

NIOSH 직무스트레스 모형을 적용한 임상간호사의 직무스트레스 원인과 직무만족도 분석

Job Stress Factor and Job Satisfaction in Clinical Nurse
through of the NIOSH Job Stress Model

이 준 영* · 정 혜 선**

I. 서 론

직무만족도란 조직 구성원 자신이 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 직무 수행시 개인의 내재적, 외재적 욕구가 어느 정도 충족되고 있는가에 대한 지각된 반응을 말한다(이, 2001). 직무만족도는 직무스트레스를 평가하는 주요한 요인 중의 하나이다. NIOSH의 직무스트레스 모형에서는 직장인이 스트레스를 받으면 그것에 대한 급성반응으로 신체적, 정신적 건강문제와 더불어 사회적 문제인 직무만족도의 저하가 나타난다고 하였다(김, 정, 이, 이와 이, 2003).

1986년 NIOSH의 발표에 의하면 130여종의 직업에 종사하는 사람들이 스트레스로 인해 심장질환, 고혈압, 위궤양, 신경장애 등의 질병이 많이 나타난다고 하였으며, 그 직업 중 가장 스트레스를 많이 받는 직업이 의료인이라고 하였다(이, 1992).

의료인이 속한 의료조직의 구조는 복잡한 현대사회를 함축하여 보다 다원적인 구조로 변화해왔다. 병원의 전문분야가 세분화됨에 따라 간호사의 역할이 확대되고 더욱 복잡하게 되어 간호직은 그 어떤 직업보다도 현대사회의 도전과 스트레스를 많이 받고 있다. 병원에서 근무하는 간호사들은 전문지식과 기술에 대한 요구 증가, 타 의료직과 간호직과의 역할 모호와 갈등, 자율

적 간호에 대한 갈망, 관료적인 병원 행정이나 규칙과의 마찰, 복잡한 인간관계와 그에 따른 대인관계에서 오는 갈등, 어려운 근무조건과 환경, 간호대상자들의 다양한 요구 등으로 인해 심각한 스트레스를 경험하고 있다(김 등, 2003; 세토야마, 2002; 홍, 1997).

새로운 의료 지식 및 최신 장비의 급증, 전문직임에도 불구하고 나타나는 자율성의 부족, 복잡한 인간관계와 근무조건, 간호 수혜자의 질적 요구의 증가 등으로 간호사들이 많은 스트레스를 경험하고 있다. 사회의 간호전문직에 대한 의료소비자의 이해 부족과 병원 조직의 목표를 달성하기 위한 병원 행정자들의 권위주의적인 태도에 간호사들은 상당한 갈등을 경험하고 있다(배, 2001; 이 H. S., 2001)

임상간호업무 면에서의 스트레스 요인은 과중한 업무, 중환자나 임종환자의 간호, 악화되는 환자상태, 간호지식의 부족 등을 들 수 있다(이, 2002).

Jackson의 연구에서는 역할갈등과 역할모호성 요인이 병원 종사자들의 감정적 긴장감에 영향을 미쳐 직무에 불만족을 느끼게 하는 것으로 나타났고, Beehr의 연구에서도 역할모호성이 직무불만족과 상관관계가 높다는 사실을 밝힌 바 있다. 즉 역할이 모호하거나 갈등이 심할수록 직무만족이 낮아지는데 특히 개인이 역할갈등이 많을수록 내재적 및 전반적인 만족도는 낮아지

* 강남성모병원

** 가톨릭대학교 산업보건대학원, 교신저자

는 경향이 있으며, 역할이 모호할수록 직무나 상황에 대한 불만족이 더 큰 것으로 지적되었다(김, 2002).

직무와 관련된 스트레스는 개인 생활사건으로 인한 스트레스 보다 조절하기 힘들고, 방치하면 심각한 스트레스의 증가로 스트레스 반응도 높아지게 되어 직무상의 생산성과 효율성이 저하될 뿐만 아니라 직무만족도가 저하되어 직업에 대한 불만의 증가로 인하여 부정적인 직업관을 갖게 된다(변과 홍, 2002). 김(1998)은 대학부속병원간호사의 직무만족도 연구에서 직무만족도는 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의하여 영향을 받는다고 하였다. 또한 이(1995)는 전문직으로서의 갈등이 직무만족에 가장 크게 작용한다고 하였다.

임상 간호사들이 업무 수행 중 경험하는 스트레스와 직무만족을 파악한 연구에는 김과 구(1984)가 개발한 도구를 이용한 연구가 대부분이며, 이 도구는 임상간호사를 대상으로 간호 상황의 스트레스 영역을 업무량과 중, 전문지식과 기술 부족, 대인관계상의 문제, 의사와의 대인관계상의 갈등, 의사와의 업무량 갈등, 의료의 한계, 부적절한 대우, 상사와의 관계, 부적절한 보상, 부하직원과의 갈등, 부적절한 물리적 환경, 업무의 책임영역, 익숙하지 않은 상황, 밤근무 등 15개영역으로 분류하였다. 그러나 김과 구(1984)의 도구에는 임상간호사의 개인적인 요인과 일상생활 요인이 포함되어 있지 않아서, 임상간호사들이 경험하는 직무스트레스를 종합적으로 파악하기에는 어려운 문제가 있다.

