

간호사의 직무만족 관련 요인

이향련¹ · 이소영² · 이미애³

¹동국대학교 경주병원 수간호사, ²동국대학교 경주병원 간호사, ³동국대학교 간호학과 부교수

A Study of Nurses' Job Satisfaction

Lee, Hyang-Nyeon¹ · Lee, So-Young² · Lee, Mi-Aie³

¹Head Nurse and ²Staff Nurse, Dongguk University Gyeongju Hospital; ³Associate Professor, Department of Nursing, Dongguk University, Gyeongju, Korea

Purpose: This study was performed to measure nurses' perception of job stress and job satisfaction, and to clarify the factors influential to their job satisfaction. **Methods:** Participants were 169 nurses working at a general hospital. Data were collected with self-administrated questionnaires and analyzed by SPSS/PC WIN 15.0. **Results:** Subjects perceived that job stress was higher than 'middle (3)', job satisfaction was lower than 'middle (3)', and job-related stress detrimental to job satisfaction. Influential factors for job satisfaction in a 2008 survey were duty-related stress, working conditions, and knowledge/skill-related stress. Duty-related stress and working conditions were cited as influential in a 2009 survey. The explained power for job satisfaction job was 32.5% in 2008 and 21.1% in 2009. **Conclusions:** Higher job-related stress detracts from job satisfaction. Hospital/nursing managers need to develop strategies that could improve the personal relationship between nurses and doctors, and provide administrative support to nurses. Provision of a financial personnel management plan could alleviate future nursing shortage triggered by job dissatisfaction.

Key Words: Nurse, Job stress, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

현대사회에서 가장 복잡한 조직 중의 하나인 병원은 환자들에 대한 의료서비스를 중심으로 조직된 인간의 집합체로서 조직구성원의 다양성과 이질성이 현저하고 구성원들 간의 상호의존성과 협조성이 두드러지게 요청되는 조직이다. 그런 의미에서 병원은 우수한 인력을 확보하고 그들을 위해 긍정적으로 동기부여를 시키는 것이 중요한데, 동기부여가 된 구성원은 업무를 더욱 창조적이고 적극적으로 수행하여 업무에 만족할 뿐 아니라 그 결과, 병원의 경쟁력을 향상시키기 때문이다(Park, 2004).

일반적으로 직무만족이란 개인이 자신의 업무를 수행하거나 경험하는 것에 의해 발생하는 즐거움 또는 긍정적인 정서 상태

를 의미하는 것으로 이것은 간호사 자신의 사기를 진작시킴과 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 간호서비스를 제공할 수 있게 한다(Adams & Bond, 2000). 간호사는 환자, 가족, 그리고 사회 전반에 걸쳐 간호 서비스를 제공하는 사람으로 특히, 병원 전체 인력의 30% 이상을 차지하는 병원 내 가장 규모가 큰 전문 의료집단이기 때문에(Jeong, 2004), 병원이 제공하는 의료서비스 질을 향상시키기 위해서는 간호사의 직무만족이 매우 중요하다(Golbasi, Kelleci, & Dogan, 2008).

간호사 직무만족은 그들의 정신적, 신체적, 영적인 건강뿐 아니라 전문직관, 업무능력, 이직 등과 같은 다양한 요인들과도 상호 관련되기 때문에 병원 분위기를 쇄신하거나 조직 생산성을 향상시키기 위해서는 간호사의 직무만족을 높이는 것이 중요하다. 연구에 의하면 간호사의 직무만족은 대체로 보통이거나 보

주요어 : 간호사, 직무스트레스, 직무만족

Address reprint requests to : Lee, Mi-Aie

Department of Nursing, DonggukUniversity, 707 Sukjang-dong, Gyeongju 780-714, Korea
Tel: 82-54-770-2620 Fax: 82-54-770-2616 E-mail: juliet@dongguk.ac.kr

투고일 : 2009년 11월 10일 심사완료일 : 2009년 11월 19일 게재확정일 : 2009년 12월 8일

통보다 낮은 것으로 보고되고 있다(Kacel, Miller, & Norris, 2005; Siu, 2002). 그 밖에, 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 간호 전문직에 대한 사회적 인식상태, 보수, 기관의 행정 스타일, 근무조건과 정책, 개인적 특성, 직무 스트레스 등이 보고되고 있으며(Cimete, Gencalp, & Keskin, 2003; Siu, 2002), 이 중에서도 직무 스트레스는 직무만족과 상당히 깊은 관계가 있는 것으로 보고되고 있다(Golbasi, Kelleci, & Dogan, 2008; Ko & Yom, 2003; Yoon, 2004).

간호사의 직무스트레스는 환자와 밀접하게 관계를 맺으면서 24시간 직무를 수행하는 간호사에게 나타나는 스트레스를 의미하는 것으로(Greenglass, Burke, & Moore, 2003; Ko & Yom, 2003; Oh, 2004; Park, Park, & Kim, 2006; Yoon, 2004), 현대병원에서 간호사들은 새로운 의료 및 간호지식과 기술의 도입, 불규칙한 근무형태, 정확함이 요구되는 긴급한 의사결정, 컴퓨터 사용의 증가, 질적 간호에 대한 사회적 요구 등으로 인하여 직무스트레스를 크게 받고 있는데, 이것은 간호 및 의료가 전문적으로 세분화되어짐에 따라 더욱 증가하는 추세이다(Han, Kim, Kim, & Lee, 2004).

그런데 직무 스트레스는 간호사 개인에게 피곤, 불안, 무기력, 좌절, 소진 등과 같은 신체적·정신적 영향을 미칠 뿐 아니라 이들의 직장 및 사회생활에도 상당한 수준으로 영향을 미쳐 조직의 사기를 저하시키고 양질의 간호서비스를 제공할 수 없게 만들어 간호 및 병원조직의 생산성과 효율성을 저하시키며 궁극적으로는 간호전문직의 발전을 저해함과 동시에 병원경영에도 커다란 손실을 입히게 된다(Oh, 2004). 특히 병원 간호사의 경우, 직무스트레스가 높으면 높을수록 전문직에 대한 만족감과 효능감이 떨어진다는 결과가 일관되게 보고되고 있다(Greenglass et al., 2003; Ko & Yom, 2003; Oh, 2004; Park, Lee, & Lee, 2004; Yoon, 2004). 그러므로 간호사의 직무스트레스를 파악하고 이를 유발시키는 원인을 명확히 규명하여 관리하는 것이 간호사 인사관리를 효과적·효율적으로 만들고 병원의 생산성을 향상시키는데 상당히 중요하다.

