

재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도

배인정¹ | 한지영^{2*}

¹ 이레의원

² 신라대학교

* 교신저자: 한지영 (hanjy@silla.ac.kr)

초 록

본 연구는 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도를 확인하고, 두 집단 간의 차이를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. B 광역시 소재 150병상 이상 200병상 이하 규모의 재활전문병원 3곳, 중소병원 3곳에서 근무하는 재활병동 간호사 132명과 일반병동 간호사 131명을 대상으로 자료를 수집하였고, 수집된 자료는 SPSS WIN 25.0을 이용하여 분석하였다. 분석 결과, 재활병동 간호사가 일반병동 간호사에 비해 직무특성과 조직의사소통이 높은 것으로 나타났다. 재활병동 간호사의 직무만족도는 직무특성과 조직의사소통과는 정적 상관관계, 직무스트레스와 부적 상관관계가 있었으며, 일반병동 간호사의 직무만족도는 조직의사소통과 정적 상관관계, 직무스트레스와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스 및 조직의사소통으로 나타났으며, 각각의 설명력은 38.8%, 22.7%였다. 본 연구 결과를 통해 직무스트레스와 조직의사소통은 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족도에 영향을 주는 것으로, 직무스트레스 관리와 효율적인 조직의사소통의 중요성이 확인되었다.

주요 용어: 재활 간호, 직무특성, 의사소통, 직무스트레스, 직무만족도

알기 쉬운 요약

이 연구는 왜 했을까? 최근 질병의 만성화, 노령 인구의 증가 및 산업재해 환자의 증가로 재활의료의 중요성이 커지고 있으며 재활간호가 필요한 대상자는 꾸준히 증가하고 있으나, 재활전문인력 수급 및 확충 방안 중 재활간호사의 역할은 아직 명확하지 않다. 이에 재활병동 간호사의 전문직 능력을 향상시키기 위한 기초자료를 확보하기 위해 재활병동 간호사의 직무특성, 직무스트레스, 조직의사소통과 직무만족을 확인하고 일반병동 간호사와 비교, 분석하고자 하였다.

새롭게 밝혀진 내용은? 재활병동 간호사가 일반병동 간호사에 비해 직무특성과 조직의사소통이 높은 것으로 나타났다. 또한 재활병동 간호사의 직무만족도는 직무특성과 조직의사소통과는 정적 상관관계, 직무스트레스와 부적 상관관계가 있었으며, 재활병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스 및 조직의사소통임을 확인하였다.

앞으로 무엇을 해야 하나? 간호사의 직무스트레스 중 직무요구와 직무정체성이 가장 높게 나타나 이에 대한 양적연구와 더불어 질적연구가 이루어져야 할 필요가 있다. 또한 재활병동 간호사의 조직의사소통에서 조직분위기가 가장 낮게 나타나 간호조직의 분위기를 높여줄 수 있는 전략을 개발하고 이에 대한 효과를 확인할 필요가 있다.

이 논문은 제1저자 배인정의 석사학위논문을 수정·보완하여 작성한 것임.

IRB No. 1041449-201904-HR-011

- 투 고 일: 2022. 08. 31.
- 수 정 일: 2023. 02. 14.
- 게재확정일: 2023. 02. 16.

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 질병의 만성화, 노령 인구의 증가 및 산업재해 환자의 증가로 재활의료의 중요성이 커지고 있으며 재활간호가 필요한 대상자는 꾸준히 증가하고 있다(김보영, 이주연, 2019). 이러한 변화에 맞추어 정부는 2019년 1기 재활의료기관 지정 계획을 확정하여 발병 또는 수술 후 회복기 재활환자의 기능 회복시기에 집중적인 재활치료를 통한 장애 최소화, 조기 일상생활로의 복귀, 지역사회 연계를 목적으로 시설, 인력, 장비를 갖춘 재활의료기관을 지정 및 운영하도록 하였다(보건복지부, 2019). 재활의료 환경이 빠르게 변화하는 것에 비해 재활 전문인력 수급 및 확충 방안 중 재활간호사의 역할은 아직 명확하지 않다(김창희, 임은선, 문경희, 박민정, 2017).

재활간호 대상자들은 급성기 치료와 달리 상태 호전에 뚜렷한 변화가 없고, 장기간의 입원생활로 환자 및 가족들까지 소진되어 우울 등의 심리, 사회적 문제를 가지고 있는 경우가 많다(고정옥, 고은, 2014). 이에 재활간호는 신체적 또는 정신적으로 장애를 가지고 있는 대상자들의 삶의 질을 높이는 것을 목표로 하고 있으며, 재활병원 간호사는 재활 대상자와 가족에게 재활 관련 교육, 조정, 간호 등을 수행하는 자로 다학제 팀에서 환자를 대변하며 팀 구성원의 업무를 조정하는 중요한 역할을 한다(김상희, 김남희, 2016; 소희영, 김정화, 박지원, 임난영, 2009; Dreyer et al., 2016).

조직에서의 직무는 개인과 조직을 연결하는 중요한 매개체로 직무특성이란 어떤 직무가 사람들에게 일할 마음을 갖게 하며, 누가 그 일에 적합한지 그리고 동기부여를 제공하도록 어떻게 설계할 것인지, 이에 따른 구성원의 활동이나 직무만족, 조직성과의 향상과 같은 결과를 어떻게 측정할 것인가 등에 대한 것이다(신유근, 1990). 직무특성을 구성하는 하위 핵심개념들은 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성 및 피드백으로 이 중 기술 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성이 높을수록 구성원이 그 일이 의미 있고 가치 있으며 해 볼 만하다는 느낌을 갖게 하며, 자율성과 피드백은 구성원 자신이 행한 성과가 얼마나 유효한가에 대한 인식과 책임감을 갖게 한다(김서영, 이규영, 백선숙, 2013; Hackman & Oldham, 1976). 재활병원 간호사의 직무는 11개로 분류되며 신경인성장·방광 훈련, 연하장애간호, 호흡재활간호, 기동성장애간호,

인지재활간호, 사회심리간호, 직접간호 제공, 교육 및 상담, 행정, 조정, 자기계발 등으로, 일반병동 간호사보다 다차원적인 역할을 수행하고 있다(소희영, 김정화, 박지원, 임난영, 2009). 재활간호의 전문성은 건강관리의 연속성에 따라 다양한 상황에서 발휘되어야 하므로 재활의료 및 복지에 대한 지식과 기술이 필수적이나, 우리나라의 재활병원 간호사는 재활간호와 관련된 불충분한 교육과 모호한 역할, 낮은 인식, 열악한 환경 등으로 인하여 역할수행에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다(김창희, 임은선, 문경희, 박민정, 2017; 김지혜, 이지윤, 2021). 재활병동 간호사들은 급성기 병동에 비해 새로운 간호기술에 대한 내용보다는 직접간호 제공, 기능유지와 합병증 예방, 건강교육 및 상담자로서의 역할을 하는 등 다차원적 역할을 이행할 수 있는 재활 환자에게 필요한 전문적인 재활간호 직무교육이 필요하다(김상희, 김남희, 2016).

병원조직은 다양한 직종의 인력으로 구성되어 있어 상호간의 의견 불일치나 갈등 수준이 다양하여 조직의 목표를 달성하는 데 있어 의사소통은 필수적이며, 간호사는 병원의 모든 의료 인력과 환자와의 매개체 역할을 하므로 간호사에 있어 원활하고 정확한 의사소통은 매우 중요하다(강소영, 권해경, 조미라, 2014). 간호사의 효과적인 의사소통 능력은 정확하고 일관성 있는 간호업무 수행을 도와줌으로써 환자의 만족도와 간호의 질을 향상시키고 타 부서와 직결되어 동료간의 조직의사소통과 직무만족을 증가시키는 데 많은 영향을 미친다(이은경, 김옥현, 2009; Kourkouta & Papatthaniou, 2014; 이애경, 여지영, 정성원, 변상석, 2013). 재활병동 간호사의 경우 직무특성상 타 직종과 협업해야 하는 경우가 많아 일반병동의 간호사보다 특히 효율적인 조직의사소통이 요구된다(김상희, 김남희, 2016).

재활병동 간호사의 직무스트레스 원인으로는 업무량 과중과 밤 근무, 부적절한 보상뿐만 아니라 재활병동의 업무특성상 의사뿐만 아니라 물리치료사, 언어치료사 등 많은 타 의료인과 협업하므로 치료과정에서 의사, 타 의료인 및 환자의 요구 중 우선순위를 조정하면서 발생하는 역할갈등이 스트레스 요인으로 보고되었다(고정옥, 고은, 2014). 적당한 스트레스는 직무수행에 유용할 수 있으나 적정 수준 이상의 직무스트레스는 직무만족도를 감소시키고 궁극적으로 간호의 질을 저하시킬 수 있으며 특히 직무만족도는 직무스트레스와 매우 관련이 높은 것으로 보고되었다(이애경, 여지영, 정성원, 변상석, 2013). 특히 재활병동 간호사는 일반병동 간호사의 주 업

무를 포함한 보다 다차원적인 역할을 이행해야 하므로 직무스트레스가 더 가중될 수 있을 것으로 생각되며, 일반병동에서 근무하는 간호사와 비교하여 차이가 나는 직무스트레스 요인이 있는지 확인할 필요가 있다.

