

병원 간호사의 자율성과 직무만족도와의 관계

강영숙¹, 조규영²✉

¹ 부산여자대학 간호과,

² 영산대학교 간호학과

Relationship between Autonomy and Job Satisfaction of the Hospital Nurses

Young-Sook Kang¹, Gyoo-Yeong Cho²✉

¹ Department of Nursing, Pusan Women's College,

² Department of Nursing, Youngsan University

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate the Autonomy and Job Satisfaction of the Nurses. The data was collected by distributing structured questionnaires to 317 nurses in 4 secondary hospitals located in Pusan, from July 1 to 31, 2010 and analyzed by t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient. The average autonomy level of nursing professionals was 135.30±8.04 points. The average nurse's job satisfaction was 3.12±.35 points. There was significant difference according to age, career and position in autonomy level of nursing professionals. There was significant difference according to age, marital status, career, position and monthly income in nurse's job satisfaction. The correlation between autonomy and job satisfaction of the nurses showed to be positively correlated at $r = .426$. Therefore, It is necessary to research into the methods to enhance the autonomy levels of nursing professionals and nurse's job satisfaction. It is necessary to develop education and policy programs for nurse's autonomy and nurse's job satisfaction.

Key Words : Autonomy, Job Satisfaction, Nurses

* 본 연구는 2011년 영산대학교 학술연구비 지원에 의해 수행되었음

I. 서론

1. 연구의 필요성

병원이라는 조직사회는 보건의료환경 측면에서 급격하게 변화되어 세분화된 직업적 역할과 고도의 전문성을 요구하게 되었으며, 더불어 병원 내 전문분야의 세분화에 따른 새로운 지식과 기술의 습득, 다양한 직종간의 팀웍, 과다한 업무량 등과 양질의 간호를 요구하는 간호대상자의 요구로 인하여 간호사의 역할은 더욱 더 복잡해졌다[1]. 또한 간호사는 전문직으로서 고도의 지적 훈련을 거쳐 체계적인 이론과 책임이 있으며 업무 수행에 있어서 자율성이 있어야 한다[2]. 자율성은 간호 전문기술에 대해 일정한 자격을 가져야 하고 공공봉사를 주된 목표로 지식과 기술을 유익하게 사용하는데 필수요소로, 자율성이 없다면 그 역할은 불만족스러울 뿐만 아니라 전문적이라 할 수 없다[3].

전문직이란 자신들의 일에 대한 독점적인 권한을 가지고 일의 내용, 조건에 대한 외적인 간섭이나 통제를 받지 않는 직업으로 알려져 있으며, 자율성은 어떤 직업이 전문적인 지위를 성취하느냐, 안 하느냐를 판정하는 결정적인 요소이지만[4]. 전통적인 병원의 관료주의적 체계는 전문적 간호 자율성에 다양한 장벽을 만들어 왔다. 그러므로 간호사는 해당 업무의 범위 내에서만 재량권과 자율권을 행사할 수밖에 없었다[5]. 이에 많은 간호사들이 실무 환경에서 의사와의 관계와 간호행정 조직과의 관계에서 자신의 직무에 만족하지 못하고 간호직을 포기하는 경우가 많은데 이는 능력과 경험을 갖춘 전문 간호 인력의 손실을 가져와 간호전문직으로서의 발전을 저해한다고 볼 수 있다[6].

간호사가 자신의 직무에 만족하지 않으면 자기의 도움을 필요로 하는 환자에 대하여 부정적인 생각과 성실치 못한 태도를 보여 전문 간호업무의 질이 저하될 것이다[7]. 간호사가 자신의 직무에

대한 만족감이 없을 때는 효과적인 역할기대가 어렵고 전문적인 발전도 기대할 수가 없다. 따라서 직무만족의 영향요인을 파악하는 것은 조직의 효율적인 관리의 지침이 될 수 있다[8].

간호사의 근무에 대한 만족은 간호사 자신의 사기를 진작시킴과 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 서비스를 제공하게 되기 때문에 매우 중요하다[9]. 간호 전문직이 건강 서비스의 전문화에 따른 대상자들의 간호 요구에 부응하여 최상의 서비스를 제공하기 위해서는 전문직으로서의 자율성을 신장시킬 필요가 있다.

많은 연구에서 직무만족도를 높이기 위하여 이와 관련된 요인들을 분석해왔다. Finn[12]의 연구에서는 직무만족 요인 중 자율성이 간호사의 가장 높은 만족 요인임을 보고하였다. 직무만족의 하부요인으로 기회, 정형화, 자율성, 직장 내 의사소통, 사회적 통합, 공정한 배분, 승진기회, 동기부여, 연봉, 업무량, 일반적인 훈련, 책임감, 조직의 규모, 기술 등으로 보았다[10]. 우리나라에서는 직업 상태, 상호작용, 자율성, 조직의 요구도, 업무요구도, 봉급으로 분류하여 조사하였을 때 만족한 순위는 위에 제시한 항목 순으로 나타났다[11].

간호사를 대상으로 자율성과 직무만족도와와의 관련성을 조사한 연구를 살펴본 바 대학병원 간호사[13], 회복실 간호사[14], 소아과 간호사[6], 서울지역 대학병원과 2차병원[2]등을 대상으로 한 연구들은 있었으나, 300병상 미만 병원 간호사를 대상으로 한 자율성과 직무만족도에 대한 선행연구가 부족한 실정으로 생각된다.

따라서 본 연구자는 300병상 미만 병원간호사를 대상으로 자율성과 직무만족도 정도를 파악하고 병원간호사의 자율성을 증진시켜 직무만족도를 높일 수 있는 기초 자료를 마련함으로써 병원간호사의 질적 발전과 병원간호사의 지위 향상에 기여하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 병원간호사의 일반적 특성에 따른 자율성 정도와 직무만족도의 차이를 파악한다.