우리나라에서 간호사 직무만족에 대한 연구는 이제까지 다양한 수준에서 다양한 대상을 상대로 다양한 변수들과 함께 연구되어 왔는데, 변수 중에서는 직무만족과 직무스트레스가 매우 강한 상호관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 이제까지 우리나라에서 실시된 간호사의 직무만족과 직무스트레스에 관한 연구들은 대부분이 일회성의 횡단적 조사연구였기 때문에 간호사들의 직무스트레스와 직무만족이 시간이 지남에 따라 어떻게 변화되는지에 대해서는 연구된 적이 거의 없다. 이에 본 연구는 병원 간호사들이 지각하는 직무스트레스와 직무만족을 동일 대

상을 상대로 2년에 걸쳐 확인함으로써 이들 간의 관계 및 변화를 좀 더 구체적으로 파악하고 간호사들의 직무스트레스는 낮추고 직무만족은 높일 수 있는 전략을 실제로 마련하는데 기초 자료를 제공하고자 한다. 이와 같은 목적 하에 실시된 본 연구 결과는 우리나라 중·소형 종합병원들이 간호사 인사관리를 효율적으로 실시할 수 있는 전략이나 방안을 마련하는데 기초자료로 사용될 수 있을 것이다.

2. 연구 목적

본 연구는 우리나라 중·소형 종합병원이 간호사를 위한 효율적인 인사관리 시스템을 마련하는데 기여하고자 2년에 걸쳐 실시되었다. 본 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 간호사의 직무스트레스와 직무만족을 측정한다.

둘째, 간호사의 인구학적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 확인한다.

셋째, 간호사의 직무스트레스와 직무만족 간의 관계를 파악한다.

넷째, 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들과 이들의 영향력을 확인한다.

3. 용어 정의

1) 직무스트레스

직무스트레스란 조직 내의 구성원들이 직무수행 과정에서 직무와 관련하여 영향을 받는 역기능적인 신체적, 심리적 힘을 의미하는 것으로(Dewe, 1987), 본 연구에서는 간호사가 업무상황에서 경험하게 되는 스트레스의 강도로 Kim과 Gu (1984)가 개발한 '간호사의 업무스트레스 척도'에 의해 측정된 값을 말한다.

2) 직무만족

직무만족이란 직무를 수행하는 사람이 직무에 대해 갖게 되는 일종의 태도로, 한 개인이 직무를 수행하거나 직무에 대한 경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서를 의미한다(Sin, 1992). 본 연구에서 직무만족은 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse (1978)이 개발하고, Gu (2000)가 번안하고 수정하여 사용한 '직무만족도 측정도구'에 의해 측정된 값을 말한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 직무스트레스와 직무만족 간의 관계를 규명하기 위하여 2년에 걸쳐 종단적으로 실시된 서술적 조사연구

구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구는 경상북도에 소재하는 450병상 규모의 일개 종합 병원에 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 수행되었다. 연구 기간은 2008년 1월 10일부터 2009년 3월 25일까지이며 이 기간 동안 연구병원에 근무하고 있던 간호사 중에서 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 간호사 200명을 대상으로 하였다. 연구 대상자는 첫 연구시점인 2008년 1월에 연구병원에 재직하고 있던 간호사 중에서 200명을 임의로 추출하였으며 추출된 대상자에게는 연구목적과 설문내용을 설명하고 연구 참여여부를 자의로 결정하게 한 후, 연구에 참여하기로 동의한 간호사들에게 연구 참여 동의서를 서면으로 받았다. 동의서를 받은 연구 대상자들에게는 설문지를 배부하고 자기기입식으로 응답하게 한 후 수거하는 방식으로 자료를 수집하였다. 2차 년도인 2009년에는 1차년도에 연구에 참여했던 간호사들을 대상으로 또 다시 연구 참여여부를 확인하고 서면 동의서를 받은 후, 설문지를 배부하고 수거하였다.

자료는 1차년도인 2008년에는 1월 10일부터 2월 5일까지 25일 동안 수집되었고 2차년도인 2009년에는 3월 5일부터 25일까지 20일 동안 수집되었다. 1차년도에는 본 연구에 참여하는 것에 동의한 200명의 대상자 중에서 186명의 설문지가 회수되어 93%의 회수율을 나타냈고 응답지 중에서 미응답이나 결측치가 많아 자료분석에 부적절한 설문지 10부를 제외한 176부(88.0%)만이 자료분석 대상이 되었다. 2차년도에는 1차년도에 연구에 참여하였던 대상자를 상대로 2차 설문조사를 실시하였는데, 1차년도 대상자 중 이직을 하였거나 개인적인 사정으로 2차년도 설문에 응하지 않은 사람이 총 7명이 있어 이들을 제외하고 1, 2차년도 설문에 모두 참여한 169명(84.5%)의 자료만을 최종 분석하였다.

3. 연구 도구

1) 직무스트레스 측정도구

직무스트레스는 Kim과 Gu (1984)가 개발한 도구를 수정·보완하여 사용하였는데 도구는 업무관련 스트레스 요인 6문항, 전문직 역할 스트레스 요인 5문항, 전문지식/기술 관련 스트레스 요인 4문항, 타 인력과의 인간관계에 관련된 스트레스 요인 6문항, 의사와의 인간관계에 관련된 스트레스 요인 3문항, 의료한계 관련 스트레스 요인 3문항, 근무표 관련 스트레스 요인 6문항, 근무조건 관련 스트레스 요인 5문항, 환자와의 인간관계 관련 스트레스 요인 3문항으로 구성된 9개의 스트레스 요인

과 41개의 개별 문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 느끼지 않는다'는 1점, '별로 느끼지 않는다'는 2점, '약간 느낀다'는 3점, '심하게 느낀다'는 4점, '아주 심하게 느낀다'는 5점으로 측정하는 5점의 Likert 척도에 의해 측정되었으며 측정점수가 높을수록 이들이 느끼는 직무스트레스는 높음을 의미한다. 본 도구의 Cronbach's α 값은 Kim과 Gu (1984)의 연구에서는 .94이고 본 연구에서는 2008년도에는 .93이었고 2009년에는 .95이었다.

