

# 산업간호사의 업무수행과 직무만족도에 관한 연구

김 성 실(한림대학교 간호학과)  
 권 동 연(성남시 중원구 보건소)

목 차

I. 서론	V. 결론 및 제언
II. 문헌고찰 및 선행연구	참고문헌
III. 연구방법	영문초록
IV. 연구결과 및 고찰	

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

산업보건을 세계보건기구와 산업보건합동위원회에서 정의한 바에 의하면 "모든 직업에 종사하는 근로자의 육체적, 정신적, 사회적 안녕을 고도로 유지증진하고 근로조건으로 기인하는 질병을 예방하여 건강장해로부터 고용중의 근로자를 보호하는 동시에 그들의 생리, 심리적 특성에 맞는 작업환경에 근로자를 배치 유지하는 일로 정의하고 있다(1967).

산업간호사의 산업장에서의 업무수행을 근로자의 건강을 유지 증진시키기 위하여 근로자의 건강을 관리하는 것과 근로자의 작업 환경을 전전하게 유지하는 것에 주안점을 두고 있다.

우리나라는 1960년대 이후 경제개발 계획을 추진함에 따라 산업발전을 이루었으며 1994년 1,028,200개소의 사업장에 산업장 간호사는

1,895명이 근무하고 있다(1994, 노동부통계연감). 또한 1990년 산업안전보건법 개정으로 산업간호사의 총체적 보건관리자로서 전문적인 건강관리 사업을 수행하고 직업병 예방에 능동적으로 참여해야 할 의무를 갖게 됨으로서 산업간호의 중요성이 새로이 인식되어지고 있다(임혜경, 1974).

1995년 산업재해분석총람에 따르면 우리나라 5인 이상 사업장수는 178,051개로서 총근로자수는 6,167,596명이다. 이중 50인미만의 소규모 사업장이 전체 사업장의 87.7%를 차지하고 있으며, 근로자수는 전체근로자수의 39.2%를 차지하여 대기업에 비해 상대적으로 작업환경이 열악하고 직업병의 유소견율이 대규모 사업장에 비해 비교적 높다는 것은 잘 알려진 사실이다. 산업보건의 중요 사업은 근로자가 작업과 관련하여 얻게 되는 불건강의 원인을 규명하고 이것을 완화 내지는 제거하는 대책을 마련하는 것이다. 이에 영향을 미칠 수 있는 요소로는 산업보건관리의 제도적 요인과 기업주나 근로자 자신의 산업보건에 대한 무지와 무관심이 장애요인으로 알려져 있다. 그러므로 산업

장의 보건관리자인 산업간호사들의 업무수행정도는 산업보건사업의 목표인 근로자의 작업능률의 향상을 통한 생산성을 높이는 데 큰 몫을 할 수 있으므로 이들 산업간호사의 직무 만족정도가 산업보건사업에 긍정적 영향을 주게 된다.

따라서 산업간호사의 활발한 업무수행을 위해서는 무엇보다도 간호사 자신의 간호 직무에 대한 만족감이 우선되어야 하며 그러므로 산업보건의 발전을 가져올 수 있다는 것이다(1991, 강해신). 이와 관련된 연구로는 Slocum(1972)은 업무성과는 Maslow 욕구중 자기성취 욕구와 관계가 있다고 발표하였고, McCloskey(1974)는 직무만족에는 내적요소(정신적 보상)가 더 영향을 준다고 하였으며, Everly(1976)는 간호사의 대인관계가 직무만족의 가장 큰 영향요인이라고 발표하였다.

본 연구는 최근 산업장에서 근무하고 있는 간호사의 직무의 내용을 확인하고 산업간호사의 업무수행에 영향을 주는 요인을 파악하고 산업간호사의 직무수행의 만족정도를 측정하여 산업보건사업의 새로운 발전과 산업간호업무개선에 기초자료로서 활용할 수 있는 내용을 제시하고자 다음의 목표를 정하였다.

첫째, 산업간호사의 직무내용을 파악한다.

둘째, 산업간호 업무에 영향을 주는 요인을 발견한다.

셋째, 산업간호사의 직무만족도를 측정한다.

## II. 문헌고찰 및 선행연구

### 1. 산업간호의 직무

산업간호란 "근로자의 신체적, 정신적, 사회적 건강을 고도로 유지, 증진하기 위하여 산업공동체(Industrial Community)를 대상으로 근로자의 건강관리, 산업위생관리, 보건교육을 일차보건의료 수준으로 제공함으로써 근로자들의 자기건강 관리능력(Self-care ability)과 적정기능수준(Optimum Level of Function) 향상을 목표로 하는 과학적

실천이다(1990, 산업보건관리 p44)라고 정의하고 있으며 산업간호사의 보건관리자로서의 직무는 산업안전보건법 시행령 제17조에 의하면 ①안전관리 규정에 관한 업무 ②건강상담 및 보건교육 ③순회 점검지도 및 조치의 건의 ④직업병 발생의 원인 및 조사, 대책수립 ⑤보건에 관한 사항을 위반한 근로자에 대한 조치의 건의 ⑥의료행위 등으로 규정하고 있다.

또한 한국산업안전공단 산업보건관리자 신규교육과정에서 제시하는 보건관리자의 의무는 보건관리, 건강관리, 환경관리, 작업관리로 구분하였으며 이는 보건관리와 건강관리의 내용이 산업장 간호사의 업무 범위에 해당된다. 그러나 우리나라 산업간호사들이 실제 수행하고 있는 업무에 대한 조사 결과를 보면 주로 근로자의 건강관리 위주로 업무수행이 이루어졌으며 그중에도 응급처치 및 외상 등 경미한 증상에 대한 간단한 처치와 투약, 의사의 건강진단 결과에 따른 질병자의 요양지도 및 상담, 보건교육으로 나타났다. 산업장 건강문제에 대한 총체적인 파악과 이에 따른 사업계획 수립과 수행후의 체계적인 평가와 근로자에 대한 건강사정파 활력증상 측정, 문진등의 업무수행이 저조한 것으로 나타났다(1994, 윤순영).

