

방문건강관리 간호사의 직무스트레스, 직무만족도와 조직애착도

박찬경¹⁾, 박기수²⁾, 강영실³⁾
경남도립거창대학 간호과¹⁾

경상대학교 의학전문대학원 예방의학교실 및 건강과학연구원²⁾
경상대학교 간호대학 간호학과 및 건강과학연구원³⁾

Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Customized Home Health Care Nurse

Chan Gyeong Park¹⁾, Ki Soo Park²⁾, Young Sil Kang³⁾

Department of Nursing, Gyeong Nam Provincial Geochang College, Geochang, Korea¹⁾

Department of Preventive Medicine, School of Medicine, and Institute of Health Sciences,

Gyeongsang National University, Jinju, Korea²⁾

College of Nursing and Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, Jinju, Korea³⁾

= Abstract =

Objectives: This research was done to identify relationships among job stress, fatigue, job satisfaction, and commitment to organization in customized home health care nurses.

Methods: Research participants were 130 nurses who worked in the customized home health care of 20 county in Gyeongnam province. Data collection for this descriptive correlational study was done at August 2010 using self report questionnaires, and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, and we analyzed a four step approach in which several regression analyses were conducted and significance of the coefficients is examined at each step.

Results: The results from step 1 showed that, the effect of each job stress was significantly related to job satisfaction. In step 2, the direct effect of commitment to organization on job satisfactions were all significant too. Step 3 analysis showed that the total effect of each job stress on commitment to organization symptoms was significant. Step 4 showed the results of controlling for mediating factor (job satisfaction): job demand and insecurity were significantly associated with commitment to organization($p < 0.001$), the finding supports that others were fully mediated by each job satisfaction, and, the job demand and insecurity were partially mediated by job satisfaction.

Conclusion: Results of this research indicated that job stress in customized home health care nurses was the principal variable affecting job satisfaction and commitment to organization. Appropriate stress management strategies based on assessment of job demand and job security for these nurses lead to development of improved commitment to organization

Key words: Job stress, Job satisfaction, Organizational commitment, Visiting Nurses

* 접수일(2013년 1월 22일), 수정일(2013년 3월 22일), 게재확정일(2013년 3월 25일)

* Corresponding author : 박기수, 경남 진주시 진주대로 816

Ki Soo Park, 816 Jinjudaero, Jinju city, Gyeongnam 660-751, Korea

Tel: +82-55-772-8095, Fax: +82-55-772-8099, E-mail: parkks@gnu.ac.kr

서 론

우리나라는 2018년에 65세 이상 노인인구 비율이 14.3%로 고령사회로 진입할 것으로 예측되어 이들에게서 의료비 증가는 가족과 국가의 부담으로 이어지게 될 것이다. 또한 소득 계층간의 격차 확대, 절대 빈곤층의 의료이용 어려움 등 건강수준의 불평등이 심화되었다. 이러한 이유로 정부는 의료혜택이 부족한 저소득층 지역주민, 노인인구 및 취약계층의 의료접근성에 대한 형평성, 서비스 질 관리 등을 고려하여 보건복지분야 사회서비스 확충전략의 일환으로 2007년부터 전국 보건소에서 방문건강관리사업을 시행하게 되었다[1].

방문건강관리사업을 수행하는 간호사의 역할은 개인별 맞춤형 서비스를 제공하고, 가정방문을 통해 대상자에게 편안한 환경 등을 제공해야 하기 때문에 독자적인 판단력과 수행력이 요구되고 결과에 대한 책임이 자신에게 돌아와 방문간호사 입장에서 직무 스트레스로 작용할 수 있다[2].

직무 스트레스의 개념은 연구자마다 조금씩 다르나 공통적으로 특정 직무와 관련된 부정적 환경 요인, 개인의 불편한 감정, 개인 자신의 욕구나 능력 및 성격이 환경적 요구와 일치하지 않을 때 발생한다는 개념을 포함하고 있다[3]. 이러한 직무 스트레스가 높을수록 낮은 업무 수행 및 낮은 직무 만족과 높은 이직률이 나타난다[4,5]. 직무만족은 개인이 직업에 대해 호의적으로 느끼는 감정적·정서적 평가를 말하는데, 직무스트레스가 많을수록 자신의 직업에 대한 만족감이 없게 되어 효과적인 역할수행을 기대하기 어려우며 전문직으로서의 발전을 꾀할 수 없고 그 결과 대상자의 질이 저하되고 조직에 대한 애착도가 떨어지고 이직률은 증가하게 된다. 간호직 역시 직무에 대한 만족은 간호사들의 능력을 최대한으로 발휘하여 직무를 효율적으로 수행하게 해주고 환자에게 적절한 간호를 시행하게 해 주므로 간호직무에 대한 만족 여부는 간호활동에 큰 영향을 미친다[6]. 또한 직무만족도와 조직몰입은 순상관관계가 있어 직무만족이 높은 구성원들은 조직몰입이 높고, 조직몰입이 높은 구성원들은 직무성도가 높게 나타나

는데, 직무의 불만족이 쌓일수록 조직의 몰입도 낮아져 간호사로 하여금 소진을 경험하게 된다[7].

