

수술실 간호사의 인간관계 만족도와 저해요인에 관한 연구 *

조 미 자

(경희대학교 의과대학 부속병원 간호부)

목 차

제 1 장 서 론

1. 연구의 필요성
2. 연구의 목적

제 2 장 관련이론의 고찰

1. 직무만족도 측정기준 및 방법의 고찰
2. 인간관계 요인의 만족도
3. 간호사의 인간관계

제 3 장 연구방법

1. 연구자료
2. 자료모집방법
3. 조사내용
4. 분석방법

제 4 장 연구결과

1. 조사대상자의 일반적특성
2. 인간관계 요인별 만족도의 분석
3. 인간관계 요인의 만족도 저해요인의 분석

제 5 장 고찰 및 결론

참고문헌

영문초록(ABSTRACT)

제 1 장 서론

1. 연구의 필요성

의료의 발전에 따라 간호사가 담당하는 업무의 전문성이 증대되고 있다.

또한 사회·개인이 요구하는 간호서비스의 제공을 위해서 간호의 전문화가 요청되고, 간호서비스가 사회적 요구에 부응하여 발전하기 위해서는 보다 명확하고 구체적인 간호사의 역할을 확보할 필요가 있다.

역할확대에 따른 간호전문성을 평가하여 보다 확고한 위치로 굳히고 발전 시키는 일이 간호사의 중요하고 과제 중의 하나로 등장하고 있다.

그러나 아직도 간호전문직에 대한 이해가 부족하고 증가하는 보험환자들이 요구하는 기대가 각기 다르므로, 간호사 자신의 내적·외적욕구가 맞지 않으며, 병원조직의 목표를 달성하기 위한 병원행정자들의 권위주의적 요소들 때문에 간호사들은 상당한 갈등과 직무저해요인을 겪고 있다. 또한 간호사들의 봉사는 그 업무량이 남성 의료원들 못지 않게 과다한 것으로 알려져 있다.

병원의 간호부서는 일반병동과 특수부서로 나뉘는데, 특수부서의 하나인 수술실에서의 간호는 외과적인 치료를 요구하는 환자들을 위하여 전문적인 특수교육을 이수한 간호요원이 수행하는 기술적이고 행동적인 간호이며, 간호요원의 행동은 기계적이지 않고 생각과 판단에 의한 행동으로서 좋은 수술결과에 초점을 두는 동시에 적절한 절차를 행하는 데 중점을 두어야 하는 것으로 알려져 있다.

수술실 간호사는 다른 일반병동 간호사들보다 수술 간호업무의 위기성을 극복하기 위한 정신적 부담과 과중한 직무저해에 따른 신체적 피로, 정신적 피로, 신경감각적 피로를 많이 호소하고 있다고 한다.

수술실 간호와 같은 복잡하고, 특수 기술을 요건으로 하는 직무를 수행하는 전문인으로서 간호사들이 수술실의 조직속에서 업무를 수행하는데 따른 직무만족은 절저인 간호서비스의 향상과 관련되기 때문에 중요하다고 볼 수 있다.

특히 인간관계 요인에서의 직무만족도가 중요한 요

* 상기 논문은 1993년 2월 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문임.

소이다. 이는 수술실 간호업무가 단순한 기계적 작업이 아니라 사고와 판단에 따라 기술을 적용하는 행동적 작업이기 때문이다. 인간관계 요인의 불만족은 간호사의 작업행동을 저해하는 요소로 작용한다.

수술실 간호사의 인간관계 요인에서의 직무 만족도는 수술실에서 근무활동을 하는데 있어서 능력을 최대한으로 발휘하여 수술실의 직무를 완수함과 동시에 수술실의 간호활동을 효율적으로 수행하도록 하는데 중요한 요인이 된다. 따라서 수술실 간호사의 인간관계 요인의 직무 만족도와 그 저해요인을 파악할 필요가 있다.

이러한 필요성에서 본 연구를 수행하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 대학병원 및 종합병원의 수술실에 근무하고 있는 수술실 간호사의 인간관계 요인의 직무 만족도와 그 저해요인을 조사분석함으로써 수술실 근무간호사 인력관리의 효율성 제고와 수술실 간호의 질의 향상을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 수행하였다.

이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구목표를 다음과 같이 잡았다.

- 1) 수술실 간호사가 직무에 관하여 느끼는 인간관계 요인의 만족도를 측정한다.
- 2) 수술실 간호사가 생각하는 인간관계 요인의 만족을 저해하는 저해요인을 측정한다.
- 3) 수술실 간호사의 특성군별로 인간관계 요인의 직무만족도의 저해요인에 차이가 있는지를 밝힌다.
- 4) 수술실 간호사들이 느끼는 저해요인과 직무만족도와와의 관계를 분석한다.

제 2장 관련이론의 고찰

1. 직무만족도 測定基準 및 方法의 考察

직무만족의 개념에 대해서는 많은 學者들이 여러 관점에서 정의 하였다.

Locke는 직무만족을 개인이 직무를 수행하거나 직무를 통해서 얻은 경험을 평가함으로써 얻게 되는 윤택함이나 혹은 좋은 정신상태라고 정의하였으며, Tiffin과 McCornick는 직무만족이란 직무에서 체험된 또는 직무로부터 윤택하는 욕구충족의 정도이며 이는 개인적인 것이므로 각 개인의 가치관에 따라 상이한 형태를 나타낸다고 하였다.

직업에 대한 만족은 직무활동을 하는데 있어서 능력을 최대한으로 발휘하여 직무를 효율적으로 수행

하게 해주고,친절한 간호를 시행하게 해주기 때문에 간호직무에 대한 만족여부는 간호활동에 큰 영향을 미친다고 볼수 있다.

한편 도복능등에 의하면 직무만족도는 개인의 욕구와 그 개인이 담당하는 직무상호간 상호작용에 의해서 생기는 결과라고 정의하였으며,직무에서 요구하는 욕구의 강도 및 수준에 있어서 개인의 차가 많을 것이며,직무에서 얻을 수 있는 보상도 직종 및 직위에 따라서 다양 할 것이므로 직무만족도에 영향을 주는 요인도 다양한 것으로 본다 고 하였다.

Slavitt는 직무만족의 가장 중요한 요소는 자율성이라고 하였고,Hall등은 단지 업무에 의한 만족에 의해서 직원의 만족이 결정되지 않고,병원에 의해 조정될 수 있는 직무에 관련된 요소들에 의해 영향을 받는다고 하였다. Slavitt는 특정 간호분야 즉 수술실 간호분야에서의 직무만족도에 영향을 미치는 요소들을 분류할 필요가 있다고 제안하였고,만족도를 구성하는 요소들로서 봉급,자율성,조직의 요소, 인간관계, 직무의 구성 및 지위등을 제시하였다.

