

구조방정식모형을 이용한 간호장교의 직무만족도 관련요인 분석

박안숙¹, 조영채^{2*}

¹충남대학교 대학원 보건학과, ²충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 및 의학연구소

Analysis of the Related Factors on Job Satisfaction in Nursing Officers Using the Structural Equation Model

An-Sook Park¹ and Young-Chae Cho^{2*}

¹Department of Public Health, School of Chungnam National University

²Department of Preventive Medicine and Public Health, Chungnam National University School of Medicine and Research Institute for Medical Sciences

요약 본 연구는 간호장교의 인구사회학적 및 직업관련 특성에 따른 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 수준을 알아보고, 직업전문성 인식도와 직무스트레스 및 사회적 지지가 직무 만족도에 미치는 영향을 규명해 보고자 시도하였다. 조사대상은 전국 16개 군병원에 근무하는 육군 간호장교 542명으로 하였으며, 조사는 2010년 10월 1일부터 2010년 11월 30일까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문지를 이용한 설문조사에 의하였다. 연구결과, 조사대상자의 직무만족도는 연령이 높을수록, 기혼군, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군, 주관적인 건강상태가 좋을수록, 직위가 높을수록, 근무경력이 길수록, 업무의 신체적 부담정도가 적당하다는 군, 업무에 만족한다는 군, 직업에 대한 적성이 맞는다는 군, 직업전환의사가 없다는 군에서 유의하게 높았다. 조사대상자의 직무만족도는 직업전문성 인식도, 사회적 지지와는 유의한 양의 상관관계를 보인 반면, 직무스트레스와는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 공분산 구조분석 결과, 직업전문성 인식도는 직무스트레스나 사회적 지지 보다 직무만족도에 더 큰 영향을 미쳤으며, 직업전문성 인식도와 사회적 지지가 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도를 증가시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 한편, 직업전문성 인식도와 사회적 지지가 높을수록 직무스트레스 요인을 감소시키는 효과가 있는 것으로 나타났다.

Abstract This study was performed to determine the job satisfaction and its association with sociodemographic and health related characteristics, job-related factors, perception on socioeconomic status, professional job perception, job stress and social support among nursing officers. The survey was administered to 542 nursing officers working at military hospitals of the ROK Armed Forces, from Oct. 1 to Nov. 30. The structured self-administered questionnaires were delivered and they were collected without respondents' personal information. As a results, The job satisfaction of respondents turned out to be significantly higher in the following groups: an elder, married, subjective sleep quality is good, feels they are healthy, higher positional status, a longer job career, satisfied with their work, without consider quitting the job, their physical burden of work is adequate. The survey results showed that respondents' job satisfaction is positively correlated with the professional job perception and social support. while it is negatively correlated with job stress. When analyzed by Covariance Structure, it turned out that the professional job perception is more influential on job satisfaction than job stress and social support. The study found the professional job perception, high social support, and low job stress tends to improve job satisfaction. Meanwhile, the study also found that the professional job perception and high social support reduces job stress.

Key words : Nursing officer, Job satisfaction, Structural equation model

*교신저자 : 조영채(choyc@cnu.ac.kr)

접수일 11년 09월 06일

수정일 11년 09월 20일

게재확정일 11년 10월 06일

1. 서론

군에서 근무하고 있는 간호장교는 전국에서 활동하고 있는 간호사의 0.8%수준이며[1], 국가적 위상증진과 세계평화에 기여하는 직종으로써 현대사회의 직업 분화 속도에 발맞춰 직업적 호응도가 매우 높으며 희망 직종의 하나로 자리매김 하고 있다[2].

군병원 환경은 2004년부터 장병의 국민건강보험 적용으로 환자유치에 있어서 민간병원과 경쟁적 위치에 놓이게 되었으며[3], 2009년부터 책임운영기관제도를 도입하여 병원장 및 진료의사를 민간자원에서 영입하였고, 2010년에는 일부 군병원에 의사가 아닌 의료행정가가 병원장으로 보직되었다. 그동안 국고수납 하였던 진료비 수납 예산의 자체 재투자 허용 및 진료성과제에 따른 인센티브 제도를 시행하게 됨으로써 앞으로 군병원 경영의 가장 중요한 관건은 병원조직의 인적자원을 어떻게 잘 관리하여 생산성을 향상시킬 것인가에 초점이 모아지고 있다. 이러한 군병원의 혁신적 변화 속에서 간호장교는 병원조직의 가장 많은 수를 차지할 뿐만 아니라 각 병동의 인적, 물질, 환경적 제반 요인을 관리하는 핵심인력으로서 이들의 역할은 병원조직 관리에 있어서 커다란 영향을 미치게 된다.

그러나 군병원의 간호인력은 의료법의 적정인력 기준에 훨씬 못 미치고 있을 뿐만 아니라 간호관리료 차등제 적용에서도 자유로워 군병원 구조조정에 따른 간호수요를 충족시킬 수 없는 형편이다[4]. 특히 군 인력운영의 특성상 간호업무에 숙련되고 열심히 일 할 수 있는 시기인 임상경력 6년차에 복무가 만료되는 인원이 많으며 영관장교로의 진출 직위는 소수로 제한되어 간호장교들이 세계적인 간호사 부족에 따른 보다 나은 조건의 새로운 일자리를 찾아 다수 전역하게 됨으로써 병동의 제반요소를 관리하는 병동별 수간호사급 간호인력 부족이 초래되고 있으며, 이는 남아있는 간호장교들에게 업무 부담을 가중시키고 군병원 의료서비스의 질적 저하를 가져오는 악순환으로 이어지게 된다. 따라서 간호장교의 직무만족은 군병원의 성과관리에 큰 영향을 미치는 요인으로써 이와 관련된 요인들에 대한 탐색이 이뤄져야 할 필요가 있다.

