한 일부 지역의 병원에

근무하는 간호사를 대상으로 실시한 것이기 때문에, 본 연구 결과를 일반화하거나 확대 해석하는데에는 무리가 있다.

## II. 이론적 배경

스트레스(Stress)라는 용어는 14C에 이르러 사용되기 시작하여 오늘날 직무스트레스에 대한 연구가 심리학, 교육학, 의학, 사회학, 간호학 등에서 활발히 이루어지고 있다(이종목 등, 1989).

스트레스는 개인에 의해 지각되는 의미있는 외적, 내적 자극을 일으키며 이것은 감정을 야기시키고 생활을 위협하며 생리적 변화까지도 일으키는 것으로 개인적 특성이나 문화적 요인 및 직업적인 특성에 따라 다른 직무스트레스를 경험할 수 있다. 특히 간호전문직은 복잡한 인간관계와 3교대 근무 조건 및 간호대상자의 욕구가 다양한 환경속에 있으므로 다른 직업군에 비해 직무스트레스를 더 많이 경험한다(이경숙, 1983)고 했다.

양방병원 간호사의 직무스트레스가 업무에 미치는 영향에 대한 국내의 연구들을 살펴보면, 김(1982)은 간호사에게 있어 업무 역할갈등과 업무 혼란으로 인한 직무스트레스는 간호업무의 동기부여, 직업만족 및 생산성에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. Bates와 Moore(1975)는 간호사는 자신에 대한 지지 및 인정을 타인으로부터 받지 못하면 위기를 경험하게 되어 환자를 도울 수 없으며, 장기화된 직무스트레스는 간호사 개인에게 뿐 만 아니라, 조직 성과의 저하를 가져오는 부정적인 영향을 미친다고 지적하였으며, 배와 서(1990)는 간호사의 직무스트레스는 좋은 간호 서비스를 제공하기 어렵게 만드는 결과를 초래한다고 지적했다.

한방병원 간호사는 주로 양방간호 교육과 실습을 받은 전문인으로서 한의학적 측면과 조화를 이루는 한방간호가 이루어지지 못하여 환자나 보호자의 간호교육과 진료보조에 심각한 직무스트레스를 받고 있는 현실이다(전영숙, 1992). 현재 한방병원내의 간호역할과 한방간호의 존재 가치를 인정받지 못하여 한방병원조직내의 중추적 기능에서 배제되지 않을까 하는 직무스트레스를 한방병원에 근무하는 대부분의 간호사나 간호과(부)장은 받게 된다(안양희, 1997).

직무만족(Job Satisfaction)은 한 개인이 직무에 대하여 갖는 태도로서 다른 태도들과 마찬가지로 인지와 신념 혹은 지식, 정서 등의 행위 복합체이다. 직무만족정도는 직무를 수행하는 상태에서 얻게 되는 욕구 만족 수준에 따라 가지게 된 직무동기가 직무수행 효율성과 인과적 관련성을 갖는다는

개념에서 출발한다(한덕웅, 1983).

조직구성원의 직무만족은 1940년대 이후부터 조직론 중 인간관계론 내에서 다루어지는 주요 개념으로서 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어 왔다(Paine, 1982). 그 이유로 첫째는 직무만족이 이직과 결근에 강한 상관성을 갖고 있기 때문에 조직은 결근율과 이직률을 낮추기 위하여 직업만족에 깊은 관심을 가져야 한다(Schuler, 1980)는 것이다. 이러한 직업만족과 결근, 이직과의 관계는 동기이론에서 비롯되며 이 이론에 따르면 개인은 그들이 가치있다고 생각하고 보상받을 가능성이 크다고 느끼는 일에 동기화 되며, 자신이 직업에 만족한다고 말하는 것은 직업을 가진 결과로 그의 요구가 만족되었다는 것을 말하는 것이므로 자신의 직업에 만족해하는 사람은 낮은 이직과 결근을 유도할 것을 예측할 수 있다. 둘째로는 직무만족이 직업수행과 일관성있게 연관성을 가진다는데 기인한다. 직무만족은 개인이 그들의 직업에서 유래된 보상의 양에 의해 영향을 받는 반면, 직업수행의 정도는 받은 보상에 근거하여 밀접하게 영향을 받으며 개인은 효과적인 수행으로 그들이 바라는 것을 얻게 되는 범위에서 자신의 직업에 만족한다(Longest, 1974)는 것이다.