강해신(1991)의 연구에서 보면 산업간호 업무수행정도는 근로자 건강관리 업무중의 통상질환관리 업무(97.6%), 산업환경위생관리 업무(45.5%), 직업병관리 업무(43.1%), 산업보건교육 업무(41.5%), 근로자 복리증진 업무는 대상자의 40.2%만 실시하는 순으로 나타났으며 유승미(1985)의 연구에서는 근로자에게 직접간호를 제공하는 기능을 66.8%로 가장 많이 실시하였으며, 환경위생 및 안전관리 63.5%, 산업보건 및 산업간호사업 운영에 관한 기능은 50.4%, 근로자 복지에 관한 기능은 38.6%로 나타났으며, 한경희(1990)의 연구에서도 건강관리업무 80.3%, 행정업무 77.9%, 보건교육 65.7%, 환경위생 및 복지업무 57.4% 순을 보였다.

이상과 같이 시간적, 지역적 차이에도 불구하고 대체적으로 통상질환관리업무 및 직접간호가 가장 많은 순이었고 근로자 복지 업무가 가장 저조한

것으로 나타났다.

## 2. 업무수행에 영향을 주는 요인

업무수행에 영향을 주는 요인들은 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 동기와 선천적 혹은 후천적으로 습득된 능력, 역할기대의 3가지로 보았다.

Herzberg는 불만족 요인은 보수, 감독, 근무조건, 회사정책인데 이것이 제거된다고 만족하게 되거나 동기화 되지는 않았으며, 만족요인은 일 그 자체, 발전·성취에 대한 기회, 역할에 대한 인식 존경이라 하였으며, 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. Hubelbank(1988)의 연구에서 산업간호 업무수행에의 영향요인으로 가장 우선순위가 높은 것은 사업주의 자세, 그 다음이 새로운 역할에 대한 책임을 이행하는 정도, 간호사의 직위와 전문가적인 성장에의 기회, 상호협조적 기능등의 순위로 보고하였다. 그 외에도 예산의 제한, 의무실 크기, 장비, 산업장 외부에서의 근로자 건강관리 실태, 건강서비스 제공자의 자세 등으로 산업장의 조직 및 구조적인 측면의 중요성을 나타내었다.

정연강(1987)의 연구에서 보면 연령, 학력, 경력, 취업동기, 업무만족, 의무실의 독립성 여부는 업무수행에 영향을 주는 요인으로 유의하지 않았으나, 강해신(1991)의 연구에서는 결혼여부가 업무수행에 영향을 미치는 공통된 특성으로 나타났으며 산업장의 근무경력은 통상질환관리업무 수행 정도와 유의한 관계가 있었다. 산업체라는 조직속에서의 산업간호사의 업무수행은 간호사의 개인적 특성과 환경적 특성 양자에 의해 영향을 받는데 개인적 요소와 환경적 요소는 개별적으로 행위에 영향을 미칠 뿐만 아니라 행위를 결정하는데 있어

상호작용을 할 수도 있다. 따라서 조직에서 나타나는 개인의 성과는 사람에 따라 다양하며 성과를 결정하는 중요한 요소는 그 사람 본인의 능력과 능력을 발휘하고자 하는 개인의 자발적인 의욕이 있는 것이다(강해신, 1991).

## 3. 직업만족

간호사의 업무 성과는 여러 요인에 의하여 영향을 받는다. Herzberg(1959)에 따르면 간호사의 업무 수행에 작용하는 요인들 중 만족 요인을 지적하였고, 만족요인은 일 그 자체, 발전성취에 대한 기회, 역할에 대한 인식이라 했다.

Porter와 Lower는 직무만족이 직무 수행능력을 좌우한다고 하였다(오석홍, 1988). 직무만족의 요인으로 교육을 통하여 지식과 기술의 능숙한 활용 능력이 갖추어져 자신의 힘을 획득하는 것이 직무만족에서 가장 중요한 것으로 지적하였다(Godfrey, 1983).

또한 McClosky는 지적인 근무환경과 교육 프로그램에 참석할 기회 등이 직무만족과 관련이 있다고 소개하고 있다(강해신, 1991).

이와같이 산업체 간호사들의 연령, 경력, 동기가 높을수록 업무수행정도가 높다는 것을 보여주고 있으며, 사업주의 자세, 간호사의 직급성장 가능성 등이 직무만족도에 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다.

## Ⅲ. 연구방법

### 1. 연구설계 및 대상

본 연구는 산업간호사의 업무수행정도과 업무수행에 영향을 주는 요인과 직무만족도를 조사 분석하기 위한 단면적 조사 연구이다.

연구의 대상은 산업간호사회를 통하여 주소확인이 가능한 경기도내의 산업체에 근무하고 있는 산업간호사 131명으로, 이들이 고용되어 있는 산업

체의 업종별 분포는 유통 및 서비스업 29%, 도·소매 및 소비자용품수리업 22%, 전자·전기 24%, 제조업 3.1%, 건설업 1%, 기타 21%이다.

## 2. 연구도구

본 연구에 사용된 도구로는 강해신(1991)이 개발한 도구를 본 연구자가 문헌고찰을 통해 수정, 발췌하여 작성하였으며 설문내용은 대상자의 일반적인 특성 5개 항목, 직무수행에 관한 사항 13개 항목, 업무수행에 영향을 주는 요인 11개 항목, 직무만족도 26개 항목으로 구성했다.

1) 직무수행에 관한 내용은 직업병관리 업무, 통상질환관리 업무, 산업보건교육 업무, 근로자복지증진 업무, 산업환경위생관리 업무로 구성하였고, 각 측정점수는 '항상실시' 4점, '가끔실시' 3점, '거의실시안함' 2점, '전혀실시안함' 1점을 주는 5점척도로 점수가 높을수록 적극 수행하는 것으로 보았다.

