

간호사의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와의 관계

장 경 화* · 이 은 미*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현대의 조직은 여러 가지 구조적 변화를 시도해 오면서 개인과 직무 상호간의 일치와 통합을 통해 조직의 목표를 달성하려고 노력해 오고 있다. 병원조직에서 가장 많은 인력을 차지하고 있는 간호부서에서는 조직목표와 개인목표의 균형을 유지하기 위한 인적자원 관리가 그 무엇보다도 중요하다 할 수 있다(김인숙, 이명하, 하나선 등, 2003).

간호부서의 인사관리에는 모집과 채용으로부터 근무부서이동, 인사고과, 능력개발, 인간관계 관리에 이르기까지 다양한 활동이 포함되며 그 중에서 승진과 부서이동 등의 인사이동은 간호사의 주요 관심사이다. 인사이동 중 하나인 부서이동 제도의 공정하고도 합리적인 시행은 인재의 적절한 활용에 의한 생산성의 향상이란 결과도 제고시킬 수 있다(이영옥, 권명순, 2004).

간호사의 부서이동은 일정기간마다 다른 부서로 이동함으로써 권태감을 줄이고 새로운 부서에서의 지식 습득을 통해 간호사의 전문적 능력을 향상시킴으로써 개인의 의욕과 능력을 향상시키고 개인의 태도를 변화시켜 조직을 활성화시키는 기회를 제공(김경희, 1991)하는 장점이 있지만 원치 않는 간호사의 근무부서 이동은 자신이 불이익을 보았다는 생각으로 새로운 근무부서에서의 적응과정에서 업무의 효율성이 떨어

어질 수도 있는(이정자, 1994) 단점을 가지고 있다. 그것은 중요한 스트레스 요인이 될 수도 있다. 심각한 스트레스를 경험하는 간호사는 부정적인 자아개념 및 직업적 태도를 갖게 되어 결국에는 불만족으로 이직을 하게 된다. 이에 따라 남아 있는 간호사들에게 업무 부담으로 인한 스트레스를 증가시킬 수 있으며, 또 다른 이직 조건을 형성하게 되어 악순환이 반복될 수도 있다(박선화, 2004).

최근에는 심한 피로와 소진을 경험한 간호사가 이직을 원하지만(Hellman, 1997) 현실적으로 이직이 힘든 상황에서 부서 이동을 원하고 있어 관리자나 병원의 입장에서 보면 직무불만족으로 인하여 인력을 잃고 환자 간호의 질을 떨어뜨리는 원인이 되기도 한다(오미선, 2000).

간호사들이 그 조직에서 직무에 얼마나 만족하느냐의 여부는 조직의 성과와 관련되어 매우 중요한 의미를 지닌다. 직무만족의 증가는 간호사들이 더 노력하도록 동기부여 한다. 결과적으로 생산성을 향상시켜 조직의 활성화를 돕는다(Arnett, Laverie, Mclane, 2002).

손인순과 한상숙(2003)은 현 근무부서에 만족하지 못하는 간호사, 대인관계에서 만족도가 낮은 간호사, 병원행정에 만족치 못한 간호사, 동료간의 상호작용에 만족치 못한 간호사들이 부서이동을 희망한다고 하였다. 그러나 다른 연구에서는 간호사들이 “다양한 직무경험 축적”, “잠재적 능력개발의 기회”의 전문적 발전, 개인발전을 도모하기 위해 부서이동에 긍정적인 태도를 보였다(고효경, 권덕화, 2003; 권명숙, 이

* 경희대학교 간호학 박사과정

영옥, 김경희, 1991, 2004; 나말자, 1995; 손인순, 한상숙, 2003; 이연훈, 2003; 이현숙, 1997; 한승민, 2004) 또한 “단조로운 업무에 대한 활력소가 된다”는 이유로 정기적 부서이동에 찬성(55.6%-84.1%)을 하였는데 그에 반해 현 부서이동을 희망하지 않는 경우(51.4%-69.1%)가 희망하는 경우보다 더 높은 비율로 나타난 이유는 현 부서에 대한 만족도가 높은 경우를 들 수 있고, 또는 간호부서의 일방적인 부서이동에 대한 인사행정 관리를 신뢰하지 못하고 이동 자체를 변화로 받아들인 두려움 때문에 자신의 이동에 대해서는 소극적인 경향을 보이는 부정적인 측면으로도 이해할 수 있다.

그러나 이동경험을 한 간호사가 경험이 없는 간호사보다 만족도가 높게 나타났다는 연구가 있었고 (김경희, 1991; 나말자, 1995; 오미선, 2000; 이용희, 1990) 이동이 자의에 의한 경우에 만족도가 높게 나타난 반면 새로운 부서에서의 적응문제를 많이 안고 있는 타의에 의한 이동경험을 가진 간호사라도 자신의 새로운 적성과 능력을 발견할 수 있는 기회가 될 수 있었다고 보고한 권덕화와 고효정(2003)의 결과를 보면 잘 계획되고 개인의 능력을 고려한 부서이동은 이동이 없는 것보다 오히려 만족을 높여줄 수 있다는 것이다. 그러므로 유용한 부서이동제도는 간호관리자들에게 생산성을 높이는 관리를 할 수 있게 해 줄 것이다.

지금까지 근무부서 이동과 직무만족도에 관한 연구(김순덕, 1998; 나말자, 1995; 이은숙, 1988; 이용희, 1990; 이정자, 1994; 이현숙, 1997; 최민희, 1992; 손영길, 1995; 오미선, 2000; 손인순, 한상숙, 2003)들이 있었지만 연구가 전문성을 원하는 시대의 변화에 충분치 못하고 연구 대상에 따라 연구결과가 상반된 결과를 보이고 있어 반복연구가 필요한 만큼 연구를 통해 변화를 추구하는 조직사회에서 간호사들의 근무부서 이동에 대한 인식과 태도를 파악하고 직무만족 상황과의 관계를 파악하여 현 시점에서의 인사 관리에 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 간호사들의 근무부서 이동에 대한 인식과 태도를 파악하고 직무만족 상황과의 관계를 측정하기 위함이며 그 구체적 목표는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과, 근무부서 이동에 대한 인식과 태도, 직무만족도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동에 대한 태도, 직무만족도를 비교한다.
- 3) 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와의 상관관계를

파악한다.

II. 문헌 고찰

1. 근무부서이동과 직무만족

근무부서 이동은 인사관리의 일부분으로 동일한 직급을 가지고 장소가 다른 곳에서 현재의 직무와 대등한 직무로 옮겨지는 것을 말한다(김순덕, 1998). 직원들은 병원에 채용되어 배치된 부서에서 일정기간이 지나면 권태감, 개인상의 변화, 조직의 변화, 능력의 변화가 일어나므로 일정기간마다. 직무 분석, 인사고과가 이루어져 그 것을 기초로 근무부서 이동을 하는 것이 필요하다. 어떤 형태의 조직이든지 조직 내의 구성원 태도와 행동은 조직의 유효성을 결정하는 가장 중요한 요소가 된다(박현태, 1997; 오미선, 2000). 그러므로 근무부서 이동은 생산성 향상을 위한 간호사의 긍정적인 직무태도 변화를 위해 다양한 경험을 목적으로 하는 직무설계의 한 방법으로도 사용되고 있다.

