가정간호학회지 제16권 제2호, 2009년 12월
J Korean Acad Soc Home Care Nurs Vol.16 No.2, 145-152, December, 2009

간호사의 직무 스트레스와 직무만족 및 조직몰입과의 관계

황 혜 정[1] · 양 남 영[2]

서 론

연구의 필요성

현대인의 삶은 스트레스의 연속이라고 할 수 있다. 특히 최근 노동환경의 급격한 변화에 따른 직장 내 구성원들은 직무와 관련된 극심한 스트레스를 경험하고 있다. 한국직무스트레스 협회에서 실시한 2005년도 조사에 의하면, 우리나라 직장인들의 스트레스 보유율은 95%로 미국의 40%와 일본의 61%를 크게 앞서고 있다(Hur & Park, 2008).

의사, 간호사, 의료기사, 기타 행정직 등 다양한 직종을 가진 종사자들 간의 전문적 혹은 협동적 작업을 통해 환자들에게 의료서비스를 제공하는 병원 조직은 환자의 의식수준의 향상과 더불어 그들의 다양한 의료에 대한 요구를 수용하기 위해 의료인(공급자)중심의 시장에서 고객인 환자(소비자)중심의 시장으로 그 초점을 바꾸어 운영하고 있다. 이로 인하여 환자들로 하여금 병원에서 양질의 의료서비스를 받는 것을 당연한 것으로 인식하게 하였고, 병원 관리자는 조직 구성원들에게 환자지향적인 변화를 지속적으로 요구하고 있어 그와 관련하여 구성원들의 스트레스는 더욱 더 증가하고 있는 실정이다(Farrington, 1995; Hur, 2005; Yoon, 2004).

직무 스트레스는 직무요구가 개인의 반응능력을 초과하던지, 개인의 반응능력이 직무요구를 초과하게 되어 균형이 맞지 않아 일어난 결과로, 작업환경에서 특정 개인이 느끼는 역기능적 지각 또는 감정이고(Blau, 1981; Greenhause & Parasuraman, 1986; Parker & DeCotiis, 1983), 업무량이 너무 많은 경우(양적)와 너무 어려운 경우(질적)에 둘 다 유발될 수 있는 생리적 심리적 스트레스이다(Katz & Kahn, 1978). 이러한 직무스트레스는 조직 구성원들의 개인의 생활과 건강에도 악영향을 끼칠 뿐만 아니라, 직무만족, 조직몰입, 사기, 능률, 업무수행 등을 감소시켜 결과적으로 조직의 생산성 및 효율성을 저해한다(Jacobson, 1983; Ko & Yom, 2003; Park & Roh, 2003).

많은 선행연구 결과에서 살펴보면, 직무스트레스가 일반적으로 조직효과성의 주요지표로 간주되고 있는 직무만족과 조직몰입에도 부정적 영향을 미치고 있다는 것을 명확히 보여주고 있고(Ko & Yom, 2003), 직무만족과 조직몰입은 직무스트레스의 결과 변수가 된다고 밝혀진 바 있다(Kim, 2005).

병원마다 간호사 적정 인력 확보에 문제를 안고 있는 현재, 간호사가 경험하게 되는 직무스트레스로서 함께 고려해보아야 할 문제라고 생각된다. 즉, 직무스트레스는 직, 간접적으로 장, 단기에 걸쳐 직무만족을 저해하거나 직무 불만족의 심화로 조직의 발전은 물론 사회 안정 및 발전을 저해할 우려마저 있기 때문에 근로자 개인이나 조직적 차원에서 근로자를 능동적으로 참여시키고 조직목표 달성에 공헌할 수 있도록 스트레스에 대한 각자의 대처방안 및 조직적 차원의 관리전략이 필요하다(Oh, 2004). 특히 병원 종사자들의 스트레스는 보건의료 서비스 제공과 관련해 서비스 제공자인 병원 종사자에게 다양한 영향을 미치고, 궁극적으로는 환자가 받는 보건의료서비스의 질에 영향을 미치게 되므로 간호사의 직무스트레스는 양질의 의료제공을 위해서 마땅히 관리되어져야 할

주요어 : 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입
1) 건양대학교 일반대학원, 예방의학
2) 건양대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: nyyang@konyang.ac.kr)
투고일: 2009년 11월 2일 수정일: 2009년 12월 2일 게재확정일: 2009년 12월 16일

것이다(Yoon, 2004).