위에서 살펴 본 바와 같이 직무만족의 요인에는 욕구,가치,개인의 특성이외에 직무자체,임금,감독,승진,동료 등과 같은 만족특성이 포함된다는 것을 알 수 있다. 이러한 직무특성에 착안하여 많은 학자들이 직무만족 측정기법을 개발하였는데 그 중 가장 대표적인 측정도구는 JDI(Job Discriptive Index)척도를 들 수 있다.

2. 인간관계 요인의 만족도

인간관계 요인에 대한 만족도의 개념에 대해 Grodzins는 인간관계를 심리학,사회학,사회인류학의 종합과학적 학문으로 정의하고, 사기업이나 공공기관을 막론하고 주로 대규모 기관에 있어서의 인간문제를 다루는 신흥과학이라 주장하였다.

인간은 누구나 배고픔이나 갈증과 같이 생사와 관련된 욕구로부터 자아실현의 욕구에 이르기까지 여러가지 욕구를 가지고 있다. 하나의 욕구가 전면에서 표출되어 활동하고 있을 때, 이면에서 잠자고 있는 욕구는 여러가지의 자극을 받아 활동을 개시하여 만족도까지 이르게 되는데 이러한 자극은 인간의 내부로 부터 오는 경우도 있고, 외부로 부터 오는 경우도 있으며,내외의 자극이 하나가 되어 욕구의 만족에 작용해서 영향을 미치는 경우도 있다. 어쨌든 이러한 자극에 의해서 일어난 욕구의 만족도는 그 자체가 하나의 힘이 되어 인간에 작용하여 인간을 행동하게 한다.

또한 인간은 누구든지 다양각색의 욕구의 만족을 가

지고 있다. 그러나 욕구의 만족이 단순히 존재한다는 것만으로 행동의 발생이나 방향을 직접설명할 수 있는 것은 아니다. 욕구에 대한 만족의 갈망은 항상 잠재되어 있다가 그 중 하나 내지 몇가지의 욕구가 무엇인가를 계기로 눈을 뜨게 되는 경우 그것이 인간으로 하여금 욕구를 충족시키기 위한 방향으로 행동하도록 인간에게 작용하여 외부로 나타난다고 생각된다.

한편, 인간은 목표지향적 존재라고 한다. 왜냐하면 어떤 행동이건 어떤목표를 충족시키기 위한 것이며, 욕구를 만족시키기려는 목적없이 행하여지는 행동은 없기 때문이다. 이러한 사실을 전제로 할 때 인간관계 요인의 만족도에서 인간의 욕구를 이해한다는 것이 중요하다는 것은 주지의 사실이다.

인간관계 요인의 만족도는 욕구의 성취로써 인간생활의 모든 국면에서 널리 그 영향력을 미친다. 즉, 인간이 행하는 모든 것이 어떤 욕구에 의해서 동기를 부여 받게 된다. Maslow는 욕구의 5단계설에서 본능적 욕구, 안전욕구 다음 단계의 욕구로서 소속감, 존경과 사랑을 받고자 하는 욕구를 제시하고 있는데 이 존경과 사랑의 욕구가 인간관계 요인의 욕구로 이해된다.

또한 Alderfer는 인간의 욕구를 존재욕구, 관계욕구와 성취욕구의 3가지로 단순화 하면서 인간관계 요인의 중요성을 강조한 바 있다.

3. 간호사의 인간관계

간호인력은 병원인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있으며, 환자에게 양질의 간호를 제공할 책임과 의무를 지고 있다. 그러므로 병원에서는 간호사들이 스스로 직무에 만족하고 그들이 직무에 사명감을 갖도록 전문지식과 고도의 기술을 습득하여 자기발전을 기할 수 있는 기회를 부여하자면 인간관계가 양호하여야 한다고 본다.

조는 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인으로 학력, 결혼여부, 근무경력 그리고 봉급, 업무량, 행정자의 태도, 의료팀과의 협조, 물품과 시설부족, 환자의 협조와 태도, 승진기회, 간호업무의 불확실성, 간호사에 대한 사회적 인식과 가족간의 관계 등은 인간관계 요인에 해당된다.

일반적으로 인간관계는 첫째 人 對 人의 심리적 관계, 둘째는 대인관계, 셋째로는 人和 등으로 대별할 수 있는데 이 세가지에 대한 간호사의 인간관계를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 人 對 人의 심리적 관계로 쓰여지는 인간관계는 일반적으로 간호사의 자신이 특정 목표의식이 없이 사람과 사람(자연인)이나 간호사와 비간호사의 상호

간에 형성되는 일정한 심리적 관계 그 자체를 의미한다. 이는 간호사 자신의 내면에 형성되는 심리적 변동이지 밖으로 표출한 행동은 아니다. 수술실과 같은 특수 환경과 고도의 전문성을 갖춘 기술적인 간호업무 측면에서 보면 간호사들이 수행하는 의사와 또는 기타 보조자들과의 인간관계에 대해 느끼는 심리적 현상이라고 볼 수 있다.

둘째, 인간관계중 대인관계는 사람이 사람을 대면하는 경우에 개인의 언행과 태도에 관심을 갖고 형성되는 상호관계이므로, 사람과 사람의 상호관계라고 규정짓는 것보다는 오히려 개인과 개인의 교양과 개성(personality)수준의 정도 및 대인적 교섭과 수용태도로 이해할 수 있다. 수술실의 간호사에 대한 인간관계 중 대인관계란 수술을 받고자 하는 환자와의 대인관계인데 환자가 느끼는 수술의 성공과 마취의 안정성에 대한 불안 및 초조를 해소시켜 줄 수 있는 수술실 간호사의 대인관계가 중요하다. 또한 수술을 담당하는 외과의사나 기타 보조자들과 간호사간에 생길 수 있는 인간관계 측면의 문제 요인들을 이해하고 처리하여야 하는 측면에서 직원 상호간 대인관계도 중요하다.

셋째, 인화라는 뜻으로 사용되는 인간관계는 공동의 목적의식이 있는 동일집단에서 인간상호간에 화합하는 심리상태로 이해된다. 즉, 특정개인의 대인관계를 형성하는 능력과 잠재능력 및 심리적 상태를 조성하여 집단의 효율과 능력의 극대화를 기대할 수 있다는 의미로 이해되어야 한다.