둘째, 병원간호사가 인식하는 자율성 정도와 직무만족도의 정도를 파악한다.

셋째, 병원간호사의 자율성과 직무만족도와의 상관관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 자율성

자율성이란 간호사가 전문직으로서의 법적, 윤리적 그리고 수행표준의 범위 안에서, 전문화된 과학적 지식을 기반으로 스스로 결정하여 간호사의 전문직 의무를 수행하는 능력을 말한다[6].

2) 직무만족도

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인이 직무나 직무경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태이며 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도를 말한다[17].

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원 간호사들이 지각하는 전문직 자율성과 직무만족도를 파악하고, 전문직 자율성과 직무만족도와의 관련성을 규명하기 위한 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 부산광역시소재 4개의 300병상미만의 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 자료수집에 동의한 대상자 350명을 편의 추출하여 질문지를 배부하여 질문지에 응답한 317명을 대상으로 하였으며, 질문지의 회수율은 90.6 %였다. 자료 수집은 2010년 7월 1일~7월 31까지 각 병원의 간호부의 동의를 얻은 후 간호부에 의뢰하여 질문지를 배부하여 직접 기록하게 한 후 회수하였다.

3. 연구도구

1) 대상자의 일반적 특성 조사지

연령, 결혼여부, 종교, 학력, 근무경력, 현직위, 월수입, 근무부서 등을 포함한 총 8개 문항으로 구성되었다.

2)자율성

자율성 측정도구는 Schutzenhofer[15]에 의해 개발된 전문직 자율성 척도(Schutzenhofer Professional Autonomy Scale: SPAS)를 김은숙[13]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 Likert 4점 척도로 총 30개 문항으로 이루어져 있고 점수가 높을수록 자율성이 높다는 것을 의미한다. 각 문항에는 자율성의 수준에 따라 1~3점의 가중치를 주었다. 도구개발자가 제시한 가중치 중 1은 저 자율성을, 3은 고 자율성을 나타내는데, 30문항중 낮은 정도의 자율성을 나타내는 10문항은 1의 가중치를, 중간정도의 자율성을 나타내는 10문항은 2의 가중치를 높은 정도의 자율성을 나타내는 10문항은 3의 가중치를 주고 4점척도로 하였다. 점수가 높을수록 자율성 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서는 연구대상 병원에 가정간호사가 제도화 되어 있지 않았기 때문에 질문지 문항 중 가정간호사 제도와 관련된 문항을 자료처리에서 제외시켜 낮은 자율성을 나타내는 9문항으로 하여 가능한 최고점수는 236점 이었다. 따라서, 도구의 최저 점

수는 59점에서 최고점수 236점까지의 분포를 보인다. 그러나 김은숙[13]의 연구에서 제시한대로 자율성 정도를 구분하는 점수인 120점과 180점은 그대로 사용하여, 점수가 59점-120점일 때는 낮은 정도의 자율성을, 121점-180점일 때는 중간정도의 자율성을, 181점 이상일 때는 높은 정도의 자율성을 나타낸다. Schutzenhofer[15]가 제시한 이 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

3) 직무만족도

직무만족도 측정도구는 Paula 등[17]이 개발한 도구를 배경옥[18]이 수정한 도구를 사용하였다. 직무만족의 측정 문항은 총 20문항으로 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 업무요구 4문항, 상호 작용 3문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 의사와 간호사 관계 2문항으로 구성되었다. 이 도구는 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 의미하며, 배경옥[18]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .78$ 이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 14.0을 이용하여 전산 통계처리 하였다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.
- 2) 연구대상자의 자율성 정도와 직무만족도 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 자율성과 직무만족도의 차이는 t-test, ANOVA와 Scheffe' 사후검정으로 분석하였다.
- 4) 연구대상자의 자율성과 직무만족도의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상의 일반적 특성

연령은 25~29세가 45.1%로 가장 많았고 24세 이하가 29.0%, 30~34세가 16.7%, 35세~39세가 6.7%, 40세 이상이 2.5%의 순으로 나타났으며 대상자의 평균 연령은 27.44±4.74세였다.

결혼 상태는 미혼이 77.6%로 기혼 22.4%에 비해 많았으며, 종교는 없음이 41.0%로 가장 많았고 그 다음이 불교 28.1%, 기독교 18.3%, 천주교 7.9%, 기타 4.7%의 순이었다. 학력은 전문대학 졸업이 84.9%, 대학졸업이 12.9%, 대학원 재학 이상이 2.2%의 순이었고, 근무경력은 3~5년이 36.3%, 6~9년이 24.9%, 2년 이하가 24.6%, 10년 이상이 14.2%의 순이었으며 평균 근무경력은 5.15±4.47년이었다.

직위별로는 일반간호사가 85.8%, 책임간호사 9.5%, 수간호사 4.7%의 순이었고, 월수입은 150~199만원이 70.6%, 149만원이하가 19.6%, 200~249만원이 7.9%, 250만원이상이 1.9%의 순이었으며, 근무부서는 병동 63.4%, 특수부서 32.8%, 외래 3.8%의 순이었다.

일반적 특성 중 자율성에 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 특성은 연령($F=4.341, p=.002$), 근무경력($F=3.642, p=.013$), 현 직위($F=3.036, p=.049$)이었고, 결혼상태($t=-1.804, p=.072$), 종교($F=1.462, p=.214$), 학력($F=0.360, p=.698$), 월수입($F=2.194, p=.089$), 근무부서($F=0.793, p=.453$)는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

대상자의 연령에 따른 자율성 정도는 Scheffe' 사후검정 결과 29세이하 군과 35~39세군보다 30~34세군과 40세 이상군의 자율성 정도가 높게 나타났다. 현 직위에 따른 자율성 정도는 Scheffe' 사후검정 결과 일반간호사와 책임간호사보다 수간호사의 자율성 정도가 높게 나타났다.

