

병원 간호사의 장기근무유인과 직무만족과의 관계*

이 해 원

(연세대학교 간호대학 부교수)

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현대의 건강관리는 포괄적이며 전문화되는 양상을 나타내고 있어 건강관리를 제공하는 전문직업인, 건강관리를 제공받는 국민, 정부기관 및 민간기구 모두가 그 행정관리 운영의 효율화에 대하여 많은 관심을 기울이고 있다. 더우기 전국민의 의료보험 실시 이후의 병원 재정 압박은 병원의 기능 발전에 커다란 장애요인으로 작용하고 있으며, 이를 극복하기 위한 모색에 고심하고 있다.

보건의료서비스를 제공하는 생산조직은 거의 모두가 노동집약적이므로 '인력'이 가장 중요한 요소이다(김모임, 1987). 따라서 인력관리는 매우 중요하다. 인력관리라 함은 두 가지 부문으로 나누어질 수 있는데 하나는 적절한 수의 인력을 확보하는 일이며, 다른 하나는 기존 인력의 효율적인 활용을 통해 생산성을 도모하는 일이다.

건강분야에서 환자에게 제공되는 직접적인 서비스의 대부분이 간호사에 의해 이루어지고 있으며, 간호 인력은 병원인력 중 30~40%를 차지하고 있으므로(신영수 등, 1991) 효율적인 병원 운영을 위해서는 적절한 간호인력 관리가 요구된다.

특히 사회·경제의 발달과 교육 수준의 향상으로 대상자들의 간호에 대한 요구도가 증가하게 되었고, 종전의 간호개념이 질병 중심에서 전인간호 개념으로 변화됨에 따라 양질의 간호제공을 위한 숙련된 간호 인력의 확보는 불가피한 실정이다.

그러나 간호사들의 많은 수가 직장을 떠나고 있다. 서울시내 26개 종합병원 근무 간호사를 대상으로 이직율을 조사한 노유자, 김명자, 김남호(1983)의 연구에 의하면 연 평균 이직율은 23.2%인 것으로 나타나 있다. 또한 가장 많은 이직율을 보인 간호사의 근무경력 은 1년에서 4년 미만(강규숙 1986, 김조자와 박지원 1991)인 것으로 보고된 바 있는데, 이 시기는 간호사들이 가장 활동적으로 자신감을 갖고 일할 수 있는 시기인것으로 사려되므로, 이시기에 있는 간호사들의 이직은 간호의 질적 저하를 가져오게 되고 병원 당국의 인력수급면에서도 어려움을 초래하며 큰 재정적 손실을 야기시키고 있다.

또한 이직으로 인해 신규간호사가 채용될 경우 새로 취업한 간호사는 근무영역에 대한 오리엔테이션 부족으로 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 없어 동료 간호사들의 업무 부담은 많아지게 되며 잇따라 업무 부담의 증가는 직무만족도의 저하를 초래해 또 다른 간호사의 이직조건을 형성 하게 되므로 악순환이 반복되게 된다.

Curry 등(1985)에 의하면 이직은 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 준다고 하였다. 즉 신규 채용자의 훈련비용은 산출이 감소하는 동안에도 증가되기 때문에 투입에 대한 산출의 비인 생산성은 이직에 의해 감소된다는 것이다. Brief(1976)는 이직은 막대한 재정적 손실과 동료들의 사기를 저하시키므로 결과적으로 조직의 목표 달성에 차질을 초래한다고 하였다. Seybolt, Pavett, Walker(1978)는 간호사 1인을 대체하는 데 2,000달러 이상 소요된다고 보고하였다.

따라서 본 연구는 병원간호사의 장기근무유인과 직무

* 이 논문은 "1993년도 연세대학교 학술연구비"에 의하여 작성된것임.

만족과의 관계를 파악하여 전문직간호사를 유치하는데 도움이 되는 근거 자료를 제시하고자 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 능력있는 전문직 간호사를 장기간 유치할 수 있는 방안을 모색하기 위하여 다음과 같은 구체적인 목적을 갖고 시도되었다.

- 1) 병원 간호사의 장기근무유인을 파악한다.
- 2) 병원 간호사의 직무만족을 파악한다.
- 3) 병원 간호사의 장기근무유인과 직무만족과의 관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 장기근무유인

장기근무유인이란 개인이 그의 직업에서 어느정도 오래 머무르느냐 하는 요인에 대한 의도를 말하며, 본 연구에서는 간호사가 병원에서의 직장생활을 계속하는데 영향을 미칠 수 있는 요인을 개방적 질문방식으로 조사하여 대인관련 요인 3문항, 전문직관련 요인 9문항, 경제관련 요인 3문항, 조직관련 요인 8문항, 개인적 요인 7문항, 사회관련 요인 9문항으로서 총 39문항으로 작성한 도구를 이용하여 측정한 점수로 표현하였다.

2) 직무만족

현재 종사하고 있는 직업의 여러 상황에 대해 즐겁고 긍정적인 생각을 갖는 것을 의미하며, 여기서는 간호사가 자신이 근무하고 있는 병원에서 대인관련 요인 3문항, 전문직관련 요인 9문항, 경제관련 요인 3문항, 조직관련 요인 8문항, 개인적 요인 7문항, 사회관련 요인 9문항으로서 총 39문항으로 작성한 도구를 이용하여 측정한 점수로 표현하였다.

Ⅱ. 문 헌 고 찰

1. 장기근무 유인

웹스터 사전에 의하면 정제하다(Retain)의 의미를 '보류하는 것, 새로 시작하거나 벗어나지 않는 것, 어떤 고정된 상태속에 머무르려 하는 것, 억제하는 것'이라고 정의하고 있다.