이와같이 일반적 개념에서의 인간관계는 포괄적인 의미에서 이해되나 본 연구에 있어서는 특수한 수술실이라는 테두리 안에서 특정 간호사와 접촉하는 다른 사람간에 형성되는 대인적 인간관계로 한정하였다.

제 3 장 연구방법

1. 연구 자료

1) 조사대상

본 연구는 1992년 8월 현재 서울시내에 소재하고 있는 1000병상 이상 규모의 5개 대학부속병원 수술실에 근무하고 있는 간호사 246명을 조사대상으로 하였으며, 본 연구의 설문에 응답한 219명을 분석대상으로 하였다.

조사대상자의 응답률은 다음과 같다. <표 1>

2. 자료수집 방법

연구자료는 연구자가 직접 대상병원의 수술실을 방문하여 책임자에게 연구의 취지를 설명하고 구조화된

〈표 1〉 조사 및 분석 대상의 수

병원	조사대상	분석대상	비율
K	43	39	90%
S	60	56	90%
Y	62	54	88%
J	42	35	83%
H	39	35	90%
계	246	219	89%

설문서를 조사대상 간호사들에게 배포한다. 음 1992년 8월 24일부터 8월 30일까지 7일간 설문지를 회수하는 방법으로 수집하였다. 설문서는 관련이론의 고찰과 수술실 간호 책임자와의 면담을 통해 얻은 정보를 토대로 구조화 하였다. 배포된 246부중 225부(회수율 90%)가 회수되었으며, 그 중 불성실하게 응답한 6부를 제외한 219부를 분석대상으로 하였다.

3. 조사내용

1) 일반직 특성자료

수술실 간호사의 일반적 특성에 관한 자료로는 연령, 결혼여부, 학력, 수술실 근무년한, 병원 근무년한, 직위, 근무부서 이동경험, 수술실 근무의 동기 및 직무에 대한 전체 만족도 등 총 10문항으로 구성하였다.

2) 인간관계 요인의 직무만족도 자료

직무만족도 자료로는 직무만족도의 측정기법으로 타당성이 인정되고 있는 JDI(Job Descriptive Index)척도를 토대로 응답한 간호사와 인간관계를 갖는 동료간 직속상사, 부하인 간호사, 의사, 타직종의 직원 등 5개 상대자와의 인간관계에서의 만족도를 묻는 문항을 설정하였다. 만족도 응답 문항은 Likert의 5점 척도로 측정하도록 구성하였다.

문헌 및 선행연구를 참조하여 6문항을 기본으로 하였으며, 수술실 간호직무만족도, 동료간호사와의 관계, 의사와 협조관계, 직속상관과의 관계, 타직종과의 관계와 부하직원과의 관계에 대한 만족도 문항을 5점 척도로 구성하였다.

3) 저해요인에 관한 자료

인간관계 요인의 만족 저해요인에 관한 자료는 수술실 간호책임자와의 면담결과에서 수술실 간호사들이 보편적으로 느낄 가능성이 있는 8개 요인을 추출하여 해당요인에 모두 응답하도록 구성하였다. 보편성이 있다고 인정한 8개 요인은 다음과 같다.

- (1) 직급(位)에 기인하는 계급의식
- (2) 상호 이해심의 결여
- (3) 존경심의 결여
- (4) 비협조적 자세
- (5) 무책임한 자세
- (6) 불성실한 직무처리 태도
- (7) 편애 또는 편파적 태도
- (8) 기타 요인

4. 분석방법

4.1. 가설의 설정

본 연구는 수술실 간호사의 인간관계 요인의 만족도를 측정하고 그 저해요인을 밝히고자 하였으며, 다음과 같은 가설을 검증하고자 하였다.

가설 1: 수술실 근무 간호사의 인간관계 요인의 만족도는 응답자의 일반적 특성과 상대방에 따라 차이가 있다.

가설 2: 응답자의 일반적 특성과 인간관계 요인의 만족도 간에는 유의한 상관관계가 있다.

가설 3: 인간관계 요인의 만족도와 전체 직무만족도 간에는 유의한 정상관관계가 있다.

가설 4: 인간관계 요인의 만족도 저해요인이 관계 상대방의 특성과 응답자의 일반적 특성에 따라 다르다.

가설 5: 관계 상대방별 인간관계 요인의 만족도와 저해요인 간에는 유의한 상관관계가 있다.

4.2. 자료의 분석

1) 인간관계 요인의 만족도의 분석

수술실 간호사의 전체직무만족도와 인간관계 요인의 만족도는 빈도와 평균평점에 의해 분석하였다. 응답자의 일반적 특성에 따른 인간관계 요인만족도의 차이 분석은 일원변량(One-Way ANOVA)분석에 의하였으며, 일반적 특성과 만족도와의 관계는 단순상관분석(Simple Correlation Analysis)에 의했으며, 만족도에 영향을 미치는 특정요인의 분석은 다변량 회귀분석(Multiple linear regression analysis)에 의했다.

또한 인간관계 만족요인별 직무저해요인의 분석은 이항분포 차의 검증인 Cochran Q-test를 하였고 저해요인 유형별 빈도분포의 차이를 One-way ANOVA로 분석하였다.

2) 저해요인의 분석

인간관계 요인의 만족도를 저해하는 요인은 빈도분포 분석(Cochran Q-test)을 하였으며, 응답자의 일반적 특성에 따른 저해요인은 빈도의 평균차이 검증(t-test, F-test)을 하였다.

3) 자료의 처리

자료처리는 사회과학통계분석용 프로그램인 SPSS로 전산통계처리하였다.

제 4 장 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다.

<표 2> 대상자의 일반적 특성

특 성	구 분	실 수	백분율 (%)
연령 (세)	20~24	58	27.1
	25~29	83	38.8
	30이상	73	34.1
결혼상태	미혼	125	57.3
	기혼	93	42.1
기혼자	무	20	21.5
	1명	37	39.8
자녀수	2명 이상	36	38.8
최종학력	간호전문대학	105	48.6
	간호대학(학과)	101	46.8
	대학원재학이상	10	4.6
수술실 근무연한 (년)	0 ~ 5	116	53.2
	5 ~ 10	78	35.8
	10 이상	24	11.0
총병원 근무연한	~ 5년미만	94	49.2
	5~10년미만	67	35.1
	10~	30	15.7
	무응답	27	
현직위	일반간호사	180	82.6
	주임간호사이상	38	17.4
근무부서 이동경험	유	42	19.3
	무	176	80.7
근무하게된 동기	적 성	73	34.0
	근무시간	82	38.1
	특수한 기술	33	15.3
	목적없이 타의	24	11.2
	기 타	3	1.4

직무만족과 저해요인과의 관계가 있는 변인으로 지적되어 있는 연령, 결혼상태, 기혼자의 자녀수, 최종

학력, 수술실 근무연한, 총 병원 근무연한, 근무부서 이동경험, 간호사 직업만족도 정도, 현 직위와 근무하게된 동기으로써 총 10문항을 조사하였다.