2) 업무수행에 영향을 주는 내용은 역할기대, 보수(급여), 근무조건, 회사정책, 습득된 능력으로 구성되며 '그렇다' '아니다' '모른다'로 측정하였으며 백분율로 표시하였다.

3) 직무만족정도의 측정은 상호작용관계, 역할기대, 보수, 자율성, 간호사-산업장 보건관계자와의 관계, 업무요구, 회사정책으로 구성되었으며 likert 5점척도를 사용하였으며 점수가 높을수록 만족도가 높은 것을 의미한다.

## 3. 자료수집 및 방법

자료수집은 1997년 7월 10일부터 1997년 9월 30일까지 우편수집과 직접면담으로 수집하였다. 1차 우편수집은 설문지를 확인된 주소로 회신 봉투를 동봉하여서 131명에게 발송하였으며 회수된 설문지는 61부로 46.5%의 회수율을 보였고, 2차 자료수집은 성남시 산업간호사 9월 월례회의에 참석하여 누락된 산업간호사 중 최종응답자 10명과 직접 설문하였다. 이로써, 경기도 산업간호사 131명의 대상자 중 총 회수 68명을 최종 연구대상으

로 확정하였다.

## 4. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료는 연구목적에 따라 전산통계처리하였으며 분석방법은 통계분석을 위한 패키지로 SAS와 MINITAB을 사용하였다. 본 연구에서는 빈도분석, t-test, GLM Correlation 분석방법을 사용하였으며, MINITAB을 이용하여 업무수행에 영향을 주는 요인, 산업간호사 직무에 관한 사항 등을 빈도분석하여 보기쉽게 표로 작성하였다. 또한 SAS를 이용하여 업무수행에 영향을 주는 요인과 연령과 산업장 근무경력에 따라 차이가 있는가를 알아보기 위해서 GLM을 사용하였으며 결혼여부에 따라 차이가 있는가를 알아보기 위하여 t-test를 하였고, 산업간호사의 직무태도와 업무에 대한 만족과의 관계를 알아보기 위하여 GLM Correlation을 보았다.

## IV. 연구결과 및 고찰

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 연령별로는 25-29세군이 47.1%로 가장 높았고, 결혼상태별로는 기혼이 51.5%로 미혼보다 약간 높았다. 학력은 전문대 졸업이 87.0%로 주류를 이루고 있으며, 근무경력별로는 1-3년과 5년 이상이 각 27.9%로 같은 비율이었다<표 1>.

이는 1991년 '강'의 서울지역 조사 대상의 연령 분포 25-29세 52.8%, 1988년 '이'의 전국지역 24-28세 34.8%, 1985년 '유'의 전국지역에서 25-29세 59.3%, 1990년 '한'의 광주지역 20-29세가 62.2%로 산업장 간호사의 연령분포는 25-29세가 평균 연구대상의 50%이상을 차지하고 있으나 본 연구 대상자인 경기지역 산업장 간호사 연령 분포는 타 지역 대상자 연령에 비해 약간은 낮은 편이었으나 전국 대상의 '이'의 연구

<표 1> 대상자의 일반적 특성

항 목	구 분	사례수	(%)
연 령	20-24세	10	(14.7)
	25-29세	32	(47.1)
	30-34세	13	(19.1)
	35-39세	6	( 8.8)
	40세이상	7	(10.3)
	계	68	(100.0)
결혼상태	미 혼	35	(51.5)
	기 혼	33	(48.5)
	계	68	(100.0)
교육수준	고등(3년)	2	( 3.0)
	전문대(3년)	58	(87.0)
	대학(4년)	7	(10.0)
	대학원이상	0	( 0 )
	계	67	(100.0)
산업장 근무경력	1년미만	16	(23.6)
	1년이상-3년미만	19	(27.9)
	3년이상-5년미만	14	(20.6)
	5년이상	19	(27.9)
	계	68	(100.0)

34.8%보다는 약간 높게 분포하고 있다. 학력별로 보면 전문대학 출신 간호사가 87%로 주류를 이루고 있는데 '유'의 조사에서는 71.8%, '한'의 조사에서는 84.5% '강'의 조사에서는 69.7%인데 반해 광주지역의 '이'의 조사에 따르면 고졸이 69.0%로 이들은 간호사가 아닌 인력으로 대체된 것으로 보인다.

산업장 근무경력으로 보면 강(1991)의 조사대상자는 1-3년이 44.0%로 가장 높았고, '한'의 연구에서도 대상이 1-3년 경력자가 38.8%로 가장 높았으며, '유'의 연구에서도 1-3년 경력자가 57.0%로 가장 높아 본 연구 대상자의 1-3년이 가장 높기는 하였으나 27.9%의 5년이상 경력자도 같은 27.9%로서 다른 지역에 비해 경력자 분포가 높은 것으로 나타났다.

