

## 종합병원 간호사들의 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성

이현주<sup>1</sup>, 조영채<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>충남대학교 보건대학원 보건학과, <sup>2</sup>충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실

### Relationship Between Job stress and Job Satisfaction Among Nurses in General Hospitals

Hyun-Joo Lee<sup>1</sup>, Young-Chae Cho<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Public Health, Graduate School of Chungnam National University,

<sup>2</sup>Department of Preventive Medicine and Public Health, Chungnam National University School of Medicine

**요약** 본 연구는 종합 병원 간호사들의 직무 스트레스와 직무만족도와의 관련성을 규명하고자 경북지역의 3개 종합병원에 근무하고 있는 간호사 312명을 대상으로 2013년 2월 25일부터 3월 16일까지의 기간 동안에 구조화된 자기기입식 설문지 (self-administered questionnaire)를 사용한 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 조사대상 간호사들의 직무만족도는 업무요구도가 낮은 군보다 높은 군에서, 업무의 자율성, 상사 및 동료의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서 유의하게 낮았다. 또한 직무 만족도는 업무의 요구도와 유의한 음의 상관관계를 보였으나, 업무 자율성, 상사 및 동료의 지지도와는 유의한 양의 상관관계를 보였다. 로지스틱 회귀분석 결과, 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비는 업무의 요구도가 낮은 군보다 높은 군에서, 업무의 자율성, 상사 및 동료의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서 유의하게 증가하였다. 위계적 다중회귀분석 결과, 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 학력, 근무부서, 업무에 대한 만족도, 간호직 선택 동기 및 이직경험, 직무스트레스 내용(업무의 요구도, 업무 자율성, 상사의 지지도)이 유의한 변수로 선정 되었으며, 특히 직무스트레스 내용이 투입됨으로서 직무만족도에 대한 설명력을 크게 증가시켜 직무만족도는 직무스트레스 내용(업무의 요구도, 업무의 자율성, 상사 및 동료의 지지도)과 밀접한 관련성이 있음을 시사하고 있다.

**Abstract** The present study was intended to measure the relationship between job stress and job satisfaction among nurses working for a general hospitals. The self-administered questionnaires were given to 312 nurses during the period from February 25 to March 16, 2013. As a results, the level of job satisfaction of subjects was significantly lower in high group than low group in job demand, but it was significantly lower in low group than high group in job control, supervisor support and coworker support. In correlations, job satisfaction were found to be in a negative correlation with job demand, whereas in positive correlation with job control, supervisor and coworker support. In logistic analysis, the odds ratio of job satisfaction on job demand were significantly increased in the high group than in low group, but job control supervisor and coworker support were significantly decreased in the high group than in low group. In hierarchial multiple regression analysis, the affecting factors to the job satisfaction was selected variables such as educational background, work station, subject satisfaction of work, career choice motives, turnover experience, job stress contents(job demand, job control, supervisor support and coworker support). especially, job stress contents was significantly increased of explanatory power of job satisfaction. It suggested that the level of job satisfaction got more power by addition of job stress contents.

**Keywords** : Nurse, General hospital, Job stress, Job satisfaction,

\*Corresponding Author : Young-Chae Cho(Chungnam National Univ.)

Tel: +82-42-580-8265 email: choyc@cnu.ac.kr

Received May 8, 2015

Revised June 2, 2015

Accepted August 6, 2015

Published August 31, 2015

## 1. 서 론

병원조직은 점차 현대화, 대형화 되고 있는 추세이고, 그 형태도 다양화, 복잡화, 전문화 되고 있다. 세계시장이 하나가 되는 대세를 따라 의료기관의 경쟁 또한 치열해지고 있으며[1], 이러한 병원환경은 일반 기업 환경에 비해 상대적으로 병원간의 경쟁 심화, 의료 분쟁의 증가 등으로 직무스트레스가 높은 것으로 보고되고 있다[2]. 병원 조직 내에서 간호 전문직은 빠르게 발전하고 있고 다른 의료 전문직과 환자 사이에 간호사의 새로운 역할 수행이 요구되며, 조직 내 계층의 수와 전문분야가 세분화 되고 다양해짐에 따라 간호사들은 더 많은 갈등에 노출된 실정이다[3].

특히 간호사는 의사, 의료기사 및 행정직 등 다양한 직종의 종사자와 유기적으로 협력하여 환자들을 대상으로 의료서비스를 제공하는 업무의 특성으로 인해 다른 조직에 비해서 직무스트레스가 상대적으로 높다고 보고되고 있으며[4,5] 국제노동기구[6]의 보고서에서도 간호직은 스트레스가 높은 직업으로 분류되어 있다[7].

간호사는 의료의 질적, 양적인 요구의 증가와 더불어 병원 내 여러 직종의 사람들과 복잡한 업무 갈등, 인간관계 등으로 자신을 효과적으로 대응하려는 간호사의 능력에 부담을 주게 되므로 간호사들은 더 많은 스트레스를 경험하게 된다[8]. 따라서 직무스트레스는 간호사들의 직무만족, 조직 몰입, 사기, 능률, 업무 수행 등을 감소시킴으로써 결과적으로 환자간호의 질적 저하를 초래할 뿐만 아니라 나아가 병원조직의 생산성 및 효율성을 저해한다[9,10].

이와 같이 간호사가 경험하는 직무스트레스는 간호사 개인에게 미치는 신체적, 심리적 영향뿐 아니라, 더 나아가 결근과 이직 등으로 인한 비용손실 및 환자 간호의 질 저하 등, 병원조직에 미치는 심각한 결과들을 고려해볼 때 간호사의 직무스트레스를 유발시키는 요인의 규명과 더불어 적극적인 스트레스 관리의 필요성을 시사해 주고 있다.

한편 병원에서의 간호사의 직무만족이 중요시 되고 있는 것은 직무자체가 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있으며, 환자간호에 긍정적 혹은 부정적으로 작용할 수 있기 때문이다[11]. 환자간호에 긍정적으로 작용할 경우 간호에 대한 환자의 만족도를 높이고, 조직적 측면에서도 직무만족이 높을수록

이직률과 결근율을 감소시키며 원만한 인간관계 유지와 생산성 증가에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다 [12,13].

