

## 서울시내 산업간호사의 업무수행과 직무만족, 지식과의 관계

조원정 RN, Ph.D. \*  
강해신 RN, MPH \*\*

### 국 문 초 록

본 연구는 산업간호사가 수행하는 산업간호업무 수행실태를 파악하고 업무수행에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 직무만족도와 지식의 측면에서 조사·분석하기 위한 목적으로 이 연구를 시도하였다.

연구방법은 1991년 4월 26일 부터 5월 3일까지의 총 8일간 서울시내에 소재하고 있는 사업체의 산업간호사 77명을 대상으로 연구자와 조사자 1명이 직접방문을 하여 자료수집하였다.

자료는 SPSS를 이용하여 전산처리 하였다. 실수와 백분율, 평균·표준편차를 구하였으며, Pearson Correlation Coefficient, ANOVA 분석방법을 활용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 산업간호업무 수행정도는 근로자건강관리업무 중의 통상질환관리업무를 대상자의 97.6%가 실시하여 수행정도가 가장 높았고, 가장 수행정도가 낮은 업무는 근로자복리증진업무로 대상자의 40.2%만이 실시하고 있었다. 산업환경위생관리업무(실시율 45.5%), 직업병 관리업무(실시율 43.1%), 산업보건교육업무(실시율 41.5%)로 역시 낮은 실시율을 보였다.
2. 산업간호사 직무만족도는 최대가능점수 240점에 대하여 점수 143.8점이며 최대평점 5점에 평점 3.0으로 나타났고 상호작용, 전문적위치, 자율성면에서 3.4점으로 높았으며 보수에 관한 만족도는 평점 2.3으로 가장 낮아 산업간호사들이 보수에 대해 불만족하고 있는 것으로 나타났다.
3. 산업간호사의 산업간호업무 관계지식정도는 최대가능점수 21점에 대하여 점수 17.9점을 나타내었다. 영역별로 가장 많이 알고 있는 지식은 건강관리실운영업무 관계지식으로 정확하게 알고있는 사람이 63명으로 전체의 81.4%이었고, 가장 낮게 알고 있는 지식은 산업환경위생관리업무 관계지식으로 정답자는 42명(54.2%)이었다.
4. 산업간호업무 수행정도와 직무만족도 및 지식정도와 상관을 분석하여 본 결과 직무만족도가 높을수록 업무수행정도가 높은 것으로 나타났고( $r=.3010, P<.01$ ), 업무수행정도와 지식정도 역시 순상관관계( $r=.2591, P<.05$ )가 있음이 통계적으로 유의하여 지식정도가 높을수록 업무수행정도가 높음을 알 수 있었다. 그러나 직무만족도와 지식정도는 상관관계가 없었다.

결론적으로 연구에서 나타난 산업간호사의 업무수행은 통상질환관리 위주의 업무로서 직업병 예방, 산업보건교육, 산업환경위생관리 업무등에는 수행이 미비한 것으로 나타났으며, 업무수행과 직무만족도 및 지식정도는 순상관관계가 있어 직무만족도와 지식정도가 높을수록 업무수행이 높은 것으로 나타났다.

---

\* 연대 간호대학 교수

\*\* 연대 간호학과 석사학위논문  
서울 지하철공사 보건관리자

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 1960년대 이후 본격적인 경제개발계획을 추진함에 따라 괄목할만한 산업발전을 이룩하였으며 1989년말 현재로 116,728개의 각종사업장에서 13,886천명의 산업장 인구가 일하고 있는 것으로 보고되고 있다(노동부, 1990). 그리하여 산업관련 인구가 점차 증가하는 산업화 사회로 변모해가고 직업병 및 산업재해의 발생율이 높아짐에 따라 산업보건의 중요성은 더해지고 있다.

따라서 우리나라에서는 1953년의 노동법 제정을 필두로 1961년에는 근로기준법, 1977년 의료보험법이 개정, 공포된후 시행되고 1981년에는 산업안전보건법의 제정·공포로 점차 체계화된 산업보건사업이 실시되어 왔다(대한산업보건협회, 1983). 그러나 전국산업체의 0.25%만이 간호사를 배치하고 있고 보건관리요원의 1/3이상이 무자격요원인 것으로 나타났으며(김순례와 이지현, 1989), 유승미(1985), 김순례와 이지현(1989)등에 의하면 산업간호사의 업무 실시정도는 근로자에게 투약 및 상처치료, 응급처치를 내용으로 하는 직접간호 제공 업무가 가장 많은 반면 전반적인 사업체 건강사정에 의한 산업간호사업의 계획 및 평가, 작업환경 위생 및 안전관리 업무, 보건교육, 복지후생 업무등 건강유지·증진 측면의 업무는 저조한 것으로 나타났다.

이것은 건강상의 재난으로부터 근로자를 보호하고, 근로자가 적합한 직무에 적응하며 정신적·육체적 안녕을 이루도록 하는 산업보건의 목적(윤순영, 1985)과는 거리가 먼 것이라 할 수 있겠다. 최근 증가하는 추세의 산업재해나 직업병의 관리를 위하여

국가에서는 산업보건을 강조하고 재해로부터 근로자를 보호하기 위하여 1990년 7월 14일에 대통령령 제13,053호로 산업안전보건법 시행령을 개정·공포하기에 이르렀다.

산업안전보건법이 개정되어 그동안 산업보건관리의 실질적 주역인 산업간호사의 책임 및 권한이 확대된 이 시점에서 산업간호사들이 어떠한 업무를 얼마나 수행하고 있는지의 실태를 파악하고, 업무수행에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 분석하여 봄으로써, 실질적인 업무향상을 위한 기초자료를 제공하고 개선책을 마련하여 체계적이고 총체적인 산업간호업무수행을 꾀함은 무엇보다도 우선되어야 할 일이라 생각된다.

산업간호사의 업무수행에 영향을 미치는 요인은 크게 간호사 개인적인 측면에 관계하는 것과 외부 환경적인 측면에 관계하는 것으로 나눌 수가 있는데, Joiner(1984)는 성과에 영향을 미치는 요인으로 동기, 선천적 또는 후천적으로 습득된 능력, 직무에 대한 기대의 3가지를 들고 있다. 즉 이 세 가지 요인이 산업간호사의 업무수행을 결정하게 된다. 따라서 조직에서 나타나는 개인의 성과는 사람에 따라 다양하게 나타나며, 성과를 결정하는 중요한 요소는 그사람 본연의 능력과 능력을 발휘하고자 하는 개인의 자발적인 의욕이라고 하였다.

그러므로 간호사가 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때는 효과적인 업무수행을 기대하기 어렵고, 전문직업적인 발전을 꾀할 수 없다. 따라서 산업간호사의 활발한 업무수행을 위해서는 무엇보다도 간호사 자신의 간호직무에 대한 만족감이 우선되어야 하며 그럼으로써 산업보건의 발전을 가져올 수 있는 것이다.

간호사의 직무만족도와 업무수행에 관해서는 많은 연구들이 있다. Slocum(1972)

은 업무성과는 Maslow의 욕구중 자기성취 욕구와 관계가 있음을 발표하였고, McCloskey(1974)는 직무만족에는 내적요소(정신적 보상)가 더 영향을 준다고 하였으며, Everly(1976)는 간호사의 대인관계가 직무만족의 가장 큰 영향요인이라고 발표하였다. 국내의 간호사를 대상으로 한 연구에서는 업무수행에 영향을 주는 직무만족의 구성요소에 관한 조사결과 상호작용, 전문직 위치, 자율성, 간호사·의사 관계, 업무요구, 행정, 봉급의 순으로 업무수행과 직무만족이 유의한 관계가 있음을 나타내었다(도복늬, 이애현과 박상연, 1976; 우옥자, 서문자와 박정호, 1972; 허혜경, 1982).

우리나라에서 산업간호사의 직무만족도와 업무수행에 관한 연구는 아직 이루어지지 않은 실정이다. 다만 1979년 정연강이 산업간호사의 사기에 관한 연구를 하였을 뿐이다.

간호업무수행에 관련되는 또하나의 변수는 업무에 관계되는 지식의 정도라고 볼 수 있다. 지식이란 간호를 이루는 가장 기본적인 것이고 필수적인 것으로서(이은옥, 임난영과 김정인, 1987), Richard(1984)에 의하면 지식은 행위의 기초가 되며 지식자체가 행위를 보장하지는 않으나 지식없이 바람직한 행위가 기대될 수는 없다고 하였고, Storlie(1982)와 Meltzer(1983)는 충분한 지식과 기술의 활용은 폭넓은 간호를 적소적소에서 간호과정을 활용하여, 과학적이고 평가가 따르는 간호수행을 가능하게 한다고 하였다.

간호사의 지식과 업무수행에 관한 연구를 살펴보면 McClosky(1974)와 Godfrey(1978)는 간호사들이 업무상황에 있어 직무만족요인중 가장 중요한 것은 “전문직 성장을 위한 교육의 기회를 가지는 것”으로 보고하였고, 1982년 Baldonado의 연구

에서는 지식과 기술의 불충분함은 임상간호사의 스트레스요인 중에서 높은 순위에 속하는 것으로 나타났다.

