

주요개념 : 간호등급, 간호사 직무만족

간호등급별 병원 간호사 직무만족 조사

김종경*, 박성애**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

인간은 사회의 일원인 동시에 조직의 일원이다. 조직은 인간간의 실현의 주도구이며, 인간생활 전반에 걸쳐 중대하고도 광범한 영향을 미친다(Park, 2000). 인간이 조직에 참여하는 목적은 개인의 목표를 달성하고자 하는 것이며 나아가 조직의 목표가 달성됨으로써 자신도 조직의 구성원으로 성취감을 얻고자 하는 것에 있으며 구성원 개인의 목표와 조직의 목표가 합치될 때 개인의 만족감과 조직의 유효성은 제고될 것이다(Sin, 1988).

보건의료는 다른 산업에 비해 노동 집약적인 특성이 강하기 때문에 무엇보다 보건의료 인력이 의료자원의 중요한 요소로 강조되며, 적정 의료인력의 확보 및 관리문제는 보건의료서비스의 양과 질을 결정하는 주요요인이라 할 수 있다(Yang, 1999). 특히 우리나라 간호인력은 보건의료 인력의 43.5%의 비율을 차지하며(Ministry of Health and Welfare, 2000) 다른 보건의료인력보다도 24시간 환자에게 직접 서비스를 제공하므로 간호인력의 효율적 구성과 활용은 양질의 보건의료 제공과 조직의 생산성 향상에 직접적인 영향을 미친다(Kim & Park, 1999; Park, 1997).

의료보험법 제 35조 제 1장 기본 진료료 규정에 의하여 "의료보험 진료수가 및 약제비 산정기준(Ministry of Health & Welfare, 1999-32)"에 의하여 1999년 11월부터 시행되고 있는 간호관리료 차등지급제는 병원이 확보한 간호사 인력수준에 따라 간호사 인건비를 보전해주는 제도이다. 이 제도를 실시하게 된 이유는 대다수의 요양기관에서 적정 수준의 간호인력을

확보하고 있지 못해 간호서비스의 일부를 보호자나 간병인에게 위임하는 등 입원진료시 간호서비스의 질이 저하되는 바람직하지 않은 현상이 발생하고 있음에 따라, 요양기관별로 간호인력 확보수준에 따라 입원환자 간호관리료를 차등 지급하여 입원진료의 질 향상을 유도하여 환자가 적절한 간호서비스를 제공받도록 하자는 것이다.

간호인력과 관련된 많은 연구에서 간호인력이 많을수록 환자만족도가 높아지고, 투약오류나 욕창발생 및 낙상과 같은 부정적인 환자결과를 줄일 수 있다고 보고하여 왔다(Benzon, Echevarria & Smith, 1999; Blegen, Goode & Reed, 1998; Park, 2002). 또한 지나친 과중한 업무는 정신적 소진의 결과를 가져오며, 소진과 업무스트레스는 전문직 효율을 낮게 한다고 하였다(Greenglass, 2003; Lee & Ashforth, 1990). Weissman(1980)은 정규간호사의 근무비율이 높을수록 직무만족이 높다고 하였으며, Blegen(1987)과 Donna(1999)는 업무가 많거나 적거나 하는 것은 직무만족을 떨어뜨리고, 적절한 양의 업무량이 직무에 영향을 주는 요소라고 하였다. 간호사는 양적인 과다업무와 질적인 과다업무 둘 다에 영향을 받을 가능성이 많다. 독자적 기능이나 전문적 간호표준에 도달할 만큼 충분한 시간을 가질 수 없게 하는 간호사의 업무과중은 간호사의 자율성 정도를 결정하는 주요 요인이 되고 있다(Alexander, 1982; Sung 1983). 이상으로 간호인력의 정도는 간호사의 업무의 양, 소진, 직무만족에 영향을 미침을 볼 수 있다.

간호사의 직무만족 요인을 살펴보면 Lee(2000)의 연구에서 역할갈등, 그룹결속력, 성취동기, 수간호사의 관계 중심 리더십 순으로 영향력이 있는 것으로 나타났다. Longest(1974)는 간호사의 직무만족에 영향을 주는 가장 큰 요인은 성취감이고, 인간관계, 일 그 자체라고 하였다. Redfern(1980)은 근무하고 있는 간호사들이 병원정책, 작업조건, 임금 및 승진의 기회와 같은 외부적인 인자에 더 만족하고 있음을 보고하고 있다. McNeese-Smith(1999)는 직무만족요인을 환자간호, 환경, 적

*서울대학교 대학원 간호대학 박사과정

**서울대학교 간호대학 교수

절한 업무량, 동료관계, 봉급, 전문직과 관련이 있다고 하였다. Kim(1989)은 학력, 결혼 유·무, 봉급, 업무량, 관리자의 태도, 의료팀과의 협조, 물품과 시설의 부족, 환자의 협조와 태도, 승진기회, 간호업무의 불확실성, 간호사에 대한 사회적 인식 등이 영향을 준다고 하였다. Slavitt 등(1978)은 자율성, 보수, 업무요구도, 조직요구도, 인간관계 및 직위가 직무만족에 영향을 준다고 하였다. 이상의 연구에서 직무만족은 임금, 업무량, 동료관계, 업무요구도, 조직환경과 관계가 있음을 나타내고 있다.