간호사는 병원조직의 본질적 요소이며 환자나 가족에 대한 병원의 대변인이므로 간호직은 직무의 특성으로 보아 일에 대한 만족이 타직종에 비해 매우 소중한 요소로 작용하고 있다(김혜순, 1982).

Parker와 Decotiis(1982)는 직무만족도와 관련된 여러 변수들을 메타분석을 통하여 분석한 결과 간호사의 직무만족도는 직무스트레스와 책임이 가장 강하게 관련되었으며, 특히 간호사나 사회사업가와 같은 봉사하는 직업에서는 직무직무스트레스의 강도가 높아서 직무만족도가 타직업군에 비해 약간 낮은 수준을 유지하였음을 보여주었다.

Gardner 등(1980)은 간호직의 이직률은 간호의 질에 영향을 미치는 중요한 요인으로 간호사들의 직무만족도와외의 관련이 크다고 하였다. 이들은 간호직이 인간관계속에서의 피드백으로 인한 직무스트레스가 가장 중요한 간호사의 직무만족의 변수로 지적하였으며, 병원조직 환경은 간호사의 직무만족의 부정적인 조직관계를 개선하고 긍정적인 요소의 증진을 통해 간호 전문직의 이직률을 감소시켜 간호의 질의 향상을 도모해야 함을 주장하였다.

한방병원은 조직내의 간호부서가 독립적이지 못하고 진료부서에 예측되어 있어 간호사들의 73% 이상이 불만을 가지고 있었고 이로 인하여 직무에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다(전영숙, 1992). 또한 한방병원 전체의 사절정에 있어서 간호부서의 의사가 적극적으로 수렴되고 반

영되지 못하고 배제되는 경향이 있어 직무만족을 위한 동기부여가 미약한 실정이라고 지적했다(전영숙, 1992).

직무스트레스와 직무만족 관계에 대한 대부분의 연구방향은 모든 직무관련 직무스트레스와 직무만족과는 부(-)적관계에 있으며, 모든 직무스트레스는 좋지 않은 것이라는 가정하에 직무스트레스가 높으면 높을 수록 그만큼 직무만족이 낮아지며, 간접적으로는 조직을 떠나고자 하는 이직의사에 영향을 미치게 된다는 전통적 개념에서 탈피하여 최근에는 직무직무스트레스가 언제나 직무만족에 부정적 영향만을 주는 것은 아니며 상당부분이 긍정적 영향도 줄 수 있다는 개념으로써 직무스트레스를 도전과 같은 맥락으로 건설적 활동 및 수행 실적 향상의 기회로 보는 추세에 있다(Jamal, 1984).

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상 및 방법

본 연구는 1998년 3월 20일 부터 8월 25일 사이 대구와 부산 지역의 3개 대학부속병원과 대구, 경북 및 부산 지역의 6개 한방병원에 근무하는 간호사를 연구의 표본 대상으로 선정하여 미리 준비한 설문지 320부를 각 대상 병원의 간호부(과)장에게 연구의 목적을 설명하고 승인받아 배포하고 회수된 285부 중에서 미비한 설문지를 제외한 256부를 본 연구의 표본자료로 이용하였다.

이 자료로 양방병원과 한방병원에 근무하는 간호사가 느끼는 직무스트레스와 직무만족의 정도를 비교 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

#### 2. 연구도구

연구도구로는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지 내용은 인구사회학적 특성 7문항과 직무스트레스 정도에 관한 6문항, 직무만족 정도에 관한 20문항으로 구성되었다.