직무만족이란 각 개인이 직무와 관련하여 경험하는 욕구만족 정도의 함수로서 개인이 그들의 직업에 얼마나 만족하는지를 의미한다. 재활병동 간호사는 다차원적인 역할을 수행하는데도 불구하고, 업무에 대한 자긍심, 보람, 전문직에 대한 긍지 등의 만족도가 낮은 것으로 나타났다(김상희, 김남희, 2016). 직무만족이 되지 않을 경우 효과적으로 자신의 업무를 수행하기 어려우며, 직무특성, 직무스트레스, 역할갈등, 의사소통과 관련이 있으므로 직무만족은 매우 중요한 요인으로 간호관리자에 큰 관심 대상이다(김서영, 이규영, 백선숙, 2013; 오명옥, 성미혜, 김양원, 2011; 김금옥, 고미숙, 최은희, 김혜정, 2018; 이애경, 여지영, 정성원, 변상석, 2013).

지금까지의 간호사들을 대상으로 하여 직무특성, 직무스트레스, 의사소통 및 직무만족에 대한 선행연구들은 많이 이루어져 왔으나(김금옥, 고미숙, 최은희, 김혜정, 2018; 김서영, 이규영, 백선숙, 2013; 송미자, 강인순, 김동희, 2009; 이애경, 여지영, 정성원, 변상석, 2013; 이소영, 2006; 임지영, 김은주, 김근면, 2022), 재활병동 간호사를 대상으로 직무특성, 직무스트레스, 조직의사소통과 직무만족을 확인하고 일반병동 간호사와 비교한 연구는 거의 이루어지지 않은 실정이다. 이에 본 연구는 재활병동 간호사의 직무특성, 직무스트레스, 조직의사소통과 직무만족을 확인하고 일반병동 간호사와 비교 분석함으로써, 재활전문병동의 효과적인 간호인력 관리 방안 및 재활병동 간호사의 전문직 능력을 향상시키기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도 정도와 상관관계를 확인하고, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 함이며, 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조

직의사소통, 직무스트레스, 직무만족도 정도 차이를 비교한다.

셋째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도의 차이를 파악한다.

넷째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스, 직무만족도의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 확인한다.

II. 이론적 배경

1. 직무특성

직무특성이란 직무를 수행함에 있어 개인에게 주어지는 직무에 대한 책임감, 의미감, 결과인지 등을 느끼게 하는 핵심 직무를 특성별로 구분한 것을 의미하는 것으로 개인에게 내재적 만족과 동기를 제공하고 조직의 기여도와 업무성과를 높인다(Hackman & Oldham, 1975). Hackman & Oldham (1975)에 따르면 직무특성은 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백으로 구성되어 있다. 기술다양성은 개인이 직무를 수행할 때 다양하고 수준 높은 능력과 기술이 요구되고 발휘될 수 있는 정도로 기술다양성이 높을수록 직무에 대한 보람은 더 커진다. 과업정체성은 수행하는 직무 그 자체가 얼마나 완전한 것인가 하는 것으로 개인이 수행하는 직무의 기여도와 연계성을 명확히 아는 정도로 직무를 수행할 때 직무를 의미 있는 것으로 지각하게 된다. 과업중요성은 직무가 조직 구성원들과 직무 자체가 미치는 영향력으로, 직무중요성이 높을수록 자신의 일에 대한 자신감이나 의미 부여가 높아진다. 직무자율성은 수행하는 직무가 작업의 계획과 작업의 수행에 사용할 절차를 결정하는 데 실질적으로 부여하는 자유, 재량권, 독립성의 정도로 독립적인 판단이나 의사결정의 재량이 넓을수록 일에 대한 책임감이 높아지며, 높은 자아실현욕구와 성장욕구를 불러일으키게 된다. 피드백은 자신의 직무처리 과정 및 수행 결과에 대한 정보를 이해하고 습득하는 정도로 피드백이 잘 되어 있으면 결과인지가 커진다.

임상간호사의 직무특성이 높을수록 직무만족도가 높았으며, 병원간호사의 직무특성 점수가 높을수록 직무스트레스가

감소하였고 집단응집력이 강해지며 조직관리와 조직몰입이 높은 것으로 보고되고 있다(김서영, 이규영, 백선숙, 2013; 송미자, 강인순, 김동희, 2009). 직무특성의 하위요인 중 과업정체성, 과업중요성과 자율성은 간호사의 임파워먼트에 영향을 주는 요인으로 나타나 직무특성이 다각적인 측면으로 영향을 주는 요인임을 보여주었다(어용숙, 조규영, 2010). 선행연구 결과에서 직무특성이 직무만족도와 직무스트레스와 관련이 있는 것으로 밝혀졌으나 재활전문병동간호사를 대상으로 한 연구는 거의 이루어지지 않아 재활전문병동간호사와 일반병동간호사를 대상을 비교할 수 있는 연구가 필요하다.

2. 조직의사소통

조직의사소통은 구성원들 간의 조직의사소통을 이루는 과정에서 긍정적으로 느끼는 개인적 만족 및 정서적 반응으로 매우 다차원적인 개념이다(Downs & Hazen, 1977). 일반적인 의사소통이 다른 사람과 얼마나 효과적으로 상호작용하는가에 초점을 둔다면 조직의사소통은 조직 내에서 이루어지는 전반적인 의사소통 환경에 대한 구성원들의 만족감으로 의사소통의 매체나 조직분위기, 구성원 간의 긍정적인 반응 등을 포함한다(강경화, 한용희, 강수진, 2012).

Downs & Hazen(1977)이 개발한 도구를 기반으로 병원간호사에 맞게 수정·보완한 홍은미(2007)의 조직 의사소통 만족은 수직적 의사소통, 수평적 의사소통, 의사소통의 매체 및 조직분위기로 구성되어 있다(홍은미, 2007). 수직적 의사소통은 상급자와의 의사소통에 대한 만족을 의미하며, 수평적 의사소통은 부서 내 또는 동료 간 업무와 관련되지 않는 의사소통과 인간적인 만족을 말한다. 의사소통 매체는 의사소통으로 활용되는 문서, 연락 등에 대한 만족을 의미하며, 조직분위기는 조직이나 개인 차원에서 의사소통 환경에 대한 일반적인 만족을 말한다(김미중, 김경자, 2016).

의료기관은 환자를 중심으로 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 다양한 직종으로 구성되어 있으며 근무 형태가 다양하기 때문에 상호 간의 의견 불일치나 갈등이 발생할 가능성이 높아 다른 조직에 비해 효과적인 의사소통은 중요하다(고영진, 이미향, 김민영, 2022). 간호사의 조직의사소통은 조직몰입에 정적 상관관계가 있으며, 조직성과에 유의한 영향요인으로 조직몰입과 조직의 성과를 높이기 위해서는 효과적인 조직 의사소통을 마련하여야 한다(강경화, 한용희, 강수진, 2012;

고영진, 이미향, 김민영, 2022). 특히 재활전문병동간호사는 다른 부서보다 업무가 다학제 간의 협력으로 이루어지는 경우가 많아 더욱 효과적이고 효율적인 조직의사소통이 요구된다. 이를 위해서는 우선적으로 재활전문병동간호사와 일반병동간호사의 조직 의사소통 만족에 대한 분석이 이루어져야 할 것이다.

3. 직무스트레스

직무스트레스는 직무 중 발생하는 스트레스로 정상적인 흐름을 방해하는 내외적 사건으로 인한 신체적, 생리적, 심리적 상태를 역기능적으로 변화시키는 것을 의미하며, 간호사는 과도한 업무량과 제한된 인적자원, 다양한 역할을 요구하는 직무환경, 환자의 생명을 다루는 업무의 특성상 다른 직종에 비해 직무스트레스가 높은 편이다(김서영, 백성희, 2016; 이에경, 여지영, 정성원, 변상석, 2013). 직무스트레스가 클수록 직무만족이 감소되고 결근율 및 이직의도가 증가되어 조직에 부정적인 영향이 미치게 되며, 이는 궁극적으로 질적인 간호 제공과 조직성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(양애선, 강윤희, 2013).

