

일대학 부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구

김 귀 분* · 석 소 현**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현대사회가 고도의 산업화, 전문화, 정보화됨과 더불어 많은 사람들은 자신의 가치관과 건강에 대한 개념이 변화되고 있으며 병원에 대한 요구도 다양해지고 있다. 또한 다변화하는 사회적 추세와 가족 개념의 급격한 변화, 국민의 권리 의식 향상, 질적인 의료 서비스 제공에 대한 병원 내·외의 요구의 증가는 이를 관리하는 기관의 변화와 간호사의 기능, 역할의 확대를 요청하고 있다(Lee et al., 2003). 특히 사회경제의 발달과 교육수준의 향상으로 대상자들의 간호에 대한 요구가 증가하게 되었고, 종전의 간호개념이 질병중심에서 전인간호개념으로 변화됨에 따라 양질의 간호제공을 위한 숙련된 간호인력의 확보는 불가피한 실정이다(Kim, 1998). 간호 인력은 병원 인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있으며 환자에게 양질의 간호를 제공할 책임과 의무가 있고(Lee, 2002), 남에게 도움을 주는 전문 직업인이기 때문에 자신의 직업에 대한 만족감이 있을 때 더욱 효과적인 역할 수행을 기대할 수 있다(Lee, 1997; Lym et al., 2001).

간호가 모든 개인, 가정, 지역사회를 대상으로 하여 건강의 회복, 질병예방, 건강의 유지와 증진에 필요한 지식과 자원을 갖추도록 도와주는 활동이라고 볼 때 전문분야로 세분화되고 있는 종합병원에서의 간호사는 타직종의 사람들과 상

호관계를 형성하는 일, 행정의 체계, 업무요구, 조직체계의 구조적 특성에 의하여 영향을 받게된다(Kim, 1998). 간호사 역시 조직체의 구성원이며 생활을 영위하는 경제적, 사회적 책임과 역할을 간호사라는 직업을 통해서 보장받고 있는 것이다. 간호사가 맡은 바 임무는 최적의 수준에 이르도록 수행하려면 무엇보다도 먼저 간호사 자신이 자기 직무에 만족하여야 한다(Kim, Ji, Ryu, & Jeon, 2005). 직무만족은 조직생활중 가장 중요하게 관심을 두고 있는 분야로 직무에 대한 만족이 높은 사람은 자신의 직무환경에 대해 매우 긍정적이고 창의적인 태도를 가지고 있어(Park, 2002; Park, 1998), 병원조직과 개인에게 미치는 영향이 크다고 할 수 있다(Park, 1997). 직무만족이 병원에 미치는 효과로서는 병원의 개방적 의사전달 촉진과 직원간의 대화를 통한 갈등 해소와 상대방을 수용하는 분위기 조성, 직원들에 대한 적절한 동기부여 및 협력체계 확립등으로 인하여 병원의 효율성과 효과성을 증진시키고 병원목표의 조기달성을 가능토록 하며, 개인에게 미치는 효과로서는 만족으로 인한 생활의 질(Quality of life)의 향상을 들 수 있다(Song, Kang, & Lee, 1998). 결국 직접 환자 간호에 임하는 간호사의 직무만족은 간호 서비스를 제공하고 비용 효율성을 높이며 간호의 전문성을 확보하고 간호사의 사기를 진작시키기 위해 중요하다 할 수 있다(Lee et al., 2003).

본 연구는 일대학 병원에 근무하는 간호사가 전문 직업인으로서 직무 수행에 대한 생산성과 효율성을 향상시킬 수 있

* 경희대학교 간호과학대학 교수
 ** 경희대학교 간호과학대학 전임강사

도록 근거를 제공하기 위하여 실시하였으며 직무 만족도에 대해서 조사 분석하여 전문직 발전을 위한 간호 인사관리에 기초 자료를 제공하는데 도움이 되고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 일대학 부속병원에 근무하는 간호사의 직무만족도를 조사 분석하여 간호사가 전문직업인으로서 직무수행에 대한 생산성과 효율성을 향상시킬 수 있는 근거를 제공하고 전문직 발전을 위한 간호인사관리에 기초자료를 제공하는데 도움이 되고자 시도되었으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성을 파악한다.
- 2) 직무만족 영역별 직무만족도와 문항별 점수를 비교한다.
- 3) 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도 차이를 검증한다.
- 4) 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족 영역별 만족도 차이를 검증한다.

3. 용어 정의

직무 만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함 혹은 정서 상태를 말한다(Locke, 1976). 본 연구에서는 Slavitt(1978)의 3인이 의사, 간호사, 보건 인력의 직무 만족을 측정하기 위하여 개발한 도구를 Kim(1998)이 보완, 수정한 도구로 측정하였다.

4. 연구의 제한점

본 연구의 대상은 서울에 위치한 일개 대학병원만을 표집하였기 때문에 전체 병원으로 연구결과를 일반화하는 데는 제한이 있다.

II. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 대학부속병원 간호사들의 직무만족도를 파악하고 분석하기 위한 서술적 조사연구(Descriptive Survey Study)이다.

2. 연구대상자

연구대상자는 서울에 위치하고 있는 K의료원에 근무하고 있는 현직 간호사 97명을 임의로 표출하여 선정하였다.

