



한방 간호사의 직무만족도 영향요인

김지영¹ · 장애경²

¹경희의료원, 간호사, ²경희대학교 간호과학대학, 교수

Factors Affecting Job Satisfaction of Traditional Korean (Hanbang) Nurses

Kim, Ji Yeong¹ · Chang, Ae Kyung²

¹Nurse, Kyung Hee University Medical Center, Seoul, Republic of Korea; ²Professor, College of Nursing Science, Kyung Hee University, Seoul, Republic of Korea

Purpose: This descriptive research was conducted to identify the effects of work complexity, role conflict, knowledge of traditional Korean (Hanbang) nursing, and grit on the job satisfaction among traditional Korean nurses. **Methods:** The survey was conducted from September 7, 2020 to February 10, 2021 on 155 Hanbang nurses. Data were analyzed by t-test, one way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple linear regression with the SPSS statistics 26.0 program. **Result:** The factors affecting job satisfaction of Hanbang nurses were work complexity, knowledge of Hanbang nursing, age, and experience in traditional Korean medicine hospitals. **Conclusions:** It is necessary to promote Hanbang nursing related education in regular and clinical area in order to improve the job satisfaction of Hanbang nurses. In addition, an organizational effort is required to increase long-term job satisfaction.

Key Words: Job satisfaction, Knowledge, Traditional Korean (Hanbang), Nurses

서론

1. 연구의 필요성

현대사회의 인구 노령화와 만성 퇴행성 질환의 증가는 보건 의료계의 관심을 질병의 치유에서 지속적인 질환 관리로 이동시키고 동시에 질병 예방과 건강 유지 및 증진에 초점을 두는 한방 의료에 대한 의료소비자들의 관심과 이용도가 높아지고 있다[1,2]. 이에 따라 2022년 전국 한방병원의 개수는 473개소로 2016년 이래 연평균 15% 이상 증가하였고[2], 한방병원에 종사하는 간호사 수 또한 지난 10년간 2배 가까이 매우 증가하였다[2]. 더불어 현행 우리나라의 양·한방 구조로 되어있는 의료이원화로 인한 환자의 진

료비 중복 부담과 각 병원을 따로 방문하여야 하는 시간적 손실을 감소시키기 위해 양·한방 치료가 동시에 가능한 협진 한방병원도 증가하고 있다[3]. 이로 인해 한방 간호사의 역할이 한약품 부항 관련 간호 외에 흡인 간호, 정맥 주사 요법 등의 양방간호 및 협진 업무까지 함께 수행하게 되어 한방 간호사의 업무와 역할이 다양화되고 중요도 또한 높아지고 있다[3].

직무만족은 자신의 직무에 대해 긍정적으로 느끼는 정도로 간호사의 직무만족은 간호사 개인뿐 아니라 병원 조직의 사기를 진작시키고 생산성과 효율성을 향상하여 질 높은 간호 서비스 제공으로 이어지게 된다[4]. 그러나 선행연구에 따르면 한방병동 간호사의 직무만족도는 양방병동 간호사보다 현저히 낮고[5], 이

주요어: 직무만족, 지식, 한방, 간호사

* 본 논문은 1저자 김지영의 경희대학교 공공대학원 의료관리학과 석사학위논문임을 밝힘
IRB 승인기관 및 번호: 경희의료원 한방병원 기관생명윤리위원회 [IRB No. 2020-06-002-002]
Corresponding author: Chang, Ae Kyung (<https://orcid.org/0000-0002-6679-7310>)

College of Nursing Science, Kyung Hee University, 26, Kyungheedaero, Dongdaemun-gu, Seoul 02447, Republic of Korea

Tel: +82-2-961-9589 Fax: +82-2-961-9398 E-mail: akchang@khu.ac.kr

Received: 28 March 2022 Revised: 15 May 2022 Accepted: 18 May 2022



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>)
If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

로 인해 이직을 생각하는 비율이 더 높은 것으로 보고되고 있어 [6], 한방 간호사의 직무만족도를 향상하기 위하여 직무만족도 관련 요인에 대한 파악이 선행되어야 할 필요가 있다. 직무만족은 어느 한 요인에 의해 결정되기보다는 여러 가지 변수의 영향을 받고, 변수 간의 파급효과로 생기는 직무에 대한 긍정적 인식이다 [4]. Porter & Steers (1973) [7]의 직무만족 영향요인 연구에 따르면, 직무만족은 직무 자체의 특성이나 업무 환경에 따라 직접적인 영향도 받지만, 개인의 정서적 감정과 느낌 혹은 인지나 판단과 비교 등에 의해서도 영향을 받는 특성을 가지며, 구체적으로 조직특성 요인, 작업환경요인, 직무내용 및 개인적인 요인이 서로 영향을 미쳐 개인의 직무만족을 형성한다고 하였다. 실제로 선행연구에서 밝혀진 간호사 직무만족도 관련 요인으로는 병원 규모, 보수, 조직문화와 같은 조직특성 [8], 업무 복잡성, 근무 환경과 같은 작업환경 특성 [9], 역할갈등, 한방간호지식 등이 포함되는 직무내용 [8] 및 간호 전문직관, 긍정적 심리자본, 그릿 등의 개인 심리적 특성 [10] 등이 보고되고 있다.

