

응급실 간호사의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 영향 요인

장은화*·심문숙**

I. 서론

1. 연구의 필요성

병원은 원활한 병원경영과 우수한 의료인력 확보, 고객만족을 위해 병원 간의 경쟁력이 심화되고 있으며 소비자들의 요구가 증가하면서 의료 서비스의 질적 향상을 위해 환자와 직접 대면하는 간호사에게 감정 표현을 조절하고 통제할 것을 요구하고 있다(Smith, 2012). 병원의 응급실은 생명에 영향을 미칠 수 있는 위급하고 긴급한 건강 문제를 가지고 있는 응급환자에게 일차적인 의료 서비스를 제공하는 가장 큰 단위로 24시간 내내 개방되어 있다. 최근 의료시스템과 생활양상의 변화로 인해 응급실 이용환자가 2005년 천명당 159명, 2008년 183명, 2011년 204명으로 지속적으로 증가하고 있으며 이로 인해 응급의료서비스에 대한 기대와 요구 또한 높아지고 있다(National Medical Center, 2013). 응급실 간호사는 환자의 상태를 가장 먼저 접하게 되며 진단이 내려지지 않은 응급환자를 우선순위에 따라 신속하고 정확하게 사정하고 중재해야하기 때문에 항상 긴박하고도 긴장된 상황에서 간호서비스를

제공해야 한다(Oh, Sung, & Kim, 2011).

환자의 옆에서 가장 밀접하게 간호하는 응급실 간호사는 간호업무의 특성상 급박한 상황에 놓여있어 예민한 환자나 보호자와의 관계에서 불만에 노출되기 쉽고, 이러한 상황에서도 간호사는 병원 조직의 기대 및 고객 서비스 만족도 증진을 위해 감정을 억누르거나 자신의 실제 감정을 숨기면서 간호 업무를 수행하게 된다(Park, 2015). 간호사는 자신의 실제 감정과 조직이 기대하는 감정의 차이로 인해 감정노동을 경험하게 되고, 이는 간호사에게 자존감 저하, 이직의도와 소진을 느끼게 하고(Cheng, Bartram, Karimi, & Leggat, 2013) 직무스트레스를 증가시키게 한다(Kang & Hong, 2018). 이처럼 응급실 환경은 감정노동 상황에 쉽게 노출되어 있고 여러 가지 부정적 결과를 초래하여 응급실 간호사의 삶의 질을 저하시키고 직무만족도에 영향을 미치기 때문에 응급실 간호사의 감정노동을 관리해야 할 필요성이 있다. 응급실 간호사는 상황적 특수성으로 인해 병동 간호사보다 환경이나 대인관계로부터 오는 스트레스를 더욱 많이 받게 되며 이는 신체적, 정서적 탈진상태를 더 많이 경험하게 한다(Joe & Lee, 2017). 뿐만 아니라 간호사는 각종 감염예의 노출 위

* 건양대학교병원 간호사

** 건양대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: msshim@konyang.ac.kr)

• Received: 2 July 2018 • Revised: 19 July 2018 • Accepted: 7 August 2018

• Address reprint requests to: Shim, Moon Sook

Dept. of Nursing, Konyang University, Daejeon

158, Gwanjeodong-ro Seo-gu, Daejeon 35365

Tel: 82-42-600-8562 Fax: 82-42-600-6314 E-mail:msshim@konyang.ac.kr

협성이 높고 스트레스로 인해 건강에 위협을 받고 있는 집단이어서 적극적인 건강증진행위가 필수적이다(An, Lee, & Song, 2010). 간호사의 건강증진행위는 간호사 자신뿐만 아니라 환자들에게 건강 역할 모델로 작용하여 그들의 건강 증진을 도모하고 건강에 영향을 줄 수 있기 때문에 더욱 중요한 요소이다(Kelly, Wills, & Sykes, 2017). 하지만 간호사는 3교대 근무로 인한 불규칙한 생활, 과중한 업무 부담, 의료인으로서 자신의 건강문제를 해결할 수 있다는 자신감으로 인해 건강관리 또는 운동과 같은 건강증진 실천이 잘 되지 않는 것으로 보고되고 있어(Nam & Kwon, 2013) 자신의 건강과 삶의 질 향상, 환자에게 제공되는 간호의 질 향상을 위해 적극적인 건강증진행위가 필요하다.

병원 인력의 대부분을 차지하는 간호사의 건강문제는 간호의 질 저하 및 업무수행 능력의 감소를 가져오기 때문에 간호사의 직무만족도에까지 영향을 미칠 수 있다(Kim & Yeun, 2010). 간호사에게 직무만족은 업무수행과 근로의욕을 증진시키고 병원 조직의 목표 달성 및 개인의 사기 향상 그리고 성과 향상에 영향을 미치며, 환자에게는 양질의 간호를 제공하므로(Park & Han, 2013) 타 부서의 직원들에 비해 그 중요도가 더 높다고 할 수 있다. 간호사는 환자와 가장 밀접하게 대면하고 있으며 환자의 치료와 회복에 있어 중추적인 역할을 담당하고 있다(Bae, 2014). 간호사의 직무만족이 높으면 직업에 대한 만족감과 간호사 개인의 삶의 질에 긍정적인 영향을 주며, 효과적으로 업무를 수행하게 되고 이것은 곧 환자에게 제공되는 간호서비스와 밀접하게 연관되기 때문에(Yom, 2009) 간호사의 직무만족도를 높이는 것은 중요하다. 간호사의 직무만족도를 높이기 위해서는 감정노동을 적절히 관리하고 자신의 건강상태를 인식하여 바람직한 건강증진행위를 실천하기 위한 노력이 필요할 것으로 생각된다. 간호사의 감정노동 및 건강문제는 직무만족도를 저하시켜(Kim & Yeun, 2010) 간호사 개인은 물론 조직적으로도 다양한 부정적인 영향을 초래하기 때문이다.

