

국립병원 간호사의 직무만족과 관련요인 연구

서 길 희 (원주전문대학 간호과)

김 옥 희 (한양대학교 간호학과)

목 차

I. 서론

1. 연구의 필요성
2. 연구목적
3. 가설
4. 용어의 정의

II. 이론적배경

1. 직무만족의 개념
2. 직무만족의 연구방향

III. 연구설계

1. 연구대상

2. 연구도구

3. 자료분석 및 처리

IV. 연구의 결과 및 논의

1. 대상자의 일반적 특성
2. 임상간호사의 일반적 특성 및 직무만족 요인들간의 관계

V. 요약 및 결론

참고문헌

영문초록

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근에 이르러 건강은 모든 인간이 누려야 할 기본권리로서 인식되어 사회복지의 차원에서 국민이면 누구나 어디서든지 필요로 하는 건강 서비스를 받을 수 있도록 국가정책이 수립되고 있다³⁶⁾³⁹⁾⁴¹⁾. 이러한 사회의 변천과 과학기술의 발전으로 건강의 개념과 건강전문직에 대한 사회적 욕구의 폭도 넓어져 간호사는 인간의 건강 요구를 충족시키기 위한 건강사업을 제공하는 전문직업인으로서 다양한 역할을 담당하게 되었다⁹⁾. 이러한 다양하고 확대된 역할을 수행하기 위해서는 적극적이며 긍정적인 직업의식이 필요하며³⁶⁾, 간호사가 자신의 직업에 대한 만족감이 없을 때에는 효과적인 역할수행을 기대하기 어려우며 전문직업적인 발전을 꾀할수가 없다.

따라서 간호사는 전문직 간호에 대한 뚜렷한 간호철학의 정립과 창의력등이 업무수행에 발휘될 것이 요구되고, 변천하는 사회구조와 기능에 어울리면서 직업에 대한 가치관을 재확립하고 나아가서는 전문적으로서 구체적이고 명백한 기능영역을 확보하도록 발전시켜야 할 것이다³⁹⁾.

오늘날의 병원은 분업화된 전문적기능과 합리적인 행정조직력을 가지고 건강사업의 중추적인 역할을 담당하는 곳으로 그 구조와 기능에 있어 많은 변화를 가져왔고 그 규모도 날로 대형화, 전문화되어 가고 있다. 그중에서 특히 환자를 위한 병원운영이라는 관점에서 다른 어떤 부서보다도 간호부서의 위치와 책임이 중요하다. 그러나 이상적인 간호를 수행하기 위해 간호행정의 제도적, 구조적 현실이 이에 따르지 못하는 점이 많고 병원조직은 다른 어떤 조직보다도 광범위한 직업군으로 구성된 집단이므로 기술적, 전문적, 직능적 그리고 개별적으로 항상 어떤 문제가 야기되고 있다. 또한 임상에서 간

호사의 서비스 대상이 되고 있는 환자들은 건강하지 못한 상태에 있음으로 간호사는 누구보다도 더 건강해야 함을 의미한다고 볼 수 있으나, 역설적으로 간호 서비스 과정에서 정기간 노출될 수 있는 근무환경 여건이 그렇지 못하게 만들 수도 있는 소인이 있다. 특히 전염병 환자의 치료와 회복을 위해 간호업무에 장기간 종사하게 되는 경우 환자들 및 근무환경 자체부터 폭로되는 감염에 대한 신체적 위협과 심리, 정신적 부담감은 만성적으로 진행되어, 간호의 서비스 생산성을 저하시킬 수 있다. 위의 맥락으로 볼 때 전염병원에 근무하는 간호사는 비전염병원에 근무하는 간호사보다 스트레스를 많이 받게 될 수 있다.

이러한 여러 문제들로 인해 간호사는 직무수행 과정에서 만족을 느끼지 못하게 되고, 이러한 불만족이 계속되면 의욕상실이 나타나 부정적인 업무태도 및 부정적인 자아개념을 갖게 되며 마침내는 간호직에서 떠나게 되는 결과를 가져온다²⁰⁾. 즉, 간호사는 직무환경의 여러문제로 인해 직무만족을 느끼지 못하게 됨으로써 결국에는 이직을 초래하게 된다.

지금까지 부분적으로 조사된 우리나라 간호사의 이직률은 1970년대에 35%-60%로 보고 되었으며¹⁹⁾, 1980년대초에는 23%-43%의 폭을 보였다¹²⁾. 또한 1987년 사립대학 일 병원에 의하면 10년간 평균 17%의 이직률을 보였고²⁵⁾, 공립대학 병원 일병원의 경우는 8년간 매해 1%의 이직률을 보이는 것으로 나타났다²⁴⁾. 비록 이직률이 전체적으로 둔화되고 있지만 1986년의 경우 74.4%로써 해마다 점증하고 있는 경향이고 이경향도 간호 서비스 숙련도가 이루어지고 있는 의료기관 취업 3-5년을 맞고 있는 간호사에게 더 빈번한 것으로 알려져 있어 이에 관한 검토가 요청되고 있다¹⁵⁾. 그러므로 지금까지의 많은 선행연구들은 직무만족과 이직에 관련된 요인들을 연구하여 왔다^{1) 2) 4) 5) 8) 9) 10) 14) 15) 16) 17) 21) 22) 27) 29) 32) 34) 36) 38) 39) 41)}. 그러나 이러한 연구들은 일반종합병원과 국립병원에 근무하고 있는 간호사의 직무만족도에 차이가 있음에도 불구하고⁵⁾, 대체로 일반 종합병원의 간호사를 대상으로 직무만족도 결정요인, 동기 부여요인 열거, 이직률의 측정, 이직의 원인, 이직

요인 설명, 사기의 실패, 이직률 감소를 위한 제동을 제시하고 있을 뿐이다.

이에 본 연구에서는 국립병원의 간호사를 대상으로 하여 직무만족에 영향을 미치는 요인들의 관를 알아보고자 하였으며, 또한 국립병원의 전염병 간호사와 비전염병동 간호사의 대상별 직무만에 영향을 미치는 요인들의 관계를 파악하므로 간호행정 발전을 위한 자료를 제공하고자 한다

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 국립병원 간호사의 직무만족 영향을 미치는 요소들의 관계를 알아보고, 또한 전염병동과 비전염병동 간호사들의 대상별 직무만에 영향을 미치는 주요 요인들이 무엇인지를 비 분석하여 파악함으로써 국립병원 간호행정 발전 위한 자료를 제공하는데 있다.