재활전문병동간호사를 대상으로 한 고정옥, 고은(2014)의 연구에서 직무스트레스의 주요 요인으로 업무량 과중, 밤 근무, 의사와의 관계갈등, 부적절한 보상 등이었으며, 응급실간호사를 대상으로 한 오명옥, 성미혜, 김양원(2011)의 연구에서 부적절한 보상이 가장 높았으며 다음이 의사와의 대인관계갈등, 업무량 과중, 의사와의 업무상 갈등 순으로 나타나 유사한 결과를 보였다. 또한 직무스트레스는 직무만족과 부정적 상관관계가 있으며 직무만족에 부정적인 영향을 주는 요인으로 나타났다(고정옥, 고은, 2014; 이에경, 여지영, 정성원, 변상석, 2013). 재활병동 간호사는 불명확한 업무체계와 재활 간호에 업무 경험의 부족 등 업무 및 환경적 요인으로 인해 직무스트레스가 가중되고 있지만 이에 대한 연구가 미흡한 실정이다. 따라서 재활병동 간호사를 대상으로 하여 직무특성, 조직의사소통과 함께 직무스트레스를 파악할 필요가 있을 것이다.

4. 직무만족도

직무만족은 개인이 자신의 업무를 수행하거나 경험하는 것

에 의해 발생하는 즐거움 또는 긍정적인 정서 상태를 의미하며, 간호사의 직무만족은 업무를 수행하는 데 있어 간호사 자신의 사기를 진작시키고 환자에게 양질의 간호서비스를 제공하게 하며 조직의 발전에도 긍정적인 영향을 미친다(임지영, 김은주, 김근면, 2022). 즉 직무만족은 개인적 삶의 질과 만족 그리고 조직적 차원의 특성, 이직의도, 나아가 간호의 질과 직접적 관계가 있는 중요한 요인으로, 직무특성에 있어 기술의 다양성, 업무의 명확성, 자율성이 높을수록 직무만족도가 증가하게 되며, 성취감과 인정, 성장의 원천이 되기도 한다(김상경, 김근면, 2018).

지금까지 간호사를 대상으로 다양한 변수와 더불어 직무만족에 대한 연구가 많이 이루어졌으나 재활전문병동간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인을 확인한 연구는 미흡하므로 그에 대한 연구가 우선적으로 이루어져야 할 것이다.

III. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도 정도와 상관관계를 확인하고, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 B 광역시 소재 150병상 이상 200병상 이하 규모의 재활의료 지정운영병원 3곳, 중소병원 3곳에 재직 중인 재활병동 간호사와 일반병동 간호사 중 본 연구의 목적을 설명한 후 그 내용을 이해하고 자발적으로 참여를 수락한 자이다. 표본 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 구하였으며 두 집단의 평균차이를 확인하기 위해서 유의수준(α)=.05, 중간효과크기 .50, 검정력 .95일 때 필요한 최소 대상자 수는 각각 105명이었다. 본 연구에서는 탈락률 30%를 고려하여 재활병동 간호사 150명과 일반병동 간호사 150명으로 총 300부의 설문지를 배부하였고, 총 292부가 수거되었다. 그중 응답이 불성실한 29부를 제외한 263부(88%)를 최종 분석 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 구조화된 자가기입형 설문지를 사용하였으며, 설문 문항은 일반적 특성 8문항, 직무특성 18문항, 조직 의사소통 24문항, 직무스트레스 24문항, 직무만족도 20문항으로 총 94문항으로 구성되었다.

가. 직무특성

직무특성은 직무가 가진 특성으로 조직 구성원의 동기유발이나 직무만족에 관련된 특성을 의미한다(Hackman & Oldham, 1976). 본 연구에서는 Hackman & Oldham(1975)이 개발한 직무진단조사(Job Diagnostic Survey, JDS)를 이용도(2003)가 번역하여 사용한 도구를 사용하였다. 총 18문항으로 기술다양성, 직무정체성, 직무중요성, 자율성 및 피드백의 내용으로 구성되어 있으며, 본 연구에서는 항목별 신뢰도가 낮은 2문항(기술다양성)을 제외한 총 16문항을 분석하였다. Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 직무특성 요인의 정도가 높음을 의미한다. 이용도(2003)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α =.70이며, 본 연구에서는 Cronbach's α =.84였다.

나. 조직의사소통

조직의사소통이란 병원의 조직의 구조 속에서 송신자와 수신자간의 이루어지는 것으로 고유한 의미를 얻어내기 위한 메시지 교환이다(Redding, 1985). 본 연구에서는 Downs & Hazen(1977)이 개발하고, 홍은미(2007)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 24문항으로 수직적 의사소통, 수평적 의사소통, 의사소통매체 및 조직분위기의 내용으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 조직의사소통 수준이 높음을 의미한다. 홍은미(2007)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α =.88이며, 본 연구에서는 Cronbach's α =.88이었다.

다. 직무스트레스

본 연구에서 직무스트레스는 장세진 외(2005)가 고안한 도구를 사용하여 확인하였으며, 총 24문항(단축형)으로 직무요

구, 직무자율성 결여, 관계 갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상 부적절 및 직장문화의 내용으로 구성되어 있다. Likert 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'의 4점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 장세진 외(2005)의 연구에서 신뢰도는 영역별로 Cronbach's α =.51-.82이며, 본 연구에서는 Cronbach's α =.71이었다.

라. 직무만족도

본 연구에서는 직무만족은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ)를 박아이린(2005)이 한국어로 번역한 Korean Minnesota Satisfaction Questionnaire(K-MSQ) 도구를 사용하여 확인하였다. 총 20문항으로 내향적 가치와 외향적 가치에 대한 내용으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 박아이린(2005)의 연구에서는 신뢰도는 Cronbach's α =.82이며, 본 연구에서는 Cronbach's α =.83이었다.

4. 윤리적 고려

신라대학교 생명윤리 심의위원회로부터 연구승인(IRB No. 1041449-201904-HR-011)을 받은 후 연구를 진행하였다. 자료 수집을 위해 본 연구자가 간호부서장을 직접 방문하여 연구의도 및 설문지의 내용을 설명한 후 허락을 받았다. 연구자가 직접 연구의 취지와 목적을 설명하고 무기명으로 처리됨과 언제라도 철회 가능한 점, 연구 이외의 목적에 사용되지 않음을 설명 후, 연구 참여에 동의한 대상자에게 연구 대상자 동의서를 작성하게 한 후 설문지를 배부하였다. 본 설문지에는 민감한 정보가 포함되어 있어 테이프를 부착한 봉투를 제공하여 설문지 끝난 후 봉투에 넣어 직접 회수하였다. 설문조사에 참여한 간호사에게 소정의 사례품을 제공하였다.

5. 자료 수집 및 분석 방법

자료 수집 기간은 2019년 6월 1일부터 6월 30일까지였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 25.0을 이용하였으며 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성은 기술통계로 분석하고, χ^2 -test로 두 집단의 동질성을 검정하였다.

둘째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도 정도는 평균, 표준편차로 구하였고, 두 집단 간 제 변수들의 차이는 t-test로 확인하였다.

셋째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도의 차이는 t-test와 ANOVA로, 사후검증은 Scheffé test를 실시하였다. 분석에 앞서 정규성 검정(Shapiro-Wilk)을 실시하였으며, 정규성을 만족하지 못할 경우 비모수검정(Mann Whitney U-test, Kruskal-Wallis test)을 실시하였다.

넷째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도 간의 관계는 피어슨 상관관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석하였다.

다섯째, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중선형회귀분석(multiple linear regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 재활병동 간호사는 재활의료 지정운영병원 3곳에 재활병동에 근무하는 간호사로 총 132명이며, 일반병동 간호사는 중소병원 3곳에 내과 병동과 신경과병동에서 근무하는 간호사로 총 131명이다. 전체 대상자의 평균 연령은 32.46±6.90세이었고, 재활병동 간호사의 평균 연령은 33.03±7.10세, 일반병동 간호사의 평균 연령은 31.88±6.80세이었다. 결혼 상태는 두 집단 모두 미혼이 더 많은 비중을 차지하였으며, 교육 정도 역시 두 집단 모두 학사졸업이 가장 많은 비중을 차지하였다. 연봉은 3천~4천만 원 미만이 두 집단 모두 가장 많았으며, 임상 경력은 1~5년 미만과 5~10년 미만이 가장 많았다. 현 부서 경력은 두 집단 모두 1~3년 미만이 가장 많은 비중을 차지하였으며, 두 집단 모두 일반간호사가 가장 많은 비중을 차지하였다. 대상

자의 일반적 특성에서 두 집단 간의 유의한 차이가 나는 변수는 없는 것으로 나타났다.