직장인들의 직무스트레스를 파악하는데 많이 사용되는 모델 중의 하나가 NIOSH의 직무스트레스 모형이다. NIOSH의 직무스트레스 모형은 직장인의 직무스트레스를 개인적 요인, 직무관련요인, 비직업적 요인 등으로 구분하여 파악하고 있어서 직장인의 직무스트레스를 종합적으로 평가하는데 유용한 모델이다(Hurrell과 McLaney, 1988). 이에 본 연구에서는 NIOSH의 직무스트레스 모형을 이용하여 임상간호사의 직무스트레스의 원인을 파악하고 직무스트레스의 급성반응인 임상간호사의 직무만족도를 분석하고자 한다.

NIOSH의 직무스트레스 모형을 이용한 기존의 연구로는 일부 자동차 조립공장 근로자를 대상으로 한 연구가 있고(이 J. H. 2001), 일반 직장인을 대상으로 직무만족도 관련요인을 분석한 연구가 있다(김 등, 2003). NIOSH의 직무스트레스 모델을 이용한 연구

들은 주로 작업장에서 일하는 근로자를 대상으로 한 연구들이고 직장인 중의 한 사람인 임상간호사를 대상으로 하고 있지 않다. 그러나 임상간호사들도 의료조직 속에서 다양한 갈등과 직무스트레스를 경험하고 있기 때문에 일반 직장인에게 많이 적용되어 온 NIOSH의 직무스트레스 모형을 이용하여 임상간호사의 직무스트레스의 원인을 파악하고 이로 인해 나타나는 직무만족도를 분석해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 NIOSH의 직무스트레스 모형을 임상간호사에게 적용하여 임상간호사의 직무스트레스 원인을 파악하고, 직무스트레스로 인해 나타나는 급성반응 중의 하나인 직무만족도를 분석하고자 한다.

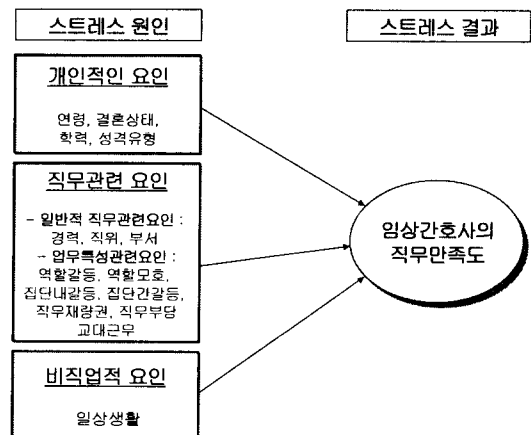
II. 연구 방법

1. 연구의 개념들

본 연구는 NIOSH의 직무스트레스 모형을 재구성하여 임상간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 것이다.

NIOSH 모형에서 설명하는 직무스트레스 원인은 크게 3가지이다. 첫째는 개인적 요인이고, 둘째는 직무관련 요인이고, 셋째는 비직업적 요인이다. 개인적 요인은 개인의 인구사회학적특성이나 성격에 대한 것이고, 직무관련 요인은 직무형태와 직장에서 나타나는 스트레스 요인에 대한 것이고, 비직업적 요인은 직업과 관련되지 않은 일상생활에 관한 것을 말한다.

이로 인해 나타나는 스트레스 결과는 신체적 불편감



〈그림 1〉 연구의 개념들

(산업재해, 건강장애), 정서적 불편감(우울), 사회적 불편감(직무만족도)이 나타난다. 본 연구에서는 이 중 사회적 불편감인 직무만족도에 대해 파악하고자 한다.

본 연구의 개념들을 그림으로 나타내면 <그림 1>과 같다.

2. 자료수집 방법

2003년 7월 21일부터 7월 30일까지 서울 시내에 위치한 일개 대학병원에 근무하고 있는 임상간호사 250명을 대상으로 하였다. 이들에게 본 연구의 목적을 설명하고 설문지를 배부하여 무기명 자기 기입식으로 작성하도록 하였다. 총 회수된 설문지는 210부로 회수율은 84%이었다. 그 중 자료가 불충분한 7부를 제외한 203부(81.2%)를 최종 분석 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

본 연구에서 사용한 연구도구는 미국 NIOSH의 직무스트레스 조사표를 한국산업안전공단 산업안전보건연구원(1999)에서 한국어판으로 번역한 자료를 간호사의 직무스트레스에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 또한 임상 간호사의 특성을 반영하기 위하여 김과 구(1984)가 개발한 도구 중 교대근무와 관련된 문항을 추가하여 조사하였다.

본 연구에서 사용한 설문지의 구성은 크게 네 부분으로 나누어져 있다.

첫째는 개인적 요인으로 성별, 연령, 결혼상태, 학력에 관한 4문항과 개인의 성격유형에 관한 문항으로 구성되었다. 개인의 성격 유형에 관한 요인은 20문항의 5점 척도로서 3점 이상이면 A타입, 3점 미만이면 B타입으로 분류하였다.

둘째는 직무관련 요인으로, 일반적 직무관련요인과 업무특성관련요인에 대해 조사하였다. 일반적 직무관련 요인으로는 근무경력, 직위, 근무부서에 관한 것이고, 업무특성관련요인은 역할갈등, 역할모호, 집단내갈등, 집단간갈등, 직무재량권, 직무부담, 교대근무에 관한 것이다.