3. 가설

제 1가설 : 물리환경 만족도가 높아질수록 보수교 만족도는 높아질 것이다.

제 2가설 : 물리환경 만족도가 높아질수록 심리환 만족도는 높아질 것이다.

제 3가설 : 전염병원 간호사는 비전염병원 간호사 다 보수교육 관심도가 높을 것이다.

제 4가설 : 전염병원 간호사는 비전염병원 간호사 다 물리환경 만족도가 낮을 것이다.

제 5가설 : 전염병원 간호사는 비전염병원 간호사 다 심리환경 만족도가 높을 것이다.

4. 용어의 정의

가. 직무만족

1) 이론적 정의

조직 구성원이 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 직무수행시 개인의 내재적, 외재적 구가 어느 정도 충족되고 있는가에 대한 지각된 반응을 말한다³⁾.

2) 조작적 정의

국립병원의 임상간호사들이 종사하고 있는 병의 보수, 물리적 환경, 심리적 환경에 대한 만족도와 개인의 보수교육 관심정도로써 정의하며, 본

구에서 이러한 요인들의 구체적인 의미는 다음과 같다.

- ① 보수 만족도 - 근로에 대한 소득으로써 경력에 따라 국립병원 간호사가 받는 소득을 의미한다.
- ② 물리환경 만족도 - 시설이나 기자재 또는 조직상의 관리에 대한 만족도를 의미한다
- ③ 심리환경 만족도 - 대인관계, 사기양양, 승진, 승급에 대한 만족도를 의미한다.
- ④ 보수교육 관심도 - 간호전문직에 종사하고 있는 간호사를 대상으로 새로운 지식과 기술을 습득할 수 있도록 마련된 교육으로써 이에 대한 참여 정도를 의미한다.

나. 간호사

1) 이론적 정의

간호사는 정부가 인정한 정규 간호 교육과정을 밟아 전문직 간호에 관한 지식과 간호실무 능력을 인정받아서 정부로부터 면허를 취득한자를 말한다.

2) 조작적 정의

면허소지자로서 6개월 이상 국립병원의 전염병원에 근무하는 간호사와 비전염병원에 근무하는 간호사로서 정의한다.

II. 이론적 배경

1. 직무만족의 개념

직무만족에 대한 관점이 과거에는 생산성과 관련이 많다고 주장된 것에서 부터 점차 인본주의 관점으로 변화되면서 작업환경 내의 소속인의 욕구를 만족시켜 주는데 의의를 두게 되었고⁶⁵⁾ 많은 사람들은 취업을 통한 자신의 근무 목적을 육체적 만족유지를 위한 수단이 아니라 정신적 욕구 충족을 위한 수단으로 여기기 때문에 현대 조직관리는 조직원이 가지는 경제적, 사회적, 심리적 욕구를 근무과정에서 충족시킴으로 그들에게 직무만족을 갖게 하여 개인의 행복과 조직의 행복을 같이 실현해야 한다⁷⁾.

Steers와 Porter(1983)에 의하면 Maslow와

Herzberg의 욕구이론은 직무만족에 관한 연구기반이 되고 있다.

Maslow는 임상적 관찰을 통하여 인간의 욕구단계를 5가지로 나누어 욕구가 계층을 형성하는 것으로 파악하였다. 인간의 욕구를 강도에 따라 제1단계는 생리적 욕구, 제2단계는 안전욕구, 제3단계는 소속감과 애정욕구, 제4단계는 존경욕구, 제5단계는 자아실현 욕구로 나누었다. 5단계의 계층이론을 기본 전제로 하여 인간은 특수한 형태의 충족되지 못한 욕구들을 충족시키기 위하여 동기화되어 있는 동물이고, 대부분 인간에게 공통적으로 존재하는 낮은 수준의 욕구가 일단 만족되면 한번에 하나의 계층씩 상승하여 바로 다음 수준의 욕구를 충족시키기 위하여 동기화 된다고 하였다. 이때 낮은 수준의 욕구는 충족이 된다해도 직무만족을 증가시킬 수 없는 반면, 높은 수준의 욕구는 충족이 될 경우 직무만족을 증가시킬 수 있다⁶⁶⁾.

Herzberg(1959)는 인간에게는 전혀 이질적인 두 가지 욕구가 동시에 존재함을 제시하여 직무 불만족과 관련이 있는 요인은 위생요인이라고 하는데 이것은 물리적 및 사회적 제제를 회피하려는 인간의 지배적인 욕구로 부터 발생하는 요인들이고, 반면 직무만족과 관련이 있는 요인은 동기유발 요인이라고 부르는데 이는 자아실현을 위해서 인간적 잠재력을 개발하는 완성욕구로 부터 생긴다고 하였다<표 1>.

<표 1> Herzberg의 동기요인과 위생요인

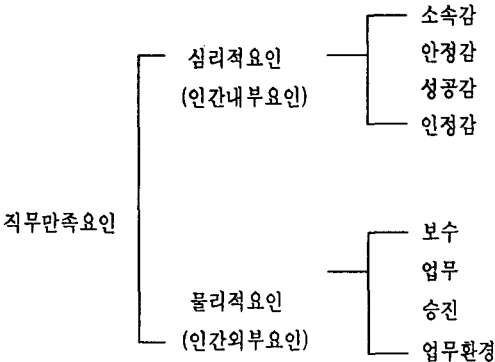
위생요인	동기요인
<환경적요소>	<직무적요소>
정책	성취
감독	인정
보수	직무내용
대인관계	책임
작업조건	승진

오봉환(1984)은 조직행동 측면에서 본 직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구등의 수준이나 차원에 따라 종업원이 직무와 관련을 갖게되는 감정상태라고 하였다.

도복늄(1976) 등은 직무만족도를 개인이 직무 또는 경험에 대한 반응이 즐겁고 긍정적인 상태라고 하면서 이러한 직무만족도는 개인의 욕구나 동기 등 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다고 하였다.

이기옥(1981)은 다음과 같은 요인을 직무만족 요인으로 선정하고 있다<표 2>.

<표 2> 직무만족 요인



이상에서 살펴본 바와 같이 위에서 기술된 구체적인 직무만족 요인의 종류와 개별적인 직무만족 요인의 상대적인 중요성은 조직이 처해 있는 상황이나 대상에 따라 달라질 수 있다고 생각된다. 간호사를 대상으로 직무만족에 미치는 직무요인을 검증한 결과 대인관계요인, 내적직업보상(직업조건, 발전기회, 새로운 기술습득), 외적직업보상(급여, 승진조건), 행정정책순위로 나타났다는 보고도 있다.