질 높은 간호요구를 효율적으로 충족시키는 한편, 전문직으로서 간호발전을 기하기 위해서는 무엇보다도 간호사 자신이 직무에 만족해야 하고 직무 스트레스로 인한 소진상태로부터 해방되어야 한다. 결과적으로 임상간호사들이 간호현장에서 긍정적으로 활동 할 수 있는 전략을 구축하는데 있어 직무만족을 저해하는 직무스트레스 요인을 파악하고, 직무스트레스와 직무만족도의 관련성을 규명할 필요가 있다고 사료된다.

따라서 본 연구는 종합 병원 간호사들을 대상으로 이들의 인구사회학적특성, 건강관련행위 특성 및 직업관련 특성에 따른 직무 스트레스와 직무만족도를 파악하고, 특히 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성을 규명하고자 실시하였다.

## 2. 조사대상 및 방법

### 2.1 조사대상

조사대상은 경북지역에 소재하고 있는 3개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 각 병원별로 간호사들의 근무부서별 목록을 작성하여 그 목록의 일련번호에 따라 계통적으로 부서를 선정하는 계통추출법(systematic sampling)에 의해 선정한 350명을 선정하였다. 설문조사 결과 응답이 부실하여 분석에 사용할 수 없는 38명의 설문지를 제외한 312명의 자료를 분석대상으로 하였다

### 2.2 조사방법

자료 수집은 2013년 2월 25일부터 3월 16일까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문지(self-administered questionnaire)를 이용한 설문조사에 의하였다. 설문조사는 연구자가 각 병원의 근무부서를 직접 방문하여 조사대상자들에게 본 연구의 참여가 자발적이며 설문지는 연구의 목적으로만 사용될 것과 익명성을 보장한다는 내용으로 구성된 연구 참여의 동의를 얻은 후, 연구의 목적, 내용 및 기입요령을 설명하고 설문지를 배포하였으며, 일과시간외에 작성토록 하여 회수하였다.

### 2.3 연구에 사용한 변수

연구에 사용한 변수로는 조사대상자의 인구사회학적 및 건강관련행위 특성 9항목, 직업관련 특성 10항목, 직무만족도 42문항, 직무스트레스 22문항으로 구성하였다.

**2.3.1 인구사회학적 및 건강관련행위 특성 :** 인구사회학적 특성을 나타내는 변수로는 연령, 결혼상태, 학력, 종교 등을 조사하였다. 연령은 「29세 이하」, 「30~39세」, 「40세 이상」으로 구분하였고, 결혼 상태는 「미혼」과 「기혼」으로 구분하였다. 학력은 「전문대학」과 「대학교 이상」으로, 종교는 「있다」와 「없다」로 구분하였다.

건강관련행위특성 변수로는 음주여부, 커피음용여부, 규칙적 운동여부, 여가활동여부, 주관적인 수면의 질 등을 조사하였다. 음주여부는 「매일한다」, 「가끔한다」, 「안 한다」로 구분하였고, 커피음용여부는 1일 음용횟수를 기록토록 하였으며, 규칙적 운동여부는 1주일에 3회 이상, 회당 30분 이상의 운동을 하는 사람을 「운동군」으로 그렇지 않은 사람은 「비운동군」으로 구분하였다. 여가활동여부는 「여가활동을 하고 있다」와 「여가활동을 하지 않는다」로 구분하였고, 주관적인 수면의 질은 1일 수면시간이 7~8시간인 경우를 「수면의 질이 좋은 군」, 7시간미만 및 8시간 이상인 경우를 「수면의 질이 좋지 않는 군」으로 구분하였다.

**2.3.2 직업관련 특성 :** 직업관련 특성으로는 근무경력, 직위, 근무부서, 교대근무여부, 월수입, 업무만족도, 업무에 대한 적성여부, 간호직 선택 동기, 이직경험유무, 업무의 육체적 부담정도 등을 조사하였다. 근무경력은 「1년 미만」, 「1~4년」, 「5~9년」, 「10~14년」, 「15년 이상」으로 구분하였고, 직위는 「평균간호사」, 「책임간호사」, 「수간호사 이상」으로 구분하였다. 근무부서는 「병동」, 「외래」 및 「특수부서(수술실, 중환자실, 응급실, 신생아실 등)」로 구분하였고, 교대근무여부는 교대근무를 「한다는 군」과 「안한다는 군」으로 구분하였으며, 월수입은 「200만원 미만」, 「200~300만원」, 「300만원 이상」으로 구분하였다. 업무만족도에 대해서는 「만족한다는 군」과 「만족하지 못한다는 군」으로 구분하였고, 업무에 대한 적성은 「맞다는 군」과 「맞지 않는다는 군」으로 구분하였다. 간호직 선택 동기에 대해서는 「흥미와 적성에 맞아서」,

「취업이 잘 되어서」, 「주변의 권유로」, 「남을 도울 수 있어서」 등으로 구분하였으며, 이직경험유무에 대해서는 이직경험이 「있다」와 「없다」로 구분하였다.

