

일부 간호장교의 직무만족도와 관련요인

김은혜¹, 조영채^{2*}

¹충남대학교 보건대학원, ²충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 및 의학연구소

Job Satisfaction and Related Factors Among Nursing Officers

Eun-Hye Kim¹ and Young-Chae Cho^{2*}

¹Graduate School of Public Health, 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 건강관련 행위 특성, 직업관련 특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도 수준을 알아보고, 특히 직무스트레스가 직무 만족도에 미치는 영향을 규명해 보고자 시도하였다. 조사대상은 군 병원에 복무중인 육군 간호장교 350명으로 하였으며, 조사는 2011년 5월 30일부터 2011년 6월 15일까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문지를 이용한 설문조사에 의하였다. 연구결과, 조사대상 간호장교들의 직무만족도는 연령이 높을수록, 음주균일수록, 직위가 높을수록, 근무경력 길수록, 근무부서가 병동근무 군, 업무에 만족한다는 군, 업무의 요구도가 낮은 군, 업무의 자율성 및 상사의 지지도가 높은 군일수록 높았으며, 특히 직무스트레스 요인은 직무만족도와 높은 관련성이 있었다. 따라서 간호장교가 더욱 열심히 즐겁게 일할 수 있도록 내적 동기를 불러일으키는 직무만족도를 높여 주기 위해서는 직무스트레스 요인을 개선시키기 위한 노력이 필요할 것으로 생각된다.

Abstract This study was performed to determine the job satisfaction and its association with sociodemographic and health related characteristics, job-related factors and job stress among nursing officers. The survey was administered to 350 nursing officers working at military hospitals of the ROK Armed Forces, from May 30 to June 15. 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 group of elder, current drunker, higher positional status, a longer job career, department of general wards, satisfied with their work, fit to the job, haven't considered quitting the job, lower job demand, higher decision latitude and higher support from supervisor. Especially, job stress is highly correlated with job satisfaction. Therefore, to initiate inner motives leading to higher job satisfaction to provide a better working environment for nursing officers, serious effort is necessary to improve the factors related with job stress.

Key Words : Nursing officer, Job satisfaction, Job stress.

1. 서론

우리는 하루 중 대부분의 시간을 직장에서 보내게 된다. 우리의 삶이 윤택하고 충족되기를 바라는 것은 당연한 일이며 그렇기 때문에 직장은 단지 생계를 유지하는 곳일 뿐만 아니라 생활의 만족을 얻을 수 있고 더 나아가 삶의 기쁨 또한 맞출 수 있는 곳이다. 이러한 이유로 직

무만족은 만족도가 높은 사람일수록 자신의 직무환경에 대하여 적극적이고 의욕적이며 활동적인 경향이 있어 이 직물의 감소와 생산성의 증가를 가져오게 하고, 반면에 직무에 불만족하는 사람일수록 직무환경에 부정적인 태도를 갖게 되어 높은 이직률과 함께 기업의 성과와 생산성의 향상에 좋지 않은 영향을 줄 만큼 중요한 개념으로 다루어지고 있다[1].

*Corresponding Author : Young-Chae Cho

Tel: +82-11-701-6452 email: choyc@cnu.ac.kr

접수일 12년 06월 15일

수정일 12년 07월 11일

게재확정일 12년 07월 12일

이러한 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응이며 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻은 것과의 비교를 나타내는 주개념으로서 직무에 대한 태도의 하나로 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라고 할 수 있다[2]. 높은 수준의 직무만족은 개인의 발전은 물론이고 조직의 발전을 가져올 수 있으며, 반대의 경우에는 개인과 조직의 발전에 막대한 지장을 초래하게 된다[3].

지금까지의 연구에 의하면 직무만족도가 높은 간호사일수록 더 나은 간호를 제공하고, 제공된 간호에 대한 간호 대상자의 만족도도 증가하며[4], 근무기관에 대한 사망감도 높은 경향을 보였다[5].

군 병원 조직에서 간호장교는 장병들의 진료뿐만 아니라, 사기 진작과 전투력을 보존하는 역할을 하는 병원 인력으로서[6], 24시간 환자를 간호할 뿐만 아니라 병원의 물자, 시설, 장비 등을 전적으로 관리하는 중요한 위치에 있으므로[7] 간호장교가 그 직무를 효과적으로 수행하기 위해서는 그들의 직업에 대한 신념과 태도, 지각 형태가 중요한 작용을 하고 자신의 직업에 대한 만족감이 있을 때 효과적인 역할 수행을 기대할 수 있다. 따라서 만족스런 간호제공을 위해서는 간호장교들의 자발적이고 의욕적이며 협동적인 태도와 좋은 인간관계가 필요하며 무엇보다도 먼저 자신의 직무에 대한 만족감이 우선되어야 한다.

이에 본 연구는 간호장교 개개인 만족감을 가지고 자신의 사기를 진작시키고 보다 나은 양질의 간호서비스를 제공할 수 있도록 하기 위하여 간호장교들의 직무만족도 수준 및 직무만족도와 관련된 요인들을 파악하고, 관련된 요인들이 직무만족도에 미치는 영향을 규명함으로써 간호장교의 직무만족도를 높이는데 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

2. 조사 대상 및 방법

2.1 조사 대상

본 연구의 조사대상은 전국 병원급 이상 육군 병원 11개 군 병원 중 8개 군 병원에 복무중인 육군 간호장교 392명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사 결과 354명으로부터 설문지를 회수하였으며(회수율 90.3%), 이 중 설문지 작성이 미비하였거나 무응답이 많았던 설문지 4부를 제외한 350부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

2.2 조사 방법

자료 수집은 2011년 5월 30일부터 2011년 6월 15일까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문지(self-administered 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 후 조사대상자들에게 설문지를 우편으로 발송하여 회수하였다. 설문지의 구체적인 내용은 다음과 같다.