대상자의 연령분포는 20~24세(27.1%), 25~29세(38.8%), 30세 이상(34.1%)이고, 57.3%가 미혼, 42.1%가 기혼인 것으로 나타났으며, 학력분포는 간호전문대학 졸업자가 48.6%, 간호대학 졸업자는 46.8%로 나타났다.

수술실 근무연한은 5년미만 53.2%, 5년~10년미만(35.8%), 10년이상(11%)인 것으로 나타났으며, 등무연한은 5년미만(49.2%), 5년~10년미만(35.1%), 10년이상(15.7%)로 나타났다.

현 직위의 분포는 일반간호사(82.6%), 주임급이상 간호사(17.4%)로 나타났으며, 80.7%가 근무부서 이동경험이 없는 것으로 나타났다.

간호사의 직업에 대한 만족도에 대한 조사는 54.2%로 보통으로 생각하고 있으며 불만족이 10.6%로 나타났다.

수술실에 근무하게된 동기는 “적성이 맞아서”가 34.0%, “특수한 기술을 필요로 하기 때문”이라는 이유가 15.3%, 근무시간이 일정하므로라는 이유가 38.1%로 나타났고, “목적없이 타의”로라는 응답이 11.2%로 나타났다.

2. 인간관계요인별 만족도의 분석

수술실에 근무하는 간호사들의 인간관계 요인의 만족도를 인간관계 상대자별로 비교하였다. 수술실근무 간호사의 인간관계 요인의 만족도에 있어서 동료간호사와 부하직원과의 인간관계에 대해서는 만족도가 높은 반면, 타직종과의 인간관계에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다<표 3>.

전체적인 인간관계 요인의 만족정도는 부하직원과의 관계에서 가장 높은 것으로 나타났고, 동료 간호사와의 협조관계, 수술실의 직속상관과의 관계, 의사와의 협조관계, 타직종과의 관계의 순으로 만족도가 높게 나타났다.

수술실 근무간호사의 일반적 특성군별 인간관계요인의 만족도 차이를 분석한 결과는 <부록 2>와 같다.

동료와의 인간관계에 대한 만족도는 일반적특성에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다. 직속상관과의 인간관계 만족도에는 간호사직업에의 만족도에 따라서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=3.07, P<.05). 즉 직업만족도에 있어 불만족한 집단은 직속상관과의 관계에 있어서도 타집단에 비하여 낮은 만족정도를 보였다.

부하직원과의 인간관계 만족도도 직업만족정도에 따라 유의한 차이를 보였는데(F=3.10, P<.05), 간호사직업에 대하여 만족하는 집단이 타집단에 비하여 부하직원과의 관계 만족도가 높은 것으로 나타났다.

의사와의 인간관계에 대한 만족도는 연령(F=9.79, P<.001), 수술실근무연한(F=12.00, P<.001), 총근무연한(F=9.90, P<.001), 현직위(F=2.80, P<.01), 간호사 직업에의 만족도(F=7.84, P<.001)에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 높은 연령군의

간호사, 장기근무 간호사, 직위가 높은 간호사와 간호사 직업에의 만족도가 높은 간호사들이 만족도가 높은 것으로 나타났다.

타직종 직원과의 인간관계 만족도는 연령(F=9.40, P<.05), 최종학력(F=4.79, P<.01), 간호사의 직업만족도(F=6.030, P<.01)에 따라 유의한 차이를 보였다.

대상자의 일반적 특성과 인간관계 요인별 만족도의 상관관계 분석결과는 <표4>와 같다.

<표 3> 인간관계 요인별 만족도의 빈도분포 및 평균평점

만족도	인간관계 상대자				
	동료간호사	상급간호사	부하간호사	의사	타직종 직종
매우 불만족	0 (.0)	3 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.8)
불만족	21 (9.7)	27 (12.4)	11 (5.8)	43 (19.8)	44 (20.3)
보통	133 (61.3)	125 (57.3)	136 (67.7)	118(54.4)	144(66.4)
만족	61 (28.1)	62 (28.4)	54 (26.9)	55(25.3)	25(11.5)
매우 만족	2 (.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	1(0.5)	0(0.0)
평균 (표준편차)	3.24 (.71)	3.14 (.68)	3.24 (.53)	3.07 (.68)	2.88 (.62)

<표 4> 일반적 특성과 인간관계 요인별 만족도의 상관관계

	동료 간호사	의사	직속상관	타직종	부하직원
연령	.040	.312***	-.038	.071	-.015
결혼상태	-.040	.123*	-.030	-.067	.003
자녀수	.047	.198*	-.078	.161	.082
최종학력	-.006	-.117*	-.039	-.211***	-.033
간호사 직업의 만족도	.059	.211***	.140*	.190***	.057
수술실 근무연한	-.055	.273***	-.129*	-.027	-.076
병원 근무연한	-.010	.241***	-.088	.092	.018
현직위	-.051	.138*	-.035	-.004	-.034
부서이동	-.047	-.056	-.035	-.099	-.076
근무동기 (적성)	.087	.147*	.109	.017	-.043
(근무시간)	-.087	.047	-.047	-.074	.019
(특수한 기술)	-.035	-.021	-.032	-.107	.056
(목적없이 타의)	-.021	-.119*	-.138*	-.024	-.094

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

분석결과 동료간호사나 부하직원과의 인간관계 만족도는 응답자의 일반적 특성간에는 유의한 상관관계가 나타나지 않았으며, 의사와의 인간관계만족도는 연령, 간호사 직업에의 만족도, 수술실 근무년한, 병원 근무년한과 유의한 정상관관계인 것으로 나타났으며, 직위와는 유의한 역상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이 분석 결과는 근무기간이 오랜 나이 많은 높은 직위의 간호사들, 간호사라는 직업에 만족하는 간호사들과 수술실 근무가 적성에 맞다고 생각하는 간호사들이 의사와의 인간관계를 원만히 유지한다는 의미를 시사한다.

타직종 직원과의 인간관계 만족도는 최종학력과는 유의한 역상관관계인 반면 간호사 직업에의 만족도와는 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

상사와의 인간관계 만족도는 간호사 직업에의 만족도와는 유의한 정적 상관관계이나 근무연한과는 유의한 역상관관계를 갖고 있는 것으로 나타났다.