이에 본 연구는 간호사의 직무와 관련되어 경험하는 스트레스를 규명하고, 관련 변수인 직무만족과 조직몰입과의 관계를 파악함으로써 간호 조직은 물론 간호사 개인에게 부정적 영향을 미치는 직무스트레스를 중재할 수 있는 프로그램 수립을 위한 기초자료로 제공하기 위해 시도하였다.

연구 목적

본 연구는 간호사의 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 파악하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입 간의 차이를 파악한다.
- 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입 간의 상관성을 파악한다.

용어 정의

● 직무스트레스

업무상의 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응(Yoon, Bae, Lee, An, & Kim, 2006)으로, 본 연구에서는 Kim과 Gu(1984)가 개발하고, Sung(2004)이 사용한 간호사의 직무스트레스 측정 도구로 측정한 점수를 의미한다.

● 직무만족

자신의 일에 대한 긍정적인 정의적 지향을 의미하며(Ko & Yom, 2003), 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse (1978)가 개발하고, Cha(2000)가 사용한 직무만족 측정도구로 측정한 점수를 의미한다.

● 조직몰입

조직의 목표와 가치에 대한 강한 수용과 믿음을 가지고 조직을 위하여 자발적으로 노력하는 의지가 보이며, 거기에는 조직구성원으로서 존재하려는 강한 욕망도 포함되어 있는 것으로(Kim, 2005), 본 연구에서는 Mowday, Porter와 Steers (1979)이 개발하고, Cha(2000)가 사용한 조직몰입 측정도구로 측정한 점수를 의미한다.

연구의 제한점

본 연구는 연구대상을 편의 추출하여 일부지역으로 한정 연구하였으므로, 그 결과를 전체 간호조직에 적용하기에는 제한이 있다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사의 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입 정도를 파악하고, 제 변수 간의 상관성을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 2007년 8월부터 10월까지 경기 소재 2개 병원에서 근무 중인 간호사 288명으로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여를 수락한 자이다. 자료 수집방법은 연구대상자가 설문지에 직접 답하도록 하였으며, 총 300부의 설문지를 배부하여 이 중 자료가 부실한 12부를 제외하고 288부를 연구 결과로 분석하였다.

연구 도구

● 직무스트레스

Kim과 Gu(1984)가 개발하고, Sung(2004)이 사용한 직무스트레스 측정도구로 측정하였다. 도구는 간호업무, 전문직으로서의 역할 갈등, 전문지식과 기술 부족, 환자와의 갈등, 의사와의 갈등, 기타 인력간의 대인관계, 의료의 한계, 간호사에 대한 대우, 근무환경의 9개 하부영역, 총 45문항으로 구성되어 있으며, 각 항목은 Likert 식 4점 척도로 '심하게 느낀다' 4점, '자주 느낀다' 3점, '가끔 느낀다' 2점, '거의 느끼지 않는다' 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α=.98이었다.

● 직무만족

Slavitt 등(1978)이 개발하고, Cha(2000)가 사용한 직무만족 측정도구로 측정하였다. 도구는 총 38항으로 각 문항은 Likert 식 5점 척도로 "매우 그렇다" 5점, "그렇다" 4점 "그저 그렇다" 3점, "그렇지 않다" 2점, "전혀 그렇지 않다" 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α=.85이었다.

● 조직몰입

Mowday 등(1979)이 개발하고, Cha(2000)가 사용한 조직몰

입 측정도구로 측정하였다. 도구는 총 15문항으로 각 문항은 Likert 식 5점 척도로 "매우 그렇다" 5점, "그렇다" 4점 "그저 그렇다" 3점, "그렇지 않다" 2점, "전혀 그렇지 않다" 1점으로 점수화하여 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.75이었다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS PC+12.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다. 분석방법으로는 간호사의 일반적 특성, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 정도는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였고, 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 정도는 t-test와 ANOVA로 분석하였다. 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입 간의 관계는 Pearson Correlation Coefficients를 산출하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

연구대상자의 연령은 40세 이하가 231명이었고, 성별은 288명 모두 여자였으며, 결혼 상태는 148명이 미혼이었다. 184명이 종교를 가지고 있었고, 최종학력은 전문대졸(3년제) 234명, 대졸(4년제)이 47명, 대학원 과정 이상인 경우가 7명이었다. 현재 직위는 230명이 일반간호사이었고, 근무경력은 5년 미만이 170명이었다. 근무형태는 3교대가 245명이었고, 근무부서는 일반병동이 174명이었다<Table 1>.