2. 대상자의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도

대상자의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스, 직무만족도의 차이는 <표 2>와 같다. 재활병동 간호사의 직무특성은 3.74±0.28점, 조직의사소통 3.31±0.31점, 직무스트레스 2.37±0.21점, 그리고 직무만족도는 3.27±0.037점이었다. 일반

병동 간호사의 3.23±0.29점, 조직의사소통 3.07±0.35점, 직무스트레스 2.36±0.19점 그리고 직무만족도는 3.31±0.038점이었다. 직무스트레스와 직무만족도에서는 두 집단 간의 유의한 차이가 없었으며, 직무특성($t=-14.48, p<.001$), 조직의사소통($t=-5.84, p<.001$)에서 재활병동 간호사가 일반병동 간호사보다 높게 나타났다.

직무특성에서 모든 하위영역에서 재활병동 간호사가 일반병동 간호사보다 높게 나타났으며 재활병동 간호사는 직무 중요성이 가장 높게 나타났으며 일반병동 간호사는 피드백이 가장 높게 나타났다. 조직의사소통 수준에서는 하위영역에서 조

표 1. 대상자의 일반적 특성

특 성	구 분	(N=263)			χ^2/t	P
		전체 (n=263) N(%)	재활병동 (n=131) N(%)	일반병동 (n=132) N(%)		
연령	25세 미만	19(7.2)	5(3.8)	14(10.7)	5.29	.259
	25~29세	87(33.1)	45(34.1)	42(32.1)		
	30~34세	72(27.4)	38(28.8)	34(26.0)		
	35~39세	44(16.7)	21(15.9)	23(17.6)		
	40세 이상	41(15.6)	23(17.4)	18(13.7)		
	Mean±SD	32.46±6.90	33.03±7.10	31.88±6.80		
결혼 상태	미혼	186(70.7)	95(72.0)	91(69.5)	0.20	.655
	기혼	77(29.3)	37(28.0)	40(30.5)		
교육 정도	전문대졸	66(25.1)	30(22.7)	36(27.5)	1.63	.443
	학사졸업	180(68.4)	95(72.0)	85(64.9)		
	대학원 이상	17(6.5)	7(5.3)	10(7.6)		
연봉	3천만 원 미만	53(20.2)	26(19.7)	27(20.6)	1.99	.369
	3천~4천만 원 미만	188(71.5)	98(74.2)	90(68.7)		
	4천만 원 이상	22(8.4)	8(6.1)	14(10.7)		
임상 경력	1년 미만	25(9.5)	9(6.8)	16(12.2)	2.47	.482
	1~5년 미만	91(34.6)	47(35.6)	44(33.6)		
	5~10년 미만	86(32.7)	43(32.6)	43(32.8)		
	10년 이상	61(23.2)	33(25.0)	28(21.4)		
현 부서 경력	1년 미만	83(31.6)	35(26.5)	48(36.6)	6.31	.098
	1~3년 미만	122(46.4)	70(53.0)	52(39.7)		
	3~5년 미만	34(12.9)	18(13.6)	16(12.2)		
	5년 이상	24(9.1)	9(6.8)	15(11.5)		
현재 직위	일반간호사	193(73.4)	100(75.8)	93(71.0)	1.86	.395
	주임간호사	44(16.7)	18(13.6)	26(19.8)		
	부서관리자	26(9.9)	14(10.6)	12(9.2)		
근무 형태	교대근무	181(68.8)	93(70.5)	88(67.2)	0.33	.566
	고정근무	82(31.2)	39(29.5)	43(32.8)		
계		263(100.0)	132(100.0)	131(100.0)		

직분위기를 제외한 나머지 영역에서 재활병동 간호사가 일반 병동 간호사보다 높게 나타났으며 두 집단 모두 수직적 의사소통이 가장 높게 나타났다. 직무스트레스에서는 두 집단의 차이가 없었으며 하위영역 중 두 집단 직무요구가 가장 높았으며 관계갈등이 가장 낮게 나타났다. 직무만족도에서 두 집단 모두 내향적 가치가 외향적 가치보다 높게 나타났다.

3. 재활병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도 간의 차이

재활병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스, 직무만족도의 차이는 <표 3>과 같다. t-검정과 ANOVA 분석을 하기 전 정규성 검증(Shapiro-Wilk)을 하여 정규성을 따르는 변수에 있어서는 t-검정과 ANOVA

분석을 실시하였으며, 정규성을 따르지 않는 변수에 있어서는 비모수검정(Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H검정)을 실시하였다.

재활병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성은 연령(H=11.64, $p=.020$), 현재 직위(H=12.60, $p=.002$)와 근무형태($t=-2.35$, $p=.020$)에서 차이가 있었으며, 고정근무 형태가 교대근무에 비해 직무특성이 높은 것으로 나타났다. 조직 의사소통에 있어서는 직위에 따라 차이가 있었으며, 부서관리자가 일반간호사에 비해 조직의사소통이 잘 되는 것으로 나타났다($F=3.73$, $p=.027$). 직무스트레스에서는 일반적 특성에 따른 차이가 없었으며, 직무만족에 있어서는 연봉($F=4.98$, $p=.008$)과 현재 지위($H=9.16$, $p=.010$)에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 연봉 2천~3천만 원 미만이 3천만 원 이상의 집단에 비해 직무만족도가 낮았으며, 부서관리자가 일반간호사에 비해 직무만족도 점수가 높은 것으로 나타났다.

표 2. 대상자의 직무특성, 조직의사소통 수준, 직무스트레스 및 직무만족도

변 수	하위영역	척도 범위	최솟값	최댓값	전체(n=263)	재활병동(n=132)	일반병동(n=131)	t	p
					Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD		
직무특성	기술다양성	1-5	2.00	5.00	3.45±0.57	3.69±0.57	3.21±0.45	-7.55	<.001
	직무정체성	1-5	2.67	4.67	3.37±0.40	3.83±0.40	3.15±0.39	-14.10	<.001
	직무중요성	1-5	2.25	5.00	3.62±0.64	4.06±0.43	3.18±0.50	-15.30	<.001
	직무자율성	1-5	1.33	4.67	3.30±0.54	3.37±0.60	3.23±0.47	-1.99	.048
	피드백	1-5	2.50	4.75	3.50±0.39	3.65±0.34	3.34±0.38	-6.93	<.001
	계	1-5	2.44	4.56	3.48±0.38	3.74±0.28	3.23±0.29	-14.48	<.001
조직 의사소통	수직적의사소통	1-5	2.38	4.50	3.40±0.41	3.55±0.31	3.26±0.44	-5.99	<.001
	수평적의사소통	1-5	1.60	4.60	3.23±0.52	3.38±0.51	3.08±0.48	-4.87	<.001
	의사소통매체	1-5	1.80	4.20	3.24±0.49	3.40±0.48	3.07±0.44	-5.80	<.001
	조직분위기	1-5	1.20	4.20	2.82±0.51	2.85±0.54	2.79±0.48	-0.89	.372
	계	1-5	2.38	4.04	3.19±0.35	3.31±0.31	3.07±0.35	-5.84	<.001
직무 스트레스	직무요구	1-4	2.00	3.75	2.86±0.31	2.90±0.34	2.82±0.28	-2.03	.043
	자율성결여	1-4	1.50	3.00	2.23±0.32	2.20±0.33	2.26±0.30	1.56	.119
	관계갈등	1-4	1.00	3.33	2.10±0.40	2.09±0.39	2.11±0.41	0.42	.674
	직무불안정	1-4	1.00	4.00	2.13±0.52	2.22±0.51	2.05±0.51	-2.58	.011
	조직체계	1-4	1.50	3.25	2.41±0.36	2.44±0.37	2.39±0.35	-1.05	.295
	보상부적절	1-4	1.33	3.67	2.42±0.42	2.42±0.40	2.43±0.44	0.30	.761
	직장문화	1-4	1.00	3.50	2.25±0.38	2.21±0.40	2.28±0.36	1.38	.167
	계	1-4	1.79	3.04	2.37±0.20	2.37±0.21	2.36±0.19	-0.35	.728
직무 만족도	내향적 가치	1-5	1.75	5.83	3.36±0.42	3.35±0.43	3.37±0.40	0.49	.628
	외향적 가치	1-5	1.88	4.13	3.18±0.40	3.14±0.39	3.22±0.41	1.64	.102
	계	1-5	1.80	4.75	3.29±0.38	3.27±0.37	3.31±0.38	1.02	.307

4. 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도 간의 차이

일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스, 직무만족도의 차이는 <표 4>와 같다. 분석하기 전 정규성 검증을 하여 정규성을 따르는 변수에 있어서는 t-검정과 ANOVA 분석을 실시하였으며, 정규성을 만족하지 못하는 변수에 있어서는 비모수검정(Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H검정)을 실시하였다.