2) 직무만족 측정도구

직무만족은 Slavitt 등(1978)이 개발하고 Gu (2000)가 수정·보완한 도구를 사용하였는데, 도구는 전문직 위치 관련요인 4문항, 의사와의 인간관계 관련요인 3문항, 행정적 지지 관련요인 6문항, 업무 자율성 관련요인 6문항, 업무특성 관련요인 3문항, 업무 상호작용 관련요인 7문항, 그리고 보수 및 대우관련 요인 3문항으로 구성된 7개의 직무만족 요인과 32개의 개별 문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'는 1점, '그렇지 않다'는 2점, '보통이다'는 3점, '그렇다'는 4점, '매우 그렇다'는 5점으로 측정하는 5점의 Likert 척도에 의해 측정되었으며 부정문항은 역산처리하여 측정점수가 높을수록 이들이 느끼는 직무만족이 높음을 의미한다. 본 도구의 Cronbach's α 값은 Gu (2000)의 연구에서는 .85이고 본 연구에서는 2008년에는 .76이었고 2009년에는 .77이었다.

4. 자료 수집 및 분석 방법

자료는 구조화된 설문지를 이용하여 대상자가 자기기입식으로 응답하고 회수하는 방식으로 수집하였고, SPSS/PC WIN 15.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 측정도구의 신뢰도 계수는 Cronbach's α 로 분석하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.

셋째, 대상자의 직무스트레스와 직무만족은 평균과 표준편차를 구하였다.

넷째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족 간의 차이는 One-way ANOVA나 t-test로 확인하고 Duncan-test로 사후검정하였다.

다섯째, 대상자가 지각하는 직무스트레스와 직무만족 간의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

여섯째, 대상자의 인구학적 특성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향은 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 연구 대상자의 평균 연령은 30.1세로 25세 미만의 간호사들이 57명(33.7%)으로 가장 많았고, 결혼여부는 미혼이 101명(59.8%)으로 과반수 이상이었으며 종교는 불교신자가 137명으로 81.1%이었다. 학력은 전문학사 학위를 가진 자가 113명(66.9%)으로 과반수 이상이었고 직위는 일반 간호사가 156명(92.3%)으로 연구 대상자 대부분을 차지하였다. 근무부서는 일반병동이 69명(40.8%), 특수병동이 82명(48.5%)으로 병동에 근무하는 간호사들이 89.3%나 되었으며 이들의 평균 근무경력 7.34년이지만 4년 이하로 근무한 사람이 77명(45.5%)으로 거의 절반이었다. 이들이 간호직을 선택한 이유는 취업보장(41.4%)이 가장 많은 선택의 이유였으며, 연구병원이 최초의 취업병원인 간호사가 108명(63.9%)으로 과반수 이상이었다. 또한 병원은 필요한 기간까지 다니겠다고 생각하는 간호사가 93명(55.0%)으로 가장 많았고, 가능한 빨리 이직하겠다는 간호사는 21명(12.4%)뿐이었다.

2. 간호사가 지각하는 직무스트레스와 직무만족

간호사가 지각하는 직무스트레스와 직무만족은 Table 1와 같다. 직무스트레스는 5점 만점에 2008년에는 3.51, 2009년에는 3.55로 나타나 2009년에 약간 높아졌지만 이러한 차이가

통계적으로 유의하지 않았다($t=.864, p=.389$). 직무스트레스를 구성하는 9가지 요인 모두에서 2008년과 2009년간에 유의한 차이가 나타나지 않았다.

직무만족은 5점 만점에 위와 같게 나타나, 2009년에 약간 낮아졌지만 이러한 차이가 통계적으로 유의하지 않았다($t=-.163, p=.541$). 그러나 직무만족을 구성하는 7가지 요인 중, '업무특성' ($t=-2.570, p=.011$)과 '보수 및 대우' ($t=-2.108, p=.037$)는 2009년에 비해 통계적으로 유의하게 낮아졌다.

3. 인구학적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이

1) 인구학적 특성에 따른 직무스트레스의 차이

연구 대상자의 인구학적 특성에 따른 년도 별 직무스트레스 차이는 Table 2와 같다. 2008년에는 대상자의 인구학적 특성에 따라 직무스트레스의 어느 항목에서도 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 2009년에는 연령($F=2.555, p=.041$), 결혼여부($t=6.670, p=.002$), 종교($F=5.448, p=.001$), 근무기간($F=3.199, p=.009$)에서 유의한 차이가 나타났다.

사후검정을 실시한 결과, 25세 이하의 간호사들이 그 밖의 다른 연령군의 간호사들에 비해 직무스트레스가 낮았고, 미혼이 기혼보다 직무스트레스가 낮았으며, 기독교인들이 다른 종교를 가진 간호사들에 비해 직무스트레스가 낮았고 4년 이하로 근무하거나 20년 이상 근무한 간호사들이 5-19년 사이로 근무한 간호사들에 비해 직무스트레스가 낮은 것으로 나타났다.

Table 1. Comparison of job stress and job satisfaction (2008 & 2009)

(N=169)

Category	Mean (±SD)		t (p)
	2008 yr	2009 yr	
Job stress	3.51 (±.43)	3.55 (±.44)	0.864 (.389)
Stress related job	3.64 (±.48)	3.23 (±.40)	1.382 (.169)
Stress of professional role	3.45 (±.48)	3.71 (±.50)	0.233 (.816)
Stress of knowledge/skill	3.34 (±.57)	3.47 (±.48)	1.014 (.312)
Stress of relationship with coworkers	3.44 (±.66)	3.45 (±.64)	0.126 (.900)
Stress of relationship with Dr.	3.89 (±.63)	3.90 (±.62)	0.206 (.837)
Stress of medical limitation	3.41 (±.75)	3.48 (±.56)	1.237 (.218)
Stress of duty scheduling	3.67 (±.75)	3.71 (±.70)	0.522 (.602)
Stress of working condition	3.20 (±.66)	3.33 (±.64)	1.876 (.062)
Stress of relationship with patients	3.59 (±.71)	3.49 (±.66)	-1.285 (.201)
Job satisfaction	2.95 (±.26)	2.93 (±.29)	-0.613 (.541)
Professional position	3.09 (±.55)	3.07 (±.53)	-0.405 (.686)
Relationship with Dr.	3.02 (±.48)	3.08 (±.52)	1.148 (.252)
Administrational support	2.60 (±.43)	2.60 (±.44)	0.060 (.952)
Job autonomy	2.95 (±.28)	2.94 (±.32)	-0.336 (.737)
Job characteristics	3.42 (±.40)	3.32 (±.38)	-2.570 (.011)*
Job corresponding	3.28 (±.35)	3.31 (±.64)	0.448 (.655)
Pay & treatment	2.13 (±.64)	1.98 (±.69)	-2.108 (.037)*

*p<.05.