그러므로 인간은 그들의 욕구를 만족시키고자 행동하게 되므로 조직내에서 조직 구성원의 직무만족은 조직생활의 다각적 측면 즉 인간관계, 근무환경, 보상체계 등에서 느끼는 개인의 욕구충족 정도임을 알 수 있다³⁴⁾.

2. 직무만족의 연구방향

1970년대에는 여러 학자들에 의해서 간호사의 직무만족에 대한 연구가 수행되었는데 그 연구결과에 의하면, McClosky(1974)는 내적보상 요인이 되는 정신적 요인이 전문직 인력의 직무만족에 크게 영향을 주는 요인이 된다고 하였으며, Solcum(1977)은 대인관계, 내적작업 보상요인인 작업조건, 발전기회, 새로운 기술습득, 외적작업 보상요인인 봉

급, 승진의기회 및 행정정책의 순위로 만족도가 결정된다고 하였다. 그의 Brief(1976) 등의 이직에 관한 연구에서도 직무의 자율성을 결정요인으로 들고 있다.

우리나라의 경우를 보면 도복늄(1976)은 직무만족과 불만족에 영향을 주는 요인을 봉급, 업무량, 간호 행정자의 태도, 물품과 시설, 환자의 협조와 태도, 직원간의 협조 특히 의료팀의 협조, 승진의 기회, 간호업무 정의의 불확실성, 간호사에 대한 사회적 인식 등으로 보고 하였다. 오영애(1980)는 자율성을 중요 요인으로 들었으며, 임문혁(1983)은 봉사동기와 직무자체에 대한 만족을 중요한 요인으로 들었다.

많은 연구들에서 나타난 직무만족 요인과 이직관련 요인들은 매우 다양하며 개념도 상이함을 알 수 있다. 특히 김선희(1993)는 감염환경에 만성적으로 폭로되어 근무하는 간호사에게는 기타의 환경에서 근무하는 간호사보다 감염환경에 대한 우려감이 나타난다고 보고하고 있다. 즉, 감염환경은 신체적 위험과 생리적, 정신적 부담감으로써 스트레스를 더 많이 받게 되고 결과적으로 직무에 만족하지 못하고 이직율을 높이는 요인으로 작용할 수 있다고 생각된다.

또한 이러한 연구들은 대체로 일반 종합병원의 간호사를 대상으로 이직률의 측정, 이직의 원인, 이직요인 설명, 직업만족도 결정요인, 동기부여요인 열거, 사기의 실태, 이직률 감소를 위한 제언등을 제시하고 있을 뿐이다.

그러므로 본 연구에서는 국립병원의 간호사를 대상으로 하여 직무만족에 영향을 미치는 요인들의 관계를 알아보고자 하였으며, 또한 국립병원의 전염병동 간호사와 비전염병동 간호사의 대상별 직무만족에 영향을 미치는 요인들의 관계를 파악하고자 한다. 또한, 이상의 직무와 관련된 요소를 토대로 직무만족의 요인을 보수 만족도, 물리환경 만족도, 심리환경 만족도, 보수교육 관심도의 면으로써 고찰하여 보고자 한다.

III. 연구설계

1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울시내에 소재하고 있고, 결핵환자의 입원치료를 전담하고 있는 국공립소유 전염병원 1개소에 근무하는 간호사 57명과 동일한 국공립 소유의 일반환자의 입원치료를 중심으로 하는 종합병원 간호사 128명으로 총 185명이었다. 자료 수집 기간은 1992. 8. 5 - 8. 20까지 였다.

2. 연구도구

본 연구에서 사용한 도구는 일반적 특성 8문항과 직무만족 정도를 알아보기위한 4문항으로 구성되어 있다.

3. 자료분석 및 처리

일반적 특성과 직무만족 정도는 SPSS를 이용하여 전산처리 하였고, 분석방법은 다음과 같이 유목화하여 분석하였다.

1) 일반적 특성의 유목화와 직무만족 정도의 분석

연령은 우리나라 현재의 출산력 수준으로 보아 출산시기가 완료되는 시기인 34세 이전과 35세 이후로, 근무병원 재직기간은 비교적 업무의 숙련수준이 원숙될 시기를 5년이상과 4년이하로, 총경력기간은 간호사 면허 취득이후 취업 총기간을 의미하므로 10년 이하와 11년 이상으로 재분류하여 처리하였다.

보수교육관심, 보수만족, 물리환경만족, 심리환경만족에서 가장 낮은 수준을 1로, 가장 높은 수준을 5로 점수화 하여 처리하였다.

2) 각변수간의 관계는 χ^2 -test, Pearson Correlation, Multiple Regression으로 분석하였다.

IV. 연구의 결과 및 논의

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 국립병원의 전염병원과 비전염병원을 분리하여 조사하였고, 계층구분이 필요한 경우에는 유목화하여 제시하였다.

〈표 3〉 대상자의 일반적 특성

일반적특징	전염병원		비전염병원		계	χ ²	
	N	(%)	N	(%)			N
연령 : 34세이전	25	(43.9)	57	(44.5)	82	(44.3)	0.00
35세이전	32	(56.1)	71	(55.5)	103	(55.7)	
결혼상태 : 미혼	11	(19.3)	36	(28.1)	47	(25.4)	1.11
기혼	46	(80.7)	92	(71.9)	138	(74.6)	
학력 : 4년제이상	6	(10.5)	17	(13.3)	23	(12.4)	0.08
전문대이하	51	(89.5)	111	(86.7)	162	(87.6)	
종교 : 있음	42	(73.0)	96	(75.0)	138	(74.6)	0.00
없음	15	(26.3)	32	(25.2)	47	(25.4)	
지위 : 주임이상	14	(24.6)	38	(29.7)	52	(28.1)	0.29
평균호사	43	(75.4)	90	(70.3)	133	(71.9)	
취업시기 : '89년이전	23	(40.4)	53	(41.4)	76	(41.1)	0.00
'90년이후	34	(59.6)	75	(58.6)	109	(58.9)	
경력 : 10년이하	30	(52.6)	62	(48.4)	92	(49.7)	0.13
11년이상	27	(47.4)	66	(51.6)	93	(50.3)	
계	57	(100.0)	128	(100.0)	185	(100.0)	

* p<0.05 ** p<0.01

일반적 특성은 〈표 3〉의 결과와 같이 대상간의 유의한 차이가 없는것으로 나타났다.