선행연구에서 응급실 간호사의 직무만족도 관련 요인으로는 업무스트레스, 피로(Oh, Sung, & Kim, 2011) 등 다양한 요인들이 있지만, 응급실 간호사를 대상으로 한 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 간의 관계를 함께 연결하여 시행한 연구는 전무한 실정이

다. 이에 본 연구는 간호사의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 정도를 파악하고 직무만족도 영향 요인을 파악하여 감정노동으로 인해 발생하는 부정적인 결과를 감소시키고 간호사의 효율적인 인력관리, 질 높은 간호 서비스 제공으로 병원 발전에 기여하며, 간호사의 건강증진과 직무만족도 향상을 위한 중재전략을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 종합병원 응급실에 종사하는 간호사의 감정노동, 건강증진 행위 및 직무만족도를 파악하고자 하며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 첫째, 종합병원 응급실 간호사의 일반적 특성을 확인한다.
- 둘째, 종합병원 응급실 간호사의 감정노동, 건강증진 행위 및 직무만족도 정도를 확인한다.
- 셋째, 종합병원 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도를 파악한다.
- 넷째, 종합병원 응급실 간호사의 감정노동, 건강증진 행위 및 직무만족도 간의 관계를 파악한다.
- 다섯째, 종합병원 응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 서술적 조사연구로서 종합병원 응급실 간호사의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도를 파악하고, 직무만족도에 미치는 영향 요인을 파악하는 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

연구대상은 D시와 N시 및 J시에 소재한 300병상 이상의 8개 종합병원에 근무 중인 경력 6개월 이상의 간호사 중 연구 목적을 이해하고 자발적인 참여에 동의한 자료 감정노동 빈도와 상황노출이 많은 응급실 간호사 206명을 연구대상으로 선정하였다. 대상자 수는

G*Power 3.1 프로그램을 사용하여 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .90, 효과크기(r) .15를 적용하여 회귀분석에 필요한 표본 수는 166명으로 산출되었으며 탈락률을 고려하여 220명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 이 중 210부가 회수되었고(회수율 95%) 응답이 불충분한 4부를 제외한 206부를 최종 분석하였다.

자료수집 기간은 2017년 9월 15일부터 10월 31일까지 시행되었으며, 연구자가 해당병원에 방문하여 연구 목적과 취지를 설명하고 연구 참여에 동의한 연구대상자에게 설문지를 배부하여 조사하였다.

3. 연구 도구

연구도구는 구조화된 설문지로서 감정노동 9문항, 건강증진행위 46문항, 직무만족도 18문항, 일반적 특성 12문항, 총 85문항으로 구성하였다.

1) 감정노동

감정노동은 Morris와 Feldman (1996)이 개발하고 Kim (1998)이 수정 보완한 감정노동 도구를 사용하였다. 설문지는 총 9문항으로 감정노동 빈도(3문항), 감정표현에 대한 주의 정도(3문항), 감정적 부조화(3문항)의 3개의 하위 영역으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서부터 '매우 그렇다'의 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 감정노동의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's alpha는 도구 개발 당시 .86이었으며 Kim (1998)의 연구에서 .86, 본 연구에서는 .83 이었다.

2) 건강증진행위

건강증진행위의 측정도구는 Park (1995)이 개발한 건강증진 생활양식 측정도구를 Jung (2007)이 수정 보완한 도구를 간호학 전공 교수의 자문을 얻어 수정한 도구를 사용하여 측정하였다. 설문지는 총 46문항으로 규칙적인 식사(1문항), 건강식이(4문항), 식이조절(5문항), 휴식 및 수면(4문항), 운동 및 활동(5문항), 위생적인 생활(5문항), 자아조절(5문항), 전문적인 건강관리(3문항), 정서지지(3문항), 조화로운 관계(3문항), 자아실현(8문항)의 11개 하위 영역으로 구성되었다.

각 문항은 '전혀 하고 있지 않다'에서부터 '항상 하고

있다'의 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 건강증진행위 실천 정도가 양호함을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's alpha는 Park (1995)의 개발 당시 .92이었고, Jung (2007)의 연구에서 .96이었으며, 본 연구에서는 .92 이었다.

3) 직무만족도

직무만족도를 측정하는 도구는 Stamps 등(1978)이 건강요원의 직무만족을 측정하기 위해 개발한 도구를 Han과 Mun (1996)이 간호 조직에 맞도록 수정 보완한 도구를 간호학 전공 교수의 자문을 얻어 수정 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 설문지는 총 18문항으로 보수(1문항), 전문직 수준(3문항), 상호관계(2문항), 행정(3문항), 자율성(3문항), 업무요구(3문항), 상호작용(3문항)의 7개의 하위 영역으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서부터 '매우 그렇다'의 5점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 문항 8, 10, 11, 13, 14, 15, 17은 역 문항으로 의미의 일관성을 위해 역 환산하였다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's alpha는 Stamps 등 (1978)의 개발 당시 .91이었고, Han과 Mun (1996)의 연구에서 .76이었으며, 본 연구에서는 .74 이었다.

4. 자료 분석

본 연구 자료 분석은 SPSS WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였고, 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 정도는 평균과 표준편차, 최대값과 최소값을 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도의 차이는 t-test와 one-way ANOVA를 이용하였으며 사후검정은 Scheffé's test로 분석하였다.