그동안 간호장교의 직무만족에 관련된 연구로는 군 조직특성, 간호장교의 성취도 특성 및 이중역할 특성 등의 변수와 직무만족 정도를 살펴본 연구[5], 간호전문직관과 직무만족 및 간호수행 정도를 파악한 연구[6], 간호장교의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구[3] 등으로 직무만족의 정도를 측정하거나 직무만족 정도에 따라 나타날 수 있는 결과를 예측하려는 것으로 직무만족 정도, 업무수행 생산성, 조직몰입 등의

결과변수는 어느 정도 증명된 상태이다. 그러나 직무만족에 직·간접적으로 영향을 미치는 선행변수는 너무나 많고 변수간의 관계가 상당히 복잡하기 때문에 아직까지도 이들 간의 관계를 명확하게 정리하거나 동시에 연계하여 직무만족도를 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구는 간호장교의 인구사회학적 특성, 건강관련행위 특성 및 직업관련 특성에 따른 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 수준을 알아보고, 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향력을 규명하고자 시도하였다.

2. 연구대상 및 방법

2.1 연구대상

본 연구의 조사대상은 전국 군병원에 근무하는 육군 간호장교를 대상으로 하였다. 연구대상의 선정은 16개 병원별로 근무하고 있는 간호장교의 근무부서별 목록을 작성하여 그 목록의 일련번호에 따라 계통적으로 대상자를 선정하는 계통추출법(systematic sampling)에 의해 각 부서에서 근무하고 있는 간호장교 630명을 선정하였다. 설문조사 결과 551명으로부터 설문지를 회수하였으며(회수율 87.5%), 이 중 응답이 부실하여 분석에 사용할 수 없는 9명의 설문지를 제외한 542명의 자료를 분석대상으로 하였다.

2.2 연구방법

자료 수집은 2010년 10월 1일부터 2010년 11월 30일 까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문지(self-administrated questionnaire)를 이용한 설문조사에 의하였다. 자료 수집을 위해 사전에 본 연구의 취지 및 조사내용과 조사대상에 대해 군 기관으로부터 보안성 검토 및 승인을 받았으며, 각 병원 간호부서의 대표자에게 본 연구의 취지 및 조사내용에 대해 설명하고 협조를 얻은 다음, 조사대상자들에게 설문 참여의 동의를 얻어 설문지를 배포하고 일과시간 외에 작성토록 하여 회수하였다. 연구에 사용한 변수는 다음과 같다.

2.2.1 인구사회학적 및 건강관련행위 특성

인구사회학적 및 건강관련행위 특성을 나타내는 변수로는 연령, 결혼상태, 음주 여부, 규칙적 운동 여부, 커피 음용 여부, 주관적인 수면의 질, 여가활동시간, 주관적인 건강상태 등을 조사하였다. 연령은 「24세 이하」, 「25~

29세], 「30~34세」, 「35세 이상」으로 구분하였고, 결혼 상태는 「기혼」과 「미혼」으로 구분하였다. 음주여부는 「음주」과 「비음주」로 구분하였고, 규칙적 운동 여부는 1주일에 3회 이상, 회 당 30분 이상의 운동을 하는 사람을 「운동군」으로, 그렇지 않은 사람을 「비운동군」으로 구분하였으며, 커피음용 여부는 「음용」과 「비음용」으로, 주관적인 수면의 질은 「좋다」과 「좋지 않다」로 구분하였다. 여가활동 시간은 「있다는 군」과 「없다는 군」으로 구분하였으며, 주관적인 건강상태는 「건강하다」, 「보통이다」 및 「건강하지 않다」로 구분하였다.

2.2.2 직업관련 특성

직업관련 특성으로는 직위, 근무경력, 근무부서, 교대 근무여부, 업무의 신체적 부담정도, 업무에 대한 만족도, 직업에 대한 적성, 직업전환의사 등을 조사하였다.

직위는 「일반간호장교」, 「선임간호장교」, 「간호과장 이상」으로 구분하였고, 근무경력은 간호장교의 직급에 따라 계급 간 최저근무기간인 「1년 미만」, 「2~3년」, 「4~9년」, 「10년 이상」으로 구분하였다. 근무부서는 「병동근무자」와 「기타부서(수술실, 중환자실, 응급실 등) 근무자」로 구분하였고, 교대근무 여부는 「한다」와 「하지 않는다」로 구분하였으며, 업무에 대한 신체적 부담 정도는 「적당하다」와 「힘들다」로 구분하였다. 업무에 대한 만족 여부에 대해서는 「만족한다」와 「만족하지 못하다」로 구분하였고, 직업에 대한 적성은 「맞는다」와 「맞지 않는다」로 구분하였다. 현재의 간호장교 직업에서 민간병원 간호사를 포함한 다른 직업으로의 전환의사에 대해서는 「전환할 의사가 있다」와 「전환할 의사가 없다」로 구분하였다.

2.2.3 직업전문성 인식도

직업에 대한 전문성 인식정도를 측정하기 위한 척도는 Hall[7]이 40개 문항으로 제시하고 Snizek[8]가 25개 문항으로 축약한 전문직업성 측정도구(Hall's Professionalism Scale)를 Kang 등[9]이 우리나라 근무환경에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 도구를 이용하였다. 이 척도는 「전문 조직 준거성; 업무에 있어서 전문가가 조직 및 동료들의 의견을 주요한 판단기준으로 삼는 것」, 「사회적 중요성; 간호장교직이 사회적으로 중요한 직업이라고 여기는 것」, 「자율적 상호통제; 동료 간호장교들만이 서로의 간호업무 수행에 대해서 가장 잘 판단할 수 있다고 여기는 자체 규계에 대한 신념」, 「직업적 소명감; 자신의 직업을 천직으로 여기고 보상이 줄더라도 간호장교직을 계속하겠다는 느낌」, 「업무 자율성; 구애받지 않고 자신의 업무와 관련된 결정을 내릴 수 있는 것」 등 5개의 요인으로 이

루어져 있으며 각각의 요인별로 5개 문항을 주고 「전혀 그렇지 않다」에서 「매우 그렇다」까지의 5점 척도로 응답하게 하였으며, 부정적인 문항은 역방향으로 환산하여 사용하였다. 각각의 합산한 득점 범위는 25~125점이며 점수가 높을수록 직업에 대한 전문성 인식도가 높은 것을 의미한다. 설문지의 전체 문항의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.782이었다.