업무상황에서 충분한 지식과 기술을 겸비한다는 것은 전문인으로서 갖추어야 할 힘과 상통되며 이는 직업 불만족요인을 극복하는데 필요한 것이다.

산업간호사의 업무수행과 지식과의 관계에 관한 연구는 찾아볼 수 없는데, 1990년 산업안전보건법의 개정으로 산업간호사의 역할이 확대되어 근로자 상병질환에 대한 투약 및 처치, 산업환경위생 관리등의 업무를 수행하게 됨으로써 이를 위하여 계속적으로 새로운 지식 및 기술에 대한 습득이 요구되고 있다.

따라서 산업간호에 있어서의 업무수행실태 및 업무수행에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구가 이루어져 실질적인 산업간호업무 향상을 꾀해야 함에도 불구하고 그동안 연구활동이 미흡하여 대부분이 근로자의 건강상태에 관한 조사, 산업재해, 직업병 조사, 안전보건관리 실태 및 근로자의 보건지식과 태도, 산업간호사의 업무수행정도 분석등에 국한되어 왔으며, 업무수행정도 분석에 있어서도 업무수행의 양적 측정이 아닌 수행유무만을 조사하고 있는 실정이다(김현숙, 1987; 서인선, 1981; 이승한, 심재위와 조규상, 1978; 문옥륜과 임현술, 1982; 유승미, 1985; 김순례와 이지현, 1989).

본 연구는 산업간호사의 산업간호업무수행실태를 파악하고 업무수행에 관계가 있는 요인으로 보여진 간호사의 직무만족도와 업무관계 지식정도를 파악하므로 산업간호사들에 대한 직무만족을 높이고 지식을 향상시킬 수 있는 행정적 협조와 개선이 이루어질 수 있는 기초자료를 제공할 수 있기를 기대한다. 즉 산업간호사들이 직

무를 수행할 수 있는 의욕과 직무에 대한 만족감을 높여 산업간호 업무수행에 도움이 되고자 하며, 또한 산업간호사 직무교육 및 계속교육에 반영되는 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구문제

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 가. 산업간호사의 간호업무 수행상태는 어떠한가?
- 나. 산업간호사의 직무만족도는 어떠한가?
- 다. 산업간호사의 지식정도는 어떠한가?
- 라. 산업간호사의 업무수행 정도와 직무만족도에는 관계가 있는가?
- 마. 산업간호사의 업무수행 정도와 지식정도에는 관계가 있는가?

## 3. 용어의 정리

본 연구에서 사용하는 용어를 다음과 같이 정의한다.

### 가. 산업간호업무 수행

한국산업간호학회에서 규정한 산업간호사의 직무로서 (1)근로자 건강관리 (2)산업보건교육 (3)근로자 복리증진 (4)건강관리실 운영 (5)산업환경위생 관리 직무를 말하는데, 본 연구에서는 연구자가 작성한 40개 문항으로 측정하며, 점수가 높을수록 적극 수행하는 것으로 한다.

### 나. 직무만족

조직구성원이 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 직무수행시 개인의 내재적, 외재적 욕구가 어느정도 충족되고 있는가에 대한 지각된 반응으로 정의된다. 본 연구에서는 Stamps, Piedmont,

Slavitt와 Haase(1978)에 의해 개발된 간호사의 직무만족 설문지를 사용하여 측정된 것으로 직무만족은 크게 간호사들이 보수, 전문적 위치, 자율성, 간호사-산업보건관계자, 업무요구, 상호작용, 행정의 7개 직무만족 요소에 대한 중요정도와 태도로 측정하였다.

### 다. 산업간호업무 관계지식

본 연구에서는 산업간호사의 직무를 수행하는 데에 필요한 지식으로서 산업간호 업무수행의 5개 영역을 기초로 하고, 산업보건 관계문헌 및 자료를 참고로 하여 본 연구자가 작성한 21개 문항에 의해 측정된 것이다.

## II. 문헌고찰

### 1. 산업간호사의 업무수행

산업간호란 Margot (Fromer, 1983)의 정의에 의하면 모든 직업에 종사하는 근로자들의 질병과 상해를 예방하고 최적의 건강과 생산성·사회적 적응을 증진하기 위해서 간호의 원칙과 지역사회간호의 철학과 기술을 사용하는 것으로서, 산업간호사들이 행하는 업무는 (1)근로자 건강관리 업무 (2)산업보건교육 업무 (3)근로자 복리증진 업무 (4)건강관리실 운영 업무 (5)산업 환경 위생관리 업무(한국산업간호학회, 1990)등이다.

그러나 실제 사업장에 배치되어 일하고 있는 산업간호사의 업무수행은 매우 미비하여 유승미(1985)의 연구에서 보면 산업간호사가 수행하고 있는 업무는 근로자에게 투약 및 상처치료, 응급처치등의 직접간호를 제공하는 기능을 하고 있다고 응답한율은 66.8%로 가장 많이 실시하고 있고,

산업근로자의 복지에 관한 기능은 38.6%로 가장 실시율이 적었다. 환경위생 및 안전관리에 관한 기능은 63.5%, 산업보건 및 산업간호사업운영에 관한 기능은 50.4%의 실시율을 보였고, 김순례와 이지현(1989)의 연구논문에서도 같은 결과를 나타내었다. 직접간호제공업무의 내용을 살펴보면 투약 및 처치가 대부분(85.3%에서 92.2%)이었고 진단 및 검진이 9.9%에서 5.9%, 의뢰 및 상담이 0.1%에서 1.8%였다(김현숙, 1987; 전경자, 1988).

이상과 같이 산업간호사가 수행하고 있는 업무는 투약을 주로 하는 직접간호제공업무가 가장 많았고 환경위생 및 안전관리, 복리후생업무, 보건교육 업무등은 소홀히 되고 있음을 알 수 있는데, 지금까지의 연구들에 의해 측정된 산업간호사의 수행업무는 그 업무기준이 일정치 않을뿐만 아니라 업무수행정도에 있어서도 수행유무만을 조사하였다.

## 2. 업무수행에 영향을 미치는 요인

간호사의 업무성과는 여러 요인들에 의하여 영향을 받는다. Herzberg(1959)의 이론에 의하면 간호사의 업무수행에는 2가지 요인이 작용하는데, 그 하나는 만족요인이고 다른 하나는 불만족 요인이라 하였으며, Joiner(1984)는 성과에 영향을 미치는 요인을 동기, 선천적 혹은 후천적으로 습득된 능력, 역할기대의 3가지로 보았다.

이러한 영향요인들을 살펴보면 Herzberg는 불만족 요인은 보수, 감독, 근무조건, 회사정책인데, 이것이 제거된다고 만족하게 되거나 동기화되지는 않으며, 만족요인은 일 그자체, 발전·성취에 대한 기회, 역할에 대한 인식·존경이라 하였으며,

이 두요인은 서로 상반되는 것이 아니라 서로 상이하므로 분리되어야 한다고 하였다. Joiner(1984)는 동기는 직무환경 그자체, 개인의 특성으로 구성되고, 능력은 선천적으로 타고나거나 훈련을 통하여 습득된 행동·지식·기술을 말하며, 직무에 대한 기대는 수행되는 직무, 매일의 업무, 확대된 직무라고 하였다.

업무수행과 영향요인에 대한 연구를 살펴보면 Hubelbank(1988)의 연구에서 산업간호 업무수행에의 영향요인으로 가장 우선순위가 높은 것은 사업주의 자세, 그 다음이 새로운 역할에 대한 책임을 기꺼이 지는 정도, 간호사의 직급·직위, 전문가적인 성장에의 기회, 상호협조적 기능등의 순위로 나타났으며, 그외에 예산제한, 의무실면적·장비, 사업장 외부의 건강관리 제공자의 자세등으로 나타났다고 하였고, Bey(1988)는 그의 연구에서 산업간호사 역할확대의 동기유발 요인으로 계속교육과 관리자 교육이 1순위로 나타났고, 월급인상, 업무보조자 확충의 순위로 나타났다고 하였다.

따라서 성과에 영향을 미치는 이러한 여러요인들에 의하여 조직에서 나타나는 간호사의 성과는 다양하게 나타나게 되는데, 성과를 결정하는 중요한 요소는 그사람 본연의 능력과 능력을 발휘하고자 하는 개인의 자발적인 의욕 즉 동기부여라고 하였으며, Porter와 Lower는 직무만족이 직무수행 능력을 좌우한다고 하였다(오석홍, 1988).

동기부여 즉 직무만족은 업무성과에 영향을 주는 중요한 요인중의 하나로서 간호사의 직무만족에 대한 연구는 자주 수행되어 왔다.

우리나라에서 간호사와 직무만족에 대하여 발표한 연구를 보면 김하숙(1979), 도복

능(1972), 우옥자의(1972)등으로 그들의 연구에서 간호사의 직무만족과 불만족에 영향을 주는 요인은 봉급·업무량·간호행정자의 태도·물품과 시설·환자의 협조와 태도·직원간의 협조 특히 의료팀간의 협조·승진기회·간호업무 정의의 불확실성·간호사에 대한 사회적 인식등으로 나타났는데 산업간호사를 대상으로 한 직무만족에 관한 연구를 찾아볼 수 없었다.