##### 1) 직무스트레스 측정도구

직무스트레스 측정도구는 최(1993)와 Jackson(1983)의 선행연구에서 사용된 직무스트레스 측정도구의 문항들을 기초로 본 연구대상자에게 적합하도록 수정, 보완하여 전문가 2인에게 타당성을 확인한 후 총 6문항으로 직무스트레스를 아주 심하게 느낀다(5점)에서 전혀 느끼지 못한다(1점)으로 한 Likert 5점 척도법을 이용하여 측정하였고 측정점수가

높을 수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

이 도구의 신뢰도는 Cronbach  $\alpha$  값 .8839으로 나타났다.

## 2) 직무만족도 측정도구

직무만족도 측정도구는 박(1994), 이(1987), 하(1988) 및 Longest(1974)의 선행연구에서 사용된 직무만족도 측정도구의 문항들을 기초로 본 연구대상자에게 적합하도록 수정, 보완하여 전문가 2인에게 타당성을 확인한 후 총 20문항으로 4개의 요인군 즉, 의사결정요인, 집단갈등요인, 역할수행요인, 개인사회문화요인으로 구성되어 각 요인군에 대한 5개의 하위측정문항으로 최종 구성하였다.

직무만족도의 측정방법은 매우 그렇다(5점)에서 결코 아니다(1점)로 한 Likert 5점 척도를 이용하여 측정하였고, 직무만족요인 측정문항중 10개의 부정문항은 역으로 환산하였으며, 전체적으로 측정점수가 높을 수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

이 도구의 신뢰도는 Cronbach  $\alpha$  값 .8213으로 나타났다.

## 3. 자료분석

회수된 설문지 자료를 전산 입력하여 SPSS/PC 6.0을 이용하여 통계처리하였다. 구체적 통계처리방법은 연구대상자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위한 빈도분석과 집단간의 동질성 검정을 위해 chi-square test를 하였으며, 양·한방병원에 따른 직무스트레스 정도와 직무만족 정도의 차이를 비교 분석하기 위해 t-test를 하였고, 이들의 상관성을 비교하기 위해 상관관계(Correlation)분석을 하였다.

## 4. 연구의 제한점

본 연구의 대상은 제한된 지역의 병원에 근무하는 간호사로 국한되어 있으므로 타병원에서 근무하는 간호사에게 본 연구 결과를 일반화 적용하기는 어렵다.

## IV. 연구결과 및 고찰

### 1. 대상자의 인구사회학적 특성 및 동질성 검정

전체 대상자의 연령분포를 보면 20세-24세군이 62명(24.2%), 25-29세군이 161명(62.9%), 30세이상군 33명(12.9%)이고, 기혼 50명(19.5%), 미혼 206명(80.5%)으로 분포하였다.

종교분포는 전체 대상자의 107명(41.8%)이 개신교로 가장 많았으나 불교에서는 양방병원 6명(4.4%)에 비해 한방병원에서는 21명(17.4%)으로 높았다. 전체 대상자의 간호업무경력에 따른 분포는 5년-10년이 93명(36.3%)로 가장 많았고, 간호직에 종사할 예정기간에 대하여는 결혼할 때까지 군이 83명(32.4%)으로 가장 높게 나타났다.

간호직을 택한 동기에 있어서 경제적인 면이 85명(34.2%)으로 가장 많았고, 양방병원에서는 적성과 취미가 맞아서가 46명(34.1%)으로 가장 높았으나 한방병원에서는 경제적인 면이 41명(33.9%)로 가장 높았다.

그리고 두 집단간의 인구사회학적 제 변수에 대한 동질성 검정을 위해 chi-square test를 한 결과 유의한 차이가 없었다(표 1).

〈표 1〉 대상자의 인구사회학적 특성 및 동질성 검정

(n=256)

인구학적 특성	구 분	양방병원 실수(%)	한방병원 실수(%)	전 체 실수(%)	X <sup>2</sup>	P
연령	20 ~ 24 세	27(20.1)	35(28.6)	62(24.2)	.0032	.913
	25 ~ 29 세	79(58.4)	82(67.5)	161(62.9)		
	30 세 이상	29(21.5)	4( 3.9)	33(12.9)		
종교	개 신 교	50(37.0)	57(47.1)	107(41.8)	.0001	.902
	천 주 교	26(19.3)	33(27.3)	59(23.1)		
	불 교	6( 4.4)	21(17.4)	27(10.6)		
	무 교	53(39.3)	10( 8.3)	63(24.6)		