방문간호인력의 직무만족도가 높으면 업무 수행도가 높아지고 방문간호업무의 성과로 이루어져 결과적으로 의료비 절감과 수준 높은 방문간호서비스가 이루어지므로[8] 이들이 느끼는 직무스트레스 요인과 직무만족도와 조직애착도에 대한 연구는 필요하다고 본다.

그동안 간호사 직무스트레스에 대한 연구로는 특수영역별로 있으나[9-11] 방문간호인력을 대상으로 직무스트레스 요인과 직무만족도, 조직애착도에 관한 연구는 없다.

이에 본 연구자는 방문간호인력을 대상으로 직무스트레스와 직무만족도, 조직애착도 정도를 파악하고 직무스트레스 세부 영역과 조직애착도와와의 관련성에 직무만족도의 매개효과를 확인하여 분석함으로써 방문간호사의 직무 관련 스트레스 완화와 직무만족도를 높이는 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하고자 실시하였다.

대상 및 방법

1. 조사 대상 및 방법

본 연구는 보건소 방문건강관리사업을 수행하는 방문간호사의 직무스트레스 정도와 관련 요인을 알아보기 위해 구조화된 설문지를 이용한 서술적 연구이다. 연구대상자는 2010년 9월에 경남권역 방문건강관리사업 간호사 대상 현장관리훈련프로그램(Field Management Training Program) 교육에 참가한 자를 대상으로 실시되었다. 교육 대상자들을 대상으로 연구에 대한 목적과 취지를 설명하고 동의서(informed consent)에 동의한 자들에게 자기 기입식으로 설문하였다. 조사대상자는 교육에 참가한 전체 142명 중 설문이 충실하지 못하게 기재된 12부를 제외한 130명을 최종 분석으로 하였다.

2. 조사 도구

본 연구도구는 대상자의 일반적 특성, 직무스트레스, 직장만족도, 조직애착도 문항들로 구성되어

있다. 일반적 특성으로는 연령, 결혼여부, 교육수준, 고용형태, 근무경력, 이전 근무지, 현재 본인의 월 수입을 질문하였다.

1) 직무 스트레스

직무 스트레스의 측정도구로는 Chang 등[12]이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형을 연구대상자에게 맞게 일부 문항에 대해서는 문구를 수정하여 사용하였다. 각 문항은 ‘시간적 압박, 업무량 증가’ 등에 관한 직무요구 항목(4문항), ‘창의력의 필요, 직무수행권한’ 등에 관한 직무자율 항목(4문항), ‘동료의 지지, 상사의 지지, 전반적 지지’ 등에 관한 관계갈등 항목(3문항), ‘고용불안정성’ 등에 관한 직무불안정 항목(2문항), ‘조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직내 갈등, 합리적 의사소통’ 등에 관한 조직체계 항목(4문항), ‘존중, 내적동기, 기대 부적합’ 등에 관한 보상부적절 항목(3문항), ‘비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화’ 등에 관한 직장문화 항목(4문항) 등의 7개 영역 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’로 응답하도록 하고, 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높은 것으로 평가되는 문항은 1-2-3-4점을 부여했고, 그 반대인 경우 4-3-2-1로 재코딩하여 각 영역별 합산을 한 후 100점으로 환산하였다. 이렇게 각 영역별로 계산된 7개 영역의 환산 점수의 총합을 7로 나누어 직무스트레스를 구했다. 100점으로 환산하는 방법은 아래와 같다.

$$\text{식 1) - 각 영역별환산점수} = (\text{실제점수} - \text{문항수}) \times 100 / (\text{예상가능한 최고점수} - \text{문항수})$$

2) 직무 만족도

직무만족도에 관한 설문문항은 Choi 등[5]의 연구에서 활용된 설문도구를 방문건강관리 간호사에게 맞게 자구를 수정하여 사용하였다. 즉, ‘현 직장의 자랑, 담당업무, 보수, 부서 동료애, 상급자의 통솔력과 성격, 현 직장의 근무조건이나 분위기’ 등의 6개 문항으로 구성된 복합지표를 사용하였으며 Likert 4점 척도를 이용하여 각 항

목에 1-2-3-4점을 부여하고 총점의 평균값인 직무만족도 점수는 1~4점 사이에 분포하게 된다. 직장만족도의 내적신뢰도 계수는 0.734이었다.