간호사의 직무만족과 업무수행에 대한 연구를 살펴보면 Herzberg(1959), Maslow(1954)와 Smith(1969)는 그들의 연구에서 근로자가 인지한 성취의 양은 직무만족의 수준과 직접적으로 관련되어 있다고 보고하였으며, Slocum(1972)은 1972년 한 병원에서 전문직 39명과 비전문직 41명을 대상으로 전문직과 비전문직과의 직무만족도를 비교분석한 결과 전문직 인력에게는 내적요인 즉 심리적 만족이 업무성과와 긍정적 관계를 가지며 Maslow의 자아실현 욕구에 대한 만족이 업무성과와 관계가 있다고 하였다.

Manthey와 Kramer(1968)는 미네소타 대학병원의 간호사를 대상으로 연구한 결과 직무만족은 환자관리의 계속성과 포괄성을 증진시킨 것으로 보고하였다.

우리나라에서 산업간호사의 직무만족과 업무수행에 대한 연구는 찾아볼 수 없었는데, 정연강(1979)의 산업간호사의 사기에 관한 연구에서 직무부담량, 보수면, 여가면, 창의적능력 발휘도, 건강유지, 사회적 지지에는 긍정적 반응을 보여 사기를 높였고, 상급자와의 인간관계, 직무만족도, 학교교육의 실제활용도에는 부정적인 반응을 보여 사기를 저하시킨다고 하였다. 정연강은 또한 1987년의 연구논문에서 산업간호사의 일반적 특성과 업무수행과의 관계를 보았는데 업무수행에의 영향요인으로 연

령, 학력, 경력, 취업동기, 업무만족, 의무실의 독립여부는 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 간호제공·환경관리업무에서는 취업동기가 유의한 차이를 나타내었고, 경영주의 필요성 인식도는 유의한 것으로 나타났다.

위에서 여러연구들을 통하여 살펴본 결과, 간호사의 직무만족과 업무수행사이에 항상 유의한 상관관계가 나타난 것은 아니나, 간호사의 만족과 수행사이에는 긍정적인 관계가 있는 것으로 일관되게 나타났는데, 이러한 직무만족에 영향을 주는 요인으로는 대인관계 요인(간호대상자의 협조·직원간의 협조), 내적 작업보상(작업조건·업무량·발전기회), 외적 작업보상(승진기회·봉급), 행정정책(행정자의 태도), 사회적 인식등이었고, 산업간호업무 수행에 영향을 미치는 요인으로는 사업주의 자세(경영주의 필요성 인식정도), 간호사가 역할에 대해 기꺼이 책임지는 정도, 간호사의 직급·직위, 전문가적인 성장에의 기회, 상호협조적 기능, 예산, 의무실 설비등의 순으로 나타났다.

지식과 업무수행과의 관계를 살펴보면 이은옥등(1987)은 지식이란 간호를 이루는 가장 기본적이고 필수적인 것이라고 하였으며, Richard(1984)에 의하면 지식은 행위의 기초가 되는데, 지식자체가 행위를 보장하지는 않으나 지식없이 바람직한 행위가 기대될 수는 없다고 하였다.

Storlie(1982)와 Meltzer(1983)에 의하면 충분한 지식과 기술의 활용은 폭넓은 간호를 적시적소에서 간호과정을 활용하여, 과학적이고 평가가 따르는 간호수행을 가능하게 한다고 하였다.

간호사들이 업무상황에 있어 직무만족 요인중 가장 중요한 것은 "전문직 성장을 위한 교육의 기회를 가지는 것"으로

McClosky(1974)와 Godfrey(1978)의 연구에서 보고한 바 있다.

즉 Godfrey는 건강관리기간에서 평간호사로 일하는 17,000명의 간호사를 대상으로 한 그의 연구에서 지식과 기술의 활용이 능숙해지도록 경험을 쌓고 고도로 발전되는 간호 및 의료기계의 조작등에 관한 교육프로그램에 참여하여 자신의 힘을 획득하는 것이 직무만족에서 가장 중요한 것으로 지적하였다. McClosky는 시카고와 프란시스코 지역의 의료기관에서 전임간호사로 일하고 있는 간호사 94명을 대상으로 한 연구에서 지적인 근무환경과 교육프로그램에 참석할 기회등이 직무만족과 관련이 있다고 하였다.

이와 같은 점을 고려해 볼 때 간호사의 직무만족도와 지식이 산업간호 업무수행에 영향을 미치고 있음을 알 수 있으나, 아직 우리나라에서는 산업간호사의 업무수행에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구를 찾아볼 수 없는 실정으로 이러한 특성들을 산업간호에 적용시켜 산업간호사의 직무만족도 지식정도를 파악하여 보고 이들의 업무수행과의 관계를 파악하여 연구해 봄은 의의있는 일이라 생각된다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구설계 및 대상

본 연구는 산업간호사의 업무수행정도와 직무만족도 및 지식정도를 파악하고 이들의 관계를 조사·분석하기 위한 연구이다.

연구대상자는 서울시내에 소재하는 산업안전보건법 적용대상 사업체로서 산업간호사가 산업보건업무를 담당하는 것으로 파악된 141개 사업체의 간호사 155명중 3개월미만 근무자 5명과 분만휴가중인 1명을

제외한 149명을 모집단으로 하였으며, 이들이 고용되어 있는 산업체의 업종별 분포는 제조업 65명(41.9%), 유통·서비스업 61명(39.4%), 사무직종 29명(18.7%)이었다.

표본추출은 무작위 표출법과 임의표출법을 함께 사용하였다. 표본의 크기는 임의표출에 의해 30명, 무작위 표출에 의한 47명으로 총 산업간호사 77명이었다.

#### 2. 연구 도구

연구도구는 다음과 같이 구조화된 질문지를 사용하였다.

##### (1) 산업간호 업무수행 측정도구

한국산업간호학회에서 규정한 산업간호사의 직무를 참고로 하여 본 연구자가 제작한 40개 문항으로서 근로자 건강관리 업무 15개 문항, 산업보건교육 업무 5개 문항, 근로자 복리증진 업무 3개 문항, 건강관리실 운영 업무 9개 문항, 산업환경위생 업무 6개 문항, 기타 업무 2개 문항으로 구성되었다.

연구도구는 연구자가 작성한 후 내용타당도를 높이기 위해 산업간호 전공교수 3인과 산업간호사 3인의 자문을 받아 수정·보완하였다.

수행정도는 항상실시, 가끔실시, 거의실시안함, 전혀실시안함의 4점척도로 측정하여 점수가 높을수록 적극 수행하는 것으로 하였다. 본 연구에서 도구의 신뢰도를 검정하기 위하여 문항분석 및 내적일관성 신뢰도 검정을 한 결과 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  Coefficient는 .93이었다.

##### (2) 직무만족 측정도구

본 연구에서는 건강전문인력의 직무만족을 측정하기 위해서 Stamps등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 산업간호 실정

에 맞게 연구자가 어휘만을 수정하였으며 의사-간호사와의 관계는 간호사-산업보건관계자와의 관계로 해석하였다.

본 도구는 7개의 직무만족 요소로 구성되어 있으며 보수 9문항, 전문적 위치 8문항, 자율성 5문항, 간호사-산업보건관계자 3문항, 업무요구 6문항, 상호작용 7문항, 행정 10문항의 총 48개 문항으로 구성되었다.

직무만족에 대한 태도측정은 각 항목에 대하여 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “항상 그렇다” 5점으로 측정되며 48개 문항중 부정문항인 경우는 역산처리하여 얻어진 전문항에 대한 합계점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다.

본 연구도구의 신뢰도는 Stamps등(1978)이 도구개발과 함께 신뢰도 검정한 결과 Cronbach's  $\alpha$  Coefficient는 .91이었다.

국내에서는 1986년 백혜경이 간호장교를 대상으로 20개 문항만을 선정하여 사용하였으며, 1987년 이해옥이 임상간호사를 대상으로 24개 문항만을 선정하여 사용하였다.

본 연구에서는 도구의 신뢰도를 검정하기 위하여 문항분석 및 내적일관성 신뢰도 검정한 결과 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  coefficient는 .93이었다.

### (3) 산업간호업무 관계지식 측정도구

1990년 한국산업간호학회에서 규정한 산업간호사의 직무 5개 영역을 수행하는 데에 필요한 지식에 관한 것으로 본 연구자가 제작한 총 21개의 문항으로 구성되었는데, 문항구성은 근로자건강관리 업무관계 지식은 건강진단 업무 3문항, 직업병관리 업무 3문항, 통상질환관리 업무 3문항의 9개 문항이고, 산업보건교육 업무관계 지식 3개 문항, 근로자 복리증진 업무관계 지식

3개 문항, 건강관리실 운영업무 관계지식 3개 문항, 산업환경위생 업무관계 지식 3개 문항으로 구성되었다.

연구도구는 산업보건 관계문헌 및 자료를 참고로 하여 연구자가 작성한 후 내용 타당도를 높이기 위해 산업간호 전공교수 3인과 산업간호사 3인의 자문을 받아 수정·보완하였다.

측정방법은 주어진 각 문항에 대하여 그렇다, 아니다, 모른다는 세항목중 하나를 선택하여 답하게 한 후 옳고 그름을 판정하였다.