많은 연구대상자들이 부서이동에 긍정적인 태도를 보였는데 정기적인 부서이동을 찬성한 응답율은 55.6%-84.1%(이영옥, 권명숙, 2004; 손인순, 한상숙, 2003; 한승민, 2004; 이연훈, 2003; 권덕화, 고효정, 2003; 김경희, 1991, 이현숙, 1997; 나말자, 1995; 이춘자, 1990; 이용희, 1990)로 대부분의 간호사들이 부서이동이 필요하다고 답하였다.

부서이동을 찬성하는 이유로는 이과 권(2004)의 연구에서 “다양한 직무경험 축적”, “개인적 요구 반영으로 직무동기 유발, 사기를 높인다”, “반복 업무로 인한 권태감 해소”가 높은 순위로 나왔다. 이는 새로운 부서이동시 간호사는 새로운 기술과 지식을 습득하여 전문적 능력을 향상시키며 태도가 변화되어 성취동기, 의욕을 증진시키며, 조직의 활성화를 촉구하게 된다는 김경희(1991)의 보고를 뒷받침해 주고 있다.

적당한 빈도의 부서이동은 직무만족도에 좋은 영향을 주나 너무 잦은 부서이동은 오히려 직무만족도를 저하시킨다(나말자, 1995)고 하였는데 1회에서 4회까지는 만족이 증가하였으나 5회 이상은 만족도가 떨어졌다 한다. 이동기간에 대해서는 3-5년이 바람직하게 나왔는데(오미선, 2000; 이영옥, 권명숙, 2004). 이 결과는 3년 이상이 되면 한 부서에서 전문 간호사의 자격조건이 인정되기 시작하는 경력으로 간호사들의 전문화 인식이 아직 부족한 것으로 해석할 수 있겠다.

직무만족은 개인이 갖는 직무에 대한 태도로서 인지, 정서, 행위의 복합체(Lichtenstein, 1984)로 직무에서 얻어지는 가치 있는 성취감이다(McComick & Ilgen, 1980). 김

순덕(1998)은 직무만족이 개인의 욕구와 개인이 직무에서 경험한 보상과의 상호작용 결과에서 기인하고 인간의 기본욕구가 충족될 때 비로소 만족감을 느끼며 이에 따라 사기 및 근무의욕이 높아져 더 열성적으로 일한다고 하였다. 직무만족은 높은 근로 의욕을 갖도록 하며 자기개발 노력을 촉구하고 이직율과 결근율을 감소시키고 이에 따른 생산성도 높인다(오석홍, 1990). 이응희(1990)는 환자, 간호사관계의 호의성과 직무만족도 간에 유의한 상관관계를 보고하였고 Tzeng과 Ketefian.(2002)도 간호사의 직무만족은 매우 중요하며 환자관리에서 긍정적인 관계가 있다고 하였다.

직무불만족은 근무태만, 실수나 사고발생 가능성이 많아지고 그로인해 스트레스가 누적되어 이기지 못하면 소진되고, 결근율, 이직율이 높아지며 이로 인한 노동시간의 손실과 비용손실이 많아지게 되어 조직에도 부정적인 영향을 미친다. 업무스트레스는 직무불만족과 관계가 깊으며 많은 연구에서 스트레스가 높을수록, 동기부여나 업무수행과 환자간호의 질이 낮아진다고 하였다(Gusrafson, Dushene & Baker, 1992; Nicholson, 1990; Schaefer & Moos, 1996; 손인순, 한상숙, 2003). 손과 한(2003)의 연구결과는 직원, 근무부서 만족정도, 대인관계, 병원행정, 동료간의 상호작용이 근무부서 이동 희망여부의 주요예측요인임을 확인하였는데, 일반간호사, 현 근무부서에 만족하지 못하는 간호사, 대인관계에서 만족도가 낮은 간호사, 병원행정에 만족치 못한 간호사, 동료간의 상호작용에 만족치 못한 간호사들이 부서이동을 희망한다고 하였다.

현 부서 이동을 희망하지 않는 또 다른 이유로는 현 근무지에 대한 만족이나 불만족에 상관없이 이동자체를 변화로 받아들이며 두렵게 생각하기 때문에 이동하는 것을 원하지 않고 그냥 머물러 있으려는 경향으로 권과 고(2003)는 보고하였다. 그 외 이와 권(2004)의 연구에서 “자신의 의사와 무관한 일방적인 이동”이 가장 높게 나타났고, 오와 이(1997)의 연구에서도 “원치 않는 부서로 이동될 수 있으므로”, “예고 없이 일방적으로 이루어질 수 있으므로”가 높은 순위를 보인 것이다.

서울시내 400병상 이상의 국, 시립, 사립대학병원에 근무하는 간호사들을 상대로 연구한 나말자(1995)의 보고에서는 대부분의 간호사들이 근무조건에 불만족을 나타내었으며 부서이동 경험 군이 이동경험이 없었던 군보다도 높은 만족도를 보였다고 하였다. 김경희(1991), 손영길(1995), 이응희(1990)의 연구에서도 이동 경험 군이 긍정적인 태도와 만족을 보였다. 이것은 권과 고(2003)의 연구에서도 간호사들이 원치 않는 부서이동을 하였더라도 자신의 새로운 적성과 능력을 발견할 수 있는 기회가 될 수 있었다는 것을 알게 되었

다고 보고한 결과를 설명해 주는데 이동경험이 없는 간호사가 만족, 불만족과 관계없이 이동에 대한 막연한 두려움을 갖고 이동을 거부하는 것은 긍정적인 변화를 저해하는 바람직하지 못한 태도라 해석된다.

그러나 정영희(1992)의 연구에서는 이동을 원치 않는 이유 중 48.4%가 “업무의 전문성” 때문이라고 답하였고 많은 연구에서 직위가 올라갈수록, 경력이 많을수록 현 부서에서의 이동을 희망하지 않은(오미자, 2000) 것은 또한 전문적 개인 발전을 추구하는 태도로 전문화시대가 요구하는 현상이 아닌가 사료된다.

타의에 의한 부서이동은 간호사들의 직무스트레스를 유발시킬 수 있는 큰 문제점으로 지적되었다. 이와 권(2004)의 연구에서 “개인의 적성과 능력보다 행정적 요구에 의해 시행된다”, “근무연한만을 고려하여 이루어지고 있다” “불충분한 사전예고” “결원발생 때문에 임시적으로 수시이동 되고 있다” “명확한 근거 없이 시행되고 있다”의 순위로 지적되었고 정(1992)의 연구에서는 “새로운 업무와 부서 특유의 간호절차와 체계에 대한 적응문제”가 66.5%, “새로운 동료 또는 다른 의료팀과의 인간관계 형성”이 14.8%, “원치 않는 부서를 배치 받는데 대한 심리적 갈등”이 14.3%를 나타냈다.

