

시간제 간호사 및 인턴간호사의 직무만족도에 관한 비교연구

최 속 자*

I. 서 론

1. 연구의 배경 및 필요성

최근 우리나라 의료계에서는 외부 환경의 변화에 대처하고자 고객중심의 의료서비스, 경영의 합리화, 의료의 질관리 등에 관심을 가지고 이를 위한 사업의 일환으로 인력의 효율적 관리를 통한 비용절감의 방법으로 인력의 구조나 규모를 줄이려 하고 있다. 이렇듯 병원은 합리적인 병원경영 및 관리의 체계화 노력을 위한 움직임을 보이고 있고, 특히 병원비용 절감에 관한 다각적인 노력과 연구가 시도되고 있다. 이러한 방법의 하나로써 병원 비용 중 40%내외를 차지하고 있는 임금(홍상진, 1996)의 절감 방안을 위해 효율적이고 과학적인 인력관리를 통한 병원운영 문제를 해결하려는 시도를 하고 있다. 그러나 병원의 총 인력 중 가장 높은 비율을 점유하는 간호인력을 수적으로 많다는 이유로 병원비용 절감의 방법으로 사용되는 경우가 있어 환자의 질적 간호 유지를 위한 효율적 간호인력관리에 문제가 있음을 암시하고 있다(장정화와 박성애, 1993; 이해원, 1994; 김수지, 1997).

더구나 우리나라가 1997년말 외환부족으로 인해 촉발된 경제위기 상황에 따라 병원경영이 악화된 병원들이 속출하고 있다(한국보건 의료관리연구원, 1998).

그러면서 신규간호사의 채용율이 매우 감소하였고, 많은 병원들이 양질의 의료서비스에 필요한 간호인력을 충분히 보유하고 있지 못할 뿐 아니라 임상간호사의 높은 이직율로 인해 병원운영에 막대한 지장을 초래하고 있다(김미영, 1995).

다시 말하면 병원을 둘러싼 대내외적 환경의 변화, 즉 소비자주도 시장으로써 시장구조의 변화, 소비자들의 확대 및 강화, 의료보장의 강화와 이에 따른 의료보장제도의 규제와 통제 강화, 대자본의 병원산업 참여와 외국병원의 진출, 정부의 경쟁유인정책 등(문옥륜, 1995)과 더불어 이러한 의료 부문의 성장이 둔화되면서 인력감축이 불가피 해지고 있다. 그러면서 시간제, 임시직, 촉탁직 등 비정규직 간호사들의 고용이 급격히 증가하였고, 급기야는 1999년부터 고학력 신규졸업자에 대한 실업대책으로 “인턴제”가 시행되었고(노동부, 1998), 간호직도 예외는 아니어서 “인턴간호사”라는 새로운 형태의 비정규직 간호사가 등장하게 되었다.

최근 임상간호사회에서 발표한 연구자료에 의하면 '94년 시간제 간호사를 확보하고 있는 병원이 30.5%이었던 것이 '95년에는 40.5%, '96년에는 49.6%, '97년에는 40.5% 그리고 '98년에는 시간제 간호사를 고용하고 있는 병원이 21.6%, 임시직 간호사를 고용한 병원이 44.6%로 비정규직 간호사의 고용이 급격히 늘어나

* 서울대학교 보건대학원 졸업예정('99.8.)
한국방송대학교 보건위생학과(간호학전공) 조교

고 있음을 살펴볼 수 있었다(임상간호사회, 1998).

요컨대 우리나라 비정규직 노동은 종전부터 존재하고 있는 노동형태였지만 현재의 병원환경 여건상 노동유연성의 대표적 형태로서 비정규직 간호사의 도입이 점차 증가하고 있다. 그러나 비정규직 간호사에 대한 근로기준이 애매하고 각 병원마다 내부사정에 따른 규정에 준하고 있어서 이에 따른 많은 문제점들이 노출되고 있다. 그래서 1992년 정부에서 “시간제 근로자의 근무조건 보장에 관한 지침”을 마련하여 시행하게 되었고, 임상간호사회 복지위원회에서도 시간제 간호사 근무기준을 제정하게 되었다(임상간호사회, 1992년). 이와 같은 비정규직 고용형태는 근로자에게는 고용형태에 있어서 다양한 선택을 제공하고, 사용자에게는 인건비 절감과 효율적인 인력관리를 가능하게 해주는 장점을 가지고 있다. 반면에 이러한 고용형태는 근로자에게 높은 고용불안정과 열악한 근로조건, 높은 이직율, 낮은 소속감등을 야기시키고, 사용자 측면에서는 생산성 저하등의 문제점이 대표적인 단점으로 지적되고 있다(김태홍, 1994).

간호계에서는 이와같이 불안정한 비정규직 간호사의 고용실태가 비정규직 간호사간에 직무만족에 영향을 미칠 것으로 보여지나 기존의 연구는 주로 정규직 간호사의 직무만족도에 관한 연구가 대부분이어서 비정규직 간호사의 직무만족도를 정확하게 파악하기 어려운 실정이다.

