

종합병원 간호사의 부서별 사회심리적 업무환경이 직무만족에 미치는 영향

원효진‡
백석문화대학교 간호학과

Impacts of Psychosocial Work Environment on Nurses' Job Satisfaction Based on the Type of Hospital Departments

Hyo-Jin Won‡
Department of Nursing, Baekseok Culture University

<Abstract>

Objectives : The purpose of this study was to compare the characteristics of nursing work environments based on department type and to investigate the relationship between work environment and job satisfaction. **Methods** : The participants were 420 nurses from the ward, emergency room, intensive care unit, and operation room. The data were analyzed by descriptive statistics, ANOVA, Scheffe's test, and multiple regression test using the SPSS Win. 18.0 program. **Results** : The results were as follows: There was a significant difference in possibilities for development, meaning of work, recognition(reward), role clarity, and social community at work based on department type. The factors that influenced job satisfaction were influence, meaning of work, recognition(reward), role conflicts, and quality of leadership and these differed based on department type. **Conclusions** : The results of this study indicate that nursing work environments vary based on the type of hospital department. Therefore, it is necessary to develop diverse strategies for human resource management considering the type of department.

Key Words : Nurses, Health Facility Environment, Job Satisfaction

‡ Corresponding author : Hyo-Jin Won(hjwon@bscu.ac.kr) Department of Nursing, Baekseok Culture University

• Received : Nov 1, 2017 • Revised : Jan 16, 2018 • Accepted : Mar 3, 2018

I. 서론

1. 연구 필요성

현대 조직에서 조직의 다양한 환경과 조직규모, 조직구조, 조직분위기 등의 조직적 요인은 그 구성원에게 매우 중요한 영향을 미친다[1]. 간호사는 의료기관과 환자 사이에서 다양하고 복잡한 역할을 담당하게 되었고, 간호사의 업무환경은 대상자의 건강관리 계획을 수립하고 수행하는 고전적 간호업무 상황에만 국한되지 않고 병원 내의 타 의료 인력과의 상호작용을 포함하는 사회적 자본, 심지어는 조직이나 기관의 경제적 효율성 측면까지를 고려해야 하는 것으로 확장되고 있다[2]. 간호업무환경은 전문적 간호수행을 강화하거나 제한시키는 업무환경의 조직적 특성으로 정의될 수 있으며[3], 간호사가 환자에게 수준 높은 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성이다[4].

AACN[5]에서는 간호사의 근무환경 표준을 의사소통 기술, 진정한 리더십, 간호업무에 대한 인정, 적절한 간호인력, 효과적인 의사결정, 진정한 협력으로 제시하였다. 간호행정가협회[6]에서는 건강한 근무환경의 구성요소를 협력적인 업무 문화와 개방적이고 믿음이 가는 의사소통, 명확한 간호업무 범위와 양질의 간호를 제공할 수 있는 간호사, 관리자의 리더십과 의사결정에 간호사의 참여, 그리고 지속적인 교육의 지지와 업무에 대한 적절한 보상으로 제시하였다. 이러한 간호업무환경 특성을 고려해볼 때, 초기 간호사의 근무환경을 주로 조직구조, 물리적 환경과 관련된 요소들로 정의한 이후 점차 사회심리적 업무환경의 중요성이 부각되고 있다 하겠다. 덴마크 국립산업보건연구소는 직장의 사회심리적 환경이 다양한 직종에 종사하는 직장인들의 건강에 미치는 영향을 평가하기 위하여 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(Copenhagen Psycho-social Questionnaire,

COPSOQ)를 개발하였으며, 이는 사회심리적 업무환경을 포괄적으로 측정할 수 있어 유럽 및 일본 등 아시아 국가에서 최근 널리 사용되고 있다[7]. 여기에는 업무의 내용이 영향력을 발휘할 수 있고, 본인에게 의미가 있는지와 수간호사의 리더십 및 동료와의 상호작용에 관한 내용이 포함되어 있다.