최근에는 심한 피로와 소진을 경험한 간호사가 이직을 원하지만(Hellman,1997) 현실적으로 이직이 힘든 상황에서 부서 이동을 원하고 있어 관리자나 병원의 입장에서 보면 직무불만족으로 인하여 인력을 잃고 환자 간호의 질을 떨어뜨리는 원인이 되기도 한다(오미선, 2003).

박현숙(2002)은 이직의 요인으로 근무체계, 업무부담, 자기발전 기회부족 등 여러 가지 요인이 복합되어 나타난다고 하였고 김혜정(2000)은 근무형태, 밤번근무, 현 직위 등이 이직의도에 영향을 미칠 수 있다고 하였다. 즉 이직의 요인은 원치 않는 근무부서 이동이 있을 때 나타날 수 있는 요인들과 관련이 있음을 알 수 있다. 권과 고(2003)도 이와 같은 요인들의 직무스트레스는 이직의도에 영향을 미친다는 연구결과를 내었다. 이직의 부정적인 측면은 바로 이직 후 공석이 채워지지 않아 쓰이는 공석 충당비 그리고 신규간호사를 채용하여 교육, 훈련 후 근무부서 배치되기까지 드는 광고, 모집비, 채용비, 교육, 훈련비와 신규 간호사의 저하된 생산성을 말한다(Johns, 1992)

또한 현 근무지에 만족치 않고 부서이동을 희망하는 군일수록 이직의도가 높게 나타났다고 권덕화, 고효정, 2003)는 보고도 있었다. 오미선(2000), 이영옥, 권명숙(2004), 한승민(2004)의 연구에서는 이동을 희망하는 이유로 “업무량이 많아서”, “밤번 근무가 자주 돌아오므로”의 응답이 높은 순위를 보였고 김(1991)의 연구에서도 “업무량 과다”, “전문적 발전

의 기회부족”, “일의 성취감과 보람의 부족”등의 순위로 높은 점수를 보였다. 이는 부서이동을 통하여 스트레스 해소를 원하고 또한 개인적, 전문적 발전을 꾀하는 목적에서 정기적인 부서이동의 필요성과 동일한 요인을 갖고 있어 간호사들의 직무환경에 따라서 부서이동 희망여부가 엇갈릴 수가 있음을 시사하고 있다.

이상을 요약하면 근무부서 이동은 생산성 향상을 위한 간호사의 다양한 경험을 목적으로 하는 직무설계의 한 방법인데, 선행 연구에서 대상자들은 부서이동에 긍정적인 태도를 보였다. 부서이동을 찬성하는 이유는 “다양한 직무경험 축적”과 “반복 업무로 인한 권태감 해소”, “타부서의 이해를 증진시킨다” 등의 이유에서이다. 심한 피로와 소진을 경험한 간호사가 이직을 원하지만 현실적으로 이직이 힘든 상황에서 부서이동을 원하고 있다. 또한 현 근무지에 만족하지 않고 부서이동을 희망하는 군일수록 이직의도가 높게 나타났다. 높은 이직율은 병원행정도 부정적인 영향을 줄 수 있다. 간호사의 직무환경에 따라서 부서이동 희망여부가 엇갈릴 수 있음을 시사한다. 직무만족은 높은 근로 의욕을 갖도록 하며 자기개발 노력을 촉구하고 이직율과 결근율을 감소시키고 생산성도 높인다. 근무부서 이동과 직무만족은 조직의 유효성에 영향을 미칠 수 있는 의미 있는 관계라 할 수 있겠다.

III. 연구 방법

1. 연구설계 및 대상

본 연구는 간호사의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족간의 관계를 분석한 조사연구로, 서울시내에 있는 K대학 부속병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다.

2. 측정도구

1) 근무부서 이동 척도

손영길(1995)이 개발하고 오미선(2000)이 수정, 보완하여 사용한 도구로 Likert 5점 척도로 측정하였는데 그 내용은 근무부서 이동에 대한 태도에 관한 사항 13문항(Cronbach's $\alpha = .73$), 근무부서 이동을 원하는 이유에 관한 사항 14문항(Cronbach's $\alpha = .97$), 근무부서 이동을 원하지 않는 이유에 관한 사항 10문항(Cronbach's $\alpha = .99$) 등 모두 37문항으로 구성되었다. 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .74$ 였다.

2) 직무만족 척도

Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 수정 보완하여 손과 한(2003)이 사용한 도구로 측정하였는데 영역별로 전문적 위치 4문항, 필수적 업무 4문항, 자율성 6문항, 대인관계 3문항, 행정 7문항, 보수 2문항, 상호작용 3문항으로 총 29문항의 Likert 5점 척도로 부정문항은 역산처리 하였으며 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

3. 자료수집방법 및 절차

본 연구의 자료 수집은 2004년 9월1일부터 9월30일까지 서울시내 K대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구의 목적을 설명하고 협조를 구한 후 자가 보고형 설문지를 배부하였다. 회수된 자료 중 불완전한 설문지를 제외한 512부를 연구에 사용하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS 12.0을 이용하여 일반적 특성은 실수와 백분율로, 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 일반적 특성과 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도는 t-test, ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Duncan's Multiple Range(DMR)로 하였다. 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와와의 상관관계는 Pearson 상관계수를 이용하여 분석하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 특성

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 연령분포는 21-56세로 평균 연령은 32세였다. 이 중 26-30세가 34.4%(176명)로 가장 많았으며, 그 다음이 31-35세로 23.6%(121명)이었다. 간호사들의 53.9%(276명)가 기혼여성으로 미혼여성보다 많았다. 학력은 3년제 간호대학 출신자가 53.4%(251명)로 가장 많았으며, 4년제 간호대학 37.9%(194명), 대학원 출신자는 13.1%(67명)이었다.

