

수술실 간호사의 수술실내 배치전환 태도와 직무만족*

황 병 량¹⁾ · 홍 귀 령²⁾

서 론

연구의 필요성

사회 환경의 변화와 과학기술의 발전은 건강개념을 변화시켰고, 경제성장과 더불어 국민의 건강에 대한 요구도가 높아짐에 따라 건강서비스의 전문화와 질적 향상이 요구되고 있다. 이와 더불어 급변하는 의료 환경 속에서 병원조직도 나날이 대형화, 전문화 되고 조직과 기능이 급격히 발전되면서 인건비의 상승, 관리비용의 증가로 의료기관의 전체 비용이 급속도로 증가하고 있어서 생산성 증대와 인력의 효율적인 관리가 중요한 과제로 대두되고 있다(박정호 등, 2003). 또한 최근에는 각 의료 분야마다 세분화를 통한 차별화 된 전문성을 추구하는 실정이며 이와 더불어 간호 분야에도 전문성 요구도가 높아짐에 따라 전문가의 양성과 활동이 활성화 되고 있어 간호 인력의 효율적 관리의 필요성이 확대되어 가고 있다.

병원 조직은 병원규모와 설립유형, 조직특성, 각 조직의 방침에 따라 인력 관리를 하고 있으며, 조직 목표를 달성하기 위해서는 인력 자원을 조직의 장기적 전망에 맞추어 확보하고 개인의 개성과 복지를 존중함과 동시에 잠재적인 개인의 능력을 육성 및 개발을 도모하고 있다(지성애 등, 1996). 병원 간호부서에서는 인적자원을 능률적으로 최고의 질과 최대의 업적을 실현하기 위해서는 근무부서의 특수성과 간호행정상의 여건, 개인의 전문성과 적성을 종합적으로 고려하여 주는 것이 효율적인 인사관리로 바람직한 것으로 알려져 있다(김순

덕, 1998).

여러 편의 선행연구를 살펴보면 정기적인 부서이동은 필요하다고 제시하고 있으며(권덕화, 2003; 이영옥, 2004; 한승민, 2004) 임상에서 조직 구성원이 여러 부서를 순환하는 것이 다양한 능력을 배양할 수 있으며, 이러한 능력의 다양성은 조직 상황 변화에 대처할 수 있는 경쟁력을 확보하게 한다는 점에서 긍정적으로 받아 들여 지고 있다. 부서이동은 기술과 지식의 습득을 통한 간호사의 전문적 능력을 향상시키며 태도변화를 유도하여 간호사의 성취동기를 형성시켜 의욕을 증진시키며 조직의 활성화를 촉구하는 기회가 된다(오미선, 2000).

효과적인 인력관리는 생산성을 향상시키고 동시에 업무의 효율성과 직무만족을 높일 수 있다. 직무만족도가 높은 사람일수록 자신의 직무환경에 대해 적극적이고 의욕적이며 활동적인 경향이 있어 이직률의 감소와 생산성의 증가를 가져오게 된다(박성애 등, 1986). 그리고 간호사의 직무만족은 양질의 간호서비스 제공뿐 아니라 간호 전문성의 확보 및 간호사의 사기진작을 위해 중요한 요인이 된다고 할 수 있다(김은실, 1992).

병원조직에서 수술실은 독립된 특수 부서로서 많은 수의 간호사들이 근무하고 있으며 일반 병동 간호사와는 전혀 다른 역할과 근무 방식으로 근무하고 있다. 최근에 와서는 수술의 종류, 방법, 내용, 기구 등이 다양화 됨에 따라 수술간호는 확대되고 전문화 되어가고 있으며, 복잡한 특수 기술이 요구되는 직무를 수행하는 전문인으로서의 역할을 담당하고 있다. 수술실내에는 진료 과의 분류에 따라 일반외과, 장기이식, 산

주요어 : 수술실간호사, 배치전환, 직무만족

* 한양대학교 간호학과 석사학위논문임.

1) 서울아산병원 수술실 간호사(교신저자 E-mail: noranhwang@hanmail.net)

2) 한양대학교 간호학과 부교수

투고일: 2008년 7월 30일 수정일: 2008년 8월 1일 심사완료일: 2008년 8월 25일

부인과, 안과, 소아외과, 신경외과, 흉부외과, 소아심장외과, 정형외과, 이비인후과, 성형외과, 구강외과, 비뇨기과 수술실로 분류되어 있으며 분류된 다양한 수술분야에 대해 각기 차별화된 수술간호가 적용되고 있다.

이러한 차별화된 특수 기술의 필요성 때문에 수술실을 병원전체 간호사의 부서이동지로 보기에는 부적합하다고 보는 연구결과가 있다(전길정, 2001). 이런 환경으로 인해 수술실은 외부 부서와 이동이 되는 경우가 극히 희박하다. 하지만 분과별 수술실 간호사의 전문성이라는 명목아래 수술실내에서의 이동(배치전환)도 거의 이루어지지 않고 있는 것이 현재의 실정이다. 이러한 실정은 진료 파트와의 관계에서도 영향을 받아서 배치전환 보다는 한 부서에 장기간으로 소속이 된다.

이런 상황의 결과로 수술실 간호사는 자신이 속한 부서단위인 즉, 한 분야의 수술간호에만 친숙해져 가고 있다. 수술실 간호사들이 자신이 속한 부서단위 간호에만 친숙할 경우 기술과 전문적 지식은 매우 제한적일 것이다(Jarvi, 2003). 이러한 제한적인 수술간호에서 벗어나 수술실 간호사로서 전문성을 나타내기 위해서는 정기적인 배치전환을 통해 모든 수술영역의 기술과 지식의 습득을 통해 전문적 능력을 향상시키는 것이 필요하다고 본다.

수술실 간호사는 세분화된 수술실 환경 속에서 반복적이고 제한된 업무로 인해 매너리즘에 빠짐은 물론이고 스스로의 전문성에도 의문을 갖게 된다. 이러한 수술실 간호사들에게 유용한 인적자원 관리 방법 중의 하나로 부서이동의 한 형태인 배치전환이 제시될 수 있다. 임상간호사들의 부서이동과 직무만족에 대한 선행연구는 많이 이루어졌지만 수술실이라는 특수부서 내에서 이루어지는 배치전환에 대한 연구는 없었다. 이에 본 연구에서는 반복적이고 제한적인 수술간호를 수행하고 있는 수술실 간호사에게 수술실 배치전환에 대한 태도와 직무만족도를 조사하여 배치전환을 통한 수술실 간호사의 전문성 향상과 좀 더 효율적인 인력관리를 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

연구목적

이 연구의 목적은 수술실 간호사를 대상으로 수술실내 배치전환에 대한 태도와 직무만족도를 조사하여 수술간호의 전문성 확보와 수술실 간호 인력의 효율적 관리에 필요한 기초 자료를 제공하기 위한 서술적 조사 연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 배치전환에 대한 태도를 파악한다.
- 대상자의 직무만족도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 배치전환에 대한 태도를 비교한다.

- 일반적 특성에 따른 직무만족도를 비교한다.