Chandler(1990)는 정제에는 조직상의 정제와 직업

상의 정제가 있는데 양자간 차이가 있으며 이 모두를 촉진시키려한다면 "상호생산적" 일 것이라고 하면서, 조직상의 정제는 간호사를 내내 같은일에 종사시키려는 것으로 정의하고 직업상의 정제는 간호사들을 간호사 직업속에 묶어 두려는 것으로 정의하였다.

Argyris(1965)는 관리조직에서 고용인이 조직에 바라는 것과 조직이 고용인에게 바라는 것을 분석하였는데, 고용인이 조직에게 바라는 것으로는 고용인을 종속관계로 보지 말고 조직과 대등한 관계로 보아 줄 것과 그들이 자신의 기술을 발전시켜 유용하게 사용할 수 있도록 배려해 줄 것, 고용인 각자가 의미있는 일을 할 수 있도록 일을 할당해 줄 것과 업무에서의 유동성을 인정해 줄 것이 있었으며, 반면 조직이 고용인에게 바라는 것으로는 명령, 규칙, 과정을 따를 것과, 단순하게 반복되는 업무를 해 줄 것등을 제시했다.

Secretary's Commission on Nursing(1988)에서 제시한 간호사의 유치전략에 대한 최종보고서에 의하면 시간을 많이 투자해야 하는 단순한 비간호업무를 적절한 사람들에게 위임하므로써 간호사들이 전문적 의사소통 기술을 이용할 수 있었고, 효과적으로 재원을 관리하며, 의사들과 원활한 협조체제를 이루어 가며 일할 여건이 마련되어, 직업만족도가 상승하여 결과적으로 장기근무를 하게 되었다고 보고하고 있다.

Ruffing, Smith, Rogers(1984)는 100명의 면허증을 소지한 간호사를 대상으로 간호업무에 계속 종사하게 된 동기유발요인을 조사한 결과, 개인적선택 때문에 고용된 장소에서 계속해서 일하고 있다고 73.2%가 응답하였으며, 근무하고 있는 기관의 분위기가 좋아서 계속 일하고 있다고 21%가 응답하였으며, 근무하고 있는 기관으로부터 받는 혜택이 좋아서 계속 일하고 있다고 14.3%가 응답하였다. 그외 이유로는 융통성 있는 근무시간, 병원의 크기, 고용 참여권, 풍부한 인적자원, 의사와 간호사의 원만한 관계, 교육프로그램 및 근무지 이동(Rotation)이 적은 것 등이라고 보고하고 있다.

2. 직무만족

Locke(1976)에 의하면 직무만족이란 개인의 직업을 평가하거나 직업을 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서상태

라고 정의하였고, Slavitt(1978)는 인생 전반에 걸친 만족감 중의 일부분으로서 개인이 상황에 적응하는 능력, 타인과의 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비에 따른 직업 특성과 관련 된다고 하였다.

도복늬(1976)에 의하면 직무만족은 개인의 욕구나 동기등과 같은 심리적 요인들과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인에 의해 영향을 받는다고 하였다.

동기이론을 기반으로 한 간호사의 직무만족과 불만족요인에 대한 연구를 살펴보면, Longest(1974)의 연구에 의하면 간호사의 직무 만족에 영향을 주는 가장 큰 요인은 성취감이고, 둘째는 인간관계, 셋째는 일 그 자체라고 하였고, Slavitt, Piedomnt, Hasse(1978)의 연구에 의하면 권위, 직업상태, 임금, 업무요구, 대인관계, 조직에서의 행정요구를 직무만족의 중요한 요인으로 들고 있다. Porter(1973)는 직무만족과 관련된 4가지 인자 즉, 조직확대인자(임금, 승진, 행정), 작업환경(조력자와의 관계), 일의 내용(하게되는 일) 및 개인적 인자(나이, 재산, 가족, 개성)을 들고 있다. 1980년 4월 RN Magazine의 조사에 의하면 간호사들은 다른 사람들을 돕고 있다는 것, 지적인 자극, 교육의 기회, 동료간의 우정, 수입등과 같은 성취감을 꼽고 있다. Price, Mjiller(1981)에 의하면 간호사는 성취감, 인정, 책임, 승진, 직무자체 뿐만아니라 임금, 직업안정감, 동료와의 관계, 대리방침, 작업환경, 감독과 상급자와의 관계도 직무만족에 영향을 준다고 하였다.

Stamps(1978)는 자율성이 간호사의 직무만족에 가장 큰 영향을 미친다고 하였다.

Stogdill(1974)은 조직에서의 지위에 상관없이 의사결정의 참여도와 직무만족과 관련이 있다고 하였다. Aiken(1984)은 간호사들은 경제적인 가치만큼이나 일하는 삶과 가치있는 일에 공헌한다는 생각, 의사결정과정의 참여, 전문직에의 위엄을 중요시한다고 하였다. 또한 Lund(1967)는 자율성, 지식을 포함한 전문성의 획득, 계획에 대한 도전, 기존의 문제 해결, 전문적 치료와 같은 보이지 않는 보상에 가치를 두고 있다고 하였다.

Gloria(1983)는 직무만족을 일으키는 요인과 직무불만족을 일으키는 요인과는 별개의 것이라고 하였고, Kathleen Simpson (1985)은 간호사의 직무에 대한

만족이 간호의 질에 영향을 준다고 하였으며, Redfern(1980)는 계속 근무하고 있는 간호사들이 병원정책, 작업조건, 임금 및 승진의 기회와 같은 외부적 인자에 더 만족하였음을 보고하고 있다.