간호사의 직위는 일반간호사가 84.4%(432명)로 가장 많았고, 현 근무부서 경력은 3년 미만이 37.1%(190명)으로 가장 많았으며, 그 다음3-4년이 30.7%(157명)로 많아 이들의 현 근무부서 평균은 약 4년이었다. 간호사의 임상 경력은 5년 미만이 31.4%(161명)로 가장 많았으며, 그 다음이 5-9년이 27.0%(138명)로 많아 이들의 평균 임상경력은 약

<표 1> 대상자의 일반적 특성

N=512

특성	구분	실수	백분율(%)
연령 (세)	<26	81	15.8
	26-30	176	34.4
	31-35	121	23.6
	36-40	84	16.4
	41≤	50	9.8
결혼상태	미혼	236	46.1
	기혼	276	53.9
종교	무교	193	37.7
	불교	47	9.2
	기독교	272	53.1
최종학력	3년제	251	53.4
	4년제	194	37.9
	대학원졸	67	13.1
직위	일반간호사	432	84.4
	주임간호사	47	9.2
	수간호사이상	33	6.4
현 근무부서	일반병동	422	82.4
	기타	90	17.6
현 병동 간호사경력 (년)	<3	190	37.1
	3-4	157	30.7
	5≤	165	32.2
병원 임상 간호사 경력 (년)	<5	161	31.4
	5-9	138	27.0
	10-14	123	24.0
	15≤	90	17.6
현 근무 부서 만족도	만족	261	51.0
	보통	229	44.0
	불만족	22	4.3
근무 부서 이동 경험	유	257	50.2
	무	254	49.8
정기적인 근무 부서 이동필요여부	찬성	403	78.7
	반대	108	21.1
정기적인 근무 부서 이동을 위한 기간	<3	146	28.7
	3-5	261	51.4
	6≤	101	19.9

<표 3> 근무부서 이동을 원하는 경우

문항	평균	표준편차	순위
1. 밤번 근무가 자주 돌아오므로	3.09	1.32	3
2. 업무량 과다로	3.43	1.21	2
3. 승진 기회 적으므로	2.62	1.07	5
4. 업무가 적성에 맞지 않으므로	2.33	.93	9
5. 업무에 대한 성취감과 보람이 적으므로	2.58	1.02	6
6. 업무의 어려우므로	2.32	1.05	10
7. 업무의 내용이 전문성과 거리가 멀므로	2.23	.98	11
8. 상사에게서 정당한 인정을 받지 못하므로	2.17	.94	12
9. 직속 상사와의 갈등이 있으므로	2.02	.95	13
10. 다른 의료팀과의 상호협조가 어려우므로	2.47	1.07	8
11. 동료와의 인간관계가 어려우므로	1.97	.91	14
12. 질병감염의 위험이 높으므로	2.57	1.16	7
13. 간호사고의 위험이 높으므로	2.63	1.12	4
14. 다른 과의 경험을 얻기 위해서	4.15	.78	1
계	2.61	.63	

9년이였다.

현 근무부서에 '만족하다'가 51.0%(261명)로 가장 많았고 그 다음이 '보통이다'가 44.0%(229명), '불만족하다'가 4.3%(22명)였으며, 간호사의 근무부서 이동 경험은 50.2%(257명)로 약 1/2을 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 정기적인 근무부서 이동 희망은 78.7%(403명)인 반면, 이동을 희망하지 않는 경우는 21.1%(108명)이었다. 바람직한 근무부서 이동 기간은 3-5년이 51.4%(261명)로 가장 많았다<표 1>.

2) 근무부서 이동에 대한 태도

대상자의 근무부서 이동에 대한 태도를 측정하는 13문항을 4개 영역으로 분류하여 최대 평점 5점에 대한 평균 평점을 산출하여 영역별 점수를 비교하였다. 근무부서 이동에 대한 태도의 총 평균 점수는 3.36이고, 각 영역별 평균 점수는 개인발전이(3.72) 가장 높게 나타났으며, 전문직 발전(3.64), 직장인 공통 욕구(3.42), 행정관리(3.07)의 순으로 나타났다<표 2>.

<표 2> 근무부서 이동에 대한 태도 점수

영역 (문항수)	평균	표준편차	순위
전문직 발전 (3)	3.64	.45	2
행정 관리 (6)	3.07	.50	4
개인 발전 (2)	3.72	.68	1
직장인 공통 욕구 (2)	3.42	.69	3
총 계	3.36	.45	

현 근무부서 이동을 원하는 이유를 측정하는 14문항을 최대 평점 5점에 대한 평균 점수를 산출한 결과, '다른 과의 경험을 얻기 위해서'(4.15)가 가장 높은 점수를 나타냈으며,

<표 4> 근무부서이동을 원하지 않는 경우

문항	평균	표준편차	순위
1. 변화자체가 싫어서	2.81	1.18	9
2. 새로운 분위기에 대한 불안감 때문에	3.17	1.12	7
3. 현 부서에 만족하기 때문에	3.66	.95	3
4. 원치 않는 부서로 이동될 수 있으므로	3.88	1.05	1
5. 예고 없이 일방적으로 이루어질 수 있으므로	3.63	1.19	5
6. 자신의 가치관에 맞는 병동이므로	3.46	.89	6
7. 동료간의 좋은 인간관계 때문에	3.62	.82	4
8. 상사에게서 인정을 받고 있으므로	3.06	.71	8
9. 승진에 불리하게 작용될 수 있으므로	2.27	.87	10
10.업무의 내용이 전문성을 요구하므로	3.68	1.08	2
계	3.32	1.38	

둘째 순위는 ‘업무량 과다로’(3.43)였고, 셋째 순위는 ‘밤번 근무가 자주 돌아오므로’(3.09)로 나타났다<표 3>.

현 근무부서 이동을 원하지 않는 이유를 측정하는 10개 문항을 최대 평점 5점에 대한 평균점수를 산출한 결과, 첫째 순위는 ‘원치 않는 부서로 이동될 수 있으므로’(3.88) 둘째 순위는 ‘업무의 내용이 전문성을 요구하므로’(3.68)였고, 셋째 순위는 ‘현 부서에 만족하기 때문에’(3.66)로 나타났다<표 4>.

3) 직무만족 정도

대상자의 직무만족도를 측정하는 29개 문항을 7개 영역으로 분류하였으며 최대 평점 5점에 대한 평균점수를 산출하여 영역별 점수로 비교한 결과이다. 직무만족도의 평균 점수는 3.06이며, 각 영역별 만족 순위를 보면 상호작용이 3.63으로 가장 높게 나타났고, 전문직 지위 3.41, 자율성 3.16, 업무 요구 3.02, 의사-간호사 관계 2.86, 보수 2.78, 행정 2.65순으로 나타났다<표 5>.

<표 5> 대상자의 직무만족 점수

영역 (문항수)	평균	표준편차	순위
보수 (2)	2.78	.67	6
전문직 지위 (4)	3.41	.51	2
의사 간호사 관계 (4)	2.86	1.08	5
행정 (6)	2.65	.47	7
업무 요구 (4)	3.02	.46	4
상호 작용 (3)	3.63	.63	1
자율성 (6)	3.16	.52	3
총계	3.06	.35	

2. 일반적 특성에 따른 근무부서 이동에 대한 태도

대상자의 일반적 특성에 따른 근무부서 이동에 대한 태도의 차이 검정하기 위해 ANOVA와 t-test로 분석한 결과는

<표 6>와 같다. 각 특성에 따라 근무부서 이동에 대한 태도에(p<.05) 유의한 차이를 나타낸 변수는 현 근무부서와 정기적인 근무 부서 이동필요여부 이었다.