2) 인구학적 특성에 따른 직무만족의 차이

연구 대상자의 인구학적 특성에 따른 년도 별 직무만족의 차이는 Table 3과 같다. 2008년에는 근무부서($F=4.850$, $p=.009$)에서만 직무만족에 차이가 나타났으나 2009년에는 결혼($t=4.349$, $p=.039$), 예정 근무기간($F=4.047$, $p=.008$)에서 차이가 나타났다.

사후검정을 실시한 결과, 2008년에는 외래에 근무하는 간호사들이 일반 및 특수병동에 근무하는 간호사들에 비해 직무만족이 높았고 2009년에는 미혼이 기혼에 비해 직무만족이 유의하게 높았으며 '가능한 빨리' 그만두겠다고 생각하는 간호사들이 예정 근무기간의 다른 항목을 선택한 간호사들에 비해 직무

만족이 유의하게 낮았다.

4. 직무스트레스와 직무만족 간의 상관관계

직무스트레스와 직무만족 간의 년도 별 상관관계는 Table 4와 같다. 2008년도와 2009년도, 모두 전체 직무스트레스와 직무만족 간에는 음적의 상관관계가 나타나, 직무스트레스가 높으면 높을수록 직무만족이 낮음을 알 수 있었다. 직무스트레스를 구성하는 항목별로 직무만족과의 상관관계를 구한 결과, 2008년과 2009년 모두 '근무표 스트레스'가 직무만족과 가장 강한 음적 상관관계를 나타냈고 '지식/기술 스트레스'와 '의료

Table 2. Differences of job stress by subjects' demographic characteristics (2008 & 2009)

(N=169)

Category	Item	2008		2009	
		Mean (\pm SD)	F/t (p)	Mean (\pm SD)	F/t (p)
Age (yr)	<25 ^a	3.55 (\pm .50)	0.578 (.679)	3.10 (\pm .35)	2.555 (.041)*
	26-30 ^b	3.47 (\pm .35)		3.26 (\pm .48)	
	31-35 ^c	3.53 (\pm .28)		3.35 (\pm .39)	
	36-40 ^d	3.56 (\pm .49)		3.28 (\pm .24)	
	$\leq 41^e$	3.40 (\pm .47)		3.32 (\pm .46)	
Marital status	Unmarried ^a	3.52 (\pm .44)	0.250 (.618)	3.14 (\pm .39)	6.670 (.002)**
	Married ^b	3.49 (\pm .40)		3.37 (\pm .39)	
Religion	Buddhist ^a	3.52 (\pm .44)	0.343 (.794)	3.27 (\pm .40)	5.448 (.001)**
	Christian ^b	3.38 (\pm .53)		2.70 (\pm .41)	
	Atheist ^c	3.46 (\pm .34)		3.07 (\pm .35)	
	Other ^d	3.29		3.87	
Education	Diploma	3.50 (\pm .45)	0.824 (.441)	3.21 (\pm .41)	1.523 (.221)
	Bachelor	3.57 (\pm .37)		3.32 (\pm .38)	
	Master \leq	3.41 (\pm .41)		3.15 (\pm .41)	
Position	General nurse	3.51 (\pm .42)	0.310 (.579)	3.22 (\pm .40)	2.238 (.137)
	Nurse manager	3.44 (\pm .46)		3.39 (\pm .45)	
Working area	General ward	3.52 (\pm .48)	0.627 (.535)	3.31 (\pm .37)	2.650 (.074)
	Special ward	3.48 (\pm .33)		3.16 (\pm .45)	
	OPD	3.59 (\pm .55)		3.27 (\pm .28)	
Working period (yr)	<1 ^a	3.55 (\pm .43)	0.487 (.786)	3.19 (\pm .40)	3.199 (.009)**
	1-4 ^b	3.50 (\pm .46)		3.10 (\pm .39)	
	5-9 ^c	3.54 (\pm .35)		3.37 (\pm .46)	
	10-14 ^d	3.54 (\pm .38)		3.31 (\pm .31)	
	15-19 ^e	3.38 (\pm .42)		3.38 (\pm .36)	
	20 \leq	3.52 (\pm .68)		3.11 (\pm .55)	
Reason of choosing nursing	Interesting	3.59 (\pm .44)	1.207 (.310)	3.10 (\pm .37)	1.941 (.106)
	Helping others	3.25 (\pm .26)		3.46 (\pm .52)	
	Recommended by relatives	3.53 (\pm .44)		3.28 (\pm .38)	
	Assurance of having job	3.50 (\pm .42)		3.20 (\pm .41)	
	Others	3.38 (\pm .35)		3.36 (\pm .42)	
Experience of turnover	Yes	3.52 (\pm .42)	0.145 (.704)	3.28 (\pm .45)	1.459 (.229)
	No	3.50 (\pm .43)		3.20 (\pm .37)	
Expecting working period (yr)	As long as possible	3.47 (\pm .41)	0.856 (.465)	3.20 (\pm .43)	2.469 (.064)
	Till needed	3.54 (\pm .44)		3.19 (\pm .37)	
	As soon as possible	3.40 (\pm .38)		3.44 (\pm .43)	
	Other	3.60 (\pm .42)		3.37 (\pm .47)	

* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$.

OPD=out patient department.

한계에 대한 스트레스'는 직무만족과 상호관련이 없는 것으로 나타났다. 그 밖에 2008년과 2009년 모두에서 '업무관련 스트레스'와 '근무조건 스트레스', '환자관련 스트레스'가 직무만족과 비교적 강한 음적 상관관계를 갖는 요인으로 나타났다.

5. 인구학적 특성과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

대상자의 인구학적 특성과 직무스트레스가 그들이 지각하는 직무만족에 미치는 영향을 확인한 결과는 Table 5와 같다. 2008년과 2009년 모두 대상자의 인구학적 특성은 그들의 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 직무스트레스를 구성

하는 요인만이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스를 구성하는 요인 중에서 2008년에는 '근무표 스트레스', '근무조건 스트레스', '지식/기술 스트레스'와 '업무관련 스트레스'가 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타났고, 이 4가지 요인이 간호사의 직무만족을 32.5% 설명하는 것으로 나타났다(F=19.720, p<.001). 2009년에는 '근무표 스트레스'와 '업무관련 스트레스'만이 영향을 미치는 요인으로 나타났고 이 두가지 요인이 간호사의 직무만족을 21.1% 설명하는 것으로 나타났다(F=22.216, p<.001).