간호사의 직무만족과 일반적 특성과의 관련 연구에서는 연령, 결혼 유·무, 종교, 근무기간, 근무경력 등이 관련 있음을 나타내고 있다(Seo, 1993; Sung, 2002; Yonder, 1995). 간호사 직무만족과 관련된 연구를 보면, 시간제간호사와 정규간호사의 직무만족도에 관한 연구(Kim, 1993), 간호사들의 간호직에 대한 만족도 조사연구(Kim, 1979), 임상간호사의 간호권력신장활동인식, 조직몰입과 직무만족에 대한 조사연구(Park, Yang & Jo, 1999), 국립병원간호사의 직무만족과 관련 요인 연구(Seo & Kim, 1993), 임상간호사의 직무만족(Han & Moon, 1996), 신장실 간호사의 직무만족에 관한 연구(Song, Kang & Lee, 1998), 한방병동간호사와 일반병동간호사의 직무만족도 비교(Byun, Choi, Bak & Lee, 1995) 등이 있으나 간호사 인력비율 즉 간호등급에 따른 간호사의 직무만족에 대한 연구는 국내에 전무하여 이에 본 연구를 실시하고자 한다. 따라서 본 연구는 간호 인력별 즉 간호등급별 간호직원의 직무만족도를 조사하여 간호인력 관리와 활용에 도움을 주고자 실시되었다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호등급별 간호사의 직무만족을 파악하는 것이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호등급별 간호사들의 동질성을 비교한다.
- 2) 간호등급별 간호사들의 직무만족을 비교한다.
- 3) 간호등급별 간호사들의 직무만족의 영역별 비교를 한다.

II. 문헌고찰

1. 간호관리료 차등제

1) 도입목적

의료보험법 제35조 제1장 기본 진료료 규정에 의하여 “의료보험 진료수가 및 약제비 산정기준(Ministry of Health-

Welfare, bulletin No. 1999~32)”에 의하여 1999년 11월부터 시행되고 있는 간호관리료 차등지급제는 병원이 확보한 간호사 인력수준에 따라 간호사 인건비를 보전해 주는 제도이다. 대다수의 요양기관에서 적정 수준의 간호인력을 확보하고 있지 못해 간호서비스의 일부를 보호자나 간병인에게 위임하는 등 입원진료시 간호서비스의 질이 저하되는 바람직하지 않은 현상이 발생하고 있음에 따라, 요양기관별로 간호인력 확보수준에 따라 입원환자 간호관리료를 차등 지급하여 입원진료의 질 향상을 유도하여 환자가 적절한 간호서비스를 제공받도록 하자는 데 목적을 두었다.

2) 산정기준

(1) 산정대상 병상

- 일반병상은 의료법에 의한 허가병상을 말한다. 다만, 허가받은 병상보다 더 많은 병상을 운영하는 경우 운영병상으로 한다.
- 병동의 완전 또는 일시적 폐쇄, 실제운영 되지 않은 허가병상의 경우 개설허가 또는 변경 신고 된 일반병상수를 토대로 간호관리료 등급을 산정한다.
- 신설요양기관의 경우 의료법상의 개설일로부터 1년 이내 기간에는 연간 병상확대 계획을 사전 신고한 경우에만 한하여 각 분기별 계획병상을 적용 산정한다.
- 양·한방 입원실 부족으로 일시 상태 입원실 임시 사용시에 일시 이용한 상대병동의 병상 수는 포함하여 산정하되 간호사수는 제외한다.
- 모자동실에 입원하는 산모의 병상은 일반병동의 병상으로 산정한다.
- 별도의 병동으로 구분 운영하지 않는 격리실과 무균치료실은 격리실로 하였으나 격리대상 환자가 없을 경우 일반 환자를 입원시키는 병동은 일반병동에 포함한다.
- 준중환자실은 간호등급 산정대상인 일반병동의 병상수로 산정한다.

(2) 산정 제외 병상

- 특수병동에 해당되는 곳은 응급실, 신생아실, 분만실, 회복실, 집중치료실, 격리실, 무균치료실, 인공신장실, 낮병동, 정신보건법에 의한 정신보건의료 시설 중 폐쇄병동에 해당되는 병동을 말한다.

※ 정신보건의료 시설 중 폐쇄병동이라 함은 일반적으로 다른 병동과 구분되어 있고 일반인의 출입이 통제되는 병동으로서 정신과 환자만을 입원시키는 병동을 말한다.

- 미숙아를 수용하는 미숙아실은 신생아실의 범주에 포함되므로 일반병상 수에서 제외한다.
- 분만실 내의 조기진통실은 일반병상 수에서 제외한다.

(3) 산정대상 간호사

- 일반병동에 근무하는 간호사
- 임시직 간호사 중 1주간의 근로시간이 휴게시간을 제외하고 44시간인 근무자의 경우이면서, 실제 근무기간이 6개월 이상인 간호사
- 정맥주사팀 : 실제 환자에게 전문적인 서비스를 제공하고 일반병동 내에서만 순회하며 근무하는 경우
- 일반병동을 2개 이상 관할하는 수간호사 : 평균 간호사 수에 포함시킨다.