역할갈등은 7문항 5점 척도로 점수가 높을수록 역할갈등이 많음을 의미한다. 역할모호는 6문항 5점 척도로 점수가 높을수록 역할 모호가 심한 것을 의미한다. 집단내갈등은 8문항 5점 척도로 점수가 높을수록 집단

내 갈등이 심한 것을 의미한다. 집단간갈등은 8문항 5점 척도로 점수가 높을수록 집단간 갈등이 심한 것을 나타낸다. 직무재량권은 16문항 5점 척도로 업무에 대한 자신의 영향력 및 일에 대한 자신의 결정권에 대한 내용으로 이루어졌으며, 점수가 높을수록 재량권과 자율성이 높은 것을 나타낸다. 직무부담 관련 7문항 5점 척도는 양적인 직무부담, 직무부담 변화에 대한 내용으로 구성되었으며, 양적인 직무부담은 점수가 높을수록 부담이 크고, 직무부담 변화는 점수가 높을수록 변화가 큰 것으로 본다. 교대근무와 관련된 문항은 7문항 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 교대근무로 인한 스트레스가 높은 것을 의미한다.

셋째는 비직업적요인에 관한 것으로 직장생활이 아닌 일상생활과 관련된 요인으로 현재 직업 외에 부가적으로 하는 일이 있는가, 집에 어린아이가 있는가, 육아를 주로 혼자 도맡아 하는가, 집안 청소를 주로 혼자 도맡아 하는가, 노인이나 장애인을 정기적으로 돌보아야 하는 책임이 있는가, 학교를 다니거나 혹은 학위를 받기 위한 과정을 밟고 있는가 라는 6개 문항에 대해 예, 아니오로 응답하도록 하였다.

넷째는 직무만족도와 관련된 것이다. 문항은 4개 문항 3점 척도로 구성되어 있으며, 질문으로는 직업을 다시 선택할 수 있다면 어떻게 하겠는가, 마음대로 원하는 직업을 택할 수 있다면 어떻게 하겠는가, 친구에게 이 직업을 적극 추천하겠는가, 직업에 대해 얼마나 만족하는가 라는 질문으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다.

본 연구에서 사용한 조사도구의 Cronbach's alpha 값은 모두 0.6보다 높은 0.6361~0.9384로 나타나 내적 일관성이 높았다. 연구도구의 신뢰도는 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사도구의 신뢰도

| 변 수 | 문항수 | 척 도 | Cronbach's alpha |
|-------|-----|----------|------------------|
| 개인의성격 | 20 | 5 Likert | 0.6967 |
| 역할갈등 | 7 | 5 Likert | 0.6361 |
| 역할모호 | 6 | 5 Likert | 0.7891 |
| 집단내갈등 | 8 | 5 Likert | 0.8353 |
| 집단간갈등 | 8 | 5 Likert | 0.7927 |
| 직무재량권 | 16 | 5 Likert | 0.9125 |
| 직무부담 | 7 | 5 Likert | 0.9384 |
| 교대근무 | 7 | 5 Likert | 0.9045 |
| 직무만족도 | 4 | 3 Likert | 0.7200 |

4. 분석 방법

통계분석은 SPSS Program을 이용하였다.

측정도구의 신뢰도는 Cronbach's 알파 계수로 측정하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하였다. 개인적인 요인, 직무관련 요인, 비직업적 요인에 따른 직무만족도 정도는 t-test 상관계수, ANOVA로 분석하였다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 Stepwise Multiple Regression 방법을 이용하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 개인적 요인

조사 대상자의 개인적 요인은 <표 2>와 같다. 총 203명으로 성별 분포는 모두 여자였다. 연령별로는 29세 미만이 137명(67.5%), 30-39세가 61명(30.0%), 40세 이상이 5명(2.5%)이었고, 평균연령은 28세이었다. 결혼상태로는 미혼이 125명(61.6%), 기혼이 78명(38.4%)으로 미혼자가 많았다. 교육정도는 전문대졸업 89명(43.8%), 대학졸업 80명(39.4%), 대학원재학 또는 대학원졸업이 34명(16.3%)이었다. 성격유형으로는 A type 이 139명(68.5%)으로 B type 64명(31.5%)보다 많았다.

<표 2> 대상자의 개인적 요인

| 특 성 구 분 | N(%) | M±SD |
|---------|-------------|-----------|
| 연 령 | 29세미만 | 137(67.5) |
| | 30-39세 | 61(30.0) |
| | 40세이상 | 5(2.5) |
| 결혼상태 | 미혼 | 125(61.6) |
| | 기혼 | 78(38.4) |
| 교육정도 | 전문대졸업 | 89(43.8) |
| | 대학졸업 | 80(39.4) |
| | 대학원재학 또는 졸업 | 34(16.7) |
| 성격유형 | A type | 139(68.5) |
| | B type | 64(31.5) |

2. 대상자의 직무관련 요인

1) 대상자의 일반적 직무관련요인

대상자의 일반적 직무관련요인은 <표 3>과 같다. 근무경력은 4년 미만이 102명(50.2%)을 차지하였으며,

평균 근무경력은 5년8개월이었다. 직위는 일반간호사가 192명(94.6%)으로 대부분을 차지했다. 근무부서는 일반병동 근무자가 103명(50.7%), 중환자실 근무자가 43명(21.2%), 수술실 근무자가 25명(10.3%), 응급실 근무자가 21명(10.3%), 혈액투석실 근무자가 11명(5.4%)이었다.