또한 조직관리에서 가장 중요하게 관심을 두고 있는 것은 직무에 대한 만족도로 직무에 대한 만족이 크면 직업을 바꾸려는 의도가 적고 적극적으로 직무를 수행하면서 이직이나 결근 등으로 야기되는 눈에 보이지 않는 손실을 줄일 수 있다. 직무만족이 중요시되고 있는 것은 직무 자체가 주는 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있고 환자 간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하여 간호에 대한 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다[8]. 간호사가 인식하는 업무환경이 좋을수록 간호사의 직무성과를 높이고 간호의 질을 높이며 직무만족의 증가로 이어져, 재직의도에 긍정적인 영향을 주므로 간호사의 유치와 보유에 관련이 있다고 하였다[4]. Baemholdt & Mark[9]는 지방과 도시 병원의 간호사 모두에서 직무만족과 이직이 업무환경과 관련이 있다고 하였다. 그러나 좋지 않은 간호업무환경은 전문적이고 질적인 간호 수행의 장애요인으로 결근, 신체증상 발현, 우울, 소진을 초래하고 이직의도를 높여 전문직 간호사 인력 수급에 부정적 영향을 초래하는 것으로 나타났다[10]. Eaton-Spiva et al.[11]는 간호인력 부족의 근본적인 원인은 업무환경에 대한 불만족이며, 간호사들이 부족한 인력, 긴 근무시간, 환자와 관련된 의사결정에 참여하지 못하는 느낌 등으로 전문직을 떠난다고 하였다. 이처럼 간호사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 대한 규명은 간호사 개인의 발전뿐 아니라 간호 조직체를 성장시키고 환자에게 양질의 간호서비스를 제공하는데 매우 중요한 것임을 알 수 있다[12].

간호조직은 간호단위 별로 업무의 내용이 다르고, 다른 동료의 협력과 수간호사의 지도력을 받기 때문에, 그 부서 내의 간호사 개인이 인식하는 업무환경의 내용은 차이가 생길 수 있다. 그러나 간호업무환경을 다룬 대부분의 국내 연구는 부서별로 이루어지고 있지 않으며, 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경을 비교한 연구[13]와 병동간호사[14][15] 또는 응급실 간호사[16]만을 대상으로 한 연구가 있을 뿐이다. 이에 본 연구는 근무부서에 따른 간호사의 업무환경 정도를 파악하고 직무만족과의 관계를 분석하여, 간호사의 근무환경에 대한 새로운 접근과 바람직한 인력관리 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사가 인식하는 부서별 업무환경특성이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 종합병원 간호사가 인식하는 부서별 업무환경 정도와 차이를 파악한다.

둘째, 부서 유형에 따라 직무만족에 영향을 미치는 업무환경 특성을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사가 인식하는 부서별 업무환경에 차이가 있는지를 파악하고 직무만족에 영향을 미치는 업무환경 특성을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구의 대상자는 300-500병상의 종합병원 4곳의 일반병동, 응급실, 중환자실, 수술실에 근무하는 간호사 420명

으로, 본 연구의 목적을 이해하고 참여를 서면으로 동의한 자로 하였다. 표본 수는 G power 3.1 프로그램을 이용하여 예상 대상자 수는 다중회귀분석에 필요한 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 6개 적용 시 146명으로 제시되어, 본 연구의 대상자 수 420명은 필요한 표본 수를 충족하였다.