Weissman & Nathanson(1985)은 간호에 대한 환자의 만족이 간호사의 직무만족의 수준과 관계가 있다고 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 장기근무유인을 파악하여 간호사의 이직을 줄이고 간호생산성 향상을 위한 간호인사행정 지침을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시도된 조사연구이다.

2. 연구대상

서울에 위치한 4개의 대학부속병원과 4개의 일반종합병원내에서 1년이상 근무한 정규간호사 중에서 408명을 무작위 추출하여 연구대상으로 하였다.

3. 연구도구

연구도구로는 1개 대학부속병원의 간호사 30명을 대상으로 장기근무유인과 직무만족에 대하여 개방적 질문 조사를 한 내용을 기초로 하여 문헌을 통하여 우리 실정에 맞는 문항을 추가하여 작성한 질문지를 사용하였다.

질문지의 내용은 대사자의 일반적 요인에 관한 것 13문항과, 대인관련 요인 3문항, 전문직관련 요인 9문항, 경제관련 요인 3문항, 조직관련 요인 8문항, 개인관련 요인 7문항, 사회관련 요인 9문항으로 총 39문항에 대하여 직무만족도와 장기근무유인의 두 측면으로 질문을 하였다.

장기근무유인과 직무만족에 관한 질문지 39문항은 매우 그렇다 5점, 비교적 그렇다 4점, 보통이다 3점, 비교적 그렇지 않다 2점, 매우 그렇지 않다 1점으로 배점된 Likert scale로 구성되어 있다.

질문지의 문항은 내용의 타당도를 높이기 위해 간호사 20명을 대상으로 사전 조사를 실시하여 내용을 수정, 보완하였고, 간호행정학 전공교수 2인의 자문을 얻어 최종적으로 작성하였다. 장기 근무유인 측정도

구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=90$ 을 나타내었고, 직무 만족 측정도구는 Cronbach's $\alpha=86$ 을 나타내었다.

4. 자료수집방법

자료수집 기간은 1993년 7월 15일부터 7월 30일까지 16일 동안이었으며, 자료수집 방법은 훈련된 연구조원이 서울시내에 위치한 4개의 대학부속병원과 4개의 일반종합병원을 직접 방문하여 연구대상자에게 연구목적과 방법을 설명한 후 질문지를 배부하고 그 자리에서 응답하게 한 후 회수하였다. 총 500부가 배부되었는데 불완전하게 응답한 것과 미회수된 것을 제외한 408부를 자료처리 대상으로 하였다.

5. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료는 SPSS/PC+를 이용하여 전산통계 처리하였다.

대상자의 일반적 특성, 장기근무유인과 직무만족의 문항별 구성비율은 기술통계로 분석하였고, 장기근무유인과 직무만족과의 관계는 Pearson correlation으로 분석하였으며, 일반적 특성에 따른 장기근무유인의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 논의

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

연령 분포는 29세 이하가 57.6%로 가장 많았고, 그 다음으로는 30세이상 - 39세 미만이 35.0%, 40세 이상이 7.4%의 순이었으며 평균 연령은 29.7세 이었다.

결혼 여부는 기혼이 41.7%, 미혼이 58.3%였고, 기혼자 170명중 78.2%가 자녀를 가지고 있었다.

학력은 3년제 전문대졸이 71.1%였고, 4년제 간호대졸은 28.9%였으며, 직위는 일반간호사가 71.8%, 주임(책임)간호사가 10.3, 수간호사이상은 17.9%였다.

근무부서는 외과계가 21.3%, 내과계 20.8%, 산부인과계 15.7%, 수술실 및 회복실이 13.2%, 소아과가 9.8%, 중환자실 9.3%, 응급실이 6.4%, 그외 3.4%를 나타내고 있었다.

근속년수는 5년이상 -10년미만이 27.5%로 가장 많았고, 그 다음으로는 1년이상 - 3년미만인 23.3%,

10년 이상은 20.6%, 3년이상 -5년미만 17.2%, 1년미만은 11.5%순이었으며 평균 근속년수는 6년 이었다.

병원유형은 대학부속병원이 68.6%, 일반종합병원이 31.4%였다.

간호직을 선택한 동기에 대해서는 가족/친지의 권유에 의해서가 34.3%로 가장 많았고, 그 다음으로는 적성에 맞고 흥미가 있어서가 27.5%이며, 졸업후 취직이 보장되어서가 16.2%이고, 남을 도와주는 직업이라서가 9.8%, 성적에 맞는 학교를 찾다가 7.1%순이었다.

현 직장이 첫직장이라고 응답한 사람은 70.1%, 첫 직장이 아닌 사람은 29.9%였다. 첫직장이 아닌 경우 전 직장의 사직 이유에 대해서 개인 및 가정사정으로서가 51.6%로 가장 많이 나타나므로서 김조자 등(1991)의 연구에서 개인사정으로서 67%로 가장 높은 결과와 거의 일치한다. 그리고 그다음은 전직장의 제도적 문제가 19.7%, 봉급이유가 12.2%순이유 3.2%대인관계 1.6%로 나타나므로서 봉급이유가 최우선이 아닌 것으로 나타났다. 이는 Frloebe et al.(1983) & Munro(1982)는 봉급이 고용인을 구하는데 중요하게 작용한다고 하였으나, Caston & Brito(1985)는 봉급은 크게 작용하지 않는다는 것과 유사하다고 볼 수 있다. 이는 강규숙(1984)의 연구에서 봉급에 관한 사항이 가장 낮게 나온것으로 보아도 봉급문제는 이직에 크게 작용하지 않는다고 본다.