3. 연구도구

1) 일반적인 특성 측정도구

일반적인 측정도구는 연령, 최종학력, 종교, 결혼상태, 현 근무병동, 간호사로서 총 근무경력, 직위, 현병동에서의 근무년한, 급여수준, 근무형태에 대한 만족도, 경제적 여건, 현근무부서가 원하는 부서였는가 등 총 12문항이다.

2) 직무만족도

직무만족도 측정도구는 Slavitt(1978)의 3인이 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족도를 측정하기 위하여 개발한 도구를 Kim(1998)이 보완, 수정한 도구로써, 이도구는 보수 및 승진 8문항, 필수적 직무 6문항, 자율성 5문항, 전문적위치 문항 6문항, 대인관계 6문항, 행정 9문항으로 총 39문항으로 구성되었으며, 점수가 높을 수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 개발당시의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .810$ 였고 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .866$ 이었다.

4. 자료수집방법

대학부속병원에 근무하는 간호사의 직무만족도를 분석하기 위하여 설문지를 사용하였으며 자료수집방법은 본 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적을 설명하고 기준에 맞는 대상자에게 간호부를 통해서 120부의 설문지를 배부하였다. 회수된 총 97부 (회수율: 80.8%)가 본 연구의 자료로 사용되었다. 자료수집기간은 2005년 4월부터 9월까지 실시되었다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 부호화하여 SPSS PC+ 12 program을 사용하여 전산통계처리하였다. 연구대상자의 일반적인 특성 및 직무관련 특성은 실수와 백분율로 산출하였으며, 직무만족 영역별 직무만족도 비교와 직무만족 문항별 점수 비교를 위해서는 평균, 표준편차, 그리고 순위를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도와 영역별 만족도 차이검증을 위해서는 평균, 표준편차, χ^2 -test, Fisher's test를 사용하였으며 사후검정을 위해서는 Duncan

방법을 사용하였다

자가 53명으로 54.6%을 차지하였다. 종교는 개신교와 천주교가 55명으로 56.7%을 차지하였으며 결혼상태는 미혼이 49.5%였고 근무병동은 내, 외과 병동 근무자가 59.8%을 차지하였다. 근무경력은 10년 이하가 71명으로 73.2%을 차지하여 대부분을 이루었다. 직위는 대부분(94.8%)이 평간호사였다. 월급여는 200만원에서 300만원미만이 36명으로 37.1%을 차지하였고 현 근무형태에 대한 만족도는 보통이상 이 81.5%였다. 경제적 여건은 보통이 78명(80.4%)으로 대부분을 이루었으며 현 근무부서에 대한 만족여부는 불만족이 68.0%를 차지하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성

연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성은 <표 1>과 같다.

연령별에서는 30세 이하가 57.7%이었고 최종학력은 전문대학이 44명(45.4%)이었으며 4년제 이상 학사학위 소지

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족 차이검증 (N=97)

특 성	구 분	N(%)	M	SD	χ^2	p	DMR	
연령(세)	20 - 30	56(57.7)	114.32	10.89	3.343	.040	AB	
	31 - 40	32(33.0)	109.65	10.51				
	41 - 50	9(9.3)	119.00	11.29				
최종학력	전문대학	44(45.4)	112.31	10.11	.707	.550		
	대학교(간호대학)	30(30.9)	112.43	12.23				
	일반대학교	14(14.4)	116.92	10.84				
	대학원	9(9.3)	114.44	11.93				
종교	개신교	35(36.1)	113.97	11.46	.459	.766		
	천주교	20(20.6)	115.20	11.01				
	불교	8(8.2)	113.16	9.82				
	무	34(35.1)	111.26	11.25				
결혼상태	미혼	48(49.5)	114.91	10.58	2.290	.134		
	기혼	49(50.5)	111.55	11.29				
근무병동	내과계 병동	35(36.1)	110.82	12.51	1.170	.329		
	외과계 병동	23(23.7)	113.45	9.60				
	중환자실	20(20.6)	115.20	9.77				
	기타	19(19.6)	115.89	10.60				
근무경력(년)	0 - 5미만	32(33.0)	102.04	10.87	1.723	.487		
	5 - 10미만	39(40.2)	108.28	10.35				
	10 - 20	26(26.8)	112.80	11.38				
직위	책임 간호사	5(5.2)	123.40	7.82	4.669	.033		
	간호사	92(94.8)	112.66	10.93				
월급여 (만원)	100 - 200 미만	31(32.0)	114.64	11.05	.703	.553		
	200 - 300 미만	36(37.1)	111.61	10.71				
	300 - 400 미만	30(30.9)	114.00	11.53				
현 근무형태 만족도	매우 만족	5(5.2)	129.60	7.89			A	
	만족	29(29.9)	116.93	10.09			B	
	보통	45(46.4)	112.64	9.11			.012*	BC
	불만족	15(15.5)	106.13	9.40			C	
	매우 불만족	3(3.1)	94.00	5.29			D	
경제여건	넉넉한	5(5.2)	116.60	10.71				
	조금 넉넉한	3(3.1)	128.00	10.81				
	보통	78(80.4)	112.70	10.74				
	어렵다	11(11.3)	112.10	11.69				
현 근무부서 만족	만족	31(32.0)	115.35	11.31	1.314	.192		
	불만족	66(68.0)	112.21	10.82				

* Fisher's test

2. 직무만족 영역별 직무만족도와 문항별 점수 비교

직무만족 영역별 직무만족도와 문항별 점수 비교는 <표 2>과 같다.