2. 연구도구

본 연구에서는 Pejtersen et al.[17]의 COPSOQ II(Copenhagen Psycho-social Questionnaire II) 도구를 June & Choi[7]가 국내 사정에 맞게 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구 (COPSOQ-K: Korean version of the Copenhagen Psycho-social Questionnaire II Scale)로 측정된 점수를 말한다. 본 연구에서는 일의조직과 업무내용(영향력(4), 발전가능성(4), 업무의 의미(3)), 협력과 지도력(인정과 보상(3), 역할명료성(3), 역할 갈등(4), 리더십의 질(4), 동료의 지지(3), 공동체성(3)), 총 31문항으로 측정하였다. 각 조사항목의 응답 선택지는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'가 1점, '항상 그렇다'가 5점으로, 각 척도의 점수는 0, 25, 50, 75, 100으로 계산되었다. 직무만족은 총 4개의 문항, Likert 4점 척도로 '매우 불만족'이 1점, '매우 만족'이 4점으로, 각 척도의 점수는 0, 33.3, 66.7, 100으로 계산되었다. 점수가 높을수록 업무환경 인식과 직무만족 정도가 좋다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 <Table 1>과 같다.

3. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 2014년 2월부터 3월까지 시행하였으며, 자료수집에 앞서 기관의 IRB(Institutional Review Board: 연구윤리심의 위원회)에 심의를 의뢰하여 승인을 받았다(승인번호:

2013-116). 또한 설문 배부 전 간호부의 연구진행 을 위한 승인 절차를 거쳤으며, 대상자에게는 설문 조사에 대한 사전 서면동의를 받고 진행하였다. 동 의서에는 수집된 자료가 익명으로 처리되고 연구 목적 이외에는 사용하지 않으며, 본인이 원하지 않 을 경우 언제든지 설문조사에 참여를 철회할 수 있 음을 명시하였다.

4. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 18.0 프로그램을 이용 하여 통계처리 하였다.

1) 대상자의 일반적 특성 실수, 백분율의 빈도분 석 하였다.

2) 대상자가 인식하는 업무환경 및 직무만족 정 도는 평균과 표준편차 등의 기술통계방법을 이용 하였다.

3) 부서 유형에 따른 업무환경 및 직무만족 정 도를 파악하기 위하여 ANOVA를 이용하였으며, 사후검정은 Scheffe test를 실시하였다.

4) 부서별 업무환경특성과 직무만족과의 관계는 다중회귀분석을 실시하였다.

<Table 1> Cronbach's α for the questionnaire

Variables	COPSO Q-K*	This study
Work organization and job contents		
Influence	.93	.77
Possibilities for development	.75	.78
Meaning of work	.82	.82
Collaboration and leadership		
Recognition (reward)	.82	.87
Role clarity	.72	.82
Role conflicts	.68	.70
Quality of leadership	.87	.87
Social support from colleagues	.83	.81
Social community at work	.85	.91
Job satisfaction	.78	.77

Note : COPSOQ-K= Korean version of the Copenhagen Psycho-social Questionnaire II Scale

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자에 대한 일반적 특성은 <Table 2> 과 같다. 대상자의 성별은 여성이 92.9%(390명), 남성 이 7.1%(30명)였으며, 21-26세가 49.8%(209명), 26세 초과가 50.2%(211명)였다. 총 임상경력은 3년 이하가 47.1%(198명), 3년 초과가 52.9%(222명)이였으며, 일 반병동 간호사가 47.9%(201명), 응급실 간호사가 15.5%(65명), 중환자실 간호사가 13.1%(55명), 수술실 간호사가 23.5%(99명)로 나타났다.

<Table 2> General characteristics of the study participants

Characteristics	Categories	n	%
Gender	Female	390	92.9
	Male	30	7.1
Age	21-26	209	49.8
	>26	211	50.2
Years worked as an RN*	≤ 3 years	198	47.1
	> 3 years	222	52.9
Type of department	Ward	201	47.9
	Emergency room	65	15.5
	Intensive care unit	55	13.1
	Operation room	99	23.5
Total		420	100.0

Note : RN= Registered nurses

2. 부서 유형에 따른 간호업무환경과 직무만족

대상자가 근무하는 종합병원의 부서별 업무환경 특성과 직무만족 정도를 파악한 결과는 <Table 3>과 같다. 일의 조직과 업무내용에서 발전가능성(F=3.27, p=.021), 업무의 의미(F=4.58, p=.004)는 부서에 따라

차이가 있는 것으로 나타났다. 협력과 지도력에서 인정과 보상(F=3.70, p=.012), 역할 명료성(F=7.26, p=.000), 역할 갈등(F=3.17, p=.024), 공동체성(F=6.51, p=.000)이 부서에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무만족은 부서에 따라 차이가 없는 것으로 나타났다(F=1.55, p=.200).