일반적 특성이 인간관계 만족도에 미치는 영향을 다변인 회귀분석한 결과, 간호사 직무만족도($\beta=0.268, F=12.570, R^2=0.093$)와 적성에 따른 수술실 근무동기에 미치는 영향이 요인으로 나타났는데 인간관계 만족도에 있어서 2개의 변인이 설명하는 설명력은 인간관계 만족도 정도의 전체 변량에서 약 11%로 나타났다(표 5).

〈표 6〉에서 기재된 바와 같이 일반적 특성에 따른 간호사 직업 만족도의 차이검증으로써 직업만족도에 미치는 인자는 연령($F=6.093, P<0.01$)은 높을 수록 만족하였고, 기혼자로서 자녀수($F=7.575, P<0.001$)는 많을 수록 만족도가 높았다. 한편 최종학력

($F=6.539, P<0.01$)은 높을 수록 만족도는 낮았으며, 그 다음은 전문대학과 간호대학순으로 나타났다.

그리고 총병원 근무연한($F=5.280, P<0.01$)과 수술실 근무년한($F=3.634, P<0.05$)이 오래될 수록 직무만족도가 높았다. 또한 수술실 근무동기가 적성에 맞으면 ($F=6.515, P<0.001$) 맞을수록 직무만족도도 동시에 올라갔다.

3. 인간관계 요인의 만족도 저해요인의 분석

인간관계 요인의 만족도를 저해하는 요인의 응답빈도는 〈표 7〉과 같이 나타났다.

저해요인으로는 상호이해성 결여, 존경심 결여, 무책임성, 편파성, 비성실성, 계급의식, 비협조성 순으로 응답빈도가 많이 나타났다.

또한 관계 상대방별 인간관계 만족 저해요인 빈도분포는 〈표 8〉과 같이 나타났다.

동료간호사들과의 인간관계 만족도를 저해하는 저해요인으로는 “존경심의 결여”, “비성실성”과 “편파성”의 빈도가 많았으며, 직속상관과의 인간관계 만족도 저해요인으로는 “상호이해성 결여”, “계급의식”과 “편파성”이 빈도가 많은 반면, 또한 부하간호사와의 인간관계 만족도의 저해요인으로는 “상호이해성 결여”, “존경심 결여”와 “무책임성”의 빈도가 많은 것으로 나타났다.

의사와 인간관계 만족도의 저해요인은 “존경심 결여”, “무책임성”과 “비성실성”의 빈도가 많았으며, 타직종 직원과의 인간관계 만족도의 저해요인으로는 “상호이해성결여”, “존경심결여”, “무책임성”의 빈도가 많은 것으로 나타났다.

전체적으로 고찰하여 보면, 인간관계 만족도의 저해

〈표 5〉 일반적 특성이 인간관계 만족빈도에 미치는 영향 다변인 회귀분석

독립변인	B	SE B	β	F	R ² 변화
간 호 사 직 업 만 족 도	.136	.038	.268	12.570***	.093
적성에 따른 수술실 근무 상	.132	.061	.163	4.664*	.119
수	2.639	.127		430.695***	

Overall F = 10.96***
 Overall R² = .118
 Adjusted R² = .108

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

|| 따른 간호사 직업 만족도 차이검증

M	SD	df	SSB SSW	MSB MSW	F or t	DMR
3.246	.689	2	6.447	3.224		A
3.108	.797	209	110.572	.529	6.093**	A
3.513	.671					B
3.252	.720	1	.264	.264	.480	
3.323	.768	214	117.510	.549		
2.950	.510	2	6.105	3.053		A
3.405	.686	90	36.175	.402	7.595***	B
3.639	.639					B
3.437	.710	2	6.696	3.348		AB
3.089	.723	211	108.038	.512	6.539**	A
3.500	.707					B
3.174	.666	2	3886	1.942		A
3.351	.823	213	113.888	.535	3.634*	AB
3.583	.717					B
3.172	.653	2	5.578	2.788		A
3.318	.826	186	98.232	.528	5.280**	A
3.667	.711					B
3.270	.732	1	.164	.164	.299	
3.342	.781	214	177.609	.550		
3.333	.846	1	.135	.135	.246	
3.270	.714	214	117.773	.550		
3.520	.766					A
3.074	.648	3	9.852	3.294	6.515***	B
3.485	.795	206	103.843	.504		A
3.087	.596					B

*P<.05 **P<.01 ***P<.001

<표 7> 저해요인 유형별 빈도분포 차이

저해요인	빈도	평균*	표준편차	순위
1.계급의식	306	1.404	1.300	6
2.상호이해심 결여	689	3.161	1.523	1
3.존경심 결여	477	2.188	1.420	2
4.비협조성	245	1.124	1.115	7
5.무책임성	430	1.972	1.521	3
6.비성실성	316	1.450	1.299	5
7.편파성	354	1.624	1.605	4
8.기타	5	0.023	0.224	8

* 평균 = N ÷ 218(조사 대상자수)

<표 8> 인간관계 만족요인별 저해요인 빈도분포 차이검증

저해요인	인간관계 상대방				
	동료 간호사	직속 상관	부하 간호사	의사	타직종 직원
계급의식	58	64	28	77	19
상호이해심 결여	78	136	106	77	159
존경심 결여	133	51	83	144	66
비협조성	17	56	59	26	13
무책임성	81	54	78	92	49
비성실성	108	54	13	82	48
편파성	90	62	36	28	44
기타	1	0	0	0	0
Cochran Q (df)	300.01*** (7)	238.78*** (7)	263.41*** (7)	247.13*** (7)	451.81*** (7)

***P<.001

요인으로서 직속상관과의 관계, 타직종 직원과의 관계와 부하직원과의 관계에 미치는 저해요인은 모두 상호이해심의 결여가 주된 요인으로 나타났고, 동료간호사, 의사와의 인간관계 만족도의 저해요인으로는 존경심 결여가 주된 요인인 것으로 분석되었다. 수술실 간호사의 일반적 특성에 따른 저해요인의 빈도는 <부록 3>과 같다.

간호사의 일반적 특성에 따른 유형별 저해요인 평균

빈도 분포의 차이 분석을 보면, 계급의식은 연령에 따라 빈도분포의 차이를 보였는데, 연령이 낮을수록 계급의식이 저해요인으로서 더 많은 빈도분포를 보였다(F=8.726, P<.001). 또한 수술실 근무년한이 짧을수록(F=5.160, P<.01), 총 병원 근무년한이 짧을수록(F=6.628, P<.01), 계급의식은 인간관계의 저해요인으로서 더 많은 빈도분포를 보이고 있다. 지위(F=3.290, P<.01)에 따라서도 빈도분포의 유의한 차

이를 보이고 있는데, 주임간호사이상 집단에 비하여 일반간호사 집단이 계급의식을 저해요인으로 의식하는 정도가 높은 것으로 나타났다.