일반병동 간호사의 경우 모든 변수에 있어서 일반적 특성에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

5. 변수 간의 상관관계

전체 대상자의 변수 간의 관계에서 직무특성은 조직의사소통과 정적 상관관계를 보였으며($r=.526, p<.001$), 직무스트레스와 직무만족도와는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 조직의사소통은 직무스트레스와 부적 상관관계($r=-.195, p=.001$)를 직무만족도와 정적 상관관계($r=.373, p$

표 3. 재활병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직의사소통 수준, 직무스트레스 및 직무만족도의 차이

(N=132)

특성	구분	빈도 (N)	직무특성		조직의사소통		직무스트레스		직무만족도	
			Mean±SD	t/H (p)	Mean±SD	t/F/H (p)	Mean±SD	t/Z/F/H (p)	Mean±SD	Z/F/H (p)
연령	25세 미만	5	3.58±0.22		3.09±0.49		2.29±0.34		3.41±0.43	
	25~29세	45	3.76±0.29		3.33±0.33		2.43±0.24		3.19±0.36	
	30~34세	38	3.63±0.27	11.64 [†] (.020)	3.30±0.28	1.75 (.144)	2.32±0.15	1.70 (.135)	3.28±0.34	0.88 (.476)
	35~39세	21	3.77±0.27		3.24±0.31		2.35±0.23		3.28±0.48	
	40세 이상	23	3.87±0.27		3.42±0.28		2.37±0.17		3.34±0.30	
결혼 상태	미혼	95	3.73±0.28	-0.84 (.403)	3.31±0.33	-0.40 (.692)	2.38±0.23	0.83 (.408)	3.22±0.36	-1.44 [‡] (.066)
	기혼	37	3.77±0.29		3.33±0.26		2.35±0.15		3.38±0.37	
학력	전문대졸	30	3.71±0.29		3.31±0.28		2.40±0.23		3.24±0.36	
	학사	95	3.73±0.27	3.54 [†] (.170)	3.29±0.32	2.87 (.060)	2.36±0.21	0.46 (.631)	3.27±0.38	0.93 [†] (.627)
	석사 이상	7	4.01±0.37		3.58±0.30		2.35±0.16		3.36±0.25	
연봉	2천~3천만 원 미만 ^a	26	3.67±0.32		3.21±0.41		2.46±0.25		3.07±0.37	4.98 (.008)
	3천~4천만 원 미만 ^b	98	3.75±0.28	1.37 [†] (.504)	3.33±0.28	1.60 (.205)	2.35±0.20	2.66 (.074)	3.31±0.36	
	4천만 원 이상 ^c	8	3.80±0.26		3.36±0.30		2.34±0.15		3.31±0.22	b,c>a [*]
입상 경력	1년 미만	9	3.63±0.50		3.20±0.52		2.22±0.18		3.28±0.37	
	1~5년 미만	47	3.73±0.22	3.67 [†] (.299)	3.35±0.29	2.47 [†] (.481)	2.40±0.24	4.83 [†] (.185)	3.22±0.36	0.94 [†] (.816)
	5~10년 미만	43	3.72±0.27		3.31±0.28		2.38±0.19		3.28±0.39	
	10년 이상	33	3.81±0.31		3.29±0.33		2.36±0.20		3.31±0.37	
현 부서 경력	1년 미만	35	3.68±0.32		3.20±0.35		2.38±0.24		3.20±0.42	
	1~3년 미만	70	3.74±0.25	3.06 [†] (.383)	3.36±0.29	4.70 [†] (.195)	2.36±0.20	1.09 [†] (.780)	3.26±0.34	5.34 [†] (.149)
	3~5년 미만	18	3.79±0.30		3.35±0.30		2.40±0.20		3.29±0.36	
	5년 이상	9	3.89±0.34		3.30±0.29		2.35±0.23		3.53±0.36	
현재 직위	일반간호사 ^a	100	3.69±0.28	12.60 [†] (.002)	3.28±0.33	3.73 (.027)	2.37±0.23	0.22 [†] (.895)	3.22±0.35	9.16 [†] (.010)
	주임간호사 ^b	18	3.84±0.17		3.35±0.26	c>a [*]	2.39±0.18		3.36±0.48	
	부서관리자 ^c	14	3.96±0.29		3.51±0.21		2.35±0.15		3.48±0.25	
근무 형태	교대근무	93	3.70±0.28	-2.35 (.020)	3.29±0.33	-1.08 (.284)	2.38±0.23		3.23±0.37	-1.45 [‡] (.148)
	고정근무	39	3.83±0.27		3.36±0.28		2.35±0.16	-0.63 [‡] (.950)	3.36±0.37	

주: [†]: Kruskal-Wallis test, [‡]: Mann-Whitney U test, ^{*}: Scheffé test

<.001)를 보였다. 직무스트레스는 직무만족도와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=-.447, p<.001$).

재활병동 간호사의 변수 간의 관계에서 직무특성은 조직의 사소통($r=.571, p<.001$)과 직무만족도($r=.238, p=.003$)와 정적 상관관계를 보였으며, 직무스트레스와는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 조직의사소통은 직무스트레스와 부적 상관관계($r=-.258, p=.001$)를, 직무만족도와 정적 상관관계($r=.470, p<.001$)를 보였다. 직무스트레스는 직무만족도와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=-.509, p<.001$).

일반병동 간호사의 변수 간의 관계에서 직무특성은 조직의 사소통($r=.324, p<.001$)과 정적 상관관계를 보였으며, 직무스트레스는 직무만족도와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타

났다($r=-.379, p<.001$). 조직의사소통은 직무스트레스와 부적 상관관계($r=-.170, p=.026$)를 직무만족도와 정적 상관관계($r=.369, p<.001$)를 보였다.

6. 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 직무스트레스 및 조직의사소통이 직무만족도에 미치는 영향

재활병동 간호사의 직무특성, 직무스트레스, 조직의사소통이 직무만족도에 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(동시입력; enter)을 실시하였다. 독립변수로는 연구변수인 직무특성, 직무스트레스, 조직의사소통과 일반적 특성에 따른 직무만족

표 4. 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직의사소통 수준, 직무스트레스 및 직무만족도의 차이

		(N=131)									
특성	구분	빈도 (N)	직무특성		조직의사소통		직무스트레스		직무만족도		
			Mean±SD	t/Z/ F/H (p)	Mean±SD	t/Z/ F/H (p)	Mean±SD	t/Z/ F/H (p)	Mean±SD	t/Z/ F/H (p)	
연령	25세 미만 ^a	14	3.18±0.17		3.20±0.39		2.30±0.22		3.30±0.44		
	25~29세 ^b	42	3.29±0.32		3.05±0.35	1.22	2.37±0.18		3.25±0.38		
	30~34세 ^c	34	3.14±0.28	1.62 (.174)	3.14±0.38	(.308)	2.36±0.18	0.47 (.758)	3.43±0.35	1.29 (.302)	
	35~39세 ^d	23	3.29±0.29		3.00±0.27		2.38±0.22		3.27±0.43		
	40세 이상 ^e	18	3.20±0.26		3.01±0.34		2.37±0.17		3.31±0.28		
결혼 상태	미혼	91	3.24±0.27	0.67 [‡] (.504)	3.10±0.35	1.13 (.261)	2.37±0.20	0.86 (.391)	3.28±0.41	-1.398 [‡] (.162)	
	기혼	40	3.20±0.33		3.02±0.35		2.34±0.17		3.38±0.30		
학력	전문대졸	36	3.24±0.28		3.07±0.32		2.40±0.21		3.24±0.43		
	학사	85	3.21±0.29	0.71 [†] (.701)	3.09±0.36	0.72 (.490)	2.36±0.17	1.33 (.269)	3.35±0.36	1.38 [†] (.502)	
	석사 이상	10	3.31±0.31		2.95±0.41		2.29±0.21		3.28±0.36		
연봉	2천~3천만 원 미만	27	3.21±0.24		3.05±0.35		2.38±0.20		3.26±0.39		
	3천~4천만 원 미만	90	3.22±0.30	1.10 [†] (.576)	3.09±0.35	1.13 [†] (.568)	2.35±0.19	0.31 (.733)	3.33±0.39	0.97 [†] (.616)	
	4천만 원 이상	14	3.29±0.28		3.01±0.39		2.38±0.14		3.29±0.31		
입상 경력	1년 미만	16	3.25±0.20		3.17±0.36		2.32±0.16		3.20±0.39		
	1~5년 미만	44	3.19±0.24	7.53 [†] (.057)	3.03±0.34	0.72 (.539)	2.36±0.19	0.98 (.406)	3.33±0.38	1.66 [†] (.647)	
	5~10년 미만	43	3.18±0.34		3.08±0.35		2.35±0.18		3.33±0.37		
현 부서 경력	10년 이상	28	3.35±0.29		3.07±0.37		2.41±0.21		3.31±0.40		
	1년 미만	48	3.21±0.22		3.05±0.34		2.34±0.17		3.29±0.36		
	1~3년 미만	52	3.21±0.28	2.36 [†] (.500)	3.10±0.35	0.23 [†] (.107)	2.37±0.20	1.43 (.238)	3.30±0.42	1.94 [†] (.584)	
	3~5년 미만	16	3.31±0.35		3.03±0.29		2.44±0.17		3.30±0.32		
현재 직위	5년 이상	15	3.25±0.42		3.13±0.44		2.34±0.20		3.43±0.36		
	일반간호사	93	3.19±0.28		3.03±0.34		2.37±0.19		3.29±0.40		
	주임간호사	26	3.31±0.30	5.73 [†] (.057)	3.18±0.31	2.28 (.107)	2.38±0.18	4.49 [†] (.214)	3.33±0.29	0.82 (.444)	
근무 형태	부서관리자	12	3.34±0.31		3.15±0.48		2.30±0.14		3.44±0.38		
	교대근무	88	3.22±0.31	-0.27 (.786)	3.06±0.35	-0.525 [‡] (.600)	2.36±0.20	-1.125 [‡] (.900)	3.28±0.40	-1.43 (.156)	
	고정근무	43	3.24±0.25		3.10±0.35		2.37±0.17		3.38±0.33		