3) 조직 애착도

조직 애착은 조직 구성원들의 수행 능력, 결근율, 이직률, 유효성 등을 예측하기 위한 지표들 중 소극적인 충성심 이상의 것이며 조직구성원들이 조직발전에 적극적으로 기여하려는 것과 같은 것이다. 설문은 현 직장의 미래걱정, 좀 더 나은 보수, 업무 역할, 직원에 대한 사측의 대우, 능력발휘, 개인의 능력개발을 위해 분위기를 조성 등의 6개 문항으로 구성되어 있으며[5] Likert 4점 척도를 이용하여 각 항목에 1-2-3-4점을 부여하고 총점의 평균값인 직무애착도 점수는 1~4점 사이에 분포하게 된다. 조직애착도에 대한 내적신뢰도 계수는 0.689였다.

4. 자료수집 및 분석방법

수집된 자료는 SPSS win 15.0 프로그램을 이용하여 전산처리하였으며 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성의 빈도분석과 이에 따른 직무스트레스, 직무만족도 그리고 조직애착도는 t-test와 ANOVA를 적용하였다. 사후검정으로는 turkey 방법을 사용하였다.

둘째, 직무스트레스와 직무만족도, 조직애착도 점수간의 상관관계 분석 후 최종적으로 직무만족도와 조직애착도에 영향을 주는 요인들을 알기 위하여 Baron과 Kenny[13]가 제시한 방법으로 분석하였다. 직무만족도와 조직애착심의 인과적 순위는 아직 확립된 정설이 없으며[14], 제시된 직무스트레스와 같은 독립변수들이 조직애착심에 직접적 영향을 미치는지 아니면 직무만족도를 통해 간접적 영향을 미치는 지에 관해서도 논란이 있다. 그러나 이 연구에서는 기존의 연구결과[5,9,15,16]를 참조하여 직무만족도를 조직애착도의 매개변수로 하였고, 모든 독립변수들은 조직애착도에 대하여 직접적 영향과 직무만족도를 통한 간접적 영향을 모두 가지는 것으로 모형을 설정하였다. Baron과 Kenny의 분석방법은 4단계로 진행이

된다. 먼저, 직무스트레스와 직무만족도간의 관계에 대한 분석이 실시되고 두 번째 단계에서는 직무만족도와 조직애착도간의 관계에 대한 분석이 실시된다. 세 번째 단계에서는 직무 스트레스가 조직애착도에 미치는 전체 효과에 대한 분석을 실시하고 마지막으로 직무스트레스가 조직애착도에 직무만족도로 보정된 효과를 고려하게 된다. 직무만족도로 보정된 이후에도 여전히 직무스트레스가 유의하면 직무만족도는 부분매개효과가 있으며 보정된 이후에 유의하지않으면 완전매개효과가 있다.

연구결과

연구대상자들의 평균연령은 38세이었고, 대부분이 결혼을 하였으며, 교육수준은 전문대졸이 73.1%로 많았다. 연구 당시의 고용형태는 단기계약직이 86.2%로 다수를 이루었으며 이전 직장은 종합병원급에 근무한 대상자가 37.7%였으며 병원이나 의원에 근무한 자가 36.2% 그리고 그 외 근무한 사람들이 26.2%였다. 평균 급여는 43.8%가 150만원 미만을 받는다고 응답하였다(Table 1).

직무스트레스의 7개 영역에서 직무 불안정이 69.7점으로 가장 높았으며, 직무 요구가 64.9점으로 다음으로 높았다. 한편 관계갈등 점수가 38.5점으로 가장 낮았다. 한편 전체 직무 스트레스 점수는 52.4점이었다. 연구대상자의 일반적 특징과 직무스트레스 각 영역간의 관련성에서 직무요구는 연령대와 유의한 관련이 있었는데($p < 0.05$), 30세 이하군이 55.2점으로 가장 낮았다. 또한 결혼 상태와도 유의한 관련이 있었는데($p < 0.05$) 기혼자가 67.1점으로 높았다. 관계 갈등은 월수입에 따라 유의하게 차이가 있었는데($p < 0.05$) 월수입이 높은 군이 41.1점으로 높았다. 직장문화에 대한 점수는 근무 경력과 유의하게 차이가 있었으며 37개월이상 근무한 군이 가장 높았다(Table 1).

직장만족도와 조직애착도의 전체 점수는 각각 2.6점과 2.3점이었다. 인구사회학적 특징에 따른 점수의 차이는 없었다(Table 2).