그러나 상호이해심 결여와 무책임성은 일반적 특성에 의한 저해요인의 빈도차이는 없었다.

편파성은 연령이 많을수록($F=6.519, P<0.001$), 최종학력($F=12.860, P<0.001$)에 있어 대졸집단이 타집단에 비해 낮은 빈도를 나타냈으며, 수술실 근무년한($F=7.158, P<0.01$)이 5년이하 집단에서 낮은 빈도를 보였고, 총 병원근무년한($F=6.686, P<0.001$)이 5년이하인 집단에서 편파성이 인간관계 저해요인으로서 더 많은 영향을 주는 것으로 나타났다.

존경심 결여는 기혼($F=-1.990, P<0.05$)집단에서 저해요인으로서 높은 빈도를 보였으며, 최종학력($F=2.735, P<0.05$)은 대졸집단과 대학원집단간에 유의한 차이가 있어 대학원 졸업집단이 존경심 부족을

저해요인으로서 더 많이 인식하고 있는 것으로 나타났다. 수술실 근무년한($F=2.942, P<0.05$)과 병원 근무년한($F=3.235, P<0.05$)은 5년 이하일 수록 낮아졌고, 5년이상 집단에서 높은 빈도 분포를 보였다. 이는 근무연한이 오래된 집단은 존경심부족을 인간관계를 저해하는 요인으로 더 많은 지적을 하고 있음을 의미한다.

비협조성은 현 직위에 따라서 빈도차이가 있는데 주임간호사 이상의 보직을 갖은 수술실 간호사보다는 일반간호사집단이 비협조성을 저해요인으로 인식하는 정도가 높은 것으로 나타났다. ($F=1.960, P<0.05$).

인간관계 상대방별 인간관계 요인의 만족도와 저해요인간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

동료간호사나 부하간호사와의 인간관계 만족도와 유의한 상관관계를 갖는 저해요인은 없는 것으로 나타났다. 직속상사인 간호사와의 인간관계 만족도와는 존

<표 9> 인간관계 직무만족도와 유형별 직무저해요인 상관관계

저해요인 유형	인간관계 상대방				
	동료간호사	의사	직속상관	타직종 직원	부하직원
계급의식	-.0061	-.1749**	-.0964	.0178	.0774
상호이해심 결여	-.0560	-.0940	-.0532	-.1117*	.0091
존경심 결여	-.0218	-.1313*	-.1708**	-.1190*	-.0084
비협조성	-.0481	-.2044***	.0556	-.1256*	-.0705
무책임성	-.0674	-.0430	-.2321***	-.0785	.0013
비성실성	-.0703	-.1262*	-.1143*	.0120	.0397
편파성	-.0027	.0344	-.1237*	.0826	-.0530
기타	.0469	-0.112	-.0247	.0884	.0279

* $P<.05$ ** $P<.01$ *** $P<.001$

경심 결여, 무책임성, 비성실성, 편파성 등의 요인이 유의한 역상관관계인 것으로 나타났다. 즉 직속상사인 간호사들이 간호사를 존경하지 않고, 직속상관의 업무태도는 무책임하고, 불성실하고, 편파적이어서 인간관계 요인의 만족도를 저해한다고 응답하였다.

의사와의 인간관계 만족도와는 비협조성, 계급의식, 존경심 결여와 비성실성이 유의한 역상관관계인 것으로 나타났다. 즉 의사들의 계급의식, 비협조적이

고 불성실한 업무태도와 간호사를 존경하지 않기 때문에 만족도를 저해한다고 응답하였다.

타직종직원과의 인간관계 만족도와는 상호이해심과 존경심의 결여와 비협조적 태도가 유의한 역상관관계인 것으로 나타났다. 즉, 타직종 직원들이 수술실 간호사를 존경하거나 이해하지 않고, 업무에 비협조적이어서 만족도를 저해한다고 응답했다.

제 5 장 고찰 및 결론

본 연구는 서울시내에 소재하고 있는 1,000명 이상 규모의 5개대학병원 수술실에 근무하고 있는 간호사 246명을 대상으로 하여 인간관계 요인의 직무만족도와 저해요인을 분석하였다.

본 연구는 구조화된 설문지에 응답한 자료에 의해 수행하였기 때문에 일반적인 사회조사연구가 지닌 제한점을 그대로 가지고 있다. 사회과학조사연구는 완벽한 수준을 이상으로 하면서도 과학적 방법이 지니는 한계가 있다고 한다.

수술실에 근무하는 간호사들의 일반적 특성에 대한 통계학적 분석의 성적은 타 연구결과와 비슷한 것으로 나타났다.

근무부서 이동경험의 분포는 이용희, 연평의 분포는 강성희, 김진영, 고희순의 연구결과와 비슷하였다. 그리고 총 병원근무 연한과 수술실 근무연한에 대한 분석은 연용하의 연구결과 보고와 일치하였다.

특히, 근무부서의 이동경험을 보면 이동경험이 없는 자가 약 80.7% 그리고 간호사의 직업자체에 대한 불만족이 약 10.6%인 것을 보면 대부분 수술실은 특수기술과 경험을 요하는 제한된 장소이므로 이동과 간호사의 직업에 대한 불만족이 거의 없었다고 사료된다.

인간관계의 요인별 만족도의 빈도분포는 부하직원과의 관계에 있어서의 만족도가($M=3.241, SD=0.528$)가 가장 높게 나타났으며, 타직종 직원과의 관계에 있어서의 만족도($M=2.876, SD=0.615$)가 가장 낮게 나타났다.

인간관계 요인의 만족도와 일반적 특성 요인과의 상관관계 분석에서는 간호사라는 직업에의 만족도가 가장 높은 상관관계를 보였으며 유의성이 있는 것으로 나타났다($r=0.42, P<.001$). 이는 수술실이 특수한 제한구역과 고도의 발달된 직업적 기술을 요하는 직무이므로 부하직원과 관계도 만족스러워져야 만이 시간별 수술의 계획표가 잘 진행될 것이기 때문에 당연한 결과라고 생각된다.

또한 조남옥에 의하면 임상간호사들의 직무만족도와 직무관련행동에 대한 연구결과 직무만족 요인 중 가장 만족하고 있는 요인은 전문적 위치 및 직업적 긍지($\langle M=3.413, P<0.001 \rangle$)로 나타났다고 보고한 바와 일치한다.