직무만족 영역별 평균점수는 전문적 위치 3.25점, 대인관계 3.19점, 자율성 3.08점, 필수적 직무 2.88점, 보수 및 승진 2.79점, 행정 2.50점순으로 나타났다.

보수 및 승진 영역에서는 '간호사가 어떤 행정자와 개인적 친분 때문에 보수나 승진 혜택 없다'(3.29)가 가장 높은 점

수를 나타내었고, '내 경력과 능력에 따라 승진 기회는 충분히 부여되고 있다'(2.27)가 가장 낮은 점수를 나타내었다. 필수적 직무 영역에서는 '근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다'(4.15)가 가장 높은 점수를 나타내었고, '환자와 접촉할 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있을 것임'(2.08)가 가장 낮은 점수를 나타내었다. 자율성 영역에서는 '모든 업무상의 결정은 직속상관이 하며 내가 결정할 업무는 없다'(3.29)가 가장 높은 점수를 나타내었고, '내 업무는 나 스스로 조절할 수 있다'(2.63)가 가장 낮은 점수

<표 2> 직무만족 문항별 점수

문항별	M	SD	Rank
<보수 및 승진 영역>			
1. 현재 나의 보수는 만족스럽다.	3.12	.81	2
4. 보수는 나의 능력과 경력에 비추어 적당하다.	2.97	.82	3
6. 내경력과 능력에 따라 승진기회는 충분히 부여되고 있다.	2.27	.80	8
* 7. 간호사가 어떤 행정자와 개인적 친분 때문에 보수나 승진혜택 없다.	3.29	.99	1
10. 이 병원의 간호사의 보수는 다른 병원의 간호사에 비하면 많다.	2.57	.80	7
15. 다른 병원이 보수가 많아도 이 병원에서 일하는 것이 만족스럽다.	2.71	.91	5
16. 승진에 반영되는 근무 평가가 공정하게 이루어지고 있다.	2.58	.76	6
*19. 승진에 따른 보수차 등이 충분치 않다.	2.78	.79	4
소 계	2.78	.44	5
<필수적 직무 영역>			
2. 근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다.	4.15	.74	1
* 3. 내가 원하는 만큼 환자 간호시 제공할 수 있는 시간을 갖지 못함.	2.34	.87	5
*14. 환자와 접촉할 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있을 것임.	2.08	.77	6
*18. 사무적일이 많아서 간호업무에 지장을 준다.	3.35	.72	2
23. 다른 간호사들과 환자간호 문제에 대하여 토의할 시간과 기회 충분.	2.76	.80	3
30. 나의 업무에서 해야하는 간호, 기록, 관찰 등에 보내는 시간 적당.	2.63	.76	4
소 계	2.88	.39	4
<자율성 영역>			
* 5. 가끔 갈등을 일으키는 일을 하라고 하는 상관들이 너무 많다고 생각.	3.28	.77	2
24. 내 업무는 나 스스로 조절할 수 있다.	2.63	.81	4
*31. 모든 업무상의 결정은 직속상관이 하며 내가 결정할 업무는 없다.	3.29	.76	1
35. 내 업무중에 중요한 결정을 할 자유가 있고, 직속상관이 지지해 준다.	3.10	.74	3
소 계	3.07	.46	3
<전문적 위치 영역>			
8. 현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.31	.74	3
17. 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문적으로 인정받고 있다.	3.04	.85	5
20. 내가 하는 일은 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다.	4.01	.79	1
25. 간호사로서 내가 하는 업무에 만족한다.	3.08	.79	4
32. 다시 직업을 선택하더라도 간호사로서 일하고 싶다.	2.19	1.02	6
*34. 나의 업무중 어떤 부분은 기술이나 실무지식이 요구되지 않는다.	3.89	.74	2
소 계	3.25	.48	1
<대인관계 영역>			
9. 우리 병원에서는 의사와 간호사 사이의 협조가 잘 이루어진다.	2.90	.84	4
13. 의사들은 일반적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정한다.	2.36	.80	6
*21. 내 병실의 의사들은 간호사들과 협동하지 않는 편이다.	3.23	.83	3
26. 동료간호사들끼리 업무가 매우 급하거나 바쁠 때 서로 도우며 일한다.	3.97	.70	2
28. 의사, 간호사 사이에 팀협동이 있다.	2.61	.74	5
*38. 동료간호사들은 내가 바라는 만큼 친절하지도 사교적이지도 않다.	4.05	.63	1
소 계	3.18	.47	2

<표 2> 직무만족 문항별 점수(계속)