일반적 특성 중 직무만족도에 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 특성은 연령($F=8.486, p<.001$), 결혼상태($t=-2.772, p=.006$), 근무경력($F=3.146, p=.025$), 현 직위($F=7.983, p<.001$), 월수입($F=7.098, p<.001$)이었고, 종교($F=1.769, p=.135$), 학력($F=1.135, p=.323$), 근무부서($F=1.734, p=.178$)는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

대상자의 연령에 따른 직무만족도 정도는 Scheffe' 사후검정 결과 타 연령 군에 비해 40세 이상군의 직무만족도 정도가 높게 나타났다. 근무경력에 따른 직무만족도 정도는 Scheffe' 사후검정 결과 2년이하의 근무 경력 보다 10년 이상의 근무 경력자가 더 직무만족도가 높게 나타났다. 현 직위에 따른 직무만족도 정도는 Scheffe' 사후검정 결과 일반간호사와 책임간호사보다 수간호사의 직무만족도 정도가 높게 나타났다. 월수입에 따른 직무만족도 정도는 Scheffe' 사후검정 결과 250만원이상 군에서 직무만족도 정도가 높게 나타났다. 결혼상태는 기혼자가 미혼자보다 직무만족도가 높게 나타났다<표 1>.

2. 연구대상자의 자율성 정도와 직무만족도 정도

1) 연구대상자의 자율성 정도

대상자의 자율성 점수는 최저 100점에서 최고 160점까지의 범위를 나타냈고 평균점수는 135.30 ± 8.04 점으로 중간 수준의 전문직 자율성 정도를 나타냈다.

문항 수준별로 평균을 산출했을 때 높은 자율성 10문항의 평균은 55.64 ± 3.05 점, 중간 자율성 10문항은 48.27 ± 3.08 점, 낮은 자율성 9문항은 32.56 ± 3.00 점으로 나타나 문항의 수준이 높을수록 점수도 높았다.

연구대상자의 가중치를 부여하지 않은 상태에서 자율성 평균평점은 4점 만점에 $2.63\pm .28$ 점이었다.

대상자의 자율성 문항 29개 항목에서 자율성 점수 중 가장 높은 평균점수는 '상태가 악화되는 환자의 활력증후 측정에 대해, 의사의 지시가 없더라도 간호지시로 자주 측정하고 기록한다' $3.21\pm .60$ 점, '의사가 설명을 했던지 안 했던지 간에, 환자가 새로 투약되는 약에 대해 질문하면 이에 대해 꼭 설명해준다' $3.08\pm .57$ 점, '만일 환자가 치료계획에 반응을 보이지 않을 경우 주치의와 협의한다' $2.95\pm .59$ 점, '환자가 간호계획에 대한 반응이 없을 때 다른 간호사들과 협의한다' $2.95\pm .55$ 점, '환자의 신체적 사정 자료들을 차트에 기록하고 간호계획과 실행에 사용한다' $2.94\pm .51$ 점의 순이었다.

자율성 점수 중 가장 낮은 평균점수는 '임상에서 반복되는 간호문제를 해결하기 위해 임상 연구를 시작한다' $2.03\pm .58$ 점, '퇴원준비(치료적, 교육적)가 안 된 환자를 퇴원시키라는 의사의 지시에 반대 입장을 표한다' $2.31\pm .66$ 점, '병원 업무지침에 위배되는 방법일지라도, 환자 개개인의 요구를 충족시켜 주기 위하여 나 자신의 전문적인 판단에 준해 간호절차를 수행한다' $2.32\pm .64$ 점, '의사의 퇴원계획이 없더라도 환자의 간호와 관계하여 퇴원계획을 시작한다' $2.33\pm .63$ 점의 순이었다.

각 영역별로 살펴보면 높은 자율성 문항 중 가장 높은 점수의 항목은 '만일 환자가 치료계획에 반응을 보이지 않을 경우 주치의와 협의한다' $2.95\pm .59$ 점으로 나타났고, 가장 낮은 항목은 '임상에서 반복되는 간호문제를 해결하기 위해 임상 연구를 시작한다' $2.03\pm .58$ 점으로 나타났다.

중간 자율성 문항 중 가장 높은 점수의 항목은 '의사가 설명을 했던지 안 했던지 간에, 환자가 새로 투약되는 약에 대해 질문하면 이에 대해 꼭 설명해준다' $3.08\pm .57$ 점으로 나타났고, 가장 낮은 항목은 '병원 업무지침에 위배되는 방법일지라도, 환자 개개인의 요구를 충족시켜 주기 위하여 나 자신의 전문적인 판단에 준해 간호절차를 수행한다' $2.32\pm .64$ 점으로 나타났다.

낮은 자율성 문항 중 가장 높은 점수의 항목은 '상태가 악화되는 환자의 활력증후 측정에 대해, 의사의 지시가 없더라도 간호지시로 자주 측정하고 기록한다' 3.21±.60점으로 나타났고, 가장 낮은

항목은 '의사의 퇴원계획이 없더라도 환자의 간호와 관계하여 퇴원계획을 시작한다' 2.33±.63점으로 나타났다<표 2>.