본 연구에서 나타난 연령 면에서는 국립병원 간호사는 34세 이전이 44.3%, 35세 이상은 55.7%였으며, 결혼상태에서는 미혼이 19.3%, 기혼이 74.6%였으며, 근무년한에서는 10년이하 49.7%, 11년 이상이 50.3%를 나타내고 있었다. 이에 비해 일반 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 연용하(1988)와 교회순(1988)의 연구에 의하면 연령에서 34세 이전이 80-90%, 35세 이상은 10-20%였으며, 결혼 면에서는 미혼이 74-86%, 기혼이 14-26%였으며, 근무년한도 10년이하가 85%, 11년 이상이 15%로 나타났다.

이와 같은 이유는 국가 공무원으로서 경력인정, 복지후생 등으로 인한 안정감을 가질 수 있기 때문에 장기근속자가 일반 종합병원에 비해 많은 비율을 차지하고 있으며, 결혼후에도 계속 직업을 가질 수 있는 여건때문으로 생각되어진다. 그러므로 현대의 의학기술이 빠르게 발전하고 있다는 현실을 감안 한다면 지속적인 지식에 대한 정보제공의 기초가 요구 되어진다고 볼 수 있다. 이에 국립병원

대상자의 일반적 특성에서 장기 근무자가 일반 종합병원에 비해 많은 비율을 차지하고 있으므로 더욱 보수교육에 대한 관심이 요구된다고 하겠다.

2. 임상간호사의 일반적 특성 및 직무만족 요인들 간의 관계

1) 대상별 보수교육 관심도

전염병원과 비전염병원에 근무하는 간호사들의 보수교육관심도는 <표 4>에서 보는바와 같이, 전염병원에 근무하는 간호사들이 보수교육에 반드시 참여한다고 87.7%였으며, 비전염병원에 근무하는 간호사는 53.1%로 나타났는데, 이는 통계적으로도 유의한 차이가 있었다($\chi^2=20.8, p<0.01$). 즉 전염병원 간호사가 비전염병원 간호사보다 보수교육 관심도 면에서 더 적극적인 높은 관심을 보인다고 하겠다. 그러므로 "전염병원 간호사가 비전염병원 간호사보다 보수교육 관심도가 높을 것이다"라는 가설은 지지되었다.

<표 4> 대상별 보수교육 관심도

대 상 \	전염병원		비전염병원		계	χ^2
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)		
형편에 따라참여	3 (5.3)	37 (28.9)	40 (21.6)	20.8**		
자주참여	4 (7.0)	23 (18.0)	27 (14.6)			
반드시	50 (87.7)	68 (53.1)	118 (63.8)			
계	57(100.0)	128(100.0)	185(100.0)			

* p<0.05 ** p<0.01

또한 대체로 보수교육의 관심도는 본 연구 뿐만이 아니라 다른연구에서도 높은 것으로 나타났다²³⁾ ²⁸⁾. 이같은 이유는 병원의 장비가 고가의 현대화된 장비로 계속 준비되고 간호사도 이러한 최신식견에 민감하고 빨리 정확하게 적용할 줄 알아야 하므로 보수교육을 항상 필요로 하고 있다고 볼 수 있고, 또한 의료법상의 의무사항이기도 하기 때문이라 생각된다.

본 연구의 전체를 대상으로 보수교육 관심도와 관련된 변수를 조사한 결과 <표 4-1>에서 보는 것과 같이 물리환경 만족도($r=0.24, p<0.01$)와 연령(r

$=0.15, p<0.05$) 순으로 순상관 관계를 나타내고 있었다. 이는 물리환경에 만족할수록 보수교육 관심이 높아지는 관계가 있음을 알 수 있다<표 4-1>

<표 4-1> 보수교육 관심도와 관련된 변수간의 상관관계

	물리환경만족도	연령
보수교육관심도	0.24**	0.15*

* p<0.05 ** p<0.01

이러한 관계를 더욱 구체적으로 보기위해 물리환경만족도를 유목화 시키므로써 보수교육관심 정도를 알아보았다<표 4-2>.

그 결과로써 복지, 후생, 건물, 시설이나 기자재 또는 조직상의 관리와 같은 물리적 환경에 만족할 때 보수교육에 반드시 참여한다는 간호사는 79.4%, 불만족일때 보수교육에 참여한다는 간호사는 60.1%로 두 집단간에 보수교육관심도에 차이가 있었고 통계적으로도 유의한 차이가 있었다($\chi^2=8.85, p<0.05$). 즉 물리환경에 만족할수록 보수교육에 관심을 더욱 가진다고 할 수 있다. 그러므로 "물리환경 만족도가 높을수록 보수교육 관심도는 높을 것이다"라는 가설은 지지되었다.

한편, 간호사의 사기를 높이기 위해 복지후생의

<표 4-2> 물리환경 만족도별 보수교육 관심도

(N=185)

물리환경만족도 \	불만		만족		계	χ^2
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)		
형편에 따라참여	39 (25.8)	1 (2.9)	40 (21.6)	8.85*		
자주참여	21 (13.9)	6 (17.6)	27 (14.6)			
반드시 참여	91 (60.3)	29 (79.4)	118 (63.8)			
계	151(100.0)	34(100.0)	185(100.0)			

* p<0.05 ** p<0.01

자원이 필요하다고 한숙자(1985), 박혜순(1989)은 언급한 바 있다.

<표 4-3>은 보수교육 관심도에 영향을 미치는 요

인이 어느정도 설명하고 있는지를 제시하고 있는데 물리환경 만족도가 6%를 설명하고 있다.

〈표 4-3〉 보수교육 관심도에 관한 다단계 회귀분석 (N=185)

변수	R ²	R ² change	B	Beta
물리적 환경만족도	0.06	0.06**	0.29	0.26
연령	0.09	0.03**	0.27	0.23
취업시기	0.10	0.01**	0.17	0.09

* p<0.05 ** p<0.01

2) 대상별 물리환경 만족도

대상별 간호사의 물리환경 만족도는 〈표 5〉에서 보는 바와같이 전염병원에 근무하는 간호사중 33.3%가 만족하고 있었고, 비전염병원에 근무하는 간호사중에서 11.7%만이 물리환경에 만족하는 것으로 나타났다($\chi^2=10.88$, $p<0.01$). 이는 본 연구에서 세운 "전염병원 간호사는 비전염병원 간호사보다 물리환경 만족도가 낮을 것이다."라는 가설과 반대되는 결과이다.