용어의 정의

- 배치전환
- 이론적 정의 - 인사이동 시 수평적 이동으로 책임과 신분, 그리고 기술과 보상에 있어 현재의 임무와 대등한 직무로 옮겨 가는 것을 말한다(김재수 등, 1998).
- 조작적 정의 - 본 연구에서 배치전환은 수술실내에서 진료과별로 분류하여 나누어져있는 부서단위 간의 전환 또는 수술실내 간호단위인 로젯에서 로젯으로 이동하는 것을 말한다.
- 직무만족
- 이론적 정의 - 직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라서 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태를 의미한다(Locke, 1976). 개별적 직무를 통해서 경험되는 모든 감정(호감, 약감)의 총화 내지 균형 상태에서 좌우되는 태도라고 정의하고 있다(Smith, 1976).
- 조작적 정의 - 본 연구에서 직무만족은 수술실 환경과 직무조건, 인간관계, 직업적 궁지에 대해 긍정적으로 반응하는 상태를 말하며 Slavitt et al.(1975)이 개발하여 오미선(2000)이 사용한 도구를 수정 보완하여 사용한 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 수술실 간호사의 수술실내에서의 배치전환에 대한 태도와 직무만족도를 파악함으로써 효율적인 수술실 조직운영에 기초 자료를 제공하기 위한 서술적 조사 연구이다.

연구대상자 및 자료수집방법

연구의 대상자는 서울 소재 일개 종합병원 수술실에서 근무하고 있는 수간호사, 주임간호사, 일반간호사 중에서 연구의 목적을 이해하고 연구에 동의한 간호사 총 107명을 연구대상으로 하였다. 근무일수가 6개월 미만인 신규간호사와 한 부서에 고정이 되지 않은 간호사는 제외 하였다.

자료수집 기간은 2007년 11월 5일부터 11월 9일까지였고 자료수집방법은 해당병원 간호본부를 방문하여 연구의 목적과 방법을 설명한 후 허락을 받아 간호연구 담당자의 도움을 얻어 설문지를 배부한 후 회수하였다. 총 120부를 배부하여 117

부가 회수 되었으며 이중 불완전하게 응답한 10부를 제외한 107부를 본 자료 분석에 사용하였다.

연구도구

본 연구에 이용된 측정도구는 일반적 특성에 관한 17문항, 수술실내 배치전환에 관한 41문항, 직무만족도에 관한 27문항을 포함한 총 85문항으로 구성되었다.

● 배치전환 태도 측정도구

본 도구는 손영길(1995)이 개발한 근무부서 이동 태도에 관한 연구도구를 토대로 오미선(2000)이 사용한 도구를 참고하여 배치전환에 맞는 용어로 수정하여 사용하였고, 문헌고찰을 통해서 연구 목적에 맞게 보완하여 배치전환에 대한 태도를 전문직 발전, 행정관리, 개인발전, 직장인 공통욕구, 조직관리 등 5개영역으로 나누어 구성된 18문항과 배치전환을 원하는 이유 13문항, 배치전환을 원하지 않는 이유 10문항을 포함하여 41문항으로 구성하였다. 본 도구는 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 태도가 긍정적인 것으로 하였다. 신뢰도를 검정한 결과 배치전환에 대한 태도는 Cronbach's alpha = .749였고, 배치전환을 원하는 이유는 Cronbach's alpha = .843였고, 배치전환을 원하지 않는 이유는 Cronbach's alpha = .727이었다.

● 직무만족도 측정도구

Slavitt et al.(1975)이 개발하여 오미선(2000)이 사용한 직무만족도 측정도구를 토대로 보수, 전문적 지위, 의사-간호사 관계, 행정, 업무요구, 상호작용, 자율성 등 7개 분야로 분류하여 설정한 27문항으로 구성하였다. 도구는 5점 척도로 측정하였고 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha = .901로 나타났다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 연구목적에 따라 SPSS/PC 프로그램을 이용하여 통계처리 하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 문항별 실수와 백분율로 산출하였다.
- 배치전환에 대한 태도 및 배치전환을 원하는 이유, 배치전환을 원하지 않는 이유와 직무만족도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 일반적 특성에 따른 배치전환에 대한 태도 그리고 일반적 특성에 따른 직무만족도와와의 관계는 t-test와 ANOVA로 분석하였고 ANOVA 결과 $p < .05$ 수준에서 유의한 차이가 있는 변수는 sheffe's test 로 사후검정을 하였다.

- 배치전환에 대한 태도와 직무만족도의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient를 이용하여 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 30세 미만 군이 52.3%, 30세 이상 군은 47.7%로 평균연령은 30.21세였다. 결혼 상태는 50.5%가 미혼이었고 종교는 무교가 39.3%, 개신교가 37.4%로 가장 많았다. 최종학력은 간호대학교가 80.4%로 대부분을 차지하였고 직위는 일반간호사가 79.4%였고, 현재 근무하고 있는 수술실은 E로젯(외과, 치과)이 24.3%, F1로젯(흉부외과) 15.9%, G로젯(정형외과, 기타) 12.1%, F2로젯(신경외과) 11.2%, H로젯(이비인후과) 10.3%, HI로젯(비뇨기과, 성형외과) 9.3%, D로젯(장기이식) 8.4% 순으로 나타났다.

현재 근무하고 있는 수술실에서의 경력은 3년 미만이 30.2%, 3년 이상에서 6년 미만이 30.2%로 높은 구성 비율을 나타내었고 현재 근무하고 있는 수술실에서의 평균경력은 5.54년으로 나타났다. 총수술실 경력은 9년 이상이 37.5%를 차지하였고 평균경력이 7.87년이며, 총 임상경력은 9년 이상이 36.1%로 임상 총 경력의 평균은 7.81년으로 나타났다.

현재 근무하고 있는 수술실에서의 만족여부는 만족이 57.0%로 많았고 배치전환 경험이 있는 군이 53.3%, 경험이 있는 경우 타의에 의한 경험이 82.5%로 조사되어 아직까지 부서이동이나 배치전환에 있어서 일방적 지시에 의한 이동이 더 많음을 알 수 있다.

정기적인 배치전환 필요여부에 찬성하는 군은 70.5%이고 배치전환을 위한 기간은 3~5년이 54.2%로 가장 많았고 배치전환 직전 준비기간은 30~59일이 41.3%로 나타났으며 평균일은 34.78일이었다. 현재 근무하고 있는 수술실에서 타 수술실로 배치전환 희망여부는 원하지 않는 군이 71.7%로 나타났고 수술실에서 수술실이 아닌 타 부서로 이동 희망여부는 원하지 않는 군이 81.3%로 조사되었다. 수술실 간호사는 배치전환의 필요성은 느끼나 본인이 이동하는 것은 원치 않는 것으로 나타나 양가감정이 있음을 보여 주었다<표 1>.

대상자의 배치전환 태도

● 대상자의 배치전환에 대한 태도

대상자의 수술실내에서의 배치전환에 대한 태도를 측정하는 문항을 5개영역으로 분류하여 문항별 점수를 비교한 결과 배치전환에 대한 태도의 총 평균점수는 3.32를 보여주었다. 각

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=107)