근무중 다른직장 구직 노력 여부는 41.2%가 해보았다고 응답한 것은 첫직장이 아닌 이직 경험이 있다는 결과 29.9%보다 훨씬 높으므로서 현재 이직하는 간호사 이외에도 병원에 근무하고 있는 간호사의 이직의도는 훨씬 높음을 알 수 있다. 구직 노력을 해보았을 경우 32.8%가 양호교사, 30.3%가 산업체 의무실을 알아보았다고 응답하였고 다시 병원 간호사를 원하는 사람은 8.3%에 지나지 않는 결과는 병원에 근무하고 있는 간호사들의 많은 수가 병원이 아닌 곳을 선호하고 있음을 알 수 있다.

직장생활의 계속성 여부에서 85.0%가 계속 하겠다고 했다. 계속 근무할 경우 그만둘때기가 있을때까지가 63.5%로 가장 많았고, 일정기간을 정해서가 12.3%, 정년퇴직이 10.3%를 차지하였다.

직장생활중 공적인 어려움을 상의한 사람은 48.0%가 동료이었고, 상사는 35.8%로 그다음순이었고, 그

다음은 가족으로서 11.3%를 차지하였다.

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성

(n=408)

특 성	구 분	실 수	백 분 율
연 령	29세 이하	235	57.6
	30세이상 - 39세이하	143	35.0
	40세이상	30	7.4
근 속 년 수	1년미만	47	11.5
	1년이상 - 3년미만	95	23.3
	3년이상 - 5년미만	70	17.2
	5년이상 - 10년미만	112	27.5
	10년이상	84	20.6
결 혼 여 부	기혼	170	41.7
	미혼	238	58.3
자 녀 유 무	유	133	78.2
	무	37	21.8
학 력	전문대졸	290	71.1
	4년제 간호대졸	118	28.9
직 위	일반간호사	293	71.8
	주임(책임)간호사	42	10.3
	수간호사 이상	73	17.9
근 무 부 서	수술실, 회복실	54	13.2
	중환자실	38	9.3
	응급실	26	6.4
	내과계	85	20.8
	외과계	87	21.3
	산부인과	64	15.7
	소아과	40	9.8
	간호부 사무실, 중앙부	14	3.4
	병 원 유 형	대학부속병원	280
일반종합병원		128	31.4
간호직 선택동기	적성에 맞고 흥미가 있어서	112	27.5
	남을 도와주는 직업이라서	40	9.8
	가족/친지의 권유에 의해	140	34.3
	성적에 맞는 학교를 찾다가	29	7.1
	졸업후 취직이 보장되어서	66	16.2

특 성	구 분	실 수	백 분 율
	기타	15	3.7
	무응답	6	1.5
현직장이 첫직장인지 여부	첫직장이다.	286	70.1
	첫직장이 아니다	122	29.9
- 첫직장이 아닌 경우	봉급이유	10	12.2
	승진이유	4	3.2
	개인, 가정사정	63	51.6
	대인관계	2	1.6
	전직장의 제도족 문제	24	19.7
	기타	19	11.7
근무중 다른 직장 구직 노력 여부	예	168	41.2
	아니오	238	58.3
	무응답	2	0.5
- '예'인 경우 직장종류	산업체 의무실	51	30.3
	양호교사	55	32.8
	보건진료서	6	3.5
	타병원 간호사	14	8.3
	교수직	4	2.4
	기타	38	22.7
직장생활의 계속성 여부	계속하겠다.	347	85.0
	계속하지 않겠다.	53	13.0
	무응답	8	2.0
- 계속근무할 경우기간	정년퇴직	42	10.3
	일정기간동안	50	12.3
	그만들 계기가 있을때까지	259	63.5
직장생활중 공적인 어려움을 상의한 사람	상사	146	35.8
	동료	196	48.0
	가족	46	11.3
	기타	19	4.7
	무응답	1	0.2
직장생활중 사적인 어려움을 상의한 사람	상사	32	7.8
	동료	186	45.6
	가족	139	34.1
	기타	49	12.0
	무응답	2	0.5

직장생활중 사적인 어려움을 상의한 사람은 45.6%가 동료이었고, 그다음으로는 가족이 34.1%이었으며, 상사는 7.8%뿐이었다.

2. 대상자의 장기근무유인

대상자의 장기근무유인 점수를 측정하는 39개 문항

을 6개 영역으로 분류하여 최대평점 5점에 대한 평균 평점을 산출하여 영역별 점수를 비교했을 때<표 2>, '전문직관련 요인'이 3.43으로 가장 높았고, 그 다음이 '사회관련 요인'(3.31), '대인관련 요인'과 경제관련 요인(3.29), '개인관련 요인'(3.05)이었으며, '조직관련 요인'이 2.83으로 가장 낮게 나타났다.