이에 본 연구에서는 비정규직 간호사의 고용형태 중 가장 대표적인 시간제 간호사와 인턴간호사를 대상으로 이들이 느끼는 직무만족도를 고용실태와 비교해 봄으로써, 이들의 직무만족 수준은 어느정도인지 파악하고 비교하여, 간호인력의 효율적인 활용을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 비정규직 간호사의 대표적인 형태인 시간제간호사와 인턴간호사의 고용조건 및 근무여건을 알아보고, 이들의 직무만족도를 각각 측정하고 비교 분석하여 어떤 차이점이 있는지를 발견함으로써, 간호인력의 효율적인 활용을 위한 기초자료를 제공하는데 있다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 시간제 간호사와 인턴간호사의 고용실태를 분석한다.

둘째, 시간제 간호사와 인턴간호사의 직무만족도를 분석한다.

셋째, 시간제 간호사와 인턴간호사의 고용실태와 직무만족도와와의 관계를 규명한다.

3. 용어 정의

- 1) 시간제간호사 : Wakefield & Sally(1985)에 의하면 원래 시간제 간호사는 “연구적인 시간제 근무를 하며, 병원의 한 구성원으로 그 역할을 하는 사람을 의미하며, 정규직 간호사와 같이 일상적인 업무와 근무시간이 짜여져서 정규직원과 거의 비슷한 시간당 보수를 받게 되고 정규직원과 같은 수준의 기능을 수행하며, 간호부서의 공식적·비공식적인 모임에 참여하고 조직의 목표, 목적 및 절차를 잘 이해하는 간호사”를 의미하고 있다. 그러나 여기에서는 간호학을 전공하는 대학 또는 전문대학을 졸업한 후, 간호사 면허증을 소지하고 서울시내 종합병원에서 시간단위로 임금이 책정되어 일하는 간호사를 말한다.
- 2) 인턴간호사 : 정부의 지원하에 간호대학 신규 졸업자중 간호사 면허증을 가지고 있으면서 일정기간 동안(6개월) 서울시내 소재 종합병원에서 실무경험을 쌓는 간호사를 일컫는다.
- 3) 직무만족도 : 조직의 구성원이 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 태도로서 직무수행시 개인의 내재적, 외재적 욕구가 어느정도 충족되고 있는가에 대한 지각된 반응을 말한다. 여기에서는 Paula(1978)에 의해 개발된 건강요원의 직무만족을 측정하는 도구로서 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 간호사-의사관계 2문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항에 관한 총 20문항으로 구성하였으며, 이를 현재의 간호 실제상황을 고려하여 수정보완한 한창복(1996)의 도구를 사용하였다.

II. 문헌 고찰

1. 시간제노동에 관한 이론

시간제노동을 설명하는 이론은 노동유연성이론(labor flexibility theory), 이중노동시장론(dual labor market theory); 산업예비군이론 등 다양하나

가장 일반적으로 받아들여지고 있는 노동유연성이론에 대해 살펴보겠다.

노동시장유연성(labor market flexibility)이란 일반적으로 외부환경변화에 인적자원이 신속하고 효율적으로 배분 및 재분배되는 노동시장의 능력을 지칭한다.

노동이동 중 자발적 노동이동 및 이직에서 근로자의 자유로운 선택이 법률적으로 보장되고 있듯이, 기업에 의한 해고 및 고용형태에 있어서도 기업의 자유로운 선택이 보장되어야 한다는 것이 노동시장 유연성 논의의 핵심이다.

노동유연성의 유형에 대해서 여러 가지 의견이 나오고 있다. 그 중에서도 Bernard Brunches의 구분이 가장 널리 인용되고 있다. 그의 분류에 따르면, 노동유연성의 형태는 외부노동시장에서의 수량적 유연성(External Numerical Flexibility), 작업의 외부화(Externalization), 기업내 수량적 유연성(Internal Numerical Flexibility), 기능적 유연성(Functional Flexibility), 임금유연성(Wage Flexibility)로 나눌 수 있다(조우현, 1998). 이를 좀더 자세히 설명하면 다음과 같다.

첫째, 외부노동시장에서의 수량적 유연성이란 고용과 해고 등에 있어서 기존의 법률과 규제의 수정 그리고 단체교섭의 수정을 통해서 해고를 좀 더 자유롭게 하고, 중신고용이 아니라 제한된 기간계약을 도입하며, 다양한 형태의 시간제를 확장시키는 것이다. 그러나 이러한 고용형태 변화의 경향에 대해 두가지 우려가 동시에 등장하고 있음을 간과해서는 안될 것이다. 하나는 노동시장의 분단(Segmentation)현상에 따른 노동자계급의 이중계층화이고, 다른 하나는 근로자의 단기화로 인한 기술축적의 저하 문제이다. 이러한 문제들, 즉 사회적 형평성 문제와 숙련형성 저해 문제는 외부노동시장에서의 노동의 수량적 유연성을 확보하려는 기업의 노력 혹은 정부의 인력정책 방향에 일정한 사회적, 경제적 한계를 갖고 있음을 주목해야 한다.