특성	구분	n	%
연령	30세 미만	56	52.3
	30세 이상	51	47.7
결혼상태	미혼	54	50.5
	기혼	53	49.5
종교	개신교	40	37.4
	천주교	13	12.1
	불교	7	6.5
	무교	42	39.3
	기타	5	4.7
최종학력	전문대졸	16	15.0
	대학교졸	86	80.4
	대학원이상	5	4.7
현재직위	수간호사	7	6.5
	주임간호사	15	14.0
	일반간호사	85	79.4
현 근무부서	BC로젯(산부인과, 안과, 소아심장외과)	9	8.4
	E로젯(외과, 치과)	26	24.3
	D로젯(장기이식)	9	8.4
	F2로젯(신경외과)	12	11.2
	F1로젯(흉부외과)	17	15.9
	G로젯(정형외과)	13	12.1
	H로젯(이비인후과)	11	10.3
	HI로젯(성형외과, 비뇨기과)	10	9.3
현 부서경력	3년 미만	32	30.2
	3년 이상 ~ 6년 미만	32	30.2
	6년 이상 ~ 9년 미만	18	17.0
	9년 이상	24	22.6
총 수술실경력	3년 미만	18	17.3
	3년 이상 ~ 6년 미만	24	23.1
	6년 이상 ~ 9년 미만	23	22.1
	9년 이상	39	37.5
총 임상경력	3년 미만	15	15.5
	3년 이상 ~ 6년 미만	24	24.7
	6년 이상 ~ 9년 미만	23	23.7
	9년 이상	35	36.1
현 부서만족도	만족	61	57.0
	보통	44	41.0
	불만족	2	1.9
배치전환 경험	있다	57	53.3
	없다	49	45.8
배치전환 이유	자의로	10	17.5
	타의로	47	82.5
	소계	57	100
정기적인 배치전환 필요성	있다	74	70.5
	없다	31	29.5
정기적인 배치전환 필요기간	2 ~ 3년	36	33.6
	3 ~ 5년	58	54.2
	5년 이상	13	12.1
배치전환 준비기간	9일 이하	17	18.5
	10일 ~ 29일	23	25.0
	30일 ~ 59일	38	41.3
	60일 이상	14	15.2
현 수술실에서 타 수술실로 배치전환 희망여부	원한다	30	28.3
	원하지 않는다	76	71.7
수술실에서 타 부서로 이동 희망여부	원한다	20	18.7
	원하지 않는다	87	81.3

<표 2> 대상자의 배치전환에 대한 태도

영역	문항	평균	표준편차	순위	신뢰도
전문직 발전	1. 간호 인력의 능력을 향상시킨다.	3.99	0.59	3	
	2. 다양한 간호 경험을 얻는 기회가 된다.	4.21	0.51	1	
	3. 간호의 전문성 확보를 어렵게 한다.	2.98	0.90	13	
소 계		3.73	0.43		
행정 관리	4. 승진 기회의 불균형을 해소시킨다.	3.27	0.82	9	
	5. 타 부서에 대한 이해를 증진시킨다.	4.12	0.49	2	
	6. 승진의 기회가 된다.	3.08	0.75	12	
	7. 징계 수단이 될 수 있다.	2.83	0.92	15	
	8. 본인의 서열을 정확히 해준다.	2.71	0.70	17	
	9. 업무량 과다의 보상수단이 된다.	2.83	0.80	15	
	10. 적재적소의 배치수단이 된다.	3.20	0.83	11	
소 계		3.15	0.42		
개인 발전	11. 반복 업무로 인한 권태감을 해소시킨다	3.74	0.69	5	
	12. 잠재적 능력개발의 기회가 된다.	3.76	0.58	4	
소 계		3.75	0.56		
직장인 공통욕구	13. 능력을 인정받는 기회가 된다.	3.40	0.73	7	
	14. 환경 변화로 근무의욕을 높이고 사기를 양양 시킨다	3.23	0.78	10	
소 계		3.32	0.68		
조직 관리	15. 인화관계 개선의 기회가 된다.	3.39	0.66	8	
	16.* 개인의 적성과 능력보다는 행정적 요구에 따라 일방적으로 실시된다.	2.55	0.78	18	
	17.* 사전에 체계적인 계획보다는 결원 발생 때문에 임시적인 수시이동이 이루어지고 있다.	3.54	0.98	6	
	18.* 근무의 효율을 떨어뜨린다.	2.98	0.84	13	
	소 계		3.12	0.37	
총 계		3.32	0.33		.749

*역 코딩 문항

영역별 평균점수를 살펴보면 개인발전이 3.75, 전문직 발전이 3.73, 직장인 공통욕구가 3.32, 행정관리가 3.15, 조직관리가 3.12 순으로 나타났다. 긍정도가 높은 반응 순위를 보면 ‘다양한 간호경험을 얻는 기회가 된다’는 문항이 4.21로 가장 높은 점수로 나타났으며, ‘타 부서에 대한 이해를 증진 시킨다’가 4.12, ‘간호 인력의 능력을 향상 시킨다’가 3.99의 순으로 나타났다. 긍정도가 가장 낮은 순위로 살펴보면 ‘개인의 적성과

능력 보다는 행정적 요구에 따라 일방적으로 실시된다’는 문항이 2.55, ‘본인의 서열을 정확히 해준다’는 2.71, ‘징계수단이 될 수 있다’가 2.83, ‘업무량 과다의 보상 수단이 될 수 있다’가 2.83으로 나타나 배치전환이 보상이나 징계수단이 아닌 수평이동의 수단으로 인식하고 있음을 알 수 있다<표 2>.

● 대상자가 배치전환을 원하는 이유

<표 3> 대상자가 배치전환을 원하는 이유

순위	문항	평균	표준편차	신뢰도
1	타과의 경험 원함	3.33	1.02	
2	업무량 과다	3.16	0.93	
3	업무에 대한 성취감과 보람이 적음	3.02	0.85	
4	승진기회 적음	2.97	0.73	
5	업무의 어려움	2.81	0.83	
5	상사로부터 정당한 인정을 받지 못함	2.81	0.76	
7	업무가 적성에 맞지 않음	2.79	0.85	
8	직속 상사와의 갈등	2.71	0.84	
9	타 의료팀과 상호협조 어려움	2.69	0.78	
10	질병감염의 위험	2.66	0.89	
11	업무의 전문성 결여	2.64	0.77	
12	동료와의 인간관계 어려움	2.54	0.80	
13	찾은 밤번 근무	2.38	0.91	
총 계		2.81	0.50	.843

현 근무 수술실에서 배치전환을 원하는 경우 그 이유로서 가장 높은 반응을 나타낸 문항의 순위를 살펴보면 ‘타과의 경험 원함’이 3.33, ‘업무량 과다’가 3.16, ‘업무에 대한 성취감과 보람이 적음’이 3.02였다. 다음은 ‘승진기회 적음’이 2.97, ‘업무의 어려움’이 2.81의 순으로 나타났다. 가장 낮은 반응을 보여준 문항은 ‘찾은 밤근무’가 2.83, ‘동료와의 인간관계 어려움’이 2.54, ‘업무의 전문성 결여’가 2.64로 나타났다<표 3>.

● 대상자가 배치전환을 원하지 않는 이유

배치전환을 원하지 않는 이유를 조사한 결과 다음과 같이 나타났다. 현 근무 수술실에서 배치전환을 원하지 않는 경우 가장 높은 순위를 살펴보면 ‘원치 않는 부서로 이동될 수 있음’이 4.09로 가장 높은 점수를 나타냈으며 다음은 ‘현재 부서에서 동료 간의 좋은 인간관계’가 3.71, ‘현 부서에 만족’이 3.68의 순으로 나타났다. 가장 낮은 순위를 살펴보면 ‘배치전환이 징계수단으로 이용될 수 있음’이 2.75, ‘배치전환이 승진에 불리하게 작용’이 2.83, ‘현재 부서의 상사에게서 인정받고 있음’이 3.33 순으로 조사되었다<표 4>.

대상자의 직무만족도

직무만족도의 평균점수는 3.12 로 각 영역별 만족도 순위를 보면 상호작용이 3.37로 가장 높게 나타났고 전문적 지위 3.32, 업무요구 3.27, 의사-간호사 관계 3.12, 보수 3.01, 자율성 2.94 순으로 나타났다. 결과로 볼 때 대상자들은 상호작용과 전문적 지위나 업무요구, 의사-간호사 관계, 보수 등에는 만족하나 행정, 자율성 영역에는 전반적으로 낮은 반응을 나타내어 불만족한 경향을 나타내었다.