현 근무부서에 따른 근무부서이동에 대한 태도 점수는 일반 병동(3.49), 외래를 포함한 기타(3.34)로 두 군 간에는 유의한 차이가 있었고(t=3.01, p=.003), 일반병동에 근무하는 간호사가 근무부서 이동에 대한 태도가 긍정적인 것으로 나타났다. 정기적인 근무 부서 이동필요여부는 찬성하는 군(3.54)과 반대하는 군(3.19)으로 이 두 군 간에는 유의한 차이가 있었다(t=7.64, p=.000). 그 밖의 변수에서는 p<.05수준에서 유의한 차이를 나타내지 않았다.

3. 일반적 특성에 따른 직무만족 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이 검정하기 위해 ANOVA와 t-test로 분석한 결과는 <표 7>와 같다. 각 특성에 따라 직무만족에 대해 p<.05수준에서 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령, 결혼상태, 최종학력, 간호사의 직위, 현 근무부서, 병원 임상간호사 경력, 현 근무부서 만족도, 근무부서 이동경험, 정기적인 근무부서 이동필요여부에서였다.

연령에 따른 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 있었다(F=8.52, p=.000). 구체적으로 살펴보면, 30세 이하와 41세 이상의 차이 때문인 것으로 나타났다. 결혼 상태는 미혼보다 기혼이 높은 직무만족도를 나타냈다(t=-2.28, p=.023). 최종학력에 대한 직무만족도도 통계적으로 유의한 차이를 나타냈는데(F=4.50, p=.004), 구체적으로 살펴보면, 간호전문대와 간호학과 졸업생과 대학원졸업생과의 차이 때문인 것으로 나타났다.

직위에서도 일반간호사나 주임간호사보다 수간호사이상에서 직무만족도가 높아서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F=13.33, p=.000). 현 근무부서에서도 일반 병동보다

<표 6> 일반적 특성에 따른 근무부서 이동에 대한 태도 차이검증

N=512

특성	구분	N	M	SD	t or F	p	DMR
연령 (세)	<26	81	3.49	.05	1.07	.323	
	26-30	176	3.42	.03			
	31-35	121	3.49	.04			
	36-40	84	3.43	.06			
	41≤	50	3.55	.05			
결혼상태	미혼	236	3.46	.03	-.04	.965	
	기혼	276	3.46	.03			
종교	무교	193	3.46	.45	.86	.423	
	불교	47	3.55	.51			
	기독교	271	3.45	.44			
최종학력	3년제	251	3.47	.45	1.38	.252	
	4년제	194	3.43	.44			
	대학원졸	67	3.54	.44			
직위	일반간호사	432	3.45	.45	2.99	.051	
	주임간호사	47	3.50	.48			
	수간호사이상	33	3.64	.34			
현 근무부서	일반병동	421	3.49	.43	3.01	.003*	
	기타	90	3.34	.50			
현 병동 간호사 경력 (년)	<3	190	3.49	.43	.73	.572	
	3-4	157	3.47	.46			
	5≤	165	3.42	.46			
병원 임상 간호사 경력 (년)	<5	161	3.47	.44	.84	.500	
	5-9	138	3.42	.48			
	10-14	123	3.47	.45			
	15≤	90	3.52	.41			
현 근무 부서 만족도	만족	261	3.43	.45	2.71	.067	
	보통	229	3.49	.44			
	불만족	22	3.62	.47			
근무 부서 이동 경험	유	257	3.49	.49	1.38	.168	
	무	254	3.44	.49			
정기적인 근무 부서 이동필요여부	찬성	403	3.54	.41	7.64	.000*	
	반대	108	3.19	.49			

*p<.05

<표 7> 일반적 특성에 따른 직무 만족도 차이검증

N=512

특성	구분	N	M	SD	t or F	p	DMR
연령 (세)	<26	81	3.04	.39	8.52	.000*	a
	26-30	176	2.96	.34			a
	31-35	121	3.11	.33			ab
	36-40	84	3.12	.32			ab
	41≤	50	3.24	.32			b
결혼상태	미혼	236	3.03	.02	-2.28	.023*	
	기혼	276	3.10	.02			
종교	무교	191	3.03	.37	1.63	.198	
	불교	46	3.06	.32			
	기독교	270	3.09	.35			
최종학력	3년제	251	3.04	.34	4.50	.004*	a
	4년제	194	3.05	.36			a
	대학원졸	67	3.12	.35			b
직위	일반간호사	432	3.03	.35	13.33	.000*	a
	주임간호사	47	3.09	.34			a
	수간호사이상	33	3.36	.28			b

<표 7> 일반적 특성에 따른 직무 만족도 차이검증(계속)

N=512

특성	구분	N	M	SD	t or F	p	DMR
현 근무부서	일반병동	418	3.03	.35	-3.63	.000*	
	기타	89	3.19	.32			
현 병동 간호사 경력 (년)	<3	190	3.07	.34	.45	.633	
	3-4	157	3.04	.35			
	5≤	165	3.07	.37			
	<5	161	3.01	.37			
병원 임상 간호사 경력 (년)	5-9	138	2.99	.35	7.99	.000*	ab
	10-14	123	3.12	.31			a
	15≤	90	3.20	.34			bc
							c
현 근무 부서 만족도	만족	261	3.19	.32	45.64	.000*	a
	보통	229	2.95	.32			b
	불만족	22	2.76	.42			c
근무 부서 이동 경험	유	257	3.13	.33	4.38	.000*	
	무	254	2.99	.37			
정기적인 근무 부서 이동필요여부	찬성	403	3.04	.02	-2.52	.012*	
	반대	108	3.14	.03			

*p<.05

의래 및 공급실 같은 기타 부서에서 높은 직무만족도를 나타냈다(t=-3.63, p=.000).

병원 임상간호사 경력에 따른 직무만족도 점수는 F검정 결과 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=7.99, p=.000). 구체적으로 살펴보면, 임상 간호사 경력 5-9년과 15년 이상의 차이 때문인 것으로 나타났다.

현 근무부서 만족도에 따른 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈는데(F=45.64, p=.000). 구체적으로 살펴보면, 만족과 보통과 불만족의 차이 때문인 것으로 나타났다. 현 부서에 만족하는 대상자가 불만족하는 대상자보다 높은 직무만족도를 나타냈다. 근무부서의 이동 경험이 있는 경우가 없는 경우보다(t=4.28, p=.000), 또한 정기적인 근무부서 이동필요여부에서는 반대가 찬성보다(t=-2.52, p=.012) 높은 직무만족도를 나타내어 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

4. 근무부서이동에 대한 태도와 직무만족도와의 관계

근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와의 상관관계 그리고 영역별 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다<표 8>.

두 요인간의 피어슨 상관계수는(r) 0.137로 약한 양 상관관계를 보였다.