<표 2> 영역별 장기근무 유인 점수와 직무 만족도

(n=408)

문항수	최대점수	장기근무 유인 점수		직무 만족도		
		평균±표준편차	평균평점	평균±표준편차	평균평점	
(A)	(A×5)					
대인관련 요인	3	15	9.87±1.96	3.29	9.72±1.73	3.24
전문직관련 요인	9	45	30.92±4.71	3.43	31.25±4.42	3.47
경제관련 요인	3	15	9.88±1.79	3.29	9.95±1.68	3.31
조직관련 요인	8	40	22.69±4.43	2.83	21.80±3.94	2.72
개인관련 요인	7	35	21.37±3.72	3.05	21.15±3.56	3.02
사회관련 요인	9	45	29.85±4.99	3.31	30.03±4.65	3.33
총	39	195	124.62±17.53	3.19	123.96±15.75	3.17

문항별 장기근무유인 점수는 <표 3>과 같다. '전공을 살린다'가 3.76점으로 가장 높은 점수를 나타냈고, 그 다음은 '경제적으로 도움이 된다'가 3.73점, '임상경력을 쌓는다'가 3.71점, '병원 근무가 익숙하다'가 3.64점 순으로 나타났고, '대학부속병원이 아닌 일반병

원에 근무하는 것이 도움이되고 좋다'가 2.04점으로 가장 낮은 점수로 나타났으며, 그 다음은 '다른 일을 할 용기가 없다'가 2.54점, '인사이드 및 배치가 적절히 이루어진다'가 2.57점, '다른 업종보다 보수가 높다'가 2.61점 순으로 낮은 점수를 나타냈다.

<표 3> 문항별 장기근무 유인 점수와 직무 만족도

(n=408)

	장기근무유인점수		직무 만족도	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1. 경제적으로 도움이 된다.	3.73	0.75	3.75	0.81
2. 봉사적이다.	3.47	0.87	3.67	0.89
3. 임상경력을 쌓는다.	3.71	0.75	3.93	0.74
4. 전공을 살린다.	3.76	0.77	3.87	0.86
5. 사회에 기여한다.	3.55	0.84	3.70	0.86
6. 전문직으로 발전한다.	3.49	0.87	3.50	0.95
7. 직장을 옮길 의향이 없다.	3.05	1.03	3.04	1.09

8. 천직으로 생각한다.	3.13	1.01	3.12	1.03
9. 다른 일을 할 용기가 없다.	2.54	1.06	2.46	1.06
10. 병원근무가 익숙하다.	3.64	0.77	3.76	0.76
11. 간호직이 좋다.	3.34	0.91	3.34	0.91
12. 간호직에 대한 사명감이 있다.	3.49	0.83	3.51	0.91
13. 가족의 질병예방 및 건강증진을 한다.	3.43	0.84	3.33	0.86
14. 여성 직업중 사회적 인정도가 높다.	3.26	0.88	3.16	0.91
15. 승진하여 높은 지위를 얻고자 한다.	2.97	0.99	2.89	0.95
16. 더 나은 참간호 실현을 한다.	3.40	0.86	3.43	0.82
17. 보다 높은 지위를 얻고자 한다.	3.17	1.01	3.25	0.97
18. 그만둘 계기가 없다.	2.89	1.07	2.94	1.01
19. 남성우월주의가 타직종보다 덜하다.	3.18	0.98	3.22	1.04
20. 다른 업종보다 보수가 높다.	2.61	0.91	2.52	0.87
21. 근무시간이 8시간으로 정확하다.	3.00	1.18	2.86	1.19
22. 사회 경험을 넓힌다.	3.21	0.90	3.10	0.98
23. 종교적으로 신앙생활에 도움이 된다.	2.81	1.10	2.71	1.08
24. 의료보험 혜택을 받는다.	3.53	0.93	3.67	0.97
25. 적성에 맞는다.	3.45	0.81	3.47	0.79
26. 배운일이니까 근무한다.	3.27	0.86	3.30	0.83
27. 연구 및 교육적 분위기이다.	2.87	0.90	2.66	0.90
28. 다양한 임상경험을 할수 있다.	3.30	0.87	3.17	0.91
29. 직업의 안정성이 높다.	3.33	0.86	3.26	0.90
30. 상사의 도움 및 지지가 있다.	3.26	0.85	3.23	0.85
31. 독자적인 간호수행을 할 수 있다.	2.98	0.86	2.90	0.91
32. 인사이동 및 배치가 적절히 이루어진다.	2.57	0.98	2.48	0.92
33. 대학부속병원에 근무하는 것이 도움이 되고 좋다.	3.41	1.17	3.43	1.17
34. 대학부속병원이 아닌 일반병원이 근무하는 것이 도움이 되고 좋다.	2.04	1.16	1.91	1.05
35. 동료의 도움 및 지지가 있다.	3.44	0.78	3.46	0.73
36. 간호인력이 간호사로만 구성되어 있어 도움이 된다.	2.94	0.87	2.86	0.88
37. 출·퇴근 교통이 용이하다.	3.21	1.10	3.18	1.12
38. Primary care nursing으로 인해 만족하다.	2.86	0.90	2.67	0.86
39. 대인관계를 넓혀 생애 도움이 된다.	3.16	0.90	3.06	0.82

3. 대상자의 직무 만족도

대상자의 직무만족을 측정하는 39개 문항을 6개 영역으로 분류하여 최대평균점 5점에 대한 평균평균점을 산출하여 영역별 점수를 비교했을 때 <표 2>, '전문직관련 요인'이 3.47로 가장 높았고, 그 다음이 '사회관련 요인'(3.33), '경제관련 요인'(3.31), '대인관련 요인'(3.24), '개인관련 요인'(3.02)이었으며, 조직관련 요인'이 2.72로 가장 낮게 나타났다.