비록 전염병이 환자 및 직무환경 자체로부터 폭로되는 감염에 대한 신체적 위협과 심리정서적 부담감이 있음에도 불구하고, 본 연구에서는 전염병 등 간호사들이 비전염병 등 간호사보다 물리환경에 만족하고 있다는 결과로 미루어 보아 다른 관련요인이 작용하고 있기 때문이라 생각된다. 그러므로 "전염병원 간호사는 비전염병원 간호사보다 물리환경 만족도가 낮을 것이다"라는 가설은 기각되었다.

〈표 5〉 대상별 물리환경 만족도

(N=185)

대상	결핵병원		일반병원		계		χ^2
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	
물리환경만족도							
불만	38	(66.7)	113	(88.3)	151	(81.6)	10.88**
만족	19	(33.3)	15	(11.7)	34	(18.4)	
계	57	(100.0)	128	(100.0)	185	(100.0)	

* p<0.05 ** p<0.01

전체 간호사를 대상으로 물리환경과 관련된 요인의 상관관계를 알아 본 결과에 의하면 〈표 5-1〉과

같이 보수교육 관심도($r=0.24$, $p<0.01$), 보수 만족도($r=0.22$, $p<0.01$), 심리환경만족도($r=0.24$, $p<0.01$)와 순 상관관계가 있었다. 즉, 물리환경 만족도는 보수교육 관심도가 높을 수록, 보수 만족도가 높을 수록, 심리환경 만족이 높을 수록 높아진다는 관계가 있음을 알 수 있다.

〈표 5-1〉 물리환경 만족도에 관련된 변수간의 상관관계

(N=185)

	보수교육관심도	심리환경만족도	보수만족도
물리환경만족도	0.24**	0.24**	0.22**

* p<0.05 ** p<0.01

〈표 5-2〉는 위의 요인들이 어느정도 설명하고 있는지를 나타내고 있는데, 심리환경 만족도가 6%를 설명하고 있고, 보수교육 관심도가 5%를 설명하는 것으로 나타났다.

〈표 5-2〉 물리환경 만족도에 관한 다단계 회귀분석 (N=185)

변수	R ²	R ² change	B	Beta
심리적 환경만족도	0.06	0.06**	0.16	0.18
보수교육만족도	0.11	0.05**	0.21	0.26

* p<0.05 ** p<0.01

3) 대상별 심리환경 만족도

대상별 심리환경 만족도 즉 사기양양, 인간관계, 승진, 승급은 〈표 6〉에서 보는 것과 같이 두 집단간에 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 그러므로 "전염병원 간호사는 비전염병원 간호사보다 심리환

〈표 6〉 대상별 심리환경 만족도

(N=185)

대상	전염병원		비전염병원		계		χ^2
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	
심리환경만족도							
불만	33	(57.9)	85	(66.4)	118	(63.8)	0.89
만족	24	(42.1)	43	(33.6)	67	(36.2)	
계	57	(100.0)	128	(100.0)	185	(100.0)	

* p<0.05 ** p<0.01

경 만족도가 높을 것이다'라는 가설은 기각되었다. 그러나 전염병원과 비전염병원에 근무하는 간호사는 전체적으로 63.8%가 불만족하는 것으로 나타났다.

심리환경 만족과 일반적 특성에 관련이 있는 요인을 조사한 결과, 경력에 따라 심리환경 만족에 차이가 있는 것으로 나타났다(표 6-1).

〈표 6-1〉 경력별 심리환경 만족도 (N=185)

경 력 \ 심리환경만족도	10년이하		11년이상		계	x ²
	N	(%)	N	(%)		
불만	50	(54.3)	68	(73.1)	118 (63.8)	6.2*
만족	42	(45.7)	25	(26.9)	67 (36.2)	
계	92	(100.0)	93	(100.0)	185(100.0)	

* p<0.05 ** p<0.01

10년이하의 경력을 가진 간호사중에서 심리환경에 만족하는 간호사는 45.7%였고 11년이상의 경력을 가진 간호사중에서 심리적환경에 만족하는 간호사는 26.9%로써 나타났다 통계적으로도 유의한 차이가 있었다(x²=6.2, p<0.05). 한편 이와 같은 결과는 연용하(1988)의 결과와 상이한 결과로써, 연의 결과에서는 경력이 많을 수록 업무만족, 대인관계의 만족, 행정적인 모든 면에서 만족하는 것으로 나타났으나 본 연구의 결과에서는 대인관계, 승급, 승진, 사기양양의 심리 정서적 환경에 경력이 많을 수록 불만족하는 것으로 나타났다.

〈표 6-1〉 심리환경 만족도에 관련된 변수간의 상관관계 (N=185)

	경력	연령	보수만족도	물리환경만족도
심리환경만족도	-0.14*	-0.17*	0.26**	0.24**

* p<0.05 ** p<0.01

심리환경 만족과 관련된 변수는 〈표 6-1〉에 나타난 바와 같다. 즉 경력이 높을 수록 심리환경 만족도는 낮아지는 관계를 보이고 있었으며(r = -0.14, p<0.05), 연령이 높을수록 심리환경 만족도는 낮아

지는 관계를 나타내고 있었다(r = -0.17, p<0.05). 이와는 반대로 보수만족도가 높을 수록(r = 0.26, p<0.01), 물리환경 만족도가(r = 0.24, p<0.01) 높을 수록 심리환경 만족도도 높아짐을 알 수 있다. 그러므로 "물리환경 만족도가 높아질 수록 심리환경 만족도가 높아질 것이다"라는 가설은 지지되었다. 그러나 다른 요인과는 미미한 정도의 관련이 있거나 관계가 없는 것으로 나타났다.

〈표 6-2〉은 심리환경 만족도를 요인에 따라 어느 정도 설명하고 있는지를 나타내고 있는데, 보수만족도가 7%설명하고 있으며, 물리환경 만족도가 3%로 설명을 하고 있다.