2.2.4 직무스트레스

직무스트레스의 측정은 Karasek 등[10]의 직무내용 설문지(JCQ:Job Content Questionnaire)를 우리나라 근무환경에 맞게 Chang 등[11]이 번안하여 타당도가 검증된 업무의 요구도와 업무의 자율성을 사용하였다. 업무의 요구도는 5개 문항, 업무의 자율성은 의사결정 권한(decision authority) 3개 문항과 기량의 활용성(skill decision) 6개 문항으로 구성되어 있다. 총 14개의 문항에 대해 「항상 그렇다」, 「자주 그렇다」, 「가끔 그렇다」 및 「전혀 그렇지 않다」의 4점 척도로 응답하게 하였으며 각각에 대해 0-1-2-3점을 부여하였다. 각각의 합산한 득점 범위는 0~42점으로 업무의 요구도 점수가 높으면 업무에 대한 심리적 부담 정도가 높음을 의미하며, 업무의 자율성 점수가 높으면 업무에 대한 의사결정 권한과 자신의 기량 활용 범위가 높음을 의미한다. 직무스트레스 전체 문항의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.670이었다.

2.2.5 사회적지지

직장 내의 사회적 지지에 대한 측정은 JCQ(Job Content Questionnaire)설문 문항 중에서 Chang 등[11]이 번안한 것을 사용하였다. 사회적 지지는 상사로부터의 지지 4항목과 동료로부터의 지지 4항목으로 구성되었으며, 총 8항목에 대해 「매우 그렇다」 3점, 「대부분 그렇다」 2점, 「조금 그렇다」 1점 및 「전혀 그렇지 않다」 0점을 부여하였다. 각각의 합산한 득점범위는 0~24점이며 점수가 높으면 사회적 지지 수준이 높은 것을 의미한다. 설문지의 전체 문항의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.903이었다.

2.2.6 직무만족도

직무만족도 측정도구로는 임상간호사의 직무만족도를 평가하기 위해 Slavitt 등[12]이 만든 업무만족도 목록(The index of work satisfaction) 48문항을 기초로 우리나라 실정에 맞게 Lee[13]가 수정한 41문항의 도구를 사용하였다. 직무만족 하위영역으로는 보수(5문항), 자율성(5문항), 업무요구(4문항), 행정(10문항), 상호작용(8문항)

전문적 지위(6문항), 의무장교-간호장교 관계(3문항)로 구성되었다. 측정척도는 각각의 요인별로 「전혀 그렇지 않다」에서 「매우 그렇다」까지의 Likert의 5점 척도를 사용하였으며, 부정적인 문항은 역방향으로 환산하여 사용하였다. 각각의 합산한 득점범위는 41 ~ 205점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 전체 문항에 대한 내적신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.898이었다.

2.2 구조방정식 연구모형

본 연구에서는 간호장교를 대상으로 측정 가능하였던 직장 내 사회적 지지, 직업전문성 인식도 및 직무스트레스가 직무만족도와 유의한 상관성이 있음을 확인한 후, 사회적 지지, 직업전문성 인식도 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고자 연구모형을 구축하였다.

연구모형은 간호장교들의 사회적 지지는 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 직무만족도에 영향을 줄 것으로 가정하여, 우선 직접적으로 측정이 불가능한 사회적 지지, 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 직무만족도를 잠재변수로 구성하였다. 모델에 따른 사회적 지지의 관측변수로는 상사의 지지도와 동료의 지지도를 측정하는 점수로 하였으며, 직업전문성 인식도의 관측변수로는 전문조직 준거성, 사회적 중요성, 자율적 상호통제, 직업적 소명감, 업무자율성을 측정하는 점수로 하였다. 직무스트레스의 관측변수로는 업무의 요구도와 업무의 자율성을 측정하는 점수로 하였으며, 직무만족도에 대한 관측변수로는 보수, 자율성, 업무요구도, 행정, 상호작용, 전문적 지위, 의무장교-간호장교 관계를 측정하는 점수로 하였다. 이들 잠재변수간의 인과관계를 논하기 위해 모델을 구축하였으며, 공분산구조분석에 의해 그 인과관계구조모형을 검증하였다.

2.3 자료처리 및 통계분석

수집된 자료는 전산입력 후 SPSSWIN(ver 14.0)프로그램을 사용하여 통계분석 하였다. 단변량 분석에서 각 독립변수에 대한 직무만족도를 종속변수로 하여 평균점수를 비교하였으며 t-test 및 ANOVA로 검증하였다. 또한 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 간의 Pearson상관분석에 의한 상관계수를 구하였고, 변수들 간의 단변량 분석을 시행한 후, 연구의 이론적 틀에 부합하고 유의한 변수들을 선정하여 공분산 구조분석 모형설정을 실행하였다. 모델 적합도를 확인하기 위하여 구조방정식의 변이는 하나로 제한하였다. 구조방정식모형의 입력행렬은 SPSSWIN(ver 14.0)을 사용하여 AMOS

(ver 5.0)에 의한 Spearman 상관계수행렬(Spearman's correlation coefficient matrix)을 사용하였으며 최대우도법(Maximum likelihood method)으로 모수를 추정하였다. 구조방정식에 사용된 변수는 각 모형 구성요소를 잠재변수로 하고 각각의 구성요소에 해당하는 변수들을 관측변수로 선택하였다. 변수의 선택은 각 경로에 대한 개별적인 단순분석에서 유의한 관련성을 가지고 이론적인 모형을 지지하면서도 모형적합도에 있어서 적절한 모형을 구성하는 변수를 선택하였다. 모형적합도 검증은 구조방정식모형의 기초부합치(Goodness of Fit Index; GFI)와 자유도를 고려한 조정부합치(Adjusted Goodness of Fit Index; AGFI), 원소 간 평균차이(Root Mean square Residual; RMR) 및 근사제곱근 평균제곱 오차(Root Mean Square Error of Approximation; RMSEA)를 구하였다. 최종적으로 외생잠재변수 (Exogenous latent variable)로는 사회적 지지를 구조방정식모형에 포함시켰다. 이론적 모형에서 제시한 내생잠재변수(Endogenous latent variable)와 Y관측변수는 모두 구조방정식모형에 포함시켰다. 각 경로도의 경로계수는 유의한 것만을 경로도와 함께 표기하였다. 외생잠재변수의 경우에는 각각 하나씩의 X관측변수만을 할당하여 경로계수를 1.0으로 고정하였으므로 별도로 경로도에 표시하지 않았다. 각 경로의 효과는 외생잠재변수에서 내생잠재변수로 향하는 경로와 내생잠재변수 사이의 경로로 나누어 해당경로를 따라 작용하는 직접효과를 표기하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도