문항별 가장 점수가 높은 순위를 살펴보면 ‘내가 수행하는 수술실 업무는 정말 중요한 일이다’가 3.76으로 가장 높았으며 다음은 ‘내가 만약 환자와 접촉할 수 있는 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있다고 생각한다’가 3.62, ‘나는 나의 직무를 수행하면서 많은 것을 배울 수 있다’ 문항이 3.53, ‘나의 상사는 내가 하는 업무에 대해서 인정하고 신뢰한다’ 문항이 3.53, ‘우리 수술실의 간호사는 화목한 가족처럼 지낸다’가 3.51 순으로 나타났다.

반면에 가장 점수가 낮게 나타난 문항은 ‘나는 전문직 간호의 판단과 어긋나는 업무수행을 가끔 요구 받는다’가 2.47, ‘내가 만약 진로 결정을 다시 한다 해도 간호직을 택할 것이다’가 2.58, ‘나는 필요 이상의 감독과 원하지 않는 심한 감독을 받고 있다고 느낀다’는 문항이 2.61의 순으로 나타났다<표 5>.

<표 4> 대상자가 배치전환을 원하지 않는 이유

순위	문 항	평균	표준편차	신뢰도
1	원치 않는 부서로 이동될 수 있음	4.09	0.70	
2	현재 부서에서 동료 간의 좋은 인간관계	3.71	0.56	
3	현 부서에 만족	3.68	0.60	
4	업무의 효율성 저하	3.67	0.78	
5	예고 없이 일방적으로 이루어짐	3.59	0.93	
6	새로운 분위기에 대한 불안감	3.52	0.83	
7	변화 싫음	3.51	0.67	
8	현재부서의 상사에게서 인정을 받고 있음	3.33	0.53	
9	배치전환이 승진에 불리하게 작용	3.83	0.89	
10	배치전환이 징계수단으로 이용될 수 있음	2.75	0.82	
	총 계	3.46	0.40	.727

<표 5> 대상자의 직무만족도

영역	문 항	평균	표준편차	순위	신뢰도
보수	1. 나는 현재 받고 있는 급여에 만족 한다	3.11	0.73	15	
	2. 내가 받고 있는 보수는 타 병원에 비해 높은 편이다	2.91	0.73	19	
	소 계	3.01	0.65		
전문적 지위	3. 나는 현재 수행하고 있는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.42	0.73	8	
	4. 내가 수행하는 수술실업무는 정말 중요한 일이다 .	3.76	0.66	1	
	5. 내가 만약 진로결정을 다시 한다 해도 간호직을 택할 것이다.	2.58	0.96	26	
	6. 나는 나의 직무를 수행하면서 많은 것을 배울 수 있다.	3.53	0.71	3	
	소 계	3.32	0.58		
의사-간호사 관계	7. 대체로 간호사나 의사간에 많은 협력이 이루어진다.	3.50	0.73	6	
	8. 의료팀과 환자간의 문제에 관하여 의논할 많은 시간과 기회가 있다.	2.85	0.80	21	
	9. 의사들은 일반적으로 간호사들이 하는 일에 대해 이해하고 인정한다.	3.00	0.73	17	
	소 계	3.12	0.61		

〈표 5〉 대상자의 직무만족도(계속)

영역	문항	평균	표준편차	순위	신뢰도
행정	10. 대부분 간호사들은 병원 간호활동 조직과 실무수행에 대하여 만족한다.	2.93	0.72	18	
	11. 간호업무에서 생기는 문제 병원행정 사이에는 간격(갭)이 별로 없다.	2.65	0.70	24	
	12. 행정적인 간호과정에 간호사의 의견이 많이 반영된다.	2.75	0.74	23	
	13. 우리 병원에서는 간호직원의 발전을 위해 많은 기회를 준다.	3.05	0.75	16	
	14. 간호사로 내가 하는 업무 만족한다.	3.21	0.65	10	
	15. 현 승진제도는 공정하다.	2.90	0.64	20	
	16. 나는 수술실에서 직급 사이의서열의식이 없어서 상하 간에 잘 어울린다.	3.21	0.64	10	
	소 계	2.96	0.48		
업무 요구	17. 나에게 서류업무의 유형과 양이 적절하다고 본다.	3.21	0.61	10	
	18. 나는 내가 원하는 만큼 환자 간호를 위해 충분한 시간을 제공한다.	2.85	0.78	21	
	19. 내가 만약 환자와 접촉할 수 있는 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있다고 생각한다.	3.62	0.67	2	
	20. 나는 이 병원 간호업무수행방법에 대해 대체로 만족한다.	3.40	0.58	9	
	소 계	3.27	0.44		
상호 작용	21. 우리 수술실의 간호사들은 화목한가족처럼 지낸다.	3.51	0.65	5	
	22. 일이 바빠 때는 간호사들이 서로 도우며 일하기를 주저하지 않는다.	3.47	0.74	7	
	23. 우리 수술실에 새로 들어오는 간호사는 편안함을 느끼며 쉽게 적응할 수 있다.	3.14	0.75	14	
	소 계	3.37	0.58		
자율성	24. 나의 상사는 내가 하는 업무에 대해서 인정하고 신뢰한다.	3.53	0.62	3	
	25. 우리 병원의 행정은 간호사의 자율적인 환자간호를 허용한다.	3.17	0.62	13	
	26. 나는 필요이상의 감독과 원하지 않는 심한 감독을 받고 있다고 느낀다.	2.61	0.71	25	
	27. 나는 전문직 간호의 판단과 어긋나는 업무수행을 가끔 요구 받는다.	2.47	0.65	27	
	소 계	2.94	0.37		
	총 계	3.12	0.37		.901

일반적 특성에 따른 배치전환에 대한 태도

● 배치전환에 대한 태도

일반적 특성에 따라 배치전환에 대한 태도에서 유의한 차이를 나타낸 변수는 결혼상태, 현재직위, 배치전환 경험유무, 정기적인 배치전환의 필요성, 현 근무 수술실에서 타 수술실로 배치전환 희망여부 등이었다.

결혼 상태는 기혼이 3.39, 미혼이 3.25($t=-2.171, p=.032$)로 기혼상태인 수술실 간호사가 배치전환에 대한 태도가 긍정적인 것으로 나타났다. 현재직위에서는 수간호사가 3.63, 주임간호사가 3.33, 일반간호사가 3.30($F=3.617, p=.030$)으로 수간호사가 더 긍정적이며, 배치전환 경험유무에서는 있다가 3.40($t=2.465, p=.015$), 정기적인 배치전환의 필요성에서도 있다가 3.40($t=4.082, p=.000$)으로 배치전환에 대하여 더 긍정적인 태

〈표 6〉 일반적 특성에 따른 배치전환에 대한 태도

특성	구분	n	M	SD	t or F	p	sheffe
연령	30세 미만	55	3.27	0.29	-1.746	0.084	
	30세 이상	51	3.38	0.36			
결혼상태	미혼	53	3.25	0.31	-2.171	0.032*	
	기혼	53	3.39	0.31			
종교	개신교	40	3.27	0.32	1.371	0.249	
	천주교	13	3.48	0.29			
	불교	6	3.38	0.40			
	무교	42	3.29	0.28			
	기타	5	3.48	0.68			
최종학력	전문대졸	15	3.27	0.27	1.758	0.178	
	대학교졸	86	3.32	0.33			
	대학원이상	5	3.58	0.42			
현재직위	수간호사	7	3.63	0.38	3.617	0.030*	A
	주임간호사	15	3.33	0.45			AB
	일반간호사	84	3.30	0.38			B