문항별	M	SD	Rank
<행정 영역>			
*11. 병원의 행정과 간호부의 일상문제 사이에는 커다란 차이가 있다.	2.35	.77	7
12. 행정적 정책 결정과정에 간호사를 위해 참여할 기회 충분히 있다.	2.11	.73	9
22. 우리 병원은 직원복지에 대하여 많은 관심을 가지고 있다.	2.37	.80	6
27. 나는 우리병원의 간호업무 수행방법에 대해 대체로 만족한다.	3.02	.80	1
*29. 간호부가 환자요구에 우선순위를 두는데 업무조직은 그렇지 못하다.	2.83	.79	2
33. 업무처리과정에서 타직종과의 문제발생시 행정체제가 마련되었다.	2.32	.81	8
36. 업무 효율적 수행을 위해 행정조직이 체계화되어 있다.	2.52	.79	4
37. 행정적 사무처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 환자간호 시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다.	2.54	.77	3
39. 필요이상의 심한 감독을 받고 있다고 생각한다.	2.42	.76	5
소 계	2.49	.39	6
총 계	2.94	.44	

*는 역산처리 문항임

를 나타내었다. 전문직 위치 영역에서는 '내가 하는 일은 중요하다'는 점에 추호의 의심도 없다'(4.01)가 가장 높은 점수를 나타내었고, '다시 직업을 선택하더라도 간호사로서 일하고 싶다'(2.19)가 가장 낮은 점수를 나타내었다. 대인관계 영역에서는 '동료간호사들은 내가 바라는 만큼 친절하지도 사교적이지도 않다'(4.05)가 가장 높은 점수를 나타내었고, '의사들은 일반적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정한다'(2.36)가 가장 낮은 점수를 나타내었다. 행정 영역에서는 '나는 우리 병원의 간호업무 수행방법에 대해 대체로 만족한다'(3.02)가 가장 높은 점수를 나타내었고, '행정적 정책 결정과정에 간호사를 위해 참여할 기회 충분히 있다'(2.11)가 가장 낮은 점수를 나타내었다.

3. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도 차이검증

일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도 차이검증은 <표 1>과 같다.

일반적 특성 및 직무관련 특성중 연령과 현 근무형태 만족

도가 직무만족도와 유의하게 나타났다. 연령은 31-40세군의 직무만족도와 41-50세군의 직무만족도의 차이때문인 것으로 나타났다. 현 근무형태 만족도는 매우 만족하는 군과 불만족군, 매우 불만족군과의 차이때문인 것으로 나타났다.

4. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도 차이검증

일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도 차이검증은 <표 3>과 같다.

직무만족도 영역 중 보수 및 승진영역에서는 연령, 결혼상태, 월급여, 현 근무형태 만족도, 그리고 경제여건이 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 필수적 직무 영역에서는 근무병동과 현 근무형태 만족도가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 자율성 영역은 일반적 특성 및 직무관련 특성 중 어느 것보다 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것이 없었다. 전문직 위치영역은 직위와 현 근무형태 만족도가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나

<표 3> 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도 각 하부영역 차이검증 (N=97)

특성	구분	N	M	SD	χ^2	p	DMR
보수 및 승진 영역							
연령(세)	20-30	56	23.28	3.48	6.314	.003	A
	31-40	32	20.65	3.03			
	41-50	9	22.44	3.52			
결혼상태	미혼	48	23.25	3.56	6.725	.011	AB
	기혼	49	21.44	3.27			
월급여 (만원)	100 - 200 미만	31	24.16	3.25	6.877	.002	A
	200 - 300 미만	36	21.58	3.45			
	300 - 400 미만	30	21.36	3.23			

<표 3> 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도 각 하부영역 차이검증(계속) (N=97)

특성	구분	N	M	SD	χ^2	p	DMR
현 근무형태 만족도	매우 만족	5	26.00	2.34	4.808	.001	A
	만족	29	22.62	3.51			AB
	보통	45	22.68	2.87			AB
	불만족	15	20.60	4.17			B
	매우 불만족	3	17.00	2.00			C
경제여건	넉넉한	5	23.80	4.65	3.665	.015	B
	조금 넉넉한	3	28.33	2.88			A
	보통	78	22.03	3.34			B
	어렵다	11	22.18	3.12			B
필수적 직무 영역							
근무 병동	내과계 병동	35	16.54	2.01	7.853	.000	B
	외과계 병동	23	16.56	2.50			B
	중환자실	20	19.20	1.93			A
	기타	19	17.73	2.10			B
현 근무형태 만족도	매우 만족	5	19.00	1.00	3.699	.008	A
	만족	29	17.89	2.09			AB
	보통	45	17.42	2.66			AB
	불만족	15	15.93	1.16			BC
	매우 불만족	3	14.66	1.15			C
전문적 위치 영역							
직위	책임 간호사	5	22.20	1.92	4.635	.034	
	간호사	92	19.40	2.86			
현 근무형태 만족도	매우 만족	5	21.80	2.28	6.139	.000	A
	만족	29	20.93	2.54			A
	보통	45	19.17	2.81			AB
	불만족	15	18.00	1.81			BC
	매우 불만족	3	15.66	4.04			C
대인관계 영역							
연령(세)	20 - 30	56	18.87	2.70	4.622	.003	B
	31 - 40	32	18.90	2.78			B
	41 - 50	9	21.77	2.53			A
직위	책임 간호사	5	22.20	2.28	6.507	.012	
	간호사	92	18.98	2.75			
월급여 (만원)	100 - 200 미만	31	18.19	2.77	3.689	.029	B
	200 - 300 미만	36	19.19	2.57			AB
	300 - 400 미만	30	20.10	2.90			A
현 근무형태 만족도	매우 만족	5	22.60	2.96	4.536	.002	A
	만족	29	19.41	2.38			B
	보통	45	18.86	2.48			B
	불만족	15	19.26	3.12			B
	매우 불만족	3	14.66	4.16			C
행정 영역							
월급여 (만원)	100 - 200 미만	31	23.67	3.34	2.966	.056	A
	200 - 300 미만	36	21.63	3.53			B
	300 - 400 미만	30	22.36	3.41			AB
현 근무형태 만족도	매우 만족	5	26.80	2.68	5.210	.001	A
	만족	29	23.55	3.31			AB
	보통	45	22.24	3.28			BC
	불만족	15	20.60	3.29			BC
	매우 불만족	3	19.00	1.00			C