전체 조사대상자 542명의 인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 직업전문성 인식도점수는 최소 25점에서 최대 125점의 범위에서 평균 79.13±8.69이었고, 연령이 높을수록($p=0.000$), 미혼군보다 기혼군에서($p=0.001$), 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군보다 좋다는 군에서($p=0.000$), 주관적인 건강상태가 좋을수록($p=0.000$) 유의하게 높았다.

직무스트레스 점수는 최소 0점에서 최대 42점의 범위에서 평균 21.45±3.93이었으며, 주관적인 건강상태가 좋지 않을수록 유의하게 높게 나타났다($p=0.003$).

사회적 지지 점수는 최소 0점에서 최대 24점의 범위에서 평균 14.36±3.98이었고, 연령이 높을수록($p=0.000$), 커피를 음용하지 않는다는 군보다 음용한다는 군에서

($p=0.001$), 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군보다 좋다는 군에서($p=0.001$), 주관적인 건강상태가 좋을수록($p=0.000$) 유의하게 높았다.

직무만족도 점수는 최소 41점에서 최대 205점의 범위에서 평균 123.87 ± 15.48 이었으며, 연령이 높을수록($p=0.000$), 미혼군보다 기혼군에서($p=0.001$), 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군보다 좋다는 군에서($p=0.000$), 주관적인 건강상태가 좋을수록($p=0.000$) 유의하게 높았다[표 1].

3.2 직업관련 특성별 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도

직업관련 특성별 직업전문성 인식도 점수는 직위가 높을수록($p=0.000$), 근무경력이 길수록($p=0.000$), 업무의 신체적 부담정도가 힘들다는 군보다 적당하다는 군에서($p=0.001$), 업무에 만족하지 못한다는 군보다 만족한다는 군에서($p=0.000$), 직업에 대한 적성이 맞지 않는다는 군보다 맞는다는 군에서($p=0.000$), 직업전환의사가 있다는 군보다 없다는 군에서($p=0.000$) 유의하게 높았다.

[표 1] 인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 평균점수 비교

[Table 1] Mean score of professional job perception, job stress, social support and job satisfaction according to sociodemographic characteristics and health related behavior factors

Variables	N(%)	Professional job perception	Job stress	Social support	Job satisfaction
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Age(years)					
≤24	170(31.4)	77.42±8.03	21.65±3.92	13.70±4.10	120.01±14.53
25-29	237(43.7)	78.79±8.04	21.49±3.97	14.19±3.83	124.04±14.16
30-34	81(14.9)	79.41±8.55	21.23±3.94	14.70±3.58	124.44±15.11
35≤	54(10.0)	87.24±9.33	20.99±3.83	16.40±3.73	139.40±14.44
p-value		0.000	0.651	0.000	0.000
Marital status					
Married	146(26.9)	81.32±9.42	21.22±3.63	14.67±3.77	129.16±16.87
Unmarried	394(72.7)	78.35±8.27	21.54±4.05	14.25±4.06	121.94±14.49
Others	2(0.4)	71.00±1.41	20.50±2.12	13.50±2.12	116.00± 9.89
p-value		0.001	0.672	0.518	0.000
Alcohol drinking					
Yes	350(64.6)	79.30±8.51	21.55±3.91	14.58±4.19	124.09±15.16
No	192(35.4)	78.80±9.02	21.26±3.97	13.96±3.54	123.45±16.08
p-value		0.521	0.402	0.087	0.646
Regular exercise					
Yes	113(20.8)	79.59±9.34	21.13±4.04	14.55±4.22	124.21±16.49
No	429(79.2)	79.00±8.52	21.53±3.90	14.31±3.91	123.78±15.22
p-value		0.526	0.333	0.561	0.792
Coffee drinking					
Yes	467(86.2)	79.39±8.62	21.34±4.00	14.58±4.03	124.10±15.77
No	75(13.8)	77.50±8.97	22.14±3.45	12.98±3.35	122.41±13.51
p-value		0.081	0.100	0.001	0.380
Subjective sleep evaluation					
Good	325(60.0)	80.37±8.61	21.43±3.79	14.81±3.72	126.70±14.73
Poor	217(40.0)	77.26±8.49	21.47±4.15	13.68±4.25	119.62±15.63
p-value		0.000	0.895	0.001	0.000
Leisure time					
With	290(53.5)	79.45±8.18	21.38±4.03	14.50±3.89	124.24±14.80
Without	252(46.5)	78.75±9.25	21.52±3.82	14.20±4.07	123.44±16.24
p-value		0.347	0.693	0.392	0.547
Subjective health status					
Healthy	152(28.0)	82.08±8.72	21.30±3.83	15.48±3.54	129.46±15.66
Fair	345(63.7)	78.37±8.36	21.26±3.85	14.15±3.98	122.51±15.02
Unhealthy	45(8.3)	74.91±8.29	23.37±4.42	12.22±4.26	115.42±12.03
p-value		0.000	0.003	0.000	0.000
Total	542(100)	79.13±8.69	21.45±3.93	14.36±3.98	123.87±15.48

직무스트레스 점수는 근무경력이 짧을수록(p=0.000), 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 못한다는 군에서(p=0.000), 직업에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않는다는 군에서(p=0.000) 유의하게 높았다.