**2.3.3 직무스트레스 :** 직무스트레스에 대한 내용은 Karasek 등[14]의 직무내용설문지(Job Content Questionnaire; JCQ)를 우리나라 근무환경에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 설문지를 사용하였다[15]. JCQ는 직장환경에 기인하는 직업성 스트레스의 요인으로서 업무의 요구도, 업무의 자율성 및 직장의 사회적 지지로 구성되어 있다. 업무요구도는 5개 항목으로 구성된 척도이며, 업무의 자율성은 의사결정권한(decision authority) 3개 문항과 기량의 활용성(skill decision) 6개 문항으로 구성된 척도로서 총 22개 항목에 대해 「전혀 그렇지 않다」, 「약간 그렇다」, 「대부분 그렇다」, 「매우 그렇다」의 4점 척도로 응답하게 하였으며, 각각에 대해 0-1-2-3점을 부여하여 Karasek 등[14]의 점수산정방식에 따라 업무요구도와 업무의 자율성을 산정하였다. 즉 업무의 요구도가 점수가 높으면 업무에 대한 심리적 부담 정도가 높음을 의미하여, 업무의 자율성 점수가 높으면 업무에 대한 의사결정권한이 높고 자신의 기량활용성이 높음을 의미한다. 직장의 사회적 지지를 나타내는 상사나 동료로부터의 지지는 각각 4항목의 척도로 되어 있으며, 「매우 그렇다」 3점, 「대부분 그렇다」 2점, 「약간 그렇다」 1점, 「전혀 그렇지 않다」 0점으로 응답하게 하여 합산한 득점이 높을수록 사회적지지 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 업무요구도와 업무의 자율성에 대한 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  계수는 각각 0.772, 0.713이었고, 상사의 지지도와 동료의 지지도에 대한 Cronbach's  $\alpha$  계수는 각각 0.735, 0.768이었다.

**2.3.4 직무만족도 :** 직무만족도 측정도구로는 Slavitt 등[16]이 병원의 보건의료인력을 대상으로 직무만족을 측정하기 위하여 개발한 도구(Job Descriptive Index; JDI)를 Park 등[17]이 번역한 42개 문항의 한국어판 직무만족도 측정도구를 사용하였다. 직무만족도 측정도구의 하위영역으로는 전문직업적 수준(professional position) (8문항), 상호작용(interaction) (6문항), 업무자율성(autonomy) (8문항), 행정업무력(administration) (8문항), 보수(reward) (7문항), 직무과업(job task requirement) (5문항)으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점

부터 4점까지의 Likert 척도로 측정하도록 되어 있으며, 이들 점수를 합산(총 점수 합계 42~168점)하여 점수가 높을수록 직무만족도 수준이 높은 것을 나타낸다. 본 연구에서는 직무만족도 총점 및 6개 하부영역(전문직업적 수준, 상호작용, 업무자율성, 행정업무력, 보수 및 직무과업)에 대해 중앙값(median)을 기준으로 직무만족도가 낮은 군과 높은 군으로 구분하였으며, 교차비와 95% 신뢰구간을 구하여 이직의도와와의 관련성을 분석하였다. 본 연구에서의 42개 문항에 대한 신뢰도 검증결과 내적 일치도를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.729이었고, 하위 영역별로는 전문직업적 수준 영역 0.783, 상호작용 영역 0.704, 업무자율성 영역 0.721, 행정업무력 영역 0.775, 보수 영역 0.790, 직무과업 영역 0.718의 수준이었다.

### 2.4 자료처리 및 통계분석

수집된 자료는 전산입력 후 SPSSWIN(ver 19.0)프로그램을 사용하여 통계분석 하였다. 단변량 분석에서 조사대상자의 인구사회학적 특성, 직업관련 특성 및 건강관련 행위 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족도의 평균점수 비교는 t-test 및 ANOVA로 검증하였고, 직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson의 상관계수를 구하였다. 한편 직무만족도를 종속변수로, 인구사회학적 특성, 직업관련 특성 및 건강관련행위 특성 및 직무스트레스 요인을 독립변수로 하여 직무만족도에 대한 독립변수들의 단계별 투입에 따른 설명력을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 모든 통계량의 유의수준은  $p < 0.05$ 로 하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 인구사회학적 특성별 직무스트레스 및 직무만족도 수준

조사대상 간호사들의 인구사회학적 특성별 직무스트레스 및 직무만족도 평균 점수는 Table 1과 같다. 직무스트레스 평균 점수는 대학이상 학력군보다 전문대학 학력군에서( $p=0.049$ ) 유의하게 높았으나 그 밖의 연령, 결혼상태 및 종교유무 별로는 유의한 차이를 보이지 않았다. 직무만족도 평균 점수는 대학이상 학력군보다 전문대학 학력군에서( $p=0.016$ ) 유의하게 낮았으나 그 밖의 연령, 결혼상태 및 종교유무 별로는 유의한 차이를 보이지 않았다.

### 3.2 건강관련행위 특성별 직무스트레스 및 직무만족도 수준

조사대상 간호사들의 건강관련행위특성별 직무스트레스 및 직무만족도 평균 점수는 Table 2와 같다. 직무스트레스 평균점수는 비음주군보다 음주군에서, 커피음용군보다 비음용군에서, 규칙적인 운동을 하는 군보다 하지 않은 군에서, 여가시간이 있다는 군보다 없다는 군에서, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서 높았으나 유의한 차이는 없었다.

직무만족도 평균 점수는 음주군보다 비음주군에서, 커피 음용군보다 비음용군에서, 규칙적인 운동을 한다는 군보다 하지 않는다는 군에서, 여가시간이 있다는 군보다 없다는 군에서, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서 낮았으나 유의한 차이는 없었다.

Table 1. Mean score of job stress and job satisfaction according to sociodemographic characteristics

Variables	N(%)	Job stress		Job satisfaction	
		Mean±SD	p-value	Mean±SD	p-value
Age(year)			0.151		0.158
≤29	165(53.0)	34.50± 7.09		87.73±10.50	
30~39	111(35.5)	32.80± 6.71		87.86± 9.02	
≥40	36(11.5)	34.02± 8.41		91.16± 9.78	
Marital status			0.990		0.293
Unmarried	212(68.0)	33.83± 7.05		87.76±10.29	
Married	100(32.0)	33.85± 7.37		89.04± 9.14	
Educational level			0.049		0.016
Junior college	199(64.0)	34.78± 6.89		87.16±10.15	
College	113(36.0)	33.30± 7.25		89.96± 9.34	
Religion			0.483		0.429
Yes	124(40.0)	34.19± 7.10		88.72± 9.94	
No	188(60.0)	33.61± 7.18		87.81± 9.95	
Total	312(100.0)	33.83± 7.14		88.17± 9.94	