타났다. 대인관계 영역은 연령, 직위, 월급여 그리고 현 근무 형태 만족도가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 행정영역에서는 월급여와 현 근무형태 만족도가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

IV. 논 의

연구대상자의 일반적 특성 중에서 연령이 31세 이상이 41명으로 42.3%를 차지하였는데 이는 Kim(1998)의 연구에서 30세 이상이 44%를 차지한 것과 비슷한 결과라고 볼 수 있으며 Rhu(1996)의 연구에서 28.4%보다는 높게 나타났다. 이는 간호직 연령이 점점 높아지고 있으며 전문직으로서의 발전에 바람직한 현상이라고 보여진다. 최종학력은 전문대학이 45.4%를 차지하였는데 이는 Kim(1998)연구에서 47.83%를 차지한 것과는 비슷한 결과였으나 Rhu(1996)의 연구에서 전문대학이 73.2%와 Park(1997)의 연구에서 66.7%를 차지한 것과 비교해 볼 때는 많이 감소되었다. 이는 간호사들이 학사학위 취득기회나 대학원의 진학 기회가 넓어지고 있으며 일반간호사에게도 학사학위 이상을 필요로 하는 현대 간호교육과 실무의 영향이라고 사료된다. 이는 자기발전의 기회가 되며 전문직 발전에도 중요한 계기가 되므로 계속교육은 더욱 필요하다고 본다. 결혼상태에서는 미혼과 기혼이 거의 비슷하게 차지하고 있어 결혼이 간호직을 수행하는데 장애가 되지 않고 있으며 결혼후에도 계속적으로 간호직을 수행할 수 있어 전문직으로서 그 자리를 굳건히 하고 있는 것으로 보여진다. 근무병동은 내, 외과병동이 59.8%으로 가장 많았는데 이는 Kim(1998)의 연구결과와 비슷하였으며 내, 외과 병동이 가장 큰 주요부서이기 때문인 것으로 보여진다. 근무경력은 10년 이하가 73.2%로 대부분을 차지하고 있어서 10년 이후에는 간호직을 그만두는 경우가 많음을 알 수 있었다. 이는 승진의 기회가 적고 경력이 많아지면 퇴직을 하게되는 행정상의 결과라고 사료된다. 월급여는 300만원 미만이 67명으로 69.1%를 차지하였는데 이는 근무경력이 10년이하가 대부분(73.2%)을 차지하기 때문인 것으로 보여진다. 현 근무형태에 대한 만족도는 만족이상이 35.1%를 차지하여 Kim(1998)의 연구에서 41.94% 보다는 낮은 것으로 나타났으며 보통이다가 거의 과반수(46.4%)를 차지하였는데 이는 Kim(1998)의 연구에서 47.57%와 비슷하였다. 이는 만족도가 정확히 구분되지않은 상태에서 현 근무형태에 연구대상자 스스로가 적응해가는 것으로 사료된다. 현 근무부서에 대한 만족여부는 대부분(68.0%)이 만족하지 않고 있었는데, 이는 간호인사관리에서 간호사들을 근무부서에 배정할 때 간호사의 의사나 의견을 고려하지 않고 행정적으

로 배정하기 때문인 것으로 사료된다.

직무만족 영역별 점수를 비교해 볼 때 전문직 위치, 대인관계, 자율성순으로 대체로 만족하고 있었는데 이는 Kim(1998)의 연구에서 전문직 위치, 자율성, 대인관계 순으로 만족하고 있었던 것과 비슷한 결과였다. 또한 이러한 결과는 Lym 등(2001)의 연구와 Rhu(1996)의 연구결과와도 유사하였다. 그리고 필수직 직무, 보수 및 승진, 행정 순으로 만족도가 낮았던 것은 Han과 Moon(1996)의 연구결과와 유사하였다. 본 연구결과 직무만족 정도의 평균점수는 2.95점으로 나타났는데 Whang, Jeoung과 Joung(1998)의 연구에서 평균점수 2.88점과 유사하였다. 연구결과를 분석해 보면, 전문직 위치 만족도가 가장 높은 것은 업무에 있어서 숙련된 지식과 기술이 요구되기 때문이며, 자신들이 행하는 간호행위에 전문성과 관련된 자신감과 확신의 결과라고 사료된다. 또한 보수 및 승진 과 행정 영역이 만족도가 가장 낮은 것은 근무경력이 높아져도 보수와 승진의 폭이 크지 않고 변화가 없기 때문이며 간호사들이 행정에 참여하는 기회가 적고 직원복지가 제대로 되어있지 않으며 문제발생시 행정체계가 잘 마련되어 있지 않기 때문인 것으로 사료된다.