사회적 지지 점수는 직위가 높을수록(p=0.001), 근무경력이 길수록(p=0.000), 근무부서가 기타부서(수술실, 중환자실 및 응급실)인 군보다 병동근무 군에서 (p=0.022), 업무의 신체적 부담정도가 힘들다는 군보다 적당하다는 군에서(p=0.000), 업무에 만족하지 못한다는 군보다 만족한다는 군에서(p=0.000), 직업에 대한 적성이 맞지 않는

다는 군보다 맞다는 군에서(p=0.000), 직업전환의사가 있다는 군보다 없다는 군에서(p=0.000) 유의하게 높았다.

직무 만족도 점수는 직위가 높을수록(p=0.000), 근무경력이 길수록(p=0.000), 업무의 신체적 부담정도가 힘들다는 군보다 적당하다는 군에서(p=0.002), 업무에 만족하지 못 한다는 군보다 만족한다는 군에서(p=0.000), 직업에 대한 적성이 맞지 않는다는 군보다 맞다는 군에서(p=0.000), 직업전환의사가 있다는 군보다 없다는 군에서(p=0.000) 유의하게 높았다[표 2].

[표 2] 직업관련 특성별 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 평균점수 비교

[Table 2] Mean score of professional job perception, job stress, social support and job satisfaction according to job related factors

Variables	N(%)	Professional job perception	Job stress	Social support	Job satisfaction
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Job position					
Staff	390(72.0)	77.95±8.12	21.50±4.05	14.15±4.02	122.39±14.68
Charge	111(20.5)	79.98±8.59	21.67±3.43	14.27±3.63	122.85±14.99
Head	41(7.6)	87.97±9.00	20.39±3.99	16.58±3.89	140.65±14.58
p-value		0.000	0.183	0.001	0.000
Job career(year)					
<1	97(17.9)	77.76±7.58	22.33±3.95	13.66±3.90	119.99±14.22
2-3	219(40.4)	77.79±8.75	21.00±3.88	14.05±4.13	122.55±14.56
4-9	157(29.0)	79.51±8.12	20.94±3.81	15.35±3.62	126.30±14.14
10≤	69(12.7)	85.95±9.48	20.72±3.80	15.89±3.75	135.75±16.86
p-value		0.000	0.000	0.000	0.000
Work station					
Ward	343(63.3)	79.58±8.11	21.49±3.76	14.66±3.68	124.19±14.96
Others	199(36.7)	78.35±9.58	21.37±4.21	13.84±4.40	123.30±16.36
p-value		0.112	0.735	0.022	0.519
Shift work					
With	226(41.7)	79.95±9.54	21.23±3.82	14.36±4.22	124.97±16.86
Without	316(58.3)	78.54±7.99	21.61±4.01	14.36±3.80	123.07±14.38
p-value		0.063	0.267	0.997	0.159
Physical burden of work					
Adequate	416(76.8)	79.81±8.69	21.37±3.75	14.78±3.75	125.00±15.35
Hard	126(23.2)	76.88±8.35	21.69±4.49	12.96±4.39	120.11±15.36
p-value		0.001	0.423	0.000	0.002
Sense of satisfaction in work					
Satisfaction	386(71.2)	80.84±8.56	20.93±3.64	15.34±3.62	127.84±14.54
Dissatisfaction	156(28.8)	74.89±7.51	22.72±4.33	11.92±3.77	114.04±13.20
p-value		0.000	0.000	0.000	0.000
Fit to the job					
Fit	421(77.7)	80.52±8.53	20.99±3.68	14.98±3.72	126.90±14.31
Unfit	121(22.3)	74.28±7.42	23.04±4.35	12.20±4.10	113.29±14.75
p-value		0.000	0.000	0.000	0.000
Consider quitting the job					
With	335(61.8)	77.83±7.91	21.57±3.96	13.76±3.97	120.96±14.30
Without	207(38.2)	81.23±9.47	21.25±3.89	15.33±3.80	128.57±16.18
p-value		0.000	0.351	0.000	0.000
Total	542(100)	79.13±8.69	21.45±3.93	14.36±3.98	123.87±15.48

3.3 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도간의 상관관계

전체 조사대상자의 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 간의 상관관계를 보면, 직업전문성 인식도는 직무스트레스와 유의한 음의 상관관계($r=-0.269$, $p<0.05$)를 보인 반면, 사회적 지지($r=0.461$, $p<0.01$) 및 직무만족도($r=0.674$, $p<0.01$)와는 유의한 양의 상관관계를 보였다. 직무스트레스는 사회적 지지($r=-0.397$, $p<0.05$) 및 직무만족도($r=-0.288$, $p<0.05$)와 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 사회적 지지는 직무만족도와 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=0.523$, $p<0.01$). 즉, 직업전문성 인식도, 사회적 지지가 높을수록 직무만족도가 높아졌으며, 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮아졌다[표 3].

3.4 공분산 구조분석 결과

직무만족도에 영향을 미치는 사회적 지지, 직업전문성 인식도 및 직무스트레스 간의 인과관계를 추정하기 위하여 공분산 구조분석을 실시하였다. 본 연구에서는 1개의 외생개념(사회적 지지)과 3개의 내생개념(직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 직무만족도)을 이론적 변수로 모델을 구축하여 사회적 지지, 직업전문성 인식도, 직무

트레스 및 직무만족도 간의 상관관계로 구성하였다. 한편, 모델에 따른 사회적 지지의 관측변수로는 직장의 상사 및 동료의 지지도로 하였고, 직업전문성 인식도의 관측변수로는 전문조직 준거성, 사회적 중요성, 자율적 상호통제, 직업적 소명감, 업무자율성으로 하였으며, 직무스트레스 내용의 관측변수로는 업무의 요구도와 업무의 자율성으로하였고, 직무만족도의 관측변수로는 보수, 자율성, 업무요구도, 행정, 상호작용, 전문적 지위, 의무장교-간호장교 관계로 하였다[그림 1].