작업환경 특성에 해당하는 업무 복잡성(Task complexity)은 업무를 수행하면서 개인이 느끼는 주관적인 인식으로, 병원에서 수행하는 업무가 타 부서와 연계된 정도, 상황에 따라 업무가 자주 변하는 정도, 동시에 여러 업무를 수행해야 하는 정도 및 다양한 기술 또는 높은 지식수준을 요구하는 정도에 따라 복잡성 정도가 결정된다 [11]. 한방병원의 간호사들은 양방간호 업무뿐만 아니라 한방 치료의 보조와 교육, 양한방진료를 연계하는 등의 협진 간호까지 제공하는 복잡한 업무를 수행한다 [12]. 선행연구에 따르면 업무 복잡성이 높은 업무를 수행하게 되면 개인의 기술과 능력을 다양하게 사용함으로써 업무에 대한 의미를 높게 인식하고, 높은 수준의 지식과 기술을 사용할 수 있도록 스스로 동기를 부여하게 되어 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다 [13]. 또한 업무를 복잡하다고 생각하는 간호사일수록 임상의사 결정 능력이 향상되고, 이는 높은 직무만족도로 이어지는 것으로 나타나, 업무 복잡성은 직무만족도에 영향을 미치는 강력한 예측요인이라 할 수 있다 [14].

역할갈등은 개인이 역할을 행하는 데에 있어 자신이 생각하는 역할과 기대되는 역할이 상반될 때 발생한다 [6]. 특히 한방병원에서는 한의학적인 지식을 바탕으로 한 간호를 제공되어야 하나, 한방 간호사의 대부분은 서양의학에 근거한 간호교육을 받아 한방간호에 대한 지식과 기술이 부족하다 [6]. 또한 한방간호의 영역과 한방 간호사의 역할이 명확히 제시되지 않은 상태에서 역할갈등을 경험하고 있다 [6]. 역할갈등은 직무스트레스의 가장 큰 영향요인이며, 직무만족에 부정적인 영향을 미치고, 역할갈등이 높은 간호사일수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 나타나 [6], 한

방 간호사의 역할갈등에 대해 파악하고 직무만족도와와의 관련성을 확인해 볼 필요가 있다.

한방간호지식이란 한의학의 철학적 배경 및 학문적 지식을 기반으로 한의학적 방법으로 이루어지는 간호 활동에 필요한 지식이다 [15]. 그러나 우리나라의 간호교육은 서양철학 중심의 간호 모델을 바탕으로 정립된 상태로 전국 간호대학 중 한방 관련 교과목을 교육하는 기관은 50.4%로 한방 간호학에 대한 교육적 배경이 전무 하거나 극히 미약한 상태의 간호사가 절반을 차지한다 [1]. 간호지식은 간호사의 재직 의도에 가장 유의한 요인이다 [15] 간호업무에 대한 지식이 부족하면 업무수행의 어려움과 직무만족도를 감소시키므로 [16] 한방간호지식이 직무만족도에 미치는 영향 또한 살펴볼 필요가 있다.

그릿(Grit)은 역경에도 불구하고 노력과 관심을 유지하고 장기 목표를 달성하기 위해 인내하며 열중하는 개인의 심리적 특성으로 [17], 간호사는 예측 불가능한 상황에서 어려움을 겪을 때 인내와 끈기를 가지고 문제를 스스로 해결해야 하므로 임상간호사의 그릿은 끈기, 열정, 내적동기를 포함하고 있다 [18]. 선행연구에 의하면 그릿이 높은 종합병원 간호사는 자신이 관심 있는 업무를 수행하며 지속적 관심을 가지고, 수행 과정 중 어려움이 있어도 포기하지 않고 목표에 대해 꾸준히 노력하여 직무만족이 높다고 나타났다 [19]. 국내연구로는 간호사의 이직 [20], 간호업무성가 [21], 및 재직 의도 [22]와 그릿과의 관계 등에 관한 연구가 진행되었으나 한방병원 간호사의 직무만족과의 관계를 살펴본 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 한방병원 간호사의 직무만족에 그릿이 미치는 영향을 확인해볼 필요가 있다.

현재까지 수행된 간호사 직무만족 관련 연구들은 대부분 양방병원 간호사를 대상으로 수행되어, 한방 간호사를 대상으로 한 연구는 부족한 실정이다. 또한 한방 간호사 직무만족 기존 연구에서는 관련 요인을 대부분 직무내용이나 개인의 성격 요인을 부분적으로 조사하여, 직무만족도에 영향을 미치는 변인을 체계적으로 규명한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 한방 간호사를 대상으로, Porter & Steers (1973) [7]의 직무만족도 관련 요인 분류 중 작업환경요인, 직무내용 요인 개인적 요인에 따라 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식 및 그릿이 한방 간호사의 직무만족도에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 한방병원에서 근무하는 한방 간호사를 대상으로 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식, 그릿 및 직무만족도의 정도를 확인하고 이들 간의 관계를 파악하며, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위함이며, 구체적 목적은 다음

과 같다. 첫째, 대상자의 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식, 그릿 및 직무만족도의 정도를 확인한다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 정도를 확인한다. 셋째, 대상자의 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식, 그릿 및 직무만족도 간의 상관관계를 확인한다. 넷째, 대상자의 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식 및 그릿이 직무만족도에 미치는 영향을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 한방 간호사의 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식, 그릿 및 직무만족도를 확인하고, 이들 변수 간의 관계를 파악하며, 제 변수들이 직무만족도에 미치는 영향을 탐색하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구 대상자는 서울, 경기, 부산에 소재한 병원급 이상의 양한방 협진 한방병원 6곳에 근무하는 한방 간호사다. 구체적인 대상자 선정 기준은 자발적으로 연구 참여에 동의한 사람 중 개별 면담을 통해 정신질환이 없거나 관련 치료를 받지 않은 자로 자가 보고식 설문지에 적절한 응답이 가능한 자, 6개월 이상 한방병원에서 근무한 간호사를 대상으로 하였다.