## 3. 자료수집 기간 및 방법

본 연구의 자료는 1991년 4월 26일부터 5월 3일까지 8일 동안 실시하였다.

1차 자료수집은 서울시 산업간호사회 4월 월례회의시에 참석자를 대상으로 연구자가 직접 연구의 취지 및 목적을 설명한 후 설문지를 배부하고 작성후 회수하였으며 수집된 설문지는 30부였다.

2차 자료수집은 서울시 산업간호사회 월례회의 불참한 간호사를 대상으로 무작위 표출법을 사용하여 대상자를 선정한 후 연구자와 1명의 조사자가 직접 각 사업체의 건강관리실을 방문하여 산업간호사가 설문지를 작성케 한 후 바로 회수하였으며 47부의 설문지가 수집되었다.

설문지 작성에 소요된 시간은 30분에서 40분이었다. 조사자가 방문한 산업간호사에게는 본 연구자가 전화를 하여 연구의 취지를 설명하여 협조를 얻고 솔직하게 답변하도록 하였다.

## 4. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료는 연구목적에 따라



Statistical Package for Social Science-X를 이용하여 전산 통계처리 하였으며, 분석방법은 다음과 같다.

가. 산업간호사와 산업체의 일반적 특성은 기술 통계방법을 이용하였다.

나. 산업간호 업무수행정도, 직무만족도, 지식정도는 기술통계방법을 이용하였다.

다. 산업간호 업무수행정도와 직무만족도 및 지식정도와의 관계는 Pearson Correlation 분석방법을 활용하였다.

라. 산업간호사 및 사업체의 일반적 특성과 업무수행 정도·직무만족 및 지식정도와의 관계는 ANOVA 분석방법을 이용하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 표1과 같다. 산업간호사의 연령분포는 22세에서 41세까지로서 평균연령은 28세였으며 25-29세의 연령이 52.8%로 가장 많았고, 결혼상태는 미혼이 65.8%, 기혼이 34.2%였다.

산업간호사의 교육정도는 간호전문대학을 졸업한 사람이 69.7%로 가장 많았으며 4년제 간호대학 졸업자는 29%였고 대학원 이상의 학력자는 1명이었다.

현직경력은 1년이상-3년미만이 44%로

<표1> 산업간호사의 일반적 특성

일반적 특성	구 분	(n=77)	
		인 수	백분율
연령	20-24세	13	18.0
	25-29세	38	52.8
	30-34세	14	19.4
	35-39세	6	8.4
	40세 이상	1	1.4
	계	72 *	100.0
결혼상태	미 혼	50	65.8
	기 혼	26	34.2
	계	76 *	100.0
교육정도	간호전문대학	53	69.7
	4년제 간호대학	22	29.0
	대학원 이상	1	1.3
	계	76 *	100.0
현직 근무경력	1년 미만	8	10.6
	1년이상-3년미만	33	44.0
	3년이상-5년미만	20	26.7
	5년이상	14	18.7
	계	75 *	100.0
산업장의 근무경력	없음	19	25.0
	1년미만	6	7.9
	1년이상-3년미만	27	35.5
	3년이상-5년미만	10	13.2
	5년이상	14	18.4
	계	76 *	100.0

\* 무응답을 제외한 수임

가장 많았고, 1년 미만인 8%로 가장 적었으며 평균 근무년수는 3.1년이었다. 산업장 외의 근무경력도 1년이상 - 3년미만이 35.5%로 가장 많았으며, 평균경력도 2.4년이었다.

## 2. 연구대상자가 근무하는 산업체의 일반적 특성

산업간호사가 근무하는 산업체의 일반적 특성은 표2와 같다. 사업장의 업종은 제조업이 53.5%로 가장 많았고 다음이 서비스업으로 33.8% 사무직 12.7%의 순이었다. 이는 서울시내 산업간호사가 고용되어 있는 산업체는 제조업이 41.9%, 유통 서비스업이 39.4%, 사무직종 18.7%로서 본 연구대상자는 제조업에 더 많이 분포되어 있는 경향을 보였다. 산업체의 근로자의 수는 제조업체를 기준으로 할 때 산업안전보건법에 의해 보건관리자 2명을 두도록 되어 있는 300인 이상 - 1,000인 미만 사업장이 46.6%로 가장 많았으며, 보건관리자 3명을 두도록 되어있는 1,000인 이상 - 2,000인 미만 사업장이 27.4%, 2,000인 이상이 17.8%

였고, 보건관리자 1인을 두도록 되어있는 300인 미만이 8.2%였다.

1일 의무실 이용인원은 11 - 20명이 45.8%로 가장 많았고 그 다음이 21 - 30명으로 20.8%, 31명이상 19.5%, 1 - 10명 13.9% 였으며 1일 평균 의무실 이용인원은 23.7명 이었다.

## 3. 산업간호사의 업무수행

산업간호사 77명을 대상으로 산업간호업무를 5개영역으로 분류하여 업무수행정도를 측정 한 결과는 표3과 같다.

업무수행정도를 영역별로 보았을 때 가장 수행정도가 높은 업무는 근로자건강관리 업무로서 항상실시한다고 응답한 사람이 49.3%, 가끔실시한다고 응답한 사람이 19.5%로 실시하는 경우가 68.8%였으며, 그 다음이 건강관리실 운영업무로서 대상자의 67.1%가 실시하고 있었다.

산업환경 위생관리업무는 항상실시하는 경우가 9.1%, 가끔실시하는 경우가 36.4%로 실시한다고 응답한 사람이 45.5%였으며, 산업보건교육업무는 실시하는 경우가

<표2> 연구대상자가 근무하는 산업체의 일반적 특성 (n=77)

일반적 특성	구 분	인 수	백분율
업종	제조업	38	53.5
	서비스업	24	33.8
	사무직	9	12.7
	계	71 *	100.0
근로자의 수	300인 미만	6	8.2
	300-1,000	34	46.6
	1,000-2,000	20	27.4
	2,000인 이상	14	17.8
	계	73 *	100.0
1일 의무실 이용인원	1-10명	10	13.9
	11-20명	33	45.8
	21-30명	15	20.8
	31명 이상	14	19.5
	계	72 *	100.0

\* 무응답을 제외한 수임

41.5%였다. 가장 수행정도가 낮은 업무는 근로자 복리증진업무로 항상실시한다고 응답한 경우가 4.3%, 가끔실시한다고 응답한 경우는 35.9%로 대상자의 40.2%만이 실시하고 있었으며 실시하지 않는 경우가 59.8%였다.

영역별 업무수행정도를 해당 항목별로 살펴보면 근로자건강관리업무 영역에 있어서 건강진단업무는 일반정기건강진단과 건

강진단후 추후관리 항목의 실시율이 81.8%, 87%로서 가장 높았으며, 채용신체검사 항목은 대상자의 42.7%만이 실시하므로써 채용신체검사에의 참여율은 낮은 것으로 나타났다. 직업병관리업무는 직업병조기발견을 위한 간호사정과 직업병의심자의뢰 항목의 경우 응답자의 39%만이 실시하고 있는 것으로 나타나 직업병예방을 위해 산업간호사가 가장 일차적으로 해야하

<표3> 산업간호사의 업무수행정도

업 무 구 분	(n=77)				계
	업 무 수 행 정 도				
	항상실시 인수 (%)	가끔실시 인수 (%)	거의 실시안함 인수 (%)	전혀 실시안함 인수 (%)	
근로자건강관리업무	38(49.3)	15(19.5)	12(15.6)	12(15.6)	77(100.0)
건강진단업무	44(57.5)	8(10.5)	6( 7.9)	19(24.1)	77(100.0)
채용신체검사에 참여	28(36.4)	4( 5.2)	6( 7.8)	39(50.6)	77(100.0)
일반정기신체검사에 참여	59(76.6)	4(5.2)	4( 5.2)	10(13.0)	77(100.0)
특수신체검사에 참여	36(46.7)	4( 5.2)	9(11.7)	28(36.4)	77(100.0)
신체검사후 이상자 추후관리	43(55.8)	24(31.2)	5( 6.5)	5( 6.5)	77(100.0)
신체검사결과와 기록및보관	53(68.8)	4( 5.2)	6( 7.8)	14(18.2)	77(100.0)
직업병관리업무	8(10.4)	25(32.7)	27(35.0)	17(21.9)	77(100.0)
직업병조기발견을 위한 간호사정	6( 7.8)	24(31.2)	34(44.2)	13(16.8)	77(100.0)
직업병의심자 의뢰	7( 9.1)	23(29.9)	26(33.8)	21(27.2)	77(100.0)
직업병의심자 추후관리	10(13.0)	21(27.3)	27(35.1)	19(24.6)	77(100.0)
최근 직업병에 대한 자료의 확보	9(11.7)	32(41.5)	20(26.0)	16(20.8)	77(100.0)
통상질환관리업무	62(80.5)	13(17.1)	2( 2.0)	0( 0.4)	77(100.0)
X 응급처치	71(92.2)	6( 7.8)	—	—	77(100.0)
Dressing및 처치	74(96.1)	2( 2.6)	—	1( 1.3)	77(100.0)
통상질환자 건강사정	44(57.1)	29(37.7)	3( 3.9)	1( 1.3)	77(100.0)
투약	75(97.4)	1( 1.3)	1( 1.3)	—	77(100.0)
건강상담	65(84.4)	11(14.3)	1( 1.3)	—	77(100.0)
타기관의뢰및 소개	43(55.8)	30(39.0)	4( 5.2)	—	77(100.0)
산업보건교육업무	9(12.0)	23(29.5)	26(34.1)	19(24.4)	77(100.0)
통상질환관리및 건강관리교육	23(29.9)	32(41.5)	16(20.8)	6( 7.8)	77(100.0)
재해와 사고예방에 대한 교육	6( 7.8)	21(27.2)	30(39.0)	20(26.0)	77(100.0)
개인보호구착용에 대한 교육	5( 6.5)	17(22.0)	29(37.7)	26(33.8)	77(100.0)
직업병예방을 이한 교육	3( 3.9)	21(27.3)	30(39.0)	23(29.9)	77(100.0)