Table 3. Differences of job satisfaction by subjects' demographic characteristics (2008 & 2009) (N=169)

Category	Item	2008		2009		
		Mean (±SD)	F/t (p)	Mean (±SD)	F/t (p)	
Age (yr)	<25	2.92 (±.25)	0.521 (.720)	3.00 (±.23)	1.149 (.336)	
	26-30	2.99 (±.28)		2.91 (±.26)		
	31-35	2.95 (±.26)		2.90 (±.26)		
	36-40	2.96 (±.23)		2.90 (±.53)		
	41≤	2.95 (±.24)		2.87 (±.31)		
Marital status	Unmarried ^a	2.95 (±.26)	0.030 (.863)	2.97 (±.29)	4.349 (.039)*	
	Married ^b	2.95 (±.25)		2.87 (±.29)		a>b
Religion	Buddhist	2.95 (±.26)	0.664 (.575)	2.92 (±.31)	1.018 (.386)	
	Christian	3.08 (±.27)		2.92 (±.40)		
	Atheist	2.91 (±.26)		2.98 (±.20)		
	Other	2.78		2.50		
Education	Diploma	2.94 (±.26)	0.149 (.862)	2.93 (±.27)	0.703 (.551)	
	Bachelor	2.96 (±.25)		2.90 (±.26)		
	Master≤	2.98 (±.24)		3.00 (±.53)		
Position	General nurse	2.95 (±.26)	0.010 (.920)	2.92 (±.26)	0.526 (.469)	
	Nurse manager	2.96 (±.27)		2.99 (±.58)		
Working area	General ward	2.97 (±.27)	4.850 (.009)*	2.89 (±.25)	1.694 (.187)	
	Special ward	2.90 (±.23)		2.97 (±.31)		
	OPD	3.09 (±.23)		2.90 (±.33)		
Working period	<1	2.94 (±.18)	0.074 (.996)	3.10 (±.29)	1.228 (.298)	
	1-4	2.94 (±.27)		2.94 (±.34)		
	5-9	2.94 (±.30)		2.90 (±.23)		
	10-14	2.97 (±.23)		2.87 (±.29)		
	15-19	2.96 (±.23)		2.91 (±.46)		
	20≤	2.92 (±.26)		3.05 (±.39)		
Reason of choosing nursing	Interesting	2.86 (±.24)	1.785 (.134)	3.00 (±.29)	2.286 (.062)	
	Helping others	3.10 (±.21)		2.85 (±.23)		
	Recommended by relatives	2.93 (±.25)		2.99 (±.26)		
	Assurance of having job	2.98 (±.25)		2.97 (±.32)		
	Others	2.95 (±.32)		2.74 (±.20)		
Experience of turnover	Yes	2.95 (±.26)	0.020 (.889)	2.90 (±.26)	1.201 (.275)	
	No	2.95 (±.27)		2.95 (±.31)		
Expecting working period (yr)	As long as possible ^a	2.93 (±.23)	0.968 (.409)	3.00 (±.30)	4.047 (.008)**	
	Till needed ^b	2.95 (±.26)		2.94 (±.29)		a,b,d>c
	As soon as possible ^c	3.03 (±.29)		2.74 (±.26)		
	Others ^d	2.87 (±.25)		2.91 (±.32)		

*p<.05; **p<.01; ***p<.001.
OPD: out patient department.

논 의

우리나라 중·소 종합병원에 근무하는 간호사들의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하고 특히 직무스트레스가 간호사가 지각하는 직무만족에 미치는 영향을 규명하고자 실시된 본 연구 대상자들이 지각하는 직무스트레스는 5점 만점에 2008년에는 3.51, 2009년에는 3.55로 나타났으며 이러한 수치상의 평균값 차이는 표준편차 범위 내에 있어 1년 뒤, 연구대상자들의 직무스트레스 차이는 없는 것으로 나타났다. 본 연구 대상자들이 지각하는 직무 스트레스의 평균값은 우리나라 간호사의 직무 스트레스를 5점 만점으로 측정한 다른 연구들(Jeong, Kim, & Kim, 2008; Kang & Kim, 2006; Lee, 2001; Lee, Kim, & Park, 2000; Nam & Lee, 2003; Yoon, 2004)의 결과인 2.70-3.85의 중상위에 위치하는 점수로, 본 연구 대상자들의 직무스트레스는 우리나라 간호사들이 지각하는 직무스트레스의 평균

적인 수치일 것으로 판단되었다. 2009년에 직무스트레스가 높아진 정도는 통계적으로 유의하지 않았고($t=.864, p=.389$), 직무스트레스를 구성하는 요인별로도 2008년과 2009년간에 유의한 차이가 나타나는 항목은 없었다. 비록 통계적으로 유의하지 않았지만 직무스트레스를 구성하는 요인 중 '환자와 관련된 스트레스' 요인만이 2009년에 유일하게 낮아진 요인이었다.

직무스트레스 중에서 2008년과 2009년 모두에서 간호사가 가장 높게 스트레스를 받는 요인은 '의사와의 관계'인 것으로 나타났고 그 다음이 '근무표', '업무관련' 스트레스로 나타났다. 이 같은 결과는 간호사의 직무스트레스를 유발하는 요인을 의사와의 갈등, 근무표, 간호업무 순으로 보고한 Lee (2001), Jeong (2004)의 연구결과와 일치하는 것으로 간호사와 의사와의 관계를 개선하는 것이 시급하다는 것을 보여주는 결과이다. 이를 위해 병원 및 간호조직 관리자들은 간호사와 의사가 서로 상대방에 대한 직업적 존중과 함께 전문적 견해 차이를 이해하고 수용할 수 있도록 개인뿐 아니라 병원차원에서 적극적으로 노력해야 할 필요가 있다. 간호사와 의사와의 관계는 인간관계를 부드럽게 하는 에티켓이나 예절 교육, 사례별 효과적인 응대 방법이나 인간에 대한 기본적인 교양교육 등을 통하여 개선되어질 수 있는데, 교양교육은 병원에 크게 부담을 주지 않으면서 비교적 손쉽게 적용할 수 있는 방법이므로 병원 및 간호조직의 관리자들이 이러한 교육을 적극적으로 활용할 것을 제안한다.