전체적인 모델의 적합성을 보면 Chi-square=70.625(df=66)이며, 유의수준은 $p=0.326$ 으로 모델은 적합하였다. 기초부합치(Goodness of Fit Index; GFI)는 0.984로서 0.9를 초과하여 적합도가 높은 것으로 나타났으며, 조정부합치(Adjusted Goodness of Fit Index; AGFI)도 0.968로 모델의 부합도는 양호한 것으로 인정되었다. 원소 간 평균차이(Root Mean square Residual; RMR)는 값이 적을수록 부합도가 높다고 할 수 있으며, 대략 0.06이하의 RMR을 보일 때 잘 맞는 모델로 간주하는데 본 연구에서의 RMR은 0.056으로 부합도에서 문제가 없었다. 또한 근사제곱근 평균제곱 오차(Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA)는 대체적으로 0.05에서 0.08이하면 양호하다고 할 수 있는데 본 연구에서는 0.064로 나타났다[표 4].

[표 3] 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 간의 상관관계
[Table 3] Correlation coefficients among professional job perception, job stress and job satisfaction

Variables	Professional job perception	Job stress	Social support
Job stress	-0.269*		
Social support	0.461**	-0.397*	
Job satisfaction	0.674**	-0.288*	0.523**

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$

[표 4] 내생변수와 외생변수의 인과관계 구조모델
[Table 4] Structural model of endogenous and exogenous variables

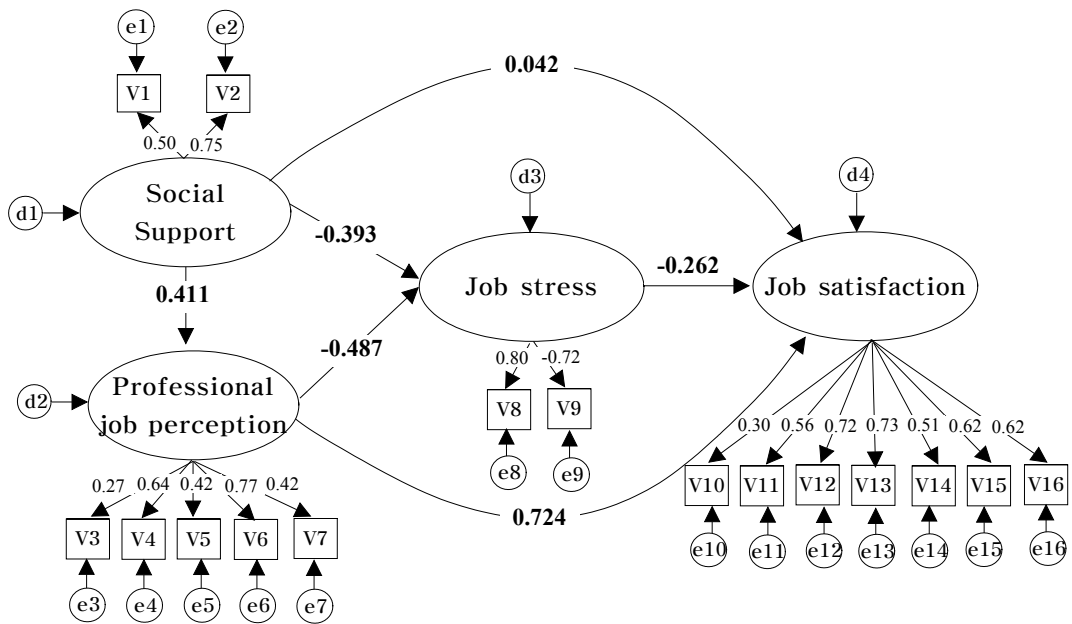
	Endogenous variable			Exogenous variable	Error	Coefficient of determination
	Professional job perception	Job stress	Job satisfaction	Social support	Z	SMC [†]
Professional job perception	0.000	0.000	0.000	0.411**	0.018	0.169
Job stress	-0.487**	0.000	0.000	-0.393*	0.025	0.549
Job satisfaction	0.724*	-0.262**	0.000	0.042**	0.037	0.802
Chi-square = 70.625				GFI [‡] = 0.984		
df = 66				AGFI [§] = 0.968		
p = 0.326				RMR = 0.056		
				RMSEA [¶] = 0.064		

* : $p<0.05$, ** : $p<0.01$

† : Squared Multiple Correlations(SMC) ‡ : Goodness of Fit Index(GFI)

§ : Adjusted Goodness of Fit Index(AGFI) || : Root Mean square Residual(RMR)

¶ : Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)



- | | | | |
|----|---------------------------------------|-----|-----------------------------------|
| V1 | Supervisor support | V9 | Decision latitude |
| V2 | Co-worker support | V10 | Reward |
| V3 | Profession organization as a referent | V11 | Autonomy |
| V4 | Belief in public service | V12 | Interaction |
| V5 | Belief in self regulation | V13 | Professional position |
| V6 | Senses of calling to the field | V14 | Relationship with medical officer |
| V7 | Feeling of autonomy | V15 | Job demand(task requirement) |
| V8 | Job demand | V16 | Administration |

[그림 1] 구조방정식 모델의 흐름도
[Fig. 1] Path diagram of structural equation modeling

구조방정식을 통해 구해진 내생잠재변수에 대한 외생 잠재변수의 효과를 보면, 「사회적 지지」는 「직업전문성 인식도」에 대한 경로계수가 0.411로 정(+)의 직접효과가 있었고, 「직무만족도」에 대한 경로계수는 0.042로 정(+)의 직접효과가 있었다. 한편 내생잠재변수 간의 유의한 경로계수를 보면, 「직업전문성 인식도」는 「직무스트레스」에 대한 경로계수가 -0.487로 부(-)의 직접효과가 있었고, 「직무만족도」에 대한 경로계수는 0.724로 정(+)의 직접효과가 있었으며, 「직무스트레스」는 「직무만족도」에 대한 경로계수가 -0.262로 부(-)의 직접효과가 있었다. 또한, 종속변수가 독립변수에 의해서 설명되는 비율을 나타내는 SMC(Squared Multiple Correlations)는 「직업전문성 인식도」의 경우 「사회적 지지」에 의해서 설명되는 분