-계 속-

인구학적 특성	구 분	양방병원 실수(%)	한방병원 실수(%)	전 체 실수(%)	X <sup>2</sup>	P
결혼유무	기 혼	30(22.2)	20(16.5)	50(19.5)	.0033	.938
	미 혼	105(77.8)	101(83.5)	206(80.5)		
간호업무경력	1 년 미 만	27(20.0)	16(13.2)	43(16.8)	.5826	.401
	1 년에서 3년	40(29.6)	12( 9.9)	52(20.3)		
	3 년에서 5년	27(20.0)	38(31.4)	65(25.4)		
	5 년에서10년	38(28.2)	55(45.4)	93(36.3)		
	10 년 이 상	3( 2.2)	0( 0.0)	3( 1.2)		
간호직에 종사할 예정기간	결혼할때까지	72(53.3)	11(9.1)	83(32.4)	.5321	.440
	정년 때 까지	28(20.7)	25(20.7)	53(20.7)		
간호직을 택한 동기	가능한빨리퇴직	34(25.2)	25(20.7)	59(23.1)	.0003	.879
	기 타	1( 0.7)	60(40.6)	61(23.8)		
간호직을 택한 동기	적성과 흥미가 맞아서	46(34.1)	25(20.7)	71(27.7)	.0003	.879
	가족친지의 추천으로	19(14.1)	40(33.1)	59(23.1)		
	남을 도울 수 있는 직업	26(19.3)	15(12.4)	41(16.0)		
	경제적인 면	44(32.6)	41(33.9)	85(34.2)		
계		135(100.0)	121(100.0)	256(100.0)		

2. 대상자의 직무스트레스정도

가 받는 직무스트레스 평균점수 3.16점으로 한방병원 간호사 2.97점보다 통계적으로 유의하게 높았다(p=.001).

대상자의 직무스트레스정도는 <표 2>와 같다.

연구대상자의 전체 직무스트레스정도는 양방병원 간호사

<표 2> 대상자의 양·한방 병원별 직무스트레스 정도

(n=256)

직무스트레스정도	양방병원(n=135)	한방병원(n=121)	t	P
	평균±표준편차	평균±표준편차		
	3.16±0.81	2.97±0.80	-3.12	0.001

홍(1998)의 연구에서 양방병원 간호사의 직무스트레스는 평균(최고점수 5점) 3.04점, 최(1993)의 연구에서 중환자실의 간호사의 직무스트레스는 평균 3.60점 및 김(1992)의 연구에서 개인병원 간호사의 직무스트레스는 평균 3.77점의 결과로 보아 본 연구에서의 양방병원 간호사의 직무스트레스가 한방병원 간호사의 직무스트레스보다 유의하게 높았음을 지지해 주었다. 이는 IMF 영향으로 병원구조조정으로 인한 간호인력의 감소와 신규간호사채용에서 정규직보다 계약제 혹은 시간제 간호사의 대치로 인하여 전문인력의 공백이 커짐에 따라 특히 양방병원의 질적인 간호서비스 제공에서 대부분의 간호사들이 직무스트레스로 받아 들여진 것으로 사료된다.

안(1997)의 연구결과에서 양방병원보다 한방병원에서의 간호직무량이 낮게 나타났는데, 이는 한방병원 간호사들이 한의학 지식과 한방약물에 대한 지식이 부족하고 침, 뜸, 부황, 약물 등의 한방치료에 대한 간호지식이 부족하기 때문이라고 지적하였으며 이에 간호업무량으로 인한 직무스트레스는 한방병원이 양방병원 간호사보다 적게 느낀 반면에 간호기술에서는 한방병원 간호사가 양방병원 간호사보다 더 높게 직무스트레스를 받은 본 연구결과와 일치하였다. 왕 등(1998)의 연구에서 한방간호교육은 4년제 간호대학중 29.8%와 3년제 간호대학중 53.8%가 실시하고 있고 또한 한의학에 관한 소수과목만 개설하고 있는 것으로 나타나 앞으로 한방간호교육에 대한 다양한 교과목 개발과 교육내용의 질적인 향상에 많은 관심과 노력하여야 할 것이다.