<표 1> 대상자의 일반적 특성에 따른 전문적 자율성과 직무만족도

특성	구분	n	%	전문적 자율성				직무만족도				
				평균±표준편차	F or t	(p)	Scheffe	평균±표준편차	F or t	(p)	Scheffe	
연령 (세)	≤ 24 a	92	29.0	134.37±8.34				62.02±7.73				
	25-29 b	143	45.1	134.46±7.37				61.06±6.10				
	30-34 c	53	16.7	137.70±8.28				63.85±5.45				
	35-39 d	21	6.7	135.81±7.35				63.71±6.22				
	≥40 e	8	2.5	143.88±9.76	4.341	(.002)	a,b,d<c,e	74.00±9.84	8.486	(.000)	a,b,c,d<e	
결혼	미혼	246	77.6	134.87±7.75				61.73±6.64				
여부	기혼	71	22.4	136.82±8.87	-1.804	(.072)		64.29±7.59	-2.772	(.006)		
종교	기독교	58	18.3	136.10±9.95				63.55±7.66				
	천주교	25	7.9	137.04±6.96				63.60±6.16				
	불교	89	28.1	136.00±7.15				62.75±6.23				
	무교	130	41.0	134.04±7.98				61.12±7.12				
	기타	15	4.7	136.20±6.13	1.462	(.214)		62.93±6.86	1.769	(.135)		
학력	전문대졸	269	84.9	135.20±7.75				62.42±6.97				
	대졸	41	12.9	135.58±9.78				61.10±6.74				
	대학원이상	7	2.2	137.71±8.61	0.360	(.698)		64.86±6.77	1.135	(.323)		
근무경력 (년)	≤2 a	78	24.6	135.54±8.06				63.28±8.00				
	3-5 b	115	36.3	133.49±7.42				61.15±6.07				
	6-9 c	79	24.9	136.63±7.03				62.58±6.06				
	≥10 d	45	14.2	137.22±10.22	3.642	(.013)		64.82±7.94	3.146	(.025)	a<d	
현 직위	일반간호사 a	272	85.8	135.07±7.54				61.85±6.69				
	책임간호사 b	30	9.5	135.00±10.82				63.13±5.64				
	수간호사 c	15	4.7	140.27±9.44	3.036	(.049)	a,b<c	68.93±10.04	7.983	(.000)	a,b<c	
월수입 (만원)	≤149 a	62	19.6	134.11±7.08				61.27±8.58				
	150-199 b	224	70.6	135.25±7.44				62.05±5.97				
	200-249 c	25	7.9	137.32±11.86				64.44±7.02				
	≥250 d	6	1.9	141.50±10.71	2.194	(.089)		73.66±11.09	7.098	(.000)	a,b,c<d	
근무부서	병동	201	63.4	135.68±7.83				62.40±7.10				
	외래	12	3.8	133.33±5.93				58.67±5.45				
	특수부서	104	32.8	134.80±8.63	0.793	(.453)		62.53±6.69	1.734	(.178)		
계		317	100.0									

* 평균연령(세) : 27.44±4.74

* 근무경력(년) : 5.15±4.47

<표 2>전문직 자율성의 문항별 평균평점분포

문항내용	평균±표준편차
높은 자율성 문항	55.64±3.05
1. 간호사로서 자신의 직업에 대한 앞으로의 계획을 세우고 그 계획을 달성하기 위하여 수시로 점검한다.	2.67±.56
2. 적절한 교육과 경험으로 독자적인 간호행위를 한다고 생각한다.	2.69±.54
3. 퇴원준비(치료적, 교육적)가 안 된 환자를 퇴원시키라는 의사의 지시에 반대 입장을 표한다.	2.31±.66
4. 임상에서 반복되는 간호문제를 해결하기 위해 임상 연구를 시작한다.	2.03±.58
5. 부작용을 유발시킬 우려가 있는 투약을 의사가 주장할 때 이를 거부한다.	2.60±.64
6. 만일 환자가 치료계획에 반응을 보이지 않을 경우 주치의와 협의한다.	2.95±.59
7. 인계 시 이외에도 간호회진을 제도화한다.	2.77±.63
8. 의사의 지시를 따르라는 동료간호사들의 압력에도 불구하고 환자에게 금기시되는 약을 투여하지 않는다.	2.50±.66
9. 직무상 과실을 범했을 경우 의사와 병원 측의 보호를 기대하지 않고, 전문직업인으로서의 행위에 대해 완전한 책임을 진다.	2.51±.57
10. 나에게 분담된 특정업무에 대해 교육과 경험이 부족하다고 느낄 때는 이를 거절한다.	2.60±.56
중간 자율성 문항	48.27±3.08
11. 간호행위에 대한 최종결정은 의사가 아닌 간호전문인(수 간호사, 감독 간호사)에 따라 결정한다.	2.52±.69
12. 의사가 설명을 했던지 안 했던지 간에, 환자가 새로 투약되는 약에 대해 질문하면 이에 대해 꼭 설명해 준다.	3.08±.57
13. 환자가 간호계획에 대한 반응이 없을 때 다른 간호사들과 협의한다.	2.95±.55
14. 최근에 퇴원한 환자들과의 전화 상담을 통해 입원 시 간호에 대한 질을 평가한다.	2.68±.82
15. 환자간호에 영향을 미치는 정책에 관하여 간호사의 의견이 반영되도록 자신의 상사와 의사소통한다.	2.79±.53
16. 간호사정 도구를 나의 임상실무에 적합하도록 수정, 보완한다.	2.57±.56
17. 환자의 신체적 사정 자료들을 차트에 기록하고 간호계획과 실행에 사용한다.	2.94±.51
18. 의사가 애먹이는 일에 대해 관리자나 행정자에게 보고한다.	2.74±.60
19. 새 간호병동에 대한 설계나 간호사에 의해 사용되어 질 새 기구의 구입에 관계하여 행정가들에게 정보를 제공한다.	2.52±.61
20. 병원 업무지침에 위배되는 방법일지라도, 환자 개개인의 요구를 충족시켜주기 위하여 나 자신의 전문적인 판단에 준해 간호절차를 수행한다.	2.32±.64
낮은 자율성	32.56±3.00
21. 앞으로의 직위향상을 위해 필요하면 나의 직무기술서의 변경을 상사에게 제언한다.	2.41±.61
22. 최근 간호문헌을 통해 환자간호에 사용되는 새로운 기기들을 확인한다.	2.49±.62
23. 간호사정 시 환자의 정신과적 요구가 나타나면 주치의에게 정신과 상담을 요청한다.	2.84±.60
24. 환자가 진단 절차 중의 위험에 대해 알고자 할 때, 주치의에게 상의하기 전에, 환자가 얼마나 알고 있는지 알아본다.	2.61±.58
25. 의사의 퇴원계획이 없더라도 환자의 간호와 관계하여 퇴원계획을 시작한다.	2.33±.63
26. 환자의 정신사회적인 면을 사정하여 간호의 기초자료로 사용한다.	2.66±.56
27. 다른 간호 분야의 사정도구를 내 임상영역에 사용할 수 있도록 수정, 보완한다.	2.49±.57
28. 환자의 요청에 따라 영양사를 소개한다.	2.51±.72
29. 상태가 악화되는 환자의 활력증후 측정에 대해, 의사의 지시가 없더라도 간호지시로 자주 측정하고 기록한다.	3.21±.60
전문직 자율성 총점	135.30±8.04
전체 평균 평점	2.63±.28