간호사의 일반적 특성과 요인별 인간관계 만족도와 상관관계와 만족도에 미치는 다변수 회귀분석 결과를 고찰하면 수술실 간호사의 연령이 많을 수록 의사

와의 관계가 좋았으며, 간호사의 직업에 대한 만족도가 높고, 수술실 또는 병원근무기간이 길수록, 수술실에 근무하는 의사와의 관계가 좋았음을 알 수 있다. 간호사라는 직업자체에 만족하고 수술실 근무 동기가 직성에 맞거나 기술 습득기회가 있어서라는 간호사 군에서 인간관계 요인위 만족도도 높았음을 알 수 있었다. 이상과 같은 연구 결과는 조남옥의 보고와 유사한 것으로 사료된다.

인간관계 요인의 만족도를 저해하는 요인들의 빈도 분포를 보면 상호이해성 결여, 존경심 결여, 무책임성, 편파성, 비성실성, 계급의식 그리고 비협조성 순서로 나타났다.

Pigors Myers는 불만족은 충업원을 불안하게 하고 방해하는 것으로 종업원이 그것을 말로 표현하느냐, 아니하느냐는 문제가 되지 않는 감정상태만을 의미한다고 하며, Beoty등은 직무불만족을 보다 실무적 차원에서 설명하고 있는데, 직무에 대한 부정적 감정(Negative Feeling)이 직무 불만족이며 이는 직무만족이 그러하듯이 감정적인 의미이나 느낌일 뿐이지 행동이나 활동은 아니다. 그러나 중요한 것은 자신의 직무에 대한 부정적인 감정은 무엇이 잘못되는 하나의 증후(symptom)라는데 그 중요성이 있다고 주장하였다.

따라서 수술실 간호사의 인간관계 요인의 만족도를 저해하는 요인을 규명하는 것이 수술실 근무의 효과를 제고하는 실질적 방안을 강구하는데 중요하다고 본다.

직속상관과의 관계, 타직종 직원과의 관계, 부하직원과의 관계의 만족도를 저해하는 주된 저해요인이 상호 이해심의 결여인 것으로 나타난 반면 동료 간호사들과의 관계와 의사와의 관계의 만족도를 저해하는 주된 저해요인은 존경심 결여인 것으로 분석되었다.

이와 같이 상호이해심이 부족하면 수술실 간호직무가 불만족스러워지고, 직속상관과의 관계가 불만족스러게 되면, 타직종에 근무하는 직원과 관계도 비협조적이고 타협이 되지 않으며 부하직원과의 관계도 비협력적으로 되어 버린다. 또한 존경심이 결여되면 동료 간호사들과의 근무중 협조관계가 되지 아니하며 의사와의 협조관계도 떨어진다.는 사실을 알 수 있었다.

따라서, 수술실 간호사의 직무는 의사, 의료 보조수와 행정 직원간에 서로 비협조적이고, 상호 이해성과 존경심이 부족하거나 직무 태도가 불성실하거나 무책임하면 인간관계 요인의 만족도가 낮아진다고 볼 수 있다.

간호사의 일반적 특성에 따라 느끼는 저해요인이 다르게 나타났는데, 계급의식이라는 저해요인으로 인해 만족하지 못한다는 의견 빈도가 수술실에 근무하는 간

호사의 연령이 낮을 수록, 수술실 또는 병원근무연한이 짧을 수록 현실위가 낮을수록 많은 것으로 분석되었다.

이와 같은 성적은 간호사가 대학을 졸업한 후 병원 전체를 파악하기도 전에 제한된 수술실에 들어와 고도로 발달된 기계들과 특수기술을 숙련하는데 시간이 소요되므로 적응이 되지 않아 계급의식을 느끼게 되었다.리라 생각된다.

물론 존경심의 결여가 인간관계 만족을 저해한다는 의견빈도는 최종학력이 높은자, 수술실 또는 병원근무기간이 짧은 간호사 군에서 많은 것으로 분석되었다.

인간관계 만족을 저해하는 요인으로서 비협조성은 현실위가 낮을 수록, 비성실성은 25~30세사이의 연령 군에서, 편파성은 최종학력이 낮고 연령이 많은 간호사 군에서 응답 빈도가 많았다.

이와 같은 성적 중에서 존경심의 결여로 인해 인간관계의 만족도가 저해된다는 성적은 학위있는 간호사가 학위없는 간호사보다 직무만족도가 훨씬 높았다는 Slavitt와 조남옥의 보고 결과와 대체로 일치한다.

또한 편파성은 연령이 많은 층에서 높게 나타났고, 전문대 졸업생이 많았으며, 병원근무와 수술실 근무연한이 5년~10년 사이에서 가장 두드러지게 나타났는데 이는 김순규와 김석순의 결과와는 상반되는 것으로 나이가 많아 질수록 강해지는 자기고집과 관계가 있으리라는 가설을 세울 수 있으며, 근무기간이 5년~10년 정도이면 수술실 근무를 수행하는데 필요한 기술이 습득되고 동료간의 성격이나 인간관계가 잘 파악되므로써 개인주의와 이기심이 높아진 때문일 수 있다는 가설을 세울 수 있다. 따라서 이에 대한 심층연구가 요청된다.

이러한 연구 결과들을 종합적으로 고찰하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

1) 수술실 근무간호사의 직무는 기계적 작업보다는 사고와 판단에 의한 행동적 작업이므로 수술실 근무간호사들의 인간관계 만족도가 중요한 사항인데, 다직종 직원과의 인간관계 만족도가 가장 낮고 그 주된 저해요인이 상호이해심의 결여와 비협조적 태도이다. 병원내 타직종 직원들이 수술실 간호사의 업무를 잘 이해하여 보다 더 협조적인 태도를 갖도록 하는 노력이 요청된다.

2) 직속상사와의 인간관계 만족도를 저해하는 요인으로서 직속상사의 부책임성, 비성실성과 편파성이 유의한 것으로 나타났다. 수술실에 근무하는 간부간호사들의 근무태도를 개선하는 노력이 요청된다.

3) 의사와의 인간관계 만족도를 저해하는 요인으로

서는 비협조적 태도, 비성실성과 계급적 우위의식이 유의한 것으로 나타났다. 의사들이 수술실에 근무하는 간호사에 대해 우월적 계급의식을 버리고 협조하는 태도를 갖도록 설득하는 노력이 요청된다.