산이 0.169로 나타났으며, 이는 「사회적 지지」가 「직업전문성 인식도」를 16.9% 설명하고 있음을 나타낸다. 또한 「직무스트레스」의 경우는 「사회적 지지」와 「직업전문성 인식도」에 의해서 설명되는 분산이 0.549로 나타났으며 이는 「사회적 지지」와 「직업전문성 인식도」가 「직무스트레스」를 54.9% 설명하고 있음을 나타낸다. 「직무만족도」의 경우는 「사회적 지지」, 「직업전문성 인식도」 및 「직무스트레스」에 의해서 설명되는 분산이 0.802로 나타났으며 이는 「사회적 지지」, 「직업전문성 인식도」 및 「직무스트레스」가 「직무만족도」를 80.2% 설명하고 있음을 나타낸다. 이상의 경로계수는 「직무만족도」에 대한 「직업전문성 인식도」와 「직무스트레스」에 대한 「사회적 지지」는 5%수준으로, 나머지는 모두 1%수준으로

유의하였으며, 직무만족도에 미치는 사회적 지지, 직업전문성 인식도 및 직무스트레스 간의 인과관계가 추정되었다[표 4 및 그림 1].

4. 고찰 및 결론

본 연구는 간호장교의 인구사회학적 특성, 건강관련행위 특성, 직업관련 특성 및 지위인식 정도에 따른 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 수준과 이에 관련된 요인들을 파악하고, 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 사회적 지지 정도가 직무만족도에 미치는 영향을 규명하고자 시도하였다.

연구결과, 인구사회학적 및 직업관련 특성별 간호장교의 직무만족도는 연령이 높을수록, 미혼자보다는 기혼자군, 근무경력(복무년수)이 길수록, 직위(계급)가 높을수록, 업무에 만족한다는 군, 직업에 대한 적성이 맞다는 군, 직업전환의사가 없다는 군에서 직무만족도가 높았다. 이 같은 결과는 간호장교를 대상으로 한 연구[5]나 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[14]와 교도소 교정직 간호사를 대상으로 한 연구[15]에서도 유사한 결과를 보였다. 이들 선행연구[5,14,15]에서는 간호사의 경우 연령과 경력이 많아질수록 숙련된 간호서비스와 노하우를 학습하고 터득하게 되며, 이것이 근간이 되는 업무를 수행함으로써 간호사 스스로도 직무 만족도가 높아진다고 보고하고 있다. 또한 기혼자일수록 직무만족도가 높게 나타난 것은 현대사회에서 기혼 여성의 경제활동이 활발해진 것과 무관하지 않으며 가족의 지지를 받으며 안정적으로 업무에 더욱 매진할 수 있기 때문으로 보인다. 특히 직업관련 특성에서 직위(계급)가 높고, 업무에 만족하거나, 적성이 맞으며, 직업전환의사가 없다는 군에서 직무만족도가 높은 것은 간호장교의 경우 일반병원의 간호사에 비해 보다 더 엄정한 직무평가를 통해 직위의 승진과 장기복무를 할 수 있는 제도적 장치를 통과함으로써 스스로에게 보다 큰 동기를 부여하게 되며 자신감이 높아지고 지위가 안정되어 직무만족도가 증가하는 것으로 보인다. 한편, 선행연구[16]에서도 직업전환의사가 없는 군에서 직무만족도가 높게 나타나고 있는데 간호직은 전문직으로서 평생직업으로 인식되어 직업전환의사가 없는 사람에서 직무만족을 가져오게 되는 결과라 생각된다.

건강관련행위 특성별 직무만족도는 주관적인 수면의 질이 좋다는 군, 주관적인 건강상태가 좋을수록, 업무의 신체적 부담 정도가 적당하다는 군에서 유의하게 높았다. 간호사들에게 문제가 되는 수면은 24시간 환자를 돌보아야 하는 직무특성으로 인해 교대근무와 밀접한 관련이 있으

며 교대근무를 하는 군에서 생리적 기능이상으로 불면증이나 과다수면을 호소하게 되며[17], 피로가 증가되어[18,19] 직무만족도가 낮았다고 보고한 연구들을 뒷받침해주고 있다. 주관적인 건강상태나 업무의 신체적 부담 정도에 따른 직무만족도는 작업치료를 대상으로 한 연구[20]에서도 주관적인 건강상태가 좋지 않다고 평가한 집단에서 소진 정도가 높았으며, 제조업 근로자[21]의 경우 작업밀도가 강할수록 신체적 스트레스가 높아 직무만족이 낮았다는 보고와 같은 결과를 보여주고 있다.

전체 조사대상자의 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 간의 상관관계를 보면, 직업전문성 인식도 및 사회적 지지는 직무만족도와 유의한 양의 상관관계를 보인 반면, 직무스트레스는 직무만족도와 유의한 음의 상관관계를 보였다. 즉, 직업전문성 인식도, 사회적 지지가 높을수록 직무만족도가 높았으며, 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮아지는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 Kang 등[9]의 연구에서도 직업전문성 인식도는 직업만족도와 유의한 양의 관계가 있어서 전문직 사회화가 잘 이루어지는 사람일수록 자신의 직업에 만족한다고 하였으며, Lee 등[22]은 직무만족 경험에 영향을 미치는 주요 요인이 지지적 인간관계라고 하여 사회적 지지가 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다. 또한 김정희와 Kim[23]의 연구에서는 직무스트레스 지각이 높을수록 상사 및 동료의 지지나 직무만족도는 낮고, 상사 및 동료의 지지가 높을수록 직무만족도가 높으며, 특히 상사의 지지와 직무만족도간의 상관성이 더 높은 것을 볼 수 있어 본 연구결과와 같은 경향임을 보여주고 있다.

간호장교의 직무만족도에 영향을 미치는 직업전문성 인식도, 직무스트레스, 사회적 지지간의 인과관계를 추정하기 위하여 사회적 지지를 외생잠재변수로, 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 직무만족도를 내생잠재변수로 하여 공분산 구조분석을 실시하였다. 그 결과 직무만족도는 직업전문성 인식도에 의한 경로계수가 0.724, 직무스트레스에 의해 영향을 받는 경로계수가 -0.262, 사회적 지지에 의해서 영향을 받는 경로계수가 0.042로 직업전문성 인식도가 직무스트레스나 사회적 지지보다 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직업전문성 인식도 및 사회적 지지가 증가할수록, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족을 증가시키는 것으로 나타나 단변량 분석 및 다중회귀분석에서 나타난 결과들의 인과관계를 확인할 수 있었다.