(다음 페이지로 계속됨)

업 무 구 분	업 무 수 행 정 도				계
	항상실시	가끔실시	거의 실시안함	전혀 실시안함	
	인수 (%)	인수 (%)	인수 (%)	인수 (%)	
5 ✕ 근로자복지증진업무	3( 4.3)	28(35.9)	27(35.1)	19(24.7)	77(100.0)
근로자복지증진사업의 개발및 촉진	3( 3.9)	21(27.3)	33(42.8)	20(26.0)	77(100.0)
근로자복지증진을 위해 관계팀과 협력	5( 6.5)	28(36.3)	30(39.0)	14(18.2)	77(100.0)
근로자가 건강상 적합한 업무를 담당하도록 인사관리에 참여	2( 2.6)	34(44.2)	18(23.4)	23(29.8)	77(100.0)
2 ✕ 건강관리실운영업무	33(42.8)	19(24.3)	16(21.4)	9(11.5)	77(100.0)
의약품및 기구의 구매	62(80.5)	12(15.6)	2( 2.6)	1( 1.3)	77(100.0)
기구장비의 소독및 비치	69(89.6)	8(10.4)	—	—	77(100.0)
개인건강기록카드작성및 보관	44(57.1)	10(13.0)	17(22.1)	6( 7.8)	77(100.0)
건강관리사업관계 통계자료 작성 및 보관	37(50.9)	12(16.5)	15(20.5)	13(12.3)	77(100.0)
산업장의 건강관리 계획수립	23(29.9)	26(33.7)	21(27.3)	7( 9.1)	77(100.0)
산업장건강관리 예산수립	23(29.9)	15(19.5)	19(24.7)	20(25.9)	77(100.0)
산업장건강관리 사업의 평가	10(13.0)	22(28.6)	29(37.6)	16(20.8)	77(100.0)
산업장건강관리를 위한 정책결정 에 대한 제언	13(16.9)	33(42.8)	21(27.3)	10(13.0)	77(100.0)
산업장 타보건전문직과 협력및 상의	13(16.9)	29(37.6)	23(29.9)	12(15.6)	77(100.0)
3 ✕ 산업환경위생관리업무	7( 9.1)	28(36.4)	23(29.9)	19(24.6)	77(100.0)
정기적 작업장순회	14(18.2)	29(37.7)	22(28.5)	12(15.6)	77(100.0)
작업장 위생점검	5( 6.5)	31(40.3)	24(31.1)	17(22.1)	77(100.0)
작업환경 측정	11(14.3)	21(27.3)	19(24.7)	26(33.7)	77(100.0)
보호구점검및 관리	4( 5.2)	16(20.8)	31(40.3)	26(33.7)	77(100.0)
유해한 작업환경 시설개선을 위한 제언	5( 6.5)	37(48.0)	21(27.3)	14(18.2)	77(100.0)
최근 유해한 작업환경관리에 대한 자료의 확보	2( 2.6)	31(40.2)	24(31.2)	20(26.0)	77(100.0)

는 업무의 수행정도가 매우 낮음을 알 수 있다. 통상질환관리업무는 투약, Dressing 및 처치, 응급처치 항목의 경우 항상실시가 97.4%, 96.1%, 92.2%로 거의 대부분이 실시하고 있었으나, 건강사정은 57.1%만이 항상실시하고 있었고 타기관 의뢰 및 소개 항목도 55.8%만이 항상 실시하는 것으로 나타났다.

산업보건교육업무 영역에 있어서는 통상 질환관리교육 항목이 실시율 71.4%로 가장 높았고 보호구착용에 대한 교육은 응답자의 28.5%만이 실시하고 있었으며 직업병예방을 위한 교육은 31.2%, 재해와 사고예방에 대한 교육은 35%로서 직업병관리를 위한 보건교육의 실시정도는 매우 낮았다. 집단보건교육의 연간 실시횟수에 있어서는

전혀 실시하지 않는 간호사가 49.3%였고 1-2회 실시하는 간호사는 33.8%로 가장 많았으며, 5회이상 실시하는 간호사는 없었다. 산업간호사의 연간 집단보건교육의 실시횟수는 평균 1.1회였다.

근로자복지증진업무 영역에 있어서는 근로자가 건강상 적합한 업무를 담당하도록 인사관리에 참여하는 항목이 가장 높아 항상실시가 2.6%, 가끔실시가 44.2%로 대상자의 46.8%가 실시한다고 응답하였으며, 근로자 복지증진을 위해 관계팀과 협력하는 항목은 42.8%가 실시하고 있었다. 건강상태에 따라 근무지와 업무를 배정하도록 하는 항목에도 46.8%만이 참여하는 것은 산업간호사의 전문적 위치가 낮음을 보여준다고 할 수 있겠다.

건강관리실 운영업무 영역은 의료기구의 소독 및 비치의 항목이 실시율 100%, 의약품 및 기구의 구매는 실시율 96.1%로 높았으나, 산업보건사업에 관계하는 예산수립을 하는 간호사는 49.4%로 간호사의 행정업무에 있어서의 독자성이 낮음을 보여주며, 산업간호 사업에 대한 평가를 실시하는 간호사는 41.6%로 체계적이고 조직적인 산업간호사업의 수행이 미비함을 보여준다고 하겠다.

산업 환경위생관리업무 영역은 정기적 작업장순회를 실시하는 간호사는 대상자의 55.9%였으며 보호구 점검 및 관리가 26.0%로 가장 낮은 실시율을 보였다.

한편 법에서 정하는 산업간호업무외의 업무로써 일반적으로 간호사들이 수행하고 있는 업무인 산업재해업무를 전담하고 있는 간호사는 대상자의 16.9%였고, 의료보험업무를 전담하는 간호사도 16.9%였다.

위의 결과에서 나타난 바를 종합하여 보면 산업간호사의 업무수행정도에 있어 50%이상의 실시율을 보인 업무는 통상질환관리업무, 건강진단업무, 건강관리실운영

업무 이었으며, 50%미만의 실시율을 보인 업무는 산업환경위생관리업무, 직업병관리업무, 산업보건교육업무, 근로자복지증진업무였다.

#### 4. 산업간호사의 직무만족도

산업간호사의 직무만족도를 살펴보면 표4에서 보는 바와 같다. 산업간호사의 직무만족도는 최대가능점수 240점에 대하여 점수 143.8점이었고 최대평점 5점에 전체평균 3.0점으로 나타나 보통인 것으로 나타났다.

<표4> 산업간호사의 직무만족도 (n=77)

직무만족요소	문항수	직무만족정도
		평점±표준편차
상호작용	7	3.4±.52
전문적위치	8	3.4±.61
보수	9	2.3±.52
자율성	6	3.4±.66
산업보건관계자와의 관계	3	2.7±.59
업무요구	5	3.0±.55
행정	10	2.7±.59
계	48	3.0±.58

직무만족도는 상호작용, 전문적 위치, 자율성면에서는 3.4점으로 높아 상호작용·전문적위치·자율성 면에는 약간 만족하고 있었으나 보수면에서 2.3점으로 가장 낮아 산업간호사들이 보수에 대해 불만족하고 있는 것으로 나타났으며 간호사-산업보건관계자와의 관계, 행정면에서도 평점 2.7점으로 약간 불만족하며, 업무요구는 평점 3.0점이었다.

#### 5. 산업간호사의 산업간호업무 관계지식 정도

산업간호사의 산업간호업무 관계지식 정

도는 최대가능점수 21점에 대하여 점수 17.9점을 나타내었다. 각 문항에 대해 정확하게 알고 있는 사람들의 평균인원수는 54명이었으며 부정확하게 알고 있는 사람은 23명 이었다.

영역별로는 건강관리실운영업무 관계지식의 경우가 바르게 대답한 사람이 63명 (정답율 81.4%)으로 가장 높았고 그 다음이 산업보건교육업무 관계지식(정답자 59명, 정답율 77.0%), 직업병관리업무 관계지식(정답자58명, 정답율 75.3%)의 순이었으며, 산업환경위생관리업무 관계지식은 정답자가 42명(정답율 54.2%)으로 가장 낮았고 그 다음으로 낮은 영역은 통상질환관리업무 관계지식으로서 정답자가 47명(정답율 61.0%)이었다.