주: [†]: Kruskal-Wallis test, [‡]: Mann-Whitney U test, * : Scheffé test

표 5. 대상자의 변수 간의 상관관계

집단	변수	직무특성	조직의사소통	직무스트레스	직무만족도
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
전체 (N=263)	직무특성	1			
	조직의사소통	.526 ($<.001$)	1		
	직무스트레스	.033 (.594)	-.195 (.001)	1	
	직무만족도	.058 (.350)	.373 ($<.001$)	-.447 ($<.001$)	1
재활병동 간호사 (N=132)	직무특성	1			
	조직의사소통	.571 ($<.001$)	1		
	직무스트레스	.059 (.501)	-.258 (.001)	1	
	직무만족도	.238 (.003)	.470 ($<.001$)	-.509 ($<.001$)	1
일반병동 간호사 (N=131)	직무특성	1			
	조직의사소통	.324 ($<.001$)	1		
	직무스트레스	-.013 (.440)	-.170 (.026)	1	
	직무만족도	.035 (.347)	.369 ($<.001$)	-.379 ($<.001$)	1

에서 유의한 차이를 나타낸 연봉과 직위를 통제변수로 포함시켰으며 종속변수로 직무만족도를 두었다. Durbin-Watson 값은 1.765로 2에 가까운 값을 나타내어 자기 상관성이 없는 것으로 나타났으며, VIF 값은 1.092~1.721로 10을 넘지 않아

다중공선성은 발생하지 않았다. 모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=14.848, p<.001$), 설명력은 38.8%였다. 재활병동 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스($\beta=-.732, p<.001$), 조직의사소통($\beta=.353, p=.001$)인 것으로

표 6. 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 직무스트레스 및 조직의사소통이 직무만족에 미치는 영향

변수	B(S.E)	β	t	p	VIF	
재활병동 간호사 (N=132)	Constant	3.499(.519)		6.743	.000	
	연봉	.051(.057)	.067	.892	.374	
	직위*					
	주임간호사	.123(.077)	.114	1.600	.112	
	부서관리자	.126(.093)	.105	1.356	.177	
	직무특성	.043(.116)	.033	.374	.709	1.592
	직무스트레스	-.732(.130)	-.420	-5.632	.000	1.149
	조직의사소통	.353(.102)	.311	3.467	.001	1.700
Adjusted R ² =.388, F=14.848 (p<.001)						
일반병동 간호사 (N=131)	Constant	4.088(.547)		7.472	.000	
	직무특성	-.105(.108)	-.080	-.978	.330	1.120
	직무스트레스	-.655(.159)	-.322	-4.113	.000	1.032
	조직의사소통	.363(.088)	.340	4.104	.000	1.153
Adjusted R ² =.227, F=13.701 (p<.001)						

주: *는 더미처리함(일반 간호사 기준).

나타났으며, 직무특성은 직무만족도에 영향요인이 아닌 것으로 나타났다. 직무스트레스가 낮을수록 조직의사소통이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

일반병동 간호사의 직무특성, 직무스트레스, 조직의사소통이 직무만족도에 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석(동시입력; enter)을 실시하였다. 일반병동 간호사는 일반적 특성에 따른 직무만족에서 유의한 차이를 나타낸 변수가 없었으며 독립변수로 연구변수인 직무특성, 직무스트레스 및 조직의사소통을 종속변수로 직무만족도를 두었다. Durbin-Watson 값은 1.703로 2에 가까운 값을 나타내어 자기 상관성이 없는 것으로 나타났으며, VIF 값은 1.032~1.153으로 10을 넘지 않아 다중공선성은 발생하지 않았다. 모형은 유의한 것으로 나타났으며($F=13.701, p<.001$), 설명력은 22.7%였다. 일반병동 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 조직의사소통($\beta=.340, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.322, p<.001$)인 것으로 나타났으며, 직무특성은 직무만족도에 영향요인이 아닌 것으로 나타났다. 조직의사소통이 높을수록 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 최근 재활의료의 중요성이 증가되었으나 재활병동 간호사의 고유 역할이나 기능에 대한 부분이 아직 명확하지 않아 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도 정도와 상관관계를 확인하고, 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 재활간호사의 전문적 능력을 향상시키는 데 기초자료를 제시하고자 수행되었다.

대상자의 직무특성(5점 만점)과 관련하여 전체 대상자는 3.48 ± 0.38 점, 재활병동 간호사는 3.74 ± 0.28 점, 일반병동 간호사는 3.23 ± 0.29 점으로 재활병동 간호사가 인지한 직무특성이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 직무특성을 확인한 이소영(2006)의 연구에서 3.60 ± 0.45 점(5점 만점), 종합병원 간호사를 대상으로 한 김서영, 이규영, 백선숙(2013)의 연구에서는 3.54 ± 0.39 점(5점 만점)의 결과와 비교하였을 때 일반병동 간호사의 경우는 이전 연구에 비해 낮았고 재활병동 간호사의 경우 이전 연구보다 높았다. 본 연구 결과에서 재활병동 간호

사의 전체 직무특성이 일반병동 간호사보다 높게 나타났으며 하위영역에서도 일반병동 간호사에 비해 높게 나타나 재활병동 간호사가 자신이 맡은 업무에 대한 의미와 자율성에 따른 책임을 강하게 인식하고 있음을 나타낸 결과로 해석되나 향후 반복적인 연구로 확인할 필요가 있다. 하위영역에서 재활병동 간호사는 직무중요성이 가장 높게 나타났으며 다음으로 직무정체성이 높게 나타난 반면, 일반병동 간호사의 경우 피드백이 가장 높게 나타났으며 다음이 기술다양성으로 나타났다. 이는 재활병동 간호사의 직무특성을 결정하는 데 있어 특히 직무중요성과 직무정체성을 고려하여야 함을 나타낸 결과로 해석할 수 있다.

전체 대상자의 조직의사소통은 3.19 ± 0.35 점(5점 만점)이며, 재활병동 간호사 3.31 ± 0.31 점, 일반병동 간호사 3.07 ± 0.35 점으로 재활병동 간호사가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 혈액투석실 간호사를 대상으로 조직의사소통을 확인한 정수진, 정정희(2019)의 연구에서 3.39 ± 0.42 점(5점 만점), 대학부속병원 간호사를 대상으로 한 김미종, 김경자(2016)의 연구에서 3.05 ± 0.44 점(5점 만점), 중소병원 간호간병통합서비스병동에 근무하는 간호사를 대상으로 한 이규민, 지은선(2021)의 연구에서 3.20 ± 0.49 점(5점 만점)으로 나타난 결과들과 비교하였을 때 혈액투석실 간호사와 재활병동 간호사의 조직의사소통이 다른 병동 간호사의 조직의사소통보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 병동의 업무특성에 따라 차이가 있을 것으로 사료되며, 특히 다학제 팀으로 이루어진 부서에서의 원활한 조직의사소통은 업무의 효율성에 있어 매우 중요한 요인으로 작용할 것으로 판단된다. 조직의사소통의 하위영역에서 두 집단 모두 수직적 의사소통이 가장 높았으며 조직분위기가 가장 낮게 나타나 간호조직의 의사소통을 개선하는 데 있어서 특히 조직분위기를 높일 수 있도록 해야 할 것이다.

전체 연구 대상자의 직무스트레스는 2.37 ± 0.20 점(4점 만점)이며 재활병동 간호사 2.37 ± 0.21 점, 일반병동 간호사 2.36 ± 0.35 점으로 두 집단 간에 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 관련하여 이전 연구에서는 측정 도구는 다르나 재활병동 간호사를 대상으로 한 고정옥, 고은(2014)의 연구에서는 3.34 ± 0.61 점(5점 만점)이었으며, 아동병원 간호사를 대상으로 한 김세영, 백성희(2016)의 연구에서는 2.68 ± 0.41 점(4점 만점)으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 직무스트레스는 모두 중간 이상으로 인식하고 있는 것으로 해

석할 수 있으며, 하위영역 중 두 집단 모두 직무요구가 가장 높게 나타났으며, 동시에 재활병동 간호사가 일반병동 간호사보다 유의하게 더 높게 나타나 재활병동 간호사의 직무스트레스를 줄이기 위해서는 직무요구에 대한 해결 방안이 모색되어야 할 것이다.