**Table 2.** Mean score of job stress and job satisfaction according to health related factor

Variables	N(%)	Job stress		Job satisfaction	
		Mean±SD	p-value	Mean±SD	p-value
Alcohol drinking			0.394		0.698
Everyday	49(15.7)	34.12± 7.08		88.87±10.74	
Sometimes	202(64.7)	34.11± 6.95		88.26± 9.08	
No	61(19.6)	32.72± 7.80		87.31±11.94	
Coffee drinking(/day)			0.401		0.144
No	41(13.0)	35.19± 7.51		85.48± 8.09	
1-2 cup	216(69.0)	33.72± 6.95		88.38±10.12	
≥3 cup	55(18.0)	33.30± 7.63		89.36±10.26	
Regular exercise			0.456		0.858
Yes	56(18.0)	32.19± 7.36		89.39±10.19	
No	256(82.0)	34.98± 7.10		87.12± 9.90	
Leisure time			0.725		0.121
With	93(29.8)	32.62± 7.10		89.51±10.26	
Without	219(70.2)	34.93± 7.18		87.60± 9.77	
Subjective sleep evaluation			0.666		0.438
Good	108(34.6)	33.71± 7.09		88.77± 9.17	
Poor	204(65.4)	34.08± 7.27		87.85±10.33	
Total	312(100.0)	33.83± 7.14		88.17± 9.94	

### 3.3 직업관련 특성별 직무스트레스와 직무만족도 수준

조사대상 간호사들의 직업관련 특성별 직무스트레스와 직무만족도 평균 점수는 Table 3과 같다. 직무스트레스 평균 점수는 업무에 대해 만족한다는 군보다 만족하지 않는다는 군에서(p=0.000), 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 업무에 대한 적성이 맞지 않다는 군에서(p=0.000), 업무의 육체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서(p=0.001) 유의하게 높았다.

직무만족도 평균 점수는 수간호사 이상 군보다 일반 간호사군에서(p=0.023), 특수부서 근무 간호사 군보다 외래근무 간호사 군에서(p=0.009), 업무에 만족하다는 군보다 만족하지 않다는 군에서(p=0.000), 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 업무에 대한 적성이 맞지 않다는 군에서(p=0.000), 간호직을 선택한 동기가 자신의 흥미와 적성에 맞아서라는 군보다 주변의 권유로 선택한 군에서(p=0.041), 이직경험이 없다는 군보다 있다는 군에서(p=0.042), 업무의 육체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서(p=0.001) 유의하게 낮았다.

**Table 3.** Mean score of job stress and job satisfaction according to job related factors

Variables	N(%)	Job stress		Job satisfaction	
		Mean±SD	p-value	Mean±SD	p-value
Job career(year)			0.362		0.144
<1	16(5)	35.50± 6.07		88.18± 8.40	
1~4	119(38)	34.38± 7.18		87.49±11.05	
5~9	107(34)	32.83± 7.24		87.42± 9.33	
10~14	33(11)	33.39± 5.95		88.75± 7.47	
15≤	37(12)	34.70± 8.04		92.02± 9.97	
Job position			0.325		0.023
Staff	249(79.8)	33.61± 7.07		87.44±10.00	
Charge	43(13.8)	34.16± 7.05		90.20± 9.07	
Head	20(6.4)	36.05± 8.22		92.85± 9.53	
Work station			0.067		0.009
Ward	134(43)	34.82± 7.03		88.72± 9.41	
Outpatient dept	69(22)	32.43± 7.83		85.88± 8.28	
Special dept	109(35)	33.53± 6.71		89.75± 11.10	
Shift work			0.469		0.464
With	110(35)	33.44± 7.62		88.73± 9.37	
Without	202(65)	34.05± 6.88		87.87±10.25	

Monthly income (₩10,000)			0.867		0.156
<200	95(30.5)	33.52± 7.93		88.32±12.03	
200~300	183(58.6)	34.01± 6.39		87.55± 8.21	
300 <	34(10.9)	33.82± 8.70		91.11±11.68	
Satisfaction of work			0.000		0.000
Satisfaction	143(45.8)	32.47± 6.99		90.78± 9.73	
Dissatisfaction	169(54.2)	35.46± 7.00		85.97± 9.60	
Fit to the job			0.000		0.000
Fit	222(71)	30.86± 6.74		89.42±10.12	
Unfit	90(29)	35.04± 6.96		85.08± 8.79	
Career choice motives			0.418		0.041
Attitude and Interest	52(16.7)	35.23± 7.64		91.65±10.03	
Employment security	149(47.8)	33.68± 7.02		87.84±10.74	
By recommended of others	90(28.8)	33.20± 7.01		86.85± 8.26	
Others	21(6.7)	34.28± 7.34		87.57± 9.10	
Turnover experience			0.785		0.042
Yes	95(30.4)	33.76± 7.08		87.50± 8.99	
No	217(69.6)	34.01± 7.32		89.70±11.74	
Physical burden of work			0.050		0.001
Adequate	96(30.8)	33.37± 7.15		91.01±10.93	
Hard	216(69.2)	34.90± 7.06		86.91± 9.22	
Total	312(100.0)	33.83± 7.14		88.17± 9.94	

### 3.4 직무스트레스 내용별 직무만족도 수준

조사대상 간호사들의 직무스트레스 내용별 직무만족도 수준을 알아보기 위해 직무스트레스 요인들의 점수를 중앙값을 기준으로 낮은 군과 높은 군으로 구분하여 직무만족도 점수와 비교하였다[Table 4]. 그 결과, 직무만족도 평균 점수는 직무스트레스 총 평균점수가 낮은 군보다 높은 군에서 유의하게 낮았다( $p=0.000$ ). 직무스트레스 내용별 직무만족도 평균 점수는 업무의 요구도가 낮은 군보다 높은 군에서( $p=0.000$ ), 업무의 자율성이 높은 군보다 낮은 군에서( $p=0.000$ ), 상사의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서( $p=0.000$ ), 동료의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서( $p=0.000$ ) 유의하게 낮았다.