직무스트레스, 직무만족, 조직몰입

연구대상자가 지각한 직무스트레스 정도는 4점 만점에 평균 2.86(±.75)점이었고, 하위영역에 있어 의료의 한계(3.00±.79)가 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 근무 환경(2.99±.89), 전문직으로서의 역할갈등(2.95±.75), 간호사에 대한 대우(2.94±.98), 간호업무(2.89±.60), 환자와 갈등(2.85±.86), 기타인력간의 대인관계(2.79±.97), 전문지식과 기술부족(2.79±.84), 의사와 갈등(2.58±.77)순이었다.

연구대상자가 지각한 직무만족 정도는 5점 만점에 평균 2.98±.33점으로 나타났고, 조직몰입 정도는 5점 만점에 평균 3.14±.34점으로 나타났다<Table 2>.

일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입의 차이

<Table 1> General characteristics of the subjects (n=288)

Characteristics	Categories	N	%
Age (years)	21-30	116	40.3
	31-40	115	39.9
	41-50	38	13.2
	>50	19	6.6
Gender	Female	288	100
Marital state	Married	148	51.4
	Unmarried	140	48.6
Religion	Christianity	68	23.6
	Catholic	80	27.8
	Buddhism	28	9.7
	Others	8	2.8
	None	104	36.1
Education	colleage	234	81.3
	university	47	16.3
	Graduate school	7	2.4
Position	Staff nurse	230	79.9
	Charge nurse	33	11.5
	Head nurse	25	8.7
Carrer (years)	<5	170	59.0
	5-10	57	19.8
	11-15	35	12.2
	16-20	24	8.3
	≥20	2	0.7
Job pattern	Shift	245	85.1
	Fixing	43	14.9
Place of job	General ward	174	60.4
	Intensive care unit	38	13.2
	Operative room	16	5.6
	Emergency room	22	7.6
	Delivery room	14	4.9
	Neonatal room	24	8.3

<Table 2> Job stress, job satisfaction, organizational commitment (n=288)

Variables	Sub factors	M±SD
Job stress	Limited medical care	3.00±.79
	Environment of job	2.99±.89
	Conflict of profession role	2.95±.75
	Pay as nurses	2.94±.98
	Duty of nursing	2.89±.60
	Conflict with the patients	2.85±.86
	Interpersonal relation with others	2.79±.97
	Lack of professional knowledge and skills	2.79±.84
	Conflict with the doctors	2.58±.77
	Total scores	2.86±.75
Job satisfaction		2.98±.33
Organizational commitment		3.14±.34

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 연령(F=7.415, p=.000), 결혼상태(t=3.727, p=.000), 종교(F=6.929, p=.000), 최종학력(F=8.938, p=.000), 근무경력(F=4.471, p=.002)에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

<Table 3> Job stress, job satisfaction and organizational commitment according to general characteristics (n=288)