<표5> 산업간호사의 지식문항에 대한 정답자수 (n=77)

지식영역	인수(백분율)
근로자 건강관리업무 관계지식	54(71.0)
건강진단업무	57(74.0)
직업병관리업무	58(75.3)
통상질환관리업무	47(61.0)
산업 보건교육업무 관계지식	59(77.0)
근로자 복리증진업무 관계지식	55(71.4)
건강관리실 운영업무 관계지식	63(81.4)
산업 환경위생관리업무 관계지식	42(54.2)

산업보건교육업무의 경우 관계지식은 대상자의 77.0%가 정확한 대답을 하여 다소간 높은 지식정도를 나타내었으나 업무수행정도는 41.5%의 낮은 실시율을 보임으로써 산업간호사들이 지식은 가지고 있으면서도 실제로 업무를 수행하지 못하고 있음을 알 수 있다<표5>.

## 6. 산업간호 업무 수행정도와 직무만족도 및 지식정도와의 관계

산업간호 업무수행정도와 직무만족도 및

지식정도와의 상관관계는 표6에서 보는 바와 같다. 업무수행정도와 직무만족도와의 관계는 순상관관계 ( $r=.3010, P<.01$ )로서 직무만족도가 높을수록 업무수행정도가 높은 것으로 나타났다. 업무수행정도와 지식정도의 관계 역시 지식정도가 높을수록 업무수행정도가 높은 것으로 나타나 지식 역시 업무수행과 관련이 있음을 알 수 있다. 그러나 직무만족도와 지식정도는 상관관계가 없었다.

<표6> 업무수행정도와 직무만족도 및 지식정도와의 상관관계

	업무수행	직무만족도	지식정도
업무수행		.3010 **	.2591 *
직무만족도			.1130
지식정도			

\* P<.05 \*\*P<.01

직무만족정도를 세분하여 직무만족 요소와 업무수행정도와 상관관계를 분석하여 보면 표6-1과 같다. 업무수행정도와 전문적 위치와는 통계적으로 유의한 수준에서 중등도의 순상관관계 ( $r=.29$ 에서  $r=.46, P<.01$ )를 나타내어 전문적 위치가 높을수록 업무수행정도가 높았다.

행정과 업무수행 역시 상관계수는 .24에서 .48에 이르는 순상관관계가 있어 행정에 대한 직무만족도가 높을수록 업무수행정도가 높은 것으로 나타났다. 업무요구와는 상관계수가 -.23에서부터 -.34에 이르는 약한 부적 상관관계가 있어 업무요구가 많을수록 업무수행정도가 낮은 것으로 나타났다.

산업간호업무 관계지식정도를 세분하여 산업간호업무 수행정도와 산업간호업무 관계지식정도와 상관관계를 분석하여 본 결과 직업병관리업무 관계지식정도와 직업병관리업무 수행정도는 약한 순상관관계 ( $r=.27, P<.05$ )를 보여 직업병관리업무 관계지식정도가 많을수록 직업병관리업무

를 자주 수행하는 것으로 나타났으며, 통상질환관리업무 관계지식정도와 통상질환관리업무 수행정도 역시 약한 순상관관계 ( $r=.24, P<.05$ )를 보여 통상질환관리업무 관계지식정도가 많을수록 통상질환관리업무를 자주 수행하는 것으로 나타났다.

건강진단업무와 산업 환경위생관리업무 관계지식정도는 약한 순상관관계를 보였고 ( $r=.27, P<.05$ ), 직업병관리업무·복리증진업무·산업환경위생관리업무와 건강관리실운영업무 관계지식정도 역시 순상관관계를 보였다. 산업 환경위생관리업무와 직업병관리업무 관계지식정도는 순상관관계를 나타냈으며, 그외의 영역은 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

## 7. 산업간호사 및 산업체의 일반적 특성에 따른 업무수행정도, 직무만족도 및 지식정도

산업간호사의 일반적 특성과 업무수행정도와의 관계에 있어서 유의한 차이를 나타내는 공통되는 특성은 결혼유·무였고, 산업장의 근무경력과 통상질환관리업무 수행정도 역시 관계가 있었으며 그외의 특성은 통계적으로 유의한 범위내에서 관계가 없는 것으로 나타났으나 전체적으로 연령이 많을수록, 미혼에서 보다는 기혼에서, 교육정도가 높을수록 업무를 자주 수행하는 경향이 나타났다.

산업체의 일반적 특성에 따른 영역별 업무수행정도를 살펴보면 사업장의 업종이 사무직종 보다는 제조업에서, 그리고 안전관리자가 있는 경우, 기타인력이 없는 경우 업무수행정도가 높은 경향이었는데, 통계적으로 유의한 차이를 나타내는 공통되는 특성은 사업장의 업종이었으며, 안전관리자의 유무는 복리증진업무와 산업환경위생

관리업무에서, 기타인력의 유무는 직업병관리업무, 건강관리실운영업무, 산업환경위생관리업무에서 유의한 차이를 나타내었다.

산업간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도는 연령과 결혼상태에 따라 유의한 차이를 보여 연령이 많을수록 ( $F=3.03, P<.05$ ), 그리고 기혼인 경우 ( $F=10.51, P<.01$ ) 직무만족도가 더 높았다.

그 외의 일반적 특성에는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았으나 교육정도가 높을수록 직무만족도가 높은 경향을 나타내었다.

산업체의 일반적 특성에 따른 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났는데 의사가 있는 경우, 산업위생기사가 있는 경우, 기타인력이 있는 경우에서 직무만족도가 높은 경향을 나타내었고 1일 의무실 이용인원이 많을수록 직무만족도가 높았으나 이용인원이 30명이상인 경우에는 오히려 직무만족도가 낮았는데 이는 산업간호사의 업무요구가 많을수록 직무만족도가 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

산업간호사의 일반적 특성에 따른 지식정도를 살펴보면 산업간호사의 지식정도에 통계적으로 유의한 차이를 보이는 산업간호사의 특성은 결혼상태와 교육정도로서 미혼보다는 기혼이 ( $F=3.97, P<.05$ ), 그리고 교육정도가 높을수록 ( $F=4.34, P<.05$ ) 지식정도가 높은 것으로 나타났으며, 연령이 많을수록 지식정도가 높은 경향을 나타내었다.

산업체의 일반적 특성에 따른 지식정도는 기타인력의 유·무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 ( $F=7.46, P<.05$ ), 기타인력이 없는 집단에서 있는 집단에서 보다 지식이 더 높은 것으

로 나타났다. 그외의 다른 특성에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

## 8. 산업간호업무를 수행하지 못하는 이유

산업간호사들이 업무를 수행하지 못하는 이유를 파악하기 위하여 업무를 수행하지 못하는 이유를 순위별로 응답하게 한 결과 사업주·상사등 회사측의 건강관리실의 필요성에 대한 인식부족이 1위로서, 이를 1순위로 응답한 사람은 25명, 2순위로 응답한 사람은 15명, 3순위로 응답한 사람은 15명으로서 응답자 77명중 55명이 업무를 수행하지 못하는 이유로서 회사측의 필요성 인식부족을 내세웠으며, 2위는 회사의 조직상 업무의 독자성 확보가 미비한 것으로서 1순위로 응답한 사람이 23명, 2순위로 응답한 사람 14명, 3순위로 응답한 사람이 9명으로 전체 응답자중 3순위내의 이유로 응답한 사람은 46명 이었다.

세번째로 지적된 문제는 예산등 회사측의 뒷받침부족이었으며 그 다음이 근로자들의 인식부족, 산업간호에 대한 간호사자신의 신념부족, 보수·대우·승진 등에 대한 불만으로 사기저하, 국가의 법적·행정적 뒷받침이 부족, 보건지식등 간호사자신의 지식부족의 순이었다.

따라서 산업간호업무를 수행하지 못하는 1·2·3번째 이유를 회사측의 인식부족, 조직미비, 뒷받침부족등 사업체 자체의 문제점인 것으로 나타났다. 이는 Hubelbank (1988)의 연구결과 업무수행에의 영향요인의 1순위가 사업주의 자세로 나타난 것과 일치한다고 하겠다.

## V. 논 의

본 연구는 서울시내에 소재하고 있는

산업체의 산업간호사를 대상으로 면접을 통하여 산업간호사의 업무수행실태를 파악하고 업무수행과 직무만족도 및 지식과의 관계를 파악함으로써 산업간호업무의 향상을 꾀하는데 도움이 될 수 있는 기초 자료를 제시하고자 실시하였다.

지금까지의 국내외 연구결과는 산업간호업무의 수행실태를 파악함에 있어서 수행 유·무만을 파악하여 산업간호사가 어떠한 업무를 어느정도 수행하는지 알 수 없으며, 또한 업무수행에 영향을 미치는 여러 변인들에 대한 연구가 실시되지 않았다. 따라서 본 연구에서는 산업간호사의 업무수행정도과 이에 영향을 미치는 여러 변인들과의 관계를 분석하였다.

산업간호사의 업무수행정도를 살펴보면 50%이상의 실시율을 보인 업무는 근로자 건강관리업무, 건강관리실 운영업무이고 50%미만의 실시율을 보인 업무는 산업환경위생관리업무, 산업보건교육업무, 근로자복지증진업무이었다.