4) 수술실 근무간호사들의 일반적 특성에 따라서는 다음과 같은 특성군의 간호사들이 인간관계에 있어서 상대적으로 더 큰 만족도를 느끼는 것으로 나타났다. 이들 간호사를 수술실에 배치하는 것이 수술실 간호업무 향상에 도움이 될 수 있다고 본다.

①간호사란 직업에 만족하는 간호사

②적성,기술이라는 긍정적 근무동기를 가진 간호사

③연령이 많고 근무기간이 길어 간호경험이 충분하다고 인정되는 간호사 또한 간호사들이 보다 자기 직업에 대한 긍지를 갖고 간호기술을 적극적으로 습득하도록 하는 직업교육이 요청된다.

참고문헌

1. 국내문헌

강규석. 일 종합병원 간호사의 퇴직에 관한 연구, 대한간호, 1986,

강성희. "임상간호사의 역할인식정도 와 직무만족도에 관한 연구", 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 1988.

고희순. "임상간호사의 스트레스와 직무만족도 연구", 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1983.

김석순. "시내일개종합병원 간호원의 직무만족도에 관한 조사연구", 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1983.

김순규. "일반간호사 장교가 인지하는 간호감독장교의 리더쉽유형과 일반간호장교의 소견경험정도 및 직무만족도에 관한 연구", 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1986.

김진영. "임상간호사의 성격특성과 직무만족도에 관한 연구", 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1988.

김조자. 간호원의 확대된 역할, 대한간호사, 1986.

김종숙. "마취간호사의 직무만족도에 관한 연구", 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1989.

도복늬,이예현,박상연. "한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(II)-직무만족도의 영향요인을 중심으로-", 중앙의학, 1976.

송말순. "수술실 간호원의 역할 스트레스, 소진경험정

도와 직무만족도와 의 상관관계”, 연세대학교 교육 대학원 석사학위논문, 1984.

연용하. “간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구”, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1988.

유기현. 인간관계론, 무역경영사, 1986.

이은옥 외 2인. 종합병원 근무 간호사들이 피로도에 관한 조사연구, 중앙의학, 1974.

이승희. “종합병원 간호사의 근무부서 이동양상과 직무만족도의 상관관계 연구”, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1990.

이유순. 일 종합병원 간호원의 역할갈등에 관한 연구, 간호학회지, 1981.

이중익. 병원행정론 (서울: 고문사, 1984).

임상간호원회 기획위원회. 기혼간호원에 관한 조사 연구, 대한간호, 1987.

정재희. “이직.현직 간호사의 사기에 관한 비교연구”, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1991.

조남옥. “대학부속병원 임상간호사의 직무만족도 및 직무관련행동에 관한 조사연구”, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1992.

픽은희. “간호원의 소진경험 정도와 업무만족도간의 상관관계 연구”, 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1983.

2. 국외문헌

B.A. Hall and Lorele, Venendt, Grace for nursing staff, Nursing Leader-ship, 1981.

C.H. White and M.c. Maguire, Job Satisfaction and

Dissatisfaction Among Hospital Nursing Supervisors, N.R. 1973.

D.B. Slavitt et.al. Nurss Satisfaction with their work situation, Nursing Research. 1978.

E.A. Locke, The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M.D. Dunne-ffe(ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand Minally, 1976.

Edward, E. Lanler, "Motivation in Work Organization", Moterery: Book-cole, 1973.

Erica, E. Bateb and Barry, N. Maove, "Stress in Hospital Personal", The Medical J.D. of Austria, 1975.

Grodzins Morton, Public Administration and the Science of Human Rela-tions, Public Administration Review, Spring, 1951.

Josep Triffin and E. J. McCornick,"Industrial Psychology"(4th ed.), N.Y: Prentice-Hall, 1958.

Paul Hersey and K.H. Blanchard, "Management of organizational Behavior", N.Y.:Prentice-Hall, 1973.

Paul Pigors and Charles A. Meyers, "Personnel Administration", New York: McGraw-Hill, 1969.

Richard W. Beatty and Craig Eric Schneier, Training the hard-core unemployed through positive reingorcement. Human Resource Management, Psychological Reports, Vol.20-4, 1972.

<ABSTRACT>

A Study on the Job-Satisfaction and Its Depressive Factors in Human Relation Among Operating Room Nurses

Mi Ja, Cho
Major in Hospital Administration
Graduate School of Public Administration
Kyung Hee University

This study was done for the purpose of analyzing the job-satisfaction and its depressive factors in human relation of operating room nurses of university hospital. Therefore, it makes an offer the basic data to help the resolution and prevention of the problems in operating room nurses. Furthermore, this study was conducted in order to find out some kinds of scientific data for the better control of depressive factors of job-satisfaction expressed by the operating room nurses.

The structured questionnaire reports of 246 operating room nurses who were employed in 5 different university hospitals which have over 1,000 beds located in Seoul, Korea were used, which were collected from August 24th to August 30th of 1992. The author visited supervisors of operating room in each university hospital and explained the aim of this study. The most of them(90.0%) answered to the questionnaires.

Analysis of the collected data were done by mean, standard deviation, percentage, t-test, F-test, Q-test, correlation analysis, one-way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis.

Major findings of this study were as follows:

1. The job of the operating room nurses were remarkably related with the satisfaction in human relation, which was defined as the behavioral job with thoughtful action rather than with mechanical action.

However, the degree of satisfaction in human relation with personnel in other departments was found to be the lowest and its the main depressive factors were appeared due to the absence of interaction and uncooperative attitudes. Therefore, it was required that the members of other job need more cooperative attitude to the actual works in the operating room nurses.

2. The depressive factors in the satisfaction degree of human relation with official seniors were significantly related with their irresponsibility and partialness.

Moreover, the job attitude of the operating room nurses is abundantly required to be improved.

3. The depressive factors in the satisfaction of human relation with medical doctors were significantly related with their insincerity and the class-consciousness. It is clearly suggested that the medical doctors do more cooperative behaviors for the jobs of the operating room without the suggested that the medical doctors do more cooperative behaviors for the jobs of the operating room without the superiority feeling of class-consciousness.

4. There was a significantly positive association between the satisfaction degree of human relation of the nurses with the following characteristics.

(1) The registered nurses which had a tendency to be satisfied about the registered nurses' job.

(2) The registered nurses which had a tendency to be a technique-aptituded in the motivation of the registered nurses' job.

(3) The registered nurses which had a tendency to be satisfied about the total hospital-working carrier and the aspects of old ages.

Finally, these findings indicated that the operating room nurses should require the professional education courses associated with a high-development techniques and self-satisfaction in their jobs.