Characteristics	Categories	Job stress		Job satisfaction		Organizational commitment	
		M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)	M±SD	F/t(p)
Age (years)	21-30	3.45±.23	7.415 (.000)	2.93±.38	.366 (.778)	3.10±.37	.995 (.396)
	31-40	2.97±.75		2.97±.42		3.12±.28	
	41-50	2.76±.78		2.98±.28		3.12±.29	
	>50	2.69±.73		3.00±.33		3.19±.39	
Marital state	Married	3.02±.71	3.733 (.000)	2.97±.31	-.837 (.403)	3.11±.39	-1.524 (.129)
	Unmarried	2.69±.75		3.00±.35		3.18±.29	
Religion	Christianity	2.98±.72	6.929 (.000)	3.01±.30	.229 (.922)	3.18±.37	.699 (.593)
	Catholic	2.50±.70		2.98±.38		3.15±.27	
	Buddhism	3.04±.76		2.95±.33		3.17±.39	
	Others	3.13±.59		3.00±.23		3.20±.58	
	None	2.99±.73		2.97±.32		3.10±.35	
Education	College	3.02±.69	8.938 (.000)	2.97±.33	.561 (.691)	3.12±.37	1.316 (.264)
	University	2.47±.65		2.96±.29		3.21±.21	
	Graduate school	3.61±.17		2.92±.28		2.96±.38	
Position	Staff nurse	2.84±.76	.396 (.674)	2.98±.33	1.045 (.353)	3.14±.36	.547 (.579)
	Charge nurse	2.94±.72		2.93±.41		3.15±.28	
	Head nurse	2.94±.69		3.05±.23		3.21±.20	
Carrer (years)	>5	2.96±.77	4.471 (.002)	2.84±.42	3.343 (.011)	3.08±.28	1.373 (.243)
	5-10	2.92±.73		2.98±.33		3.11±.29	
	11-15	2.91±.72		3.00±.25		3.15±.38	
	16-20	2.51±.71		3.01±.31		3.25±.29	
	≥20	1.38±.10		3.53±.05		3.43±.14	
Job pattern	Shift	2.86±.76	.053 (.957)	2.97±.34	-2.306 (.024)	3.14±.36	-.827 (.409)
	Fixing	2.85±.70		3.06±.22		3.18±.25	
Place of job	General ward	2.88±.75	.245 (.942)	2.97±.33	1.177 (.321)	3.15±.37	.653 (.660)
	Intensive care unit	2.79±.75		2.96±.38		3.10±.33	
	Operative room	2.75±.71		3.07±.26		3.17±.23	
	Emergency room	2.80±.78		3.08±.24		3.18±.25	
	Delivery room	2.96±.85		2.87±.44		3.03±.32	
	Neonatal room	2.89±.73		3.05±.29		3.20±.29	

일반적 특성에 따른 직무만족은 근무경력(F=3.343, p=.011), 근무형태(t=-2.306, p=.024)에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 일반적 특성에 따른 조직몰입은 통계적으로 유의한 차이가 없었다<Table 3>.

직무스트레스와 직무만족, 조직몰입 간의 상관성

연구대상자의 직무스트레스와 직무만족 간의 상관성에 있어서 부의 상관관계를 보였다(r=-.167, p=.004), 또한 직무스트레스의 하부영역과의 관계를 살펴보면, 의료의 한계(r=-.141,

<Table 4> Correlation between job stress, job satisfaction and organizational commitment (n=288)

	Job satisfaction	Organizational commitment
	r(p)	
Limited medical care	-.141(.017)*	-.052(.377)
Environment of job	-.187(.001)**	-.090(.127)
Conflict of profession role	-.136(.021)*	-.101(.086)
Pay as nurses	-.187(.001)**	-.101(.087)
Duty of nursing	-.179(.002)**	-.031(.606)
Conflict with the patients	-.082(.166)	-.064(.280)
Interpersonal relation with others	-.150(.011)*	-.111(.061)
Lack of professional knowledge and skills	-.122(.039)*	-.118(.072)
Conflict with the doctors	-.172(.003)**	-.075(.203)
Job stress	-.167(.004)**	-.097(.100)

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

p=.017), 근무환경(r=-.187, p=.001), 전문직으로서의 역할갈등(r=-.136, p=.021), 간호사에 대한 대우(r=-.187, p=.001), 간호업무(r=-.179, p=.002), 기타인력간의 대인관계(r=-.150, p=.011), 전문지식과 기술부족(r=-.122, p=.039), 의사와 갈등(r=-.172, p=.003)에서 부의 상관성을 나타냈지만, 환자와 갈등(r=-.197, p=.002)에서는 통계적으로 유의한 상관성을 보이지 않았다. 한편, 직무스트레스와 조직몰입 간의 상관성에 있어서는 통계적으로 유의하지 않았다(r=-.097, p=.100)<Table 4>.