이는 업무수행영역에 있어서의 분류를 "산업보건 및 산업간호사업 운영, 간호제공, 환경위생 및 안전관리, 복지후생업무, 기타 의료보험업무"로 분류한 김순례와 이지현(1989)의 연구와 분류체계는 다르나, 통상질환관리업무의 실시율이 가장 높고 근로자복지증진업무가 가장 낮은 것으로 나타난 결과와 비슷하다. 이와 같이 산업간호사가 수행하는 업무는 통상질환관리 위주의 업무로서 산업환경위생관리, 산업보건교육, 근로자복지증진등의 건강유지·증진 및 복리증진을 위한 업무에 수행이 저조한 것으로 나타났다. 외국의 경우에서 Mckechnie(1982)가 Chicago 와 Milwaukee에서 일하는 48명의 산업간호사를 대상으로 업무수행에 대해 조사한 결과 근로자의 건강관계팀과의 협력이 가장 높았고, 그다음이 건강상담, 보건교



육, 직업병관리업무, 통상질환관리업무, 건강검진, 건강프로그램 운영, 지역사회자원이용, 작업장순회, 행정업무의 순위로 나타난 것과는 많은 차이점이 있다 하겠다.

산업간호사의 직무만족도는 최대가능점수 240점에 대하여 점수 143.8점이었고 최대평점 5점에 전체평균 3.0점으로 나타났다. 이는 백혜경(1986)이 서울·경기도 소재 군병원에서 근무하는 간호장교를 대상으로 한 연구결과(평점 3.2점)보다는 다소 낮은 편이었고, 이해옥(1987)이 1개 대학 부속병원의 임상간호사를 대상으로 한 연구결과(평점 2.8점)나 조광제(1989)가 2개 종합병원의 임상간호사의 직무만족정도(평점 2.9점)보다는 약간 높은 결과다.

직무만족도를 직무만족 요소별로 보면 상호작용, 전문적 위치, 자율성 면에서는 높았고, 업무요구, 간호사-산업보건관계자와의 관계, 행정의 순이었으며 보수에 대한 만족이 가장 낮았다. 이러한 직무만족요소의 순위는 전문직위치, 상호작용, 자율성, 업무요구, 행정, 보수의 순위로 나타난 조광제(1989), 이해옥(1987)과 백혜경(1986)의 연구결과와 유사하다. 그러나 Stamps등(1978)의 직무만족의 중요도 연구에서 나타난 자율성, 전문직위치, 보수, 업무요구, 상호작용의 순위와는 달라 우리나라 간호사의 경우 보수는 가장 낮은 순위로 나타났다.

산업간호사의 산업간호업무 관계지식정도는 최대가능점수 21점에 대하여 점수 17.9점을 나타내었다. 영역별로는 건강관리실 운영업무 관계지식의 경우가 가장 높았고, 산업환경위생관리업무 관계지식이 가장 낮았다.

이러한 연구결과는 1990년 산업안전보건법이 개정됨에 따라 확대된 산업간호사

의 역할인 통상질환관리와 산업환경위생관리업무에 관계되는 지식이 부족함을 나타내주며, 따라서 산업간호사의 역할확대에 따르는 보수교육이 필요로 된다고 하겠다. 또한 이를 산업간호 업무수행정도와 비교하여 보면, 건강관리실운영업무는 수행정도와 지식정도가 다 높음을 알 수 있으나, 통상질환관리업무는 간호사의 75명(97.6%)이 수행한다고 한 반면 지식정도는 낮아 정답자는 47명으로 대상자의 61.0%가 정확한 대답을 하였다. 이는 산업간호사들이 통상질환관리에 대한 정확한 지식없이 업무를 수행하고 있다고 해석 되어진다.

산업간호업무 수행정도와 직무만족도 및 지식정도와와의 관계를 살펴보면 직무만족도가 높을수록 업무수행정도가 높은 것으로 나타나 직무만족이 직무수행능력을 좌우한다고 한 Porter와 Lower의 이론(오석홍, 1988)을 뒷받침해 주고 있으며, 지식정도가 높을수록 업무수행정도가 높았는데 이는 지식 역시 업무수행과 관련이 있음을 나타내준다.

직무만족 요소와 업무수행정도와와의 상관관계를 분석하여 보면 업무수행과 전문적 위치는 순상관관계를 나타내어 직업위치에 대한 개인·조직의 인식이 높으면 높을수록 직무만족이 높으며(Hoppock, 1935;Smith, 1969;Vroom, 1964),전문직인력에게는 내적요인 즉 심리적 만족과 업무성고가 긍정적 관계를 가진다고 한 Slocum(1972)의 연구결과와 일치한다고 하겠다.

또한 행정에 대한 직무만족도가 높을수록 업무수행정도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 본 연구대상자인 산업간호사들이 업무를 수행하지 못하는 이유로서 “회사측의 필요성 인식부족, 회사의 조직상 업무의 독자성확보가 미비, 예산등 회사

측의 뒷받침 부족"등 행정면을 우선순위로 내세운 것과 성격을 같이하는 것이라고 보겠다.

산업간호사 및 산업체의 일반적 특성에 따른 업무수행정도, 직무만족도 및 지식정도를 살펴보면 산업간호사가 미혼에서 보다는 기혼에서 업무수행정도가 높았으며, 사업장의 업종이 사무직종보다는 제조업에서, 그리고 안전관리자가 있는 경우와 기타인력이 없는 경우에서 업무수행정도가 높았는데, 이는 산업재해·직업병 발생의 가능성이 많은 제조업체에 근무하는 간호사 일수록 산업간호업무를 자주 수행하며, 안전관리자가 있는 경우 함께 팀을 이뤄 산업간호업무를 활발히 수행하고, 기타인력이 없는 경우 간호사가 독자적으로 일을 수행함을 나타내준다고 하겠다.

산업간호사의 직무만족도는 연령이 많을수록, 기혼의 경우에서 직무만족도가 더 높았는데 이는 Hoppock(1935), Hulin과 Smith(1965)가 직무만족을 결정하는 구성요인을 연령으로 본 것과 일치하는 결과라 할 수 있겠다.

산업간호사의 지식정도는 기타인력이 없는 집단에서 지식이 더 높은 것으로 나타났다는데, 이는 기타인력이 없는 업체일수록 간호사가 업무를 독자적으로 수행하여야 되고 따라서 이에 필요로되는 지식을 스스로 습득하기 때문이라고 볼 수 있겠다.

이상의 결과를 종합하여 볼 때, 산업사회가 급변함에 따라 직업병 및 산업재해의 발생율이 높아지며 근로자들의 건강에 대한 인식 및 요구가 높아져가는 이 시기에, 산업간호사가 실질적인 산업보건역의 주역으로서 산업현장의 건강관리에 적극적으로 대처해가기 위하여는, 산업보건에서 강조되어야 할 영역인 산업보건교육,

직업병예방, 산업환경위생관리 측면의 활동이 강화되어야 하겠으며 이를 위한 간호사 스스로의 반성을 통한 노력이 따라야 하겠다.

또한 산업간호업무의 수행정도는 직무만족도 및 지식정도와 순상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 간호사의 직무만족도와 지식정도를 높이기 위한 간호사 스스로의 노력과 관계기관 및 교육기관의 지원이 따라야 하겠다. 즉 정부기관은 사업주의 산업보건에 대한 인식을 변화시켜 실제적으로 법이 정한 범위내에서라도 산업보건을 시행할 수 있도록 하여야 하겠으며, 교육기간은 산업간호사의 직무교육 및 보수교육을 통하여 산업간호 업무의 중요성을 일깨우고 업무수행에 필요로 되는 자료의 개발 및 보급에 힘써야 하겠다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결 론

본 연구는 산업간호사가 수행하는 산업간호업무 수행실태를 파악하고 업무수행에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 직무만족도와 지식의 측면에서 조사·분석하기 위한 연구이다.

연구방법은 1991년 4월 26일 부터 5월 3일 까지의 총 8일간 서울시내에 소재하고 있는 사업체의 산업간호사 77명을 대상으로 연구자와 조사자 1명이 직접방문을 하여 자료수집하였다.

연구도구는 산업간호업무 수행정도를 측정하기 위해 본연구자가 산업간호 전공 교수의 도움을 받아 제작한 40개 문항의 도구를 사용하였고, 직무만족도의 측정을 위해서는 건강전문인력의 직무만족을 측

정하기 위해서 1978년 Stamps등이 개발한 48개 문항의 도구를 산업간호 실정에 맞게 어휘만을 수정하여 사용하였으며, 산업간호업무 관계지식의 측정을 위해서는 산업간호 전공교수의 도움을 받아 본 연구자가 제작한 21개 문항으로 구성된 도구를 사용하였다.