직무만족 문항별 점수를 비교해 볼 때 전체 39문항중 만족도가 가장 높은 문항은 필수직 직무 영역의 '근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다'로 4.15점으로, 그 다음은 대인관계 영역의 '동료간호사들은 내가 바라는 만큼 친절하지도 사교적이지도 않다'로 4.05점으로, 전문직 위치 영역의 '내가 하는 일은 중요하다'는 점에 추호의 의심도 없다'로 4.01점순으로 나타났는데, 이는 Choi과 Kim(2000), Kim(1998), 그리고 Joo(2002)의 연구결과와 유사하였다. 이는 Herzberg(1977)의 만족요인으로 제시한 성취감, 안정감, 도전감, 책임감, 성장과 발전, 일 그자체의 성질을 반영해주는 항목의 만족도가 높음을 알 수 있었다. 그러나 전체 39문항중 만족도가 가장 높은 문항이 필수직 직무 영역의 '근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다' 문항인 것이 상이하였다. 이는 최근 병원평가로 인하여 직접간호 제공기회가 많아졌기 때문인 것으로 사료된다. 반면 낮은 점수를 나타낸 문항은 필수직 직무 영역의 '환자와 접촉할 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있을 것임'이 2.08점으로 가장 낮았고 그다음으로는 행정영역의 '행정적 정책 결정과정에 간호사를 위해 참여할 기회 충분히 있다'가 2.11점으로 낮았다. 본 연구결과중 특이한 것은 필수직 직무 영역의 '근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다' 문항은 가장 만족도가 높은 것으로 나타났고 동시에 같은 영역인 필수직 직무 영역의 '환자와 접촉할 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있을 것임'은 가장 낮은 만족도를 나타내

었다. 이는 최근 병원평가로 인하여 직접간호 제공기회는 많아졌지만 직접간호제공시간은 매우 부족함을 알 수 있었다.

연구대상자의 일반적 특성중 연령이 직무만족도와와의 차이 검증에서 통계적으로 유의하게 나타났는데 연령이 더 많은 군이 적은 연령군보다 직무만족도가 상대적으로 높게 나타난 것은 Kim(1998)과 Park(2002)의 연구에서 연령이 많은 간호사가 직무만족도가 높았다고 보고한 연구결과들과 동일하였다. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 영역별 직무만족 차이검증에서 보수 및 승진 영역에서 연령은 20-30세군과 31-40세군의 차이 때문인 것으로 나타났는데 평균점수를 비교해 볼때 가장 젊은 층이 보수 및 승진영역에 만족을 더 가졌고 그다음으로는 연령층에서 가장 많은 군이 그다음으로 만족하는 것으로 나타났으며 중간 연령군이 가장 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 가장 젊은 층은 처음 시작하는 직장에 대한 의욕과 정열이 있고 가장 많은 연령군은 나이가 많은 상태에서도 일할 수 있다는 의욕과 감사로 인해서 만족도가 더 높은 것으로 사료되며 중간 연령군은 자신들의 의욕과 업적에 비해서 보수 및 승진의 기회가 없음을 느끼기 때문인 것으로 사료된다. 현 근무형태 만족도에서는 매우 만족하는 군과 불만족군, 매우 불만족군과의 차이때문인 것으로 나타났는데 매우 만족해하는 군이 보수 및 승진영역에서도 가장 높게 만족해하는 것으로 나타났다. 이것은 Park(2002)의 연구결과와 동일하였다. 경제여건은 약간 넉넉하다고 생각하는 군이 보수 및 승진 영역에서 만족도가 가장 높은 것으로 나타났는데 이는 Kim(1998)의 연구결과에서 매우 넉넉하다고 한 군이 보수 및 승진 영역에서 가장 높은 만족도를 가진 것과는 상이결과였다. 이상의 보수 및 승진 영역에서 연구결과를 볼때 현 근무형태 만족도를 높일 수 있는 방안을 개발하여 적용할 때 보수 및 승진에 대한 만족도도 높아질 수 있을 것으로 사료된다.

필수적 영역에서는 중환자실에 근무하는 간호사가 그 외 병동보다 필수적 직무에 대해서 만족도가 높은 것으로 나타났는데 이는 Kim(1998)의 연구결과 유사한 것으로써 이는 환자의 생명과 보다 직결되는 직무를 하고 있기 때문인 것으로 사료된다. 자율성 영역은 통계적으로 유의한 차이가 있는 일반적 특성 및 직무관련 특성이 하나도 없는 것으로 나타났는데 Kim(1998), Kim(2005) 그리고 Park(2002)의 연구에서 여러 특성이 자율성영역에 유의한 차이를 나타낸 것과는 상이한 결과였다. 전문적 위치영역에서는 현 근무형태 만족도에 대해서 매우 만족하는 군과 불만족군, 매우 불만족하는 군과의 차이 때문인 것으로 나타났는데 이는 Kim(1998)과 Kim(2005)의 연구결과와 동일한 것이었다. 대인관계 영역에서는 연령이 가장 많은 군이, 월급여는 가장 많이 받고