최(1994)의 연구에서 대학부속병원 응급실 간호사가 인지하는 직무스트레스 요인별로 대인관계(4.00점, 최고점수 5점)가 가장 높았고, 김 등(1998)의 연구에서도 요인별 양방간호사의 직무스트레스 정도는 의사와의 관계(4.74점, 최고점수 6점)에서 가장 높게 느꼈고, 문항별 간호사의 직무스트레스 정도에서는 의사가 간호사의 능력, 역할을 인정하지 않을 때(4.94점, 최고점수 6점) 간호사가 가장 직무스트레스를

많이 느껴 본 연구결과와 일부와 일치하였다. 전체적으로 의사와의 관계에서 높은 직무스트레스를 나타낸 것은 간호사의 조언이 환자치료에 아무런 영향을 주지 못하고 단순히 의사의 지시와 처방만 수행토록 할 때 간호사는 직무스트레스를 느낀다고 한 최(1994)의 연구결과와 유사하며, 이(1983)의 연구결과에서도 의사와의 관계에서 72.1%가 직무스트레스를 느낀다고 하여 대인관계 중에서도 의사와의 관계에서 가장 많이 직무스트레스를 느끼는 것으로 나타났다.

양·한방병원체제속에서 근무하는 간호사의 업무관련 직무스트레스원은 다양하였으며, 한방병원 간호사가 양방병원 간호사보다 지각하는 직무스트레스정도가 더 높을 것으로 기대하였으나 본 연구결과 한방병원 간호사가 양방병원 간호사보다 직무스트레스를 덜 느끼게 되는 구체적인 요인을 분석할 필요가 있다고 본다.

### 3. 대상자의 직무만족도

대상자의 직무만족도는 <표 3>과 같다.

연구대상자의 전체 직무만족도는 양방병원 간호사가 느끼는 직무만족도의 평균점수 2.97점으로 한방병원 간호사 2.64점보다 통계적으로 유의하게 높았다( $p=.000$ ).

각 요인별 직무만족도에서의 병원별 통계적으로 유의한 항목은 의사결정요인( $p=.000$ ), 집단갈등요인( $p=.000$ ) 및 개인사회문화요인( $p=.000$ )이었다. 이 중 의사결정요인에 의한 직무만족도는 양방병원 간호사의 평균점수 2.87점으로 한방병원 간호사 2.20점보다 높았고, 집단갈등요인에 의한 직무만족도는 양방병원 간호사의 평균점수 3.13점으로 한방병원 간호사 2.89점보다 높았으며 개인사회문화요인에 의한 직무만족도는 양방병원 간호사의 평균점수 2.93점으로 한방병원 간호사 2.96점보다 낮았다.

<표 3> 대상자의 양·한방 병원별 직무만족 정도

(n=256)

직무만족정도	양방병원(n=135)		한방병원(n=121)	
	평균±표준편차	평균±표준편차	t	P
의사결정요인	2.87±0.49	2.20±0.56	-10.18	0.000
집단갈등요인	3.13±0.32	2.89±0.41	- 5.11	0.000
역할수행요인	2.95±0.38	2.52±0.45	0.17	0.868
개인사회문화요인	2.93±0.36	2.96±0.47	-7.71	0.000
전 체	2.97±0.39	2.64±0.47	-7.02	0.000

양방병원 간호사를 중심으로 한 직무만족도 평균점수(최고점수 5점)에서 홍(1998)의 연구에서 2.99점, 한(1996)의 연구에서 2.98점, 조(1990)의 연구에서 2.92점, 이(1987)의 연구에서 2.83점 및 허(1983)의 연구에서 2.82점이었고, 수술실 특수부서 간호사를 대상으로 한 송(1984)의 연구에서 2.77점으로 나타나, 본 연구의 양방병원 간호사의 직무만족도 평균 2.97점과 대동소이한 정도이었으나 한방병원 간호사의 직무만족도는 평균 2.64점으로 대체적으로 낮았다.