〈표 6-2〉 심리환경 만족도에 관한 다단계 회귀분석 (N=185)

변수	R ²	R ² change	B	Beta
보수만족도	0.07	0.07**	0.24	0.24
물리환경만족도	0.10	0.03**	0.23	0.19

* p<0.05 ** p<0.01

4) 대상별 보수만족도

대상별 보수만족 정도를 비교한 결과 대상에 따라 유의한 차이가 없었으나 전체간호사가 대체로 만족하다는 비율이 68.1%를 차지하고 있었다(표 7, 이와 같은 이유는 국가 공무원으로서 복지후생 등으로 인한 안정감을 가질 수 있기 때문이 아닌가 생각된다.

그러므로 본 연구의 모든 간호사를 대상으로 물

〈표 7〉 대상별 보수만족도 (N=185)

대 상 \ 보수만족도	전염병원		비전염병원		계	x ²
	N	(%)	N	(%)		
불만	19	(33.3)	40	(31.3)	59 (31.9)	0.01
만족	38	(66.7)	88	(68.8)	126 (68.1)	
계	57	(100.0)	128	(100.0)	185(100.0)	

* p<0.05 ** p<0.01

리환경 만족도와 심리환경 만족도에 따라 보수 만족도에 차이가 있는지를 조사하였다.

〈표 7-1〉에서 보는 바와 같이 물리환경에 만족하는 간호사가 보수에 만족하는 비율은 91.2%였고, 물리환경에 불만족한 경우 보수에 만족하는 비율은 62.9%로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이가 있음이 나타났다($\chi^2=8.94$, $p<0.01$).

〈표 7-1〉 물리환경 만족도별 보수만족도 (N=185)

물리환경만족도 \ 보수만족도	불만		만족		계	χ^2
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)		
불만	56 (37.1)	3 (8.8)	59 (31.9)	8.94**		
만족	95 (62.9)	31 (91.2)	126 (68.1)			
계	151(100.0)	34(100.0)	185(100.0)			

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

〈표 7-2〉는 심리환경 만족에 따라 보수만족에 차이가 있는지를 나타낸 것으로 심리환경에 만족하는 경우 보수에 만족하는 간호사는 83.6%였고, 심리환경에 불만족한 경우 보수에 만족하는 비율은 59.3%로써 통계적으로도 유의한 차이가 있었다($\chi^2=10.48$, $p<0.01$).

〈표 7-2〉 심리환경 만족도별 보수만족도 (N=185)

심리환경만족도 \ 보수만족도	불만		만족		계	χ^2
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)		
불만	48 (40.7)	11 (16.4)	59 (31.9)	10.48**		
만족	70 (59.3)	56 (83.6)	126 (68.1)			
계	118(100.0)	67(100.0)	185(100.0)			

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

또한 보수만족도에 관련된 변수와의 상관관계를 나타낸 〈표 7-3〉을 통해 볼때 물리환경 만족도와 심

〈표 7-3〉 보수만족도에 관련된 변수간의 상관관계 (N=185)

	물리환경만족도	심리환경만족도	경력
보수만족도	0.22**	0.26**	0.14**

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

리적 환경 만족도가 높아질 수록 보수만족도가 높아짐을 알 수 있다.

추가적으로 보수만족도에 영향을 미치는 제변수를 알아본 바 〈표 7-4〉에서 나타난 것처럼 심리환경 만족도가 7%를 설명하는 것으로 나타났다.

〈표 7-4〉 보수만족도에 관한 다단계 회귀분석 (N=185)

변수	R ²	R ² change	B	Beta
심리환경만족도	0.07	0.07**	0.24	0.24

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

이상의 결과를 미루어 볼 때 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 상호간에 많은 영향을 미치고 있다고 볼 수 있으며, 어느 하나를 특별히 강조하여 개선하기 보다는 여러가지 면을 고려하여 상호보완하는 체계적인 조사와 더불어 개선이 필요하다고 본다.

V. 요약 및 결론

지금까지 많은 선행연구들은 이직과 직무만족에 관련된 요인들을 연구하여 왔으나, 이러한 연구들은 대체로 일반 종합병원의 간호사를 대상으로 이직률의 측정, 이직의 원인, 이직요인 설명, 직업만족도 결정요인, 동기부여요인 열거, 사기의 실패, 이직률 감소를 위한 제언등을 제시하고 있을 뿐이다.

이에 본 연구에서는 국립병원의 간호사를 대상으로 하여 직무만족에 영향을 미치는 요인들의 관계를 알아보고자 하였으며, 또한 국립병원의 전염병동 간호사와 비전염병동 간호사의 대상별 직무만족에 영향을 미치는 요인들의 관계를 파악함으로써 간호행정 발전을 위한 자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 대상은 서울시내에 소재하고 있고, 결핵환자의 입원치료를 전담하고 있는 국공립소유 전염병원 1개소에 근무하는 간호사 57명과 동일한 국공립 소유의 일반환자의 입원치료를 중심으로 하는 그곳의 종합병원 간호사 128명으로 총 185명이었

다. 자료수집 기간은 1992. 8. 5 - 8. 20까지였다. 사용한 도구는 일반적 특성 8문항과 직무만족 정도를 알아보기 위한 4문항으로 구성되어있다.

수집된 자료는 SPSS를 이용하여 전산처리하였고, 각변수간의 관계는 χ^2 -test, Pearson Correlation, Multiple Regression으로 분석하였다.

본 연구에서 나타난 결과는 다음과 같다.

1. 일반적 특성은 대상간의 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 본 연구에서 연령을 볼 때 국립병원 간호사는 34세 이전이 44.3% 35세 이상은 55.7%로 나타내고 있었으며, 결혼상태에서도 본 연구에서는 미혼이 19.3% 기혼이 74.6%, 근무년한도 본 연구에서는 10년이하 49.7% 11년이상인 50.3%로 나타났다.
2. 복지, 후생, 건물, 시설이나 기자재 또는 조직상의 관리와 같은 물리환경에 만족할때 보수교육에 반드시 참여한다는 간호사는 79.4%, 불만족일때 보수교육에 참여한다는 간호사는 60.3%로 두집단간에 보수교육 관심도에 차이가 있었고 통계적으로도 유의한 차이가 있었다($\chi^2=8.85, p(0.05)$). 그러므로 물리환경도가 높을수록 보수교육관심도는 높을 것이라는 가설은 지지되었다.
3. 심리환경 만족과 관련된 변수는 물리환경 만족도가 ($r=0.24, p(0.01)$) 높을 수록 심리환경 만족도도 높아짐을 알 수 있다. 그러므로 물리환경 만족도가 높아질 수록 심리환경 만족도가 높아질 것이다 라는 가설은 지지되었다.
4. 대상별 간호사의 물리환경 만족도는 전염병원에 근무하는 간호사중 33.3%가 만족하고 있었고, 비전염병원에 근무하는 간호사중에서 11.7%만이 물리환경에 만족하는 것으로 나타났다($\chi^2=10.88, p(0.01)$). 그러나 이같은 결과는 본 연구의 가설과 반대되는 결과로써 전염병이 환자 및 직무환경 자체로부터 폭로되는 감염에 대한 신체적 위협과 심리 정서적 부담감이 있음에도 불구하고, 전염병동 간호사들이 비전염병동 간호사보다 물리환경에 만족하고 있는것으로 나타났다. 그러므로 전염병원 간호사는 비전염병원 간호사보다 물리환경 만족도가 낮을 것이다 라는 가설은 기각되었다.
5. 대상별 간호사의 보수교육관심도는 보수교육에