대상자의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 간의 관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 산출하였고, 대상자의 직무만족도 영향요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression)으로 도출하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 대상자 보호를 위하여 K대학병원의 임상 연구 윤리심의위원회(Institution Review Board [IRB])의 승인(IRB No. KYUH 2017-06-011)을 받은 후 자료 수집을 진행하였다. 연구 동의서에는 대상자의 비밀보장과 익명성에 관한 내용을 포함하였고, 연구 참여에 동의하였더라도 설문 작성 중 동의하지 않는 내용이 있을 경우 언제든지 중단할 수 있음을 설명하였다. 설문지 응답 결과와 개인 정보 유출 방지를 위하여 설문지는 작성 즉시 밀봉된 수거함에 넣도록 하고 연구자가 직접 수거하여 즉시 코딩 하여 입력하였고, 동의서 및 설문지는 잠금 장치가 있는 보관함에 연구자가 일정 보관 후 안전하게 폐기할 것임을 밝혔다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자는 총 206명이며 성별은 여자 174명(84.5%), 남자 32명(15.5%)이었으며, 연령은 20대가 152명(73.8%)으로 가장 많았으며, 30대가 44명(21.3%), 40대 이상 10명(4.9%) 순이었다. 교육 정도는 학사 147명(71.4%), 전문학사 46명(22.3%), 석사 이상 13명(6.3%) 순이었고, 결혼 상태는 미혼 175명(85%), 기혼 31명(15%)이었으며 거주 형태는 독거 108명(52.4%), 가족과 거주 98명(47.6%)으로 나타났다. 종교 유무는 '있다'가 84명(40.8%), '없다'가 122명(59.2%)으로 나타났고 여가 활동 유무는 '있다'가 83명(40.3%), '없다'가 123명(59.7%)이었다. 현 직위는 일반 간호사 188명(91.2%), 주임 간호사 10명(4.9%), 수간호사 이상 8명(3.9%) 순이었고, 총 임상 경력은 4년 이상 93명(45.2%), 2~3년 61명(29.6%), 1년 이하 52명(25.2%) 순이었고 응급실 경력은 4년 이상 70명(34%), 1년 이하 70명(34%)으로 같았고, 2~3년 66명(32%) 이었다. 응급 전문 간호사 유무는 '있다'가 10명(4.9%), '없다'가 196명(95.1%)이었으며 이직 경험은 '있다'가 45명(21.8%), '없다'가 161명(78.2%)으로 응답하였다(Table 1).

2. 대상자의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도

감정노동은 5점 만점에 평균 3.68±.55점, 건강증진행위는 5점 만점에 평균 3.03±.45점, 직무만족도는 5점 만점에 평균 2.93±.32점으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동과 건강증진행위 및 직무만족도의 차이는 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동 정도는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났으며 건강증진행위는 여가활동을 하고 있는 그룹이 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다($t=6.12, p<.001$). 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이는 성별($t=2.38, p=.018$), 연령($F=4.51, p=.012$), 여가활동 유무($F=3.24, p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈으며, 이를 Scheffe's test로 사후 검정한 결과 40대 이상의 직무만족도 점수가 20대와 30대에 비해 통계적으로 유의하게 높게 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 간의 관계

대상자의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 간의 관계를 분석한 결과는 다음과 같다.

간호사의 감정노동은 건강증진행위와 유의한 부의 상관관계($r=-.218, p=.002$)가 있는 것으로 나타났으며 감정노동은 직무만족도와 통계적으로 유의한 부의 상관관계($r=-.303, p<.001$)가 있으며 건강증진행위는 직무만족도와 유의한 정의 상관관계($r=.645, p<.001$)를 보였다. 이는 감정노동이 심할수록 건강증진행위 실천 정도와 직무만족도가 감소하며 건강증진행위 실천 정도가 높을수록 직무만족도는 증가하는 것으로 나타났다(Table 4).

5. 대상자의 직무만족도 영향요인

Table 1. General Characteristics of Subjects

(N=206)

Characteristic	Categories	Frequency(n)	Percentage(%)
Gender	Male	32	15.5
	Female	174	84.5
Age(year)	20~29	152	73.8
	30~39	44	21.3
	≤40	10	4.9
Education	Associate's	46	22.3
	Bachelor's	147	71.4
	≥Master's	13	6.3
Married	Not married	175	85.0
	Married	31	15.0
Residence type	Live alone	108	52.4
	Family and residence	98	47.6
Religion	Have	84	40.8
	don't have	122	59.2
Leisure activities	yes	83	40.3
	no	123	59.7
Position	Staff Nurse	188	91.2
	Charge Nurse	10	4.9
	≥Head nurse	8	3.9
Total clinical career(year)	< 1	52	25.2
	2~3	61	29.6
	≥ 4	93	45.2
ER career(year)	< 1	70	34.0
	2~ 3	66	32.0
	≥ 4	70	34.0
Emergency Specialist Nurse	yes	10	4.9
	no	196	95.1
Transfer experience	yes	45	21.8
	no	161	78.2

대상자의 직무만족도 영향요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과는(Table 5)와 같다. 1 단계에 일반적 특성 중 직무만족도에 차이를 보인 성별, 연령 및 여가활동 유무를 독립변인으로 하고 2단계에 감정노동, 건강증진행위를 독립변인으로 추가 입력하여 일반적 특성을 제어한 상태에서 감정노동과 건강증진행위가 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 독립변수들의 다중공선성을 확인하기 위하여 공차한계와 분산팽창계수(VIF)를 확인한 결과 공차의 한계값은 0.788~0.966으로 나타났으며, 분산팽창계수(VIF)값이 1.036~1.269로 나타나 모든 변수는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

위계적 회귀모형 1단계에서 간호사의 일반적인 특성이 직무만족도를 설명하는 설명력은 5.8%로 나타났으며 직무만족도에 영향을 미치는 변수로는 성별($\beta = -.14$,

$p = .041$)과 여가활동 유무($\beta = .19$, $p = .006$)가 있었다. 2단계에서 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인의 회귀 모형은 유의한 것으로 나타났으며 ($F = 35.35$, $p < .001$) 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인은 건강증진행위($\beta = .60$, $p < .001$), 감정노동($\beta = -.18$, $p = .001$), 성별($\beta = -.16$, $p = .003$) 순으로 나타났고 모형의 전체 설명력은 45.6%로 나타났다 (Table 5).