2.2.1 인구사회학적 및 건강관련행위 특성

인구사회학적 특성을 나타내는 변수로는 연령, 결혼상태, 종교, 주관적인 건강상태 등을 조사하였다. 연령은 「24세 이하」, 「25-29세」, 「30-34세」, 「35세 이상」으로 구분하였고, 결혼 상태는 「미혼」과 「기혼」으로 구분하였으며, 종교는 「있다」, 「없다」로, 주관적인 건강상태는 「건강하다」, 「건강하지 않다」로 구분하였다.

일상생활에서의 건강관련행위로는 음주상태, 규칙적 운동여부, 여가활동여부, 수면시간 등을 조사하였다. 음주상태는 「음주」, 「과거음주」, 「비음주」로 구분하였고, 규칙적 운동여부는 1주일에 2회 이상, 회당 30분 이상의 운동을 하는 사람을 「운동군」으로 그렇지 않은 사람은 「비운동군」으로 구분하였다. 여가활동여부는 「예」와 「아니오」로 구분하였고 수면시간은 「충분하다」와 「충분하지 않다」로 구분하였다.

2.2.2 직업관련 특성

직업관련 특성으로는 직위, 근무경력, 복무 구분, 교대 근무 여부, 근무부서, 주당 잔업 업무시간, 업무의 육체적 부담정도, 직업에 대한 만족도, 적성 및 직업전환 의사, 사회경제적 상태, 사회적 지위나 전망 등을 조사하였다. 직위는 「일반간호장교」, 「선임간호장교 이상」으로 구분하였고, 근무경력은 간호장교의 직급에 따라 계급 간 최저근무기간인 「1년 미만」, 「2-3년」, 「4-9년」, 「10년 이상」으로 구분하였으며, 복무구분은 「장기복무」, 「단기복무」, 「복무연장」으로 구분하였다. 교대 근무여부는 「한다」, 「안 한다」로 구분하였고, 근무부서는 「일반병동」과 「특수부서(중환자실, 수술실, 응급실 등)」으로 구분하였으며, 일주일에 추가적인 잔업시간은 「5시간 이하」, 「6시간 이상」으로 구분하였다. 업무에 대한 육체적 부담 정도는 「적당함」과 「힘듦」으로 구분하였고, 직업에 대한 만족도는 「만족한다」와

「만족하지 못 한다」로 구분하였으며, 직업에 대한 적성 여부는 「맞는다」와 「맞지 않는다」로 구분하였다. 직업에 대한 전환의사에 대해서는 전환의사가 「있다」와 「없다」로 구분하였고, 간호장교와 자신의 사회경제적 상태에 대해서는 「좋은 편이다」와 「좋지 않은 편이다」로 구분하였으며, 간호장교의 사회적 지위나 전망은 「현재보다 좋아질 것이다」, 「현재와 같을 것이다」, 「현재보다 나빠질 것이다」로 구분하였다.

2.2.3 직무스트레스

직무스트레스에 대한 내용은 Karasek 등[8]의 직무내용 설문지(Job Content Questionnaire; JCQ)를 우리나라 근무환경에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 설문지를 사용하였다[9]. JCQ는 직장환경에 기인하는 직업성 스트레스의 요인으로서 업무의 요구도, 업무의 자율성 및 직장의 사회적 지지로 구성되어 있다.

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. 본 연구에서는 업무 요구도, 업무의 자율성 모두 4분위 수(quartile)를 이용하여 네 집단(Q1, Q2, Q3 및 Q4)으로 구분하여 분석에 사용하였다. 직무스트레스 전체 문항의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.731이었고, 하위영역별로는 업무의 요구도 영역 $\alpha=0.784$, 업무의 자율성 영역 $\alpha=0.749$ 의 수준이었다.

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. 본 연구에서 사회적 지지 점수는 4분위수(quartile)를 이용하여 득점한 점수들에 따라 네 집단(Q1, Q2, Q3 및 Q4)으로 구분하여 분석에 사용하였다. 설문지의 전체 문항의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.901이었고, 하위영역별로는 상사의 지지도 $\alpha=0.905$, 동료의 지지도 $\alpha=0.846$ 의 수준이었다.

2.2.4 직무만족도

직무만족도 측정도구로는 Slavitt 등[10]이 병원의 보건의료인력을 대상으로 직무만족을 측정하기 위하여 개발한 도구를 Park 등[1]이 번역한 도구를 사용하였다. 직무만족 하위영역으로는 전문직업적 수준(8문항), 상호작용(6문항), 자율성(8문항), 행정(8문항), 보수(7문항), 직무과업(5문항)으로 구성되었다. 각 요인은 1-4점 척도로서 각 문항에 대해 강하게 동의시는 4점, 강하게 반대시에는 1점을 주도록 하였다. 전반적인 직무만족을 나타내는 총화점수는 42점에서 1648점에 이르며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 나타낸다. 본 연구에서의 42개 문항에 대한 신뢰도를 나타내는 내적 일치도는 Cronbach's $\alpha=0.832$ 이었고, 하위영역별로는 전문직업적 수준 영역 $\alpha=0.724$, 상호작용 영역 $\alpha=0.782$, 자율성 영역 $\alpha=0.846$, 행정 영역 $\alpha=0.864$, 보수 영역 $\alpha=0.756$, 직무과업 영역 $\alpha=0.755$ 의 수준이었다.