박(1994)의 연구에서 같은 병원내의 한방병원 간호사의 평균점수 2.58점, 내과병동 간호사 2.62점으로 양방병원 간호사가 한방병원 간호사보다 직무만족도가 높게 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 한방병원 간호사는 한방간호만을 하는 것이 아니고, 양방간호와 한방간호를 동시에 수행해야 하며 한방간호학과 한방의학에 대한 전문지식과 기술이 부족하고 한방의학에 대한 기초교육이나 간호교육을 받은 적이 거의 없기 때문에 직무에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 사료되며, 이는 본 연구의 요인별 한방병원의 직무만족도에서 역할수행요인이 낮은 결과를 지지해주었다.

정(1992)의 연구에서 간호사의 직무만족도 3.13점, 임상병리사 2.96점, 약사 2.74점으로 통계적으로 유의한 차이가 있어( $p < .001$ ) 직무만족이 높은 정도가 간호사, 임상병리사, 약사 순으로 간호사가 타의료인보다 직업에 대한 소명의식이 높다(Longest, 1974)는 것을 짐작할 수 있다.

요인별 직무만족도를 보면, 박(1994)의 연구에서는 대인관계요인에서 직무만족도가 가장 높았고, 최(1994)의 연구에서 대학부속병원 응급실 간호사가 인지하는 영역별 직무만족 정도는 인간관계 (3.04점)가 가장 높게 나타났으며, 집단갈등요인이 평균치보다 높은 만족을 느낀다는 홍(1998)의 연구 및 함 등(1989)의 연구에서 인간관계요인에서 만족감을 많이 느낀다는 다양한 결과들이 본 연구의 양방병원의 요

인별 직무만족도에서 집단갈등요인이 가장 높은 결과와 일치하였다.

의사결정요인에 의한 직무만족도가 본 연구에서 양·한방병원 공히 낮은 것은 병원전체 의사결정에 있어서 간호부서의 의사가 적극적으로 수렴되지 못하고 배제되는 경우가 많으며 병원관리자의 간호부서에 대한 인식이 상대적으로 낮고 지원이 소홀하여 의사소통의 어려움을 겪게 되는 결과로 사료된다.

#### 4. 대상자의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계

대상자의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계는 (표 4)와 같다.

연구대상자의 직무스트레스는 직무만족요인중에서 의사결정요인( $r = -0.421, p = .000$ ), 집단갈등요인( $r = -0.301, p = .041$ ), 역할수행요인( $r = -0.209, p = .047$ ) 및 개인사회문화요인( $r = -0.132, p = .027$ )과의 통계적으로 유의한 상관관계를 나타냈다.

최(1994)의 연구에서 응급실 간호사가 지각하는 직무스트레스 요인별과 직무만족도간의 상관관계는 간호업무 영역과 직무만족도와의 관계( $r = -.41, p < .000$ )와 대인관계영역과 직무만족도와의 관계( $r = -.48, p < .000$ )에서 음수화(-) 방향으로 유의한 상관관계를 나타내어 본 연구의 결과를 지지해 주었다.

홍(1998)의 연구에서 양방병원 간호사의 업무량에 관한 직무스트레스는 의사결정요인에서 상관방향이 음수화(-)로 나타났으며, 간호기술과의 관계에서도 의사결정요인이 음수화(-) 방향으로 상관관계가 나타나 본 연구와 부분적으로 일치하였다.