<표 6> 일반적 특성에 따른 배치전환에 대한 태도(계속)

특성	구분	n	M	SD	t or F	p	sheffe
현 근무부서	BC로켓 [^]	9	3.23	0.25	1.721	0.113	
	E로켓 [^]	25	3.41	0.28			
	D로켓 [^]	9	3.13	0.19			
	F2로켓 [^]	12	3.37	0.35			
	F1로켓 [^]	17	3.16	0.42			
	G로켓 [^]	13	3.39	0.24			
	H로켓 [^]	11	3.39	0.23			
	HI로켓 [^]	10	3.40	0.33			
현 부서경력	3년 미만	31	3.33	0.27	0.520	0.670	
	3년~6년 미만	32	3.30	0.38			
	6년~9년 미만	18	3.26	0.32			
	9년 이상	24	3.38	0.35			
총 수술실경력	3년미만	18	3.33	0.20	2.269	0.085	
	3년~6년 미만	24	3.27	0.36			
	6년~9년 미만	23	3.23	0.28			
	9년 이상	39	3.43	0.36			
총 임상경력	3년 미만	15	3.24	0.18	2.675	0.052	
	3년~6년 미만	23	3.28	0.36			
	6년~9년 미만	23	3.25	0.27			
	9년 이상	35	3.45	0.37			
현 부서만족도	만족	61	3.30	0.30	1.687	0.190	
	보통	43	3.37	0.37			
	불만족	2	2.97	0.29			
배치전환 경험	있다	56	3.40	0.33	2.465	0.015*	
	없다	49	3.24	0.31			
배치전환 이유 (n=56)	자의로	10	3.45	0.30	0.793	0.431	
	타의로	46	3.36	0.35			
정기적 배치전환 필요성	있다	73	3.40	0.30	4.082	0.000*	
	없다	31	3.13	0.33			
정기적 배치전환 위한 기간	2~3년	35	3.37	0.25	0.659	0.520	
	3~5년	58	3.29	0.39			
	5년 이상	13	3.31	0.20			
배치전환 준비기간	9일 이하	17	3.25	0.24	1.956	0.127	
	10일~29일	23	3.48	0.35			
	30일~59일	37	3.34	0.34			
	60일 이상	14	3.28	0.32			
현 수술실에서 타 수술실로	원한다	29	3.49	0.38	3.358	0.001*	
배치전환 희망여부	원하지 않는다	76	3.26	0.29			
현 부서에서 타 부서로	원한다	19	3.32	0.35	-0.06	0.952	
이동 희망여부	원하지 않는다	87	3.32	0.33			

[^] 로켓의 수술분야는 일반적 특성 현 근무부서 참조 * p < .05

도를 보여주었다. 현 수술실에서 타 수술실로 배치전환 희망 여부에서는 원한다가 3.49, 원하지 않는다가 3.26(t=3.358, p=.001)으로 원한다는 군이 배치전환에 더 긍정적인 것으로 조사되었다<표 6>.

● 배치전환을 원하는 이유와 배치전환을 원하지 않는 이유 일반적 특성에 따른 배치전환을 원하는 이유와 배치전환을 원하지 않는 이유의 차이를 검정하기 위해서 ANOVA와 t-test로 분석한 결과 각 특성에 따라 배치전환을 원하는 이유에서

는 유의한 차이를 나타낸 변수가 없었으며 배치전환을 원하지 않는 이유에서는 현 근무부서에서 유의한 차이(F=2.900, p=.011)를 나타내었다.

현 근무 부서별 점수를 비교해보면 D로켓(장기이식)이 3.87, F1로켓(흉부외과)이 3.70, F2로켓(신경외과)이 3.50, BC로켓(산부인과, 소아심장외과, 안과)이 3.50, G로켓(정형외과)이 3.46, H로켓(이비인후과)이 3.33, E로켓(외과, 치과)이 3.32, HI로켓(비뇨기과, 성형외과)이 3.19 순으로 나타났다<표 7>.

〈표 7〉 일반적 특성에 따른 배치전환을 원하지 않는 이유

특성	구분	n	M	SD	t or F	p	sheffe
연령	30세 미만	40	3.043	0.38	-0.868	0.389	
	30세 이상	34	3.51	0.43			
결혼상태	미혼	37	3.39	0.35	-1.581	0.118	
	기혼	37	3.54	0.44			
종교	개신교	35	3.38	0.48	0.863	0.491	
	천주교	5	3.62	0.28			
	불교	4	3.65	0.33			
	무교	26	3.51	0.32			
	기타	4	3.47	0.22			
최종학력	전문대졸	12	3.63	0.37	1.496	0.231	
	대학교졸	60	3.44	0.38			
	대학원이상	2	3.25	1.06			
현재직위	수간호사	4	3.60	0.80	0.241	0.787	
	주임간호사	10	3.47	0.29			
	일반간호사	60	3.46	0.39			
현 근무부서	BC로젯 [^]	8	3.50	0.35	2.900	0.011*	
	E로젯 [^]	16	3.32	0.42			
	D로젯 [^]	6	3.87	0.53			
	F2로젯 [^]	7	3.50	0.24			
	F1로젯 [^]	12	3.70	0.34			
	G로젯 [^]	8	3.46	0.29			
	H로젯 [^]	9	3.33	0.42			
	HI로젯 [^]	8	3.19	0.25			
현 부서경력	3년 미만	17	3.40	0.50	2.507	0.066	
	3년 ~ 6년 미만	25	3.34	0.34			
	6년 ~ 9년 미만	12	3.69	0.37			
	9년 이상	19	3.52	0.35			
총 수술실경력	3년 미만	9	3.48	0.39	0.893	0.450	
	3년 ~ 6년 미만	17	3.32	0.31			
	6년 ~ 9년 미만	17	3.48	0.50			
	9년 이상	28	3.53	0.40			
총 임상경력	3년 미만	9	2.72	0.47	1.190	0.321	
	3년 ~ 6년 미만	16	2.88	0.45			
	6년 ~ 9년 미만	17	2.79	0.59			
	9년 이상	24	2.77	0.47			
현 부서만족도	만족	50	3.50	0.34	0.907	0.408	
	보통	23	3.37	0.51			
	불만족	1	3.30	-			
배치전환 경험	있다	34	3.48	0.46	0.46	0.647	
	없다	40	3.44	0.35			
배치전환 이유	자의로	7	3.36	0.67	-0.743	0.463	
	타의로	27	3.50	0.45			
정기적 배치전환 위한 기간	2 ~ 3년	20	3.48	0.43	0.034	0.966	
	3 ~ 5년	43	3.46	0.39			
	5년 이상	11	3.43	0.43			
배치전환 준비기간	9일 이하	10	3.49	0.45	0.24	0.868	
	10 ~ 29일	12	3.47	0.29			
	30 ~ 59일	28	3.43	0.45			
	60일 이상	10	3.35	0.27			
현 수술실에서 타 수술실로 배치전환 희망여부	원한다	7	3.23	0.44	-1.657	0.102	
	원하지 않는다	67	3.49	0.39			
현 부서에서 타 부서로 이동 희망여부	원한다	10	3.29	0.45	-1.495	0.139	
	원하지 않는다	64	3.49	0.39			

[^] 로젯의 수술분야는 일반적 특성 현 근무부서 참조 * p < .05

일반적 특성에 따른 직무만족도

각 일반적 특성에 따른 직무만족도는 현재직위, 총 수술실 경력, 현 근무부서 만족도, 배치전환 경험유무, 현 근무부서에서 수술실이 아닌 타부서로 이동희망여부 등의 변수에서 유의한 차이를 보여 주었다. 현재직위가 수간호사인 군과 그 나머지 군과 유의한 차이를 나타내었고(F=3.221, p=.044), 총 수

술실 경력에서는 3년 미만인 군과 6년 이상에서 9년 미만인 두 군에서 차이를 나타내었고(F=2.916, p=.025), 현 근무부서 만족에서는 만족하는 군과 불만족하는 군과 유의한 차이를 나타내었으며(F=1.849, p=.000), 배치전환 경험유무에 의해서(t= -0.201, p=.015) 그리고 현 근무부서에서 수술실이 아닌 타부서로 이동희망여부에 의해서(t=-2.061 p=.042) 유의한 차이를 나타내었다<표 8>.