## 2. 산업간호사의 직무분석

직무에 관련된 13개항목을 측정된 결과는 <표 2>와 같다. 산업간호사가 항상 실시하고 있는 업무는 근로자 건강관리 업무 중 투약 및 처치가 92.7%로 가장 높았으며, 다음이 근로자의 정기검진을 위한 신체검사가 91.0%로 높았다. 드레싱 및 처치는 88.2%, 신체검사 후 이상자 추후관리가 77.9%, 건강관리교육은 86.8%로 가끔 실시하는 순위였다. 건강상담도 69.1%에서 항상 실시하고 있었고, 유해한 환경관리 위생개선조치 업무는 항상 실시한다가 15.2%, 가끔실시가 48.5%로 전체 실시하는 율이 63.6%였다. 작업환경의 개선 및 유지관리는 항상실시한다고 응답한 사람이 23.9% 가끔실시한다고 응답한 사람이 38.8%로 전체 율은 62.7%이다. 근로자 복리증진사업은 항상 실시하는 비율은 9%에 불과하지만 관심은 가끔 실시하는 것과 합하면 57.6% 실시하는 것으로 나타나고 있다. 이상의 업무수행정도로 볼 때 신체검사 후 추후관리가 항상실시 77.9%, 가끔실시 22.1%, 실시율 100%로 가장 높게 나타났으며 근로자 복리증진 사업은 57.6%로 가장 낮게 실시된 직무로 나타났다. 또한 직업병 예방을 위해 산업간호사가 일차적으로 담당해야 할 직업병 의뢰가 하지 못하고 있는 경우가 16.7%로 나타났으며, 직업병 의심자 추후 관리도 실시하지 않는 율이 13.6%로 나타나 일차적인 업무수행 정도가 낮은 것을 볼 수 있었다. 직업병 의심근로자에 대한 전문가 의뢰와 추후관리의 미흡문제는 그 원인이 어디에 있는지 알아 볼 필요가 있다. 구조적 문제인지 예산의 문제인지 산업간호사의 능력이 문제인지 해결책을 모색하여야 할 것으로 생각한다. 이와 같은 결과는 다른 연구의 업무(직무)항목과의 차이는 있으나 내용에 있어서는 '강'의 통상질환관리는 본 조사의 투약 및 처치, 드레싱 처치, 추후관리에 해당되는 것으로 가장 높은 율을 보이는 등 거의 일치하고 있다.

## 3. 산업간호사 업무수행에 영향을 미치는 제요인

〈표 2〉 산업간호사의 직무

직무 실시 내용	직무 수행(%)				평균 표준편차	
	항상실시	가끔실시	거의실시안함	전혀실시안함		
근로자 건강상담	69.1	30.9			3.7	0.5
응급을 요하는자에 대한 응급처치	55.9	30.9	10.3	2.9	3.4	0.8
건강관리교육	26.5	60.3	13.2		3.1	0.6
정기적 현장 순회 점검지도	35.3	38.2	22.1	4.4	3.0	0.9
유해한 직업환경시설 개선을 위한조치건의	15.2	48.5	30.3	6.1	2.7	0.8
근로자의 일반 정기 신체검사 참여	91.0	4.5	1.5	3.0	3.8	0.6
작업환경의 개선 및 유지 추후관리	23.9	38.8	29.9	7.5	2.8	0.9
근로자 복리증진 사업의 개발 및 촉진	9.1	48.5	33.3	9.1	2.6	0.8
투약 및 처치	92.6	4.4	2.9		4.0	0.4
신체검사 후 이상자의 추후관리	77.9	22.1			3.8	0.4
직업병 의심자 의뢰	57.6	25.8	13.6	3.0	3.4	0.8
직업병 의심자 추후관리	57.1	30.3	12.1	1.5	3.4	0.8
드레싱 및 처치	88.2	5.9	4.4	1.5	3.8	0.6

본 조사결과에서〈표 3 참조〉 산업간호 업무수행에 영향을 주는 요인으로는 사업장내의 대인관계 100%, 업무수행에 대한 만족감 86.8%, 사업장내 근무환경 86.6%, 선천적 또는 후천적으로 습득된 능력 85.1%, 직무에 대한 기대감 79.1% 등이 업무수행에 일차적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다음 이차적으로 산업간호사 업무수행에 영향을 미치는 요인으로는 행정적 지원, 업무시간과 휴식, 산업간호사의 급여 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. Hubelbank(1988)의 연구에서는 산업간호 업무수행의 영향요인으로 가장 우선순위가 높은 것은 사업주의 자세, 새로운 역할에 대한 수용과 책임지는 정도, 간호사의 직위와 직급, 전문가적인 성장 기회, 상호협조적 기능 등의 순위였다. 그 외 예산의 제한, 의무실 면적, 장비, 사업장 외부의 건강관리 서비스 제공자의 자세로 보고하였다. 본 연구결과에서 나타난 업무수행에 영향을 미치는 요인이 포괄적인데 반해 Hubelbank의 내

〈표 3〉 업무수행에 영향을 주는 요인

항 목	(%)
사업장내의 대인관계	(100)
업무수행에 있어 만족감	(86.8)
사업장내 근무환경	(86.6)
선천적 또는 후천적으로 습득된 능력	(85.1)
직무에 대한 기대감	(79.1)
행정적지원(예산등)	(76.1)
업무시간과 휴식	(73.1)
산업간호사의 급여	(73.1)
소속부서의 비전문성	(66.2)
근로자 사고	(58.5)

용은 구체적이고 구분이 선명하다. "사업주의 자세는 본 조사"에서의 사업장내 인간관계와 내용상 맥

을 같이 하는 것으로 사업주와의 인간관계도 이에 포함되는 것이므로 접근방법의 차이를 보일 뿐이다.

우리나라 산업보건관리사업에 있어서는 사업주의 의지에 따라서 사업운영의 방향이 정해지는 것이기 때문에 본 연구에서 제시한 산업간호 업무수행에 영향을 미치는 것은 동서의 차이가 없다고 본다. 같은 보건간호사이면서 업무대상이 다른 우리나라 보건진료원의 업무수행 영향요인으로는 진료소 보건간호사의 직무 만족, 지원체계를 우선 들고 있으며(김진순, 1984) 보건분야에서 근무하는 간호사의 업무에 영향을 미치는 요인으로 볼수 있는 직무수행의 난제로 지적된 제1위는 보건진료원, 양호교사, 보건소 간호사, 산업장 간호사의 통합된 의견으로 행정체계(31.2%)로 지적하였고, 상사나 동료의 협조, 예산, 법적근거가 18.3%에서 직무수행에 어려운 점으로 지적하였고, 보건분야 간호사 각각 일차 업무에 영향을 미치는 요인으로는 보건진료원, 양호교사는 "행정체계", 보건소 간호사는 "상사와 동료의 협조"와 "예산" 및 운영비가 업무에 영향을 미치는 것으로 조사되었다(김, 1984).