3. 부서별 업무환경과 직무만족과의 관계

부서에 따라 직무만족에 영향을 미치는 업무환경 특성을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시

하였다<Table 4>. 일반병동의 경우, 직무만족에 영향을 미치는 업무환경 특성은 영향력(t=3.644, p<.001), 업무의 의미(t=4.913, p<.001), 인정과 보상(t=2.620, p=.010), 리더십의 질(t=5.113, p<.001)로 나타났다. 응급실의 경우, 직무만족에 영향을 미치는 업무환경 특성은 리더십의 질(t=2.768, p=.009)로 나타났다. 중환자실의 경우, 직무만족에 영향을 미치는 업무환경 특성은 영향력(t=2.078, p=.046)로 나타났으며, 수술실의 경우는 업무의 의미(t=2.228, p=.030), 리더십의 질(t=2.795, p=.007)로 나타났다.

<Table 3> Differences in nursing work environment and job satisfaction by department type

Variables	Ward ^a	ER ^b	ICU ^c	OR ^d	F(p)
	Mean(±SD)	Mean(±SD)	Mean(±SD)	Mean(±SD)	
Work organization and job contents					
Influence	48.29 (± 19.78)	44.92 (± 19.89)	43.86 (± 20.39)	46.64 (± 18.50)	1.00 (.394)
Possibilities for development	58.38 (± 15.94)	57.31 (± 15.37)	54.43 (± 17.46)	58.60 (± 15.70)	3.27 (.021) c < d
Meaning of work	56.63 (± 18.97)	60.13 (± 17.02)	55.15 (± 18.81)	63.97 (± 15.92)	4.58 (.004) a, c < d
Collaboration and leadership					
Recognition (reward)	58.50 (± 17.44)	58.72 (± 17.64)	50.00 (± 19.43)	58.51 (± 17.96)	3.70 (.012) c < a, d
Role clarity	58.58 (± 16.91)	58.85 (± 16.53)	56.52 (± 17.40)	66.84 (± 13.83)	7.26 (.000) a, b, c < d
Role conflicts	53.72 (± 13.59)	50.29 (± 13.10)	57.64 (± 14.40)	55.21 (± 13.38)	3.17 (.024) b < c
Quality of leadership	56.50 (± 17.44)	56.45 (± 16.11)	49.66 (± 18.02)	54.10 (± 18.04)	2.44 (.064)
Social support from colleagues	59.13 (± 17.95)	58.97 (± 20.64)	56.45 (± 17.88)	63.97 (± 15.88)	2.54 (.056)
Social community at work	62.94 (± 20.18)	59.87 (± 20.83)	59.24 (± 18.82)	70.62 (± 13.85)	6.51 (.000) a, b, c < d
Job satisfaction	52.42 (± 17.35)	52.57 (± 15.47)	47.65 (± 17.67)	50.09 (± 13.46)	1.55(.200)