둘째, 작업의 외부화란 작업을 하청의 형태로 외부에 주거나 파견근로의 형태로 노동자를 고용하거나 용역업체에 의해 근로자를 고용하거나 또는 소사장제라는 내부하청을 통해 근로자를 고용하는 것이다. 작업의 외부화의 근본내용은 고용 계약을 상업적 계약으로 대체하는데 있다. 이러한 형태는 과거에도 존재하였으나 최근 그 추세가 증가하게 된 원인은 국제경

제 환경에서 불확실성의 증가라 할 수 있다. 기업은 작업의 외부화를 통해 불확실성에 따른 생산의 위험 부담을 기업의 외부로 전가하거나 최소한 공동으로 책임을 지려 할 것이다.

셋째, 기업내 수량적 유연성이란 고용주가 기업내 근로자수를 조정하지 않고도 노동시간을 조정할 수 있는 능력을 말하는데 변형근로시간제, 변형근무일제, 교대근무제, 탄력적 근로시간제 등이 여기에 속한다. 이러한 유연 노동시간을 도입하게 되면 경영자는 궁극적으로는 전체 노동시간을 변경하지 않으면서도 노동시간을 변경했을 때와 동일한 효율을 얻을 수 있는 반면, 노동시간을 변경했을 때 발생할 수 있는 잔업수당과 같은 추가임금비용을 피할 수 있다. 그러나 유연노동시간은 실제로 정규근로자의 경우 노조의 반대로 실현되기 어렵기 때문에 대부분 시간제 노동과 같은 비정규노동과 결합되어 나타난다.

넷째, 기능적 유연성이란 다기능공화, 배치전환, 작업장간 노동이동 등을 통해 생산과정 변화에 대한 근로자의 적응력을 높이는 것을 말한다. 근로자로 하여금 몇 가지 기술을 갖도록 하여 그들이 보다 많은 기술을 가지면 가질수록, 어떤 직무에서 다른 직무로 전환할 수 있기가 쉬워지며 생산조건이 변할 때 근로자들은 직무를 전환할 수 있다. 이것은 근로자의 평생에 걸친 훈련에 의해 높아질 수 있다.

다섯째, 임금유연성이란 과거의 연공서열이나 단체협상에 의해 결정되었던 경직적 임금제도를 개인이나 팀별 능력과 성과에 연동되는 직능급, 성과급 등의 임금체제로 전환하는 것을 의미한다. 그 형태는 개인 성과급이나 집단성과급 혹은 직능급과 같이 기본급 구조를 근본적으로 바꾸려는 방향에서부터 보너스 차등지급이나 성과배분과 같이 기본급 체제를 보완하는 형태까지 매우 다양하게 나타나고 있다.

본 연구에서 대상으로 하고 있는 시간제 간호사는 다른 비정규직 간호사의 고용형태인 임시직 간호사, 촉탁직 간호사 등과 함께 모두 기존에 존재하던 고용 형태였으나, 1997년말 경제위기이후 병원경영의 악화로 더욱 증가하고 있는 주변적인 간호사이다. 그러나 이들의 고용이 유휴간호 인력의 활용 및 간호사의 고용기회 확대라는 긍정적인 측면과 더불어 이들의 고용안정이나 노동시장의 안정에 있어서는 제고(提高)의 여지가 있다.

2. 직무만족도(Job Satisfaction)

직무만족을 신유근(1990)은 “자신의 직업에 대하여 가지고 있는 태도(attitude)의 하나로써 한 개인이 직무경험 평가시 발생하는 유패하고 긍정적인 정서상태”라고 하였다. 또한 Longest(1974)는 “근무자가 근무상황의 다양한 측면에 대한 반응으로 인해 생기는 직무측면에 대한 지속적인 느낌이다”라고 하였고 이것은 직무에 대한 정서적 반응으로서 관찰보다는 조직구성원 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있으며 한 개인이 직무에서 원하는 것과 얻는 것과의 비교를 나타내는 개념으로 파악되기 때문에 다분히 주관적인 개념이라고 하였다.

직무만족의 정도는 조직이 사회에 대하여 지는 사회적 책임의 한 범주로서 가치판단적인 측면, 정신건강적인 측면 그리고 신체적인 건강 등에 영향을 미친다는 점에서 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어오고 있다. 직무만족과 관련된 중요한 요인들은 첫째, 조직 전체 요인으로서 급여와 승진기회, 조직정책과 절차, 조직구조 등이 포함된다. 둘째, 작업환경 요인으로는 감독유형, 창의적 의사결정, 직업집단의 규모, 동료와의 관계, 작업조건 등이 있다. 셋째, 직무내용 요인으로는 직무범위와 역할성과 역할갈등을 포함한다. 넷째, 개인적 요인으로는 연령과 근속기간, 개인적 특성 등이 포함된다(신유근, 1990).

Wood(1983)는 근로자가 직장에서 실제로 경험하는 것과 근로자가 직장에서 얻을 수 있는 보상에 대한 가치와 욕구가 서로 조화를 이룰 때 직무만족이 가능하며 보상, 승진, 작업장의 안전보장 등과 같은 조직의 정책과 동료직원 그리고 직업자체가 직무만족에 크게 영향을 미치는 요인이라고 지적하였으며, Yoder(1995)는 연령, 근무기간, 근무경력도 직무만족에 영향을 주는 요인이라고 보고하였다.