전체 대상자의 직무만족도는 3.29 ± 0.38 점(5점 만점)이며, 재활병동 간호사 3.27 ± 0.37 점, 일반병동 간호사 3.31 ± 0.38 점으로 두 집단 간의 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 재활병동 간호사를 대상으로 한 고정옥, 고은(2014)의 연구에서 3.17 ± 0.39 점(5점 만점)에 비해 다소 높게 나타났으며, 전문간호사와 일반간호사를 대상으로 한 정임진, 김윤미(2016)의 연구에서 마취전문간호사를 비롯한 전문간호사는 3.36 ± 0.53 점(5점 만점), 일반간호사는 3.25 ± 0.46 점(5점 만점)으로 각 분야에 따라 차이가 있었다. 직무만족도의 하위영역에서 두 집단 모두 외향적 가치보다 내향적 가치가 더 높게 나타나 간호사의 외향적 가치를 높일 필요가 있음을 보여 준 결과라고 할 수 있다. 간호사의 직무만족은 부서의 특성 외에 근무환경, 의사, 간호사와의 관계, 조직구성원과의 관계, 임파워먼트 등 다양한 요인들이 영향을 미친다(임지영, 김은주, 김근면, 2022). 따라서 재활병동 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 대해서는 향후 반복적인 연구를 통한 확인이 필요하다.

대상자 일반적 특성에 따른 직무특성은 재활병동 간호사는 연령, 현재 직위, 근무 형태와 유의한 차이를 나타냈으며, 일반병동 간호사는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 재활전문병동의 업무가 다른 부서에 비해 협력과 다차원적인 역할을 요구되는 부분이라 상대적으로 연령이 많고 직급이 높을수록 잘 대처하고 받아들여 직무특성이 높게 나타났을 것으로 사료되나 이에 대한 추후 확인이 필요하다. 일반적 특성에 따른 조직의사소통 수준은 재활병동 간호사는 현재 직위에서 부서관리자가 일반간호사보다 유의하게 높게 나타난 반면, 일반병동 간호사는 조직의사소통 수준에서 차이를 나타내지 않았다. 이러한 결과는 직무특성과 같은 맥락으로 해석되며 일반병동 관리자에 비해 재활전문병동 관리자가 다학제 팀에서 타 부서와의 조정, 관리에 더 많은 역할을 담당하고 있는 것과 관련된 것으로 사료된다. 직무스트레스는 재활병동 간호사와 일반병동 간호사 두 집단 모두 일반적 특성에 따른 차이가 없는 것으로 나타났으며, 직무만족도는 재활병동 간호사는 결혼 상태, 연봉, 현재 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 일반간호사는 차이가 없는 것으로 나

타났다. 이러한 결과는 직무스트레스와 직무만족의 경우 각 의료기관의 특성이나 조직문화, 그리고 구성원의 특성 등 매우 다양한 요인들이 영향을 주는 것과 관련이 있을 것으로 생각된다.

변수 간의 상관관계에서 재활병동 간호사의 직무특성은 조직의사소통과 직무만족도와 유의한 정적 상관관계를 나타냈고 일반병동 간호사는 조직의사소통에서만 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 또한 두 집단 모두 직무특성과 직무스트레스는 관련이 없는 것으로 나타나 향후 이에 대한 부분은 반복적인 연구로 확인할 필요가 있을 것으로 사료된다. 재활간호사의 직무는 신경인성 장·방광관리, 연하장애 관리, 호흡재활 간호, 기동성 장애관리, 인지재활 간호, 사회심리간호, 상담 및 교육 등으로 보고되고 있다(소희영, 김정화, 박지원, 임남영, 2009). 그러나 재활간호에 대한 교육요구도는 높으나 전문적인 교육기관이 부족하고 재활간호에 대한 교육의 기회가 부족한 상황으로 표준화된 재활간호 실무지침을 개발하고 재활전문 간호 인력을 양성하기 위한 전문적인 교육제도와 질 관리와 같은 정책 등이 요구된다(서연옥, 이은희, 김인자, 2017). 조직의사소통의 경우 두 집단 모두 직무스트레스와 부적 상관관계를 직무만족도와 정적 상관관계를 보였으며, 두 집단 모두 직무스트레스와 직무만족도는 부적 상관관계를 나타냈다. 이는 공통적으로 조직의사소통이 원활할수록, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높음을 나타낸 결과로 재활병동 간호사를 대상으로 한 고정옥, 고은(2014)의 연구에서 직무만족도와 직무스트레스는 유의한 부적 상관관계로 나타난 결과와 임상간호사를 대상으로 한 김서영, 이규영, 백선숙(2013)의 연구에서 직무만족도와 조직커뮤니케이션이 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타난 결과와 유사하다. 따라서 간호사의 직무만족도를 높이기 위해서는 원활한 조직의사소통이 이루어지고 직무스트레스를 줄여줄 수 있는 중재전략이 필요함을 보여준 결과이다.

재활병동 간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인은 직무스트레스와 조직의사소통으로 나타났으며 직무특성은 영향요인이 아닌 것으로 나타났다. 이는 일반병동 간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인을 확인한 결과와 유사하다. 일반병동 간호사의 직무만족도 영향요인 또한 직무스트레스와 조직의사소통인 것으로 나타났다. 두 집단 모두 조직의사소통이 높을수록 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 재활병동 간호사의 직무특성은 조직의사소통과 직

만족과 정적 상관관계가 있었으나 직무만족의 영향요인은 아닌 것으로 나타났는데 이는 긍정적인 영향은 있었으나 통계적으로 유의하지는 않는 것으로 향후 이에 대해서는 반복연구를 통해 확인할 필요성이 있다. 직무스트레스가 직무만족에 영향을 주는 요인이라는 결과는 재활병동 간호사를 대상으로 한 고정옥, 고은(2014)의 연구 결과와 종합병원 간호사를 대상으로 한 이승영, 김덕호(2019)의 연구 결과와 유사하다. 직무스트레스에 영향을 주는 요인 중 하나는 근무부서로 부서 및 병동에 따라 차이가 있으므로 우선적으로 재활병동 간호사를 대상으로 직무스트레스 요인을 알아보고 이에 대한 증재를 시행하고 그 효과를 확인할 필요성이 있다. 조직의사소통은 직무만족과 조직갈등에 영향을 미치는 요인으로, 효율적인 조직의사소통은 조직 구성원 상호 간의 간섭을 해소하고 그들의 활동을 조정·통합시켜 집단의 응집력을 강화시키고 근무의욕, 사기, 협동심과 조직의 효율성을 향상시키는 데 중요한 역할을 한다(김서영, 이규영, 백선숙, 2013; 정경화, 박동영, 이서영, 2012). 특히 재활전문병동의 경우 타 부서 및 병동에 비해 다학제적 팀으로 진행되는 활동이 많으며 이에 따라 다차원적인 역할을 수행하기 위해서는 조직의사소통이 우선적으로 중요하다.

본 연구는 재활병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무특성, 조직의사소통, 직무스트레스 및 직무만족도를 확인하고 이를 비교 분석한 결과, 재활병동전문 간호사의 직무특성은 조직의사소통과 직무만족도와 정적 상관관계를 보였으며 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스와 조직의사소통인

것으로 나타났다. 이러한 결과는 재활병동 간호사의 직무특성과 조직의사소통의 중요성을 확인하였다는 점과 일반병동 간호사와 비교하여 분석하였다는 점에서 연구의 의의가 있으며, 향후 재활병동 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 전략을 세우는 데 있어 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구의 제한점은 일 개 지역의 의료기관들을 대상으로 하였기 때문에 결과를 일반화하기는 어렵다는 점이며, 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 현재까지 재활병동 간호사를 대상으로 직무특성, 조직의사소통 및 직무스트레스에 대한 연구가 미흡한 실정으로 향후 반복적인 연구를 통해서 결과를 확인할 필요가 있다. 둘째, 재활병동 간호사의 직무스트레스 중 직무요구와 직무정체성이 가장 높게 나타나 이에 대한 양적연구와 더불어 질적연구가 이루어져야 할 필요가 있다. 셋째, 재활병동 간호사의 조직의사소통에서 조직분위기가 가장 낮게 나타나 간호조직의 분위기를 높여줄 수 있는 전략을 개발하고 이에 대한 효과를 확인할 필요가 있다.