IV. 논 의

본 연구에서 응급실 간호사의 감정노동 정도는 3.66 점(5점 척도)으로 보통 이상이었으며 타 부서의 간호사보다 응급실 간호사가 더 높게 나타났다는 Wi와 Yi (2012)의 연구 결과를 지지하였다. 이는 응급실 간호

Table 2. Score of Emotional Labor, Health Promotion Behavior and Job Satisfaction (N=206)

Variable	Subregion	Number of questions	Min	Max	Mean±SD	Range
Emotional labor	Frequency	3	1.67	5.00	3.94±.58	1~5
	Attentiveness	3	1.67	5.00	3.60±.72	
	Dissonance	3	1.67	5.00	3.49±.64	
	Total				3.68±.55	
Health promotion behavior	Regular dietary	1	1.00	4.50	2.51±.75	1~5
	Health food	4	1.00	4.25	2.27±.67	
	Dietary control	5	1.40	4.60	2.85±.69	
	Recess & sleeping	4	1.00	4.25	2.61±.72	
	Exercise & activities	5	1.00	4.60	2.49±.78	
	Hygienic life	5	2.40	5.00	4.25±.62	
	Self-control	5	1.00	5.00	3.04±.70	
	Professional healthcare	3	1.00	5.00	2.34±.80	
	Emotional support	3	1.00	5.00	3.87±.81	
	Hammonious relationship	3	1.00	5.00	3.62±.68	
Self-realization	8	1.00	5.00	3.16±.73		
Total				3.03±.45		
Job satisfaction	Payment	1	1.00	5.00	2.19±.93	1~5
	Professional status	3	1.00	5.00	3.16±.72	
	Nurse-doctor relations	2	1.00	3.50	2.06±.70	
	Administration	3	1.00	4.00	2.44±.62	
	Independence	3	2.00	4.67	3.08±.40	
	Nursing performance	3	1.67	5.00	3.37±.47	
	Interaction	3	2.00	5.00	3.42±.53	
Total				2.93±.32		

업무의 특성상 긴박하고 급박한 상황에서 간호업무를 수행하고 환자나 보호자와의 관계에서 발생하는 불만으로 심리적인 압박감을 받게 되며 이러한 상황에서도 간호사는 병원 조직의 기대에 부합하는 적절한 감정을 표현하기 위해 자신의 감정을 억누르거나 실제 감정을 통제하기 때문에(Park, 2015) 타 부서보다 감정노동 정도가 더 높게 나타났다고 생각된다.

감정노동의 하부 영역 중 감정노동 빈도와 감정 표현에 대한 주의 정도가 높게 나타났으며 이는 응급실의 상황적 특수성과 업무 특성으로 나타난 결과라 생각된다. 본 연구와 선행연구를 통해 응급실 간호사들은 타 부서에 비해 상대적으로 높은 감정노동을 겪고 있으며 응급실 간호사들의 감정을 관리하고 조절할 수 있는 근본적인 방법과 적절한 중재 마련이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 건강증진행위는 평균 3.03점(5점 척도)으로 나타났으며 동일 도구를 사용한 종합병원 간호사 대상 Park과 Kim (2000)의 3.06점, 종합병원 간호

사 대상 Cho 등(2012)의 3.11과 유사하게 나타났다. 현재 응급실 간호사 대상 건강증진행위 연구가 미비한 실정으로 명확한 규명과 비교를 위한 추가 연구가 필요할 것으로 생각되며 응급실 간호사의 업무 특성에 맞는 건강증진행위 도구 개발이 필요할 것으로 사료된다. 건강증진행위의 하위 영역 중 위생적인 생활, 정서적지지, 조화로운 관계, 자아실현 및 자아조절 영역에서 건강증진행위 점수가 높았던 반면 규칙적인 식사, 운동 및 활동, 전문적인 건강관리, 건강식이의 실천이 낮게 나타났는데 이는 Yun, Ham, Cho & Lim (2012)의 연구에서 위생적인 생활에 대한 실천 정도가 높고 전문적인 건강관리 실천정도가 낮게 나온 것과 비슷한 결과이다. 간호사의 위생적인 생활은 업무 특성상 생활의 한 부분으로 일상화 되어 있고, 다양한 직종의 의료인을 포함한 대인관계 형성으로 정서적 지지를 할 수 있는 사회적 지지체계가 있어 높았던 것으로 생각된다. 반면 규칙적인 식사, 운동 및 활동, 전문적인 건강관리, 건강식이의 실천이 낮았는데 이러한 결과는 종합병원 간호사

Table 3. Emotion Labor, Health Promotion Behavior and Job Satisfaction according to the Characteristics of Subjects (N=206)