〈표 4〉 대상자의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계

(n=256)

	의사결정 요 인	집단갈등 요 인	역할수행 요 인	개인사회문화 요 인
직무스트레스	-0.421 (p=.000)	-0.301 (p=.041)	-0.209 (p=.047)	-0.132 (p=.027)

## V. 결론 및 제언

본 연구는 양·한방병원에 근무하는 간호사가 받는 직무스트레스와 직무만족도에 대한 사실들을 규명하는 서술적 조사연구로서 1998년 3월 20일 부터 8월 25일 사이 대구와 부산 지역의 3개 대학부속병원과 대구, 경북 및 부산 지역의 6개 한방병원에 근무하는 간호사 256명을 연구대상자로 하였다. 연구도구로는 인구사회학적 특성 7문항, 직무스트레스 정도에 관한 6문항 및 직무만족도에 관한 20문항으로 구조화된 설문지를 사용하였으며, 회수된 설문지 자료를 전산 입력하여 SPSS/PC 6.0을 이용하여 빈도분석, chi-square test, t-test 및 상관관계(Correlation)분석을 하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 두 집단간의 인구사회학적 제 변수에 대한 동질성 검정에서 유의한 차이가 없었다.

2) 대상자의 전체 직무스트레스정도는 양방병원 간호사가 받는 직무스트레스 평균점수 3.16점으로 한방병원 간호사 2.97점보다 통계적으로 유의하게 높았다( $p=.001$ ).

3) 대상자의 전체 직무만족도는 양방병원 간호사가 느끼는 직무만족도의 평균점수 2.97점으로 한방병원 간호사 2.64점보다 통계적으로 유의하게 높았다( $p=.000$ ).

각 요인별 직무만족도에서의 병원별 통계적으로 유의한 항목은 의사결정요인( $p=.000$ ), 집단갈등요인( $p=.000$ ) 및 개인사회문화요인( $p=.000$ )이었다.

4) 대상자의 직무스트레스는 직무만족요인중에서 의사결정요인( $r=-0.421$ ,  $p=.000$ ), 집단갈등요인( $r=-0.301$ ,  $p=.041$ ), 역할수행요인( $r=-0.209$ ,  $p=.047$ ) 및 개인사회문화요인( $r=-0.132$ ,  $p=.027$ )과의 통계적으로 유의한 역상관관계를 나타냈다.

이상의 결론을 근거로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 한방병원 간호사의 직무스트레스요인 중에서 간호기술에서 받는 직무스트레스가 직무만족도에 상당히 부정적으로 영향 미치므로 한방간호의 질적 수준을 향상시킬 수 있는 체계적이고 과학적인 한방간호업무 프로토콜의 개발이 요구된다.

둘째, 양방병원과 한방병원과의 서로 다른 병원환경에서 직무스트레스를 경감시키고 직무만족도를 증강시킬 수 있는 각각의 적합한 대처방안을 개발하는 연구가 필요하다.

## 참고 문헌

- 강현숙, 조결자, 김광주, 김귀분, 조미영, 서연옥, 신혜숙, 전은영, 정숙자, 이혜진(1994). 한방근무간호사의 업무분석. 대한간호, 33(5), 63-73.
- 김남신(1992). 임상간호사의 직무직무스트레스 요인과 적응 방법에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김선아(1982). 정신과 치료팀이 인식하는 정신 간호원에 대한 역할기대와 수행에 관한 연구. 연세대 대학원 석사학위논문.
- 김혜순(1982). 신규 간호원의 직무스트레스 요인에 관한 분석적 연구. 연세대학원 석사학위논문.
- 박진형(1994). 한방병원 간호사와 내과병동 간호사의 직무만족도 비교연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 배정미, 서문자(1990). 간호사의 업무스트레스에 대한 연구. 간호학회지, 19(3).
- 송말순(1984). 수술실 간호원의 역할 스트레스, 소진경험 정도와 직무만족도와의 상관관계연구. 연세대 대학원 석사학위논문.
- 장혜숙, 한선희(1992). 일 한방병원의 간호업무분석. 중앙의학, 57(2), 101-110.
- 전영숙(1992). 한방병원 간호조직의 효과적 관리에 관한 연구. 충남대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 정인선(1992). 일 종합병원에 근무하는 간호사, 약사, 임상병리사의 직무만족도 조사. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 조광제(1990). 간호사 직무만족도와 사회적 지지도의 상관관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 안양희(1997). 일 대학부속 한방병원 간호사의 직무내용 및 직무량분석. 동서간호학연구지, 2(1), 54-61.
- 양경희, 이애란, 장혜숙(1992). 한방병원에 근무하는 간호사의 업무스트레스에 관한 연구. 중앙의학, 57(3), 177-186.
- 왕명자, 안옥희, 김희숙, 옥도훈(1998). 한방병원 병상 실태와 한방 간호의 교육현황에 따른 한방간호사 수요 예측에 대한 고찰. 경희대학교 동서간호학연구지, 3(1), 39-49.
- 이경숙(1983). 간호원의 직무스트레스 요인에 관한 분석연구. 연세대 대학원 석사학위논문.
- 이종묵, 박한기, 김광운(1989). 스트레스의 개념 및 접근방법(개인-환경적합모델을 중심으로). 서에 송대현 교수