'근무표'와 '업무관련' 스트레스가 높게 나온 본 연구결과는 간호사의 스트레스는 간호업무와 근무표 작성에 의해 영향을 많이 받는다고 보고한 연구들(Im, 2002; Sung, Yoon, & Lee, 2007)에 의해 지지되는 결과로 밤 근무가 간호사 이직의 중요한 이유 중의 하나라는 주장을 고려할 때(Park, 2004), 근무표 및 업무에 대한 개선이 간호사의 직무스트레스를 낮추는데 상

Table 4. Correlation between job stress and job satisfaction (2008 & 2009) (N=169)

	Job satisfaction	
	2008 yr	2009 yr
Job stress	-.394 (.000)***	-.330 (.000)***
Stress related job	-.371 (.001)**	-.377 (.000)***
Stress of professional role	-.228 (.003)*	-.186 (.015)*
Stress of knowledge/skill	.017 (.825)	-.106 (.169)
Stress of relationship with coworkers	-.202 (.008)*	-.153 (.047)*
Stress of relationship with Dr.	-.187 (.015)*	-.185 (.016)*
Stress of medical limitation	-.105 (.173)	-.141 (.067)
Stress of duty scheduling	-.465 (.000)***	-.417 (.000)***
Stress of working condition	-.376 (.000)***	-.221 (.004)**
Stress of relationship with patients	-.297 (.000)***	-.288 (.000)***

* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$.

Table 5. Influenced factors on job satisfaction

(N=169)

Years	Variables	B	β	t (p)	Tolerance	VIF	
2008	Constant	3.668					
	Stress of duty scheduling	-0.111	-.325	-4.034 (.000)***	.635	1.575	
	Stress of working condition	-0.092	-.239	-0.3242 (.001)*	.759	1.317	
	Stress of knowledge/skill	0.120	.265	3.761 (.000)***	.828	1.208	
	Stress related job	-0.115	-.214	-2.741 (.007)*	.674	1.483	
		R			.570		
		R ²			.325		
		F (p)			19.720 (.000)***		
2009	Constant	3.732					
	Stress of duty scheduling	-0.130	-.341	-3.519 (.001)**	.667	1.499	
	Stress related job	-0.089	-.169	-2.417 (.017)*	.667	1.499	
			R			.460	
			R ²			.211	
		F (p)			22.216 (.000)***		

* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$.

당히 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 근무표와 업무에 대한 부담감을 줄이기 위해서는 적정 수준의 인력이 확보되어야 한다. 그리고 이것은 간호사 부족현상을 만성적으로 겪고 있는 우리나라 지방 소재의 중·소 종합병원들이(Jeong et al., 2008; Yoo & Choi, 2009) 손쉽게 접근할 수 있는 전략은 아닐 것이다. 그러나 바로 그렇기 때문에 병원차원의 장기적이고 전략적인 접근이 필요하다고 판단되었다. 간호사의 근무표와 업무에 대한 부담감은 이직으로 이어지고 이직은 다시 간호사 부족으로 이어지며 이것은 다시 근무표와 업무에 대한 부담감으로 이어지는 악순환의 고리를 끊기 위해서는 간호사 부족을 겪고 있는 병원들이 적정 수준의 간호 인력을 확보해야 하며 이를 위해서는 병원차원의 중·장기적인 전략이 마련되어야 할 것이다.

대상자의 직무만족은 5점 만점에 2008년에는 2.95, 2009년에는 2.93으로 나타나 우리나라 간호사의 직무만족을 5점 척도로 측정한 연구들(Jeong et al., 2008; Kim & Park, 2003; Lee et al., 2000; Yoo & Choi, 2009)의 결과인 2.78-3.17의 중간에 위치하여, 본 연구 대상자들이 지각하는 직무만족이 우리나라 간호사들이 지각하는 직무만족의 평균 수준이었다. 2009년에 전체적으로 낮아진 직무만족의 정도는 통계적으로 유의하지 않았지만($t=-.613, p=.541$), 직무만족을 구성하는 요인 중에서 '업무특성'과 '보수 및 대우'라는 2가지 요인은 통계적으로 유의하게 낮아졌고 '의사관련', '행정적 지원' 그리고 '업무상호관련'이라는 3가지 요인은 통계적으로 유의하지는 않았지만 약간 높아졌다. 이 중에서 '의사관련' 직무만족이 높아진 것은 직무스트레스 결과와 함께 고려해볼 때 의미 있는 결과로, 그 이유는 연구병원 간호사에게 '의사관계'는 가장 높은 직무스트레스 요인이지만 점차 개선되어가는 추세로 보여진다. 하지만 이것은 그 차이가 통계적으로 유의하지 않았고 또 단지 1년간의 변화만을 가지고 해석한 것이므로 이를 확인하기 위해서는 지속적인 종단적 연구가 필요하다.

'업무특성'과 '보수 및 대우'가 통계적으로 유의하게 낮아진 것은 간호사들이 업무에 대한 부담감이 커지고 보수와 대우는 더 나빠졌다고 생각한다는 의미로, 상당히 주의를 기울여야 할 결과이다. '보수 및 대우'에 대한 직무만족이 가장 낮다는 것은 연구병원의 경우에는 '보수 및 대우'를 개선함으로써 간호사의 직무만족을 상당히 효과적으로 높일 수 있음을 시사하기 때문이다. 간호사의 직무만족 중 보수가 가장 만족이 낮다는 결과는 간호사의 직무만족을 측정한 대부분의 다른 연구들에 의해서도 일관되게 보고되고 있고(Jeong et al., 2008; Kang & Kim, 2006; Lee et al., 2000; Yoon, 2004), '보수와 대우'라는 것이 상당히 주관적이고 상대적이어서 일정한 기준을 제시하기가

어려우며 피고용자라면 누구나 높은 수준의 보수와 대우를 희망하기 때문에 어느 정도의 '보수와 대우'가 적절한지에 대해서도 답을 하기 어렵다. 또한 간호사의 '보수 및 대우'를 개선하는 것은 병원에 경제적 부담을 직접적으로 증가시키기 때문에 이를 실제로 실시하기에는 여러 가지 어려운 점들이 많이 있다. 그러나 연구병원의 경우, '보수 및 대우'에 대한 만족이 다른 부분에 대한 만족에 비해 상대적으로 상당히 낮으므로 실제로 이 문제를 해결하기 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 이를 위해 연구병원은 우선 자신의 지불수준과 지불능력 그리고 비슷한 규모의 다른 병원이나 경쟁병원의 간호사에 대한 '보수와 대우' 수준을 확인하고, 이 모두를 고려한 적정 수준의 '보수와 대우'에 대한 기준을 마련해야 한다. 그리고 이를 실천하기 위한 자금조달 계획 및 실천 전략도 마련해야 할 것이다.