### 3.5 직무스트레스 내용과 직무만족도 수준과의 상관관계

조사대상 간호사들의 직무만족도와 직무스트레스 요인들 간의 상관관계는 Table 5와 같다. 직무만족도 점수는 직무스트레스 총 점수( $r=-0.474$ ,  $p=0.000$ ) 및 업무의 요구도( $r=0.385$ ,  $p=0.000$ )와 유의한 음의 상관관계를 보인 반면, 업무의 자율성( $r=0.363$ ,  $p=0.000$ ), 상사의 지지도( $r=0.379$ ,  $p=0.000$ ) 및 동료의 지지도( $r=0.301$ ,  $p=0.000$ )는 유의한 양의 상관관계를 보였다.

Table 4. Mean score of job satisfaction according to job stress contents

Variables	N(%)	Job satisfaction Mean±SD	p-value
Total score of job stress			0.000
Low <sup>§</sup>	153(49.0)	91.93± 10.55	
High <sup>¶</sup>	159(51.0)	84.27± 7.51	
Job demand			0.000
Low <sup>§</sup>	98(31.4)	90.17± 10.00	
High <sup>¶</sup>	214(68.6)	83.80± 8.31	
Job control			0.000
Low <sup>§</sup>	133(42.6)	84.42± 7.65	
High <sup>¶</sup>	179(57.4)	90.96±10.53	
Supervisor support			0.000
Low <sup>§</sup>	127(40.7)	84.48± 7.98	
High <sup>¶</sup>	185(59.3)	90.71±10.37	
Coworker support			0.000
Low <sup>§</sup>	124(39.7)	85.56± 9.27	
High <sup>¶</sup>	188(60.3)	89.89±10.02	
Total	312(100.0)	88.17± 9.94	

<sup>§</sup>, <sup>¶</sup> : Low and high group classified by the median score of each variable

Table 5. Correlation coefficients between job stress and job satisfaction

Variables	Job satisfaction	
	Correlation coefficients	p-value
Total score of job stress	-0.474	0.000
Job demand	-0.385	0.000
Job control	0.363	0.000
Supervisor support	0.379	0.000
Coworker support	0.301	0.000

### 3.6 직무만족도에 대한 직무스트레스 내용의 관련성

조사대상 간호사들의 직무만족도와 직무스트레스 내용과의 관련성을 파악하기 위해 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다[Table 6]. 이 때 직무스트레스 총 점수 및 업무의 요구도, 업무의 자율성, 상사의 지지도 및 동료의 지지도 점수는 중앙값을 기준으로 낮은 군과 높은 군으로 구분하였고, 직무만족도 점수는 4분위 수(quartile)를 이용하여 직무만족도가 낮은 군(Q1, Q2, Q3)(51점 이하)과 고위험군(Q4)(52~65점)으로 구분하였다.

**Table 6.** Odds ratios and 95% confidence intervals for job satisfaction and job stress

Variables	Crude		Adjusted <sup>*</sup>	
	ORs	95% CI	ORs	95% CI
Total score of job stress				
Low <sup>§</sup>	1.00		1.00	
High <sup>¶</sup>	4.12	(2.56-6.61)	3.36	(1.95-5.78)
Job demand				
Low <sup>§</sup>	1.00		1.00	
High <sup>¶</sup>	3.45	(2.08-5.72)	2.35	(1.08-4.72)
Job control				
Low <sup>§</sup>	3.42	(2.14-5.48)	3.26	(1.99-5.36)
High <sup>¶</sup>	1.00		1.00	
Supervisor support				
Low <sup>§</sup>	2.58	(1.62-4.11)	2.41	(1.46-3.97)
High <sup>¶</sup>	1.00		1.00	
Coworker support				
Low <sup>§</sup>	2.13	(1.34-3.38)	1.96	(1.19-3.21)
High <sup>¶</sup>	1.00		1.00	

§, ¶ : Low and high group classified by the median score of each variable

\* : Adjusted for educational level, job position, work station, satisfaction of work, fit to the job, career choice motives and physical burden of work.

그 결과 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델에서의 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비는 직무스트레스 총 점수가 낮은 군보다 높은 군에서(ORs=4.12, 95% CI=2.56~6.61), 업무의 요구도는 낮은 군보다 높은 군에서(ORs=3.45, 95% CI=2.08~5.72), 업무의 자율성은 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=3.42, 95% CI=2.14~5.48), 상사의 지지도는 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=2.58, 95% CI=1.62~4.11), 동료의 지지도는 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=2.13 95% CI=1.34~3.38) 유의하게 증가하였다.

단변량 분석에서 직무만족도에 유의하였던 변수인 연

령, 학력, 음주여부, 주관적인 수면의 질, 근무경력, 직위, 월수입, 업무만족도, 업무에 대한 적성여부, 간호직 선택 동기 및 업무의 신체적 부담정도를 통제변수로 투입한 다변량 모델에서의 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비는 직무스트레스 총 점수가 낮은 군보다 높은 군에서(ORs=3.36, 95% CI=1.95~5.78), 업무의 요구도가 낮은 군보다 높은 군에서(ORs=2.35, 95% CI=1.08~4.72), 업무의 자율성이 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=3.26, 95% CI=1.99~5.36), 상사의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=2.41, 95% CI=1.46~3.97), 동료의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=1.96 95% CI=1.19~3.21) 유의하게 증가하였다.

### 3.7 직무만족도에 영향을 미치는 요인

조사대상 간호사들의 직무만족도에 영향을 미치는 관련 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 4개의 모델에 의한 위계적 다중회귀분석을 실시하였다[Table 7].