Note : b= Emergency room, c= Intensive care unit, d= Operating room

<Table 4> Predictors of job satisfaction

Variables	Ward					Emergency room				
	β	t	p	R ²	F(p)	β	t	p	R ²	F(p)
Work organization and job contents										
Influence	.242	3.644	.000	.361	16.28 (.000)	.320	2.029	.050	.088	1.69 (.151)
Possibilities for development	.026	.282	.778			-.179	-.777	.442		
Meaning of work	.473	4.913	.000			.353	1.548	.130		
Collaboration and leadership										
Recognition (reward)	.258	2.620	.010	.405	12.89 (.000)	.263	1.378	.178	.388	3.81 (.002)
Role clarity	.041	.475	.635			.185	1.045	.304		
Role conflicts	-.111	-1.685	.094			-.110	-.712	.482		
Quality of leadership	.473	5.113	.000			.494	2.768	.009		
Social support from colleagues	-.048	-.528	.598			-.115	-.716	.480		
Social community at work	-.063	-.685	.495			-.281	-1.697	.100		
Variables	Intensive care unit					Operation room				
	β	t	p	R ²	F(p)	β	t	p	R ²	F(p)
Work organization and job contents										
Influence	.364	2.078	.046	.154	2.18 (.070)	.185	1.264	.212	.233	3.94 (.003)
Possibilities for development	-.085	-.312	.757			.199	1.389	.171		
Meaning of work	-.027	-.108	.915			.304	2.228	.030		
Collaboration and leadership										
Recognition (reward)	.299	1.209	.237	.308	2.78 (.019)	.170	.857	.396	.227	2.92 (.007)
Role clarity	-.281	-1.047	.304			.064	.395	.695		
Role conflicts	-.074	-.414	.682			-.050	-.405	.687		
Quality of leadership	.073	.291	.773			.471	2.795	.007		
Social support from colleagues	.325	1.103	.280			-.094	-.544	.589		
Social community at work	-.234	-1.217	.234			-.016	-.091	.928		

Note : Gender, age, and clinical experience were controlled.

IV. 고찰

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 부서에 따라 업무환경 인식 정도에 차이가 있는지를 살펴보고, 직무만족에 영향을 미치는 업무환경 요인을 파악하고자 시도되었다. 본 연구에서 간호사가 인식하는 부서별 업무환경의 하위영역 별 평균점수를 살펴보면, 병동의 경우 '영향력'이 48.29점, '발전가능성'은 58.38점, '업무의 의미'는 56.63점, '인정과 보상'은 58.50점, '역할 명료성'은 58.58점, '역할 갈등'은 53.72점, '리더십의 질'은 56.50점, '동료의지지'는 59.13점, '공동체성'은 62.94점으로 나타났다. 응급실의 경우 '영향력'이 44.92점, '발전가능성'은 57.31점, '업무의 의미'는 60.13

점, '인정과 보상'은 58.72점, '역할 명료성'은 58.85점, '역할 갈등'은 50.29점, '리더십의 질'은 56.45점, '동료의지지'는 58.97점, '공동체성'은 59.87점으로 나타났다. 중환자실의 경우 '영향력'이 43.86점, '발전가능성'은 54.43점, '업무의 의미'는 55.15점, '인정과 보상'은 50.00점, '역할 명료성'은 56.52점, '역할 갈등'은 57.64점, '리더십의 질'은 49.66점, '동료의지지'는 56.45점, '공동체성'은 59.24점으로 나타났다. 수술실의 경우 '영향력'이 46.64점, '발전가능성'은 58.60점, '업무의 의미'는 63.97점, '인정과 보상'은 58.51점, '역할 명료성'은 66.84점, '역할 갈등'은 55.21점, '리더십의 질'은 54.10점, '동료의지지'는 63.97점, '공동체성'은 70.62점으로 나타났다. 1개 종합병원 간호사를 대상으로 한 Im[18]의 연구