있는 군이 현 근무형태 만족도는 매우 만족해하는 군이 대인관계 영역에서 만족도가 가장 높은 것으로 나타났는데 이는 Park(2001)의 연구결과와 유사하였다. 연령이 더 높고 월급은 더 많이 받고 현 근무형태에 대해서 매우 만족해하는 간호사는 대인관계에서 더 만족해하는 것을 알 수 있었다. 행정영역에서도 현 근무 형태에 대해서 매우 만족해하는 군이 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 이상의 연구결과로 볼 때 여러 가지 일반적인 특성과 직무관련 특성 중에서 현 근무형태에 대한 만족도가 직무만족도와 직무만족 영역별 만족도에 가장 폭넓게 유의하게 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 그러므로 현 근무형태에 대해서 만족도를 높일 수 있는 방안을 개발하는 것이 최우선적으로 되어져야 할 것으로 사료된다.

본 연구의 전체 결과를 통하여 직무만족도가 낮은 직무영역의 만족수준을 높이기 위해서는 직접간호제공기회가 많아짐과 동시에 그에 적절하게 직접간호제공시간도 많이 주어지도록 간호계획 및 간호수행방법을 구체적으로 강구해야 될 것으로 사료된다. 또한 간호사의 행정 영역의 참여기회를 높이는 방안도 강구되어야 할 것으로 사료된다. 간호사의 직무만족은 전문성과 관련된 자신감과 확신을 가지고 고객만족을 위한 확대된 역할수행을 하기 위해 매우 중요하다고 볼 수 있으며 직무만족도를 높이기위해서는 현 근무형태에 대한 만족도를 높일 수 있는 방안을 개발하는 것이 중요하리라 사료된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 대학부속병원에 근무하는 간호사의 직무만족도를 조사 분석하여 간호사가 전문직업인으로서 직무수행에 대한 생산성과 효율성을 향상시킬 수 있는 근거를 제공하고 전문직 발전을 위한 간호인사관리에 기초자료를 제공하는데 도움이 되고자 시도되었으며 구체적인 목적은 다음과 같았다. 1) 연구대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성을 파악한다. 2) 직무만족 영역별 직무만족도와 문항별 점수를 비교한다. 3) 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도 차이를 검증한다. 4) 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족 영역별 만족도 차이를 검증한다. 연구의 대상자는 서울에 위치하고 있는 K의료원에 근무하고 있는 현직 간호사 97명을 임의로 표출하여 선정하였으며 2005년 4월부터 6월까지 3달에 걸쳐서 설문지법에 의한 조사연구를 시도하였다. 연구도구는 Slavitt(1978)의 3인이 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족도를 측정하기위하여 개발한 도구를 Kim(1998)이 수정, 보완한 직무만족도 측정도구를 사용하였다. 수집된 자료는 부호화하여 SPSS PC+12 program을 사용하여 전산

통계처리하였으며 대상자의 일반적인 특성 및 직무관련 특성은 실수와 백분율로 산출하였고, 직무만족 영역별 직무만족도 비교와 직무만족 문항별 점수 비교를 위해서는 평균, 표준편차, 그리고 순위를 이용하여 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 연령별에서는 30세이하가 56명으로 57.7%로 가장 많았고 최종학력은 전문대학이 44명(45.4%)으로 가장 많았으며 4년제 이상 학사학위 소지자가 53명으로 54.6%을 차지하였다. 근무병동은 내, 외과 병동 근무자가 58명으로 59.8%을 차지하여 가장 많았다. 근무경력은 10년이하가 71명으로 73.2%을 차지하여 대부분을 이루었으며 현 근무부서에 대한 만족여부는 불만족이 68.0%를 차지하여 대부분을 이루었다.
2. 직무만족 영역별 평균점수는 전문직 위치 3.25점, 대인관계 3.19점, 자율성 3.08점, 필수적 직무 2.88점, 보수 및 승진 2.79점, 행정 2.50점순으로 나타났다.
3. 일반적 특성 및 직무관련 특성중 연령과 현 근무형태 만족도가 직무만족도와와의 차이검증에서 통계적으로 유의하게 나타났다.
4. 직무만족 영역중 보수 및 승진영역에서는 연령, 결혼상태, 월급여, 현 근무형태 만족도, 그리고경제여건이 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 필수적 직무 영역에서는 근무병동과 현 근무형태 만족도가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 자율성 영역은 일반적 특성 및 직무관련 특성중 어느것과도 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것이 없었다. 전문직 위치영역은 직위와 현 근무형태 만족도가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 대인관계 영역은 연령, 직위, 월급여 그리고 현 근무형태 만족도가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 행정영역에서는 월급여와 현 근무형태 만족도가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 통하여 간호사의 행정 영역의 참여기회를 높이는 방안도 강구되어야 할 것으로 사료되며 간호사의 직무만족은 전문성과 관련된 자신감과 확신을 가지고 고객만족을 위한 확대된 역할수행을 하기 위해 매우 중요하다고 볼 수 있다. 직무만족도를 높이기 위해서는 현 근무형태에 대한 만족도를 높일 수 있는 방안을 개발하는 것이 중요하리라 사료된다.

References

Choi, E. Y., & Kim, G. H. (2000). A study on the

professional self concept, self efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. *J Korean Acad Adult Nurs*, 12(3), 345-355.