대상자 수는 G-power 3.1 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석으로 연구의 설명력을 나타내기 위해 유의수준 .05, 검정력 .80, 교대근무 간호사의 직무만족도 연구[24]를 토대로 효과 크기는 .15로 하였으며 예측변수 14개를 기준으로 표본 수를 산출한 결과 최소인원 135명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 최종 155명을 대상으로 설문지를 배부하였고, 이 중 답변이 한 문항이라도 누락된 설문지 20부를 제외한 총 135부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2020년 9월 7일부터 2021년 2월 10일까지이며, 구조화된 자가 보고식 설문지를 이용하였다. 각 병원에서 모집공고문을 통해 공개 모집하였으며, 연구에 자발적 참여를 희망한 간호사를 방문하여 독립된 공간에서 면담을 통해 본 연구의 목적과 방법을 설명하였다. 자발적으로 동의서를 작성한 대상자에게 설문지를 배포하여 자료수집을 하였다. 설문지는 약 20분 정도 소요되었으며, 설문에 답한 대상자에게 소정의 답례품을 지급하였다.

4. 연구의 윤리적 고려

본 연구는 연구계획의 내용과 절차에 대하여 연구자의 소속기관인 경희의료원 한방병원 기관생명윤리위원회의 승인(2020-06-002-002)을 받은 후 시행하였다. 자료수집을 위한 설문지에는 연구의 목적, 참여자의 익명성, 자료의 비밀보장 및 연구 철회 등에 관한 내용을 포함하였으며, 이에 대한 서면 동의를 받고 자발적인 참여를 보장하였다.

5. 연구도구

1) 직무만족(Job satisfaction)

본 연구에서는 직무만족도를 측정하기 위하여 Slavitt et al.[23]이 개발하고 Kim[24]이 수정, 보완한 직무만족도 도구를 사용하였다. 점수가 높을수록 직무만족도 정도가 높음을 의미한다. Kim[24]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.70$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.87$ 로 확인되었다.

2) 업무 복잡성(Task complexity)

본 연구에서는 간호업무의 특성을 의미하는 업무 복잡성을 측정하기 위하여 간호사와 병원 근무자를 대상으로 하여 Oh[11]가 개발한 업무의 복잡성 도구를 사용하였다. 업무 복잡성 도구는 업무의 상호의존성 5문항, 변동성 5문항, 업무의 다양성 5문항의 3개 하위영역으로 구분되며 점수가 높을수록 간호업무가 복잡함을 의미한다. Oh[11]의 연구에서 도구의 신뢰도는 업무의 상호의존성 Cronbach's $\alpha=.85$, 변동성 Cronbach's $\alpha=.89$, 업무의 다양성 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.86$ 으로 확인되었다.

3) 역할갈등(Role conflict)

본 연구에서는 역할갈등을 측정하기 위하여 Kim & Park[25]이 개발하고 한방병원 간호사에게 맞게 용어를 수정, 보완한 Park[15]의 도구를 사용하였다. 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다. Kim & Park[25]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.94$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.97$ 로 확인되었다.

4) 한방간호지식

본 연구에서는 한방간호지식을 측정하기 위하여 Kim[10]이 개발하고 이 한방간호지식에 관한 것으로 용어를 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 점수가 높을수록 한방간호지식이 높음을 의미한다. Kim[10]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.98$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.94$ 로 확인되었다.

5) 그릿(Grit)

본 연구에서는 그릿(Grit)을 측정하기 위하여 Duckworth et al. [17]이 개발한 Original Grit Scale(Grit-O)의 도구를 Park et al. [18]이 임상간호사에게 맞게 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 점수가 높을수록 그릿이 높음을 의미한다. Duckworth et al. [17]이 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.81$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.91$ 로 확인되었다.

6. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 program (IBM Corp. Armonk, NY, USA)을 이용하여 다음과 같이 분석하였으며 통계적 유의수준 5%에서 양측 검정하였다. 한방 간호사의 일반적인 특성·한방간호 교육 관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 기술통계 방법을 이용하여 분석하였다. 한방 간호사의 직무만족도, 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식, 그릿은 평균과 표준편차를 사용하여 분석하였다. 한방 간호사의 일반적 특성·한방간호 교육 관련 특성에 따른 직무만족도의 정도를 파악하기 위해 Independent t-test 및 one-way ANOVA로 분석하고, 사후검정은 Turkey test를 이용하

여 분석하였다. 한방 간호사의 직무만족도, 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식, 그릿 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 한방 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 multiple linear regression을 실시하였다.