영역별 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와의 관계를 보면, 전문직 발전영역과 직무만족도(r=.187, p=.000), 직장인 공동 욕구와 직무만족도(r=.150, p=.001) 간에 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 영역별 직무만족도와 근무부서 이동에 대한 태도에 대한 관계에서는 전문직 지위,

행정, 업무요구, 상호작용과 직무만족도 간에 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r=.102~.142, p=.001~.021). 영역별 근무부서 이동에 대한 태도와 영역별 직무만족도와의 관계를 보면, 전문직 발전영역에 긍정적일수록 전문직 지위에 대한 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났고, 직장인 공동욕구와 전문직 지위, 전문직 발전영역과 상호작용, 개인적 발전영역과 상호작용으로 나타났다(r=.112~.185, p=.000~.012).

V. 논 의

본 연구의 근무부서 이동에 대한 태도의 총 평균 점수는 선행연구(김경희, 1991; 나말자, 1995; 이영옥, 권명숙, 2004)의 결과보다 다소 낮지만 오(2000)의 연구결과인 3.05보다 높게 나타났다. 이 부서이동에 대한 태도는 정기적인 부서이동의 필요여부에 찬성한 응답자가 78.7%의 높은 비율을 차지한 것과 관련이 있으며 또한 본 연구의 대상자 중 임상경력 10년 이상이 41%나 되었고 근무기간 3년 이상이 63%의 높은 분포를 보여, 이것은 연령, 경력이 많을수록, 부서이동 경험이 많으며 이동경험 군이 경험이 없는 군보다 만족한다는 나(1995)의 결과와 같이 본 연구의 결과(수간호사이상에서 직무만족도가 높았고, 부서이동 경험자가 없는 경험자보다 만족도가 높았다)를 뒷받침해 주고 있다. 만족한 부서이동 경험자가 부서이동에 대해 긍정적 태도를 가질 수 있다고 해석할 수 있다.

태도의 각 영역별 점수는 개인발전, 전문직 발전, 직장인 공동 욕구, 행정관리 순으로 나타났으며, 이는 이(1997), 이

<표 8> 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와와의 상관관계

N=512

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
X1	1												
X1-1	.560** (.000)	1											
X1-2	.694** (.000)	.264** (.000)	1										
X1-3	.687** (.000)	.156** (.000)	.407** (.000)	1									
X1-4	.791** (.000)	.352** (.000)	.467** (.000)	.318** (.000)	1								
X1-5	.651** (.000)	.240** (.000)	.444** (.000)	.203** (.000)	.529** (.000)	1							
X1-6	.447** (.000)	.047 (.288)	.175** (.000)	.060 (.179)	.237** (.000)	.135** (.002)	1						
X1-7	.683** (.000)	.160** (.000)	.399** (.000)	.211** (.000)	.517** (.000)	.327** (.000)	.280** (.000)	1					
X2	.137** (.000)	.006 (.891)	.142** (.001)	.053 (.230)	.102* (.021)	.116* (.008)	.108* (.014)	.070 (.115)	1				
X2-1	.187** (.000)	.105* (.018)	.185** (.000)	.083 (.060)	.115* (.009)	.093* (.036)	.130* (.003)	.083 (.060)	.558** (.000)	1			
X2-2	.003 (.952)	-.032 (.466)	.005 (.906)	.022 (.624)	.041 (.353)	.052 (.244)	-.023 (.601)	-.052 (.244)	.714** (.000)	.262** (.000)	1		
X2-3	.082 (.064)	-.067 (.129)	.109* (.014)	.023 (.532)	.048 (.278)	.093* (.035)	.112* (.012)	.100* (.023)	.870** (.000)	.351** (.000)	.471** (.000)	1	
X2-4	.150* (.001)	.037 (.401)	.138* (.002)	.041 (.356)	.112* (.011)	.113* (.011)	.104* (.019)	.066 (.135)	.855** (.000)	.262** (.000)	.489** (.000)	.702** (.000)	1

X1:직무만족도, X1-1:보수, X1-2:전문직지위, X1-3:의사-간호사관계, X1-4:행정, X1-5:업무요구, X1-6:상호작용, X1-7:자율성
 X2:근무부서이동에 대한 태도, X2-1:전문직 발전영역, X2-2:행정관리영역, X2-3:개인발전영역, X2-4:직장인공동육구

영옥, 권명숙(2004)의 연구결과와 유사하여, 간호사는 근무 이동을 통하여 개인적 발전과 전문직 발전을 위한 기회를 가지고자 함을 알 수 있다.

적당한 이동기간에 대해서는 3-5년이 바람직하게 나왔는데 이는 이와 권(2004), 오(2000)의 결과와 같았다. 이 결과는 3년 이상이 되면 한 부서에서 전문 간호사의 자격조건이 인정되기 시작하는 경력으로 간호사들의 전문화 인식이 아직 부족한 것으로 해석되어 진다.

그러나 정기적인 근무부서 이동의 필요성에 대해 반대 군(21.1%)의 직무만족도가 찬성군보다 높은 만족도를 나타낸 것은 오(2000)과 이(1997)의 찬, 반에 대해 유의한 차이가 없었던 결과와는 다른데 이는 현 근무 부서만족이 51.0%, 보통이 44.0%, 불만족이 4.3%를 보여준 것과 관련되며 현 근무부서 이동을 원하지 않는 이유 중의 1순위가 “원치 않는 부서로 이동될 수 있다”는 두려움 때문인 것으로 보아 현재 만족상태에서 더 이상의 변화를 필요로 하지 않고 안주하고 싶어 하는 반대 군의 소극적인 태도로 해석되며 이는 간호부서의 변화시도에 장애 요인이라 할 수 있다. 그러나 이동으로

인한 사기저하를 예방하기 위하여 개인의 특성을 고려한 긍정하고 신중한 인사관리의 중요성을 시사하고 있다. 정(1992)의 연구에서는 이동을 원치 않는 이유 중 48.4%가 “업무의 전문성” 때문이라고 답하였는데 이는 본 연구결과와 달리 전문적 개인발전을 위한 긍정적인 태도와 관련이 있다고 사료되어 본 연구와 대조를 이룬다.

현 근무부서 이동을 원하는 이유를 측정된 결과, 첫째 순위는 ‘다른 과의 경험을 얻기 위해서(4.15)’로 월등히 높았으며 다음은 ‘업무량 과다(3.43)’, ‘밤번 근무가 자주 돌아오므로(3.09)’ 순이었다. 이는 오(2000)과 이(1997)의 연구 결과와 유사하였다. 이러한 결과는 간호사들이 불만족스런 상황을 근무부서를 이동함으로써 해결하려는 긍정적 태도와 관련되었다 할 수 있고, 또한 ‘다른 과의 경험을 얻기 위해서’가 첫째 순위라는 것은 새로운 지식이나 성취감을 위해 이동하고자 하는 적극적인 태도로 해석되며, 간호업무의 전문성을 위해서는 졸업 후 일정한 기간동안은 근무부서 이동의 목적과 필요성에 맞도록 이동 시키고, 그 이후는 간호의 전문화를 위하여 본인의 의사를 반영하여 가능하면 같은 특성을 가진

부서로 이동시키는 것이 바람직하다고 사료된다. 각 병원에서는 근무부서 이동에 대한 기준을 확립하고, 상기한 내용을 감안하여 규정을 만들어 체계적이고 계획성있게 순환보직시키는 것이 바람직하다고 사료된다.