Characteristic	Categories	Emotion labor			Health promotion behavior			Job satisfaction		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Gender	Male	3.79±.64	1.21	.227	3.09±.51	.81	.418	3.05±.35	2.38	.018
	Female	3.66±.53			3.02±.44			2.91±.31		
Age(year)	20~29 ^a	3.67±.52	.41	.663	3.02±.45	1.75	.175	2.93±.32	4.51	.012
	30~39 ^b	3.69±.63			3.01±.45			2.87±.31		a, b/c
	≥40 ^c	3.83±.61			3.29±.41			3.20±.18		
Education	Associate's	3.53±.57	2.96	.054	2.98±.48	2.22	.110	2.91±.31	.08	.915
	Bachelor's	3.70±.52			3.02±.43			2.93±.32		
	≥Master's	3.91±.69			3.28±.53			2.95±.34		
Married	Not married	3.66±.53	-.83	.402	3.02±.46	.37	.709	2.93±.32	-.42	.670
	Married	3.75±.63			3.06±.41			2.95±.32		
Residence type	Live alone	3.63±.53	-1.31	.192	3.01±.44	-.48	.625	2.95±.33	.88	.375
	Family & residence	3.73±.56			3.04±.46			2.91±.30		
Religion	Have	3.69±.61	.22	.826	3.08±.39	1.52	.130	2.97±.30	1.66	.098
	Don't have	3.67±.51			2.99±.49			2.90±.32		
Leisure activities	Yes	3.70±.54	.42	.672	3.25±.38	6.12	<.001	3.02±.31	3.24	.001
	No	3.66±.56			2.88±.44			2.87±.31		
Position	Staff Nurse	3.61±.50	.49	.610	3.02±.46	1.06	.346	2.92±.32	2.10	.125
	Charge Nurse	3.69±.52			3.07±.26			2.95±.20		
	≥Head nurse	3.71±.59			3.25±.48			3.15±.17		
Total clinical career(year)	< 1	3.56±.51	.55	.577	3.03±.43	.00	.999	2.98±.31	1.03	.357
	2~3	3.65±.54			3.03±.50			2.92±.35		
	≥ 4	3.67±.61			3.03±.44			2.90±.30		
ER career(year)	< 1	3.66±.56	.42	.657	3.02±.42	.53	.589	2.96±.31	.53	.589
	2~3	3.73±.54			3.02±.50			2.92±.34		
	≥ 4	3.65±.56			3.04±.45			2.91±.30		
Emergency Specialist Nurse	Yes	3.86±.37	1.07	.283	3.23±.56	1.43	.153	3.03±.24	1.05	.292
	No	3.67±.56			3.02±.45			2.92±.32		
Transfer experience	Yes	3.58±.55	-1.34	.181	3.00±.40	-.53	.590	2.90±.29	-.77	.438
	No	3.71±.55			3.04±.47			2.94±.32		

Table 4. Correlation among Emotion Labor, Health Promotion Behavior and Job Satisfaction (N=206)

Variables	Emotion labor	Health promotion behavior	Job satisfaction
	r(p)	r(p)	r(p)
Emotion labor	1		
Health promotion behavior	-.218(.002)	1	
Job satisfaction	-.303(<.001)	.645(<.001)	1

Table 5. The Affecting Factors on Job Satisfaction (N=206)

Independent variable	B	β	SE	t	p	F(p)	R ²	Adj. R ²
(Constant)	3.31		.132	25.13	.000			
1 Gender(1=female, 0=male)	-.12	-.14	.062	-2.06	.041	2.18	.071	.058
Age	.04	.07	.040	1.10	.269	(.002)		
Leisure activities(1=yes, 0=no)	.12	.19	.045	2.75	.006			
(Constant)	2.20		.233	9.45	.000			
2 Gender(1=female, 0=male)	-.14	-.16	.047	-3.04	.003			
Age	.03	.16	.030	1.16	.246	35.35	.469	.456
Leisure activities(1=yes, 0=no)	.03	.04	.038	.78	.431	(<.001)		
Emotion labor	-.10	-.18	.031	-3.46	.001			
Health Promotion behavior	.42	.60	.041	10.47	.000			

의 대부분이 불규칙적인 3교대 근무형태로 인해 규칙적인 생활과 식사를 할 수 없고 시간을 효율적으로 사용할 수 없어 나타나는 것으로 생각된다. 간호사들의 건강증진행위 하위 영역 중 특히 신체활동과 규칙적인 식사, 전문적인 건강관리의 항목이 낮아 실제 건강유지를 위한 행위와 실천이 저조해 신체활동을 증진시킬 수 있는 실질적인 프로그램 개발과 교대 근무의 특성에 맞춘 병원 내 운동시설의 운영 및 활성화가 필요하겠다.

본 연구에서 직무만족도는 평균 2.93점(5점 척도)으로 나타났으며 이는 응급실 간호사 대상 Lee와 Hong (2003)의 2.75점 보다 다소 높았으나 가정전문 간호사 대상 Park과 Han (2013)의 3.31점 보다 낮게 측정되었다. 이처럼 간호사의 직무만족도는 타 부서에 비해 여전히 낮게 측정되고 있으며 이는 응급실 고유의 간호 업무, 상황적 특성, 환자 및 보호자, 타 의료진과의 복잡한 대인관계, 간호 업무량 과중으로 인해 스트레스가 발생하고 이로 인해 직무 불만족을 가져와 직무만족도가 낮게 측정된 것으로 사료된다. 따라서 직무만족도를 향상시키기 위해 응급실 특성에 맞는 적절한 인력배치 및 처우개선 등 조직차원에서 실질적인 방안 마련

이 필요하다 고 생각된다.

직무만족도의 하위 영역별로는 상호작용, 업무요구, 전문직 수준은 높은 만족도를 나타낸 반면 행정, 보수, 상호관계(의사-간호사 관계)는 평균 이하의 낮은 만족도를 보였으며 이러한 결과는 응급실 간호사 대상 Kim, Lee와 Kim (2012)의 연구 결과와 유사하다. 바쁜 업무 중에도 동료 간호사들과 협조적이며 전문직에 대한 자긍심은 높은 것으로 나타났지만 환자 간호 업무 이외에 연구 및 QI 활동 등 행정업무를 많이 하고 있고 힘들게 일한 만큼 충분한 보수를 받지 못해 나타난 결과로 생각되며 직무만족도 향상을 위해 행정 업무를 위한 효율적인 인력 관리, 근무여건 및 복리 후생 개선을 위한 구체적인 방안을 마련하고 지속적인 관리가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 감정노동은 성별, 연령, 교육정도, 거주형태, 임상경력 등과 통계적으로 유의미한 영역이 없는 것으로 나타났으며 이러한 연구 결과는 병원 간호사 대상 Wi와 Yi (2012)의 연구 결과와 일치하지만 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee (2014)의 연구에서 연령, 임상경력, 부서이동