연구 결과

1. 한방 간호사의 일반적 특성

대상자의 연령은 평균 31세로, 20~30세가 75명(55.6%)으로 가장 많았다. 결혼상태의 경우 미혼 88명(65.2%)이 많았고, 직위의 경우 일반 간호사가 111명(82.2%)이었다. 임상 실무경력은 평균 7.6년으로, 10년 이상 42명(31.1%)으로 가장 많았으며, 한방병원 경력은 평균 4.1년으로 6개월~3년 미만이 65명(48.1%)으로 가장 많았다. 교육 정도는 '4년제 대학 졸업'이 100명(74.0%)으로 가장 많았다. 대학에서의 한방 관련 교과목 이수율 안 한 경우가 85명(63.0%)이었으며, 병원에서의 한방 관련 교육 또한 56명(41.5%)이 이수한 적이 없다고 답했다(Table 1).

Table 1. Participants' General Characteristics

(N=135)

Categories	n	%	M±SD	
Age (yr)	20~30	75	55.6	31.49±6.39
	31~40	49	36.3	
	41~	11	8.1	
Marital status	Single	88	65.2	
	Married	47	34.8	
Job position	Staff	111	82.2	
	Charge	24	17.8	
Work experience	6mon~<3yrs	29	21.5	7.69±6.07
	3yrs~<5yrs	27	20.0	
	5yrs~<10yrs	37	27.4	
	≥10yrs	42	31.1	
Work experience in Korean traditional medicine hospital	6mon~<3yrs	65	48.1	4.10±3.81
	3yrs~<5yrs	23	17.1	
	5yrs~<10yrs	30	22.2	
	≥10yrs	17	12.6	
Education level	College	31	23.0	
	University	100	74.0	
	≥Master	4	3.0	
Education of Korean traditional nursing in university	No	85	63.0	
	Yes	50	37.0	
Education of Korean traditional nursing in hospital	No	56	41.5	
	Yes	79	58.5	

M=Mean; SD=Standard deviation; yr=years

Table 2. Descriptive Statistics of Study Variables

(N=135)

Categories	M±SD	Min.	Max.	Range	Skewness	Kurtosis
Job satisfaction	2.87±0.24	2.23	3.51	1-5	.054	.186
Work complexity	2.57±0.43	1.33	3.73	1-5	.279	-.146
Role conflict	2.33±0.69	1.07	4.17	1-5	.463	-.233
Knowledge of Hanbang nursing	2.76±0.66	1.13	4.61	1-5	.561	.472
Grit	2.08±0.42	1.00	3.71	1-4	.261	1.744

M=Mean; SD=Standard deviation, Min=Minimum, Max=Maximum

2. 한방 간호사의 직무만족도, 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식 및 그릿의 정도

대상자의 직무만족도 평균 평점은 5점 만점에 2.87±0.24점으로 나타났다. 업무 복잡성 평균 평점은 5점 만점에 2.57±0.43점, 역할갈등은 5점 만점에 2.33±0.69점, 한방간호지식은 5점 만점에 2.76±0.66점이었으며, 그릿의 평균 평점은 4점 만점에 2.08±0.42점으로 나타났다(Table 2).

3. 한방 간호사의 일반적 특성-한방간호 교육 관련 특성에 따른 직무만족도 차이

나이의 경우 41세 이상이 3.01점으로 직무만족도가 높게 나타났으며, 20~30세의 경우에는 2.89점으로 나타나, 유의한 차이를 보였다($F=4.75, p=.010$). 한방병원 경력별로는 3~5년 미만의 경우 2.96점으로 높은 직무만족도를 보였으며, 5년 이상은 2.7점대로 나타나, 상대적으로 낮은 직무만족도를 보여 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=3.19, p=.026$). 이러한 결과는 상대적으로 연령대가 높고 경력이 짧은 경우 직무만족도가 높아지는 것을 알 수 있다(Table 3).

Table 3. Differences in Job Satisfaction according to the Participants' General Characteristics and Education-related Characteristics (N=135)

Categories	n	M±SD	F/t (p)	Tukey B	
Age (yr)	20~30 ^a	75	2.89±0.22	4.75(.010)	c>a
	31~40 ^b	49	2.80±0.26		
	41~ ^c	11	3.01±0.24		
Marital status	Single	88	2.89±0.23	1.43(.155)	
	Married	47	2.83±0.24		
Job position	Staff	111	2.88±0.24	1.53(.130)	
	Charge	24	2.80±0.23		
Work experience	6mon~<3yrs	29	2.85±0.17	.70(.555)	
	3yrs~<5yrs	27	2.91±0.29		
	5yrs~<10yrs	37	2.89±0.24		
	≥10yrs	42	2.87±0.24		
Work experience in Korean traditional medicine hospital	6mon~<3yrs ^a	65	2.89±0.23	3.19(.026)	a,b>c,d
	3yrs~ <5yrs ^b	23	2.96±0.23		
	5yrs~<10yrs ^c	30	2.80±0.24		
	≥10yrs ^d	17	2.80±0.25		
Education level	College	31	2.87±0.24	.41(.665)	
	University	100	2.86±0.23		
	≥Master	4	2.97±0.39		
Education of Korean traditional nursing in university	No	85	2.89±0.24	1.37(.175)	
	Yes	50	2.83±0.23		
Education of Korean traditional nursing in hospital	No	56	2.89±0.22	1.03(.304)	
	Yes	79	2.85±0.25		