연구병원은 간호사들의 직무만족이 두 번째로 가장 낮은 '행정적 지원'에 대해서도 해결방안을 마련할 필요가 있다. 이를 위해 연구병원은 간호사를 대상으로 어떤 행정적 지원이 언제, 어떻게, 누구에게 제공되어야 하는지에 대한 구체적인 요구도 조사를 실시해야 할 것이며 이를 바탕으로 실제적으로 간호사에게 '행정적 지원'을 할 수 있는 방법을 모색해야 한다.

인구학적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이에서 공통적인 특징은 미혼 간호사들이 기혼 간호사들에 비해 직무스트레스가 낮고 직무만족이 높게 나온 결과이다. 이것은 미혼 간호사들이 기혼 간호사들에 비해 생활이 단순하고 가족에 대한 책임도 비교적 적어 병원에 좀 더 많은 시간과 에너지를 투입할 수 있기 때문이 아닐까? 라고 추측할 수 있었다. 이를 확인하기 위해서는 연구대상자와의 심층면담이나 이들 간의 관계를 밝힐 수 있는 탐색연구가 후속적으로 연구되고 이를 근거로 기혼 간호사들의 직무스트레스는 낮추고 직무만족은 높일 수 있는 방법을 개발하는 것이 필요하다. 기혼 간호사에 대한 새로운 인사관리 시스템을 마련하는 것은 앞으로 점차 많은 수의 기혼 간호사들을 고용해야 하는 우리나라 의료기관들의 현실을 감안해볼 때 반드시 필요한 전략일 것으로 판단되었다.

2008년과 2009년 모두에서 인구학적 특성은 간호사의 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 이것은 다른 연구들의 결과와 일부 일치하기도 하고(Adams & Bond, 2000; Golbasi et al., 2008; Siu, 2002; Sveinsdóttir, Biering, & Ramel, 2006) 일부 일치하지 않기도 한 결과이다(Kang & Kim, 2006; Lee et al., 2000; Nam & Lee, 2003; Park et al., 2004; Park et al., 2006). 이것은 인구학적 특성의 직무만족에 대한 영향력이 일관성 있게 나타나지 않았기 때문이므로 이에 대해서는 반복연구가 필요할 것으로 판단되었다.

본 연구에서 특히 주의를 기울여야 하는 것은 간호사의 직무만족에 2008년에는 '근무표 스트레스', '근무조건 스트레스', '지식/기술 스트레스'와 '업무관련 스트레스'라는 4가지 요인이 그리고 2009년에는 '근무표 스트레스'와 '업무관련 스트레스'라는 2가지 요인이 영향을 미치는 것으로 나타난 결과이다. 이것은 '근무표 스트레스'와 '업무관련 스트레스'가 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 가장 핵심적인 요인이라는 해석과 함께 간호사 인사관리를 효율적으로 수행하기 위해서는 '근무표 스트레스'와 '업무관련 스트레스'가 반드시 해결되어야 한다는 것도 확인할 수 있는 결과이다. 이와 함께 또 다시 주의를 기울여야 하는 결과는 '의사관계 스트레스'가 간호사들이 가장 높게 지각하는 스트레스이기는 하지만 그것이 간호사의 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 결과이다. 물론 '의사관계 스트레스'가 간호사의 직무만족과 상관관계가 있기는 하지만(2008년 $r=-.187$, $p=.015$, 2009년 $r=-.185$, $p=.016$), 간호사 직무만족에는 영향을 미치지 않았는데, 이것은 간호사는 자신이 지각하는 스트레스 모두를 직무만족과 연결시키지 않고 그 중에서 일부만을 선별하여 직무만족과 연결시킨다는 의미로, 선별되는 요인은 간호사에게 직업적으로 상당히 의미 있는 내용일 것이라는 추측을 할 수 있었다. 그리고 이 같은 추측은 비록 2008년에만 나타났지만 '지식/기술 스트레스'는 높지만 그것은 오히려 간호사의 직무만족을 높이는 요인으로 작용한다($\beta=.265$)고 결과를 해석하는데 매우 유용하였다. 즉, 간호사의 전문적인 지식과 기술에 대한 스트레스는 전문인으로서 그들의 능력과 자긍심을 향상시키는데 긍정적으로 작용하여 결국 간호사의 직무만족을 높이는데 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있었다.

2년에 걸쳐 '근무표'와 '업무관련' 스트레스가 간호사의 직무만족에 가장 핵심적인 영향을 미치는 요인임을 확인한 결과에 대해서는 앞서 직무스트레스 부분에서 논의한 내용을 반복할 수 있었다. 즉, 간호사의 '근무표'와 '업무관련' 스트레스를 줄이기 위해서는 적정수준의 간호 인력이 확보되어야 하고 이것이 고려된 인사관리 시스템이 개발되어야 하는데, 이것은 현재 우리나라 지방에 소재하는 중·소 종합병원들이 우선적으로 해결해야 하는 문제이자 반드시 극복해야 하는 문제이다. 그러므로 간호사 부족을 경험하고 있는 병원들은 병원차원의 중·장기적인 자금조달 계획과 새로운 간호사 인사관리 시스템을 마련하고 이를 실천할 수 있는 전략을 마련해야 할 것이다.

이상과 같은 본 연구결과는 우리나라 지방에 소재하는 일개 종합병원에 근무하는 간호사만을 대상으로 하였으므로 연구 결과를 일반화 하는데 일부 한계가 있고, 간호사들의 직무만족에 영향을

미치는 다양한 변수들을 포함시키지 못하였기에 때문에 병원에 근무하는 간호사의 직무만족을 설명하는 데에도 한계를 갖는다.

결론 및 제언

본 연구는 우리나라 중·소형 종합병원이 간호사에 대한 효율적인 인사관리 시스템을 마련하는데 기여하고자 2년에 걸쳐 실시된 종단적 조사연구로 우리나라 지방에 소재하는 일개 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였다. 연구 대상은 조사기간인 2008년 1월 10일부터 2009년 3월 25일까지 연구병원에 근무하고 있던 간호사들로, 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 자들이다. 자료는 2차의 걸쳐 수집되었으며 1, 2차 설문에 모두 참여한 총 169명의 응답지만을 SPSS/PC WIN 15.0을 사용하여 최종 분석하였다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 연구 대상자의 직무스트레스는 2008년 3.51, 2009년 3.55로 '약간 느낀다(3)'와 '심하게 느낀다(4)'의 중간으로 나타났고 직무만족은 2008년 2.95, 2009년 2.92로, '보통(3)'보다 낮게 나타났다.