2) 연구대상의 직무만족도의 정도

분석결과 직무만족에 대한 평균평점은 5점 만점에 3.12±.35점이었다.

직무만족의 하위영역별 점수를 살펴보면 전문직 위치요인이 평균평점 3.67±.66점으로 가장 높았고, 의사와 타부서 관계 3.41±.62점, 상호작용 3.38±.58점, 자율성 3.20±.54점, 업무요구 3.04±.45점, 행정요인 평균평점 2.92±.51점 순으로 나타났으며, 보수요인이 평균평점 1.91±.74점으로 가장 낮은 만족도를 나타냈다<표 3>.

<표 3>대상자의 직무만족도 정도

영역	평균±표준편차
보수	1.91±.74
전문적 위치	3.67±.66
업무요구	3.04±.45
상호작용	3.38±.58
행정	2.92±.51
자율성	3.20±.54
의사와 타부서 관계	3.41±.62
평균평점	3.12±.35

대상자의 직무만족도 문항 20개 항목에서 직무만족 점수 중 평균점수가 가장 높은 문항은 '나는 내가 수행하는 업무가 중요하다고 생각한다' 4.13±.82점, '나는 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘할 수 있을 것이다' 4.02±.94점, '나는 업무가 매우 바쁠 때에도 다른 간호사들과 서로 도우면서 일한다' 4.01±.80점, '내게 환자를 대할 시간이 좀 더 있다면 지금보다 더 나은 간호를 할 수 있으리라 생각한다' 4.01±.85점의 순이었다.

반면, 평균점수가 가장 낮은 문항은 '나는 현재 받고 있는 보수가 타병원에 비해 높은 편이다' 1.89±.81점, '나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다' 1.93±.86점, '간호사에게 요구하는 서류 업무가 너무 많다' 2.24±.98점, '의사나 타부서 직원들은 간호사가 하는 일에 대해서 이해하고 인정한다' 2.28±.87점의 순이었다<표 4>.

<표 4>직무만족도의 영역 및 문항분석

영역	문항내용	평균±표준편차
보수	나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.	1.93±.86
	나는 현재 받고 있는 보수가 타병원에 비해 높은 편이다.	1.89±.81
전문적 위치	나는 내가 하는 일의 전문성에 대해서 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다.	3.66±.84
	나는 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘할 수 있을 것이다.	4.02±.94
업무요구	나의 직속상관은 일상적인 문제나 업무에 관하여 나와 자주 상의한다.	3.32±.89
	나는 내가 수행하는 업무가 중요하다고 생각한다.	4.13±.82
상호작용	의사나 관련부서 직원과 환자간호에 대해서 의논할 시간과 기회가 많다.	2.71±.93
	간호사에게 요구하는 서류 업무가 너무 많다.	2.24±.98
행정	나는 간호업무 수행 시 간호전문직 판단과는 다른 일을 하도록 요구 받는다.	3.09±.82
	나는 업무 수행 시 의사와 관련부서 직원과 좋은 팀워크 협동심을 발휘한다.	3.56±.80
자율성	나는 동료, 의사, 관련부서 직원들과 화목하게 지낸다.	3.58±.77
	대체로 우리병원은 간호사와 의사, 관련부서와 협력이 잘 이루어진다고 생각한다.	3.00±.76
의사-간호사 관계	나는 간호업무 수행 시 직속상관과의 견해와 차이가 있다.	3.07±.80
	우리 병원에서는 간호사의 발전을 위해 많은 기회를 준다.	2.58±.96
상호관계	나는 업무상 주요 사안을 나의 의사에 따라 결정할 수 있고 내 상관도 나를 지지해 준다.	3.11±.76
	나의 직속상관은 내가 하는 업무에 대해 필요 이상이 감독을 한다.	3.10±.78
상호관계	내게 환자를 대할 시간이 좀 더 있다면 지금보다 더 나은 간호를 할 수 있으리라 생각한다.	4.01±.85
	나는 다시 진로를 선택한다고 해도 간호직을 선택할 것이다.	2.48±.1.11
상호관계	나는 업무가 매우 바쁠 때에도 다른 간호사들과 서로 도우면서 일한다.	4.01±.80
	의사나 타부서 직원들은 간호사가 하는 일에 대해서 이해하고 인정한다.	2.28±.87

3. 연구대상자의 자율성과 직무만족도의 관계

본 연구에서 자율성과 직무만족도(r=.425, p<.001)는 유의한 순 상관관계를 보였다<표 5>.