인구사회학적 변수들을 통제한 상태에서 직무

스트레스는 직장만족도 모든 영역에서 음의 관련성이 있었다. 또한 직무만족도 역시 모든 영역에서 조직애착도와 유의하게 관련이 있었다. 한편 직무 스트레스와 조직애착도간의 총 효과는 직무의 자율과 관련된 스트레스를 제외한 나머지 영역에서는 유의한 효과가 있었으며, 직무만족도를 보정한 뒤 직무스트레스 영역과 조직애착도간의 효과는 직무요구와 직무불안정 그리고 전체 직무스트레스 등이 유의하게 조직애착도에 영향을 주고 있어, 이들 세가지 부분에서는 직장만족도가 부분매개효과가 있으며 다른 영역에서는 직장만족도가 직무스트레스와 조직애착도간의 관계를 완전 매개하고 있었다(Table 3).

고 찰

본 연구는 국가에서 건강불평등을 줄이기 위하여 실시하는 방문건강관리사업 담당자들인 방문건강관리 간호사를 대상으로 그들이 가지고 있는 직무스트레스를 측정하여, 이러한 직무스트레스가 직장에 대한 만족도와 조직애착도에 영향을 미치는지와 직무만족도가 직무스트레스와 조직애착도간의 관계에 매개를 하는 지를 측정하기 위하여 실시되었다.

연구 결과 직무 스트레스의 7가지 영역 중 직무 불안정 영역의 스트레스를 가장 많이 받고 있었으며 직무요구에 해당하는 스트레스가 다음이었다. 연구대상자들의 86%정도가 일정 기간 범위내에서 근무를 하게 되는 유기계약의 형태로 근무를 하고 있어 직무 불안정 영역이 가장 높게 나타났을 것이다. 그리고 직무 요구 영역의 스트레스가 높은 이유로는 방문건강관리사업의 대상자가 기초생활보장 수급권자, 차상위계층, 노인, 결혼이민자 가구, 시설주민 등으로 범위가 넓고, 대상 영역 역시 주요 만성퇴행성질환 뿐만 아니라 임산부 관리, 영유아 질환 관리 등 서비스 요구도가 높은 영역을 포함하고 있으나 대상자들이 느끼는 취약계층 관리율과 방문 충족률은 여전히 저조하므로[1] 이들이 상대적으로 느끼는 직무 요구도 관련 스트레스는 높을 것이다. 한편 직무스트레스를 개발한

Table 1. Job stress by general characteristics

Item	Number		Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate		Short form total
	%								Mean(S.D)	Mean(S.D)	
Age											
≤30	24 (18.5)		55.2 (13.19) ^a	42.7 (11.08)	36.6 (14.46)	72.9 (13.74)	46.9 (13.19)	52.3 (18.38)	44.1 (13.34)	50.1 (8.78)	
31~40	54 (41.5)		64.8 (13.34) ^b	45.8 (14.64)	37.9 (13.74)	68.8 (19.17)	52.0 (15.77)	53.5 (17.41)	46.5 (16.56)	52.6 (10.79)	
≥41	52 (40.0)		69.8 (14.81) ^b	43.4 (13.03)	40.2 (13.59)	69.2 (20.45)	51.6 (13.10)	50.2 (15.00)	47.3 (14.64)	52.9 (9.88)	
Marital status											
Unmarried	24 (18.5)		55.9 (14.22) [†]	45.5 (12.53)	42.1 (14.65)	64.6 (17.25)	50.3 (13.79)	56.9 (20.01)	46.9 (14.91)	51.8 (10.08)	
Married	106 (81.5)		67.1 (14.14) [†]	44.0 (13.60)	37.7 (13.52)	70.9 (18.98)	51.0 (14.49)	50.8 (15.63)	46.2 (15.31)	52.4 (10.10)	
Education											
College or below	95 (73.1)		65.1 (14.11)	44.7 (12.81)	38.4 (11.88)	69.6 (18.67)	50.9 (13.99)	51.9 (15.75)	46.5 (14.97)	52.3 (9.40)	
University or above	35 (26.9)		64.7 (16.67)	43.1 (14.92)	39.0 (18.15)	70.0 (19.30)	51.0 (15.36)	52.1 (19.01)	46.0 (15.96)	52.0 (11.81)	
Type of employment											
Short-term	18 (13.8)		61.6 (11.83)	42.6 (10.26)	37.0 (16.17)	70.4 (21.81)	47.2 (15.91)	49.4 (14.87)	41.7 (11.79)	50.0 (7.46)	
Permanent	112 (86.2)		65.5 (15.16)	44.6 (13.82)	38.8 (13.42)	69.6 (18.34)	51.5 (14.03)	52.4 (16.90)	47.1 (15.57)	52.6 (10.40)	
Carrier (years)											
≤24	49 (37.7)		62.4 (14.84)	45.4 (13.29)	35.6 (12.83)	70.1 (19.24)	48.5 (13.25)	47.8 (16.07)	42.5 (14.95) ^a	50.3 (9.49)	
25~36	39 (30.0)		64.7 (14.16)	43.4 (11.97)	39.3 (14.16)	66.2 (19.68)	52.6 (15.43)	55.6 (14.86)	45.5 (14.54) ^b	52.2 (9.38)	
≥37	42 (32.3)		68.3 (14.93)	43.8 (14.85)	41.3 (14.16)	72.6 (17.20)	52.2 (14.38)	53.4 (18.07)	51.6 (14.87) ^c	54.5 (11.04)	
Office											
General hospital	49 (37.7)		63.6 (14.99)	43.9 (13.15)	39.9 (15.37)	68.7 (20.87)	52.4 (15.50)	50.6 (18.15)	45.1 (16.22)	52.0 (10.48)	
Hospital or clinic	47 (36.2)		63.9 (14.54)	44.7 (10.91)	39.0 (12.45)	69.9 (15.79)	48.9 (10.22)	53.0 (12.94)	47.3 (13.58)	52.0 (8.45)	
No office or others	34 (26.2)		68.4 (14.62)	44.4 (16.76)	35.9 (13.14)	71.1 (19.81)	51.5 (17.22)	52.6 (19.01)	46.8 (16.02)	53.0 (11.64)	
Income (won)											
<1,500,000	57 (43.8)		62.7 (13.92)	44.6 (13.03)	35.3 (12.44) [*]	70.2 (18.83)	49.4 (12.18)	50.5 (16.68)	44.2 (14.34)	51.0 (8.70)	
≥1,500,000	73 (56.2)		66.8 (15.27)	44.1 (13.71)	41.1 (14.31) [*]	69.4 (18.84)	52.1 (15.76)	53.1 (16.59)	48.1 (15.68)	53.3 (10.96)	
Total		130 (100.0)	64.9 (14.71)	44.3 (13.37)	38.5 (13.78)	69.7 (18.77)	50.9 (14.31)	52.0 (16.61)	46.3 (15.18)	52.4 (9.97)	