문항별 직무만족도는 <표 3>과 같다. '임상 경력을 쌓는다'가 3.93점으로 가장 높은 점수를 나타냈고, 그 다음은 '전공을 살린다'가 3.87점, '병원 근무가 익숙하다'가 3.76점, '경제적으로 도움이 된다'가 3.75점,

'사회에 기여한다'가 3.70점을 나타냈고 '대학부속병원이 아닌 일반병원에 근무하는 것이 도움이 되고 좋다'가 1.91점으로 가장 낮은 점수를 나타냈었고, 그 다음은 '인사이드 및 배치가 적절히 이루어진다'가 2.48점으로 낮은 점수를 나타내었다.

4. 대상자의 장기근무 유인점수와 직무 만족도의 관계

영역별 장기근무유인 점수와 직무만족도의 관계는 <표 4>와 같다.

사회관련 요인, 전문직관련 요인과 직무만족도는 $r = .7420$, $r = .7249$ 로 매우 높은 상관관계를 보이고 있으며, 그 다음으로 개인관련 요인, 조직관련 요인과 직무만족도는 $r = .6327$, $r = .6319$ 로 높은 상관관계를 보

<표 4> 장기근무 유인점수와 직무 만족도의 상관관계

(n=408)

	장 기 근 무 유 인					
	대인관련요인	전문직관련요인	경제관련요인	조직관련요인	개인관련요인	사회관련요인
직무만족도	· 5360**	· 7249**	· 3597**	· 6319**	· 6327**	· 7420**

** $p < .001$

이고 있고, 대인관련 요인과 직무만족도는 $r = .5360$ 으로 중정도의 상관관계를 보이고 있으며, 경제관련 요인과 직무만족도의 관계는 $r = .3597$ 로 매우 낮은 상관관계를 보이고 있다.

이 결과는 사회관련 요인이나 전문직관련 요인을 장기근무유인으로 인식하면 할수록 대상자의 직무만족도가 높은 것을 의미하므로, 간호행정가들이 간호사들로 하여금 사회적으로 인정받고 전문적인으로서의 자부심을 갖고 일할 수 있음을 느낄 수 있는 환경을 조성해준다면 결과적으로 그들의 직무만족도를 높

이게되고 이직율을 낮추게 되는 관건이 되리라 본다.

또한 본 연구에서 장기근무유인중 경제관련 요인이 직무만족도와 가장 낮은 상관관계를 보인것은 Caston & Brito (1985), 강규숙(1984)의 연구에서 봉급이 직무만족에 크게 작용하지 않는다는 결과와 유사하다고 볼 수 있다.

5. 대상자의 일반적 특성에 따른 장기근무유인 점수

대상자의 일반적 특성에 따른 장기근무유인 점수의 차이를 분석한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 일반적 특성에 따른 장기근무 유인점수의 차이

(n=408)

특 성	구 분	평균±표준편차	F또는t값
연 령	29세 이하	120.89 ± 16.54	15.20**
	30세이상 - 39세이하	128.55 ± 17.69	
	40세이상	135.03 ± 16.44	

근속년수	1년미만	113.000	0.70
	1년이상-3년미만	99.3±34.64	
	3년이상-5년미만	133.75±27.80	
	5년이상-10년미만	125.33±23.89	
	10년이상	128.75±42.76	
결혼여부	기혼	127.51±16.73	2.85**
	미혼	122.55±17.82	
자녀유무	유	126.63±15.76	-1.94
	무	132.16±17.03	
학 력	전문대졸	125.43±17.45	1.48
	4년제 간호대졸	122.61±17.63	
직 위	일반간호사	121.53±17.25	17.69**
	주임(책임)간호사	130.78±14.37	
	수간호사이상	133.43±16.51	
병 원 유 형	대학부속병원	124.56±16.56	-0.10
	일반종합병원	124.75±19.55	
근무부서	수술실, 회복실	120.12±16.56	4.07**
	중환자실	124.21±16.27	
	응급실	118.88±17.62	
	내과계	125.01±16.24	
	외과계	126.37±17.64	
	산부인과	124.79±18.97	
	소아과	122.65±15.29	
	간호부 사무실, 중앙부	145.21±17.33	
현직장이	첫직장이다.	124.66±16.15	0.07
첫직장인지 여부	첫직장이 아니다.	124.52±20.46	
근무중 다른직장	예	121.54±18.82	-3.04**
구직 노력 여부	아니오	126.86±16.29	
직장생활의	계속하겠다.	125.67±17.13	2.66**
계속성 여부	계속하지 않겠다.	118.84±19.16	

**p<.01

통계적으로 유의한 차이를 나타낸 항목은 연령 ($F=15.20, p<.01$), 결혼상태($t=2.85, p<.01$), 직위 ($F=17.69, p<.01$), 근무부서 ($F=4.075, p<.01$), 구직노력 여부($t=-2.96, p<.01$), 직장생활 계속여부($t=2.45, p<.01$)등 6개 항목이었고, 근속년수, 자녀여부, 학력, 병원유형, 첫직장 여부에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

유의한 차이를 나타낸 일반적 특성에 따른 장기근무유인 점수의 성향을 보면 연령에 따라서는 연령이 높은 군 일수록, 결혼여부에 따라서는 기혼자가, 직위별로는 직위가 높을수록 장기근무유인 점수가 높게 나타났고, 근무부서별에서는 간호부사무실과 중앙부에 근무하는 군에서 제일 높게 나타났고 응급실 근무군에서 제일 낮은 점수를 나타냈다. 또한 다른직장을 구하려고 했던 사람에게서 장기근무유인 점수가 낮게 나타났고, 직장생활을 계속하겠다고 하는 군에서 장기근무유인 점수가 높게 나타났다.