(4) 산정제외 간호사

- 행정부서(원무과, 간호과 등) 및 특수병동에 근무하는 간호사
- 환자간호업무에 종사하지 않은 간호사 : 근무표상 일반병동에 배치되어 있다고 하여도 실제 환자간호를 담당하지 않으면 일반병동 근무 간호사수에서 제외(예 : 간호감독, 전임노조, 가정간호사, 호스피스 등)
- 실제근무기간이 6개월 미만인 임시직 간호사
- 일반병동과 외래 등 특수 부서를 순환 또는 파견(PRN 포함)근무하는 순환근무 간호사
- 분만 휴가자(1개월 이상 장기 유급휴가자 포함)
- 일반병동과 특수병동을 동시에 관할하는 수간호사
- 면허발급 이전 간호사

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호등급별 간호사들의 직무만족을 비교하는 서술적 비교 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구 대상자는 종합병원 간호등급 2등급에서 간호등급 5등급까지의 4개 등급에서 해당 등급의 병원 2개를 표출하여 총 8개 병원의 간호사를 임의 표출하였다. 일반병동 간호사 중 내과계 및 외과계 간호사를 각 병원에서 편의 추출하였다. 간

호등급별 간호인력은 간호등급 2등급은 환자 대 간호사의 비율이 2.5:1~2.0:1, 간호등급 3등급은 3.0:1~2.5:1, 간호등급 4등급은 3.5:1~3.0:1, 간호등급 5등급은 4.0:1~3.5:1로 운영되는 병원이다.

3. 연구도구

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Stamps 등(1978)이 개발한 문항을 Park과 Yoon(1992)이 번안하고 수정한 직무만족 측정 설문지로 5점 척도 41개 문항을 사용하였다. 각 문항은 Likert type의 5점 척도로 가장 긍정적인 답을 5점으로 하고 가장 부정적인 답은 1점으로 반영하였다. Stamps 등(1978)이 개발할 당시 도구의 신뢰도는 0.912, Park과 Yoon(1992)의 연구에서는 Cronbach α 값이 .91이었으며, 본 연구에서는 Cronbach α 값이 .86이었다. 설문지는 6개의 영역으로 구분되며, 보수 6항목, 전문직 수준 8항목, 행정 8항목, 자율성 7항목, 직무요구 5항목, 상호작용 7항목으로 총 41개 문항으로 구성되어 있다.

4. 자료수집

각 간호등급 2등급에서 간호등급 5등급까지 병원의 간호사에게 자가보고식 설문지를 나누어 연구자가 설명을 한 후 작성하게 하여 설문지를 수거하였다. 총 320부를 배부하여 300부를 회수하였으며, 회수율은 93.7%이었다. 최종 분석에 사용한 자료는 298부를 이용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/PC 11.0을 이용하여 전산통계 처리하였다. 연구대상의 집단간의 동질성 검정을 위해 χ^2 -test, 간호등급별 직무만족도를 비교하기 위하여 ANCOVA와 사후분석으로 LSD(Least significant difference)를 사용하여 통계처리를 하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 동질성 검증

간호등급별 대상자의 일반적 특성을 비교하여 보면 24세 이하의 간호등급 2등급 21명(25.9%), 3등급 18명(22.2%), 4등급

23명(28.4%), 5등급 19명(23.5%)으로 나타났고, 25~29세는 간호등급 2등급 37명(28.9%), 3등급과 4등급은 29명(22.7%), 5등급 33명(25.8%)으로 나타났다. 30세 이상은 간호등급 2등급 18명(20.2%), 3등급 24명(27%), 4등급 28명(31.5%), 5등급 19명(21.3%)으로 나타났다. 미혼은 간호등급 2등급 55명(27.6%), 3등급 40(20.1%), 4등급 56명(28.1%), 5등급 48명(24.1%)으로 나타났으며, 기혼은 간호등급 2등급 21명(21.2%), 3등급 31명(31.3%), 4등급 24명(24.2%), 5등급 23명(23.2%)으로 나타났다. 종교가 있는 대상자는 간호등급 2등급 47명(26.4%), 3등급 43명(24.2%), 4등급 37명(20.8%), 5등급 51명(28.7%)으로 나타났으며, 종교가 없는 대상자는 간호등급 2등급 29명(24.2%), 3등급 28명(23.3%), 4등급 43명(35.8%), 5등급 20명(16.7%)으로 나타났다.