* : p<0.05 † : p<0.01

^{a,b,c} are post-hoc comparison(turkey method) results.

Abbreviation: S.D, Standard deviation

Table 2. Job satisfaction and organizational commitment by general characteristics

	Item	Job satisfaction		Organizational commitment	
		Mean	(S.D)	Mean	(S.D)
Age	≤30	2.7	(0.36)	2.3	(0.37)
	31~40	2.6	(0.39)	2.4	(0.30)
	≥41	2.5	(0.37)	2.3	(0.32)
Marital status	Unmarried	2.6	(0.41)	2.2	(0.35)
	Married	2.6	(0.38)	2.4	(0.31)
Education	College or below	2.6	(0.35)	2.3	(0.32)
	University or above	2.5	(0.47)	2.4	(0.33)
Type of employment	Short-term	2.7	(0.37)	2.4	(0.27)
	Permanent	2.5	(0.38)	2.3	(0.33)
Carrier (years)	≤24	2.6	(0.36)	2.4	(0.34)
	25~36	2.6	(0.35)	2.4	(0.34)
	≥37	2.5	(0.43)	2.3	(0.27)
Office	General hospital	2.6	(0.42)	2.4	(0.32)
	Hospital or clinic	2.6	(0.28)	2.3	(0.30)
	No office or others	2.5	(0.43)	2.3	(0.35)
Income (won)	<1,500,000	2.6	(0.36)	2.4	(0.31)
	≥1,500,000	2.5	(0.40)	2.3	(0.33)
Total		2.6	(0.38)	2.3	(0.32)

Abbreviation: S.D, Standard deviation

Table 3. Organizational commitment by job stress, and job satisfaction

	Job stress → Job satisfaction*			Job satisfaction → Organizational commitment*			Job stress → Organizational commitment*			Job stress → Organizational commitment†		
	Unstandardized coefficient	SE	p value	Unstandardized coefficient	SE	p value	Unstandardized coefficient	SE	p value	Unstandardized coefficient	SE	p value
Job demand	-0.39	0.07	<0.001	0.29	0.08	<0.001	-0.25	0.07	<0.001	-0.14	0.07	0.048
Insufficient job control	-0.27	0.08	<0.001	0.37	0.07	<0.001	-0.08	0.07	0.286	0.02	0.07	0.727
Interpersonal conflict	-0.52	0.07	<0.001	0.38	0.08	<0.001	-0.16	0.07	0.024	0.03	0.08	0.677
Job insecurity	-0.31	0.05	<0.001	0.21	0.07	0.006	-0.28	0.04	<0.001	-0.21	0.05	<0.001
Organizational system	-0.48	0.07	<0.001	0.32	0.08	<0.001	-0.21	0.06	0.001	-0.05	0.07	0.458
Lack of reward	-0.39	0.06	<0.001	0.34	0.08	<0.001	-0.16	0.06	0.005	-0.03	0.06	0.596
Occupational climate	-0.39	0.07	<0.001	0.29	0.08	<0.001	-0.24	0.06	<0.001	-0.13	0.07	0.054
Total	-0.89	0.08	<0.001	0.28	0.10	0.008	-0.47	0.09	<0.001	-0.31	0.12	0.011