V. 결 론

본 연구는 병원간호사의 장기근무유인과 직무만족도와의 관계를 파악하여 전문직간호사를 유치하는데 도움이 되는 근거 자료를 제시하고자 다음과 같은 구체적 목적을 갖고 시도되었다.

- 1) 병원 간호사의 장기근무유인을 파악한다.
- 2) 병원 간호사의 직무만족을 파악한다.
- 3) 병원 간호사의 장기근무유인과 직무만족과의 관계를 파악한다.

연구대상은 서울에 위치한 4개의 대학부속병원과 4개의 일반종합병원에서 1년이상 근무한 정규간호사 중에서 408명을 무작위 추출하여 연구대상으로 하였다

연구도구로는 1개 대학부속병원의 간호사 30명을 대상으로 장기근무유인과 직무만족에 대하여 개방적 질문 조사를 한 내용을 기초로 하여 문헌을 통하여 우리 실정에 맞는 문항을 추가하여 작성한 질문지를 사용하였다. 질문지의 내용은 대상자의 일반적 요인에 관한 것 13 문항과, 대인 관련 요인 3문항, 전문직관련 요인 9문항, 경제관련 요인 3문항, 조직관련 요인 8문항, 개인 관련 요인 7문항, 사회관련 요인 9문항으로 총 39문항에 대하여 장기근무유인과 직무만족의

두 측면으로 질문을 하였다.

질문지의 문항은 내용의 타당도를 높이기 위해 간호사 20명을 대상으로 사전 조사를 실시하여 내용을 수정, 보완하였고, 간호행정학 전공교수 2인의 자문을 얻어 최종적으로 작성하였다. 장기 근무유인 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 을 나타내었고, 직무만족 측정도구는 Cronbach's $\alpha = .86$ 을 나타내었다.

자료수집 기간은 1993년 7월 15일부터 7월 30일까지 16일 동안이었으며, 자료수집 방법은 훈련된 연구조원이 서울시내에 위치한 4개의 대학부속병원과 4개의 일반종합병원을 직접 방문하여 연구대상자에게 연구목적과 방법을 설명한 후 질문지를 배부하고 그 자리에서 응답하게 한 후 회수하였다. 총 500부가 배부되었는데 불완전하게 응답한 것과 미회수된 것을 제외한 408부를 자료처리 대상으로 하였다.

수집된 자료는 SPSS/PC+를 이용하여 전산통계 처리하였다.

대상자의 일반적 특성, 장기근무유인과 직무만족의 문항별 구성비율은 기술통계로 분석하였고, 장기근무유인과 직무만족과의 관계는 Pearson correlation으로 분석하였으며, 일반적 특성에 따른 장기근무유인의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 대상자의 장기근무유인 점수를 측정하는 39개 문항을 6개 영역으로 분류하여 최대평점 5점에 대한 평균평점을 산출하여 영역별 점수를 비교했을 때, '전문직관련 요인'이 3.43으로 가장 높았고, 그 다음이 '사회관련 요인'(3.31), '대인관련 요인'과 경제관련 요인(3.29), '개인관련 요인'(3.05)이었으며, '조직관련 요인'이 2.83으로 가장 낮게 나타났다.

2. 대상자의 직무만족을 측정하는 39개 문항을 6개 영역으로 분류하여 최대평점 5점에 대한 평균평점을 산출하여 영역별 점수를 비교했을 때, '전문직관련 요인'이 3.47로 가장 높았고, 그 다음이 '사회관련 요인'(3.33), '경제관련 요인'(3.31), '대인관련 요인'(3.24), '개인관련 요인'(3.02),이었으며, '조직관련 요인'이 2.72로 가장 낮게 나타났다.

3. 영역별 장기근무유인 점수와 직무만족의 관계를 분석한 결과, 사회관련 요인, 전문직관련 요인과 직무만족도는 $r = .7420, r = .7249$ 로 매우 높은 상관관계를

보이고 있으며, 그 다음으로 개인관련 요인, 조직관련 요인과 직무만족도는 $r=.6327$, $r=.6319$ 로 높은 상관관계를 보이고 있고, 대인관련 요인과 직무만족도는 $r=.5360$ 으로 중정도의 상관관계를 보이고 있으며, 경제관련 요인과 직무만족도의 관계는 $r=.3597$ 로 매우 낮은 상관관계를 보이고 있다.

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 장기근무유인 점수의 차이를 분석한 결과 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 항목은 연령($F=15.20$, $p<.01$), 결혼상태($t=2.85$, $p<.01$), 직위($F=17.69$, $p<.01$), 근무부서($F=4.075$, $p<.01$), 구직노력 여부($t=-2.96$, $p<.01$), 직장생활 계속여부($t=2.45$, $p<.01$)등 6개 항목이었고, 근속년수, 자녀여부, 학력, 병원유형, 칫장장 여부에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

참 고 문 헌

강규숙 (1986). 일 종합병원 간호원의 퇴직에 관한 연구. 대한간호, 25(1) 28-47.

김모임 (1987). 민간부문의 간호인력 관리. 한림대학 사회의학 연구소. 의료인력의 관리. 149-198.

김조자, 박지원 (1991). 간호사의 이직 결정과 관련 요인에 관한 연구. 간호학회지 21(3), 383-395.

노유자, 김명자, 김남호 (1983). 서울시내 종합병원 간호원들의 이직률. 월간간호, 7(7), 60-73.

도복늬의 (1976). 한국 간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(Ⅰ). 중앙의학, 30(6), 749-760.