모델 I 은 인구사회학적 특성을 독립변수로 하여 회귀 모델에 투입한 결과로 학력이 직무만족도와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 대학이상 학력 군보다 전문대학 학력 군에서 직무만족도가 낮았으며 모델 I 에 투입된 변수들의 설명력은 2.1%이었다. 모델II에서는 모델 I 의 투입된 변수에 건강관련행위특성 변수들을 추가적으로 투입하였다. 그 결과 유의한 관련성이 없는 것으로 나타났다. 모델II에 투입된 변수들의 설명력은 3.9%이었다. 모델III에서는 모델II의 투입된 변수에 직업관련 특성 변수를 추가적으로 투입하였다. 그 결과 근무부서, 업무에 대한 만족도, 간호직 선택 동기 및 이직경험이 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 기타 부서보다 병동근무간호사군에서, 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 않다는 군에서, 간호직을 선택한 동기가 자신의 흥미와 적성에 맞아서라는 군보다 그렇지 않는 군에서, 이직경험이 없는 군보다 이직경험이 있는 군에서 직무만족도가 낮았으며 모델III에 투입된 변수들로 직무만족도를 18.2% 설명할 수 있었다. 모델VI에서는 모델III의 투입된 변수에 직무스트레스 변수를 추가적으로 투입하였다. 그 결과 투입된 직무스트레스 점수는 직무만족도와 유의한 관련성이 있었다. 즉, 업무의 요구도, 업무 자율성, 상사의 지지도가 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 모델VI에 투입된 변수들로 직무만족도를 34.7% 설명할 수 있었다.

Table 7. Hierarchical multiple regression of selected variables on job satisfaction

Variables	Model I		Model II		Model III		Model IV	
	B	t	B	t	B	t	B	t
Age(years)	0.51	0.47	0.14	0.13	-2.28	-1.73	-1.11	-0.91
Marital status (unmarried/married)	0.12	0.08	0.50	0.32	-0.87	-0.54	-1.30	-0.90
Education level (junior college/college)	2.45	1.96*	2.62	2.04*	2.13	1.67*	1.32	1.14*
Religion(yes/no)	-0.43	-0.37	-0.31	-0.26	0.80	0.69	0.67	0.63
Alcohol drinking(yes/no)			-1.40	-0.98	-0.93	-0.68	-0.25	-0.20
Coffee drinking(yes/no)			-2.72	-1.56*	-3.64	-2.19*	-4.08	-2.69*
Regular exercise(yes/no)			0.56	0.36	0.58	0.39	0.50	0.38
Leisure time(yes/no)			-1.54	-1.17	-1.39	-1.11	-1.57	-1.39
Subjective sleep evaluation (good/poor)			-0.32	-0.26	0.79	0.65	0.52	0.47
Job career(year)					1.70	1.88	1.90	2.29
Job position (staff/head, charge)					2.71	1.44	1.20	0.69
Work station(ward/other)					-3.47	-2.78**	-2.67	-2.36**
Shift work(yes/no)					-0.75	-0.54	-1.01	-0.81
Monthly income					-1.68	-1.38	-1.80	-1.65
Satisfaction in work (satisfaction/dissatisfaction)					-2.95	-2.27*	-2.09	-1.77*
Fit to the job(fit/unfit)					-2.01	-1.48	0.94	0.07
Career choice motives (attitude and Interest/others)					3.42	2.30*	2.91	2.17*
Turnover experience (yes/no)					-3.10	-2.60**	-2.36	-2.18*
Physical burden of work (adequate/hard)					-2.32	-1.83	-1.94	-1.70
Job demand							1.09	3.54**
Job control							0.50	2.70**
Supervisor support							0.72	2.74**
Cowork support							0.20	0.71
Constant	86.68		88.48		96.93		73.29	
F	1.607		1.367		3.423**		6.664**	
Adjusted R <sup>2</sup>	0.021		0.039		0.182**		0.347**	
R <sup>2</sup> change	0.008		0.011		0.129		0.295	

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

위의 모델에서 보면 직무만족도에 영향을 미치는 변수들의 설명력은 직업관련 특성과 직무스트레스 변수가 투입됨으로서 각각 12.9%, 29.5%의 설명력을 증가시켜 이들 변수가 직무만족도에 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

#### 4. 고 찰

급속히 변화하는 현대 사회에서 국민의 건강관리에 대한 관심이 질병의 치료관리에서 건강을 유지, 증진 시키는 방향으로 변화되고, 간호대상자의 간호전문직에 대한 기대가 높아짐에 따라 임상 간호사의 스트레스 정도가 가중되고 있으며, 간호사는 가장 스트레스가 높은 직업중의 하나로 보고되고 있다[18]. 이에 병원조직의 특

성상 가장 많은 구성원을 차지하는 간호사는 이미 다른 직종에 비해 직무스트레스 정도가 심각하고 복잡한 것으로 나타나고 보고되어지고 있지만 간호사 본연의 정신인 희생과 봉사의 사명감과 직업적 이미지는 일반적인 직업군에 비해 직무스트레스관리와 직무만족을 끌어 올리는 데는 아직도 많이 미흡한 실정이다[19].

간호사의 역할갈등 및 직무스트레스와 직무만족 정도를 파악하고 관리하는 것은 전문직으로서의 간호사의 업무수행과 고객지향성을 추구하는 오늘날의 병원조직에 있어서 가장 많은 비중을 차지하는 간호사의 인력관리에 상당히 중요한 일이다[20]. 본 연구는 종합병원 간호사들을 대상으로 직무스트레스에 미치는 요인을 분석함으로써 직무만족도를 증가시킬 수 있는 방안을 모색하고, 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계를 파악하여 향후 간호조직의 효율적인 인력관리에 도움이 되고자 실시



하였다.

본 연구에서 사용된 설문도구로서 직무스트레스 측정 은 Karasek 등[14]의 직무내용설문지(Job Content Questionnaire; JCQ)를 우리나라 근무환경에 맞게 번안 하여 타당도가 검증된 설문지를 사용하였으며, 직무만족 도 측정은 Slavitt 등[16]이 병원의 보건의로 인력을 대 상으로 직무만족을 측정하기 위하여 개발한 도구(Job Descriptive Index; JDI)를 Park 과 Yoon[21]이 번역한 42개 문항의 한국어판 직무만족도 측정도구를 사용하였 으며, 직무스트레스와 직무만족도에 관한 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$  값이 두 가지 측정도구 모두 0.7 이상의 높은 신뢰도 계수를 보였다. 따라서 연구결과의 신뢰성에는 문제가 없을 것으로 생각된다.