둘째, 연구 대상자의 직무스트레스에서 차이가 나타난 인구학적 특성이 2008년에는 없었고 2009년에는 연령, 결혼여부, 종교, 근무기간으로 나타났고 직무만족은 2008년에는 근무부서, 2009년에는 결혼여부, 예정 근무기간으로 나타났다.

셋째, 간호사가 지각하는 직무스트레스 요인은 모두 직무만족과 부정적인(-) 관계가 나타나 직무스트레스가 높으면 높을수록 직무만족이 낮아짐을 예측할 수 있었으나 오직 '지식/기술 스트레스'만이 직무만족과 정적인(+) 관계가 나타나 '지식/기술 스트레스'는 높을수록 직업적 성취도가 높아지고 직무만족도 높아지는 것으로 나타났다.

넷째, 직무만족에 영향을 미치는 요인이 2008년에는 '근무표', '근무조건', '지식/기술' 그리고 '업무관련' 스트레스인 것으로 나타났는데 이들이 직무만족을 32.5% 설명하였고 2009년에는 '근무표', '업무관련' 스트레스가 직무만족을 21.1% 설명하는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 바탕으로 본 연구병원은 간호사의 직무스트레스를 낮추기 위해서 간호사와 의사와의 관계를 개선하고 간호사에게 행정적 지원을 하는 전략이 필요하며, 간호사의 근무표와 업무관련 스트레스를 감소시키기 위해서는 적정 수준의 간호 인력이 확보되어야 할 것이다. 이를 위해서 병원 차원의 중·장기적인 자금조달 계획과 함께 새로운 간호사 인사관리 시스템을 마련하는 것이 필요하다는 결론을 내릴 수 있었다.

이와 같은 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 우리나라 현실에 맞는 간호사의 직무스트레스와 직무만족을 측정할 수 있는 정교하고 표준화된 측정도구를 개발하는 도구개발 연구가 시행되어야 할 것이다.

둘째, 병원 간호사들의 직무스트레스를 줄이고 직무만족은 높일 수 있는 구체적인 관리방안들을 도출할 수 있는 연구들이 다양한 대상을 상대로 다양한 수준과 범위로 시행되어야 할 것이다.

셋째, 병원 간호사들의 인구학적 특성과 직무스트레스, 직무만족 간의 관계를 규명할 수 있는 다양한 변수들을 포함하는 종·횡단적인 연구가 총체적으로 실시되어야 할 것이다.

참고문헌

- Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Nursing Management, 32*, 536-543.
- Cimete, G., Gencalp, N. S., & Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality, 18*, 151-158.
- Dewe, P. J. (1987). Identifying strategies nurses use to cope with work stress. *Journal of Advanced Nursing, 12*, 489-497.
- Golbasi, Z., Kelleci, M., & Dogan, S. (2008). Relationship between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*, 1800-1806.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Moore, K. A. (2003). Reactions to increased workload: effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology: An international review, 52*, 580-597.
- Gu, O. H. (2000). *Perception of hospital nurses about empowerment model in nursing organization*. Unpublished doctoral dissertation, Chungnam University, Daejeon.
- Han, K. S., Kim, N. S., Kim, J. H., & Lee, G. M. (2004). Influencing factors on symptoms of stress among hospital staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 34*, 1307-1314.
- Im, K. H. (2002). *A study of health status and job satisfaction of nurses on day shift and nurses on night shift*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Jeong, J. H. (2004). *A descriptive study on job satisfaction, stress and its related factors for clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Chungnam University, Daejeon.
- Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim K. H. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*, 35-44.
- Kacel, B., Miller, M., & Norris, D., (2005). Measurement of Nurse Practitioner job satisfaction in a Midwestern State. *Journal of the American of Nurse Practitioners, 17*, 27-32.
- Kang, S. J., & Kim, I. S. (2006). A comparative study on the job stress and satisfaction of the oriental and western common university hospital nurses. *The Medical Journal of Chosun University, 31*(3), 90-101.
- Kim, J. K., & Park, S. A. (2003). A study of the job satisfaction of clinical nurses related to nurse staffing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 9*, 529-539.
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). An analytical study of work stress among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing, 14*(2), 43-61.
- 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. *Journal of Korean Academy of Nursing, 33*, 265-274.
- Lee, H. S. (2001). A study of job stress and satisfaction of the clinical nurses. *The Korean Society of Stress Medicine, 9*(2), 61-74.
- Lee, J. A., Kim, T. S., & Park, I. S. (2000). The relationship of job stress, coping strategies and job satisfaction of operating room nurses. *Chungnam Journal of Nursing Academy, 4*, 41-52.
- Nam, M. H., & Lee, S. H. (2003). Effect of job stress and coping strategy on job satisfaction in a hospital works. *Korean Journal of Occupational & Environment Medicine, 15*, 1-11.
- Oh, P. J. (2004). *A study on stress and job satisfaction among in a hospital work*. Unpublished master's thesis, Wonkwang University, Iksan.
- Park, J. H., Lee, S. S., & Lee, B. K. (2004). A study on the stress and the job satisfaction in nurses. *Journal of Soonchunhyang Medicine College, 10*, 253-266.
- Park, O. I., Park, H. R., & Kim, J. S. (2006). A study on the job stress and job satisfaction of nurses. *Korean Public Health Research, 32*, 105-112.
- Park, Y. S. (2004). *A comparative study of health states between shift-duty nurse at night time and fixed day-duty nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Sin, E. G. (1992). *Organizational behavior Theory*. Seoul, Dasan.
- Siu, O. (2002). Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing, 40*, 218-229.
- Slavitt, D., Stamps, P., Piedmont, E., & Hasse, A. M. (1978). Nurse satisfaction with their work situation. *Nursing Research, 27*, 114-120.
- Sung, M. H., Yoon, H. O., & Lee, H. J. (2007). A study on relationship between job Stress, burnout experience and job satisfaction of nurses. *Korean Academic Society of Occupational Health Nursing, 16*, 147-154.
- Sveinsdóttir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Inter Journal of Nursing Study, 43*, 875-889.

Yoon, S. H. (2004). The effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness: a study on clinical nurses. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 17, 451-466.

Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(0), 16-25.