<표 5>전문직 자율성과 직무만족도의 상관관계

구분	직무만족도
	r(p)
전문직 자율성	.425(<.001)

V. 고찰 및 결론

본 연구는 300병상 미만 병원 간호사의 자율성 수준과 직무만족에 대해 알아보고 자율성과 직무만족도와의 관계를 파악하여 간호의 질적 수준향상에 기여하는데 도움이 되고자 수행하였다.

대상자의 일반적 특성에서 평균 연령은 27.44 ± 4.74 세이었으며 연령분포를 보면 25~29세가 45.1%로 가장 많았다. 이는 양정숙[19]과 정선영[2]의 연구와 동일한 연구결과로 결혼 상태는 미혼이 기혼보다 많았고, 종교는 없음이 가장 많았으며, 학력은 전문대학 졸업이 가장 많았으며, 직위별로는 일반간호사가 가장 많았다. 대상자가 지각한 간호사의 자율성 평균점수는 135.30 ± 8.04 점으로 중간 정도의 수준을 나타냈다. 대학병원 간호사를 대상으로 한 양정숙[19]의 연구에서의 평균 162.03 ± 14.71 점보다 낮은 점수를 보였다. 자율성에 대한 양정숙[19], 이현교[20], 오은실[21]등의 연구에서 전체 간호사의 자율성은 중간정도를 보였으며 이는 본 연구를 지지하는 것이다. 이는 임상환경이 의사가 병원에 상주하는 체제이며 의사는 환자와 관련된 모든 일에 지도적인 역할을 해야 한다는 생각이 깊게 자리 잡고 있으며, 자신의 지시 수행에 대한 집념이 강하기 때문에, 간호교육 과정 중 간호사의 판단력과 자율성을 기를 수 있는 간호과정이 도입되었지만 아직도 간호사들은 의사의 지시를 수행하는 것에만 익숙해져 있으므로 나타난 결과라고 생각된다. 따라서 전문직 발달과 환자변호 역할로서 간호사는 이러한 내용을 충분히 인식하여 병원에 입원한 환자를 간호할 때 간호의 전문직 발전을 위해 더 높은 정도의 자율성을 성취할 수 있도록 자기개발과 자질이 필요하다고 생각된다. 양정숙[19]의 연구에서 활력증상 측정, 간호회진, 투약에 대해서는 비교적 자율적인 결정을 내리고 있었고, 상급자의 지시에 대해서는 수동적이며 임상간호 연구를 주도할 자율성의 고취가 필요하다고 하

였다. 오은실[21]의 연구에서도 간호 행위가 궁극적으로는 의사의 지시가 아닌 간호사 스스로의 판단으로 이루어져야 함을 지각하고 있는 반면 상급자의 결정이나 지시에 대해서 수동성을 보이고 있다고 설명했다. 전문직 자율성 점수가 높은 항목은 활력증상 측정, 투약, 동료 간호사와 대상자의 치료 및 간호반응에 대한 협의 등 주로 직접 간호와 관련된 것이고 자율성 점수가 낮은 항목은 간호행정, 간호연구 등 간접간호 영역이거나 장기적인 관리가 필요하다고 사료된다.

병원 간호사가 지각하는 직무만족도의 평균점수는 3.12 ± 0.35 점으로 직무만족 정도는 보통 수준이었다. 공공병원 간호사를 대상으로 한 전화연 등[22]의 연구에서의 평균점수 3.09 ± 0.24 점과 비슷한 점수를 나타내며 보통 정도의 직무만족을 보였다.

대상자의 하위영역별 만족도는 '전문적 위치'가 3.67 ± 0.66 점으로 만족도가 가장 높았고, 가장 만족도가 낮은 영역은 '보수'가 1.91 ± 0.74 점으로 가장 낮고, 다음으로 낮은 영역이 '행정'으로 2.92 ± 0.51 점으로 낮게 나타났다. 하부영역별 만족도를 보면 간호사는 전문적 위치나 상호작용, 자율성에 대해서는 대체로 만족하였으나, 보수, 업무요구, 행정에 대해서는 만족도가 낮게 나타나 전화연 등[22]과 비슷한 결과를 보였다. 대학병원 간호사를 대상으로 한 원금혜[23]의 연구에서도 직무만족도의 하부영역 중 상호작용의 점수가 가장 높고, 보수가 가장 낮게 나타나 간호사의 직무 불만족의 요인으로 낮은 보수를 지적하였다. 이런 결과를 토대로 300병상 미만 병원의 낮은 병상 가동률을 감안하더라도 간호만족도를 높이기 위한 합리적인 방법의 보수인상을 고려해 보아야 할 것으로 생각된다. 이 밖에도 교육적 기회, 심리적 보상, 승진기회 등을 제공하여 간호사의 불만족과 잦은 이직을 감소시킬 수 있는 방안을 모색해야 된다고 사료된다. 행정에 대한 낮은 직무만족을 해결하기 위한 병원 내 간호조직은 성과를 높이기 위한 간호 관리를 위한 방

안으로서는 간호조직의 독립 및 확대가 필요하다고 사료된다. 종합병원 간호사의 직무만족도는 3차 병원과 대학병원 간호사보다 낮은 작은 직무만족을 보였으며, 특히 보수, 행정과 자율성에서 직무만족도가 낮으므로 불필요한 을 감소시키고 봉급수준을 향상시키고 간호사의 자율적인 업무를 증가시키는 방안을 강구하여 직무만족도를 높일 수 있도록 할 필요가 있다고 생각된다.