에서 간호업무환경은 4점 척도에서 '관리자의 리더십'은 2.80점, '간호사-의사 관계'는 2.73점, '양질의 간호를 위한 기반'은 2.57점, '인력배치와 자원의 적절성'은 2.47점, '간호사의 병원운영 참여'는 2.14점으로 나타났다. 2,500명상 이상의 1개 상급 종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi[14]의 연구에서 간호업무환경은 4점 척도에서 '양질의 간호를 위한 기반'은 3.11점, '간호관리자의 능력·리더십·간호사의 지지'는 2.99점, '병원운영에 대한 간호사의 참여'는 2.67점, '간호사와 의사의 협력관계'는 2.61점, '인적 및 물적 자원의 적절성'은 2.13점인 것으로 나타났다. 본 연구와 Choi[14]와 Im[18]의 연구에서 사용한 도구가 다르고 간호사가 근무하는 병동의 유형이 구분되지 않아 점수의 차이를 절대적으로 비교하긴 어려우나 간호사가 근무하면서 인식하는 업무환경정도는 중간수준인 것을 알 수 있었다.

또한 부서에 따라 업무환경 인식 정도에 차이가 있는지 살펴본 결과 '발전가능성'의 경우 수술실이 중환자실보다 유의하게 높았으며, '업무의 의미'는 수술실이 일반병동과 중환자실보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. '인정과 보상'은 일반병동과 수술실이 중환자실보다 유의하게 높았으며, '역할 갈등'은 중환자실이 응급실보다 유의하게 높았다. '역할 명료성'과 '공동체성'은 수술실이 일반병동, 응급실, 중환자실보다 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 수술실에 근무하는 간호사의 경우 소독간호사와 순환간호사로서 각자의 역할이 분명하면서도 안전한 환자간호를 위해서 동시에 협조적인 업무를 수행하는 업무의 성격이 반영된 것으로 보인다. 또한 응급실 간호사는 환자의 다양한 건강문제를 다양한 응급상황속에서 다루어야 하는 상황적 특수성 때문에 자신의 업무에 익숙해지기 힘들고 일반 다른 부서의 간호사보다 환경 또는 대인관계로 인한 스트레스에 직면하는 경우가 많은 결과[19]로 해석할 수 있다. 그동안 업무환경을 다룬 대부분의

연구에서 부서의 유형을 고려하지 않은 점들을 감안할 때, 본 연구의 결과는 간호사가 근무하는 부서의 유형에 따라 업무환경을 인식하는 것이 다를 수 있으므로 이에 대한 고려가 필요함을 시사하는 것이라 하겠다.

본 연구에서 업무환경과 직무만족의 관계를 살펴본 결과, 간호사가 업무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 이는 Jung & Sung[16], Ko[20], Begat et al.[21]의 연구와 유사한 결과이다. Aiken et al.[22]에 의하면 외국의 경우는 간호사의 업무환경이 간호사의 직무성취를 높여 높은 수준의 질적 간호를 수행하게 하므로 이미 많은 연구가 수행되고 관심을 기울여 왔다고 하였다. 국내에서도 이러한 결과를 바탕으로 간호사들이 근무하는 업무환경을 개선시키고, 모니터링하기 위해 지속적으로 업무환경을 측정하는 노력이 필요하다 하겠다. 또한 본 연구에서 부서별로 직무만족에 영향을 미치는 업무환경의 요소가 다른 것을 알 수 있었다. 일반병동은 영향력, 업무의 의미, 인정과 보상, 리더십의 질이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 응급실은 리더십의 질이 높을수록, 중환자실은 영향력이 높을수록, 수술실은 업무의 의미, 리더십의 질이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 확인되었다. 응급실은 경환자, 중환자 및 보호자가 함께 한 공간에 머물고 있는 혼잡한 환경이기 때문에 간호사들의 업무가 원활하지 못하여 업무의 혼선이 초래되기도 하고, 언제 어떤 환자가 들이 닥칠지 모르기 때문에 긴장의 정도가 높다[23]. 간호관리자가 발휘하는 리더십은 간호사들이 업무과정에서 필요로 하는 기획, 정보, 지지 등의 접근을 용이하게 함으로써 직무만족을 유도할 수 있다[24]고 하였듯이, 일관적이고 명료화된 리더십의 역할은 부서에 근무하는 간호사의 직무만족을 높여 안정적인 환자간호를 가능하게 한다는 것을 실증적으로 확인한 결과라 하겠다. 중환자실은 간호요구도가 높은 환자