교육배경은 전문대졸업이 간호등급 2등급 18명(12.9%), 3등급 28명(20.1%), 4등급 50명(36.0%), 5등급 43명(30.9%)으로 나타났으며, 대학졸업은 간호등급 2등급 58명(36.7%), 3등급 42명(26.6%), 4등급 30명(19.0%), 5등급 28명(17.7%)으로 나타났다. 대상자 현 직위를 비교하면 간호사는 간호등급 2등급, 3등급, 4등급은 64명(25.5%), 5등급 59명(23.5%)으로 나타났으며, 책임간호사 이상은 간호등급 2등급과 5등급은 12명(25.5%), 3

등급 7명(14.9%), 4등급 16명(34.0%)으로 나타났다. 현재 근무 경력을 비교하면 3년 이하가 간호등급 2등급은 34명(23.4%), 3등급 42명(29.0%), 4등급 37명(25.5%), 5등급 32명(22.1%)으로 나타났으며, 현 근무지 근무경력이 3~6년은 간호등급 2등급 26명(31.0%), 3등급 13명(15.5%), 4등급 21명(25.0%), 5등급 24명(28.6%)으로 나타났다. 6년 이상은 간호등급 2등급 16명(23.9%), 3등급 15명(22.4%), 4등급 22명(32.8%), 5등급 14명(20.9%)으로 나타났다. 병원 총 경력은 3년 이하가 간호등급 2등급과 3등급은 25명(24.3%), 4등급 30명(29.1%), 5등급 23명(22.3%)으로 나타났으며, 3년~6년은 간호등급 2등급 26명(32.9%), 3등급 16명(20.3%), 4등급 30명(29.1%), 5등급 20명(25.3%)으로 나타났다. 6년 이상은 간호등급 2등급 24명(21.2%), 3등급 30명(26.5%), 4등급 33명(29.2%), 5등급 26명(23.0%)으로 나타났다. 조사대상의 일반적 특징을 동질성 검증한 결과 학력을 제외한 4개 간호등급의 대상자들의 일반적 특성이 동질하게 나타났다<Table 1>.

2. 간호 등급별 간호사 직무만족도 비교

일반적 특성 중 학력이 동질하지 않아서 학력의 영향을 배

<Table 1> General Characteristics of subjects by the rank of nurse staffing

Characteristic	Item	Frequency(%)					x ²	p
		rank 2	rank 3	rank 4	rank 5	total		
Age(years)	under 24	21(25.9)	18(22.2)	23(28.4)	19(23.5)	81(100)	4.14	0.66
	25-29	37(28.9)	29(22.7)	29(22.7)	33(25.8)	128(100)		
	over30	18(20.2)	24(27.0)	28(31.5)	19(21.3)	89(100)		
	subtotal	76(25.5)	71(23.8)	80(26.8)	71(23.8)	298(100)		
Marital status	single	55(27.6)	40(20.1)	56(28.1)	48(24.1)	199(100)	4.96	0.18
	married	21(21.2)	31(31.3)	24(24.2)	23(23.2)	99(100)		
	subtotal	76(25.5)	71(23.8)	80(26.8)	71(23.8)	298(100)		
Religion	yes	47(26.4)	43(24.2)	37(20.8)	51(28.7)	178(100)	10.53	0.02
	no	29(24.2)	28(23.3)	43(35.8)	20(16.7)	120(100)		
	subtotal	76(25.5)	71(23.8)	80(26.8)	71(23.8)	298(100)		
Educational	College	18(12.9)	28(20.1)	50(36.0)	43(30.9)	139(100)	30.93	0.00**
Background	University	58(36.7)	42(26.6)	30(19.0)	28(17.7)	158(100)		
	subtotal	76(25.6)	70(23.6)	80(26.9)	71(23.9)	297(100)		

(Table 1) General Characteristics of subjects by the rank of nurse staffing(continued)

Characteristic	Item	Frequency(%)					x ²	p
		rank 2	rank 3	rank 4	rank 5	total		
Current	nurse	64(25.5)	64(25.5)	64(25.5)	59(23.5)	251(100)	3.01	0.39
Position	over charge nurse	12(25.5)	7(14.9)	16(34.0)	12(25.5)	47(100)		
	subtotal	76(25.5)	71(23.8)	80(26.8)	71(23.8)	298(100)		
Current experience (years)	under 3	34(23.4)	42(29.0)	37(25.5)	32(22.1)	145(100)	7.74	0.26
	3~6	26(31.0)	13(15.5)	21(25.0)	24(28.6)	84(100)		
	over 6	16(23.9)	15(22.4)	22(32.8)	14(20.9)	67(100)		
	subtotal	76(25.7)	70(23.6)	80(27.0)	70(23.6)	296(100)		
Hospital experience (years)	under 3	25(24.3)	25(24.3)	30(29.1)	23(22.3)	103(100)	4.77	0.57
	3~6	26(32.9)	16(20.3)	17(21.5)	20(25.3)	79(100)		
	over 6	24(21.2)	30(26.5)	33(29.2)	26(23.0)	113(100)		
	subtotal	75(25.4)	71(24.1)	80(27.1)	69(23.4)	295(100)		

**p<0.01

제한 후 간호등급별 직무만족도를 비교한 공변량분석 결과를 보면 간호등급별 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p<0.01)<Table 2><Table 3>.

간호등급별 평균 직무만족도는 3.18점으로 간호등급 2등급이 3.34점, 간호등급 3등급이 3.21점, 간호등급 4등급이 3.09점, 간호등급 5등급이 3.07점으로 나타났다<Table 4>. 사후검정 결과 간호등급 2등급 간호사 직무만족은 간호등급 3등급, 간호등급 4등급, 간호등급 5등급의 간호사와 차이를 보였으며, 간호등급 3등급 간호사 직무만족은 간호등급 2등급과 간호등급

5등급 간호사와 차이를 보였고, 간호등급 4등급 간호사는 간호등급 2등급 간호사와 차이가 있는 것으로 나타났다.