<표 3> 대상자의 일반적 직무관련요인

| 특 성 구 분 | N(%) | M±SD |
|---------|---------|-----------|
| 근무경력 | 4년 미만 | 102(50.2) |
| | 5-9년 | 68(33.5) |
| | 10년 이상 | 33(16.3) |
| 직 위 | 일반간호사 | 192(94.6) |
| | 책임간호사 | 6(3.0) |
| | 수간호사 이상 | 5(2.5) |
| 근무부서 | 일반병동 | 103(50.7) |
| | 중환자실 | 43(21.2) |
| | 수술실 | 25(12.3) |
| | 응급실 | 21(10.3) |
| | 혈액투석실 | 11(5.4) |

2) 대상자의 업무특성 관련요인

업무특성 관련요인으로는 직업과 관련된 스트레스 중 가장 크게 나타난 것은 직무부담으로 5점 만점에 4.10±0.69를 나타내었다. 다음으로는 교대근무 3.85±0.82, 역할갈등 2.74±0.47, 집단갈등 2.74±0.47, 직무재량권 2.70±0.62, 집단내갈등 2.67±0.56, 역할 모호 2.31±0.47 의 순으로 나타났다.

<표 4> 대상자의 업무특성 관련요인

| 특 성 | M±SD | 순위 |
|-------|-----------|----|
| 역할 갈등 | 2.74±0.47 | 3 |
| 역할 모호 | 2.31±0.47 | 6 |
| 집단내갈등 | 2.67±0.56 | 5 |
| 집단간갈등 | 2.74±0.47 | 3 |
| 직무재량권 | 2.70±0.62 | 4 |
| 직무 부담 | 4.10±0.69 | 1 |
| 교대 근무 | 3.85±0.82 | 2 |

3. 비직업적 요인의 특성

비직업적 요인으로 일상 활동정도를 파악하였다. 직업 외 부가적으로 하는 일이 있느냐는 질문에 아니라고 응답한 경우가 171명(84.2%)으로 대다수를 차지하였다. 집에 어린자녀가 있느냐는 질문에 아니라는 응답이 148명(72.9%)이었고, 육아를 혼자 도맡아 하느냐는

질문에 아니라는 응답이 180명(88.7%)이었다. 집안청소를 혼자 도맡아 하느냐는 질문에 아니라는 응답이 111명(54.7%)이었고, 노인이나 장애인을 정기적으로 돌보아야 하는 책임이 있느냐는 질문에 아니라는 응답이 185명(91.1%)이었으며, 학교 또는 학위를 받기 위한 과정을 밟고 있느냐는 질문에 아니라는 응답이 144명(70.9%)으로 나타났다.

〈표 5〉 비직업적요인의 특성 N(%)

| 특 성 | 그렇다 | 아니다 |
|-----------------------------|----------|-----------|
| 직업 외 부가적인 일을 하는가? | 32(15.8) | 171(84.2) |
| 집에 어린아이가 있는가? | 55(27.1) | 148(72.9) |
| 육아를 혼자 도맡아 하는가? | 23(11.3) | 180(88.7) |
| 집안 청소를 혼자 도맡아 하는가? | 92(45.3) | 111(54.7) |
| 노인이나 장애인을 정기적으로 돌보아야 하는가? | 18(8.9) | 185(91.1) |
| 학교 또는 학위를 받기 위한 과정을 밟고 있는가? | 59(29.1) | 144(70.9) |

5. 개인적 요인에 따른 직무만족도

직무만족도는 4분항 3점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 측정하다. 분석 결과 평균 1.96±0.37로 나타나 보통보다 약간 낮은 점수를 보였다.

개인적인 요인에 따른 직무만족도를 분석하였는데, 연령, 결혼상태, 교육정도, 성격유형 모두에서 직무만족도와 유의한 차이를 나타내지 않았다.

통계적으로 유의하지는 않았으나, 연령이 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 결혼상태에서는 기혼에서 직무만족도가 약간 높은 것으로 나타났고, 학력에서는 차이가 없는 것으로 나타났으며, 개인의 성격유형에 따라서는 B type에서 직무만족도가 높은 것

〈표 6〉 개인적 요인에 따른 직무만족도

| 특 성 | 구 분 | 직무만족도 M±SD | t/F | P |
|----------|-------------|------------|-------|-------|
| 연 령 | 29세 미만 | 1.93±0.36 | 1.373 | 0.256 |
| | 30-39세 | 2.00±0.37 | | |
| | 40이상 | 2.15±0.51 | | |
| 결혼상태 | 미혼 | 1.94±0.38 | 0.501 | 0.480 |
| | 기혼 | 1.99±0.35 | | |
| 교육정도 | 전문대졸업 | 1.97±0.36 | 1.080 | 0.342 |
| | 대학졸업 | 1.92±.032 | | |
| | 대학원재학 또는 졸업 | 1.96±0.49 | | |
| 성격유형 | A type | 1.95±0.38 | 0.416 | 0.349 |
| | B type | 1.98±0.36 | | |
| 직무만족도 평균 | | 1.96±0.37 | | |

로 나타났다.