2.3 자료처리 및 통계분석

수집된 자료는 전산입력 후 SPSSWIN(ver 17.0)프로그램을 사용하여 통계분석 하였다. 단변량 분석에서 각 독립변수에 대한 직무만족도를 종속변수로 하여 평균점수를 비교하였으며 t-test 및 ANOVA로 검정하였다. 또한 직무만족도와 관련변수들 간의 상관관계는 Pearson의 상관계수를 구하였고, 관련변수들에 대한 직무만족도의 위험비를 산출하기 위해 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 이용하여 교차비(odds ratio)와 95% 신뢰구간을 구하였다. 직무만족도에 영향을 미치는 관련 독립변수들의 설명력을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 모든 통계량의 유의수준은 $p<0.05$ 로 하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 직무만족도

조사대상자의 인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 직무만족도 점수는 [표 1]과 같다. 전체 조사대상의 직무만족도 평균점수는 89.03 ± 11.89 점(범위: 42~168점)으로 나타났으며, 연령이 증가할수록($p=0.011$), 비음주군이나 음주 중단군보다 음주군에서($p=0.046$) 직무만족도가 유의하게 높았다. 그러나 결혼상태, 종교, 주관적인 건강상태, 규칙적 운동여부, 여가활동여부, 수면시간에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

[표 1] 조사대상자의 인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 직무만족도 점수
 [Table 1] Mean score of job satisfaction by sociodemographic characteristics and health related factors.

Variables	N(%)	Job satisfaction	F/t	p-value
		Mean±SD		
Age(year)			3.771	0.011
≤24	111(31.7)	87.31±10.69		
25-29	169(48.3)	88.21±12.77		
30-34	42(12.0)	89.21±9.39		
≥35	28(8.0)	95.89±14.84		
Marital status			0.316	0.574
Married	76(21.7)	89.71±14.51		
Unmarried	274(78.3)	88.84±11.07		
Religion			3.237	0.073
Yes	250(71.4)	89.75±12.43		
No	100(28.6)	87.23±10.24		
Subjective health status			0.031	0.860
Healthy	337(96.3)	89.05±0.66		
Unhealthy	13(3.7)	88.46±7.75		
Alcohol drinking			3.096	0.046
Current drinker	212(60.6)	90.25±11.85		
Ex-drinker	13(3.7)	84.92±11.62		
Non-drinker	125(35.7)	87.40±11.77		
Regular exercise/sports			2.200	0.139
Yes	117(33.4)	90.36±12.52		
No	233(66.6)	88.36±11.52		
Leisure time			0.131	0.717
With	216(61.7)	89.21±11.04		
Without	134(38.3)	88.74±13.17		
Subjective sleep evaluation			1.198	0.275
Good	208(59.4)	89.61±11.84		
Bad	142(40.6)	88.19±11.94		
Total	350(100)	89.03±11.89		

3.2 직업관련 특성별 직무만족도

조사대상자의 직업관련 특성별 직무만족도 점수[표 2]는 직위가 높을수록(p=0.050), 근무경력이 길수록(p=0.050), 근무부서가 특수부서(수술실, 중환자실, 응급실)인 군보다 병동근무 군에서(p=0.022), 업무에 만족하지 못한다는 군보다 만족한다는 군에서(p=0.001), 직업에 대한 적성이 맞지 않는다는 군보다 맞는다는 군에서(p=0.006), 직업전환의사가 있다는 군보다 없다는 군에서(p=0.018), 간호장교의 사회적 지위 전망에 대한 인식이 높을수록(p=0.001) 유의하게 높았다. 그러나 복무 구분, 교대근무 여부, 주당 잔업 업무시간, 업무의 육체적 부담 정도, 개인이나 간호장교의 사회경제적 상태에 대해서는

유의한 차이를 보이지 않았다.

3.3 직무스트레스에 따른 직무만족도

조사대상자의 직무스트레스에 따른 직무만족도 점수를 비교하기 위해 직무스트레스 총점과 하위영역별 점수를 4분위수(quartile)를 기준으로 Q1군(낮은 군), Q2군(중간 군), Q3군(높은 군) 및 Q4군(매우 높은 군)으로 구분하여 분석하였다[표 3]. 그 결과 직무만족도 점수는 업무의 요구도가 낮을수록(p=0.001), 업무의 자율성이 높을수록(p=0.001), 상사의 지지도(p=0.001) 및 동료의 지지도(p=0.001)가 높을수록 유의하게 높았다.

[표 2] 조사대상자의 직업관련 특성별 직무만족도 점수
 [Table 2] Mean score of job satisfaction by job-related factors.