간호사의 직무만족도 평균점수는 3.06으로 나타났다. 이는 이진숙(1993)의 연구에서는 평균 3.03, 천안 소재 대학병원 간호사를 대상으로 한 김(1998)의 연구에서도 평균점수 3.0±0.4와 유사한 결과를 나타냈고, 손(1995)의 연구에서의 평균 2.72, 서울의 3개 대학병원 간호사가 대상인 이(1997)의 연구에서의 평균 2.74보다는 높게 나타났다. 각 영역별 만족 순위를 보면 상호작용이 3.63으로 가장 높게 나타났는데 이는 간호사들의 업무 환경 즉 수간호사, 동료간호사, 보조원과의 상호작용이 잘되고 있음으로 해석된다. 그 외 전문직 지위, 자율성, 업무요구, 의사-간호사 관계, 보수, 행정 순으로 나타났다. 이러한 순위는 오(2000)의 연구에서도 유사하게 나타났는데, 보수나 행정에 전반적으로 낮은 점수를 나타내서 불만족한 경향을 나타내었다. 그러므로 간호관리자는 간호사들의 의사결정 참여를 독려하고 보상제도를 활용하여 간호효율성을 증진시키도록 방안을 모색해야 할 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 직무만족에서는 연령이 높을수록, 기혼에서, 대학원 이상의 학력에서, 간호사의 직위가 높을수록, 일반병동보다는 기타 근무부서에서, 병원 임상간호사 경력 10년 이상에서, 현 근무부서 만족도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 오(2000)의 결과에서 연령, 기혼, 경력 10년 이상인 간호사에서 직무만족도가 높게 나타난 점과 같고, 이(1997)의 결과에서 경력 5년 이상과 2년 미만에서 직무만족도가 높게 나온 점이 다르며, 연령, 결혼에 따라 차이가 없고 학력이 낮을수록 높은 만족도를 보여준 이(1990)의 결과와는 매우 다른 현상을 보였다. 이는 고 학력자가 많은 서울의 대학부속병원과 지방의 종합병원의 직무환경에서 많은 차이가 있을 수 있는 현상으로 학력에 따라 기대치가 다름을 보여주는 좋은 결과이며 직무환경은 직무만족도에 영향을 미친다는 점을 많은 선행연구에서 보아 왔듯이 기관에서 좋은 직무환경을 제공할 때 직원들은 만족하게 된다. 그러므로 직무환경과 직무만족사이의 긍정적인 관계가 있다고 할 수 있다(Arnett, Laverie, McLane, 2002). 간호사의 연령과 직위가 높을수록 직무만족도가 높아진다는 것은, 직무만족도가 상대적으로 낮은 20대 일반간호사들의 이직욕구가 크다는 것을 시사하고 있다(최영진, 2003). 이에 일반간호사에게 동기부여를 할 수 있는 보상제도의 도입이 시급한 것으로 사료된다.

근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와의 상관관계에

서는 상관계수는(r) 0.137로 낮은 정의 상관관계를 보여 근무부서 이동 태도의 긍정도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 오(2000)의 연구 결과(r= .2512)와 유사한 결과를 보였다.

이상의 연구 결과는 간호부의 변화를 촉구하는 이 시점에 부응하기 위해 간호 관리자들은 부서이동에 대한 간호사들의 개인적 발전, 전문적 발전을 추구하는 긍정적인 태도를 중시하고 두려움, 또는 정계의 수단으로 생각하는 부정적인 태도에 신중을 기하여 직원들의 동기부여 방안을 모색하는 차원에서 검토되어야 한다.

그러나 전문성을 요구하는 현 시대에 다수의 간호사들이 부서이동의 필요성에 찬성하고 있음을 우리가 긍정적으로만 생각할 수 없다. 그러나 부서이동 경험자들의 만족도가 큰 것은 부서이동의 필요성을 설명해 주고 있는 것이므로 부서이동의 제 문제점과 전문성을 고려함으로써 직무만족을 증진시키는 기초 자료로 활용할 수 있을 것으로 기대한다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족간의 관계를 분석한 조사연구로 K대학 부속병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구의 목적을 설명하고 동의한 간호사 512명을 대상으로 하였다. 설문지 내용은 대상자의 특성과 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 수정 보완하여 사용한 도구(손과 한, 2003)를 사용하였으며, 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다. 수집된 자료는 SPSS 12.0을 이용하여 연구 목적에 따라 빈도와 백분율, 평균값과 표준편차, t-test, ANOVA, Duncan's Multiple Range(DMR), Pearson 상관계수를 이용하여 분석하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성에서 연령분포는 21-56세로 평균 연령은 32세였다. 간호사들의 53.9%(276명)가 기혼여성이었고, 간호사의 직위는 일반간호사가 84.4%(432명)로 가장 많았고, 현 근무부서 경력은 3년 미만이 37.1%(190명)로 가장 많았으며, 간호사의 임상 경력은 평균 약 9년이었다. 현 근무부서에 '만족하다'가 51.0%(261명)로 가장 많았고, 간호사의 근무부서 이동 경험은 50.2%(257명)로 약 1/2을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 근무부서 이동 희망은 78.7%(403명)이고, 바람직한 근무부서 이동 기간은 3-5년이 51.4%(261명)로 가장 많았다.
2. 대상자의 근무부서 이동에 대한 태도의 총 평균 점수는

3.36이고, 각 영역별 평균 점수는 개인발전이(3.72) 가장 높게 나타났으며, 전문직 발전(3.64), 직장인 공동육구(3.42), 행정관리(3.07)의 순으로 나타났다. 대상자의 직무만족도의 평균 점수는 3.06점이며, 각 영역별 만족 순위를 보면 상호작용이 3.63으로 가장 높게 나타났고, 전문직 지위 3.41, 자율성 3.16, 업무 요구 3.02, 의사-간호사 관계 2.86, 보수 2.78, 행정 2.65순으로 나타났다.