연구결과, 전체 조사대상 간호사들의 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성 및 직업관련 특성별 직무스트레 스 수준은 전문대학 학력 군에서, 음주 군에서, 비음용군 에서, 규칙적인 운동을 하지 않은 군에서, 여가시간이 없 다는 군, 주관적 수면의 질이 좋지 않다는 군에서, 업무 에 대해 만족하지 않는다는 군에서, 업무의 육체적 부담 정도가 힘들다는 군에서 유의하게 높았다. 이 같은 결과는 부산, 대구, 서울지역 400병상 종합병원에 근무하는 간호조무사를 포함한 간호업무종사자를 대상으로 한 기 존연구[22]에서도 유사한 결과를 보였는데 전문대학 졸업 간호사들이 대학졸업이상의 학력을 가진 간호사들보 다 직무스트레스가 높은 것으로 보고하고 있어 본 연구 결과를 뒷받침하고 있다.

본 연구에서의 전체 조사대상 간호사들의 인구사회학 적 특성, 건강관련행위특성 및 직업관련특성별 직무만족 도 수준은 전문대학 학력 군에서, 비음주군에서, 비음용 군에서, 규칙적인 운동을 하지 않는다는 군에서, 여가시 간이 없다는 군에서, 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군에서, 일반 간호사군에서, 외래근무 간호사군에서, 업 무에 만족하지 않는다는 군에서, 업무에 대한 적성이 맞 지 않는다는 군에서, 간호직을 선택한 동기가 주변의 권 유로 선택한 군에서, 이직경험이 있다는 군에서, 업무의 육체적 부담정도가 힘들다는 군에서, 유의하게 낮았다. 이 같은 결과는 서울에 위치한 2개의 3차 대학부속병원에 근무하는 간호사와 경기도에 위치한 2개 2차병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 기존연구[23]에서도 학 력이 높을수록 직무 만족도는 높은 것으로 나타내고 있 으며 이는 간호사의 계속적인 교육이 필요하며, 대학교

육에서의 동기부여 등도 심각하게 고려해 보아야 할 문 제라고 생각을 하며 직위관계에서도 일반간호사 보다 책 임간호사 이상의 군에서 직무만족도가 높게 나타났으며, 간호직을 선택한 동기가 주변의 권유로 선택한 군에서 직무만족도가 낮게 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보 이고 있다. 이렇듯 일반간호사들의 직무만족은 요건은 복잡하나 서로 관련된 요인에 의해 결정되므로 직무와 관련된 요인들을 다각적으로 파악하는 것이 중요하다고 생각된다.

본 연구에서의 조사대상 간호사들의 직무스트레스 내 용별 직무만족도 수준은 업무의 요구도가 높은 군에서, 업무의 자율성이 낮은 군에서, 상사의 지지도가 낮은 군 에서, 동료의 지지도가 낮은 군에서 유의하게 낮은 것으 로 나타났다. 이 같은 결과는 임상간호사를 대상으로 한 기존연구[24]에서도 유사한 결과를 보였는데 업무 자율 성과 병원의 규칙 및 행정업무에 대한 직무 스트레스가 직무 만족도에 영향을 미치는 것을 뒷받침하고 있다.

본 연구에서의 직무만족도와 직무스트레스 요인들 간의 상관관계를 보면, 직무만족도 점수는 직무스트레스 및 업무의 요구도와 유의한 음의 상관관계를 보인 반면, 업무의 자율성, 상사의 지지도 및 동료의 지지도는 유의 한 양의 상관관계를 보였다. 이와 같은 결과는 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 한 연구[25]나 간호 사, 교사와 같은 전문직 여성 그룹을 중심으로 연구한 연구[26]에서도 유사한 결과를 보이고 있는데 직무만족도는 직무스트레스나 업무의 요구도가 높을수록 감소하는 반면, 업무의 자율성이나 상사 및 동료의 지지도가 높아 질수록 증가한다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서의 조사대상 간호사들의 직무만족도에 관 련된 요인을 파악하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과, 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비는 직무스트 레스 총 점수가 낮은 군보다 높은 군에서, 업무의 요구도 가 낮은 군보다 높은 군에서, 업무의 자율성이 높은 군보 다 낮은 군에서, 상사의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에 서, 동료의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서 유의하게 증가하였다. 따라서 간호사들의 직무스트레스를 감소시 키기 위한 방안으로 간호사들에게 전문직 지위에 따른 권한을 부여해주고, 자율성이 보장된 근무환경에서 간호 사들 간에 긴밀한 협조적 관계를 형성토록 하며, 직장 내 대인관계의 개선을 통해 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 모색되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서의 조사대상 간호사들의 직무만족도에 영향을 미치는 관련 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 근무부서, 업무에 대한 만족도, 간호직 선택 동기 및 이직경험이 유의한 변수로 선정 되었으며 이들 변수의 설명력은 29.5%이었다. 이와 같은 결과를 보면 조사대상 간호사들의 직무만족도에는 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성 및 직업관련 특성뿐만 아니라 직무스트레스 요인 등 여러 변수가 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

본 연구를 수행함에 있어서 연구의 제한점으로 지적될 수 있는 것은 첫째, 본 연구는 경북 지역 내에 소재하고 있는 일부 종합병원 간호사들을 대상으로 한 표본조사이기 때문에 이결과를 우리나라 전체 간호사들에게 일반화시키기에는 무리가 있다고 생각된다. 둘째 본 연구는 단면연구로 직무만족도 및 그의 관련요인이 한 시점에서 측정되었기 때문에 직무만족도와의 관련변수들 간의 관련성은 파악할 수 있으나 인과 관계는 규명하지 못하는 제한점이 있다. 셋째, 본 연구에서 사용된 직무스트레스와 직무만족도 내용의 측정은 응답자의 주관적인 자기기입식방법에 의존하여 측정하였기 때문에 응답편의(response bias)가 개재될 위험성을 배제할 수가 없다.