M=Mean; SD=Standard deviation; yr=year

Table 4. Correlation between the Study Variables

(N=135)

Variables	Work complexity	Role conflict	Knowledge of Hanbang nursing	Grit	Job satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Work complexity	-				
Role conflict	.25 (.003)	-			
Knowledge of Hanbang nursing	.17 (.048)	-.16 (.065)	-		
Grit	.04 (.663)	.05 (.588)	.10 (.270)	-	
Job satisfaction	.40 (<.001)	-.02 (.860)	.43 (<.001)	.10 (.257)	-

4. 주요 변수 간의 상관관계

직무만족도는 업무 복잡성과 유의한 정적인 상관관계를 보였다($r=.40, p<.001$). 역할갈등의 경우 유의한 상관관계를 보이지 않았으며, 한방간호지식의 경우 유의한 정적인 상관관계를 보였다($r=.43, p<.001$). 그릿의 경우에는 유의한 상관관계를 보이지 않았다(Table 4).

5. 한방 간호사의 직무만족도 관련 요인

대상자의 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식 및 그릿이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 독립변수인 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식 및 그릿과 일반적 특성 중 통계적으로 유의한 차이가 있었던 연령과 한방병원 경력을 함께 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 실시한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났고, 다중공선성을 확인하기 위해 확인한 허용도(tolerance)값은 .63~.95로 0.1 이상, 분산 팽창 계수(VIF: variable inflation factor)는 1.05~1.58로 10 이하이므로 본 연구에서 살펴보고자 하는 회귀모형의 변수 간 다중공선성은 문제가 없음을 확인하였다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 2.09로 2에 가깝게 나타나 자기 상관이 없는 것으로 확인되었다. 한방 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 업무

복잡성($\beta=.325, p<.001$), 한방간호지식($\beta=.341, p<.001$), 연령($\beta=.170, p=.024$), 한방 병원 경력($\beta=.211, p=.015$)이 통계적으로 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 역할갈등과 그릿은 유의한 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 업무 복잡성과 한방간호지식이 높을수록, 연령이 많을수록, 한방병원 경력이 낮을수록 직무만족도가 높아짐을 알 수 있다. 이 모형에서 설명력은 31.4%이며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=9.76, p<.001$)(Table 5).

논 의

본 연구는 한방 간호사를 대상으로 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식 및 그릿이 직무만족도에 미치는 영향을 파악함으로써 한방 간호사의 직무만족도와 간호의 질 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 시행되었다.

본 연구에서 한방 간호사의 직무만족도는 5점 만점에서 평균 2.87점으로 중간 점수인 3점보다 낮은 정도로 선행 한방 간호사 [5]의 연구에서 직무만족도와는 비슷한 결과이나, 양방 간호사 [19]의 직무만족도(평균 3.21점)보다는 낮은 점수이다. 이는 양방 간호사의 업무는 활발한 업무분석 연구를 통하여 업무 범위를 결정하고 체계적으로 간호 활동을 분석하여 표준화된 프로토콜

Table 5. Factors Affecting Job Satisfaction

(N=135)

Variables	B [†]	S.E	β^{\ddagger}	t	p	Tolerance	VIF	Durbin-Watson
	2.014	.145		13.85	<.001			
Work complexity	.178	.042	.325	4.25	<.001	.874	1.14	
Role conflict	-.003	.027	.009	-.12	.528	.868	1.15	
Knowledge of Hanbang nursing	.123	.030	.341	4.15	<.001	.757	1.32	
Grit	.010	.041	.018	.24	.810	.957	1.05	
Age(yr) > 40 (≤ 40=0)	.147	.064	.170	2.29	.024	.927	1.08	2.093
Work experience in Korean traditional medicine hospital (yr) < 5 (≥ 5=0)	.133	.054	.211	2.47	.015	.701	1.43	

$R^2=.350$, Adj. $R^2=.314$, $F=9.76$, $p<.001$

[†]Unstandardized regression coefficient; [‡]Standardized regression coefficient; S.E=Standard Error; VIF=Variance inflation factor

의 개발과 적용이 이루어지고 있으나[26], 한방 간호사의 업무는 양방간호사의 업무 내용과 큰 차이 없는 업무를 수행하여 차별화된 한방간호 활동이 부족하고, 간호사의 역할이 정립되어 있지 않은 경우가 많아[12] 양방간호사와 비교하여 직무만족도가 낮은 것으로 생각된다. 또한 간호업무에 있어 전문직으로서 스스로 판단하고 치료과정에 대한 의견 제시가 자유로우며, 간호 업무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무만족이 증가하는데[27], 한방간호사는 양방간호사와 비교하여 전문직으로서 성장 기회가 부족하여 직무만족도가 낮다고 생각된다. 따라서 한방 간호사의 직무만족도 향상을 위해 한방 간호사 고유의 업무 정립, 역할의 확대 및 자율성과 의사결정의 참여도가 높은 간호업무환경으로의 개선이 필요하다.