3. 간호등급별 간호사 직무만족 영역별 비교

일반적 특성 중 학력이 동질하지 않아서 학력의 영향을 배제한 후 간호등급별 직무만족의 하부영역을 비교한 공변량분석 결과를 보면 간호등급별 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 6개의 하부영역 봉급, 전문직

(Table 2) Comparison of the rank of nurse staffing and job satisfaction

Source	Type III SS	df	MS	F	p
rank	2.43	3	0.81	8.37	0.00**
covariate(educational background)	0.24	1	0.24	2.50	0.11
interaction of rank and educational background	0.09	3	0.03	0.31	0.82
error	26.37	273	0.10		
total	2872.68	281			

**p<0.01

(Table 3) Comparison of job satisfaction revised educational background

Source	Type III SS	df	MS	F	Sig.
covariate(educational background)	0.27	1	0.27	2.86	0.09
rank	2.42	3	0.81	8.41	0.00**
error	26.46	276	0.10		
total	2872.68	281			

**p<0.01

수준, 행정, 자율성, 직무요구도, 상호작용 중에서 행정, 자율성, 상호작용의 3개의 하부영역에서 차이가 있는 것으로 나타났다(P<0.01).

사후검정 결과 행정영역에서는 간호등급 2등급 간호사는 간호등급 3등급, 간호등급 4등급, 간호등급 5등급 간호사와 차이를 보였으며, 상호작용 3등급 간호사는 간호등급 2등급 간호사와 차이를 보였다. 간호등급 4등급 간호사는 간호등급 2등급 간호사와 차이를 보였고 간호등급 5등급 간호사는 간호등급 2등급 간호사와 차이를 보였다.

자율성영역에서는 간호등급 2등급 간호사는 간호등급 3등급, 간호등급 4등급, 간호등급 5등급 간호사와 차이를 보였으며, 간호등급 3등급 간호사는 간호등급 2등급과 간호등급 5등급 간호사와 차이를 보였다. 간호등급 4등급 간호사는 간호등급 2등급 간호사와 차이를 보였고 간호 등급 5등급 간호사는 간호등급 2등급과 간호등급 3등급의 간호사와 차이를 보였다.

상호작용에서는 간호등급 2등급 간호사는 간호등급 4등급, 간호등급 5등급 간호사와 차이를 보였으며, 간호등급 3등급 간호사는 간호등급 4등급 간호사와 차이를 보였다. 간호등급 4등급 간호사는 간호등급 2등급과 간호등급 3등급 간호사와 차이를 보였고 간호등급 5등급 간호사는 간호등급 2등급 간호사와 차이를 보였다<Table 5><Table 6>.

V. 논 의

본 연구는 임상 간호사들의 간호등급별 간호사 직무만족도를 비교하여 환자 대 간호사 비율에 따른 간호사의 직무만족도를 조사하여 간호사 관리에 효율적인 관리 방안을 모색하고자 시도되었다.

조사대상 간호사의 직무만족도 평균은 5점 만점에 3.17점으로 다소 높은 수준으로 나타났다. Han과 Moon(1996)의 임상 간호사 대상의 직무만족도 평균 2.98점보다는 본 연구가 높게 나타났으며, Song 등(1998)의 신장실 간호사들의 직무만족도 연구에서의 직무만족 점수 3.06점보다 본 연구가 높은 것으로 나타났다. Aiken(2002)의 연구에서 간호인력 비율이 높은 간호사의 소진과 간호사 불만족이 낮은 것과 일치하고 있다. 본 연구에서 간호인력이 적을수록 간호사의 업무량이 많고 이에 따른 간호사 소진과 직무 불만족의 요인임으로 사료된다.

간호등급별 직무만족도를 보면 환자 대 간호사의 비율이 높은 간호등급 2등급은 평균 3.33점, 간호등급 3등급은 3.21점으로 평균보다 높은 점수의 직무만족을 나타냈으며, 이는 환자 대 간호사의 비율이 높은 병원의 간호사들의 직무만족이 더 높음을 알 수 있다.

(Table 4) Comparison of job satisfaction classified the rank of nurse staffing

Rank	N	Mean	SD	LSD
rank 2nd.	75	3.34	0.30	2:3,45
rank 3rd.	66	3.21	0.34	3:25
rank 4th.	72	3.09	0.29	4:2,
rank 5th.	68	3.07	0.29	5:2,3
total	281	3.17	0.34	

(Table 5) Comparison of sub-category of job satisfaction revised educational background

subcategory	Source	Type III SS	df	MS	F	p
Pay	educational background	0.01	1	0.01	0.04	0.84
	rank	1.00	3	0.33	2.10	0.10
	error	45.59	288	0.16		
	total	2604.28	293			
Professional status of job	educational background	0.09	1	0.09	0.32	0.57
	rank	2.15	3	0.72	2.66	0.05
	error	78.06	290	0.27		
	total	3872.55	295			
Administration	educational background	0.50	1	0.50	2.37	0.13
	rank	4.57	3	1.52	7.28	0.00**
	error	60.45	289	0.21		
	total	2135.52	294			
Autonomy	educational background	0.71	1	0.71	3.55	0.06
	rank	6.36	3	2.12	10.61	0.00**
	error	56.72	284	0.2		
	total	2715.20	289			
Job(task)	educational background	0.11	1	0.11	0.55	0.46
	rank	1.80	3	0.60	2.93	0.03
	error	58.78	286	0.21		
	total	2671.09	291			
Interaction	educational background	0.97	1	0.97	3.58	0.06
	rank	4.13	3	1.38	5.07	0.00**
	error	77.34	285	0.27		
	total	4304.49	290			