"행정체계" 요인 중에서는 보건소나 보건진료소 행정체계 중에서 보건진료원 입장에서는 보건소 보건행정계장인 보건소 근무 간호사로서는 행정체계상의 상급자이므로 보건진료원의 계장과 같은 흐름이다. 보건소 간호사는 보건소장이 직무에 영향을 준다고 했으며, 보건진료원은 예산과 기획으로 직접 업무와 관련이 있는 군의 내무과장이, 보건소 간호사는 군의 보건소 담당직원이 각각 50.0% 영향을 미친다고 했다. 보건진료원은 지역 운영협의회와 밀접하게 관련되어 있어서 지역주민의 참여가 뚜렷하다. 즉 위원장이나 위원의 영향이 39.5%, 32.7%를 72.2% 영향을 주고 있다.

기타 업무에 영향을 주는 요인의 내용을 보면 상사의 태도 및 이해정도 45%, 업무의 겸직 22%, 인력부족 22%, 산업장에서의 적당한 교육 11% 긍정적 또는 부정적으로 영향을 주는 것으로 간호사 업무 성과는 여러 요인에 의하여 영향을 받을 수 있는 것으로 나타났다(김, 1984).

#### 4. 산업간호사의 직무만족도

산업간호사의 직무만족도를 보면 <표 4>에서 보는 것과 같이 최대 가능점수는 130점에 대하여 획득점수는 76.7이었고, 최대평균점 5점 만점에 전체평균 2.95점으로 나타나 중간에서 약간 상회하는 것으로 나타났다. 이 결과는 '강'의 3.0보다 약간 낮은 만족도를 보였고 직무만족요인별로 비교하면 본 연구에서는 전문적 위치에서 높은 만족도를 보였고 상호작용, 자율성 순으로 만족정도를 보여 '강'의 조사와 동일하였다.

가장 낮은 만족정도를 보인 것은 행정, 보수, 산업보건 관계자와의 관계로 낮아 '강'의 연구와 동일하였다(부록1).

#### 5. 산업간호사의 일반적 특성과 직무만족도와의 관계

업무수행에 영향을 주는 요인을 산업간호사의 일반적 특성과 직무만족관계를 통계적 방법을 이용하여 검증하였다. 본 연구에서는 결혼여부가 산업간호사의 업무에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나<표 5>, 강의 결과에서는 연령과 결혼 상태에 따라 유의한 차이를 보여 연령이 많을수록 그리고 기혼인 경우 직무만족도가 더 높았다. 또한 교육정도가 높을수록 직무만족도가 높은 경향으로 나타났으며, 연령에 있어서도 <표 6>와 같이 연

<표 4> 산업간호사의 직무만족도 (N=68)

직무만족요소	문항수	직무만족정도	
		평균점	표준편차
상호 작용	2	3.01	1.11
전문적 위치	6	3.44	1.06
보 수	1	2.69	1.12
자 율 성	5	3.02	1.03
산업보건관계자와의 관계	3	2.9	0.99
업무요구	3	2.93	1.19
행 정	6	2.7	1.07
계	26	2.95	1.08

령이 산업간호사 업무만족도에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

결혼상태에 따른 직무만족도에 차이는 등분산성을 가정했을 때 P값은 0.7299로 나왔다. 따라서  $\alpha=0.05$ 로 했을때 결혼상태와 직무만족도에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며, 연령과 직무만족도의 차이를 보기위해 GLM을 사용하였을때 F값은 1.79였고 P값은 0.1427였다. 따라서 연령에 따른 산업간호사의 직무만족도의 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 7>에서와 같이 근무경력과 직무만족도에 대한 GLM분석에서는 F값은 2.71이고 P값은 0.0523으로 나왔다. 따라서  $\alpha=0.1$ 로 했을때는 근무경력과 직무만족도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 경력이 많을수록 직무에 만족도가 높은 것

으로 나타났다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 산업간호사의 업무수행정도과 업무수행에 영향을 주는 요인은 무엇이며 직무만족도와 산업간호사 특성과 상관관계를 파악하기 위한 단면조사연구이다. 본 연구는 1997년 7월 10일부터 1997년 9월 30일까지 경기도 지역에 근무하고 있는 산업간호사 131명을 대상으로 연구자가 직접 방문 면담 또는 우편 설문을 병행하였다. 연구도구

<표 5> 결혼상태에 따른 직무만족도

CAR	N	Mean	Std Dev	Std Error	Variances	T	DF	P value
N	34	3.2647	1.23849428	0.21240002	Unequal	0.3480	63.0	0.7290
Y	31	3.16129032	1.15749080	0.20789148	Equal	0.3469	63.0	0.7299

<표 6> 연령과 직무만족에 대한 GLM분석

Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	P value
Model	4	2.40687023	0.60171756	1.79	0.1427
Error	63	21.22302388	0.33687339		
Corrected Total	67	23.62989412			

<표 7> 산업장 근무경력과 직무만족에 대한 GLM분석

Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	P value
Model	3	2.66360690	0.88786897	2.71	0.0523
Error	64	20.96628722	0.32759824		
Corrected Total	67	23.62989412			



는 강해신(1991)이 개발한 도구를 일부 수정하여 일반적인 특성 5개 항목, 직무수행에 관한사항 13개 항목, 업무수행에 영향을 주는 요인 11개 항목, 직무만족도 26개 항목, 총 55개 항목으로 수집된 자료는 SAS와 MINITAB을 사용하여 분석하였다.