횟수에 따라 유의한 차이를 보인 것과는 상이한 결과이다. 이러한 결과는 감정노동 정도가 개인의 일반적인 특성에 따라 다르지 않고 현재 직위 및 임상 경력이 높다고 해서 감정노동 정도가 낮아지지 않음을 보여주는 것으로 감정노동은 모든 간호사들이 비슷하게 겪고 있음을 보여주는 결과이며 응급실이 병동과는 다른 업무 환경 및 상황적 특수성에 기인한 것인지는 알 수 없기 때문에 추후 반복 연구가 필요할 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 건강증진행위는 대상자의 여가 활동 유무에 따라 건강증진행위 정도에 유의한 차이를 보였다. 이는 건강증진행위를 하면서 신체적 활동이 이루어지며 이를 통해 여가활동을 하게 되고 타인과 만나게 되는 시간이 많아지면서 정보 교환을 통해 건강을 증진시키기 위한 노력을 하는 것으로 생각된다. 그러나 대학병원 간호사 대상 Jeon, Choi와 Han (2007)의 연구에서 연령, 간호사 대상 Hong (2014)의 연구에서 교육수준, 근무기관과 월수입에 따라 유의한 차이를 보인 것과는 상이한 결과이다. 이러한 결과는 건강증진행위 실천 정도는 개인의 일반적 특성에 따라 달라질 수 있음을 보여주는 것이며 추후 명확한 규명을 위해 반복적인 연구가 필요할 것으로 사료된다. 또한 조직차원에서 응급실 간호사의 교대 업무 특성에 따라 여가활동을 할 수 있는 원내 동호회 활동, 친목회 등의 프로그램 개발 및 활성화가 필요할 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 직무만족도는 차이는 성별, 연령, 여가활동 유무에서 유의한 차이가 있었다. 성별에서 남자 간호사의 직무만족도가 높게 나타난 것은 남자 간호사 대상 Cho와 Kim (2016)의 연구에서 응급실과 수술실 등 특수부서에 근무하는 경우 직무만족도가 높았다는 연구결과와 일치한다. 남자 간호사의 직무만족도가 높게 나타난 것은 눈 여겨 볼 부분이며 남자 및 여자 간호사의 특성에서 기인한 것인지는 알 수 없어 이에 대한 명확한 규명을 위해 반복연구가 필요하다. 연령을 사후 검정한 결과 40대 이상에서 20대와 30대에 비해 직무만족도가 높았는데 이는 cho 등(2012)의 연구결과와 일치한다. 이러한 결과는 연령이 증가하고 장기간 근무 할수록 인정받을 기회가 많아지고 승진의 기대감, 보다 나은 보상 등 개인의 성취감과 삶의 질이 높아지면서 직무만족도도 높아진 것으로 생각된다. 따라서 응급실 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해 경력

및 연령에 따른 적절한 보상과 배려가 필요하고, 추후 대상자의 일반적 특성 중 다른 변수를 포함시킨 연구가 필요할 것으로 생각된다. 또한 여가활동을 하는 그룹에서 직무만족도가 높았는데 여가활동을 하는 간호사는 타인과의 상호작용을 통해 삶의 질이 높아지고 이로 인해 직무만족도도 높아진 것으로 사료된다. 따라서 의료진 간의 화합 및 친목 도모 등 여가활동을 할 수 있는 여건을 마련하고 조직차원에서 적극적인 지원이 필요할 것으로 생각된다.

간호사의 감정노동과 건강증진행위 및 직무만족도와 의 상관관계를 파악한 결과 응급실 간호사의 감정노동은 건강증진행위와 유의한 부의 상관관계가 있었고, 감정노동과 직무만족도는 유의한 부의 상관관계, 건강증진행위와 직무만족도는 유의한 정의 상관관계가 있었다. 이는 감정노동이 심할수록 건강증진행위 실천 정도와 직무만족도가 감소하고 건강증진행위 실천 정도가 높을수록 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다.

응급실 간호사의 감정노동은 건강증진행위와 통계적으로 유의한 부의 상관관계가 있어 Hong (2014)의 연구에서 감정노동이 높을수록 건강증진행위 실천 정도가 낮아진다는 결과와 맥락을 같이 하여 본 연구를 지지하였다. 이는 응급실 간호사의 감정노동으로 인해 심리적 스트레스를 해결할 수 없고 그 결과 자신의 건강관리를 실천하지 못해 건강증진행위가 감소한 것으로 사료된다.

응급실 간호사의 감정노동은 직무만족도와 통계적으로 유의한 부의 상관관계가 있어 Bae (2014), Park과 Han (2013)의 연구에서 감정노동 정도가 높을수록 직무만족도가 낮게 나타났다는 결과와 맥락을 같이 하여 본 연구를 지지하였다. 이러한 결과는 감정노동을 경험하면서 신체적, 정신적 스트레스를 겪게 되고 이를 해결하지 못하고 지속적으로 누적되면서 삶의 질이 떨어지고 직무만족도도 감소한 것으로 생각된다. 따라서 병원 조직은 응급실 간호사의 감정노동에 대한 지원 시스템을 구축하고 감정노동을 감소시킬 수 있는 프로그램 개발과 실질적 운영을 통해 직무만족도를 높일 수 있는 방안이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 건강증진행위와 직무만족도는 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 있었다. 이는 건강증진행위 실천 정도가 높을수록 직무만족도가 높아진다는 종합병