반드시 참여한다가 87.7%였으며, 비전염병원에 근무하는 간호사는 53.1%로 나타났고($\chi^2=20.8 < 0.01$). 전염병원 간호사가 비전염병원 간호사보 보수교육관심도 면에서 더 적극적인 높은 관심 보이고 있었다. 그러므로 전염병원 간호사가 비염병원 간호사보다 보수교육 관심도가 높을 것이라는 가설은 지지 되었다.

6. 대상별 간호사의 심리환경 만족도 즉 사기양 인간관계, 승진, 승급은 두 집단간에 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 그러므로 전염병원 간호는 비전염병원 간호사보다 심리환경 만족도가 높 것이다 라는 가설은 기각되었다.

위의 결과를 요약해보면 국립병원의 간호사가 반종합병원의 간호사보다 연령이 높고 근무년한 많고, 병원의 장비가 고가의 현대화된 장비로 계 준비됨에 따라 간호사도 이러한 최신식전에 민감고 빨리 정확하게 적용할 줄 알아야 하므로 보수교육을 항상 필요로 하고 있다고 할 수 있다. 본 연구에서는 보수교육 관심도가 물리환경 만족도와 상관관계가 있음이 나타났으므로 보수교육의 참석을 이기 위해서는 타의에 의한 규율보다는 물리적 환경 개선에 위한 조사도 필요하리라 생각된다.

대상별 간호사의 물리환경 만족도에서는 전염이 환자 및 직무환경 자체로부터 폭로되는 감염에 대한 신체적 위협과 심리 정서적 부담감이 있음도 불구하고, 본 연구에서는 전염병동 간호사들이 비전염병동 간호사보다 물리환경에 만족하고 있는 결과로 미루어 보아 다른 관련요인이 작용하고 있는 것으로 생각된다. 물리환경에 만족할 수록 물리환경에 만족한다는 결과를 미루어 보아 심리 환경에 대한 만족도 한 요인으로써 작용하였으리라 생각되어진다.

또한 본 연구에서는 다른 요인중에서 특히 물리적 환경만족이 다른 요인들과 모두 관련이 있는 것으로 나타났다. 그러므로 국립병원 간호사의 직무 만족도를 높이기 위해서는 물리환경(적정인력공급 복지후생)과 같은 요소를 제공함이 필요하리라 생각된다.

이상의 결과를 미루어 볼때 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 상호간에 많은 영향을 미치고 있

다고 볼 수 있으며, 어느 하나를 강조하여 개선하기 보다는 여러가지 면을 고려하여 상호보완하는 체계적인 조사와 더불어 개선이 필요하다고 본다.

참고문헌

1. 강경자, 간호원의 위치에 대한 전망 : 임상행정 분야, 대한간호, 22(2) : 94-96, 1983
2. 강규숙, 일 종합병원 간호원의 퇴직에 관한 연구, 월간간호, 8(4) : 78-87, 1984
3. 강해신, 서울시내 산업간호사의 업무수행과 직무만족, 지식과의 관계, 연세대학교 석사학위논문(미간행), 1991
4. 강현숙, 일부 종합병원 간호원의 이직의사 요인에 대한 조사연구, 충남대학교 석사학위논문(미간행), 1985
5. 고희순, 임상 간호원의 역할지각정도와 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문(미간행), 1988
6. 김모임, 간호원의 확대된 역할에 대하여, 연세간호학회지, 5 : 15, 1974
7. 김석희, 조직의 유용성에 관한 행동 과학적 연구, 영남대학교 박사학위논문(미간행), 1982
8. 김선애, 임상 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인분석, 이화여대 교육대학원 석사학위논문(미간행), 1985
9. 김선희, 간호사의 건강염려증에 관한 연구, 한양대 행정대학교 석사학위논문(미간행), 1993
10. 김진영, 임상간호원의 성격특성과 직무만족에 관한 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문(미간행), 1988
11. 김하숙, 간호원들의 간호직에 대한 만족도 조사연구, 카톨릭대학 의학부 논문집, 33(3) : 1979
12. 노유자, 김명자, 김남초, 서울시내 종합병원 간호원들의 이직율, 월간간호, 7(7) : 60-70, 1983
13. 도복늬, 한국 간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구, 중앙의학, 31(1) : 89-100, 1976
14. 리강순, 이직간호사와 현직간호사의 소진과 사회적 지지의관계, 연세대 교육대학원 석사학위논문(미간행), 1991
15. 문신애, 임상간호원의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 관한 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문(미간행), 1986
16. 문옥륜, 중소규모 병원의 운영현황과 대책, 대한병원협회지, 12(5) : 22-37, 1983
17. 박경은, 간호원의 성격특성과 근무성적과의 관계에 관한 연구, 한양대학교 석사학위논문(미간행), 1983
18. 박동서, 한국행정론, 법문사, 서울, 1978
19. 박세남, 임상간호원의 이직에 대한 반응 및 이에 미치는 요인에 관한 조사연구, 간호학회지, 6(2) : 10-16, 1976
20. 박순자, 종합병원 및 정신병원에 근무하고 있는 간호사들의 불안에 대한 조사연구, 중앙의학, 30(4) : 471-480, 1976
21. 박정호, 병원 간호행정 개선을 위한 연구, 간호학회지, 3(1) : 13-38, 1972
22. 박종선, 수간호사의 성격특성과 간호조직건강에 관한 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문(미간행), 1990
23. 박혜순, 임상간호사의 사기경험요인에 관한 연구, 한양대학교 석사학위논문(미간행), 1989
24. 서울대학병원 연보, 서울대학교 병원연보, 18, 1982-1989
25. 세브란스병원 간호부, 일 대학 부속병원 간호원의 이직동향, 1987
26. 송재선, 수술실 간호사들의 자아실현과 직무만족에 관한 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문(미간행), 1990
27. 양길모, 일 종합병원 간호사의 성격 특성과 직무만족도와의 관계연구, 연세대 교육대학원 석사학위논문(미간행), 1990
28. 여성문제연구소, 대졸출신여성의 취업구조와 실태, 서울 : 여성문제연구, 1978
29. 연용하, 간호사의 스트레스와 직무만족에 관한 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문(미간행), 1988