일반적인 특성은 실수와 백분율로, 산업간호사의 업무수행에 관한 사항은 실수와 백분율, 평균, 표준편차를 구하였으며, 업무에 영향을 미치는 요인은 실수와 백분율로 분석하였다. 직무만족은 7개 영역으로 분류하여 평점, 표준편차를 구하였으며 일반특성과의 유의성을 검증하기 위하여 F-test를 하여 유의성을 보았다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1) 산업간호사의 업무 수행정도는 신체검사후 이상자 추후관리(100%), 투약 및 처치(97.1%), 근로자의 일반정기신체검사(95.5%), 드레싱 및 처치(94.1%) 순으로 높은 반면 근로자 복리증진(57.6%), 작업환경 개선 및 유지관리(62.7%), 현장순회점검 지도(73.5%)는 상대적으로 소홀하였다.

2) 산업간호 업무수행에 영향을 주는 요인으로는 사업장내의 대인관계 100%, 업무수행의 만족감 86.8%, 사업장내 근무환경 86.6%순으로 나타났으며 기타요인별로 백분율하여 보았을때 상사의 태도 및 이해정도 45%, 업무의 겸직 22%, 인력부족 22%, 산업장에서의 적당한 교육 11% 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 산업간호사의 직무만족도는 전문적 위치에서 만족도가 3.44점으로 가장 높았으며 대상자 일반적 특성 중 근무경력과 직무만족도는 ( $F=2.71$ )  $p=0.0523$ 으로 경력이 많을수록 직무에 만족하는 것으로 대상자 일반적인 특성 중 가장 통계적으로 유의한 값에 가까웠다. 보수와 행정이 산업장 간호사 업무 만족에 가장 낮은 만족 결과를 보였다.

## 2. 제 언

본 연구의 결과를 토대로 다음의 제언을 하고자 한다. 산업간호사의 업무에 영향을 미치는 요인과 직무만족도의 측정을 위한 지속적인 연구가 필요

하며, 산업간호사의 직무만족을 위한 여려요인을 지역별 비교하고 불만족요인을 배제하기 위한 노력이 지속적이고 다각적 산업간호사 협회의 홍보와 정부기관의 감독 등으로 적극적으로 이루어지기를 제언한다. 아울러 산업간호사 소속 산업체 조직과 관련된 승진의 기회와 의사결정시 참여, 보수 등에 대한 사업주의 정책적, 행정적 배려와 인식이 필요하며 또한 국가간 교차연구와 정보교환으로 산업보건 간호업무의 개선이 요망된다.

## 참고문헌

- 강해신(1991), 서울시내 산업간호사의 업무수행과 직무만족 지식과의 관계. 연세대학교 석사논문
- 김모임(1996), 대상자중심의 지역사회간호학. 현문사, p390~506
- 김병진(1995), 산업안전보건법의 보호법익과 목적. 한국산업간호협회
- 김성실(1984), 보건간호분야직무수행 관련요인 분석. 춘천간호전문대학 논문집, 제14집
- 김자희(1993), 보건관리 대행기관 산업보건간호사의 업무에 관한 조사. 한국산업간호학회
- 김진순, 일차보건의료사업에 있어서 보건진료원의 업무수행에 관한 분석적 연구. 박사학위논문 연세대학
- 김화중외(1992), 산업간호사의 일차의료직무범위에 관한연구. 한국산업간호학회
- 대한민국법령집(1997), 산업안전보건법
- 류승미(1985), 산업장 근무 간호원의 기능 및 활동분석에 관한 기능. 서울대학교 석사학위 논문
- 복문자(1992), 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문
- 석민현(1992), 보건진료원의 성격특성과 직무만족도와의 관계연구. 고려대학교 석사학위 논문
- 오석홍(1988), 조직이론. 박영사
- 윤순영(1991), 산업간호사의 근무조건. 한국산업간호학회
- 윤순영(1994), 우리나라의 산업간호. 한국산업간호학회

- 임혜경(1994). 산업간호사의 직무교육의 방향. 한국산업간호협회지, 1(2)
- 정연강과 권혜진(1987). 서울시 산업간호사의 업무 수행정도에 영향을 주는 요인 분석. 중앙의학
- 정혜선(1995). 영세사업장 보건관리 지원사업실시 전후의 산업보건수준 비교분석
- 이은옥(1991). 간호의료연구와 통계분석. 수문사
- 이춘자(1988). 산업장 근로자들의 산업보건에 대한 지식태도 및 간호역할 기대에 관한 연구. 조선대학교 석사학위 논문
- 임혜경(1994). 산업간호사의 직무교육의 방향
- 조규상의(1990). 산업보건관리. 한국산업안전공단
- 조동란(1994). 보건관리자의 직무교육. 한국산업간호협회
- 조춘자(1988). 산업장근로자들의 산업보건에 대한 지식태도 및 간호역할 기대에 관한 연구
- 지성애(1996). 간호관리학. 수문사 p230~240
- 한경희(1990). 산업간호사의 업무분석. 서울대학교 석사학위 논문
- 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(4,5,6):90-120
- Herzberg, F.(1959). The Motivation to Work. 2rd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Hubelbank, J.H., Glynn, P.M. & Love, C.F.(1988). Occupational Health Nurse Practitioners. AAOHN Journal, 36(10): 420-424
- Joiner, C.(1984). Job enrichment in Nursing-A Guide to Improving Morale, Productivity, and Retention. Rockville, Maryland: An Aspen Publication
- McclosKey, J.(1974). Influence of Rewards & Incentives of staff nurse Turnover Rate. Nursing Research, 23(3):239-247
- Slocum, J.W.(1972). Analysis of need satisfaction & job performance among professional & paraprofessional Hospital personsl. Nursing Research, 21:338-342

= ABSTRACT =

## A Study on the Satisfaction of Occupational Health Nursing Work Related Influential in Rural Area

**Kone Dong youn**

(Sunnam City Joong won gu, Health Center)

**Kim Sung Sil**

(Dept. Nursing, Hallym University)

For the purpose of investigating the job implementation of industrial health nurses catch hold of satisfaction, relational character of influence.