Stamps 등(1978)은 주어진 근무환경에 대한 간호사의 직무만족에서 보건의료 분야에 종사하고 있는 대부분 사람들은 보수, 자율성, 업무요구, 조직요구, 상호작용, 전문적 위치 등 7가지 직무만족 요인에 관련이 있다고 전제하고 간호사를 대상으로 하여 연구한 결과 직무만족에 영향을 미치는 요인을 보면 자율성, 전문적 위치, 보수 등의 순서로 중요도가 크다고 나타났으며 업무요구, 조직요구 등은 비교적 중요도가 낮은 것으로 나타났다.

직무만족도에 관한 국내의 여러 연구(김영혜 등, 1999; 김하숙, 1979; 변창자 등, 1995; 우육자 등, 1972; 이명하, 1980; 픽은희, 1983; 최연희, 1999) 등

을 통해서 직무만족 및 불만족에 영향을 주는 요인으로는 봉급, 업무량, 간호행정자와 의료팀간의 협조, 승진기회, 간호업무에 관한 불명확한 정의, 간호사에 대한 사회적 인식 및 스트레스 등을 주요 요인으로 들었다. 또한 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 직무상의 가치관, 근무조건, 업무수행, 보수기준, 신분보장, 승진기회, 인간관계, 업무이해도, 의사결정력이라고 하였으며, 특히, 신분보장의 정도에 따라 직업 혹은 직무에 대한 만족감의 정도에 차이가 있다고 하였다.

III. 연구 방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 醫療法상 명시된 100병상 이상의 종합병원 중 서울시내에 소재한 종합병원 전체인 66개소에 근무하는 시간제 간호사 및 인턴간호사를 대상으로 연구를 실시하였다.

조사기간은 1999년 4월 19일부터 5월 8일까지였다.

측정도구는 기존연구에 대한 문헌고찰을 토대로 본 연구자가 개발한 설문지를 활용하였으며, 조사방법은 우편으로 설문지를 배포하여 우편으로 회수하였다.

2. 자료수집

자료수집을 위해 서울시내에 소재한 총 66개 종합병원을 편의상 규모별로 세 그룹으로 구분하여 시간제 간호사 및 인턴간호사 대상의 설문지를 100-299 병상과 300-499병상에 해당되는 39개소에는 각 4부씩 156부를 배포하였으며, 500병상 이상에 해당되는 27개 병원에는 각 6부씩 162부를 배포하였 총 318부를 배포하였다.

이 중 응답이 온 38개의 병원 중 시간제 및 인턴간호사가 있는 28개 병원에서 시간제 간호사 76부, 인턴간호사 45부로 총 121부가 회수되어(회수율: 38.1%) 최종분석에 사용하였다.

3. 조사내용

조사내용은 일반적인 특성, 비정규직으로의 취업경로 및 취업경력, 고용조건, 근무여건, 직무만족도에

관한 자료를 수집하였다.

4. 자료분석방법

SAS 6.12 통계 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였다. 변수별 기술통계처리는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 활용하였고, 두 집단간의 차이는 T-TEST를 실시하였으며, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 Multiple Regression을 사용하였다.

5. 연구의 제한점

- 1) 본 연구의 조사 대상자는 서울시내 소재 100병상 이상의 종합병원에 국한되므로 본 연구 결과를 전국수준 및 전규모 수준으로 일반화 하기에는 한계가 있다.
- 2) 노동조합의 유무 및 조직가입률이 근로자의 임금이나 고용 및 근무조건에 영향을 준다는 연구가 많이 있음에도 불구하고 본 논문은 자료 접근의 어려움으로 인해 노동조합 유무 및 조직가입률을 고려하지 못하였다.
- 3) 비정규직 간호사들에 대한 설문지를 간호부장에게 의뢰하여 조사를 하였으므로 이들에 의한 Selection Bias가 본 연구의 결과에 영향을 미쳤을 가능성도 배제할 수 없다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 조사대상의 일반적 특성 비교

본 연구의 대상이 된 시간제 간호사와 인턴간호사 두 집단의 일반적 특성을 비교하기 위하여 연령, 결혼상태, 최종학력 그리고 이들이 현재 근무하고 있는 부서를 알아본 결과 <표 1>과 같다.

대상자의 일반적인 특성 중 연령분포를 보면 시간제 간호사, 인턴간호사 두 집단 모두 21-30세군이 가장 많았고(시간제간호사 : 78.9%, 인턴간호사 : 100%), 30세 이상은 시간제 간호사만 22.1%를 차지하였다. 두 집단 모두 비교적 연령분포가 낮아 평균연령이 시간제 간호사는 28.3±6.11, 인턴간호사는 24.2±1.22였다.

결혼상태를 살펴보면, 시간제 간호사는 76.3%가 미혼이며, 23.7%가 기혼인데 반해 인턴간호사는 100.0%

모두 미혼의 간호사였다. 시간제 간호사의 경우 미혼율이 기혼율보다 높은 것은 선행연구(김애련, 1993)에서의 연구결과와 비슷하게 나타났으나 임상간호사회 복지위원회(1985)에서 조사한 바에 의하면 시간제 간호사의 경우 기혼간호사가 미혼간호사의 2배가 된 통계결과와는 다른 분포를 보였다.