<표 8> 일반적 특성에 따른 직무 만족도

특성	구분	n	M	SD	t or F	p	sheffe
연령	30세 미만	56	3.13	0.40	0.117	0.907	
	30세 이상	51	3.12	0.34			
결혼상태	미혼	54	3.25	0.40	-0.748	0.456	
	기혼	53	3.15	0.35			
종교	개신교	40	3.14	0.40	0.149	0.963	
	천주교	13	3.11	0.31			
	불교	6	3.05	0.23			
	무교	42	3.12	0.41			
	기타	5	3.05	0.25			
최종학력	전문대졸	15	3.15	0.45	0.139	0.870	
	대학교졸	86	3.11	0.36			
	대학원이상	5	3.19	0.36			
현재직위	수간호사	7	3.46	0.45	3.221	0.044*	A
	주임간호사	15	3.07	0.24			B
	일반간호사	85	3.11	0.38			B
현 근무부서	BC로젯^	9	3.05	0.26	0.862	0.540	
	E로젯^	26	3.08	0.39			
	D로젯^	9	3.09	0.60			
	F2로젯^	12	3.18	0.29			
	F1로젯^	17	3.11	0.45			
	G로젯^	13	3.31	0.34			
	H로젯^	11	3.19	0.24			
	HI로젯^	10	2.98	0.26			
현 부서경력	3년 미만	32	3.19	0.44	1.229	0.303	
	3년 ~ 6년 미만	32	3.12	0.33			
	6년 ~ 9년 미만	18	2.98	0.26			
	9년 이상	24	3.15	0.39			
총 수술실경력	3년 미만	18	3.23	0.51	3.213	0.026*	A
	3년 ~ 6년 미만	24	3.10	0.37			AB
	6년 ~ 9년 미만	23	2.93	0.25			B
	9년 이상	39	3.19	0.35			AB
총 임상경력	3년 미만	15	3.11	0.24	2.323	0.080	
	3년 ~ 6년 미만	25	3.14	0.44			
	6년 ~ 9년 미만	23	2.93	0.25			
	9년 이상	35	3.15	0.34			
현 부서만족도	만족	61	3.26	0.37	11.849	0.000*	B
	보통	44	2.95	0.28			AB
	불만족	2	2.70	0.73			A
배치전환경험	있다	57	3.12	0.31	-0.201	0.015*	
	없다	49	3.13	0.44			
배치전환이유	자의로	10	2.99	0.30	-1.323	0.191	
	타의로	47	3.13	0.35			
정기적 배치전환 필요성	있다	74	3.11	0.35	-0.818	0.415	
	없다	31	3.17	0.43			

<표 8> 일반적 특성에 따른 직무 만족도(계속)

특성	구분	n	M	SD	t or F	p	sheffe
정기적 배치전환 위한 기간	2 ~ 3년	35	3.10	0.42	0.082	0.921	
	3 ~ 5년	58	3.13	0.35			
	5년 이상	13	3.14	0.35			
배치전환 준비기간	9일 이하	17	3.14	0.37	0.628	0.599	
	10 ~ 29일	23	3.14	0.38			
	30 ~ 59일	38	3.09	0.37			
	60일 이상	14	2.99	0.24			
현 수술실에서 타 수술실로 배치전환 희망여부	원한다	30	3.02	0.38	-1.776	0.079	
	원하지 않는다	76	3.16	0.29			
현 부서에서 타 부서로 이동 희망여부	원한다	20	2.97	0.32	-2.061	0.042*	
	원하지 않는다	87	3.16	0.38			

^ 로젯의 수술분야는 일반적 특성 현 근무부서 참조 *P<.05

<표 9> 배치전환에 대한 태도와 직무 만족도 간의 상관관계

(N=107)

영역별	직무 만족도	보수	전문적 지위	의사-간호사 관계	행정	업무 요구	상호 작용	자율성
배치전환 태도	.210* (.031)	.180 (.644)	.244* (.012)	.141 (.149)	.135 (.166)	.070 (.476)	.155 (.112)	.148 (.129)
전문직 발전	.312** (.001)	.173 (.074)	.312** (.001)	.223* (.021)	.178 (.067)	.194* (.045)	.275** (.004)	.262** (.006)
행정관리	.138 (.001)	.201* (.038)	.141 (.148)	.147 (.130)	.071 (.466)	.039 (.689)	.078 (.424)	.064 (.510)
개인발전	.111 (.255)	.058 (.552)	.172 (.076)	.038 (.700)	.035 (.722)	.029 (.769)	.114 (.241)	.146 (.135)
직장인 공동육구	.166 (.088)	.041 (.673)	.177 (.068)	.072 (.463)	.221* (.022)	.047 (.631)	.067 (.492)	.099 (.311)
조직관리	.048 (.628)	.078 (.427)	.125 (.203)	-.022 (.825)	.010 (.916)	-.037 (.704)	.069 (.479)	.029 (.769)

* p < .05 ** p < .01

배치전환에 대한 태도와 직무만족도와의 상관관계

배치전환에 대한 태도와 직무만족도는 정적인 상관관계를 보여 주었다($r=.210, p=.031$). 그리고 각 영역별 상관관계를 살펴보면 배치전환 태도는 직무만족도 영역에서 전문적 지위와 상관관계를 보여 주었고($r=.312, p=.001$), 직무만족도는 배치전환 태도 영역 중에서 전문직 발전 영역과 상관관계를 보여 주었다($r=.244, p=.012$). 각 영역별로 살펴보면 배치전환 태도 중에서 전문직 발전 영역은 직무만족도 영역인 전문적 지위 영역, 상호작용 영역, 자율성 영역과의 상관관계를 나타내 전문직 발전에 긍정적일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다($r=.312, p=.001$)<표 9>.

논 의

수술실 간호사의 수술실내 배치전환에 대한 태도

본 연구 결과에서 수술실내 배치전환에 대한 수술실 간호사의 태도의 총 평균 점수는 3.32로 각 영역별 평균점수는 개

인발전이 3.75로 가장 높게 나타났으며, 전문직 발전이 3.73, 직장인 공동육구가 3.32, 행정관리가 3.15, 조직관리가 3.12의 순으로 나타났다. 조직관리 영역에서 4가지 문항을 추가하여 현재 시행되고 있는 배치전환이 조직관리 측면에서 부정적인 영향을 주고 있는지에 대하여 추가 조사 한 결과 결원 발생으로 인한 수시이동이 주로 이루어지고 있지만 근무의 효율을 떨어뜨리고 일방적이라고는 생각하지 않으며 인화관계 개선의 기회가 된다고 나타나 타의에 의한 일방적인 배치전환에도 긍정적인 태도를 보여주고 있음을 나타내었다.