Han, C. B., & Moon, H. J. (1996). A study on role conception and job satisfaction of clinical nurses. *J Korean Acad Administration Nurs*, 2(1), 115-124.

Herzberg, F. (1977). *The motivayion-Hygiene concept and problem of manpower*. Personal Administration; F. Luthans, Organization Behavior. New York: McGraw-Hill, 287.

Hoppock, R. (1985). *Job satisfaction*. New York: Harper & Row.

Joo, H. M. (2002). *A study of characteristics and job satisfaction for nurse*. Unpublished master's thesis, Han Seo University, Seosan-si, chung-cheongnam-do

Kim, H. K. (1998). *Administration*. Seoul: Dae Whang Sa, 402.

Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K., & Jeon, M. K. (2005). Comparison of job satisfaction, organizational commitment, and burnout by personalities of nurses in hospitals-using Korean enneagram personality type indicators: KEPTI. *Clinical Nursing Research*, 11(1), 109-121.

Kim, S. N. (1998). *A study of the degree of duty satisfaction of the nurse in university hospital*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.

Lee, H. J. (2002). *A study on the personality traits, work stress and job satisfaction of nurses*. Unpublished master's thesis, Chosun university, Gwangju

Lee, M. H. (1997). *Correlation study among self-efficacy, autonomy, and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.

Lee, M. H., Jang, K. S., Kim, I. S., Hong, Y. M., Kim, Y. S., Gong, B. H., Shin, M. S., & Ha, N. S. (2003). *Nursing professionals and ethics*. Seoul: Hyung Mun Sa.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Cause of Job

- Abstract -

Key concept : Job satisfaction, Nurse

A Study of Job Satisfaction of the Nurses in a University Hospital

Kim, Kwuy-Bun* · Sok, Sohyune R.**

Purpose: This study was conducted to describe and analyze about the degree of job satisfaction of nurses in a university hospital for basic data to develop the professionals and improve productivities, effectiveness in nursing practice. **Methods:** Design was the descriptive survey study. Sample were 97 nurses in K university hospital, and convenient sampling was used. Measures were job satisfaction of nurse for job satisfaction tool modified by Kim, S.N.(1998) and developed by Slavitt(1978). Data were collected from April 2005 to June 2005, and analyzed using SPSS PC+12 program. Descriptive statistics was used for general characteristics and characteristics related to job. F-test, t-test, and χ^2 test were used for verification of differences. **Results:** 1. Scores in categories of job satisfaction were ranked for professional position(3.25), interpersonal relationship(3.19), autonomy(3.08), necessary job(2.88), payment and promotion(2.79), and administration(2.50) in order. 2. There were significant differences in age(F=3.343, p=.040) and satisfaction for current job(F=10.331, p=.000) in differences of job satisfaction by general characteristics and characteristics related to job. **Conclusions:** On the findings, authors suggest that more opportunities for direct nursing practice, appropriate time for the practice, and the intervention improving satisfaction for current job are needed to improve job satisfaction.

Satisfaction, In Marrin D. Dunneteed, Handbook of Industrial and Organigational Psychology, Chicago, Rand McNally college Publishing Col.

Lym, S. K., Yeo, J. S., Beon, I. M., Heo, Y. J., Gong, J. O., Kim, H. A., Jang, M. J., Shin, Y. H., Lee, J. H., Park, J. Y., & Ji, Y. M. (2001). *A study of autonomy and job satisfaction for pediatric nurse*. Nursing Service Dong Dae Mun Hospital of Ewha Womens University.

Park, H. S. (1998). *Correlation study among characteristics, job satisfaction, and job absorption*. Unpublished master's thesis, Sook Meoung Womens University, Seoul.

Park, H. T. (1997). *Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Unpublished master's thesis, Ewha Womens University, Seoul.

Park, M. S. (2001). *A study on characteristics of counsellor for youth who effects on job satisfaction and job absorption*. Unpublished master's thesis, Meoung Gi university, Seoul.

Park, Y. M. (2002). *A comparative study on the job stress and satisfaction of oriental wards nurses and internal medicine wards nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.

Rhu, G. S. (1996). *Comparison study with job satisfaction of nurse between general ward and oriental ward*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee university, Seoul.

Slavitt, D. B., et al. (1978). Nurses Satisfaction with thair work situation, *Nursing Research*, 27(2), Mar-Apr, 114-120.

Song, M. S., Kang, K. J., & Lee, M. H. (1998). Relationships between job satisfaction and burnout experience among nephrology nurses. *J Korean Acd Adult Nurs*, 10(1), 32-47.

Whang, M. H., Jeoun, S. J., & Joung, B. R. (1998). Professional self-concept and job satisfaction for clinical nurse. *J Korean Acd Community Nurs*, 9(2), 518-532.

* Professor, College of Nursing Science, Kyung Hee University

** Full Time Lecturer, College of Nursing Science, Kyung Hee University

• *Address reprint requests to : Sok, Sohyune R.*
415, College of Nursing Science, Kyung Hee University
#1, Hoegi-dong, Dondaemun-gu, Seoul 130-701, Korea
Tel: 82-2-961-9144 Fax: 82-2-961-9398
E-mail: 5977sok@khu.ac.kr