최종학력은 시간제 간호사의 경우 전문대학 출신이 60.5%, 대졸 이상이 39.5% 였으며, 인턴간호사는 전문대학을 졸업자가 40.0%, 대졸 이상이 60%로 시간제 간호사들의 학력이 인턴간호사들에 비해 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.

현재 근무부서는 시간제 간호사들은 일반병동 31.9%, 응급실이나 검진센터 등에 26.3%, 중환자실 및 수술실 22.4%, 외래 10.5%로 비교적 다양하게 분포되어 있는 반면, 인턴간호사는 응급실의 66.7%가 일반병동에 근무하고 있었고, 전문성을 요하는 중환자실이나 수술실, 응급실 등에는 소수만이 근무하고 있었다.

<표 1> 시간제 간호사 및 인턴간호사의 일반적 특성
단위 : 명(%)

특 성 구 분	시간제간호사	인턴간호사
연 령		
21-30세	60(78.9)	45(100.0)
31-40세	10(14.2)	-
41세 이상	6(7.9)	-
소 계	76(100.0)	45(100.0)
Mean(SD)	28.3(6.11)	24.2(1.22)
결혼상태		
미혼	58(76.3)	45(100.0)
기혼	18(23.7)	-
소 계	76(100.0)	45(100.0)
최종학력		
전문대졸	46(60.5)	18(40.0)
대졸이상	30(39.5)	27(60.0)
소 계	76(100.0)	45(100.0)
근무부서		
일반병동	24(31.9)	30(66.7)
외래	10(10.5)	1(2.2)
중환자실, 수술실	17(22.4)	7(15.6)
기타 (응급실, 검진센터)	20(26.3)	7(15.6)
무응답	7(9.2)	-
소 계	76(100.0)	45(100.0)

2. 시간제 간호사와 인턴간호사의 근무현황 및 근무조건

다음은 두 집단의 근무현황을 비교한 것이다.

먼저 현직장에서 비정규직으로의 근무기간을 알아본 결과 시간제 간호사는 44.7%가 3개월 미만이었으며, 3-6개월 미만은 25%, 6-12개월 미만은 2.7%, 12개월 이상은 27.6%였다. 반면 인턴간호사는 57.8%가 3개월 미만으로 현직장에서 근무하고 있었고, 42.2%는 3-6개월 근무하고 있었다. 두 집단의 평균 근무기간은 시간제 간호사가 7.0 ± 8.2 였고, 인턴간호사는 2.0 ± 0.9 로 두 집단간에 유의한 차이가 있었다($p < .0001$).

이러한 결과는 인턴간호사가 1999년 들어 정부의 고학력 실업대책사업의 일환으로 간호계에 처음 도입되었고, 이들의 계약기간도 6개월로 정해져 있기 때문이다.

더욱 놀라운 것은 시간제 간호사의 경우 12개월 미만으로 근무하고 있는 경우가 72.4%였는데, 이것은 결국 이들이 병원으로부터 받아야 하는 각종 부가급여(fringe benefit)의 적용대상에서 제외될 수 있음을 암시하고 있다.

두 집단의 월평균 근무일을 비교해 보면, 시간제 간호사의 52.7%가 20-25일 근무를 하고 있었고, 44.7%는 25일 이상 근무하고 있었다. 인턴간호사는 25

일 이상 근무자가 71.1%, 20-25일 근무는 28.9%였고, 두 집단의 월평균 근무일은 각각 시간제 간호사가 23.7 ± 2.2 일, 인턴간호사는 24.8 ± 1.0 일 이었고, 두 집단간에 유의한 차이를 보였다($p < .0001$).

일평균 근무시간에 있어서는 시간제 간호사의 86.8%가 8-9시간 근무하고 있었고, 8시간 미만 및 9시간 이상은 각각 7.9%, 5.3% 였으며, 인턴간호사는 100% 모두 8-9시간 근무를 하고 있었다. 두 집단의 일평균 근무시간은 시간제 간호사가 7.7 ± 1.5 시간, 인턴간호사 8.0시간이었다.

시간외 근무는 시간제 간호사의 43.4%가 인턴간호사의 52.3%가 하고 있었고 두 집단간에 차이는 보이지 않았다(표 2 참조).

앞에서도 살펴본 바와 같이 시간제 간호사와 인턴간호사는 월평균 근무일수의 경우 인턴간호사가 평균 1.1일 더 근무하였고, 일평균 근무시간에 있어서는 두 집단간에 차이가 없는 것으로 나타났다. 그렇다면 두 집단의 근로조건은 어떠한 지 살펴볼 필요성이 생기게 된다.