A questionnaire survey was carried out on 131 nurses who employed at the manufacture of electronic products(27.1%), distribution industry(38%), service station(22%), construction(10%), et cetra.

The tool of this study was modified as completed from kang's(1991) checklist of questions were composed of the performance of nurses' duty(13 items), the factor of main influential character of nurses' job(11 items), job satisfaction(26 items).

The results were as follows.

1. Industrial health nurses worked to labor follow up study after physical examination(100%), medication(97.1%), workers regular physical examination(95.5%), dressing(94.1%).

2. The factor of influence of job performance were personal relation(100%), satisfaction of nurses job performance(86.7%), environment of workplace(86.7%).

3. A period of long work experienced nurses felt the highest satisfaction as 3.44 point.

[부록 I] 산업간호사의 직업만족도

일련 번호	측 정 도 구	선 호 도					평균	표준 편차
		매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	다소 그렇지않다	전혀 그렇지않다		
1	나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다	2.8	23.5	32.3	22.1	19.1	2.7	1.1
2	소속 부서직원들은 업무가 매우 급하거나 바쁠땐 서로 도우며 일한다.	18.1	38.7	20.6	16.2	4.4	3.5	1.1
3	대부분 직원들은 회사의 산업보건 활동조직과 직무수행에 만족한다.	7.5	23.9	50.8	16.4	1.5	3.2	1.2
4	나는 회사에서 필요이상의 감독을 받고있고 필요하지도 않고 원하지도 않는 심한 감독을 받고 있다고 느낀다.	3.0	13.6	19.7	28.8	34.9	2.2	1.2
5	다른 회사에서 더 많은 보수를 준다면 이 회사의 근무조건 때문에 이 회사에서 일하는 것이 더 만족스럽다.	10.5	22.4	23.9	19.4	23.9	2.8	1.3
6	내가 수행하는 산업간호 업무는 정말 중요한 일이라고 생각한다.	53.0	33.3	13.6			4.4	0.7
7	이 회사는 산업간호사가 승진할 기회를 많이 갖고 있다.	1.5	6.0	22.4	23.9	46.3	1.9	1.0
8	산업간호 활동에서 생기는 문제들과 산업보건 행정상에서 다루는 문제사이에는 차이(gap)가 있다.	10.2	52.2	26.9	9.0	1.5	3.6	0.9
9	우리회사는 산업간호사와 타산업보건 관계자 간에 협조가 잘되고 있다.	11.9	34.3	40.3	9.0	4.5	3.4	1.0
10	업무의 양이 현재보다 줄어들었다면 보다 나은 산업간호업무를 수행할 수 있다고 생각한다.	9.2	32.3	21.5	20.0	16.9	3.0	1.3
11	모든 업무상의 결정은 직속상관이 하며 내가 결정하는 업무는 거의 없다.	4.5	17.9	23.9	34.3	19.4	2.5	1.1
12	산업간호사로서 내가하는 업무에 만족한다.	18.5	21.5	29.2	24.6	6.2	3.2	1.2
13	산업보건 관계자들과 산업보건 문제에 대하여 토의할 기회와 시간을 충분히 갖는다.	3.0	14.9	31.3	35.8	14.9	2.6	1.0

일련 번호	측 정 도 구	선 호 도					평균	표준 편차
		매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	다소 그렇지않다	전혀 그렇지않다		
14	회사를 위한 행정적 정책과 결정과정에 산업간호사를 위해 참여할 수 있는 기회가 충분히 있다.	1.5	13.6	21.2	40.9	22.7	2.3	1.0
15	내가 근무하는 회사에는 직급사이에 서열의식이 많아서 윗사람과 아랫사람이 함께 어울리는 일이 거의 없다.	6.0	11.9	26.9	35.8	19.4	2.5	1.1
16	나는 내가 원하는 만큼 직원들의 관리를 위한 시간을 보내지 못한다.	7.5	32.8	31.3	16.4	11.9	3.1	1.1
17	이 회사는 산업간호사를 포함한 직원복지에 대하여 상당한 노력을 해 준다는 생각이 든다.	3.0	11.9	44.8	25.4	14.9	2.6	1.0
18	나는 가끔 전문직 간호의 판단에 위배되는 업무수행을 요구받는다.	7.5	22.4	16.4	29.9	23.9	2.6	1.3
19	나는 현재 수행하는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	23.9	26.9	37.3	9.0	3.0	3.6	1.1
20	나는 이 회사의 산업보건업무 수행방법에 대해 대체로 만족한다.	7.5	20.9	34.3	32.8	4.5	2.9	1.0
21	이 회사는 산업간호사를 포함한 직원복지에 대하여 상당한 노력을 해준다는 생각이 든다.	7.5	28.4	34.3	26.9	3.0	3.1	1.0
22	나는 직업을 다시 선택하더라도 간호직을 택할 것이다.	16.4	20.9	22.4	19.4	20.9	2.9	1.4
23	동료직원들은 말다툼이나 중상을 많이 한다.		7.5	19.4	38.8	34.3	2.0	0.9
24	나는 산업보건사업의 정책에 의견을 반영하고 있다.	4.6	16.9	40.0	27.7	10.8	2.8	1.0
25	산업보건관계 행정자들이 일상적인 문제나 일의 절차에 대하여 산업간호사와 의논을 하는 편이다.	6.0	25.4	31.3	29.9	7.5	2.9	1.2
26	나는 내 업무중에 중요한 결정을 할 권한이 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라고 믿는다.	25.4	25.4	29.9	19.4		5.6	1.1

## [부록 II] 조사도구

안녕하십니까?

저는 한림대학교에서 간호학을 공부하고 있는 학생으로 산업간호사에 관한 연구를 위해 자료수집을 하고자 합니다.