**p<0.01

〈Table 6〉 Comparison of sub-category of job satisfaction

	rank 2nd.	rank 3rd.	rank 4th.	rank5th.	F	p	LSD
	mean±S.D	mean±S.D	mean±S.D.	mean±S.D			
Pay	2.98±0.41	3.02±0.40	2.86±0.40	2.97±0.38	3.58	0.01	
Professional status of job	3.68±0.51	3.69±0.55	3.50±0.46	3.48±0.55	2.38	0.05	2:3,4,5
Administration	2.87±0.42	2.62±0.50	2.61±0.41	2.48±0.50	7.42	0.00**	3:2 4:2 5:2 2:3,4,5
Autonomy	3.30±0.51	3.01±0.42	2.94±0.44	2.83±0.42	10.95	0.00**	3:2,5 4:2 5:2
Job(task)	3.14±0.49	2.94±0.41	2.96±0.38	2.93±0.52	3.54	0.01	2:4,5
Interaction	3.98±0.52	3.94±0.52	3.63±0.58	3.72±0.48	5.74	0.00**	3:4 4:2,3 5:2
Average	3.33±0.30	3.21±0.34	3.09±0.29	3.07±0.29			

**p<0.01

간호등급 4등급은 3.09점과 간호등급 5등급 3.07점으로 평균 이하의 점수를 나타냈으며, 환자 대 간호사의 비율이 낮을수록 간호사의 만족도가 낮음을 볼 수 있다. 이는 간호사의 과업무량이 간호사를 소진시키고 간호사의 직무만족을 낮게 한다는 결과와 비슷한 결과를 보였다(Weissman, 1980; MaCranie, 1987; Robinson, 1991; Jackson, 1988; White, 1990; Dugan, 1996; Beech, 1995; Aiken, 2000).

간호사 직무만족의 하부 영역별로 비교하여 보면 상호작용 영역이 다른 영역보다 월등히 높게 나타났다. 간호등급별로 비교하여보면 간호등급 2등급이 3.98점, 간호등급 3등급이 3.94점, 간호등급 5등급이 3.72점, 간호등급 4등급이 3.63점으로 간호사들의 업무환경 즉 수간호사, 동료간호사, 보조원 등과의 상호작용이 잘 되고 있음을 볼 수 있다. Song 등(1998)과 Han과 Moon(1996)의 연구 결과와 같은 결과를 나타냈다. Slavitt 등(1978)은 직무만족 요인 중 상호작용을 근무시간 내의 공식·비공식적 사회접촉 기회와 그 요구도로 정의하고, 직무만족도에 영향을 주는 변수중의 하나로 제시하였으며 조사를 통

해 간호사들의 직무만족도에 큰 영향을 주는 변수라고 하였으며, Cook과 Mandrillo(1982)도 지각된 심리적 스트레스, 상황적 지지와 직무만족도와와 관계를 조사하는 연구에서 상황적 지지 영역으로서의 동료관계가 직무만족도와 높은 상관관계를 가진다고 하였다. 또한 Hinshaw 등(1987)은 상호작용과 관련된 소속감이 직무를 그만두려는 욕구를 억제한다고 하였다.

자율성 영역에서의 간호등급별 평균점수는 간호등급 2등급은 3.30점, 간호등급 3등급은 3.01점, 간호등급 4등급은 2.94점, 간호등급 5등급은 2.83점으로 특히 간호등급 2등급의 간호사들이 월등히 높음을 볼 수 있으며, Song 등(1998)의 신장실 간호사들의 직무만족 조사에서의 연구결과와 Lee(1996)의 연구와 비슷한 결과를 보였다. Slavitt 등(1978)의 연구에서 자율성이 간호사들의 직무만족에 가장 큰 변수라고 보고한 것과는 다른 연구결과를 보였다.

행정 영역에서의 간호등급별 평균점수는 간호등급 2등급은 2.87점, 간호등급 3등급은 2.62점, 간호등급 4등급은 2.61점, 간호등급 5등급은 2.48점으로 6가지 하부 영역 중 가장 낮은 만

족도를 나타냈다. Redfern(1980)은 간호사들이 병원정책, 작업 조건, 임금 및 승진의 기회와 같은 외부적 인자에 더 만족하였음을 보고하였으며 Sin(1988)은 직무만족에 영향을 주는 요소 중 조직전체 요인 중 승진의 기회, 회사의 정책, 절차, 조직구조 등이라고 하였다. 그러므로 간호사들의 병원이나 간호부 행정에 참여를 격려하여 병원의 목표 실천과 비용절감 등에 도움이 되리라 사료되며, 간호사들의 자율성 증진과 행정적 참여의 격려 및 간호사들의 간호효율을 증진시키기 위한 방안을 모색하도록 해야 하겠다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 2003년 8월부터 9월까지 서울시에 있는 종합병원 8개의 병원에 근무하고 있는 간호사 320명을 대상으로 실시하였다. 각 간호등급별 간호등급 2등급에서 간호등급 5등급까지 4개 등급의 8개 병원을 선정하여 자료수집을 하였으며, 최종 분석에 사용한 자료는 298부이다. 연구도구는 Stamps(1978)의 도구를 수정보완한 Park과 Yoon(1992)의 직무만족도 도구를 이용하여 자료를 수집하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