3. 현 근무부서와 정기적인 근무 부서 이동필요여부는 찬성, 반대에 있어서 근무부서이동에 대한 태도 점수는 유의한 차이가 있었다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이에서는 연령, 결혼상태, 최종학력, 간호사의 직위, 현 근무부서, 병원 임상간호사 경력, 현 근무부서 만족도, 근무부서 이동경험, 정기적인 근무부서 이동필요여부에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.
4. 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와의 상관관계 그리고 영역별 상관관계에서는 두 요인간의 피어슨적률 상관계수는(r) 0.137, $p=0.002$ 로, 근무부서 이동태도의 궁정도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 영역별 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족도와의 관계에서는, 전문직 발전영역과 직장인 공동 육구와 직무만족도 간에 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.150$, $p=.001$). 영역별 직무만족도와 근무부서 이동에 대한 태도에 대한 관계에서는 전문직 지위, 행정, 업무요구, 상호작용과 직무만족도 간에 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.102\sim.142$, $p=.001\sim.021$). 영역별 근무부서 이동에 대한 태도와 영역별 직무만족도와의 관계를 보면, 전문직 발전영역에 긍정적일수록 전문직 지위에 대한 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났고, 직장인 공동육구와 전문직 지위, 전문직 발전영역과 상호작용, 개인적 발전영역과 상호작용으로 나타났다($r=.112\sim.185$, $p=.000\sim.012$).

본 연구의 결과를 중심으로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

1. 연구의 대표성과 연구결과의 일반화 가능성을 높이기 위한 반복연구가 요구된다.
2. 직무만족도가 낮은 행정, 보수, 의사-간호사 관계 등에 대한 만족도를 높일 수 있는 방안에 관한 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

권덕화, 고효정 (2003). 종합병원 일반 간호사의 근무지 이동과 관련된 직무 스트레스 및 이직의도. *간호행정학회지*, 9(1), 141-150.

김경희 (1991). 임상간호사의 근무부서이동에 대한 태도 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김순덕 (1998). 종합병원 간호사의 근무부서별 직무만족도에 관한 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

김인숙, 이명하, 하나선, 장금성, 홍윤미, 이태화 등 (2003). *최신 간호관리학*. 서울: 현문사.

김혜정 (2002). 중소병원과 대학병원 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 비교연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

나말자 (1995). 간호사의 근무부서 이동과 직무만족도와의 관계연구. 숙명여자대학교 정책대학원 석사학위논문.

박선화 (2004). 근무병동별 간호사의 역할갈등, 직무스트레스 및 업무만족에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문.

박현숙 (2002). 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계. 연세대학원 석사학위논문.

박현태 (1997). 간호조직에서 리더쉽 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학원 석사학위논문.

손인순, 한상숙 (2003). 간호사의 근무부서 이동 희망여부 예측요인과 추정확률. *간호행정학회지*, 9(4), 571-583.

손영길 (1995). 임상간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

오미선 (2000). 대학부속병원 간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

오석홍 (1992). 현대행정과 인간관리전략. *이화행정*, 1(2), 109-115.

이연훈 (2003). 국립병원 간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구. 경희대학원 석사학위논문.

이영옥, 권명순(2004). 임상간호사의 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입. *간호행정학회지*, 10(4), 450-472.

이은숙 (1988). 간호사의 직무만족과 근무부서 이동에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.

이용희 (1990). 종합병원 간호사의 근무부서 이동양상과 직무만족도의 관계분석 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

이성숙 (1987). 간호업무의 중요도 및 만족도와 저해요인에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

이정자 (1994). 종합병원 간호사의 근무부서 이동과 직무만족도에 관한 연구. 전남대학교 행정대학원 석사학위논문.

이진숙 (1993). 병원 유형별 간호사의 직무만족도 비교 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

이춘자 (1990). 종합병원간호사의 근무부서별 직무만족도에

관한 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

이현숙 (1997). 간호사의 근무부서 이동형태에 따른 직무 만족도 비교 연구. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문.

정영희 (1992). 종합병원 간호사의 근무부서 이동양상. 경북대학교 보건대학원 석사학위논문.

최민희 (1992). 임상간호사의 근무부서 이동에 대한 이해도와 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

최영진 (2003). 간호사의 직무만족도 관련요인 분석. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문.

한승민 (2004). 간호사의 부서이동에 대한 인식과 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

Arnett, D. B., Laverie, D. A., & Mclane, C. (2002). Using job satisfaction pride as internal-marketing tools. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(2), 87-96.

Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137, 677-689.

Jones, C. B. (1992). Calculating and updating nursing turnover costs. *Nursing Economics*, 10(1), 39-45.

Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physicians in organiged setting, *Medicial Care*, 22(1), 56-68.

McComick, E. J., Ilgen, D. (1980). *Industrial Psychology*, New York: Prentice Hall.

Tzeng, H. M., & Ketefian, S. (2002). The relationship between nurses' job satisfaction and inpatient satisfaction: An exploratory study in a Taiwan Teaching Hospital. *Journ Nurs Care Qual*, 16(2), 39-49.

- Abstract -

Key concept : Transfer of duty post, Job satisfaction

A Study on the Attitude on the Transfer of Duty Post and Job Satisfaction of Nurses

Chang, Kyung Hwa* · Lee, Eun-Mi*

The objective of this research is to explore the attitude on the transfer of duty post and job satisfaction of nurses. The subjects of this study were 512 nurses who have engages in the K-university hospital. The measurement tool consisted of attitude on the transfer of duty post, job satisfaction.

The collected data have been processed using SPSS/PC 12.0 program:

The results of this study were as follows:

1. The age the subjects was from 21 to 56 and average 32, blow 3 years experience in current duty post occupied most by 37.1%. The experience of the transfer of duty post showed 50.2%. 51.4% of the nurses wanted 3~5 years as the suitable periods for the transfer of duty post showing the highest degree of frequency.
2. The positive degree of the attitude on the transfer of duty post of the nurses appeared average (3.36) to maximum evaluation point 5, and when asked about 4 factors the nurses wanted individual development most by (3.72) while administration management was lowest by (2.65). The satisfaction degree on their job appeared to be average (3.06) to the maximum point 5, and when asked about 7 factors, interaction appeared to be the highest by (3.63), here we saw that interaction was the most important elevating factor of the job

* Doctoral Student, College of Nursing Science, Kyung Hee University

satisfaction degree.

3. In the relation of the attitude on the transfer of duty post according to general characteristics, there were the significant difference according to whether it is necessary for the current duty post and periodical duty post to be transferred. In the relation between general characteristics and job satisfaction degree there were the significant differences according to age, marital status, education, position of nurse, hospital clinical nursing experiences, satisfaction degree with current post and the hope of the transfer of duty

post from current post.

4. The correlation between attitude on the transfer of duty post and job satisfaction degree was positive relation($r=0.137$, $p=.002$), that the higher the degree of positive attitude on the transfer of duty post the higher the degree of job satisfaction.

• Address reprint requests to : *Chang, Kyung Hwa*
College of Nursing Science, Kyung Hee University
1, Hoegi-dong, Dongdaemun-gu, Seoul 130-701, Korea
Tel: +82-33-550-6373 Fax: +82--33-552-7754
E-mail: swckw@hanmail.net