6. 직무관련요인에 따른 직무만족도

1) 대상자의 일반적 직무관련요인에 따른 직무만족도 일반적 직무관련요인에 따른 직무만족도에서는 직위에서 유의한 차이를 나타내었는데, 직위가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 근무경력과 근무부서에 따라서는 유의한 차이를 나타내지 않았으나, 중환자실과 혈액투석실에서 근무하는 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 일반적 직무관련요인에 따른 직무만족도

| 특 성 구 분 | 직무만족도 M±SD | t/F | P-value | |
|---------|------------|-----------|---------|---------|
| 근무경력 | 4년 미만 | 1.96±0.37 | 2.364 | 0.097 |
| | 5-9년 | 1.91±0.37 | | |
| | 10년 이상 | 2.08±0.47 | | |
| 직 위 | 일반간호사 | 1.94±0.34 | 7.773 | 0.001** |
| | 책임간호사 | 2.16±0.68 | | |
| | 수간호사 이상 | 2.55±0.41 | | |
| 근무부서 | 일반병동 | 1.95±0.39 | 1.721 | 0.147 |
| | 혈액투석실 | 2.15±0.35 | | |
| | 중환자실 | 2.01±0.31 | | |
| | 응급실 | 1.92±0.38 | | |
| | 수술실 | 1.84±0.38 | | |

2) 대상자의 업무특성 관련요인에 따른 직무만족도 업무특성 관련요인에 따른 직무만족도에서는 교대근무, 집단간갈등, 역할갈등, 집단내갈등, 역할모호의 순으로 직무만족도와 유의한 역상관관계를 나타내었다. 즉 교대근무를 할수록, 집단간갈등이 심할수록, 역할갈등이 많을수록, 집단내갈등이 많고, 역할이 모호할수록

직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 직무재량권에서는 통계적으로 유의한 순상관 관계를 나타내 직무에 대한 재량권이 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 직무부담에서는 역상관 관계를 나타내었으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

〈표 8〉 업무특성 관련요인에 따른 직무만족도

| 특 성 | 직무만족도 | |
|-------|--------|----------|
| | r | P |
| 역할 갈등 | -0.253 | 0.000*** |
| 역할 모호 | -0.171 | 0.015* |
| 집단내갈등 | -0.238 | 0.001** |
| 집단간갈등 | -0.302 | 0.000*** |
| 직무재량권 | 0.164 | 0.019* |
| 직무 부담 | -0.138 | 0.050 |
| 교대 근무 | -0.360 | 0.000*** |

7. 비직업적인 요인에 따른 직무만족도

비직업적인 요인에 따른 직무만족도에서는 직업 외에 부가적으로 일을 하지 않는 경우, 집에 어린자녀가 있는 경우, 육아를 혼자 하는 경우, 집안청소를 혼자 하지 않는 경우 노인이나 장애인을 정기적으로 돌봐야 하는 경우, 학위과정을 밟고 있는 경우에서 직무 만족도가 높은 것으로 나타났으나, 통계학적으로 유의하지는 않았다.

8. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

직무만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 개인적 요인, 직무관련요인, 비직업적 요인의 모든 변수를 독립변수로 하고, 직무만족도를 종속변수로 하여 단계별 회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 실시하였다.

본 연구에서 설정한 모델은 유의하였으며, 모델 전체의 설명력은 20.3%이었다. 분석결과 교대근무가 직

무만족도에 가장 크게 영향을 미쳤으며, 집단간 갈등이 적은 경우, 직위가 높은 경우 임상간호사의 직무만족도에 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 직무만족도에 영향을 미치는 요인

| 구 분 | F | R ² | p |
|--|-------|----------------|-------|
| 교 대 근무 | 29.29 | 0.125 | 0.000 |
| 집단간 갈등 | 24.15 | 0.190 | 0.000 |
| 직 위 | 17.79 | 0.203 | 0.041 |
| R ² =0.203 F=17.786 P=0.000 | | | |

IV. 논 의

본 연구는 NIOSH의 직무스트레스 모형을 이용하여 개인적 요인, 직무관련요인, 비직업적요인이 임상간호사의 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도되었다.

NIOSH의 직무스트레스 모델을 임상간호사에게 적용하여 직무스트레스의 원인과 직무만족도를 분석한 결과 개인적 요인과 비직업적 요인에서는 직무만족도에 유의하게 영향을 주는 요인이 없었으며, 직무관련 요인에서 유의한 것으로 나타났다.

개인적 요인에 따른 직무만족도를 살펴보면 통계적으로 유의하지는 않았지만, 연령이 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 양(1990), 이 S. S.(2001), 이 H. S.(2001), 김(2002)의 연구에서는 연령이 높을수록 직무만족도가 높다고 하였다. Gooding(1970)은 젊은 근로자들이 일반적으로 불안정하고 유동적이며, 직장에 대한 요구가 많고, 적응에 어려움이 있어 외부 사회변화에 민감하게 반응하기 때문에 연령이 적은 경우 직무만족도가 낮고, 연령이 많은 경우 직무만족도가 높다고 하였다.