원 간호사 대상 Cho 등(2012)의 연구결과와 일치하며 이러한 결과는 건강증진행위를 통해 간호사 자신의 삶의 질이 높아지고 이를 통해 직무만족도도 높아진 것으로 생각된다. 하지만 간호사를 대상으로 한 건강증진행위와 직무만족도와의 관계 연구는 매우 미흡한 실정으로 본 연구 결과를 확인하기 위한 후속 연구가 필요하며 응급실 간호사의 건강증진행위와 직무만족도 향상을 위해 조직차원에서 관심을 가지고 적극적인 지원이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 간호사의 직무만족도 영향요인들을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 시행한 결과간호사의 감정노동과 건강증진행위가 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족도에 영향을 준 요인으로는 건강증진행위, 감정노동, 성별 순으로 나타났으며, 이 중 감정노동은 유의한 부의 영향요인으로, 건강증진행위는 유의한 정의 영향요인으로 나타났다. 이러한 결과는 건강증진행위가 직무만족도에 유의한 상관관계가 있었다는 Cho 등(2012)의 연구 결과와 감정노동이 직무만족도와 유의한 상관관계가 있었다는 Bae (2014)의 연구 결과를 지지하였다. 그러나 감정노동, 건강증진행위와 함께 연결하여 본 연구는 미비한 실정이며 간호사의 직무만족도 영향 요인을 파악하기 위해 반복 연구가 필요할 것으로 생각된다.

이상의 결과를 종합하면 간호사의 감정노동, 건강증진행위가 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 현재 감정노동과 건강증진행위 및 직무만족도와의 관계를 규명한 연구가 거의 없는 실정으로 직접적인 비교는 어려운 상황이다. 따라서 본 연구는 간호 연구, 교육, 실무 측면에서 다음과 같은 의의가 있다고 생각된다.

간호 연구 측면은 국내에서 간호사의 직무만족도에 관한 연구는 많지만 세 가지 변수를 고찰한 연구는 전무한 실정으로 본 연구는 감정노동, 건강증진행위와 직무만족도와의 영향 요인을 파악하는 연구를 수행하였으며 직무특성이 유사한 응급실 간호사를 대상으로 시행함으로써 구체적인 전략 수립 마련에 기초 자료를 제시하였고 응급실 간호사를 대상으로 조사한 연구로 통계학적인 설득력을 가진 것에 의의가 있었다. 간호 교육 측면에서는 간호사의 감정조절 및 관리, 건강증진행위를 촉진하기 위해 건강증진과 건강관리, 직무만족도를

높이기 위한 프로그램 개발의 필요성 및 교육의 중요성을 강조하는데 그 의미가 있다. 간호 실무 측면에서 응급실 간호사는 병원의 중요한 인적자원이므로 인력관리를 위한 정기적, 체계적 실무 적응 프로그램 개발이 필요하며 본 연구결과는 간호사의 감정노동, 건강증진행위가 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 감정노동을 경감시키고 건강증진행위를 촉진하여 직무만족을 높이기 위한 구체적인 방안 마련과 증재방향을 제시한 것에서 의의가 있다고 본다.

따라서 간호사의 감정노동을 경감시키고 건강증진행위를 증진시킬 수 있는 조직차원의 프로그램 강화가 필요할 것으로 생각되며 이를 통해 직무만족도를 높여 효율적으로 인력을 관리하고 간호사의 건강증진과 환자에게 질 높은 간호를 제공할 수 있도록 실질적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 응급실 간호사의 감정노동, 건강증진행위 및 직무만족도 정도를 파악하고 직무만족도 영향 요인을 파악하여 감정노동으로 인해 발생하는 부정적인 결과를 감소시키고 간호사의 건강 증진과 직무만족도 향상을 위해 증재전략을 모색하는데 기초자료를 제공하고 간호사의 효율적인 인력관리, 질 높은 간호 서비스 제공하기 위해 시도되었다.

간호사의 감정노동과 건강증진행위가 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족도에 영향을 준 요인으로는 건강증진행위, 감정노동, 성별 순으로 나타났으며, 이 중 감정노동은 유의한 부의 영향요인으로, 건강증진행위는 유의한 정의 영향요인으로 나타나 감정노동을 낮추고 건강증진행위 실천 정도를 높이면 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다. 따라서 간호사의 감정노동 정도를 감소시킬 수 있는 중재 프로그램이 필요하며 이를 통해 건강증진행위를 실천 할 수 있는 계기가 될 수 있으며 나아가 간호사의 직무만족도 향상에 도움을 줄 수 있으므로 건강증진행위를 실천 할 수 있는 환경을 조성하고 프로그램 개발 및 적용을 위한 병원의 지원이 필요한 것으로 보인다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 표본 수는 만족했으나 D시와 N시 및 J시의

종합병원에 근무하는 응급실 간호사만을 대상으로 연구 하였기에 전체 간호사에게 적용하기에는 한계가 있으므로 추후 표본 수 확대 및 연구 지역 확대를 통해 지속적인 연구가 필요하다. 둘째, 간호사의 직무만족도 향상을 위해 감정노동을 관리, 조절하고 건강증진행위를 실천 할 수 있도록 조직차원의 프로그램 운영강화가 필요할 것으로 생각된다.