선행연구 오미선(2000)의 “대학부속 병원 간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구”에서 근무부서 이동에 대한 태도의 총 평균 점수는 3.05로 각 영역별 평균점수는 전문직 발전 3.30, 개인발전 3.21, 직장인 공동육구 3.01, 행정관리 2.90 순으로 나타난 결과와 비교해 보면 일반적인 임상간호사와 수술실이라는 특수부서라는 근무환경은 다르지만 유사한 결과를 보였다.

수술실 간호사들은 수술실내 배치전환을 통하여 개인발전, 전문직 발전 확보로 수술실 간호사의 전문성을 얻는 기회를 가지고자 함을 엿 볼 수 있었고, 결원 충원의 배치전환에도

긍정적인 태도를 보였다. 배치전환에 대한 태도 중에서 긍정도가 높은 반응 순위를 보면 수술실 간호사들은 배치전환이 보상이나 징계수단이 아닌 수평이동의 수단으로 인식하고 있음을 알 수 있었다.

수술실에서 배치전환을 원하는 경우 '타 과의 경험 원함'이 3.33으로 가장 높은 점수를 나타내어 수술실 간호사는 다양한 경험을 통해서 전문직 발전을 추구하는 태도를 나타내고 있음을 보여주었고, '업무량 과다' 3.16, '업무의 어려움' 2.81 등의 결과를 보면 배치전환을 통해 바람직하지 않은 업무상황을 해결하려는 수술실 간호사의 태도도 엿 볼 수 있었다.

배치전환을 원하지 않는 경우 '원치 않는 부서로 이동될 수 있음'이 4.09, '현재 부서에서 동료 간의 좋은 인간관계'가 3.71 순으로 나타나 원치 않는 배치전환에 대한 불안감과 현재의 좋은 인간관계를 유지하고 싶은 욕구를 수술실 간호사들이 가지고 있으므로 배치전환을 시행할 때에는 이 두 가지 부분을 충족시켜 줄 수 있는 방법 모색과 더불어 수술실 간호사들의 의견을 반영하는 것이 바람직하다고 하겠다.

일반적 특성에 따른 배치전환에 대한 태도에서는 결혼상태, 현재직위, 배치전환 경험유무, 정기적인 배치전환의 필요성, 현 근무 수술실에서 타 수술실로 배치전환 희망여부 등의 변수에서 유의한 차이를 보였다. 이 부분에 있어서 수술실간호사들은 수술실내 배치전환이 필요하다고 인식하면서도 본인이 이동을 하는데 있어서는 꺼리는 것으로 나타나 현실에 안주하고 싶은 태도도 보여주고 있으므로 역동적인 수술실 운영을 위해서는 수술실간호사들의 자기계발을 유도하는 조직의 분위기 조성이 필요함을 보여 주고 있다.

일반적 특성에 따른 배치전환을 원하지 않는 이유에서는 현 부서에 만족 할수록 이동을 원치 않는 것으로 나타났다. 배치전환을 원하지 않는 수술실 간호사들의 현 부서를 살펴 보면 장기이식 팀, 흉부외과 팀, 신경외과 팀, 정형외과 팀으로 현재 수술간호 업무에 있어서 메이저 파트라고 인정하는 부서로서 수술간호 업무 수행에 있어서 힘들어도 그 부분에 있어서 인정을 받고 있다고 생각하기 때문에 이동을 원하지 않는 것으로 나타났고, 반면에 성형외과 팀, 비뇨기과 팀, 이비인후과 팀에서 수술간호를 수행하고 있는 수술실 간호사들은 상대적으로 이동을 원하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 볼 때 수술실 간호사의 직무만족을 올려주는 동시에 수술간호에 있어서 전문성을 향상시킬 수 있는 수술실내 배치전환이 수술실 간호사들의 다양하고 균형 있는 경험을 고려하여 이루어져야 함을 보여 주고 있다.

수술실 간호사의 직무만족도

수술실 간호사의 직무만족도는 평균점수 3.12로 오미선

(2000)의 평균 2.82, 손영길(1995)의 평균 2.72의 연구결과 보다 높게 나타났으며, 각 영역별 만족 순위를 보면 상호작용이 3.37로 가장 높게 나타났고 전문적 지위가 3.32, 업무요구가 3.27, 의사-간호사 관계가 3.12, 보수가 3.01, 행정이 2.96, 자율성이 2.94 순으로 나타났다. 전체 27문항 중 가장 점수가 높은 문항은 '내가 수행하는 수술실 업무는 정말 중요한 일이다' 문항으로 3.76이었고, 다음은 '내가 만약 환자와 접촉할 수 있는 시간이 많다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있다고 생각한다' 문항으로 3.62, '나는 나의 직무를 수행하면서 많은 것을 배울 수 있다' 문항이 3.53으로 나타나 수술실 간호사들은 전문적 간호의 판단을 할 수 있으며 간호업무의 중요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 수술실 간호사들의 직무만족도는 현재의 직위에 따라 달라지며 총 수술실 경력 3년 미만(3.23)과 9년 이상(3.19)에서 높게 나타났으며 현 근무 부서만족도에 따라 직무만족도가 달라지는 것으로 나타났다.

수술실내 배치전환에 대한 태도와 직무만족도

연구 결과를 토대로 살펴보면 수술실내 배치전환에 대한 태도와 직무만족도는 수술실 경력이나 직위가 있는 수술실 간호사들과 수술실내 배치전환 경험이 있는 수술실 간호사들이 더 긍정적인 태도를 보이고 있어 배치전환을 통한 다양한 수술간호 습득으로 수술간호의 전문성을 활성화 할 수 있는 분위기 조성에 리더로 작용할 수 있어 향후 발전성이 엿 보인다.

배치전환에 대한 태도와 직무 만족도에서는 배치전환에 대한 태도의 긍정도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나 상관관계가 있음을 나타내었다. 이러한 결과로 볼 때 수술실내 배치전환은 수술간호 전문성을 확립하고 더불어 직무만족도를 높일 수 있는 방법으로 향후 활용될 수 있도록 다양한 측면에서 반복연구가 필요하다고 사료된다.

연구 결과에서 주시해야 할 점은 일반적 특성 중에서 '총 수술실 경력' 변수로 6년 이상에서 9년 미만 경력 수술실 간호사들이 직무만족도(2.93)가 가장 낮으며 배치전환에 대한 태도에서 긍정도(3.23)도 가장 낮은 경향을 보였다는 점이다. 이러한 결과로 볼 때 이 시기는 수술실내에서 업무한계로 인한 매너리즘에 빠지기 쉬운 경력단계로 보아지므로 사전에 미리 고려하여 수술실내 배치전환을 통해서 변화시켜 주는 인력운영이 필요하며 또한 수술간호를 수행함에 있어 역동적이고 탄력적으로 간호수행을 하도록 지지하는 프로그램 개발 필요성이 요구되어 짐을 보여주고 있다.

결 론

본 연구는 수술실 간호사를 대상으로 수술실내 배치전환에 대한 태도와 직무만족도를 조사하여 수술간호의 전문성 확보와 수술실 간호 인력의 효율적 관리에 필요한 기초 자료를 제공하기 위하여 시도하였다.