결혼상태에서도 통계적으로 유의한 차이는 아니었지만, 미혼보다 기혼에서 직무만족도가 높은 것으로 나타났는데, 기혼자의 경우는 대체로 안정되고 규칙적인 생

〈표 9〉 비직업적인 요인에 따른 직무만족도

| 특 성 | 직무만족도 | | t | P |
|---------------------------------|-----------|-----------|--------|-------|
| | 그렇다 | 아니다 | | |
| 직업 외 부가적인 일이 있는가? | 1.86±0.42 | 1.98±0.36 | -1.601 | 0.129 |
| 집에 어린자녀가 있는가? | 2.03±0.35 | 1.93±0.38 | 1.676 | 0.607 |
| 육아를 혼자 도맡아 하는가 | 1.97±0.37 | 1.96±0.37 | 0.189 | 0.963 |
| 집안 청소를 혼자 도맡아 하는가? | 1.90±0.39 | 2.01±0.35 | -1.974 | 0.071 |
| 노인이나 장애인을 정기적으로 돌봐야 하는 책임이 있는가? | 2.01±0.48 | 1.95±0.36 | 0.587 | 0.168 |
| 학교 또는 학위를 받기 위한 과정을 밟고 있는가? | 1.95±0.41 | 1.96±0.36 | -0.264 | 0.537 |

활을 하게 되며 가정적으로 책임감을 가지게 되고 상당한 인간관계의 적응력을 필요로 하게 되어 정서적으로 안정되어 있기 때문에(최, 1982) 미혼보다 기혼인 경우에서 직무만족도가 높은 것으로 생각된다.

학력에서는 차이가 없는 것으로 나타났는데, 배와 서(1989)는 학력이 높을수록 전문직 간호사의 역할갈등, 부적절한 보상, 인력부족, 환자와의 갈등에서 스트레스가 높고, 학력수준이 낮을수록 전문지식과 기술의 부족, 환자와의 갈등에서 스트레스가 높다고 하였으나, 본 연구에서는 유의한 차이를 나타내지 않았다.

개인의 성격유형에 따라서는 A type보다 B type에서 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다. 박(2001)의 연구에 의하면 A type 행위자가 B type 행위자보다 역할갈등, 모호성, 업무 과부하, 리더쉽 요인에 대한 스트레스 지각이 더 높았다고 보고하였고, 특히 동료의 지지에 대한 지각 정도가 높다고 하였다.

직무관련요인에 따른 직무만족도에서는 근무경력이 많을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 이(1982), 유(1984), 양(1990), 이 H. S.(2001), 김(2002)의 연구결과와도 일치하는 것이다. 이(1979)은 근무경력에 따른 스트레스요인별로 차이가 있는지를 연구하였는데 경력이 1년 이하인 경우 전문적 지식과 기술, 간호 및 치료에서 가장 스트레스를 많이 경험한다고 하였고, 3년 이상인 경우는 진급에서 가장 스트레스를 많이 경험한다고 하였다.

직무관련 요인 중 직위가 직무만족도에 유의한 차이를 나타내었는데, 직위가 높은 수간호사가 일반간호사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 김(1998), 문(1990), 양(1990), 이 S. S.(2001), 이 H. S.(2001), 김(2002)의 결과와도 일치하는 것이다. 이, 김, 손과 한(2000)의 연구에서는 직위가 높을수록 행정영역에 만족하고 업무요구에 더 긍정적이어서 직무만족도에 유의한 차이를 보인다고 하였다.

근무부서는 중환자실과 혈액투석실에서 근무하는 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

본 연구에서 조사한 7가지 직무관련 요인 중 임상간호사들은 교대근무, 집단간갈등, 역할갈등, 집단내갈등, 역할모호의 5가지 요인에서 직무만족도와 유의한 역상관 관계를 나타내었다. 즉 교대근무를 하는 경우, 간호사 외의 다른 집단과의 갈등이 많은 경우, 역할갈등이

많은 경우, 간호 인력 내의 갈등이 많은 경우, 역할이 모호한 경우 직무만족도가 저하되는 것으로 나타났다.

그러나 직무부담은 직무만족도에 통계적으로 유의한 결과를 나타내지 않았다. 이는 본 연구에서 7가지 직무관련 요인의 스트레스 정도를 측정된 결과 직무부담이 5점 만점에 4.1점을 나타내 가장 높은 스트레스 요인이라고 응답한 것과는 차이가 있는 결과이다. 본 연구와 동일한 조사도구인 NIOSH의 도구를 이용하여 일반 직장인의 직무스트레스와 직무만족도를 분석한 김등(2003)의 연구에서는 양적 업무부담이 직무만족도를 저하시키는 가장 큰 요인이라고 보고하여 본 연구 대상자와 다른 결과를 나타내었다. 즉 일반직장인들은 업무량이 많은 것이 직무만족도 저하에 가장 큰 영향을 미친다고 보고하였지만, 임상간호사들은 업무량은 많다고 느끼면서도 직무부담으로 인해 느끼는 직무만족도 저하보다는 교대근무, 집단간갈등으로 인해 느끼는 직무만족도 저하가 더 유의한 차이를 나타낸다고 할 수 있다.

한편 본 연구에서 직무만족도와 직무재량권과는 통계적으로 유의한 순상관 관계를 나타내었다. 이는 임상간호사들이 업무에 대해 자율적으로 수행할 수 있는 직무재량권이 많을 때 직무만족도가 높아진다는 것을 나타내는 것이다. 이 등(2000)의 연구에서도 직무만족도가 높은 그룹에서 자율성이 더 높다고 보고한 결과와 일치하는 것이다.