본 연구의 한방병원 간호사가 인지한 업무 복잡성은 5점 만점에서 평균 2.57점으로 중간 점수인 3점보다 낮은 정도로 나타났다. 이는 양방병원 임상간호사[14]의 업무 복잡성에 비해 높은 정도이다. 업무 복잡성은 다양한 지식수준으로 동시에 수행 해야 하는 업무가 많거나, 상황에 따라 업무의 변동이 잦거나, 선택 상황에서의 의사결정 모호성에 따라 결정된다[13]. 협진 한방병원에서의 한방간호사는 양한방 협진 업무로 인해 한방간호와 양방간호를 동시에 제공하는 능력이 필요하며, 한의학과 서양의학의 양측 면을 모두 고려하여 의사결정을 해야 하는 경우가 많아[3] 양방간호사보다 한방 간호사가 인지하는 업무 복잡성이 높다고 사료 된다.

한방 간호사의 역할갈등은 5점 만점에서 평균 2.33점으로 중간 점수인 3점보다 낮은 수준으로 나타나 한방병원 간호사와 양방병원 간호사의 역할갈등을 비교한 연구[5,6]에서 한방 간호사의 역할갈등 점수가 양방간호사의 점수보다 낮게 나타난 결과와 비슷하였다. 간호사의 역할갈등은 윤리적이고 복합적인 책임 상황에서 의사결정을 하기 어려울 때 발생하는데[28], 한방병원 이용 주요 질환은 요통, 염좌, 오십견 및 견비통 등[2]으로 중증도가 낮은 환자를 간호하는 한방 간호사와 비교하여 양방간호사들은 불안정한 환자 상태와 위기 상황에서 빠르고 정확한 의사결정을 해야 하는 역할이 요구되는 것[14]과 관련이 있다고 생각된다.

본 연구 대상자의 한방간호지식은 5점 만점에서 평균 2.76점으로 중간 점수인 3점보다 낮은 수준으로 선행연구[15]와 비슷하게 나타났다. 본 연구에서 대상자의 63%(85명)가 대학에서 한방 관련 교과목을 이수하지 않은 것으로 답하였으며, 병원에서의 한방 관련 교육도 41.5%(56명)가 받지 않은 것으로 나타나 한방간호지식을 얻기 위한 정규 및 현장 교육이 부족함을 알 수 있다. 이는 Park[15]의 연구에서 '대학교육 시 한방 관련 교과목이 없다'가 55.9%(85명)로 나타난 결과와 일치한다. 한방간호지식 관련 교

육의 기회가 적고, 양방간호 교육과 비교하여 온오프라인 교육의 활성화가 부족하여 양질의 실무교육을 받기가 어려운 실정으로[1] 한방 간호사의 한방간호지식 정도가 낮은 것으로 사료 된다. 한방간호지식을 얻기 위한 접근성이 좋고 다각화된 한방간호 교육 프로그램이 필요할 것으로 사료 된다.

본 한방 간호사의 그릿의 정도는 4점 만점에 평균 2.08점으로 중간 점수인 2점에 가까운 중등도의 수준으로 나타났다. 본 연구와 같은 도구를 사용하지 않아 비교에 제한점이 있지만 임상간호사[19]의 그릿은 5점 만점에 평균 3.05점으로 중간 정도의 수준으로 본 연구와 비슷하게 나타났다. 하지만 미국 성인 16,000명을 대상으로 조사한 연구에서 그릿의 점수가 5점 만점에서 3.0점 수준은 하위 20%에 속한다고 나타난 점[17]을 고려한다면 본 연구의 한방 간호사 그릿 점수는 낮은 수준에 해당함을 알 수 있다. 임상간호사의 그릿에서 차별적인 특성은 간호 전문직으로서 조직 성장을 위해 함께 정보를 공유하고 전문성을 키우며 환자 회복을 위해 노력하는 점이라 하였다[29]. 이를 고려해 볼 때, 한방간호사가 전문성을 키울 수 있는 환경이 조성되지 않아 그릿의 정도가 낮은 것으로 생각된다. 또한 한방병원 간호사의 한방간호업무수행 측정에서 한방간호영역의 업무수행도 정도가 낮아[15] 환자를 직접적으로 간호하는 직무 활동이 적고, 이러한 직무 활동으로부터 발생하는 동기 부여가 부족한 것[18]과 관련이 있다고 생각된다. 이는 간호업무에 대한 능동적인 자세와 애착을 형성하여 지속해서 유지할 수 있게 하는 힘 또한 부족하게 한다[18]. 이러한 한방병원의 특성은 한방 간호사들에게 장기적 목표를 설정할 수 있는 환경을 조성해주지 못하고, 장기적인 목표 부재로 인해 그것을 달성하기 위한 끈기, 열정, 내적동기가 낮은 것과 관련된다고 사료 된다. 하지만 간호사를 대상으로 본 연구와 같은 도구를 사용하여 수행된 연구가 부족하여 비교가 어려우므로 추후 다양한 임상 분야에서의 반복 연구를 통해 다양한 논의가 필요할 것으로 생각된다.