논 의

연구대상자가 지각한 직무스트레스 정도는 4점 만점에 평균 2.86(±.75)점으로 Sung(2004)의 2.24점(4점 만점), Oh(2004)의 2.99점(5점 만점), Kim(2003)의 3.14점(5점 만점), Yoon 등(2006)의 2.65점(5점 만점), Park과 Gang(2007)의 2.96점보다 높고, Yoon(2004)의 3.85점(5점 만점)보다는 낮은 결과를 나타냈다. 이는 간호사의 직무스트레스 정도는 높고 낮음의 차이가 있기는 하지만, 대부분 보통 수준보다 높은 스트레스를 경험하고 있는 것을 알 수 있다. 하위영역에서 가장 높게 지각한 직무스트레스는 의료의 한계(3.00±.79)와 근무 환경(2.99±.89)이었는데, Kim(2003)의 연구에서는 병원행정 및 병동관리, Sung(2004)의 연구에서는 간호 업무와 전문직으로서의 역할갈등과 관련된 직무스트레스를 가장 높게 지각하였다. 이는 간호사가 지각하는 직무 스트레스 영역은 병원 내지는 간호단위 수준에 따라 다양하다는 것을 알 수 있다. 한편 본 연구에서 가장 높게 지각한 직무스트레스 영역인 의료의 한계는 인력부족으로 충분한 간호행위를 하지 못할 때, 환자 및 보호자가 고통스러워하는 것을 볼 때, 충분히 노력했다고 생각했는데 환자 상태가 나빠질 때, 환자의 문제 해결에 별 도움이 되지 못할 때 경험하는 스트레스를 의미하는 것으로, 현 시점에서 간호사 부족의 문제, 높은 환자 질병의 중증도 및 독자적이고 전문적인 간호사로의 역할 수행에 대한 갈망 등과 관련하여 간호사는 많은 스트레스를 경험하고 있다는 것으로 파악되어, 지각된 직무스트레스를 중재할 수 있는 개인적, 조직적, 사회적 전략이 마련되어야 할 것으로 본다. 또한 본 연구에서 가장 낮게 지각된 직무스트레스는 전문지식과 기술부족, 의사와 갈등 영역으로 환자의 간호수행에 있어 지식과 기술의 부족, 사용하는 기구의 조작, 간호업무 수행 시 실수나 누락 등과 관련된 스트레스와 의사와의 관계, 의사의 간호사의 역할과 능력에 대한 인정, 의사의 업무나 책임 전가, 의사에 대한 신뢰 등과 관련된 스트레스이다. 이러한 영역의 스트레스가 낮게 지각된 것은 간호사는 전문직 간호를 수행하기 위해 지식과 기술 함양을 위해 정규 학업과정인 대학 졸업 이후에는 평생교육의 개념으로 지속적인 교육을 받고 자기 주도적인 학습을 하고 있는 편이며(Yang & Moon, 2007), 전문직업인으로서 의사와의 관계에 있어서도 합리적이며 독립적인 관계를 유지하고 신뢰감을 형성하여 환자의 질병회복 및 건강증진을 위한 공통의 목적을 함께 달성해가기 위한 동료애를 발휘해나가는 노력을 꾸준히 하고 있음을 알 수 있다.