임상간호사가 지각하는 개인적 요인, 직업적 요인, 비직업적 요인의 모든 변수를 독립변수로 하고, 직무만족도를 종속변수로 하여 다단계회귀분석을 시행한 결과, 교대근무가 직무만족도에 가장 크게 영향을 주는 것으로 나타났다. 기존에 수행된 많은 연구결과에서도 대부분의 연구자들이 교대근무자에서 스트레스가 더 높다고 보고하였다. 남, 조, 정, 서와 정(1997), Biovin 등(1997)은 수면시간이 자주 바뀌면 신체리듬과 수면각성주기 등에 변화를 가져와 불안, 우울 증상의 빈도가 높다고 하였는데, 이에 따라 교대근무자에서 직무만족도가 낮게 나타난 것으로 보인다.

이(1995)의 연구에서는 직무만족도는 과다업무, 자율성부족, 전문직으로서의 역할갈등, 사회적지지, 전문지식 및 기술의 부족, 교대근무, 다른 전문직간의 갈등이 변수로 작용한다고 하였고, 전문직에 대한 역할갈등이 모든 환경적 요인과 개인적 요인 중 가장 중요한 변수로 작용한다 하였다. 병원 종사자를 대상으로 직무스트레스와 직무만족도를 파악한 남(2002)의 연구에서도

역할 모호가 직무만족도와 가장 큰 역상관계가 있는 것으로 나타났으며, 간호사의 경우는 경력개발 면에서 가장 큰 스트레스를 느낀다고 하였다. 본 연구에서도 임상간호사의 개인적인 요인보다는 역할갈등이나 역할 모호, 대인관계갈등이 임상간호사의 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 임상간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해 직업관련 요인의 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다고 생각된다.

본 연구결과 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 교대근무자의 직무만족도가 낮은 것으로 나타났으므로 교대근무에 따른 직무만족도를 향상시킬 수 있는 다각적인 방안을 모색하는 것이 필요하다. 최근 일부병원에서는 현재와 같은 8시간 3교대 근무제가 아닌 12시간 2교대 근무제를 도입하는 등 탄력적인 근무 형태를 운영하고 있기도 한데 이와 같이 교대근무와 관련하여 임상간호사의 직무만족도를 향상시키는데 기여할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

둘째, 집단간갈등이 임상간호사의 직무만족도 저하에 크게 영향을 주는 것으로 나타났으므로 병원 내에서 여러 직종간의 갈등을 해소하고 의사소통할 수 있는 채널을 마련하는 것이 필요하겠다.

셋째, 직위와 관련해서는 공평한 승진기회를 마련하고, 전문 간호사 제도를 활성화하여 업무의 효율성을 높임으로써 승진 정체로 인한 불만족을 해소하여 직무만족도를 향상할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 NIOSH의 직무스트레스 모형을 이용하여 개인적 요인, 직무관련요인, 비직업적요인이 임상간호사의 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도 되었다.

자료 수집은 2003년 7월 21일부터 7월 30일까지 서울 시내에 위치한 일개 대학병원에 재직 중인 임상간호사를 대상으로 무기명 자기 기입식 설문지를 이용하여 작성하도록 하였다. 총 회수된 설문지는 203부이었으며 이를 최종 분석 자료로 이용하였다.

측정도구는 NIOSH에서 제작하고 한국산업안전공단 산업안전보건연구원(1999)에서 한국어판으로 번역한 직업관련 스트레스 조사표를 임상간호사의 직무스트레

스에 맞게 수정 보완하여 사용하였으며, 김과 구(1984)가 개발한 도구에서 교대근무에 관련된 문항을 추가하여 조사하였다.

본 연구 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 직무만족도는 3점 만점에 1.96 ± 0.37 로 나타났다.
2. 대상자의 개인적인 요인에 따른 직무만족도는 연령이 많을수록, 미혼보다 기혼인 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.
3. 일반적 직무관련 요인에 따른 직무만족도를 살펴보면, 근무경력이 많을수록, 직위가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의하였다.
4. 업무특성 관련 요인에서 역할모호성이 적을수록, 직무자율성이 높을수록, 직무부담이 적을수록 직무만족도가 높았다. 반면 역할갈등이 많고, 직무부담이 많고, 집단내 갈등이나 집단간 갈등이 심할수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타났으며, 통계적으로도 유의한 차이가 있었다.
5. 비직업적인 요인에 따른 직무만족도에서는 통계학적으로 유의한 차이가 없었다.
6. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 다단계 회귀분석한 결과 교대근무가 직무만족도에 가장 크게 영향을 주는 것으로 나타났으며, 집단간갈등과 직위도 직무만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 통해 임상간호사의 직무만족도를 향상시키기 위하여 교대근무에 따른 직무만족도를 향상시키기 위한 다각적인 방안을 마련하고, 집단간갈등을 해소하기 위하여 다양한 의사소통 채널을 마련하며, 직위와 관련된 직무만족도를 향상시키기 위하여 전문간호사 제도를 활성화함으로써 승진정체의 문제를 해결하는 등 직무만족도를 향상시킬 수 있는 다양한 방안을 마련할 것을 제안하고자 한다.