연구 결과, 대상자의 배치전환에 대한 태도는 긍정적인 태도로 평균 3.32를 나타냈고, 5개영역별로 개인발전이 3.75로 가장 높았고 전문직 발전이 3.73으로 나타났다. 직무만족도는 최대 평점 5점에 대해 평균 3.12로 나타났으며, 7개영역별로 보았을 때 상호작용이 3.37로 가장 높게 나타났고, 전문적 지위가 3.32로 나타나 상호작용이나 전문적 지위가 직무만족도를 높이는 가장 큰 요인이 되는 것으로 조사되었다.

일반적 특성에 따른 배치전환에 대한 태도의 관계에서는 결혼상태, 현재직위, 배치전환 경험유무, 정기적인 배치전환 필요성, 현 수술실에서 타 수술실로 배치전환 희망여부 변수에 따라 유의한 차이를 나타내었고 또한 긍정적인 태도를 나타내었다. 각 특성에 따라 배치전환을 원하지 않는 이유에서는 현 근무부서 변수에 따라 유의한 차이를 나타내었다. D로젯(장기이식)이 3.87, F1로젯(흉부외과)이 3.70으로 나타나 장기이식 팀과 흉부외과 팀에서 수술간호를 수행하고 있는 수술실간호사들이 배치전환을 원하지 않는 것으로 나타났다. 특성에 따른 직무만족도의 관계에서는 현재직위, 총 수술실경력, 현 근무 부서만족도, 배치전환 경험유무, 현 근무부서에서 타 부서로 이동 희망여부에 따라 유의한 차이를 나타냈다.

배치전환에 대한 태도와 직무 만족도 간의 상관 정도는 상관계수 $r = 0.210$ ($P = .031$)으로 나타나 배치전환에 대한 태도의 긍정도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

이와 같은 결과를 토대로 첫째, 향후 수술실 간호사들의 수술실내 배치전환과 수술간호의 전문성과의 관계를 규명하는 연구를 제언한다. 둘째, 대상자의 배치전환에 대한 태도에서 개인발전, 전문직 발전에 긍정적인 태도를 보여주어 수술실 간호사들의 전문성 확보 욕구가 있음을 나타내고 있으므로 수술간호 전문성 확보를 위한 정책 마련이 필요하다고 사료된다. 셋째, 연구 결과 수술실 운영 측면에서 수술실경력 6년에서 9년 사이 간호사들을 대상으로 하는 지지 프로그램 마련으로 수술간호의 전문성과 자긍심을 심어 주는 것이 효율적인 수술실 운영에 필요하다고 보아진다.

참고문헌

권덕화 (2003). 종합병원 일반 간호사의 근무지 이동과 관련된 직무스트레스 및 이직 의도. *간호행정학회지*, 9(1),

141-150.

- 김순덕 (1998). *종합병원 간호사의 근무 부서별 직무만족도에 관한 연구*. 충남대학교 교육대학원 석사학위논문, 대전.
- 김영훈, 김재수, 안태현 (1998). *병원인사관리*. 서울: 수문사.
- 김은실 (1992). 수간호사의 리더쉽 유형과 간호사의 직무만족, 조직몰입에 관한 연구. *간호과학*, 제5권, 5-16.
- 김흥국 (2000). *경력개발의 이론과 실제*. 다산출판사.
- 박성수 외 (2005). *새로운 인적자원관리*. 전남대학교 출판부.
- 박성애 (1992). *간호관리학*. 대전: 도서출판한일.
- 박성애, 윤순영 (1986). 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구. *대한간호학회지*, 16(3), 31-37.
- 박정호 외 (2003). *한국간호관리학*. 대한간호협회 출판부.
- 손영길 (1995). *임상간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 신철우 (2000). *조직행동론*. 문영사.
- 양창삼 (1997). *조직이론*. 서울: 전영사.
- 오미선 (2000). *대학부속병원 간호사들의 근무부서 이동에 대한 태도와 직무만족에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 이영옥 (2004). 임상간호사의 부서이동제도에 대한 인식과 조직몰입. *간호행정학회지*, 10(4), 459-472.
- 전길정 (2001). 간호사의 부서이동제도에 대한 만족과 조직몰입과의 관계. *간호행정학회지*, 7(1), 127-144.
- 지성애 외 (1996). *간호관리학 II*. 서울: 수문사.
- 한승민 (2004). *간호사의 부서이동에 대한 인식과 조직몰입에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- Andrews, D. R., & Dziegielewski, S. F. (2005). The nurse manager: job satisfaction, the nursing shortage and retention. *Journal of Nursing Management*, 13, 286-295.
- Brief, A. P. (1976). Turnover among hospital nurses: A suggested model. *Journal of Nursing Administration*, 6(8), 55-58.
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1518-1542.
- Dunham, R. B., Smith, F. J., & Blackburn, R. S. (1977). Validation of the index of organizational reactions with the JDI, the MSQ, and face scales. *Academy of Management Journal*, 20(3), 420-432.
- Egan, T. B., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.

- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Ocuup. Environ. Med.*, 62, 105-112.
- Jarvi, M., & Uusitalo, T. (2003). Job rotation in nursing: a study of a job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. *Journal of Nursing Management*, 12, 337-347.
- Karen, S. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, 31(4), 210-216.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction in M. D. Dunnette(ed.), *Handbook of industrial of organizational psychology*, Rand McNally, Chicago.
- Slavitt, D. B., et al. (1978). Nursing satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 21(2), 114-120.
- Smith, H. C. (1976). *Psychology of industrial behavior*. New York: McGraw-Hill, 114-115.
- Song, R., Daly, B. J., Rudy, E. B., Douglas, S., & Dyer, M. A. (1997). Nurses job satisfaction, absenteeism, and turnover after implementing a special care unit practice model. *Research in Nursing & Health*, 20, 443-452.
- Walker, M. L. (1986). How nursing service administration view clinical nurse specialist. *Nursing Management*, 17(3), 52-54.

A Study on Nurses' Attitude of Job Transfer and Job Satisfaction in Operating Rooms

Hwang, Byung-Lang¹⁾ · Hong, Gwi-Ryung²⁾

1) Department of Operating Room Nursing, Asan Medical Center

2) Associate Professor, Department of Nursing, College of Medicine, Hanyang University

Purpose: The aim of this study was to investigate the attitude of job transfer and job satisfaction in operating rooms, and to use this data towards efficient human resource management. **Method:** One hundred and seven nurses in operating rooms in a general hospital in Seoul, Korea were surveyed using a questionnaire. Data was collected and analyzed using SPSS/PC program. **Results:** The attitude toward the job transfer was generally favorable with a mean of 3.32 out of a 5 point scale in rating the need for job transfer. Among the five domains of attitudes toward job transfer, individual development scored the highest(mean, 3.75). The mean score of job satisfaction in the study participants was rated in a 5 point scale with a mean of 3.12. Among the seven domains of job satisfaction, networking(3.37) scored the highest, followed by the perspective of professional position(3.32). Therefore, it can be said that mutual interaction and professional position are the most important factors for job satisfaction. The correlation between the attitude toward job transfer and job satisfaction showed a positive relationship with a coefficient of 0.210, implying that job satisfaction was higher when the attitude toward transfer was more favorable. **Conclusion:** From the attitude toward job transfer, individual development and professional improvement was favorable, implying the need for such program. Therefore, it is recommended that an official policy should be provided to achieve these goals in perioperative nursing.

Key words : Perioperative nurse, Job transfer, Job satisfaction

• Address reprint requests to : Hwang, Byung-Lang

Department of Operating Room Nursing, Asan Medical Center

388-1 Pungnap 2-dong, Songpa-gu, Seoul 138-736, Korea

Tel: 82-2-3010-8365 Fax: 82-2-488-2786 E-mail: noranhwang@hanmail.net