30. 오영애, 보건진료원의 직업만족도에 대한 조사 연구, 서울대 보건대학 석사학위논문(미간행), 1980
31. 오봉환, 직무만족에 관한 연구, 부산대 경영대학원 석사학위논문, 1984
32. 귀향, 이영숙 공역, 간호사회학, 수문사, 1982
33. 이기옥, 한국행정 효율화 방안모색, 행정문제 논집 (2), 한양대학교 행정문제연구소, 1981
34. 이송자, 수간호원의 직업만족도에 관한 연구, 이화여자대학교 석사학위논문(미간행), 1985
35. 이훈구, 조직 및 인간행동관리, 대한간호, 19 (4) : 33, 1980
36. 임문혁, 종합병원 간호원의 직무만족에 대한 연구, 서울대학교 보건대학 석사학위논문(미간행), 1983
37. 전산초, 간호의 대상자들. 알자, 대한간호, 17 (4) : 9, 1978
38. 정재희, 이직, 현직간호사의 사기에 관한 비교 연구, 경희대 행정대학원 석사학위논문(미간행), 1991
39. 조광제, 간호사 직무만족도와 사회적 지지도의 상관관계, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문(미간행), 1990
40. 하영수, 간호원의 위치에 대한 전망 : 국내, 대한간호, 22 (3) : 75-82, 1983
41. 한숙자, 일 종합병원 간호사의 내적동기 부재와 이직반응에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원 석사학위논문(미간행), 1985
42. 한윤복, 간호의 위치에 대한 역사적 고찰 : 교육부문, 대한간호, 22 (2) : 55-66, 1983
43. Brief, A.P., Turnover Among Hospital Nurses : A suggested Model, J. Nurs Adm., 6 (8) : 55-57, 1976
44. Hurzberg, F., B. Mausner, The Motivational to Work, New York, 1959
45. McClosky J., Influence of Rewards and Incentives on Staff Nurse Turnover Rate N.R., 23 (3) : 239-247, 1974
46. Slavitt, D.B., et al., Measurement of Levels of Satisfaction of Nurses within the Professional Work Satisfaction, N.R., 2 (2) : 116-120, 1977
47. Solcum A.C., An Analysis of Need Satisfaction and Job Performance Among Professional and Paraprofessional Hospital Personnel, N.R., 21 (4) : 338-342, 1977
48. Steers, R.M. L.W. Porter, Motivation and Work Behavior, McGraw-Hill Book Co. 1983

=Abstract=

A Study of Job Satisfaction and Related Factors of the National Hospital Nurses

Suh, Gil-Hee (Dept. of Nursing, Won-Ju Junior College)

Kim, Ok-Hee (Dept. of Nursing, Hanyang University)

By this time, a few of previous studies of factors related to separation from their jobs and job satisfaction only have dealt with the separation rate, the cause of separation and related factors that induce job satisfaction and incentive factors, the actualities of morale some suggestions for reduction of the separation rate.

This study is attempted to determine factors that have effect on job satisfaction of national hospital nurses, and to provide information and materials for the development of the administration of nursing through the appreciation of factors influencing on job satisfaction between isolated ward nurses and general ward nurses working at national hospitals.

185 nurses of national hospitals responded to this study, and were divided into two groups.

Group 1 : 57 nurses working at isolated wards for tuberculosis patients and Group 2 : 128 nurses at general wards.

Relevant data were collected from August, 5, 1992 through August 20, 1992.

The questionnaire consisted of 8 generalized items and 4 items concerning job satisfaction.

The collected data were processed with SPSS, and the relationship among variables was analyzed by means of X^2 -test, Pearson Correlation, Multiple Regression.

The results of this study are as follows :

1. There is no significant difference between two groups in terms of generalized items. Age distributions show 44.3% under the category of less than 34, and 55.7% under the category more than 35, 19.3% was single and 74.6% was married respectively.
2. 79.4% of the nurses have the desire to have in-service education under the satisfactory physical environments such as welfare system, accommodating structures and facilities, instruments or management systems of the hospital, but under the category of unsatisfactory circumstances, 60.3% have the intention of having in-service education.

The concern in terms of in-service education shows statistically significant difference between two groups ($X^2=8.85$, $p<0.05$).

This result accepts the hypothesis that good physical environments could intensify interests in in-service education.

3. The extent of satisfaction related to psychological environments is heightened according to good physical environments.

In result, the hypothesis that the extent of satisfaction in terms of physical environments could raise satisfaction about psychological environment is accepted.

4. In the light of the extent of satisfaction about physical environments, 33.3% of isolated ward nurses are satisfied with physical environments, but only 11.7% of general ward nurses are

satisfied. ($X^2=10.88$, $p<0.01$).

This result shows that the satisfaction degree about physical environments of isolated ward nurses was higher than that of general ward nurses in spite of high physical and psychological risks due to exposure to infection.

Consequently, the hypothesis was rejected that the satisfaction degree about physical environments would be lower in isolated ward nurses than in general ward nurses.

5. The fact that 87.7% of isolated ward nurses took interest in in-service education and 53.1% of general ward nurses took interest in in-service education demonstrates that isolated ward nurses have more interest in in-service education than general ward nurses.

The result shows that the hypothesis is accepted that isolated ward nurses would have more interests in in-service education than general ward nurses.

6. In the extent of satisfaction about physical environments such as morale human relationship promotion, there is no significant difference between two groups in terms of statistics.

The hypothesis is rejected that satisfaction about psychological environments would be higher in isolated ward nurses than in general ward nurses.

In conclusion, factors influencing on job satisfaction are considered to have effect on one another, and also interdisciplinary amelioration of factors accompanied with systematic inter cooperative investigation is necessary.