References

- 김매자, 구미옥 (1984). 간호원이 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구 개발 연구. 대한간호학

- 회지, 14(2), 29-37.
- 김숙녕 (1998). 대학부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김순례, 정혜선, 이복임, 이종은, 이경용 (2003). 직장인의 직무만족도 관련요인 분석 - NIOSH의 직무스트레스모형을 적용하여. *지역사회간호학회*, 14(2), 190-199.
- 김순복 (2002). 임상간호사의 업무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김한중, 신의철, 김광점, 조병희, 박종연, 이기효 (2003). *병원조직관리론*. 서울: 가톨릭대학교출판부.
- 남미희 (2002). 일개 병원 종사자의 직무스트레스와 대체전략이 직무만족에 미치는 영향. 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.
- 남민, 조숙행, 정인파, 서광운, 정치경 (1997). 교대근무자의 우울과 불안 및 면역기능. *대한산업의학회지*, 9(3), 478-486.
- 문혜영 (1990). 종합병원 간호사의 동기부여와 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 석사학위논문.
- 박성애 (2001). 일개 종합병원 간호사의 행위유형과 사회적 지지 및 직무스트레스. *간호행정학회지*, 7(2), 349-359.
- 배선이 (2001). 간호사가 인지하는 직무만족도와 간호만족도에 관한 연구. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 배정미, 서문자 (1989). 간호사의 업무스트레스에 관한 연구. *대한간호학회지*, 19(3), 259-271.
- 변기진, 홍해숙 (2002). 응급실 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족도. 경북대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 세토야마 모토이치 (2002). (고종관, 문용욱 역). *임파워먼트-병원의 조직문화를 바꾼다*. 서울, 몸과 마음.
- 양길모 (1990). 일 종합병원 간호사의 성격특성과 직무만족도와의 관계 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 유영희 (1984). 수술실 간호원의 스트레스요인과 적용방법에 관한 연구. 경희대학교 행정 대학원 석사학위논문.
- 이경순 (1982). 간호원의 스트레스요인에 관한 분석 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 이상미 (1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. *간호학회지*, 25(4), 790-806.
- 이상순 (2001). 일 종합병원의 간호사 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이소우 (1992). 한국인의 스트레스 반응양상. *대한간호학회지*, 22(2), 238-247.
- 이정숙 (1979). 간호원이 근무 중에 느끼는 스트레스 요인. *중앙의학*, 37(5), 317-323.
- 이정희 (2001). 일부 자동차 조립공장 근로자들의 직무스트레스 및 스트레스 반응관련 요인. 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.
- 이한나 (2002). 임상간호사의 업무스트레스에 관한 조사. 원광대학교 보건환경대학원 석사학위논문.
- 이현실 (2001). 임상간호사의 업무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이혜진, 김숙녕, 손인순, 한상숙 (2000). 간호사의 특성이 직무만족에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 6(1), 5-18.
- 최정애 (1982). 일부 산업장 근로자의 간이정신진단검사(SCL-90)결과에 관한 연구. *예방의학회지*, 15(1), 219-228.
- 한국산업안전공단 한국산업안전보건연구원 (1999). *작업관련 스트레스 조사표 개발을 위한 현장조사(최종 보고서)*.
- 홍수환 (1997). 일부 병원 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 조사 연구. 경산대학교 보건대학원 석사학위논문.
- Biovin, D. B., Czeisler, C. A., Dijk, D. J., Duffy, J. E., Folkard, S., Minor, D. S., et al. (1997). Complex interaction of the sleepwake cycle and circadian phase modulates mood in health subjects. *AJP*, 54, 145-152.
- Gooding, J. (1970). Blue collar blues on the assembly line. *Fortune*, July
- Hurrell, J. J., McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress a new psychometric instrument. *Scand J Work Environ Health*, 14, 27-28.

- Abstract -

Job Stress Factor and Job Satisfaction in Clinical Nurse through of the NIOSH Job Stress Model

Lee, Jun Young* · Jung, Hye Sun**

Purpose: This study was performed to identify the factors of the job stress and to analysis affecting job satisfaction in clinical nurses, using the Job Stress Model by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). **Method:** Data collection was done from July 21 to July 30, 2003. The study was involved in 203 nurses who work at the hospital. It was examined the self-recording questionnaire about general characteristics, work-related factors, non-work factors, instrument revised by NIOSH Job Stress questionnaire translated by the Korea Occupational Safety & Health Research Institute(1999). Instrument about shift work was the tool developed by Kim and Gu(1984).

Result: Job satisfaction of subjects at an average level with 1.96 ± 0.37 score on the basis of 3 points. According to general characteristics, job satisfaction was high in those with older age and married group. According to work related general factors, job satisfaction was high with working career, an officer to higher grade. According to work characteristics factors, job satisfaction was low with much role conflict at work and much workload and much interpersonal conflict. As for the relationship between job satisfaction and non-work factor, job satisfaction was did not show statistically significant differences. As a result of Stepwise multiple regression analysis, job satisfaction was influenced by shift work, conflicts of between group and grade of office. **Conclusion:** Therefore, it suggests that the nurses need stress management related shift work for improvement of job satisfaction.

Key words : Job satisfaction,
NIOSH job stress model

* Kangnam St. Mary's Hospital

** Graduate School of Occupational Health, The Catholic University, Corresponding author