- 1) 조사대상자의 간호사 직무만족은 3.17점으로 비교적 높은 것으로 나타났다.
- 2) 간호 등급별 간호사 직무만족은 간호등급 2등급과 간호등급 3등급 간호사의 직무만족 점수가 평균이상의 만족도를 보였으며, 다음으로 간호등급 4등급과 간호등급 5등급 간호사 순으로 나타났다. 이상의 결과로 환자 대 간호사의 비율이 높을수록 즉 간호등급이 높을수록 간호사의 직무만족이 높음을 알 수 있다.

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다.

- 첫째, 간호등급별 간호사 직무분석을 제언한다.
- 둘째, 간호등급별 간호업무성과 비교를 제언한다.
- 셋째, 간호등급별 간호사의 업무의 질 측정을 제언한다.

참고 문헌

- Aiken, L. H., Havens D. S. & Sloane D. M. (2000). The magnet Nursing Services Recognition Program. *Am J Nurs.*, 100, 35-36.
- Aiken, L. H., Claeke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987-1993.
- Alexander, C. S., Weisman, C. S. & Chase G. A. (1982). Determinants of staff nurses' perceptions of autonomy within different clinical contexts. *Nurs Res*, 31(1), 48-52.
- Bang, Y. J. & Kim, H. J. (1985). A study on the hospital nurses job satisfaction and acceptance of in-service-education, *J Korean Acad Nurs*, 24(2), 39-53.
- Beech, B. M. (1995). *Patient satisfaction and nursing staff work satisfaction in an urban public teaching hospital*. doctoral dissertation, The Univ. of Texas H.S.C. at Houston School of Public Health,
- Benzon, E. S. (1999). Nursing outcome indicator : Preventing falls for elderly people. *Outc Man Nurs Prac*, 3(3), 112-116.
- Blegen, Goode & Reed (1998). Nurse staffing and patient outcomes, *Nurs Res*, 47(1), 3-50.
- Byun, C. J., Choi, S. S., Baik, S. N. & Lee, M. A. (1995). Comparative Study on the Nurses' Job satisfaction between the Oriental Medicine Ward and General Ward, *J Korean Acad Nurs Adm*, 1(1), 97-111.
- Byun, G. J. & Hong, H. S. (2002). Work stress and job satisfaction of nurses working in emergency room and in admission ward, *Kyungbok Nursing Science*, 6(2), 1-22.
- Cook, C. B. & Mandrillo, M. (1982). Peceived stress and situational supports. *Nurs Man.*, 13(9), 31-33.
- Donna, M. S. (1999). A content analysis of staff nurse description of job satisfaction and dissatisfaction, *J adv nurs.*, 29(6), 1332-1341.
- Dugan, J., Lauer, E., Bouquot, Z., Dutro, B., Smith M. & Widmeyer, G. (1996). Stressful nurse : the effect on patient outcomes. *J nurs care Qual*, 10, 46-58.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J. & Moore, K. A. (2003). Reactions to increased workload: effects on professional efficacy of nurses, *Applied psychology*, 52(4) 580-597.
- Han, C. B. & Moon, H. J. (1996). Role conception and job satisfaction of clinical nurse, *J Korean Aca Nurs*