일반적 특성 중 연령과 한방병원 경력이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 41세 이상의 연령에서 직무만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났는데, 이는 한방 간호사 대상의 연구[5], 양방간호사 대상의 연구[19]에서도 연령이 높을수록 직무만족도에 대한 정도가 유의하게 높게 나타나 본 연구 결과와 일치하였다. 이는 숙련된 업무수행과 함께 승진을 경험하였던 경우에 업무에 대한 보상이 이루어진 것으로 자신의 직무에 대한 긍정적 가치를 갖게 되어 직무만족이 높아지는 것으로 이해할 수 있다[19]. 또한 본 연구에서는 한방병원 경력 5년 미만에서 직무만족도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 임상경력이 5-10년인 군에 비해 1년 미만인 군이 직무만족도가 유의

하게 높은 임상간호사의 직무만족도 연구와 비슷한 결과이다 [14]. 이는 신규간호사로 입사하여 업무에 적응하는 시간 동안 부서에 적응하고, 새로운 지식과 업무를 습득하려는 의지를 나타내는 결과[14]와 연관된다고 생각된다. 또한 한방병원의 특성상 경력이 높아져도 한방간호 관련 지식이 쌓이지 않는 경우가 많아 전문적 위치에 대한 회의를 경험하게 된다[15]는 연구 결과로 미루어 볼 때, 한방병원 경력이 길수록 직무만족도가 낮게 나타난 것으로 생각된다. 후속 연구를 통해 한방 간호사의 직무만족에 연령과 경력이 미치는 영향을 재확인해 볼 필요가 있다.

한방 간호사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 한방간호지식으로 나타났다. 직무만족도 관련 요인으로 한방간호지식을 측정한 선행연구가 없어 정확한 분석에 제한점이 있으나, 대부분 한방간호사는 한의학을 바탕으로 한 기초이론이나 치료에 대한 교육을 제대로 받지 못한 상태에서 한의학 관련 지식과 기술의 부족으로 간호업무를 수행 중 어려움을 겪는 경우가 많다는 연구[6]를 고려해 볼 때, 한방 간호사들의 직무만족도에 한방간호지식이 가장 큰 영향을 미쳤다고 사료 된다. 또한 한방 간호사의 재직 의도 관련 요인 연구에서 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 한방간호지식이 나타나[15], 한방 간호사의 직무만족에도 영향을 미쳤을 것으로 생각된다.

한방 간호사의 업무 복잡성은 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 업무 복잡성이 직무만족도와 직무에 대한 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치고, 이직 의도에 부정적 예측요인이라는 기존의 연구 결과와 일치한다[30]. 한방간호사는 양방간호사들이 시행하는 업무에 더해 한방간호 업무, 양한방 협진의 행정업무까지 담당해야 하는 복잡한 간호 업무를 수행하고 있으므로 이러한 업무 복잡성이 한방 간호사의 직무만족도에 중요한 예측요인으로 작용했을 것으로 생각된다.

본 연구 결과 한방 간호사의 역할갈등은 직무만족도에 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 양한방병동 간호사의 직무만족도 요인 연구에서 두 집단 모두 역할갈등이 직무만족도에 영향을 미치지 않았다는 결과와 일치한다[5]. 그러나 한방병원 간호사의 역할갈등이 직무만족도와 관련이 있다는 연구[6]와는 다른 결과이다. 이러한 결과는 간호업무 수행 중에 발생하는 역할갈등은 환자의 건강과 직결되어 있어 피할 수 없으며, 문제해결을 위한 새로운 방안의 도출과 역할 수행의 관점에서 어느 정도 필요할 것으로 여겨져 직무만족도에 영향을 미치지 않는 것으로 생각된다. 따라서 간호사의 역할갈등과 직무만족도의 여러 측면을 살펴볼 수 있는 반복적인 관계 연구가 시도되어야 할 것이다.

이상의 결과를 통해 한방 간호사의 한방간호지식, 업무 복잡성

이 한방 간호사의 직무만족도를 향상하는 것으로 확인되었다. 따라서 한방 간호사의 직무만족도 향상을 위하여 정규 및 임상에서의 한방 관련 교육의 활성화와 더불어 복잡한 업무를 수행하면서도 장기적인 직무만족을 할 수 있도록 병원 조직적으로 노력해야 할 것이다.

결론

본 연구는 한방 간호사의 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식, 그릿, 직무만족도 정도를 파악하고, 한방 간호사의 직무만족도와 관련된 요인을 확인하는 서술적 조사연구이다. Porter & Steers (1973)[7]의 직무만족 관련 요인 분류를 토대로 관련 요인을 확인하였다. 본 연구에서 사용된 직무만족도 관련 요인은 업무 복잡성, 역할갈등, 한방간호지식, 그릿 총 4개로 구성되었고, 영향을 미치는 요인은 업무 복잡성과 한방간호지식으로 나타났다.

본 연구 결과를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 일부 지역 한방병원에 근무하는 한방 간호사를 편의 추출하였으므로 연구 결과를 전체 한방 간호사로 일반화하는 데는 제한이 있다. 그러므로 지역 및 표본을 확대한 반복 연구를 제언한다. 둘째, 한방 간호사를 위한 다각화된 한방 관련 교육을 활성화하여 한방 간호사의 한방간호지식 증진이 직무만족도 향상에 미치는 실질적인 영향을 검증하는 연구를 제언한다.