Variables	N(%)	Job satisfaction	F/t	p-value
		Mean±SD		
Job position			3.696	0.050
General nursing officer	254(72.6)	88.28±11.35		
Senior nursing officer	96(7.4)	91.01±13.06		
Job career(year)			2.433	0.050
<1	56(16.0)	86.77±10.29		
2-3	154(44.0)	89.06±12.98		
4-9	96(27.4)	90.39±8.38		
≥10	44(12.6)	92.14±14.13		
Classification of service			0.980	0.376
Professional service	75(21.4)	90.64±12.25		
Obligatory service	247(70.6)	88.48±11.70		
Service extension	28(8.0)	89.57±12.56		
Shift work			0.205	0.651
With	209(59.7)	89.27±12.21		
Without	141(40.3)	88.68±11.42		
Department of work			5.332	0.022
General Wards	231(66.0)	90.08±11.67		
Special department	119(34.0)	87.0±12.08		
Overtime(hour/week)			3.203	0.074
≤5	225(64.3)	88.19±12.40		
≥6	73(35.7)	90.55±10.78		
Physical burden of work			0.453	0.501
Adequate	210(60.0)	89.38±11.70		
Hard	140(40.0)	88.51±12.18		
Sense of satisfaction in work			15.993	0.000
Satisfaction	224(64.0)	90.90±11.98		
Dissatisfaction	126(36.0)	85.71±11.01		
Fit to the job			7.593	0.006
Fit	239(68.3)	90.21±11.56		
Unfit	111(31.7)	86.49±12.23		
Consider quitting the job			5.670	0.018
With	251(71.7)	88.09±11.96		
Without	99(28.3)	91.42±11.40		
Perception on socioeconomic status of nursing officers			0.379	0.539
High	221(63.1)	89.33±12.08		
Low	129(36.9)	88.52±11.58		
Perception on socioeconomic status of oneself			2.255	0.134
High	215(61.4)	89.79±12.83		
Low	135(38.6)	87.83±10.14		
Future status of nursing officers			6.665	0.001
Better than current status	64(18.3)	93.50±13.40		
Same with current status	216(61.7)	88.57±11.49		
Worse than current status	70(20.0)	86.36±10.62		
Total	350(100)	89.03±11.89		

[표 3] 조사대상자의 직무스트레스에 따른 직무만족도 점수
[Table 3] Mean score of job satisfaction by job stress contents.

Variables	N(%)	Job satisfaction		F	p-value
		Mean±SD			
Job demand				15.403	0.000
Low(Q1) [†]	105(30.0)	94.18±12.62			
Middle(Q2) [‡]	72(20.6)	89.65±9.40			
High(Q3) [§]	126(36.0)	87.13±11.25			
Very high(Q4)	47(13.4)	81.68±10.23			
Decision latitude				27.165	0.000
Low(Q1) [†]	89(25.4)	81.98±9.85			
Middle(Q2) [‡]	96(27.4)	87.96±10.01			
High(Q3) [§]	84(24.0)	90.38±9.87			
Very high(Q4)	81(23.2)	96.65±13.12			
Supervisor support				20.839	0.000
Low(Q1) [†]	100(28.6)	83.14±9.53			
Middle(Q2) [‡]	99(28.3)	88.18±11.24			
High(Q3) [§]	110(31.4)	19.92±10.81			
Very high(Q4)	41(11.7)	97.71±13.83			
Co-worker support				6.844	0.000
Low(Q1) [†]	77(22.0)	85.23±12.33			
Middle(Q2) [‡]	50(14.3)	87.50±12.22			
High(Q3) [§]	156(44.6)	89.35±11.32			
Very high(Q4)	67(19.1)	93.79±10.89			
Total	350(100)	89.03±11.89			

[†], [‡], [§], ^{||} : Job satisfaction was dicotomized low(Q1), middle(Q2), high(Q3) and very high(Q4). Q1, Q2, Q3, Q4 means 1st quartile, 2nd quartile, 3rd quartile and 4th quartile, respectively.

[표 4] 조사대상자의 직무만족도와 관련변수들 간의 상관관계
[Table 4] Correlation coefficients between job satisfaction and related factors.

Variables	Job satisfaction	Job demand	Decision latitude	Supervisor support	Coworker support
Job demand	-0.331 ^{**}				
Decision latitude	0.493 ^{**}	-0.394 ^{**}			
Supervisor support	0.384 ^{**}	-0.225 [*]	0.303 ^{**}		
Coworker support	0.282 [*]	-0.219 [*]	0.255 [*]	0.614 ^{**}	
Age	0.137	0.019	0.028	0.081	0.064

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

3.4 직무만족도와 관련변수들 간의 상관관계

전체 조사대상자의 직무만족도와 관련변수들 간의 상관관계[표 4]를 보면, 직무만족도는 업무의 요구도와 유의한 음의 상관관계를 보였고 업무의 자율성, 상사의 지지도 및 동료의 지지도와는 유의한 양의 상관관계를 보였다. 업무의 요구도는 업무의 자율성, 상사의 지지도, 동료의 지지도와 유의한 음의 상관관계를 보였다. 업무의 자율성은 상사의 지지도, 동료의 지지도와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 상사의 지지도는 동료의 지지도와 유의한 양의 상관관계를 보였다.

3.5 직무만족도에 대한 관련변수들의 관련성

직무만족도와 관련변수들의 관계를 파악하기 위해 직무만족도 점수를 4분위수(quartile)를 기준으로 첫 번째의 가장 낮은 집단(Q1)을 「직무만족도가 낮은 군」으로, 나머지 세 집단(Q2, Q3, Q4)을 「직무만족도가 높은 군」으로 구분하여 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다[표 5]. 이 때 단변량 분석에서 유의하였던 변수인 연령, 음주상태, 직위, 근무경력, 근무부서, 주관적인 건강상태, 근무경력, 업무에 대한 만족여부, 직업에 대한 적성, 직업전환의사, 간호장교의 사회적 지위 전망을 통제변수로 투입한 다변량 모델에 의해 직무만족도에 대한

[표 5] 조사대상자의 직무만족도에 대한 관련된 변수들의 교차비와 95% 신뢰구간
 [Table 5] Odds ratios and 95% confidence intervals of related factors for job satisfaction.