직무만족 정도는 5점 만점에 평균 2.98±.33점으로 간호사를 대상으로 한 Yang과 Moon(2007)의 3.02점보다는 낮고, Cha(2000)의 연구에서의 2.79점보다 높은 결과이며. 또한 조직몰입 정도는 5점 만점에 평균 3.14±.34점으로 나타나 Cha(2000)의 3.00점, Yang과 Moon(2007)의 3.10점보다 높은 결과를 보였다. 이는 간호사의 직무만족과 조직몰입 정도가 보통 수준임을 알 수 있다. 직무만족은 개인에 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 다른 태도와 마찬가지로 인지(지식, 신념, 기대)와 정서(감정의 호, 불호의 느낌) 그리고 행위경향들의 복합체이고, 조직몰입은 조직과의 일체감, 조직에 대한 긍정적 평가, 조직 목표에 대한 신념, 수용, 충성과 같은 조직이 지향하는 이념과의 일치성을 추구하는 차원의 변수이다(Kim, Park & Choi, 2005). 따라서 간호사의 낮은 직무만족과 조직몰입의 정도는 간호사 개인뿐만 아니라 간호조직에 많은 영향력을 발휘할 수 있으므로 쉽게 간과 해버릴 수 있는 문제는 아니므로 시대와 사회적 변화에 맞도록 추후 이를 개선하기 위한 구체적이며 실제적인 방안이 모색되어야 할 것으로 생각된다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 연령(F=7.415, p=.000), 결혼상태(t=3.727, p=.000), 종교(F=6.929, p=.000), 최종학력(F=8.938, p=.000), 근무경력(F=4.471, p=.002)에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 차이가 없었다는 Kim(2003)과 Sung(2004), Park과 Gang(2007)의 연구와는 다른 결과였지만, 일반적 특성 중 학력, 임금, 직책, 경력, 종교 등에 있어서 직무스트레스와 유의한 차이를 보인 Park, Park과 Kim(2006)의 연구와는 유사한 결과를 보였다. 본 연구에서의 직무스트레스 정도 연령에 있어서 21-30세 간호사가 가장 높았고, 결혼을 하지 않은 간호사가 결혼을 한 간호사보다 높았으며, 불교를 종교로 갖고 있는 간호사가 가장 높게 지각하였다. 대학원 이상의 학력을 갖고 있는 간호사가 가장 높았고, 근무경력은 5년 이하가 가장 높았다. 이러한 결과를 토대로 간호사가 경험하게 되는 직무스트레스는 간호사의 다양한 개별적 특성에 근거하여 중재하여야 할 것이다. 즉, 집단별 스트레스 중재를 적용하기보다는 연령과 근무경력별, 직위별, 근무부서별 간호사가 경험하는 스트레스 유형 및 요인을 개별적으로 적절히 사정하고 진단하여 효율적인 중재 전략이 마련되어야 할 것이다. 일반적 특성에 따른 직무만족은 근무경력(F=3.343, p=.011), 근무형태(t=-2.306, p=.024)에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 보여 Park, Park과 Kim(2006)의 연구와 유사한 결과를

보였다. 본 연구에서는 근무경력이 20년 이상, 근무형태가 고정근무인 경우 직무만족 정도가 높게 지각되어 간호직은 근무에 대한 경력이 쌓여 고정근무 형태를 유지할수록 직무에 대한 애착은 물론 자신감 및 긍정정도가 증가하게 되므로 경력이 적은 상태에서 쉽게 직업을 포기하거나 이직을 하는 간호사가 많은 이 시대에 그들의 사직 혹은 이직요인을 적절히 파악하여 경력의 연속성을 유지하여 직무만족의 정도를 향상시킬 수 있도록 간호 조직은 간호사를 위한 노력을 계속해야 할 것이다. 반면에 일반적 특성에 따른 조직몰입은 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 그러나 통계적으로 유의하지 않았지만 연령에 있어서는 50세 이후, 결혼한 간호사, 기타 종교를 갖고 있고, 4년제 졸업 간호사, 수간호사, 20년 이상의 근무 경력 간호사, 고정 근무 간호사, 신생아실에서 근무하는 간호사가 조직몰입 정도가 높게 측정되었다. 이는 간호사의 조직몰입 정도를 향상시킴에 있어서도 조직 전체의 접근보다는 개인의 특성을 존중하는 전략으로 계획되어 적용되어야 할 것으로 사료된다.

연구대상자의 직무스트레스와 직무만족 간의 상관성에 있어서 부의 상관관계를 보여(r=-.167, p=.004), 직무스트레스가 높을수록 직무만족 정도가 낮게 측정되었다. 이는 Lee와 Yoon (2004), Kim(2005), Hur와 Park(2008)과 유사한 결과를 보였다. 또한 직무스트레스의 하부영역인 간호업무, 전문직으로서의 역할갈등, 전문지식과 기술부족, 의사와 갈등, 기타인력간의 대인관계, 의료의 한계, 간호사로서의 대우, 근무환경에 있어 직무만족과 상관성을 나타내므로 간호사의 합리적이고 구체적인 직무스트레스 관리는 직무만족 정도를 향상시키는 데 많은 영향력을 보일 것이다. 또한 직무스트레스와 조직몰입 간의 상관성에 있어서는 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 조직몰입 수준이 높은 사람은 조직몰입도가 낮은 사람에 비해 직무스트레스의 영향을 적게 받는다(Kim, 2005)는 선행연구와는 다른 결과이다. 따라서 반복연구를 통하여 결과의 재확인이 요구되며, 조직몰입을 조직에 대한 구성원의 충성도라고 본다면 간호사의 조직몰입 정도를 증가시키기 위해서 직무스트레스 관리는 필요한 전략이라고 생각된다.