- 회갑기념 논문집.
- 이해옥(1987). 임상간호원의 사회적 지지도와 직업만족도 및 소진정도와와의 상관관계 연구. 연세대 교육대학원.
- 최부호(1994). 응급실 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최성녀(1993). 병동간호사와 중환자실 간호사의 업무스트레스 비교 연구. 연세대 보건대학원 석사학위논문.
- 하광평(1988). 국민학교교사의 직무스트레스 척도제작에 관한 연구. 전남대 교육대학원 석사학위논문.
- 한덕웅(1983). 조직행동의 동기 이론. 법문사.
- 한창복(1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 경희대 대학원 석사학위논문.
- 함영희 외(1989). 전문자격별 간호장교의 직무만족도 조사. 국군간호사관학교 논문집, 제9집, 15-45.
- 홍수환(1998). 일부병원 간호사들의 스트레스와 직무만족도에 관한 조사. 경산대 보건대학원 석사학위논문.
- 허혜경(1983). 임상간호원의 이직반응에 미치는 제요인에 관한 연구. 연세대 교육대학원 석사학위논문.
- Baron, R. A.(1986). *Behavior in organizations (2nd Ed.)*. Allyn & Bacon.
- Bates, E. M., & Moore, B. N.(1975). Stress in hospital personnel. *The Medical J. of Austria*, 765-767.
- Cherry, L.(1978). On the real benefits of stress. *Psychology Today*, March, 60-70.
- Gardner, D. et al.(1980). The nurses' dilemma. *Heart and Lung*, 9(1), 103-106.
- Gray-Toft P., & Anderson J.G.(1981). Stress among Hospital Nursing Staff: Its Causes and Effects. *Social Science in Medicine*, 15A, 639-647.
- Jackson, S. E.(1983). Participation in decision making as a strategy for reducing job related strain. *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19.
- Jamal, M.(1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assesment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33.
- Longest, B. B.(1974). Job satisfaction for registered nurses in the hospital setting. *JONA*, May-June, 46-52.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A.(1982). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.

#### - Abstract

### A Comparative Study on Job Stress and Satisfaction of Western Hospital Nurses and Oriental Hospital Nurses

Choi Yeon Hee\* · Kim Hyun Mi\*

The purpose of this study was to compare job stress and satisfaction of western hospital nurses and oriental hospital nurses. The subjects were 256 nurses(135 of western hospital nurses, 121 of oriental hospital nurses) and data were collected from 20 March to 25 August 1998.

The items used for this study were items for general characteristics(7 items), job stress(6 items) and job satisfaction(20 items).

Analysis of data was done by use of mean, percentage, chi-square test, t-test and pearson correlation with SPSS program.

The results of this study were as follows :

- 1) The mean score(3.16/5) of hospital nurses was significantly higher than the mean score(2.97/5) of oriental hospital nurses in job stress.
- 2) The mean score(2.97/5) of hospital nurses was significantly higher than the mean score(2.64/5) of oriental hospital nurses in job satisfaction.
- 3) There were significant negative correlation

\* Department of nursing, Kyungsan University

between job stress and the factors of job satisfaction : decision-making factors( $r=-0.421$ ,  $p=.000$ ), group conflict factors( $r=-0.301$ ,  $p=.041$ ), role implementation factors( $r=-0.209$ ,  $p=.047$ ) and personal

socialization factors( $r=-0.132$ ,  $p=.027$ ).

Key Concepts : Job Stress, Job Satisfaction