Variables	Adjusted*		Variables	Adjusted*	
	ORs	(95% CI)		ORs	(95% CI)
Age(year)			Future status of nursing officers		
≤24	1.00		Worse than	1.00	
25-29	0.93	(0.38-2.28)	Same	0.75	(0.27-2.05)
30-34	2.74	(0.55-13.66)	Better than	1.77	(0.51-6.21)
≥35	17.20	(1.45-23.73)	Job demand		
Alcohol drinking			Low(Q1)	1.00	
Current drinking	1.00		Middle(Q2)	0.44	(0.17-1.13)
Ex-drinking	0.62	(0.33-1.16)	High(Q3)	0.34	(0.14-0.79)
Non-drinking	1.33	(0.28-6.46)	Very high(Q4)	0.23	(0.09-0.61)
Job position			Decision latitude		
General nursing officer	1.00		Low(Q1)	1.00	
Senior nursing officer	0.99	(0.42-2.33)	Middle(Q2)	1.86	(0.90-3.84)
Job career(year)			High(Q3)	2.17	(0.98-4.81)
<1	1.00		Very high(Q4)	5.11	(1.83-14.38)
2-3	4.15	(0.73-23.57)	Supervisor support		
4-9	7.93	(1.16-54.28)	Low(Q1)	1.00	
≥10	13.44	(1.43-26.61)	Middle(Q2)	1.43	(0.69-2.99)
Department of work			High(Q3)	2.83	(1.19-6.76)
General wards	1.00		Very high(Q4)	16.58	(1.92-43.19)
Others	0.62	(0.31-1.25)	Coworker support		
Sense of satisfaction in work			Low(Q1)	1.00	
Satisfaction	1.00		Middle(Q2)	1.27	(0.52-3.12)
Dissatisfaction	1.45	(0.64-3.26)	High(Q3)	1.21	(0.55-2.64)
Fit to the job			Very high(Q4)	1.93	(0.60-6.25)
Fit	1.00				
Unfit	0.68	(0.31-1.50)			
Consider quitting the job					
With	1.00				
Without	0.58	(0.26-1.29)			

* Adjusted for Age(year), Job position, Job career, Department of work, Sense of satisfaction in work, Fit to the job, Consider quitting the job, Future status of nursing officers, Alcohol drinking, Job demand, Decision latitude, Supervisor support, Coworker support.

관련된 변수들의 교차비와 95% 신뢰구간을 구하였다. 그 결과 연령별로는 24세 이하군보다 35세 이상인 군에서 직무만족도가 높아질 위험비가 17.2배(95% CI=1.45-23.73) 증가하였다. 근무경력별로는 근무경력 1년 미만인 군보다 4-9년 이상인 군에서 직무만족도가 높아질 위험비가 7.9배(95% CI=1.16-54.28) 증가하였고, 10년 이상인 군에서는 13.4배(95% CI=1.43-26.61) 증가하였다. 직무스트레스별로는 업무의 요구도가 낮은 군(Q1)보다 높은 군(Q3)에서 직무만족도가 높아질 위험비가 0.3배(95% CI=0.14-0.79) 감소하였고, 매우 높은 군(Q4)에서는 0.2배(95% CI=0.09-0.61) 감소하였다. 업무의 자율성이 낮은 군(Q1)보다 매우 높은 군(Q4)에서 직무만족도가 높아질 위험비가 5.1배(95% CI=1.82-14.38) 증가

하였다. 동료의 지지도가 낮은 군(Q1)보다 높은 군(Q3)에서 직무만족도가 높아질 위험비가 2.8배(95% CI=1.19-6.76) 증가하였고, 매우 높은 군(Q4)에서는 16.6배(95% CI=1.92-43.19) 증가하였다.

3.6 직무만족도에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 3개의 모델에 의한 위계적 다중회귀분석을 실시하였다[표 6]. 모델 I은 인구사회학적 및 건강관련 행위 특성을 독립변수로 하여 회귀 모델에 투입하였다. 분석 결과 연령과 음주상태가 직무만족도와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령

[표 6] 조사대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 독립변수들에 대한 위계적 다중회귀분석 결과
 [Table 6] Hierarchical multiple regression of selected variables on job satisfaction

Variables	Model I		Model II		Model III	
	B	t	B	t	B	t
Age	0.40	3.09**	1.60	3.40**	1.45	3.59**
Alcohol drinking (current/non-drinking)	-3.38	-0.16**	-2.82	-2.54*	-1.08	-1.11*
Job position (general/senior nursing officer)			1.94	1.12	0.61	0.41
Job career(year)			0.11	2.68**	0.10	2.70**
Department of work (general wards/others)			-3.01	-2.09*	-3.43	-2.78**
Sense of satisfaction in work (satisfaction/dissatisfaction)			-3.87	-2.40*	-0.37	-0.26
Fit to the job(fit/unfit)			-0.59	-0.35	-0.57	-0.39
Consider quitting the job (with/without)			-0.19	-0.12	-1.03	-0.78
Future status of nursing officers (worse than/better than)			1.50	1.35	0.73	0.76
Job demand					-0.81	-2.81**
Decision latitude					1.38	7.00**
Supervisor support					0.97	3.32**
Coworker support					0.15	0.42
Constant	83.17		66.69		46.22	
F	7.942		5.599		15.328	
R ² change	0.038		0.068		0.242	
Adjusted R ²	0.038		0.106		0.348	

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

이 높을수록, 비음주군보다 음주군에서 각각 직무만족도가 높았으며 이들은 3.8%의 설명력을 보였다. 모델 II에는 모델 I에 투입된 변수에 직업관련 특성을 투입하였다. 그 결과 근무경력, 근무부서, 업무에 대한 만족도와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 근무경력이 길수록, 근무부서가 특수부서인 군보다 병동근무 군에서, 업무에 만족하지 않는다는 군보다 만족한다는 군일수록 직무만족도가 높았으며 모델 II에 투입된 변수들로 직무만족도를 10.6% 설명할 수 있었다. 모델 III에는 모델 II에 투입된 변수에 직무스트레스 요인을 투입하였다. 그 결과 업무의 요구도가 낮을수록, 업무의 자율성 및 상사의 지지도가 높을수록 직무만족도가 유의하게 높았으며 모델 III에 투입된 변수들로 직무만족도를 34.8% 설명할 수 있었다. 위의 모델에서 보면 직무스트레스가 추가됨으로 해서 24.2%의 설명력을 증가시켜 직무만족도에 직무스트레스가 높은 관련성이 있음을 시사하고 있다.