신영수, 정두채, 정기선, 성익제, 염용권, 이신호, 이평수, 이용균, 송주훈, 안양희(1991). 성마오로병원 경영진단 및 인력평가, 서울대학교병원 부설 병원연구소.

Alexander,C.S.,Weisman,C.S. and Chase,G.A. (1982). Determinants of Staff Nurse Perception of Autonomy within different Clinical Contexts. Nursing Research, 31(1), 48-52.

Argyris,C.(1965). Organization and Innovation. Homewood Ill: Dorsey Press.

Blegen, M.A. & Mueller, C.W.(1987). Nurses' job Satisfaction: A longitudinal Analysis. Research in Nursing and Health, 10, 227-237.

Brief,A.P.(1976). Turnover among Hospital Nurses: A Suggested model. Journal of nursing

Administration, 6(8), 55-57.

Caston, R.J. & Braito, R.(1985). The worker-to-job hypothesis. Work and Occupations, 12(3), 269-283.

Curry, J.p.,et al.(1985). Determinants of turnover among nursing department employees, Research in Nursing & Health, 8, 397-411.

Froebe, D., Deets, C. & Knox, S.(1983). What motivates nurses to join and remain with an organization? Nursing Leadership, 6, 22-23.

Genevieve E. Chandler. (1990). Retention: Has it obstructed nursing's view?. Nurs Admin Q, 14(4), 70-75.

Gloria Jo Floyd & Billy Don Smith.(1983). Job Enrichment. Nursing Management, May, 22-25.

Locke, E. A.(1976). The nature and consequences of job satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed), Handbook of industrial and organizational Psychology, Chicago: Rand-McNally.

Longest, Jr. B.B.(1974). Job satisfaction for registered nurses in the hospital setting. JONA, May-June, 46-52.

Lund, R. S.(1976). Effective Incentive to Motivate Professional Technical personnel. Hospital Topics, June, 45:47-49.

Porter, L.W.,Steers,R.M.(1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism, Psychological Bulletin, 80(2), 151-176.

Price, J. and Mueller,C.(1981). Professional Turnover: The Case for nurses. NewYork: Spectrum Publication.

Redferm,SJ.(1980). Hospital Sisters: Work attitudes, Perception and wastage. Journal of Advance Nursing,5,451-466.

Ruffing, K.L., Smith, H.L., Rogers, R.(1984). Factors that encourage nurses to remain in nursing, Nursing Forum, 21(2), 78-85.

Secretary's Commission on Nursing. (1988). U. S. Department of Health and Human Services, Final Report, Vol.1. Wachington, D.C.; DHHS,Dec.

Seybolt, J.W., Pavett, C. and Walker, D.D. (1978), Turnover among Nurse, It can be Managed. Journal of Nursing Administration, 8(9), 4-9.

Slavett, D., P. Stamps, E. Piedomntand A.M. Hasse. (1978). Nurses Satisfaction with Their work Situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.

Stogdill, R.M. (1974). Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. New York: Free Press, P 120.

Weisman, C.A. & Nathanson, C. (1985). Profession Satisfaction and client outcomes. Medical Care, 23, 1179-1192.

The Relationship Between Job Retainment and Job Satisfaction of Hospital Nurses.

Hea-Won Lee, RN., MEd.

The purpose of this study was to describe the job retainment factors and the level of job satisfaction, and to identify the relationship between job retainment and the level of job satisfaction among the registered nurses working in hospitals. Four hundred eight registered nurses currently employed at 8 hospitals in Seoul were surveyed for the study. The 39 item, 5 point likert scale questionnaire was developed by the researcher. The internal consistency of job satisfaction was .86 and that of job retainment was .90 in Cronbach's alpha test. The data was collected from July 15 to July 30, 1993. The SPSS/PC+statistical program was used for data analysis.

The descriptive analysis of the characteristics of the subjects, the level of job satisfaction and the job retainment factors was done. The relationship between the job satisfaction level and the job retainment factors was tested with the Pearson Correlation Coefficient analysis, and the differences of job retainment scores among the sample was tested with t-test and ANOVA.

The results of the study were summarized.

1. The mean age of the subjects was 29.7 years, 41.7% of them were married. 71.1% of them were 3 years course graduates, 71.8% of them were staff nurses, and the mean duration of experience was 6 years.

2. The factors related to professionalism(3.43), society(3.31), and interpersonal relationship(3.29) were significant in job retainment. The maximum score was 5.0 Two other factors, personal(3.05) and organization(2.83) factors, also showed relatively high scores.

3. The factors to the job satisfaction showed similar pattern as job retainment: professionalism(3.47), society(3.33), finance(3.31), interpersonal relationship(3.02), and organization(2.72).

4. Society related factors($r=.7420$, $p<.001$) and professionalism($r=.7249$, $p<.001$) had high correlation with job retainment. Personal($r=.6372$, $p<.001$) and organizational($r=.3597$, $p<.001$) factors had moderate relationship to job retainment. Finance($r=.3597$, $p<.001$) had significant but weak relationship to job retainment.

5. Age, marital status, job position, departmental involvement, experience, and continuity of employment of the sample showed significant differences in job retainment. However, the period of job retainment, number of children, educational level, type of hospital, previous employment experience were not significant.

6. Individuals older than 40 years of age, who were married, who held the position of charge or head nurse position, who worked in central supply or nursing administration showed significantly high job retainment score.

This research indicates that the professionalism is the most significant factor in job retainment. In order to retain more experienced nurses, it is important to improve the professionalism among nurses.