〈표 2〉 시간제 간호사 및 인턴간호사의 근무현황 비교

특 성	구 분	시간제 간호사	인턴 간호사	T-test
현직장의 근무기간	3개월 미만	34(44.7)	26(57.8)	
	3-6개월 미만	19(25.0)	19(42.2)	
	6-12개월 미만	2(2.7)	-	
	12개월 이상	21(27.6)	-	
	소 계	76(100.0)	45(100.0)	
	Mean(SD)	7.0(8.2)	2.0(0.9)	4.0563***
월평균 근무일	20일 미만	2(2.6)	-	
	20-25일 미만	40(52.7)	13(28.9)	
	25일 이상	34(44.7)	32(71.1)	
	소 계	76(100.0)	45(100.0)	
	Mean(SD)	23.7(2.2)	24.8(1.0)	-3.4758***
일평균 근무시간	8시간 미만	6(7.9)	-	
	8-9시간 미만	66(86.8)	45(100.0)	
	9시간 이상	4(5.3)	-	
	소 계	76(100.0)	45(100.0)	
	Mean(SD)	7.7(1.5)	8.0(0.0)	-1.4460
시간외 근무	유	33(43.4)	23(52.3)	
	무	40(52.6)	22(47.7)	
	무응답	3(4.0)	-	
	소 계	76(100.0)	45(100.0)	

*** $p < .0001$

그래서 실제로 두 집단이 받고 있는 임금과 부가급여를 비교해 보고 어떠한 차이가 있는지 알아보고자 시간제 간호사들의 시간급을 월급으로 환산하여 비교하여 보았다.

여기에서 임금은 월급여 총액을 의미하고, 월평균 기본급, 월평균 수당, 월평균 상여금을 포함하여 계산하였다. 또한 부가급여는 현행 병원에서 일반적으로 적용되고 있는 부가급여 항목 중 일부와 수당 중 일부항

목으로 구성하였다. 이것은 연차휴가, 월차휴가, 생리휴가, 분만휴가, 정기휴가, 퇴직금, 산재보험, 민간상해보험, 고용보험, 의료보험, (국민, 사학)연금, 탁아시설의 12가지 항목을 기준으로 하여 조사하였다.

월급여 총액면에서는 시간제 간호사는 836,026원, 인턴간호사 557,428원으로 인턴간호사가 시간제 간호사의 66.7%에 해당하는 보수를 받고 있었다(표 3 참조).

〈표 3〉 시간제간호사 및 인턴간호사의 임금

단위 : 원

고용형태	임금			
	월기본급	월평균수당	월평균 상여금	월급여총액
시간제간호사	836,026*	0	0	836,026
인턴간호사	519,091	38,337	0	557,428

* 시간급을 full-time equivalent(FTE)로 환산한 수치임.

Full-Time Equivalent(FTE) : 시간급×8시간×24일로 환산한 수치임. 8시간, 24일은 시간제 간호사의 일평균근무시간과 월평균근무일을 기준으로하여 환산하였음.

또한 각종 부가급여의 적용율에 있어서도 시간제 간호사는 8.11% 그리고 인턴간호사는 6.48%의 적용율을 보였다.

시간제 간호사의 경우 연차휴가, 월차휴가, 정기휴가 등 각종 휴가와 산재보험, 민간상해보험, 고용보험, 의료보험 등의 혜택을 거의 받지 못하고 있으며 이것은 시간제 간호사의 고용불안정과도 밀접한 관련이 있는 것으로 추정할 수 있겠다.

인턴간호사들의 경우 민간상해보험, 월차휴가를 제외한 대부분의 부가급여를 받지 못하고 있었으며, 『정부지원 인턴제 시행지침』에 따라 약정된 인턴기간 중 일어날 수 있는 사고 등을 대비하여 대상기관은 인턴을 위한 민간상해보험에 가입하여야 한다'고 명시되어 있어 다른 부가급여 항목보다 민간상해보험의 적용율이 높을 것으로 예상하였으나, 실제로는 13.3%만이 적용받고 있었다.

더욱이 이들의 비정규직의 근무기간이 짧기 때문에 이러한 부가급여 혜택을 제대로 받지 못하고 있는 것으로 예상된다. 이를 통해서 볼 때 병원측에서 비정규직 간호사들을 고용하는 이유 중 하나인 노동비용 절감은 직접적인 형태로 보다는 상여금, 퇴직금 등의 부가급여 차등지급 혹은 무지급이라는 방식을 이용하고 있다는 사실을 확인할 수 있다(표 4 참조).

〈표 4〉 두 집단의 부가급여 적용율

항목	고용형태	비정규직 간호사	
		시간제	인턴간호사
① 연차휴가		5.4	0.0
② 월차휴가		29.7	26.7
③ 생리휴가		29.7	2.2
④ 분만휴가		1.4	0.0
⑤ 정기휴가		2.7	15.6
⑥ 퇴직금		6.8	0.0
⑦ 산재보험		0.0	15.6
⑧ 민간상해보험		0.0	13.3
⑨ 고용보험		6.8	2.22
⑩ 의료보험		10.8	2.2
⑪ 연금(국민, 사학)		2.7	0.0
⑫ 탁아시설		1.4	0.0
평 균		8.11	6.48

3. 두 집단의 취업경로 및 취업경력

두 집단의 취업경로를 살펴보면, 시간제 간호사의 경우 친구, 친지, 전직장 동료 등 아는사람을 통해 취업한 경우가 33.8%, 학교(교수)의 소개로 인한 경우가 15.5%였으며 회사광고나 신문광고를 통한 경우는 각각 19.7%, 4.2%였다. 이에 반해 인턴간호사는 학교(교수)의 소개로 인해 취업한 경우가 88.6%로 가

장 많았고, 그외 회사공고나 신문광고에 의한 취업은 각각 9.1%, 2.3%였다. 이렇듯 시간제 및 인턴간호사와 같은 비정규직 간호사들의 취업경로가 신문광고나 회사공고와 같은 공식적인 채용방식을 거치지 않고 비공식적으로 이루어지고 있어 이들의 고용조건이 상당히 열악한 조건하에 놓여지게 될 수 있음을 암시하고 있다(김성환, 1992)<표 5 참조>.