4. 고찰

본 연구는 간호장교의 인구사회학적 특성, 건강관련행위 특성, 직업관련 특성 및 직무스트레스에 따른 직무만족도 수준을 파악하고 직무만족도와 관련된 요인들을 파악하며, 관련된 요인들이 직무만족도에 미치는 영향을 규명하고자 시도하였다.

본 연구에서 사용된 설문도구로 직무스트레스에 관한 측정에는 Karasek 등[8]의 직무내용 설문지를 사용하였고 직무만족도 측정도구로는 Slavitt 등[10]의 The index of work satisfaction을 Park 등[1]이 병원의 보건의료인력을 대상으로 번역하여 타당도가 검증된 도구들을 사용하였다. 또한 본 연구에서의 이 같은 도구들에 대한 신뢰도 계수 역시 비교적 높은 수준을 보이고 있어 연구결과의 신뢰성에는 문제가 없을 것으로 생각된다.

연구결과, 전체 조사대상자 350명의 직무만족도 평균 점수는 89.03±11.89점(범위: 42~168점)으로 동일한 측정

도구를 사용한 기존의 선행연구가 없어 비교하기 어려우나 다소 낮은 수준이었다. 인구사회학적 및 직업관련 특성별 직무만족도 점수는 연령이 높은 군에서, 직위가 높은 군에서, 근무경력이 긴 군에서, 업무에 만족한다는 군에서, 직업에 대한 적성이 맞다는 군에서, 직업전환의사가 없다는 군에서 유의하게 높았다. Kwon[11]과 Lee[12]의 연구에 의하면 연령, 근무경력 및 직위 등이 직무만족도에 영향을 준다고 보고하고 있어 본 연구와 유사한 결과를 보여 주고 있다. 이러한 결과는 연령, 직위 및 근무경력은 서로 밀접한 관련이 있어 연령과 직위가 높아지고 근무경력이 길어짐에 따라 다양한 경험과 노하우에 의해 전문 직업적 수준이 높아지고 보수적 측면이나 직업적 안정성을 보장받을 수 있기 때문에 판단된다. 특히, Park[13]의 연구는 본 연구결과와 동일하게 35세 연령 군에서 직무만족도 수준이 눈에 띄게 증가하였는데 이것은 35세 이상의 연령 군은 대체로 장기복무근무자 중에서도 영관계급의 직위를 가진 사람들로서 직위를 수행함에 있어 스스로에게 보다 큰 동기를 부여하게 되고 지위가 안정되어 직무만족도가 증가하는 것으로 사료된다. 한편, Cho[14]와 Lee[15]의 연구에서는 결혼과 직무만족은 유의한 차이가 없다고 보고하고 있어 본 연구와 유사한 결과를 보여주고 있으나, Lee[12]는 미혼, 기타, 기혼 순으로 직무만족도가 높다고 보고하고 있고, Kwon[11]과 Park[13]은 기혼, 미혼, 기타 순으로 직무만족도가 높다고 보고하고 있어 결혼상태는 연구자에 따라 상반된 결과를 보이고 있다. 이는 모집단의 표본 추출과도 관련이 있을 것이며, 가족과의 동거여부 및 지지정도 등과 어떠한 관련이 있는지를 살펴보는 연구와 직무만족 측정 도구에 대한 검토가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

Han[16]은 직무만족에 영향을 미치는 요인 중의 하나로 근무부서를 지적하였는데 본 연구에서도 근무부서가 특수부서(수술실, 중환자실 및 응급실)인 군보다 병동근무 군에서 직무만족도가 높은 것으로 나타났는데 이러한 결과는 Lee[15]와 Min[17]의 연구와도 일치되는 결과로 수술실이나 중환자실, 응급실에서 근무하는 간호장교는 병동에서 근무하는 간호장교보다 응급환자 및 중환자를 더 많이 접하기 때문에 그에 따른 심리적 부담감 때문에 직무만족도가 낮은 이유로 사료된다. 또한 군 병원의 특수부서에서 근무하는 간호장교들은 해당과 주특기를 받은 근무자들로 배치되기 때문에 Kim[18]의 연구결과에서 나타난 것처럼 병동근무자들보다 근무인원이 제한적이라는 점도 또 하나의 이유도 생각된다.

조사대상 간호장교의 과반 수 이상이 자신의 생활에 만족(64.0%)하고 있고, 직업에 대한 적성이 맞다(68.3%)

고 응답하였다. 또한, 간호장교 미래의 사회적 지위 전망에 대한 인식에서도 현재와 같거나 현재보다 좋아질 것이라는 항목에 대다수가 포함(80%)되어 있었다. 그러나 이 같은 긍정적인 결과와는 대조적으로 과반 수 이상의 간호장교가 직업에 대한 전환의사에 대해서 71.7%가 전환의사가 있다고 응답하였다. 이러한 결과는 Park[13]의 연구결과와도 일치하여, 많은 수의 간호장교들이 간호장교라는 직업에는 만족하고 있고 전체적이 측면에서의 간호장교 자체에 대한 인식은 긍정적이거나 개인적인 측면에서는 장기복무에 대한 불투명과 낮은 상위 진출을 등 미래에 대한 불확실성 때문인 것으로 사료된다.