들을 집중 간호하는 곳으로 환자의 질병이 다양하고 상태가 위중한 환자가 머물기 때문에 집중적 간호 관찰이 요구된다. 이곳에 근무하는 간호사는 환자 상태의 불안정성 및 위기 상황에 필요한 간호와 치료의 효율성 및 예후 등을 파악할 전문지식을 갖추어야 하고, 필요에 따라 적절한 의사결정을 해야 하는 만큼 본인의 업무에 영향력을 발휘할 수 있어야 하는데, 이러한 영향력을 발휘할 수 있는 업무환경의 뒷받침은 직무만족을 높이는 영향 요인이라 하겠다. 또한 수술실간호사들은 당일 수술 스케줄에 따라 진료과 수술을 배정받고 수술에 참여하는 소독 및 순환간호사로서의 업무를 수행한다. 환자가 수술실에 입실하면 환자 확인 후 곧바로 마취가 시작되므로 환자를 직접 대면하여 간호할 시간이나 다른 동료와의 상호작용이 부족하고 이러한 상황으로 수술실 간호사의 업무초점은 수술 그 자체이므로 업무가 가지는 의미자체의 중요성이 다른 부서의 간호사보다 높다고 할 수 있다. 이러한 결과는 간호사들의 직무만족에 영향 끼치는 업무환경의 요소는 부서별로 다르므로 이를 고려하여 교육프로그램을 적용하는 등 부서별로 차별화된 인적자원관리가 필요함을 시사하는 것이라 하겠다.

V. 결론

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사가 인식하는 업무환경과 직무만족 정도를 근무 부서별로 파악하였고, 직무만족에 영향끼치는 업무환경의 영향요소가 부서별로 다른지를 확인하고자 하였다. 그 결과 본인의 업무에 발휘하는 영향력과 업무의 의미 정도가 높고 간호관리자가 발휘하는 리더십의 질을 긍정적으로 인식할수록 직무만족이 증가하였으며, 이러한 영향요인들은 부서별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 병원과 간호관리자들은 이러한 영향요인들을 종합하여 간호사들이 도전할

목표를 다양화하고 실현할 수 있도록 학위 및 자격증 취득 기회를 부여하고 지속적인 자기발전을 위한 방안으로 경력별 역량개발을 위한 지원 정책 등의 전략을 세워야 할 것이다. 이는 간호사들이 전문직으로서의 자긍심을 갖고 자율적으로 판단하여 적극적으로 간호에 임할 수 있는 근간이 될 수 있을 것이다. 연구의 한계점으로는 대상자 수가 통계분석에 필요한 최소 대상자 수의 기준을 초과하여 과도표집으로 인한 윤리적 문제의 소지가 있으며, 4곳의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는데 신중을 기해야 할 것이다. 그러나 본 연구는 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 업무환경의 요소가 부서별로 다른지를 확인하여 체계적이고 효율적인 인적자원관리방안 마련을 위한 기초자료를 제공하였다는데 그 의의를 갖는다. 본 연구의 결과를 바탕으로 지역별, 병원 규모별로 동일한 결과를 나타내는지 다양한 업무환경을 배경으로 영향요인을 확인하는 후속 연구를 제안한다.