<표 5> 비정규직으로의 취업경로 실수(%)

항 목	시간제간호사	인턴간호사
학교(교수)소개	11(15.5)	39(88.6)
아는사람(친구, 친지, 가족, 전직장 동료)의 소개	24(33.8)	0(0.0)
회사공고	14(19.7)	4(9.1)
신문광고	3(4.2)	1(2.3)
기타	19(26.8)	0(0.0)
계	71(100.0)	44(100.0)

조사대상자들의 근무경력을 조사해 본 결과 시간제 간호사의 53.9%, 인턴간호사는 2.4%만이 이전에 취업한 경력이 있다고 응답하였다. 바꿔말하면, 시간제 간호사의 46.1%와 인턴간호사의 97.6%가 비정규직으로서 간호 노동시장으로 처음 진입한 간호사들이었다.

취업경력이 있었던 간호사의 이전의 고용형태를 살펴본 결과 시간제 간호사들의 90.3%가 이전에는 정규직 간호사였음이 밝혀졌다<표 6 참조>.

<표 6> 시간제 간호사 및 인턴간호사의 취업경력 단위(%)

항 목	분류	시간제간호사	인턴간호사
취업경력	있다	41(53.9)	1(2.4)
	없다	35(46.1)	41(97.6)
	소 계	76(100.0)	42(100.0)
이전의 고용형태	정규직	37(90.3)	0(0.0)
	비정규직	4(9.7)	1(100.0)
	소 계	41(100.0)	100.0

이와 함께 이들이 전직장을 퇴직한 이유와 현직장에서 비정규직으로 취업한 이유를 살펴볼 필요가 생긴다.

조사대상자들에게 전직장을 퇴직한 이유를 물어본 결과, 시간제 간호사는 '개인적 사정이나 학업을 계속 하기 위해서'가 33.3%였고, '결혼, 출산때문'이 23.1%, '불규칙한 교대근무 때문' 17.9%, '전직장의 부

도 및 감원으로 인해'가 10.4%, '업무량이 많고 힘들어서'가 7.6%인 것으로 나타났다. 인턴간호사는 대상자가 한 명이어서 분석하는 데에는 한계가 있었다<표 7 참조>.

<표 7> 전직장에서 퇴직한 사유 실수(%)

항 목	시간제간호사	인턴간호사
결혼, 출산때문	9(23.1)	0.0
불규칙한 교대근무때문	7(17.9)	0.0
업무량이 많고 힘들어서	3(7.6)	0.0
전직장의 부도 및 감원으로 인해	4(10.2)	0.0
자녀양육 문제때문	3(7.6)	0.0
기타(개인적 사정, 학업을 위해)	13(33.3)	100.0
총 계	39(100.0)	100.0

한편 이들이 시간제나 인턴간호사 등 비정규직으로 취업한 이유도 이들의 상태를 평가하는데 유용한 자료가 될 수 있는데, 조사대상자들의 비정규직 취업이유를 살펴보면 다음과 같다. '정규직을 구할 수 없어서'라고 응답한 경우는 시간제 간호사의 46.4%, 인턴간호사의 89.2%가 해당되었고, 그 외 정규직 발령을 기다리면서 비정규직으로 취업한 경우도 시간제 간호사인 경우 26.8%, 인턴간호사는 10.8%가 응답하였다. 그러나 두 집단의 연령 및 결혼 상태에서도 차이가 있었듯이 시간제 간호사의 16.1%와 7.1%는 '근무시간이 규칙적'이므로, '가사 및 자녀 양육문제를 병행할 수 있어서'라고 취업이유를 설명하였다<표 8 참조>.

<표 8> 비정규직으로의 취업이유 실수(%)

항 목	시간제간호사	인턴간호사
정규직을 구할 수 없어서	26(46.4)	33(89.2)
근무시간이 규칙적이므로	9(16.1)	0(0.0)
가사 및 자녀 양육문제를 병행할 수 있어서	4(7.1)	0(0.0)
언제든지 그만 둘 수 없으므로	2(3.6)	0(0.0)
기타(정규직 발령을 기다리면서)	15(26.8)	4(10.8)
총 계	56(100.0)	37(100.0)

4. 두집단의 직무만족도 차이 검증

연구대상인 두 집단의 직무만족도 차이를 알아보기 위하여 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