건강관련행위 특성별 연구결과를 보면, 기존의 선행연구에서는 운동군이나 수면의 질이 높은 군에서 직무만족도가 높고 음주상태별은 직무만족도와 유의한 차이가 없었으나 본 연구결과에서는 운동이나 수면의 질은 통계적으로 유의한 차이가 없었으며 비음주군이나 음주중단군보다 음주군에서 직무만족도가 높았다. 이러한 결과는 과별 회식이나 부대행사 등 음주가 포함된 모임을 통해 친목을 도모하고 의사소통을 원활히 하게 되며 소속감이 증대됨으로써 직무만족도가 증가되는 것으로 사료된다. 하지만 이 결과는 설문지 작성 시점과도 밀접한 관련이 있을 것으로 판단되며 향후 연구에서는 음주 자체의 요인인지, 다른 목적이 포함되어 있는 음주인지를 반영한 연구가 수행되어져야 할 것으로 생각된다.

직무스트레스 요인에 따른 직무만족도는 업무요구도 높은 군에서 직무만족이 낮고, 업무자율성, 상사 및 동료의 지지도가 높은 군에서 직무만족도가 유의하게 증가한 것으로 나타났다. 개인의 특성과 환경의 상호교류에서 스트레스를 어느 정도 지각하는지에 따라 자신이 맡고 있는 업무에 대해 만족스러울 수도 있고, 불만스러울 수도 있다. 조직 내에서 알맞은 스트레스의 지각으로 효과적 대처를 통해 직무만족이 높아진다면 그것은 조직의 효율성과 직무성과를 상승시켜 생산성향상을 가져올 수 있다. 과거에는 스트레스의 부정적인 측면만이 보고되고 있으나, 현대 사회로 갈수록 적정수준의 스트레스는 조직의 성과에 도움이 된다고 하는 연구 결과가 도출되고 있다 [19]. Kim[20]은 자율성, 보수, 업무량, 행정, 인간관계 및 직위가 직무만족에 영향을 미친다고 하였고 공무원을 대상으로 연구한 Kim[21]은 자신의 업무의 자율성을 높게 인식하면 할수록 직무만족이 높아진다고 하였으며, 임상간호사를 대상으로 한 Bong[22]은 직무만족도를 7개의 하위영역별로 나누어 살펴보았는데 상호작용, 자율성, 업무요구, 전문적 위치, 행정, 간호사-의사관계, 보수 순으로 직무만족도 점수가 높게 나타난다고 보고하고 있어 각 연구자들마다 업무요구, 자율성 및 인간관계가 직무만

족도에 직접적인 영향을 주고 있음을 보여주었다.

직무만족도와 관련변수들 간에 어떠한 관련성이 있는가를 파악하기 위해 로지스틱회귀분석을 실시한 결과, 다른 변수를 통제한 다변량 모델에서 조사대상자의 연령이 35세 이상 연령 군에서, 자율성이 매우 높은 군에서, 상사의 지지도가 높거나 매우 높은 군에서 직무만족도의 교차비가 증가한 반면, 업무요구도가 높거나 매우 높은 군에서는 직무만족도의 교차비가 감소하였다. 이 같은 양상은 Park[13]의 연구에서도 일치되는 것으로 나타났는데, 이는 직무스트레스의 하부요인 중 연령, 업무의 자율성, 상사의 지지도는 직무만족도에 영향을 주는 요인임을 알 수 있는 반면, 업무의 요구도는 직무만족도에 영향을 주는 위험 요인임을 알 수 있었다.

전체 조사대상자의 직무스트레스의 하부요인 중 업무의 자율성, 상사 및 동료의 지지도는 직무만족도와 유의한 양의 상관관계를 보인 반면, 업무의 요구도는 직무만족도와 유의한 음의 상관관계를 보였다. 즉, 업무의 자율성, 상사 및 동료의 지지도가 높을수록 직무만족도가 높아졌으며, 업무의 요구도가 낮을수록 직무만족도는 높아지는 것을 알 수 있다. 직무만족도에 영향을 주는 요인들에 대해 메타분석을 한 Blegen[23]에 따르면, 간호사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 주는 변수는 스트레스와 조직몰입이었으며 병원의 관리자들은 간호사의 스트레스 감소, 자율성 증가, 의사소통 증진을 촉진하는 것이 필요하다고 하였다. Cho[14]는 군 병원 간호장교와 일반병원 간호사를 대상으로 과업 및 전문 직업적 수준, 보수 및 임금, 승진 및 승급, 인간관계, 자율성, 시설 및 후생 등 6개 항목으로 나누어 직무만족도를 살펴본 결과, 두 집단 모두 직무만족도가 가장 높게 나타난 요인은 인간관계 요인이라고 보고하였고, Raymond 등[24]은 상관으로부터 인정을 받고 우호적인 작업환경과 가족적인 분위기 등의 요소도 간호사의 직무만족을 높이는데 기여하게 된다고 하여 직장 내에서의 인간관계가 직무만족도 얼마나 상관관계가 높은 지를 볼 수 있어 본 연구결과와 같은 경향임을 보여주고 있다. 이와 같은 이유로 인간관계 영역에서 간호장교 상하간은 물론 의사나 기타 행정직 요원과의 친밀성을 향상시키기 위한 노력이 추구되어야 할 것으로 생각된다.