간호사의 자율성과 직무만족도와의 관계를 피어슨 상관계수로 분석한 결과 $r=0.426(p<.001)$ 로 순상관관계를 보였다. 즉 간호사의 자율성이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나 간호사의 자율성은 직무만족도에 영향을 주는 뚜렷한 요인임을 알 수 있다. 이는 자율성 정도가 높을수록 직무만족도를 증가시키며, 직무만족도의 강도에 영향을 준다고 한 임숙현[6]과 김은숙[13]의 연구결과와 부분적 일치성을 보이고 있다. 본 연구결과 역시 이와 같은 선행연구와 일치하고 있어 간호사의 자율성과 직무만족은 유의한 긍정적 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 전문직 자율성과 직무만족의 하부영역 중 상관관계가 높은 순서로는 상호작용, 자율성, 행정, 전문적 위치, 의사와 타부서 관계, 보수, 업무요구의 순서로 유의한 순 상관관계를 나타냈다. 이는 전화연 등[22]의 연구에서 나타난 바와 같이 7가지 구성요소 모두에서 상관관계가 나타난 결과는 다르지만, 서로 상관관계가 있는 구성영역의 만족도를 높이면 상호작용의 결과로 전체 직무만족도를 높일 수 있다고 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 자율성의 정도의 분석은 연령, 근무경력, 현직위에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령에 따른 자율성 정도는 29세 이하 군과 35~39세군 보다 30~34세군과 40세이상군의 자율성 정도가 높게 나타났고, 10년 이상의 경력간호사가 3~5년 경력간호사보다 자율성 정도가 높게 나타났으며, 일반간호사와 책임간호사보다 수간호사의 자율성 정도가 높게 나

타났다. 대학병원 간호사를 대상으로 한 양정숙[19]의 연구에서도 학력, 경력, 결혼상태, 현직위에 대해 자율성의 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구와 비슷하게 나타났다. 전문대 졸업보다 대학원 재학이상의 간호사가 자율성 정도가 높게 나타났고, 근무경력이 많을수록 자율성 정도가 높게 나타났으며, 미혼보다 기혼의 간호사의 자율성 정도가 높게 나타났다. 이는 경력이 높아지면서 점차적으로 간호업무에 대한 지식과 기술이 향상되기 때문이라고 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 정도를 분석은 연령, 결혼상태, 근무경력, 현 직위, 월수입에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령에 따른 직무만족도 정도는 39세 이하 연령군에 비해 40세 이상군의 직무만족도 정도가 높게 나타나고, 근무경력에 따른 직무만족도 정도는 2년 이하의 근무 경력 보다 10년 이상의 근무경력자가 더 직무만족도가 높게 나타났으며, 일반간호사와 책임간호사보다 수간호사의 직무만족도 정도가 높게 나타났다. 월수입은 250만원이상 군에서 직무만족도 정도가 높게 나타났고, 기혼자가 미혼자보다 직무만족도가 높게 나타났다. 종합병원과 대학병원 간호사를 대상으로 한 원금혜[23]의 연구에서는 연령이 적은 집단이 많은 집단에 비하여 상대적으로 높은 직무만족도를 나타냈고, 미혼집단이 기혼집단에 비하여 전체적으로 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났으며, 근무경력이 낮은 집단이 높은 집단에 비하여 상대적으로 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났고, 일반간호사가 수간호사와 주임간호사에 비하여 상대적으로 높은 직무만족도를 보이는 것으로 나타났다. 반면에 본 연구는 대학병원 간호사를 대상으로 한 봉영숙[24]의 연구와 부산지역 100병상 이상의 종합병원을 대상으로 간호사의 직무만족도를 조사한 정봉재 등[25]의 연구와 비슷하게 나타나, 연령이 높을수록, 그리고 근무경력이 길수록 직무만족도가 높은 것으로 나타

났다. 이는 경력에 따라 자신감이 높아지고 지위가 안정되기 때문이라고 생각되어진다.

그러므로 병원 간호사의 직무만족도와 자율성은 상관관계가 높은 것으로 나타났으며 간호만족도를 높이기 위해서는 자율성이 요구되며, 능동적으로 간호사 자신의 의식을 전환하고 업무의 전문화와 세분화, 자신의 일에 대한 자신감을 키워주어 간호하면서 느끼는 직무만족도를 높여주는 것이 필요하다고 생각된다.

본 연구는 300명상 미만 병원 간호사들이 지각하는 자율성과 직무만족도를 파악하고, 자율성과 직무만족도와의 관계가 어떠한지를 규명하기 위한 서술적 조사연구로, 연구 대상자는 부산 소재의 300명상 미만 4개병원에 근무하는 간호사 317명을 최종 연구대상으로 하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1) 대상자의 일반적 특성에서 평균 연령은 27.44 ± 4.74 세이었으며 25~29세가 45.1%로 가장 많았고, 결혼 상태는 미혼이 77.6%로 기혼보다 많았다. 종교는 없음이 41.0%로 가장 많았고, 학력은 전문대학 졸업이 84.9%로 가장 많았으며, 직위별로는 일반간호사가 85.8%로 가장 많았다.

평균 근무경력 5.15 \pm 4.47년이었으며 근무경력 3~5년이 36.3%로 가장 많았고, 월수입은 150~199만원이 70.7%로 가장 많았으며, 근무부서는 병동이 63.4%로 가장 많았다.

2) 대상자의 자율성 평균점수는 135.30 ± 8.04 점이었고, 직무만족에 대한 평균평점은 3.12 ± 0.35 점이었었다. 직무만족도를 영역별로 보면 전문직 위치요인 3.67 ± 0.66 점, 의사와 타부서 관계 3.41 ± 0.62 점, 상호작용 3.38 ± 0.58 점, 자율성 3.20 ± 0.54 점, 업무요구 3.04 ± 0.45 점, 행정요인 2.92 ± 0.51 점, 보수요인 1.91 ± 0.74 점의 순이었다.