배인정은 신라대학교에서 석사학위를 받았으며, 이레의원에서 간호부장으로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 재활간호, 간호관리이다.
(E-mail: mtgirl77@hanmail.net)

한지영은 경북대학교에서 학·석·박사학위를 받았으며, 신라대학교에서 교수로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 간호성과, 간호교육, 수가분석 등이며 현재 이와 관련된 영역에 대해 연구 중이다.
(E-mail: hanjy@silla.ac.kr)

참고문헌

- 강경화, 한용희, 강수진. (2012). 병원간호사의 의사소통 만족수준이 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 18(1), pp.13-22.
- 강소영, 권해경, 조미라. (2014). 간호사의 팀워크가 직무만족에 미치는 영향-자기효능감의 매개효과. *한국콘텐츠학회논문지*, 14(12), pp.881-894. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.12.881>
- 고영진, 이미향, 김민영. (2022). 간호사가 인식하는 내부마케팅과 조직의사소통이 간호조직성숙도에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 20(2), pp.479-486. <https://doi.org/10.14400/JDC.2022.20.2.479>
- 고정옥, 고은. (2014). 재활병동 간호사의 직무 스트레스와 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향. *재활간호학회지*, 17(2), pp.81-89. <http://dx.doi.org/10.7587/kjrehn.2014.81>
- 김금옥, 고미숙, 최은희, 김혜정. (2018). 외래병동간호사와 병동간호사의 의사소통능력과 간호전문직관, 업무환경 및 직무만족도 비교. *의료커뮤니케이션*, 13(2), pp.175-183. <http://dx.doi.org/10.15715/kjhcom.2018.13.2.175>
- 김미중, 김경자. (2016). 간호사의 임상경력과 조직 내 의사소통이 팀워크 역량에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 14(2), pp.333-344. <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.2.333>
- 김보영, 이주연. (2019). 재활병원 간호사의 역할 갈등 유형 및 이직의도. *재활간호학회지*, 22(2), pp.142-151. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2019.142>
- 김상경, 김근면. (2018). 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 직무스트레스, 자기효능감. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 20(3), pp.1609-1624.
- 김상희, 김남희. (2016). 재활전문병원 간호사의 전문직 자아성과 자기효능감이 전문직 자아개념에 미치는 영향요인. *한국산학기술학회논문지*, 17(1), pp.165-174.
- 김서영, 이규영, 백선숙. (2013). 임상간호사의 직무특성 및 조직커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향. *보건과 사회과학*, 33, pp.135-160.
- 김세영, 백성희. (2016). 직무특성과 직무스트레스가 아동병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(4), pp.100-113. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.04.100>
- 김지혜, 이지윤. (2021). 재활병원 간호사의 재활간호의 지각된 중요도, 역할갈등, 근무환경이 재활간호 수행도에 미치는 영향. *재활간호학회지*, 24(1), pp.89-95. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2021.86>
- 김창희, 임은선, 문경희, 박민정. (2017). 국내 재활담당 간호사의 재활간호역량에 영향을 미치는 요인. *재활간호학회지*, 20(2), pp.89-99. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2017.89>
- 박아이린. (2005). MSQ 직무만족도 검사의 문항 및 척도 타당성 분석. 석사학위논문, 서울대학교
- 보건복지부. (2019). 제1기 재활의료기관 지정계획 공고. https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0101vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=040102&CONT_SEQ=350646 에서 2019. 10. 6. 인출.
- 서연옥, 이은희, 김인자. (2017). 재활병동 간호사의 재활간호 직무수행도, 위임, 직무중요도 및 교육요구도. *재활간호학회지*, 20(2), pp.79-88. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2017.79>
- 소희영, 김정화, 박지원, 임난영. (2009). DACUM기법을 이용한 재활간호사의 직무분석. *재활간호학회지*, 12(1), pp.16-29.
- 송미자, 강인순, 김동희. (2009). 병원간호사의 조직관리특성, 직무특성, 집단응집력, 직무스트레스 및 직무몰입간의 경로분석. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11(4), pp.1953-1965.
- 신유근. (1990). *조직행위론*. 서울: 다산출판사.
- 양예선, 강윤희. (2013). 중환자실 신규간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도. *Health & Nursing*, 25(2), pp.47-58.
- 어용숙, 조규영. (2010). 직무특성과 보상공정성이 중소병원에 근무하는 임상간호사의 임파워먼트에 미치는 영향. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 12(1), pp.227-239.
- 오명옥, 성미혜, 김양원. (2011). 응급실간호사의 직무스트레스, 피로, 직무만족 및 조직몰입. *임상간호연구*, 17(2), pp.215-227.
- 이규민, 지은선. (2021). 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 조직 내 의사소통과 셀프리더십이 환자안전역량에 미치는 영향: 중소병원을 중심으로. *동서간호학회연구지*, 27(2), pp.114-123. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2021.27.2.114>
- 이소영. (2006). 임상 간호사의 직무특성과 전문직업성이 임파워먼트에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 12(4), pp.587-596.
- 이승영, 김덕호. (2019). 간호사의 감정노동, 직무스트레스, 사회적 지지가 직무만족에 미치는 영향. *스트레스연구*, 27(3), pp.215-223. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.3.215>
- 이애경, 여지영, 정성원, 변상석. (2013). 임상간호사의 의사소통능력, 직무스트레스, 직무만족도와 의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 13(12), pp.299-308. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.299>

- 이용도 (2003). 직무특성과 조직 내 성인학습자의 자기주도성에 관한 연구. 석사학위논문, 고려대학교
- 이은경, 김옥현 (2009). 간호사의 전문 인력 간 협력과 대인 의사소통 능력. *의료커뮤니케이션*, 4(1), pp.49-57.
- 임지영, 김은주, 김근면 (2022). 메타상관분석을 이용한 병원간호사의 직무만족에 관련요인. *가정간호학회지*, 29(1), pp.60-69. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2022.29.1.60>
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑 외. (2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학회지*, 17(4), pp.297-317.
- 정경화, 박동영, 이서영. (2012). 간호사의 조직커뮤니케이션 만족과 조직 갈등과의 관계. *보건의료산업학회지*, 6(4), pp.166-176.
- 정수진, 정정희. (2019). 혈액투석실 간호사의 전문직관, 조직의사소통이 환자안전문화에 미치는 영향. *임상간호연구*, 25(1), pp.98-105. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.1.98>
- 정임진, 김윤미. (2016). 전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 비교. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(3), pp.354-365. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.03.354>
- 홍은미. (2007). 병원 간호사의 의사소통 수준과 조직행위 인식에 관한 연구. 석사학위논문, 경희대학교
- Downs, C. W. & Hazen, M. D. (1977). A factor Analytic Study of communication Satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 14(3), pp.63-73.
- Dreyer, P., Angel, S., Langhorn, L., Pedersen, B. B., & Aadal, L. (2016). Nursing roles and functions in the acute and subacute rehabilitation of patients with stroke: Going all in for the patient. *Journal of Neuroscience Nursing*, 48(2), pp.108-115.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, pp.159-770.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, pp.250-279.
- Kourkouta, L., & Papataniasiou, IV. (2014). Communication in nursing practice. *Materia Sociomedica*, 26(1), pp.65-67.
- Redding, W. C. (1985). Stumbling toward identity: The emergence of organizational communication as a field of study. In R. D. McPhee, & P. K. Tompkins (Eds.), *Organizational communication: Traditional themes and new directions* (pp.15-54). Beverly Hills, CA: Sage.

Job Characteristics, Organizational Communication, Job Stress, and Job Satisfaction of Rehabilitation and General Ward Nurses

Bae, In-Jung¹ | Han, Ji-Young²

¹ Ire Clinic

² Silla University

Abstract

The purpose of this study was to confirm the job characteristics, organizational communication, job stress, and job satisfaction of nurses in rehabilitation and general wards and to identify differences between the two groups. The survey was performed with 132 nurses working in three rehabilitation hospitals and 131 nurses working in three small and medium hospitals in B city. The data was collected through questionnaires and analyzed using SPSS/Win 25.0. The results of the survey were as follows. There was a statistical difference between the two groups in job characteristics and organizational communication, and nurses in the rehabilitation ward showed higher scores in job characteristics and organizational communication than nurses in the general ward. The job satisfaction of rehabilitation ward nurses had a positive correlation with job characteristics and organizational communication and a negative correlation with job stress. The job satisfaction of general ward nurses was found to have a positive correlation with organizational communication and a negative correlation with job stress. Job stress and organizational communication were factors affecting job satisfaction in nurses in rehabilitation and general wards, with explanatory power of 38.8% and 22.7%, respectively. In this study, the importance of job stress management and effective organizational communication was confirmed by showing that job stress and organizational communication are factors affecting the job satisfaction of rehabilitation and general ward nurses.

Keywords: Rehabilitation Nursing, Job Description, Communication, Occupational Stress, Job Satisfaction