직무만족도에 영향을 미치는 독립변수들의 설명력을 파악하기 위해 인구사회학적 및 건강관련행위 특성, 직업관련 특성, 직무스트레스 요인 등 4개의 모델에 의한 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 직업관련 특성과 직무스트레스 요인이 추가됨으로 해서 각각 6.8%, 24.2%의 설명력을 증가시켜 직무스트레스가 직무만족도에 높은 관련성이 있음을 시사하고 있다. 향후 연구에서는 본 연

구에서 사용한 변수 외에 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 독립변수를 찾아내어 다방면으로 간호장교의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안이 모색되어야 한다고 생각된다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 본 연구는 연구대상을 8개 육군병원에 근무하는 간호장교들로 국한하였기 때문에 이를 전체 간호장교에게 일반화시키기에는 다소 무리한 부분이 있을 수 있다고 생각되며, 둘째, 단면조사이기 때문에 각 독립변수들과 직무만족도간의 관련성 여부는 파악할 수 있지만 어떤 독립변수가 직무만족도에 더 영향을 미치고 있는지 관련된 영향 요인들을 파악하는 것은 제한점이 있다.

그러나 간호장교의 직무만족도에 관한 선행연구들이 인구사회학적 및 직업적 특성에 따른 요인별 단변량 분석에 의존하여 연구가 수행되어온 반면, 본 연구는 인구사회학적 및 직업적 특성뿐만 아니라 직무스트레스 등의 복합적 요인들의 위험비를 구하여 관련성을 비교하여 연구를 진행하였다는데 큰 의의가 있다고 본다.

Reference

- [1] Park SA, Yun SN. Measurement of Job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers. J Korean Academy of Nursing, 22(3):316-324, 1992.
- [2] Lee HJ. A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment. Graduate School of EwhaWomans University, Master's thesis, 1994.
- [3] Oh IS. A Study of the Duty-Related Satisfaction level of the Administrative Staffs in Private Universities. Graduate School of Education Hanyang University, Master's thesis, 1999.
- [4] Weisman CS, Nathanson CA. Professional satisfaction and client outcomes: A comparative organizational analysis. Med Care, 23(10):1179-1192, 1985.
- [5] McNeese-Smith DK, Van Servellen G. Age developmental and job stage influences on nurse outcomes. Outcomes Manage Nurs Pract, 4:97-104, 2000.
- [6] Jang JY. An Anlysis of Interdepartmental Conflict in Military Hospitals. Graduate School of Yonsei University, Master's thesis, 1995.
- [7] Kim KH. Nursing Officers' Volunteer Trends for Long-term Services and Their Job Satisfaction. Graduate School of Public Administration Kyungpook National University, Master's thesis, 1991.

[8] 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, 78(8):910-918, 1988.

[9] Jang SJ, Cha BS, Won JO, Koh SB. A study on the distribution and risk factors for psychosocial distress, and the development of work site stress reduction program. Ministry of Health & Welfare. 2001.

[10] Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hasse AM. Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research, 27(2):114-120, 1978.

[11] Kwon HH. Factors influencing job satisfaction and job leaving attitude of active working nurses in the Kangwon Province. Graduate School of Health Science & Welfare Management Pochon CHA University, Master's thesis, 2008.

[12] Lee KH. A Study on the Job Satisfaction of Nurse Officers. Graduate School of Public Administration Kyung Hee University, Master's thesis, 2003.

[13] Park AS. Effect on Job Satisfaction of Professional Job Perception, Job Stress and Social Support Among Nursing Officers. Graduate School of Public Health Chungnam National University, Doctor's thesis, 2011.

[14] Cho SH. A comparative study on the job satisfaction factor of military nursing officers and the general nurses in the general hospitals. Graduate School of Public Administration KonKuk University, Master's thesis, 2002.

[15] Lee ES. A Study on the Relationship between the Nurse's Job Satisfaction with Transferring to Nursing Unit in the General Hospital. Graduate School of Korea University, Master's thesis, 1988.

[16] Han CB. A Study on Role Conception and Job Satisfaction of Clinical Nurse. Graduate School of Public Administration Kyung Hee University, Master's thesis, 1996.

[17] Min KL. A Study on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction of Outpatient Nurses. Graduate School of Health & Science Soonchunhyang University, Master's thesis, 2009.

[18] Kim BJ. The Study on the Job Satisfaction of Nurses in a 3-shift after the operation of 5-day-a-week working system. Graduate School of Public Administration Kyung Hee University, Master's thesis, 2007.

[19] Han YM. A Study on the Correlation between the Stress-Coping Strategies and the Job Satisfaction.

Graduate School of Education Sogang University, Master's thesis, 1998.

[20] Kim JJ. Organizational Behavior. Parkyoungsa, 1998.

[21] Kim BS.. An Effect of the Authority Centralization and the Work Autonomy of Organizational on job Satisfaction-Focused on the constructive and Administrative group in the city of Chun-Cheon. Graduate School of Information Science & Public Administration, Master's thesis, 2009.

[22] Bong YS. The Factors Influencing the Job Satisfaction of Nurses. Graduate School of Chonnam National University, Master's thesis, 2007.

[23] Blegen, Mary A. Nurses' Job Satisfaction: A meta-analysis of related variables. Nursing Research, 42:36-41, 1993.

[24] Raymond T Coward, Claydell Horne, R Paul Duncan, Jeffrey W Dwyer. Job satisfaction among hospital nurses: Facility size and location comparisons. The Journal of Rural Health, 8(4):255-267, 1992.

김 은 혜(Eun-Hye Kim)

[정회원]



- 2012년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2009년 5월 ~ 현재 : 국군 의무학교 교수부

<관심분야>
정신간호, 성인간호

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