References

- An, J. Y., Lee, Y. M., & Song, J. H. (2010). A study on performance level for universal precautions on blood-borne infections among nurses in hospitals. *The Journal of Korean academic society of nursing education*, 16(1), 92-100. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2010.16.1.092>
- Bae, S. I. (2014). *Comparison of burnout, emotional labor, and job satisfaction of nurses between cancer ward and general ward*. Unpublished master's thesis, University of Gachon, Seongnam.
- Cheng, C., Bartram, T., Karimi, L., & Leggat, S. G. (2013). The role of team climate in the management of emotional labour: implications for nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2812-2825. <https://doi.org/10.1111/jan.12202>
- Cho, Y. S., Park, J., Ryu, S. Y., Kang, M. G., Min, S., Kim, H. S., Ha, Y. J., & Kim, E. A. (2012). Influence of organizational culture and health promotion life style on job satisfaction in general hospitals nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 26(1), 5-15. <https://doi.org/10.5932/jkphn.2012.26.1.005>
- Cho, M. K., & Kim, C. G. (2016). The relationship among practice environment, organizational justice, and job satisfaction of male nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(3), 177-187. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.177>
- Han, C. B., & Mun, H. J. (1996). A study on role conception and job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2(1), 115-124.
- Hong, E. Y. (2014). Factors affecting nurse's health promoting behavior : focusing on self-efficacy and emotional labor. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(3), 154-162. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.3.154>
- Jeon, E. Y., Choi, S. R., & Han, S. S. (2007). Influencing factors on health-promotion lifestyle of nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 13(1), 40-47.
- Joe, S. R., & Lee, E. K. (2017). Effects of emotional labor and organizational justice on organizational socialization of emergency room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 23(4), 397-405. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.4.397>
- Jung, A. S. (2007). *A study on the relations Bbtween a health promoting behaviors and self-efficacy in general hospital nurse*. Unpublished master's thesis, University of Hanyang, Seoul.
- Kang, Y. S., & Hong, E. Y. (2018). Factors affecting on the job stress among employees of community integrated health promotion program in public health centers : Focus on self efficacy and emotional labor. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 32(1), 19-29.
- Kelly, M., Wills, J., & Sykes, S. (2017). Do nurses' personal health behaviours impact on their health promotion practice? A systematic review. *International journal of Nursing studies*, 76, 62-77. <https://doi.org/>

- 10.1016/j.ijnurstu.2017.08.008
- Kim, H. Y., & Yeun, E. J. (2010). A study on the relationship among health promoting lifestyle, resourcefulness, and perceived health status in hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(1), 17-26.
- Kim, M. J. (1998). Effects of the hotel employee's emotional labor upon the job-related attitudes. *Journal of Tourism Sciences*, 21(2), 129-141.
- Kim, S. H., & Lee, M. A. (2014). Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 332-341. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.1.22>
- Kim, Y. O., Lee, J. Y., & Kim, K. B. (2014). The comparison between ICU Nurses and ER nurses in burnout, job satisfaction, and coping type. *Journal of Korean Society of Nursing Science*, 2012(10), 312-312. <https://doi.org/10.5811/westjem.2012.12.12830>
- Lee, K. M., & Hong, M. S. (2003). A study on relationships of work stress, fatigue, and job satisfaction in emergency room nurses. *Journal of Nursing Science*, 8(1), 87-103.
- Morris, J. A., & Feldman, O. G. (1996). The dimensions, antecedents and consequence of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nam, M. H., & Kwon, Y. C. (2013). Factors influencing happiness index of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(3), 329-339. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2012.07.005>
- National Medical Center. (2013). Emergency medical statistics. Retrieved from <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>
- Oh, M. O., Sung, M. H., & Kim, Y. W. (2011). Job stress, fatigue, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(2), 215-227. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0725-5>
- Park, E. H. (2015). *An influence of emotional labor, emotional intelligence, and social support of emergency room nurse on turnover intention*. Unpublished master's thesis, University of Chodang, Muan.
- Park, H. J., & Kim, H. J. (2000). A study on health-promoting lifestyle and its affecting factors of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 9(2), 94-109.
- Park, I. S. (1995). *A study on health promotion lifestyle*. Unpublished master's thesis, University of Busan, Busan.
- Park, M. M., & Han, S. J. (2013). Relations of job satisfaction with emotional labor, job stress, and personal resources in home healthcare nurses. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 24(1), 51-61.
- Smith, P. (2012). *The emotional labour of nursing revisited*. New York: Palgrave Macmillan.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 16(4), 337-352.
- Wi, S. M., & Yi, Y. J. (2012). Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), 310-319. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.3.310>
- Yom, Y. H. (2009). The effects of organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and health status among

nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(2), 216-224.
Yun, J. Y., Ham, O. K., Cho, I. S., & Lim, J. Y. (2012). Effects of health promoting behaviors and mental health status of shift

and non-shift nurses on quality of life. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 26(2), 268-279. <https://doi.org/10.5932/jkphn.2012.26.2.268>

Factors Affecting Job Satisfaction, Emotional Labor and Health Promotion Behavior of Emergency Room Nurses

Jang, Eun Hwa (Nurse, Konyang University Hospital)

Shim, Moon Sook (Professor, College of Nursing, Konyang University)

Purpose: This study was attempted to identify the emotional labor, health promotion behavior, and job satisfaction of emergency room nurses in general hospitals. Basic data were provided on the development of interventions to reduce negative consequences of emotional labor, improve nurse health and improve job satisfaction, and provide effective management of nursing staff. **Methods:** The study conducted a survey on the use of the survey program of D, N and J, and the research objective was understood by more than 6 months of experience at 8 general hospitals. **Results:** Nurses' emotional labor and health promotion have been shown to have significant effects on job satisfaction. Factors affecting job satisfaction included health promotion behaviors, emotional labor, and gender, among which emotional labor was affected significantly by a wealth, and health promotion was a significant cause of justice. **Conclusion:** Job satisfaction will increase if nurses lower their emotional labor and raise the level of practice for health promotion. Therefore, a mediation program is needed to reduce the level of emotional labor of nurses, which can provide an opportunity for them to practice health promotion activities and improve the job satisfaction of nurses.

Key words : Emotional labor, Health promotion behavior, Job satisfaction, Nurses