본 질문서는 산업간호사의 업무수행에 미치는 영향과 직무만족도는 어느정도인지 알아보기 위한 것입니다.

귀하께서 주시는 자료는 순수한 연구목적으로만 사용될 것이며  
성의있고 솔직한 의견을 부탁드립니다.

협조하여 주신 것에 감사드리며 모든 질문에 빠짐없이 기입하여 주시기 바랍니다.  
감사합니다.

1997. . .

한림대학교 간호학과 권 동 연 드림

다음은 귀하의 산업간호 직무에 관한 사항입니다.  
 실제 실시하고 계신 정도에 솔직하게 V 표시하여 주십시오.

일련 번호	직 무 실 시 내 용	항상실시	가끔실시	거의 실시 안함	전혀 실시 안함
1	근로자 건강상담				
2	응급을 요하는 자에 대한 응급처치				
3	건강관리교육				
4	정기적 현장순회 점검지도				
5	유해한 작업환경시설 개선을 위한 조치건의				
6	근로자의 일반 정기 신체검사 참여				
7	작업환경의 개선 및 유지 및 추후관리				
8	근로자 복리증진 사업의 개발 및 촉진				
9	투약 및 처치				
10	신체검사후 이상자의 추후관리				
11	직업병 의심자 의뢰				
12	직업병 의심자 추후관리				
13	드레싱 및 처치				

다음은 산업간호사의 업무수행에 영향을 주는 요인에 관한 사항입니다.  
 해당사항에 V 표시하여 주십시오.

일련 번호	업무에 영향을 주는 요인	그렇다	아니다	모른다
1	업무수행에 있어 만족감			
2	사업장내의 대인관계			
3	직무에 대한 기대감			
4	산업간호사의 급여			
5	선천적 또는 후천적으로 습득된 능력			
6	사업장내 근무환경			
7	행정적 지원(예산등)			
8	업무시간과 휴식			
9	근로자의 사고빈도			
10	소속부서의 비전문성			
11	기타 업무에 영향을 주는 요인을 쓰세요			

다음에 제시되는 문항은 귀하의 직무만족을 측정하기 위한 것입니다.  
해당사항에 V 표시하여 주십시오.

일련 번호	측 정 도 구	매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	다소 그렇 지 않다	전혀 그렇 지 않다
1	나는 현재 받고있는 보수에만족한다					
2	소속 부서직원들은 업무가 매우 급하거나 바쁠때 서로 도우며 일한다.					
3	대부분 지원들은 회사의 산업보건 활동조직과 직 무수행에 만족한다.					
4	나는 회사에서 필요이상의 감독을 받고 있고 필 요하지도 않고 원하지도 않는 심한 감독을 받고 있다고 느낀다.					
5	다른회사에서 더 많은 보수를 준다해도 이 회사 의 근무조건 때문에 이 회사에서 일하는 것이 더 만족스럽다.					
6	내가 수행하는 산업간호 업무는 정말 중요한 일 이라고 생각한다.					
7	이 회사는 산업간호사가 승진할 기회를 많이 갖 고 있다.					
8	산업간호 활동에서 생기는 문제들과 산업보건 행 정상에서 다루는 문제사이에는 차이(gap)가 있 다.					
9	우리회사는 산업간호사와 타 산업보건관계자 간 에 협조가 잘되고 있다.					
10	업무의 양이 현재보다 줄어 든다면 보다 나은 산 업간호업무를 수행할 수 있다고 생각한다.					
11	모든 업무상의 결정은 직속상관이 하며 내가 결 정하는 업무는 거의 없다.					
12	산업간호사로서 내가하는 업무에 만족한다.					
13	산업보건관계자들과 산업보건 문제에 대하여 토 의할 기회와 시간을 충분히 갖는다.					
14	회사를 위한 행정적 정책과 결정과정에 산업간호 사를 위해 참여할수 있는 기회가 충분히 있다.					
15	내가 근무하는 회사에는 직급사이에 서열의식이 많아서 윗사람과 아랫사람이 함께 어울리는 일이 거의 없다.					



일련 번호	측 정 도 구	매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	다소 그렇 지 않다	전혀 그렇 지 않다
16	나는 내가 원하는 만큼 직원들의 관리를 위한 시간을 보내지 못한다.					
17	이 회사는 산업간호사를 포함한 직원복지에 대하여 상당한 노력을 해준다는 생각이 든다.					
18	나는 가끔 전문직 간호의 판단에 위배되는 업무 수행을 요구받는다.					
19	나는 현재 수행하는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.					
20	나는 이 회사의 산업보건업무 수행방법에 대해 대체로 만족한다.					
21	이 회사의 산업보건관계자는 대체로 산업간호사가 하는 일에 대해 잘 이해하고 인정한다.					
22	나는 직업을 다시 선택하더라도 간호직을 택할 것이다.					
23	동료 직원들은 말다툼이나 증상을 많이 한다.					
24	나는 산업보건사업의 정책에 의견을 반영하고 있다.					
25	산업보건관계 행정자들이 일상적인 문제나 일의 절차에 대하여 산업간호사와 의논을 하는 편이다.					
26	나는 내 업무중에 중요한 결정을 할 권한이 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라고 믿는다.					

당신의 일반적 특성에 관한 문항입니다.  
해당사항에 V표시 또는 기술하여 주십시오.

1. 연 령 : 만 (     )세
2. 결혼상태 : (1)미혼(     )    (2)기혼(     )    (3)기타(     )
3. 교육수준 : (1) 고졸(     )    (2) 전문대졸(     )    (3) 대졸(     )  
                  (4) 대학원 이상(     )
4. 산업장 근무경력 : (     )년 (     )개월
5. 산업장의 근무경력 : 총 (     )년 (     )개월

임 상	년    개월	양 호 교 사	년    개월
보 건 소	년    개월	보 건 진 료 원	년    개월
기 타			