그러나 직무만족도에 대한 국내의 여러 연구가 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성 및 직업관련 특성 등을 독립변수로 하여 분석한 연구가 대부분으로 분석상의 제한점이 있다고 본다, 따라서 본 연구에서는 이들 변수에 직무스트레스 요인을 포함하여 여러 독립변수들과 직무만족도와의 관련성을 분석한 것은 큰 의의가 있다고 본다.

결론적으로 직무만족도는 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성 및 직업 관련특성 등 다양한 요인과 관련성이 있을 뿐만 아니라 직무스트레스요인 즉, 업무요구도, 업무자율성, 직장 내에서의 상사나 동료의 지지도와 같은 요인에 의해서도 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 따라서 간호업무의 효율성과 직무만족도를 높이기 위하여 직무스트레스 요인과 정도를 파악하고 그에 따른 중재 방안을 모색하기 위하여 다양한 프로그램 개발 및 제도적 뒷받침이 이루어져야 할 것으로 본다.

## Reference

- [1] Park YG. A case study of the management strategies of Kynug Hee University Dental Hospital. Department Health Services Administration Kyung Hee University Business School, Master's thesis, 2000.
- [2] Yom YH. The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction, organizational commitment among hospital Nurses. Journal of Korean Academy of Nursing, 33(2):265-274, 2003.
- [3] Motowidlo SJ., Manning MR., & Packard JS. Occupational stress : It's causes and consequences for job performance. Journal Applied Psychology, 71(4):618-629, 1986.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.618>
- [4] Hardy GE, Shapior DA, Borrill CS. Fatigue in the workforce of national health service trust levels of symptomatology and lings with minor psychiatric disorder, demographic, occupational and work role factors. J Psychosomatic Research, 43(1):83-92, 1997.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00019-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00019-6)
- [5] Wall TD, Bolden RI, Borrill CS, Carter AJ, Golya DA, Hardy GE, Haynes CE, Rick JE, Shapiro DA, West MA. Minor psychiatric disorder in NHS trust staff: occupational and gender differences. Br J Psychiatry, 17(1):519-523, 1997.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1192/bjp.171.6.519>
- [6] ILO. Stress at work, world labour reports, geneva. International Labour Office, 65-79, 1996.
- [7] Yoon HS, Cho YC. Relationship between job stress contents, psychosocial factors and mental health status among university hospital nurses in Korea. Korean J Prev Med, 40(5):351-362, 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.3961/jpmph.2007.40.5.351>
- [8] Lee MH. Analysis of studies on work stress in clinical nurses. Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing, 8(1):180-200, 1996.
- [9] Kahn, Ko, et al... Organizational stress Studies in role conflict and ambiguity. N.Y. John Wiley and Sons, 1964.
- [10] Jacobson SF. Stress and coping strategies of neonatal intensive care unit nurses. Research in Nursing and Health, 6:33-40, 1983.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/nur.4770060107>
- [11] Cavanagh SJ. Job satisfaction of nursing staff working in hospital. J Adv Nurs, 17:704-711, 1992.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01968.x>
- [12] Shin YK. A study on the types of organizational

culture and knowledge management. Quinn and Integrated Model, 2003.

[13] Jie, Vickie Ann Lambert. Workplace stressor, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nursing in Critical Care* 13(1):12-24, 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1478-5153.2007.00252.x>

[14] Karasek RA, Theorell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JL. Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US health examination survey(HES) and the health and nutrition examination survey(HANES). *Am J Public Health*, Aug, 78(8):910-8, 1988.

[15] Chang SJ. A study on the distribution and risk factors for psychosocial distress, and the development work site stress reduction program. Ministry of Health and Welfare, 2001.

[16] Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AMB. Nurses satisfaction with their work situation. *Nurs Res*, Mar-Apr;27(2):114-20, 1978.

[17] Park SA, Yun SN. A study for development of a tool measuring organizational characteristics in nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 16(3):31-37, 1983.

[18] Han KS, Kim JH, Lee KM. Influencing factors on symptoms of Stress among hospital staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 34(7):1307-1314, 2004.

[19] Yi HJ. University hospital nurses's job stress, job satisfaction, and employee turnover study (Comparative analysis of cancer ward's and general wards) Graduate School of Public Administration the Catholic University, Master's thesis, 2014.

[20] Park SW. A study of role - Conflict, stress and job satisfaction of nurses according to their current work posts. Graduate School of the Kyung Hee University, Master's thesis, 2004.

[21] Park SA, Yun SN. A study for development of a tool measuring organizational characteristics in nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 16(3):31-37, 1983.

[22] Yoo KS, Hong SH. A Study on the job satisfaction and stress among hospital nursing staffs, 15(1):97-117, 1997.

[23] Kim ES. A study on attitudes toward professional autonomy and job satisfaction of clinical nurses, Graduate School of the Ewha womans University, Master's thesis, 1993.

[24] Lee HS. A study of stress and satisfaction of the clinical nurses, *The Korean research*, 9(2):61-73, 2001.

[25] Kim SB. A study on clinical nurses job stress and

satisfaction. Graduate School of the Hanyang University, Master's thesis, 2002.

[26] Hong KJ. The job stress, job satisfaction, and health of women who work in the professional job(Nurses and Teachers). *Journal of Korean Academy of Nursing*, 32(4):570-579, 2002.

**이 현 주(Hyun-Joo Lee)**

[정회원]



- 2014년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2014년 3월 : 충남대학교 대학원 (보건학박사과정)
- 2015년 1월 ~ 현재 : 건양대학교 특성화사업단 연구교수

<관심분야>

응급간호, 성인간호, 보건학

**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