자료는 SPSS를 이용하여 전산처리 하였으며, 산업간호업무수행정도, 직무만족도, 지식정도는 실수와 백분율, 평균·표준편차를 구하였으며, 이들의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient 분석 방법을 활용하여 분석하였고 산업간호사 및 산업체의 일반적 특성과 업무수행과의 관계분석은 ANOVA 분석 방법을 이용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1) 산업간호업무 수행정도는 근로자건강관리업무 중의 통상질환관리업무를 대상자의 97.6%가 실시하여 수행정도가 가장 높았고, 가장 수행정도가 낮은 업무는 근로자복리증진업무로 대상자의 40.2%만이 실시하고 있었다. 산업환경위생관리업무(실시율 45.5%), 직업병관리업무(실시율 43.1%), 산업보건교육업무(실시율 41.5%) 역시 낮은 실시율을 보였다.

2) 산업간호사의 직무만족도는 최대가능점수 240점에 대하여 점수 143.8점이며 최대평점 5점에 평점 3.0으로 나타났고 상호작용, 전문적위치, 자율성면에서 3.4점으로 높았으며 보수에 관한 만족도는 평점 2.3점으로 가장 낮아 산업간호사들이 보수에 대해 불만족하고 있는 것으로 나타났다.

3) 산업간호사의 산업간호업무 관계지식정도는 최대가능점수 21점에 대하여 점수 17.9점을 나타내었다. 영역별로 가장 많이 알고 있는 지식은 건강관리실운영업무 관계지식으로 정확하게 알고있는 사람

이 63명으로 전체의 81.4%이었고, 가장 낮게 알고 있는 지식은 산업환경위생관리업무 관계지식으로 정답자는 42명(54.2%)이었다.

4) 산업간호업무 수행정도와 직무만족도 및 지식정도와 상관관계를 분석하여 본 결과 직무만족도가 높을수록 업무수행정도가 높은 것으로 나타났고( $r=.3010$ ,  $P<.01$ ), 업무수행정도와 지식정도 역시 순상관관계( $r=.2591$ ,  $P<.05$ )가 있음이 통계적으로 유의하여 지식정도가 높을수록 업무수행정도가 높음을 알 수 있었다. 그러나 직무만족도와 지식정도는 상관관계가 없었다.

업무수행과 직무만족 요소별 상관관계를 분석한 결과 전문적위치와 업무수행과는 중등도의 순상관관계( $r=.5071$ ,  $P<.01$ ), 업무수행과 업무요구와는 부적 상관관계( $r=-.2477$ ,  $P<.05$ ), 업무수행과 행정과는 순상관관계( $r=.3525$ ,  $P<.01$ )가 있음이 통계적으로 유의하게 나타났다.

## 2. 연구의 제언

1) 본 연구는 산업간호업무 수행정도를 측정함에 있어서 자가보고식인 설문지만을 사용하였다. 설문지의 응답시 익명으로 하여 가능한 솔직하게 답변하도록 협조를 구하였으나 대상자의 주관적인 면이 완전히 배제되지는 못하였다고 생각한다. 따라서 산업간호사의 업무수행정도를 측정하는 방법에 있어서 자가보고법에 의한 측정만이 아니라 관찰법등 객관적 측정법을 병용하는 연구가 필요하다.

2) 본 연구에 있어서 산업간호업무 수행의 측정도구와 산업간호업무 관계지식의 측정도구는 본 연구자가 제작한 것으로서 표준화 되지않은 도구이다. 따라서 도구의 타당도와 신뢰도 검사를 위한 연

구가 필요하다.

3) 산업간호 업무수행에 영향을 미치는 요인들 즉 산업체의 행정 및 조직구조, 전문적위치, 간호사의 성격등에 대한 연구가 다각도로 이루어져서 실제 산업간호 실무에 있어서 업무수행을 향상시킬 수 있는 연구가 계속 되어져야 겠다.

4) 산업간호사들이 인지하는 산업간호 업무의 중요도에 대한 연구가 필요하리라 본다.

### 참 고 문 헌

김순례, 문정순과 한상임(1976). 보건관리 요원 실태 조사. 중양의학, 31(3), 263-271.

김순례와 이지현(1989). 우리나라 산업간호사의 인력분포와 산업간호의 제공실태에 관한 연구. 지역사회간호학회지, 창간호, 187-237.

김현숙(1987). 1개 제조업체 근로자의 건강실태와 의무실 이용실태 분석. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.

김화숙(1979). 간호원들의 간호직에 대한 만족도 조사연구. 카톨릭대학의학부논문집, 32(3), 515.

김화중(1987). 지역사회간호학. 서울:수문사.

노동부(1990). 노동통계 연감. 서울:노동부.

도복늬, 이애현과 박상연(1976). 한국 간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구. 중양의학, 31(1), 91.

문옥륜과 임현술(1982). 우리나라의 산업보건의 현황과 그 대책. 노동과학, 10(3), 44-52.

문정순과 김순례(1987). 산업체 근무 건강관리 보건담당자의 근무실태 조

사. 최신의학, 30(2), 53-66.

박노예와 김태숙(1985). 서울시내 산업장 보건관리 현황 및 보건간호원의 역할에 관한 고찰. 국립보건연구원. 17, PP 149-158.

백혜경(1985). 간호장교의 통제위 성격과 스트레스 반응 및 직무만족도와와의 관계연구. 연세대학교 석사학위논문, 서울.

서인선(1981). 산업장 재해발생에 관한 조사연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.

안전보건자료사(1984). 산업안전보건법령집. 207-274.

오석홍(1988). 조직이론. 서울:박영사.

우육자, 서문자와 박정호(1972). 임상간호원의 직업만족도와 이직에 대한 반응. 최신의학, 15(3), 367.

유승미(1985). 산업장 근무 간호원의 기능 및 활동분석에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.

이승한, 심재위와 조규상(1978). 근로자의 산업보전에 관한 지식과 태도. 한국의 산업의학, 17(2), 14-53.

이은옥, 임난영과 김정인(1987). 간호학 연구방법론. 서울:수문사.

정연강(1979). 일부 산업보건간호원의 사기에 관한 연구. 중양의학잡지, 4(1), 89-96.

정연강과 권혜진(1987). 서울시 산업간호사의 업무수행 정도에 영향을 주는 요인분석. 중양의학, 52(11), 727-738.

정혜란(1987). 산업장에서의 안전 및 보건교육 활동에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.

- 조광제 (1989). 간호사 직무만족도와 사회적 지지도의 상관관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 한국산업간호학회 (1990). 산업간호 학술대회 보고서. 17-28.
- Benhardt, J.H. (1986). Current Factors Affecting Nursing Practice and Occupational Health Nursing, AAOHN Journal, 34(5), 210-215.
- Bey, J.N. & McGovern, P.M. (1988). How Management and Nurses Perceive Occupational Health Nursing. AAOHN Journal, 36(2), 61-69.
- Collison, N.H. (1961). Management & an Occupational Health Program, Arch. Environ. Health.
- Everly, G.S. & Falcione, R.L. (1976). Perceived Dimensions of Job Satisfaction for Staff Registered Nurses. Research, 25(5), 346-348.
- Godfrey, M.A. (1978). Job Satisfaction - or should that be Disatisfaction?. Nursing, 78(4), 78(5), 78(6), 90-102, 105-120.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work, 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction: Harper & Brothers Publishers.
- Hubelbank, J.H., Glynn, P.M. & Love, C.F. (1988). Occupational Health Nurse Practitioners - Employment Activities One Year After Graduation. AAOHN Journal, 36(10), 420-424.
- Hulin, C.L. & Smith, P.C. (1965). A Linear Model of Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 49, 209-216.
- Joiner, C. (1984). Job enrichment in Nursing - A Guide to Improving Morale, Productivity, and Retention. Rockville, Maryland: An Aspen Publication.
- Joiner, C., Johnson, V. & Corkrean, M. (1975). Is Primary Nursing the Answer?. Nursing Administration Quarterly, 1, 69-76.
- Kramer, M.K. et al. (1989). Shared Values: Impact On Staff Nurse Job Satisfaction And Perceived Productivity. Nursing Research, 38(3), 172-177.
- Manthey, M & Kramer, M. (1968). A Dialogue on Primary Nursing between Marie Manthey and Marlene Kramer. Nursing Forum, 9(4), 356-379.
- McClosky, J. (1974). Influence of Rewards & Incentives on staff nurse Turnover Rate. Nursing Research, 23(3), 239-247.
- Mckechnie, M.R. (1982). A Descriptive Study of the Scope of Practice of Occupational Health Nurses in one-nurse Units. Occupational Health Nursing, Mar, 18-22.
- Meltzer, N. (1983). Better Management Skills: Less Burnout Cycles. Nursing Management, 14(9), 60-61.

- Richard, A.W. (1984). Evaluation of Health Promotion & Education Program. Palo Alto : Mayfield Publishing Company. 176.
- Slocum, J.W. (1972). Analysis of need satisfaction & job performance among professional & paraprofessional hospital personsl. Nursing Research, 21, 338-342.
- Smith, P.C. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement : A Strategy for the Study of Attitudes. Chicago : Rand-McNally and Co.
- Stamps, P.L., Piedmont, E.B., Slavitt, D.B. & Hasse, A.M (1978). Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals. Medical Care, 16 (4), 337-350.
- Steele, R.L. (1991). Attitudes About Faculty Practice, Perceptions of Role, and Role Strain. Journal of Nursing Education, 30(1), 15-21.
- Storlie, F.J. (1982). Power-Getting a piece of the action. Nursing Management, 13(10), 15-18.