본 연구의 제한점으로 지적될 수 있는 것은 첫째, 본 연구에서 사용된 간호장교의 직업전문성 인식도, 직무스트레스 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향을

시계열적으로 보지 못하고 횡단적 연구를 시행하여 조사 시점에서의 인과관계를 나타내고 있으므로 이를 확대 해석하기에는 한계가 있다. 둘째, 직업전문성 인식도, 직무 스트레스, 사회적 지지 및 직무만족도 등의 측정은 응답자의 주관적인 자기기입방식에 의존하여 측정하였기 때문에 응답편의(response bias)가 개재될 위험성을 배제할 수가 없으므로 추후 반복연구를 통해 결과에 대한 검증이 이뤄지고 충분한 연구 자료가 축적되어야 할 것으로 보인다. 그러나 간호장교의 직무만족도에 관한 선행연구들이 인구사회학적 및 직업적 특성에 따른 요인별 단변량 분석에 의존하여 연구가 수행되어온 반면, 본 연구는 공분산 구조분석을 통해 이러한 요인들 간의 인과관계를 규명한 연구이며, 전국 군병원에 근무 중인 간호장교 전체를 모집단으로 하여 연구를 진행하였다는데 큰 의의가 있다고 본다.

Reference

- [1] Korean Nursing Association. Yearbook of nursing statistics. The Korean Research Institute for Nursing Policy, 2007.
- [2] Korea Army Headquarters. The history of 60 years in the Republic of Korea Army Nurse Corps, 2009.
- [3] Yang JY, Study on the effect of empowerment on job satisfaction and organizational commitment as perceived by nursing officers. *J Military Nursing Research* Sep;26(2):123-138, 2008.
- [4] So BJ, Park AS, Park KJ, Choi SB. The report of organizing standard development for medical personnel in the Armed forces hospital. The Armed Forces Medical Command, 2000.
- [5] Lee KH, A study on the job satisfaction of nurse officers. The Graduate School of Public Administration Kyung-Hee University, 2003.
- [6] Lee SY, Choi JA, Lee JH. A study on military nursing officers' nursing professional values, job satisfaction, and nursing performance. *J Military Nursing Research*. Mar;26(1):104-122. 2008.
- [7] Hall RH. Professionalism and bureaucratization. *Am Sociol Rev*. 33(1): 92-104, 1968,
- [8] Snizek WE. Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *Am Socio Rev*. 37(1):109-157, 1972.
- [9] Kang YS, Kam S, Yeh MH. Interns' and residents' professional job perception and Its effect to their job satisfaction. *Korean J Prev Med Public Health*, 30(1):209-228, 1997.
- [10] Karasek RA, Theorell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JL. Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US health examination survey(HES) and the health and nutrition examination survey(HANES). *Am J Public Health*. Aug;78(8):910-918, 1988.
- [11] Chang SJ, Cha BS, Koh SB, Kang MG, Koh SR, Park JK. Association between job characteristics and psychosocial distress of industrial workers. *Korean J Prev Med Public Health*, 30(1):129-143, 1997.
- [12] Slavitt DB, Stamps PL, Piedont EB, Haase AMB. Nurses satisfaction with their work situation. *Nurs Res*. Mar-Apr;27(2):114-120, 1978.
- [13] Eun-Sook Lee. A study on the nurses' job satisfaction and job rotation. The Graduate School of Korea University, 1988.
- [14] Ko SH, Chung BY. Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. *J Korean Acad Nursing Administration*, 10(3):335-344., 2004.
- [15] Flanagan NA. Testing the relationship between job stress and satisfaction in correctional nurses. *Nurs Res*. Sep-Oct; 55(5):316-327, 2006
- [16] Jung SK, Jung HS. A comprehensive analysis on the married nurses'role conflict and job satisfaction in accordance with shift work. *Korean J Occup Health Nursing*. Nov;13(2):118-129, 2004.
- [17] Yoon JS, Kook HS, Lee HY, Sin IS, Kim AJ. Sleep pattern, job satisfaction and quality of life in nurses on rotating shift and daytime fixed work schedules. *J Korean Neuropsychiatr Assoc*, 38(4):713-722, 1999.
- [18] Son MA. What is the origin of inequalities in work and health?. *J Prev Med Public Health*,38(3):241-251, 2005.
- [19] Park YN, Yang HK, Kim HL, Cho YC. Relationship between shift work, and sleep problems and fatigue symptoms of nurses for general hospital. *Korean J Occup Health Nursing*. May; 16(1):37-46, 2007
- [20] Kim JJ, Rho JH, Won JU, Lee SY, Chang SJ. The relationship between occupational stress and burnout among occupational therapists. *Korean J Occup Environ Med*. 22(3):173-182, 2010.
- [21] Oh YA, Lee MS, Rhee KY. Relationship between manufacturing workers' job conditions and stress. *Korean J Occup Environ Med*. 14(3):301-314, 2002.
- [22] Lee BS, Kang SR, Kim HO. Experience of job satisfaction in clinical nurses: application of focus group methodology. *J korean Acad Nurs*, 37(1):114-124., 2007.

- [23] Kim JH, Hyun MY. The moderating effect of social support between job stress and job satisfaction in staff nurses. Korean J Occup Health Nursing. 14(2):108-117, 2005.

박 안 숙(An-Sook Park)

[정회원]



- 1999년 2월 : 연세대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2011년 8월 : 충남대학교 대학원 (보건학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 국제대학 전문사관과 겸임교수

<관심분야>

보건간호, 성인간호, 지역사회간호

조 영 채(Young-Chae Cho)

[정회원]



- 1980년 2월 : 서울대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 1991년 2월 : 충남대학교 대학원 (수의학박사)
- 1990년 2월 ~ 현재 : 충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 교수

<관심분야>

환경 및 산업보건, 건강관리