*: Adjusted for age, marital status, education level type of employment, carrier, office and income

†: Adjusted for age, marital status, education level type of employment, carrier, office, income and job satisfaction

Abbreviation: S.E, Standard error

Chang 등[12]의 연구결과의 기준치(Reference values)와 비교시 방문간호사들의 직무스트레스는 전체 점수는 3사분위에 속하였으며 직무불안정이 4사분위에서 높은 편에 속하였고, 이외에 직무요구, 관계 갈등, 조직체계, 직장 문화 등이 3사분위에 속하였으며, 보상부적절이 2사분위 그리고 직무자율성은 1사분위에 속하였는데, 직무스트레스 7개 영역 중 5개 영역이 3사분위 이상에 해당되어 이들의 직무스트레스가 높은 편에 속하였다. 이러한 요인은 앞서 제시한 것처럼 유기 계약제로 고용이 되어 직업의 안정성에 대한 불안감이 전체적으로 직무스트레스 점수를 높이는 결과를 초래하였을 것이다. Jeon 등[17]의 연구에서 병원근로자들을 대상으로 고용형태에 따른 직무스트레스에서 비정규직 근로자들이 주요 영역에서 직무스트레스 점수가 높은 것과 비교하였을 때 연구결과를 뒷받침하여 준다. 또한 Lee[18]의 연구에서도 낮은 직무자율성에서 스트레스가 증가함을 보여 연구 결과를 뒷받침하여 준다.

직무만족도와 조직애착도의 점수는 각각 2.6점과 2.3점이었는데 이러한 점수 분포는 동일한 도구를 사용하여 군 간호장교를 대상으로 한 연구 결과 보다는 낮았으며[9] 그리고 사업장 보건관리자를 대상으로 한 Choi 등[5]의 결과에 비해서도 조금 낮은 편이었다. 즉, 연구대상자들이 생각하고 있는 방문간강관리에 대한 전반적인 내부 만족도가 낮다고 볼 수 있다. 이러한 원인으로서는 앞서 제기된 부분과 같이 고용에 대한 불안감, 그리고 과도한 직무 요구 등이 전체적으로 직무만족과 조직에 대한 애착 점수를 떨어뜨리는 결과를 초래하였을 것이다. 특히 이들이 수행하는 사업의 대상자가 건강취약계층이 대다수인 점을 고려한다면 이들 간호 업무에 있어 직무 만족과 조직애착은 중요한 변수이다. 우수인력을 유지시키고, 업무수행을 증진시키며 이직률을 줄여 사기향상에 긍정적인 효과를 도출하기 위해서는 이들이 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것은 매우 중요하다.

직무스트레스가 직무만족도라는 매개변수를 통하여 조직애착도에 영향을 미친다는 가정에서 실시된 분석 결과 직무요구, 직무불안정 등은 직무

만족도를 거쳐서 조직애착도에 영향을 주는 매개효과도 유의하였지만 두 개의 직무스트레스 영역이 직접적으로도 조직애착도에 영향을 주어 직무만족도가 부분매개효과가 있었다. 이러한 현상을 두 개의 스트레스 영역이 이들에게서 주된 스트레스라고 생각한다면 이들의 직무와 관련된 스트레스는 결과적으로 직무만족도를 부분으로 매개하면서 조직애착도에 영향을 주고 있다. 현저한 업무의 과중에 비해 고용의 불안정 또는 사업의 불안정은 방문간강관리라는 직무에 대한 불만족과 함께 조직에 대한 애착까지 직접적으로 떨어뜨리고 있었다. 나머지 영역의 직무스트레스는 직무만족도를 완전 매개하면서 조직애착도에 영향을 주었다. 즉, 이들 영역의 직무스트레스 부분은 직무 만족도에 나쁜 영향을 주고 결과적으로 낮은 직무만족도가 조직애착도를 떨어뜨리는 결과를 초래한다.