REFERENCES

1. S.J. Jang(2004), Factors influencing empowerment of social workers in public sector, Korean Social Security Studies, Vol.20(1);117-146.
2. P.V. Bogaert, V.D. Heusden, O. Timmermans, E. Franck(2014), Nurse work engagement impacts job outcome and nurse-assessed quality of care: model testing with nurse practice environment and nurse work characteristics as predictors, Front Psychol, Vol.5;1-11.
3. E. Lake(2002), Development of practice environment scale of the nursing work index, Research in Nursing and Health, Vol.25(3);176-188.
4. L.H. Aiken, D.S. Havens, D.M. Sloane(2000), The

- magnet nursing services recognition program - A comparison of two groups of magnet hospitals. *American Journal of Nursing*, Vol.100(3);26-36.
5. American Association of Critical-Care Nurses(2005), AACN's Health work environment initiative backgrounder, Aliso Viejo, Calif: AACN, p.1.
 6. American Organization of Nurse Executives(2006), Principles and elements of a healthful practice/work environment. Retrieved February 11, 2007, from <http://www.aone.org/aone/pdf/principlesandElementsHealthfulWorkPractice.pdf>, p.1.
 7. K.J. June, E.S. Choi(2013), Reliability and validity of the korean version of the copenhagen psycho-social questionnaire scale. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.22(1);1-12.
 8. E.J. Kim(2006), A study relation between burnout experience and job satisfaction of nurses, Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul, Korea, pp.1-77.
 9. M. Baemgoldt, B.A. Mark(2009), The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units, *Journal of Nursing Management*, Vol.17;994-1001.
 10. B.P. Van, S. Clarke, E. Roelant, H. Meulemans, H.P. Van de(2010), Impacts of unit-level nurse practice environment and burnout on nurse-reported outcomes: a multi-level modeling approach. *Journal of Clinical Nursing*, Vol.19(11);1664-1674.
 11. L. Eaton-Spiva, P. Buitrago, L. Trotter, A. Macy, M. Lariscy, D. Johnson(2010), Assessing and redesigning the nursing practice environment, *Journal of Nursing Administration*, Vol.40(10);36-42.
 12. U.J. Oh(2010), Relations among verbal abuse, job satisfaction, burnout and turnover in nurses working in acute hospitals, Unpublished master's thesis, HanYang University, Seoul, Korea, pp.1-75.
 13. M.H. Lee, J.K. Kim(2013), A comparative study on nursing practice environment, professionalism, and job satisfaction according to hospital size, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19(4);470-479.
 14. E.J. Choi, J.H. Hwang, I.S. Jang(2017), Effects of nursing practice environment and self-esteem on critical thinking disposition among clinical nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23(2);161-169.
 15. E.J. Ju, Y.C. Kwon, M.H. Nam(2015), Influence of clinical nurses' work environment and emotional labor on happiness index, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21(2);212-222.
 16. H.Y. Jung, M.H. Sung(2014), Relationships among work environment, job satisfaction and turnover intention of nurses an emergency department, *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.20(1);29-36.
 17. J.H. Pejtersen, T.S. Kristensen, V. Borg, J.B. Bjorner(2010), The second version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol.38(3);8-24.
 18. S.B. Im, M.Y. Lee, S.Y. Kim(2015), Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.1(9);1-9.
 19. M.S. Lee(2012), Study of nurses in emergency department on the stress and job satisfaction related to nursing of emergency pediatric

- patients, Unpublished master's thesis, KyungHee University, pp.1-60.
20. H.J. Ko(2010), Nurses work environments, job satisfaction, and intention to leave among nurses in a general hospital, Unpublished master's thesis, HanYang University, pp.1-50.
 21. L. Begat, B. Ellefsen, E. Severinsson(2005), Nurses' satisfaction with their work environment and outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experience of well-being a Norwegian study, *Journal of Nursing Management*, Vol.12(3);221-230.
 22. L. Aiken, D. Havens, D. Sloane(2009), The magnet nursing services recognition program-a comparison of two groups of magnet hospitals, *Journal of Nursing Administration*, Vol.100(3);26-35.
 23. J.H. Ha(2016), An ethnography on daily lives of nurses in emergency departments, *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, Vol.23(4);448-459.
 24. E.S. Lee, S.W. Ryu(2017), Effect of supportive work environment on the job satisfaction of registered nurses : Resonant leadership and structural empowerment, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.11(2);43-53.