경영이라는 것이 사람을 통하여 목표를 성취해 가는 과정이라고 본다면, 조직은 변화에 능동적으로 대처하면서 유지 및 발전하기 위해서는 우선적으로 우수한 인력을 선발하는 것도 중요하겠지만, 선발된 종사자가 자신에게 주어진 직무에 대한 스트레스는 덜 경험하고, 만족감이 증진되어 소속된 조직에 충분히 몰입할 수 있는 효율적인 인적자원관리 전략을 지니고 있어야 한다고 생각된다. 이상의 결과에서와 같이, 간호사가 경험하는 직무스트레스 정도는 보통 수준 이상으로 높으며, 다양한 간호사의 일반적 특성에 따라 차이를 보이며, 직무스트레스는 간호사의 직무만족에 상관성을 보이므로 간호사의 직무와 관련된 스트레스는 관리되어야 할 문제임에 틀림없다. 그러기 위해서는 직무 스트레스의 원인을 파악하여 제거하는 것이 우선되어야 할 뿐 만 아니라 그러한 계획은 개인별 특성을 고려한 적용과 함께 조직적 관리가 함께 이루어져야 할 것으로 본다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입 간의 상관성을 파악하고, 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는 지를 규명함으로써 조직의 효율성 증진을 위한 간호 인적자원개발의 기초 자료를 제공하고자 시도된 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상자는 경기 소개 2개의 병원에 근무하고 있는 간호사 300명을 대상으로 설문지를 배부, 회수하여 이 중 288명의 자료를 분석하였으며, 자료 수집기간은 2007년 8월부터 10월까지였다. 자료분석은 SPSS PC+12.0 프로그램을 이용하여, 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, Pearson Correlation Coefficients을 산출하였고, Simple Regression Analysis로 분석하였다.

본 연구 결과를 살펴보면, 간호사가 지각한 직무스트레스 정도는 보통 수준으로 나타났고, 간호사의 일반적 특성 중 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 근무경력 및 근무부서에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 간호사의 직무만족과 조직몰입 정도는 보통 수준으로 나타났고, 일반적 특성 중 근무경력과 근무형태에 따라 간호사의 직무만족에 차이가 있었지만, 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 직무스트레스와 직무만족 간의 상관성은 통계적으로 유의한 부의 관계를 나타냈지만, 직무스트레스와 조직몰입 간에는 통계적으로 유의한 관계를 보이지 않았다.

본 연구를 토대로 추후 연구대상자를 확대 적용한 반복연구가 요구되며, 간호사의 직무스트레스의 원인을 규명하는 연구의 진행을 해야 할 것이며, 그 결과를 근간으로 간호사의 직무스트레스를 관리하는 개인적 조직적 접근 프로그램을 개발하여 간호 인적자원관리에 실제 적용할 것을 제언한다.

References

Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress, social support, service length and job strain. *Organ Behav Hum Perform, 27,* 279-302.

Cha, S. K. (2000). *A study on the influence of internal marketing factors on the nurses' job organization commitment in nursing organization*. Unpublished master's thesis, Korea University. Seoul.

Farrington, A. (1995). Stress and Nursing. *Br J Nurs, 183*(7), 1110.

Greenhause, J. H., & Parasuraman, S. A. (1996). A worknonwork interactive perspective of stress and its consequences. *J Organ Behav Manage, 8,* 37-60.

Heo, K. S. (2005). A study on the relationships between job characteristics and organizational commitment of hospital organization. *J Human Resource Manage Res, 12*(1), 21-45.

Hur, C. Y., & Park, J. O. (2008). An empirical study on job stress preventive management strategies-as a moderator in relation between job stressors and job stress consequences. *J Human Resource Manage Res,15(*2), 197-224.

Jacobson, S. F. (1983). Stress and coping strategies of neonatal intensive care unit nurses, *Res Nurs Health, 6,* 33-40.

Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations (2nd ed).* New York : John Wiley & Sons.

Kim, H. R. (2003). *A study on the work stress and coping methods of the nurses in intensive care unit.* Unpublished master's thesis, ChungBuk National University. ChungBuk

Kim, H. S. (2005). A study on the relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of hotel employees. *J Tourism Res, 19*(3), 203-225.

Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stress messurement tool for staff nurses working in the hosipital. *J Korean Acad Nurs, 33*(2), 28-37.

Kim, M. S., Park, H. K., & Choi, W. S. (2005). A study on the effect organizational commitment and job satisfaction on the employee's stress in the food service industry. *Hospitality & Tourism Res, 7*(1), 7-19.

Ko, J. W., & Yom, Y. H. (2003). The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/ organizational commitment among hospital nurses. *J Korean Acad Nurs, 33*(2), 265-274.

Lee, H. R., & Yoon, K. W. (2004). Influences on the duty performance of industrial counselor's role conflicts and duty stress. *J Korean Counseling and Psychotherapy, 16*(2), 309-325.

Mowday, R. T., Poter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *J Vocat Behav, 14*, 79-94.

Oh, P. J. (2004). *A study on the job satisfaction and the stress of hospital employees.* Unpublished master's thesis, Wonkwang University. Chunbuk.

Park, H. S., & Gang, E. H. (2007). A study on the job stress and coping of ICU nurses. *J Korean Acad Nurs, 37*(5), 810-821.

Park, J. H., & Roh, D. Y. (2003). Influence of job stress upon job satisfaction. *Korea Sport Res, 14*(3), 349-358.

Park, O. I., Park, H. R., & Kim, J. S. (2006). A study on the job stress and job satisfaction of nurses. *Korean Public Health Res, 32*(2), 105-112.

Parker, D. E., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational dererminants of job stress. *Organ Behav Human Perform, 32,* 160-177.

Slavitt, D. B., Stamps, P. L. Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession, *Nurs Res, 27*(2), 114-120.

Sung, M. A. (2005). Job Stress and Coping of Clinical Nurses-Focusing on ward nurses and nurses for outpatient-. Unpublished master's thesis, Hallym University. Kangwon.

Yang, N. Y., & Moon, S. Y. (2007). A Study on the Relationship of Self-directed Learning with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses. *J Korean Acad Nurs Admin, 13*(4), 473-480.

Yoon, S. H. (2004). The effects of organizational characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness: A survey on clinical nurses. *Korean J of Industrial and Organizational Psychology, 17*(3), 451-466.

Yoon, S. H., Bae, J. Y., Lee, S. W., An, K. E., & Kim, S. E. (2006). The effects of job stress on depression, drinking and smoking among Korean men. *Health and Social science, 19*, 31-50.

Relationship of Job Stress with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses

Hwang, Hwe Jeong[1] · Yang, Nam Young[2]

1) Department of Preventive Medicine, the Graduate School of Konyang University
2) Department of Nursing, Konyang University

Purpose: To identify the relationship of job stress with job satisfaction and organizational commitment of nurses. **Method:** The subjects were 288 nurses working in two hospitals in Kyong Ki Island. The study was conducted from August to October 2007. The data was collected by questionnaires and were analyzed using descriptive statistics and Pearson correlation coefficients. **Results:** The mean score of job stress was 2.86±.75 (total of 4 points), mean score job satisfaction score was 2.98±.33 (total of 5 points), and mean organizational commitment score was 3.14±.34 (total of 5 points). Concerning sub factors, limited medical care was highest and conflicts with the doctors was lowest. The level of job stress was significantly different according to age, marital status, religion, educational status, and type of employment. The level of job satisfaction was significantly different according to type of employment and working style. Job stress and job satisfaction were significantly correlated. **Conclusion:** It may be necessary further to develop job stress management programs to productively address job stress of nurses.

Key words : Job stress, Job satisfaction, Organizational loyalty

• *Address reprint requests to : Yang, Nam Young*
Department of Nursing, Konyang University
685, Gasoowon-dong, Seo-gu, Daejeon, Korea
Tel: 82-42-600-6347 Fax: 82-42-545-5326 Email: nyyang@konyang.ac.kr