보건분야 근로자를 대상으로 한 연구에서 일개 병원 종사자의 직무스트레스와 대처전략이 직무만족에 영향을 미친다고 한 연구[19], 병원근로자의 직무만족도와 조직애착도의 선행변수로서 임파워먼트를 고려하여야 한다는 연구[20], 기대감 충족, 공정한 승진기회, 적절한 보상 및 복리후생, 직무명확성, 갈등해소 등을 통하여 근무의욕을 높이며 기대에 충족하도록 하고, 교육훈련과 긍정적인 조직문화를 형성하여 구성원들이 긍정적 심성을 가지도록 하여야 조직애착도가 높다는 연구[9] 등이 있어 직무만족도와 조직애착도를 높이기 위한 다양한 방법들이 제시되고 있다. 본 연구 결과에서도 우선 고려되어야 할 부분이 이들에 대한 고용의 안정성이다. 즉, 대상자들이 대부분 유기 계약직의 형태이므로 우선 이들에게 고용이 안정적으로 보장될 수 있는 방안이 고려되어야 할 것이다. 또한, 간호라는 업무가 환자나 보호자들의 상태와 요구에 의하여 많이 좌우된다고 할 때 이들에게 좀 더 명확한 직무 요구가 필요하다. 지금처럼 대부분의 만성질환, 임산부, 영유아 예방접종 등 많은 업무를 하도록 한 것을 보건소의 실정에 맞게 지역에서 실제로 하는 그리고 해야 하는 업무로 직무를 명확하게 할 필요가 있다. 직무스트레스와 조직애착도간의 관계에 관한 다른 연구에

서도 직무스트레스의 원인에 해당되는 역할모호, 역할과다 등의 변수가 직무 만족을 통해 조직에착도에 직·간접적인 영향을 준다는 연구결과[21,22]도 본 연구 결과를 뒷받침하여 준다.

본 연구가 가지고 있는 한계는 우선, 조직에착도에 영향을 미치는 이론적 모델이 정확히 설정되지 못하고 있다는 점이다. 이는 기존의 조직에착도에 대한 연구들이 아직 시작단계이고 본 연구 역시 탐색적 성격을 가지고 이루어졌다는 사실에 기인한다. 또한 단면연구의 단점을 연구의 한계점으로 가지고 있다. 즉, Vandenberg와 Lance[14]의 연구에서 시도된 이후직무스트레스, 직무만족도 그리고 조직에착도간의 시간적 선후관계를 파악하기 위한 주제들이 지속적으로 연구되어왔으나 아직까지는 논의가 진행되고 있는 부분이다. 두 번째로 대상자들이 임의 추출되어 전체 방문건강관리 간호사로 확대해석하는 데는 어려운 점이 있다. 따라서 향후 이들을 대상으로 조직에착과 직무만족에 영향을 미치는 변수들이 추가적으로 파악되고 이 변수들간의 상호작용이 설정된 모델의 개발이 필요하다. 본 연구는 그러한 통합적 모델 구축을 위한 기초자료를 제공한다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

연구 결과 방문 건강관리 간호사들은 직무 스트레스 영역 중 직무 불안정과 직무 요구에 해당하는 스트레스가 가장 높았으며 이들 영역은 직무만족도를 부분매개하면서 조직에착도에 영향을 미치고 있어 이들에 대한 직무만족도 향상과 직무스트레스 감소를 위한 방안이 필요할 것이며 이들에게 안정적 근무 여건 조사에 대한 추후 연구가 필요하다.

요 약

본 연구는 건강취약계층의 건강관리를 위하여 실시되고 있는 방문건강관리를 담당하고 있는 간호사를 대상으로 직무스트레스 및 직무만족도가 조직에착도에 미치는 영향을 파악하기 위해 실시하였다.

조사대상자는 일개 도의 방문건강관리 간호사로 130명의 조사결과를 최종적으로 활용하였다. 단순 분석결과에서 직무 스트레스 영역 중 직무 불안정에 해당하는 점수가 69.7점으로 가장 높았으며 다음으로 직무 요구가 64.9점으로 높았다. 직무만족도 및 조직에착도는 각각 2.6점과 2.3점이었다. 직무만족도를 매개변수로 하여 조직에착도에 미치는 직무 스트레스의 관련성을 분석한 결과 직무 요구와 직무 불안정은 직무 만족도가 부분 매개하였으며 나머지 스트레스 영역은 직무 만족도가 직무스트레스와 조직에착도간의 관련성을 완전매개하고 있었다.

이상의 결과로 보아, 방문건강관리 간호사들의 조직에착도를 높이기 위해서는 직무 요구도 파악과 직무에 대한 불안정감을 해소하는 것이 우선 실시되어야 할 것이다.