ORCID

Kim, Ji Yeong

<https://orcid.org/0000-0003-2440-2082>

Chang, Ae Kyung

<https://orcid.org/0000-0002-6679-7310>

REFERENCES

- Jung JA, Kim MJ. Development of oriental nursing job training program. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2020;14(3):31-45. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2020.14.3.031>
- Statistics Korea. Number of patients by type of medical institution [Internet]. Seoul: Statistics Korea; 2019[cited 2020 December 28]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_117030_001&conn_path=I2
- Jung MJ, Park JS, Seo GS, Hwang JW, Kim EY, Kim JE, et al. Investigation of oriental medicine use and herbal medicine consumption situation. Cheongju: Korea Health Industry Development Institute. 2014. Report No: 11-1352000-000547-12.
- Paik YJ, Lee SH. Country effect on nurses' job satisfaction: South Korean and Uzbekistan cases. *Health Service Management Review*. 2020;14(3):1-14. <http://dx.doi.org/10.18014/hsmr.2020.14.3.1>
- Noh HY. Comparison of influencing factor for job satisfaction of oriental and western ward nurses [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University;

2013. p. 1-76.
6. Lee JS, Kim HK, Park GC. The effects of role conflicts and burnout on turnover intention in nurses of oriental medicine hospitals. *Journal of Korea Contents Association*. 2015;15(3):241-51. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.03.2>
 7. Porter LW, Steers RM. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*. 1973;80(2): 151. <http://doi.org/10.1037/h0034829>
 8. Chung HJ, Ahn SH. Relationship between organizational culture and job satisfaction among Korean nurses: A meta-analysis. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 2019;25(3):157-66. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.157>
 9. Kim EY, Kim SH, Oh YK. Impact of nurse practice environment, coworker support, and work-life balance on job satisfaction for newly graduated nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2021;30(1):1-9. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.1.1>
 10. Kim KO, Ko MS, Choi EH, Kim HJ. A comparative study on communication competence, nursing professionalism, work environment and job satisfaction between outpatient nurses and ward nurses. *Korean Academy on Communication in Healthcare*. 2018;13(2):175-83. <https://doi.org/10.15715/kjcom.2018.13.2.175>
 11. Oh JK. An analysis of the moderating effects of task complexity on the relationship among ease of use, usefulness, and satisfaction of hospital information system [dissertation]. Asan: Soon Chun Hyang University; 2014. p. 1-119.
 12. Kwon CY, Park JH, Ha DJ. Scoping review of research on mental health of nurses working in Korean medicine hospitals. *Journal of Oriental Neuropsychiatry*. 2021;32(1):55-66. <https://doi.org/10.7231/jon.2021.32.1.055>
 13. Kurniawan KA, Brahmasari IA, Ratih I. The influence of organizational culture, task complexity and competence on job satisfaction, organizational citizenship behavior, and nurse performance of kodam VII/wirabuana Sulawesi Indonesian national army hospital. *International Journal of Business and Management Invention*. 2016;5(1):1-11.
 14. Park MK, Shin HJ. Relationship of clinical nurses' task complexity, critical thinking disposition and intuition. *Journal of the Korea Academia-Industrial*. 2019;20(8):66-74. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.8.66>
 15. Park HS, Shin SH. The relationships of Korean medicine (KM) nursing knowledge, nursing practice and role conflict with retention intention in KM nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2017;23(2):160-70. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2017.23.2.160>
 16. Jung JA, Kim MJ. Development of oriental nursing job training program. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2020;14(3):31-45. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2020.14.3.031>
 17. Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2007;92(6):1087. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
 18. Park HS, Lee KM, Shin NY. Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):55-64. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>
 19. Park MH, Cho SH. Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):285-93. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.3.285>
 20. Jeong JY, Seo YS, Choi JH, Kim SH, Lee MS, Hong SH, et al. The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: the mediating effect of job involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2019;49(2):181-90. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>
 21. Kim IH. The effect of work environment, grit, job embeddedness on nursing performance of hospital nurses [master's thesis]. Pocheon: CHA university; 2021. p. 1-70.
 22. Lee DY, Kim SY. The influences of grit, emotional labor and organizational intimacy on nurses' intention to stay in comprehensive nursing care service units. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*. 2020;23(2): 149-57. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2020.149>
 23. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978;27(2):114-20.
 24. Kim SM. A Comparative study on job stress and job satisfaction between preceptors and general nurses [master's thesis]. Gwangju: Chonnam national university; 2003. p. 1-39.
 25. Kim MS, Park SY. Development of a role conflict scale for clinical nurses. *The Journal of Nurses Academic Society*. 1995;25(4):741-50. <https://doi.org/10.4040/jnas.1995.25.4.741>
 26. Kang JY, Jung YJ, Hong JW. Development and standardization of a measurement tool for post-intensive care syndrome. *Journal of Korean Academy of Nursing Conference:2020 October 23; Online*; 2020. p. 152.
 27. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski JA, Busse R, Clarke H, et al. Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*. 2001;20(3):43-53. <http://doi.org/10.1377/hlthaff.20.3.43>
 28. Hwang KM. Analysis of structural equation model between role conflict of clinical nurses, positive psychological capital, organizational effectiveness, and nursing performance. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2021;21(6):509-24. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.6.509>
 29. Lee JY, Oh JE, Hur YJ. A concept analysis of nurses' grit. *Crisisonomy*. 2019;15(5):35-48. <https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2019.15.5.35>
 30. Grebner S, Semmer N, Faso LL, Gut S, Kälin W, Elfering A. Working conditions, well-being, and job-related attitudes among call centre agents. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2003;12(4): 341-65. <http://doi.org/10.1080/13594320344000192>