3) 대상자의 일반적 특성에 따른 자율성의 정도를 분석한 결과, 전문직 자율성은 연령($F=4.341$, $p=.002$), 근무경력($F=3.642$, $p=.013$), 현 직위

($F=3.036$, $p=.049$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

4) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 정도를 분석한 결과, 직무만족도는 연령($F=8.486$, $p<.001$), 결혼상태($t=-2.772$, $p=.006$), 근무경력($F=3.146$, $p=.025$), 현 직위($F=7.983$, $p<.001$), 월수입($F=7.098$, $p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

5) 자율성과 직무만족도($r=.426$, $p<.001$)와 유의한 순 상관관계를 나타내었다.

이상의 연구결과 간호의 연속성을 유지하고 환자에게 질적인 간호가 제공되도록 하기 위해서 간호사의 자율성의 증가는 필수적이고, 이를 위한 중소병원 간호사 자신들의 노력과 이를 지지해 줄 수 있는 행정적, 경제적 뒷받침이 필요하며, 현재 300명상 미만 병원의 여러가지 문제 중 간호사의 이직문제를 해결하는데 있어서 해결방안을 모색하여 긍정적인 태도로 근무할 수 있는 병원환경을 만들어가기 위하여 간호행정가나 관리자들의 노력이 필요하다고 생각된다.

본 연구를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1) 간호사의 자율성과 직무만족에 영향을 미치는 다양한 변인 분석을 위해 다양한 환경에서의 반복연구가 필요하다.

2) 간호사의 자율성과 간호업무의 질의 관계를 규명하여 효율적인 간호업무를 시행할 수 있는 실증적인 연구가 필요하다.

3) 직무만족도 요인 중 특히 점수가 낮은 봉급, 자율성과 업무량 영역의 이행을 촉진시키기 위해서 대상자의 요구가 반영된 직무만족도 실천을 촉진시키기 위한 방향모색이 필요하다.

참고문헌

1. 안미경(2003), 간호사의 직무스트레스가 건강실천 행위에 미치는 영향, 연세대학교 보건대학원 석사 학위논문, pp.1-2.

2. 정선영(1998), 간호사의 자율성과 직무만족도간의 관계 연구, 이화 여자대학교 교육대학원 석사학위 논문, pp.1-2.
3. S.S. Collins, Henderson(1991), M.C. Autonomy: Part of nursing role?, Nursing Form, Vol.26(2);23-29.
4. Boughn, S. Nursing Students Rank High in Autonomy at the Exit Level, Journal of Nursing Education, Vol.31(2);58-64.
5. 장금성(2000), 간호사의 임상경력 개발 모형구축에 관한 연구, 연세대학교 박사학위논문, pp.1-4.
6. 임숙현, 여준숙, 변일매, 허유정, 공재완, 김형아(2001), 소아과 간호사의 자율성과 직무만족도에 관한 연구, 이대동대문병원간호부, pp.40-41.
7. H.W. Catherime, M.C. Maguire(1973), Job satisfaction and dissatisfaction among hospital nursing supervision, Nursing Research, Vol.22(1);30.
8. 정정희(2006), 임상 간호사의 스트레스와 직무만족도 및 그 관련 요인에 관한 연구, 충남대학교 석사학위논문, pp.1-3.
9. 김숙녕(1998), 대학 부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, pp.1-3.
10. T. Freeman, L.L. O'Brien-Pallas(1998), Factors influencing job satisfaction on specialty nursing units, Canadian Journal of Nursing Administration, Vol.11(3);25-26.
11. 김조자, 박지원(1988), 일 대학병원 간호원의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사연구, 대한간호학회지, Vol.18(1);5-18.
12. C.P. Finn(2001), Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. International Journal of Nursing Studies, Vol.38(3);349-357.
13. 김은숙(1994), 임상간호사의 자율성과 직무만족도에 관한 연구, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문, pp.1-13.
14. 이필녀(2004), 회복실 간호사의 자율성과 직무만족도에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, pp.1-40.
15. K.K. Schutzenhofer(1983), The development of Autonomy in Adult women, Journal of Psychological Nursing and Mental Health Services, Vol.21(4);25-30.
16. 신유근(1985), 조직 행위론, 서울: 다산 출판사, pp.1-12
17. L.S. Paula, B.P. Eugene, B.S. Dinah, H. Ann Marie(1978), Measurement of Work Satisfaction Among Health Profession, Medical Care, Vol.16(4);337-352.
18. 배경옥(2007), 간호단위 관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족도와 간호업무 성과에 미치는 영향, 이화여자 대학교 대학원 석사학위논문, pp.5-6.
19. 양정숙(2004), 일 대학병원 간호사의 전문직 자율성과 업무성과와의 관계, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, pp.16-17.
20. 이현교(2001), 임상간호사의 자율성과 전문직 자아개념, 영남대학교 석사학위 논문, pp.17-20.
21. 오은실(2000), 간호 분담 체계에 따른 간호사의 자율성 정도, 한국산업간호학회지, Vol.9(2);155-165.
22. 전화연, 조영임, 고정은, 김순오, 박찬병, 황정례(2003), 공공병원 간호사의 직무만족도 연구, 동남보건대학논문집, Vol.21(22);49-64.
23. 원금혜(2003), 간호사의 직무만족도에 관한 연구, 대전대학교 사회복지대학원 석사학위논문, pp.46-48.
24. 봉정숙(2007), 임상간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인, 전남대학교 석사학위논문, pp.32-34.
25. 정봉재, 김혜숙, 황상규, 박정훈, 송수경, 정미영, 임경민, 김미숙(2011), 간호인력난에 따른 간호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구-부산지역 100병상 이상의 종합병원 중심-, 보건의료산업학회지, Vol.5(1);15-29.

접수일자 2012년 1월 6일
 심사일자 2012년 2월 17일
 게재확정일자 2012년 3월 29일