참고문헌

1. Korea Health Industry Development Institute, Ministry for Health, Welfare and Family Affairs. Development for Evaluation System of Customized Home Health Care Program. Seoul: Ministry for Health, Welfare and Family, 2008, 8-10 (Korean)
2. Kim J, Lee T, Lee J, Shin S, Lee, E. A Cost Benefit Analysis of Individual Home Visiting Health Care. *J Korean Acad Community Health Nurs* 2010;21(3):362-373 (Korean)
3. Jung EJ, Ahn CY. Gender Influences on the Job Stress and Stress Coping Strategies *The Women's Studies* 2012;82(1):137-162 (Korean)
4. Darr, W., & Johns, G. Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *J Occup Health Psycho* 2008;13(4):293-318.
5. Choi ES, Park KS, Kang YS, Hong DY, Park MC, Kim BK, Lee KW. Effect of Job

- Stress and Job Satisfaction of Health Manager on Organizational Commitment. *J Korean Soc Occup Environ Hyg* 2009;19(3): 250-260 (Korean)
6. Lee EH, Chang SJ, Kim HO, Roh J, Park E, Won JU. Relationship between Job Stress and Turnover of Registered Nurses in a University Hospital. *Korean J Occup Environ Med*, 2007;19(2):93-104 (Korean)
 7. Kim HK, Ji HS, Ryu EK, Jeon MK. Comparison of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Burnout by Personalities of Nurses in Hospitals -Using Korean Enneagram Personality Type Indicators KEPTI. *Clinical Nursing Research* 2005;11(1):109-121 (Korean)
 8. Cheong JR. A Study on the Performance & Job Satisfaction on Visiting Nurses of District Health Center in Chonnam Province [dissertation]. Gwangju, Chosun University, 2004 (Korean)
 9. Kim EH, Kam S, Lee KE, Han CH, Park KS. Factors Affecting on Organizational Commitment of Military Hospital Nursing Officers. *Korean J of Health Policy & Administration*, 2001;11(4):109-128 (Korean)
 10. Kim, SL, Yu SJ, Choi SE, Lee SH. A Comparative Study on the Commitment of Home Health Care Nurses and Public Health Nurses. *J Korean Community Nursing* 2001;12(1):39-48 (Korean)
 11. Park HS, Gang EH. A Study on Job Stress and the Coping of ICU Nurses. *J Korean Acad Nurs* 2007;37(5):810-821 (Korean)
 12. Chang SJ, Koh SB, Kang D, Kim SA, Kang MG, Lee CG, Chung JJ, Cho JJ, Son M, Chae CH, Kim JW, Kim JI, Kim HS, Roh SC, Paark JB, Woo JM, Kim SY, Kim JY, Ha M, Park J, Rhee KY, Kim HR, Kong JO, Kim IA, Kim JS, Park JH, Hyeon SJ, Son DK. Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Korean J Occup Environ Med*, 2005;17(4):297-317 (Korean)
 13. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol* 1986;51(6):1173-82.
 14. Vandenberg RJ, Lance DE. Examining the causal order of job satisfaction and organization commitment. *Journal of management* 1992;18(1): 153-167
 15. Lincoln JR, Kallenberg AL. Culture, control, and commitment; A study of organization and work attitudes in the United States and Japan. New York, Cambridge University Press, 1990, 268-281
 16. Seo YJ. Organizational Commitment of Hospital Employees : Testing a Causal Model in Korean Hospital. *Korean J of Health Policy & Administration* 1995; 5(2):173-201 (Korean)
 17. Jeon ES, Lee KS, Lee SY, Yu JH, Hong AR. The Relationship Between Job Stress and Quality of Life for Hospital Workers by Type of Employment. *Korean J Occup Environ Med* 2009;21(1):28-37 (Korean)
 18. Lee HR. A study on the stress of hospital workers [dissertation]. Seoul, Yonsei University, 2003 (Korean)
 19. Nam MH, Lee SH. Effect of Job Stress and Coping Strategy on Job Satisfaction in a Hospital Works. *Korean J Occup Environ Med* 2003;15(1):1-11 (Korean)
 20. Yoon BS, Lee HJ. Mediating Role of Empowerment in the Relations to Job and Organizational Factors, and Job Satisfaction and Organizational Commitment - Empirical Evidence from National University Hospital

- Employees. *J Prev Med Public Health* 2005;38(3):315-324 (Korean)
21. Park KG. A Study on the Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Local Governments - Focused on Civil Servants' Recognition on the Job Stressors -. *The Korea Local Administration* 2008;22(2): 171-202 (Korean)
22. Kim DS. A Study on Job Stress of Civil Servants : The case of Administrative Workers of Chung Ju City [dissertation]. Chungju, Chungju University, 2008 (Korean)