- Adm*, 115-124.
- Hinshaw, A. D. & Atwood, J. R. (1982). A patient satisfaction instrument: precision by replication. *Nurs Res.*, 31(3), 170-175.
- Hwang, H. S. & Hong, M. S. (2001). A comparative study on nurse's role conflict and job satisfaction in ICU and General unit, *Nurs Sci.*, 6(1), 51-66.
- Kim, A. R. (1993). *The survey of job satisfaction of Part time and Full time nurses*, The Graduate School of Han Yang University.
- Kim, B. Y. & Park, S. A. (1999). Impact of job motivation and nursing performance related to the evaluation of self and supervisor. *Nurs Sci.*, 13(1), 39-56.
- Kim, H. S. (1979). *Survey of nurse job satisfaction*, Medical School Thesis of the University of Catholic.
- Kim, J. S. (1989). *A survey on the job satisfaction of Anesthesia Nurses*. The graduate school of Yonsei University. Seoul.
- Jackson, F.E.C. (1988). *Measuring the burnout of Michigan hospice nurses*. doctoral dissertation, Wayne State University.
- Lee, H. J., Kim, S. N. & Son, I. S. (2000). Degree of duty satisfaction according to the nurses characteristics, *J Korean Aca Nurs Adm*, 6(1), 5-18.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout, *J appl psy.*, 75(6), 743-747.
- Lee, S. K. (1996). *A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs*. The Graduate School of Seoul National University.
- Longest, Jr. B. B. (1974). Job satisfaction for registered nurses in the hospital setting. *J Nurs Adm*, May-June. 46-52.
- McCranie, E., Lambert. V. & Lambert, C. (1987). Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses. *Nurs Res.*, 36, 374-378.
- McNeese-Smith, D. K. (1999). A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *J Adv Nurs.*, 29(6). 1332-1341.
- Ministry of Health and Welfare. (1999). Criterion for Medical care grant of Medical insurance, Criterion of Medical fee and Medicine fee.
- Ministry of Health and Welfare. (2000). Annual report of Health-Welfare.
- Park, C. J., Sin, Y. H., Lee, K. H. & Lee, B. S. (2001). A study of the relationship of nurses personality type and job satisfaction level, according to the career, *J Korean Aca Pub Nurs.*, 15(2), 301-313.
- Park, H. T. (1997). *The survey of leadership, job satisfaction, job commitment*, The graduate school of Ewha Woman's University.
- Park, J. S., Yang, H. J. & Jo, H. M. (1999). The survey of perception of nursing power, job commitment, job satisfaction, *Gye Myung Nursing science*, 3(1), 35-50.
- Park, S. A. & Yoon, S. N. (1992). Measurement of job satisfaction of nursing and health workers in health centers, *J Kor Aca Nurs.*, 22(3) 316-324.
- Park S. H. (2002). *Direct nursing activity and nursing outcome related nursing manpower ratio*. The Graduate School of Koryo University.
- Park, Y. H. (2000). *Organizational Behavior*, Parkyoungsa
- Park, Y. S., Park, K. M., Park, J. S., Go, G. J., Kyun, Y. S., Kim, M. A., Kim, J. N., Park, C. J., Sin, Y. H., Lee, K. H. & Lee, B. S. (2001). A study of the relationship of nurses personality type and job satisfaction level, according to the career, *J Korean Aca Pub Nurs.*, 15(2), 301-313.
- Redfern, S. J. (1980). Hospital sisters: work attitudes, perceptions and wastage. *J adv Nurs.*, 5, 451-466.
- Redfern, S., J. & Norman, I. J. (1990). Measuring the quality of nursing care : a consideration of different approaches, *J Advd Nurs.*, 15, 1260-1271.
- Robinson, S., Roth, S., Keim, J., Levenson, M., Flentje, J. & Bashor, K. (1991). Nurse burnout : work related and demographic culprits. *Res Nurs Heal.*, 14, 223-228
- Seo, G. H. & Kim, O. H. (1993). Satisfaction and related factors of the National Hospital Nurses, *J Korean Pub Hea Nurs.*, 7(2), 53-66.
- Sin, Y. G. (1988). *Organizational Behavior*, Dasan.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmpnt, E. B. & Haase, A.

- M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation, *Nurs Res*, 27(2) 114-120.
- Song, M. S., Kang, K. J. & Lee, M. H. (1998). Relationships between job satisfaction and burnout experience among Nephrology Nurses, *J Korean Aca Adu Nurs*, 10(1), 32-47.
- Sung, I. S. (1983). *The survey of decision factor of autonomy of nurses in doing job*, The Graduate School of Public Health in SNUH.
- Yang, B. M. (1999). *Health Economics*, NaNam.
- Weissman, C. S., Alexander, C. & Chase, G. A. (1980). Job satisfaction among hospital nurses: A longitudinal study. *Heal ser Res*, 15, 341-364.
- White, A. M. (1990). *Work factors important and satisfying to staff registered nurses employed in midsize hospitals across the United States*. doctoral dissertation, Columbia University Teachers College.
- data were analyzed through SPSS program using descriptive method, χ^2 -test, ANCOVA, and LSD. **Results** : Overall job satisfaction of nurses showed fairly high level of 3.17; in the order of high score, 3.84 for interaction, 3.00 for autonomy, 2.63 for administration. Analysis based of the rank of nurse staffing showed that hospitals of 2nd. rank and 3rd. rank of nurse staffing which were higher ratio of patient vs nurse were more satisfied with nurses' job satisfaction than other nurses who were 4th. rank and 5th. rank of nurse staffing. **Conclusion** : The result of this study revealed that hospital which was higher the rank of nurse staffing was more influenced of nurses' job satisfaction and especially interaction, administration and autonomy which were sub-category of job satisfaction were different among the ranks of nurse staffing.

-Abstract-

Key words : nurse staffing, job satisfaction

A Study of the Job Satisfaction of Clinical Nurses Related to Nurse Staffing

Kim, Jong Kyung* · Park, Sung Ae**

Purpose : The objective of this research is to explore the job satisfaction of clinical nurses by the rank of nurse staffing in order to provide effective management for nurses.

Method : The research has been conducted on three hundred twenty nurses working at tertiary eight hospitals which were from 2nd. rank of nurse staffing to 5th. rank of nurse staffing in Seoul, from August 1 to September 30 of 2003, through survey. For the experimental tools, used Park-Yoon's job satisfaction for nurses(1992) which was modified Stamp's job satisfaction test(1978). The acquired

*Graduate school, College of Nursing, Seoul National University

**College of Nursing, Seoul National University