직무만족도에 대한 시간제 간호사의 평균점수는 3.2195이었고, 인턴간호사의 평균점수는 3.2881로 두

집단간의 직무만족도에는 유의한 차이를 나타내지 않았다. 이 결과는 시간제 간호사를 대상으로 한 김애련(1993)의 직무만족 평균 2.9277보다는 높게 나왔으며, 정규직 간호사를 대상으로 한 양선희(1991)의 평균 2.93, 김숙자(1992)의 평균 2.90, 변창자 등(1995)의 평균 2.88, 김정희(1996)의 평균 2.94, 한창복(1996)의 평균 2.98, 홍수환(1998)의 평균 2.99보다 높게 나왔다. 이러한 결과에 대해서 김(1993)도 지적하였듯이 시간제 간호사의 경우 본인의 조건에 맞는 병원을 선택하였고, 대부분 원하는 시간에 근무하며, 휴일과 밤근무가 없다는 면 때문인 것으로 알려졌으며, 인턴간호사의 경우 대부분이 3개월 미만의 경력자여서 아직까지는 오리엔테이션 기간으로 간주할 수 있으며, 정규간호사 만큼 책임의식을 느끼지 않고 있을 수도 있고, 일부병원을 제외하고(간협신보, 1999년 4월 22일자) 대부분 야간이나 밤근무, 휴일근무를 하지 않도록 되어 있어 만족도가 높게 나왔을 것이라고 사료된다. 또한 IMF 금융위기이후 심각한 실업난을 겪고 있는 시점에서 비정규직으로라도 취업하고 있는 것이 심리적인 안정감을 주어 기존의 김애련

(1993)의 연구보다 직무만족도에 대한 결과를 높게 나타나게한 요인으로 작용한 것으로 보여진다.

그러나 Tilly(1991)에 의하면 시간제 간호사는 정규직간호사와 동일한 직무만족도를 나타내어도 정규직보다 이직률이 10배 이상인 것으로 조사되었다.

〈표 9〉 두 집단의 직무만족도에 대한 차이

구 분	Mean(SD)	t	d.f.	p
시간제간호사	3.2195(0.2577)	-1.4601	119	0.1469
인턴간호사	3.2881(0.2356)			

두 집단의 직무요인별 직무만족도를 살펴보면 보수면에서 두 집단간에 차이가 있음을 검증하였다($p < .0001$).

두 집단의 직무요인별 직무만족도의 평균을 각각 비교해 보면, 보수, 행정, 상호작용의 측면은 시간제 간호사의 평균이 더 높았고, 전문적 위치, 의사·간호사와의 관계, 자율성, 업무요구도 측면은 인턴간호사들의 평균 직무만족도가 더 높게 나타났다(표 10 참조).

〈표 10〉 두집단의 직무요인별 직무만족도 차이 검증

직무요인	문항수	시간제간호사 Mean(SD)	인턴간호사 Mean(SD)	t	d.f.	p
보 수	2	2.5723(0.8354)	2.0000(0.5640)	4.07	119	.0001*
전문적위치	3	3.7236(0.8457)	3.8888(0.6590)	-1.12	119	0.2636
의사·간호사와의 관계	2	3.2763(0.7974)	3.2777(0.8087)	-0.01	119	0.9923
행 정	3	3.1907(0.5614)	3.0555(0.5000)	1.33	119	0.1852
자 율 성	3	3.3969(0.6638)	3.4074(0.5540)	-0.08	119	0.9292
업무요구도	4	3.3969(0.6638)	3.4074(0.5540)	-0.08	119	0.9292
상호작용	3	3.3282(0.6203)	3.2901(0.5324)	0.3436	119	0.7318

〈표 11〉은 대상자의 직무만족도 및 각 요인별 직무만족도에 영향을 미칠 변수로 두 집단간의 차이를 보였던 연령, 임금수준, 근무부서, 월평균근무일, 일평균근무시간, 시간의 근무, 비정규직으로의 취업경로, 비정규직으로의 취업이유, 현직장의 취업경력 등을 독립변수로 놓고 직무만족도와 요인별 직무만족도를 종속변수로 하여 중회귀분석을 시행한 결과이다.

보수측면의 직무만족도는 임금수준이 높을수록, 비정규직으로의 취업이유가 ‘가사와 육아를 병행할 수 있어서’ 라고 응답한 경우 보수의 직무만족도가 높았으며, 근무부서가 응급실이나 검진센터인 경우 보수

의 직무만족도가 낮았다.

전문적 위치로서의 직무만족도는 연령이 높을수록 높았으며, 규칙적인 근무시간 때문에 비정규직으로 취업을 한 경우에 전문적 위치로서의 직무만족도는 낮았다.

의사·간호사와의 관계로서의 직무만족도는 근무부서가 중환자실이나 수술실, 혹은 검진센터나 응급실에 근무하는 경우 직무만족도가 높았다.

행정측면에서의 직무만족도는 임금수준과 중환자실이나 수술실에 근무하는 경우 이 부분의 직무만족도가 높았고, 일정한 근무시간 때문에 비정규직으로

취업하였다고 말한 경우에는 행정측면의 직무만족도가 낮았다.

자율성, 업무요구도, 상호작용 측면에서의 직무만족도는 모두 규칙적인 근무시간 때문에 비정규직으로

취업하였다고 응답한 경우에 직무만족도가 낮았다.

전체적인 직무만족도는 현직장에서의 취업경력이 오래되었을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 11〉 직무만족과 고용실태와의 중회귀분석

독립변수	직무만족도		요인별 직무만족도					직무만족도
	보수	전문적 위치	의사·간호사와의 관계	행정	자율성	업무요구도	상호작용	
임금수준	0.0000***			0.0000**				
근무부서 [†]	병동							
	외래							
	중환자실, 수술실		0.3746*	0.2485*				
	기타(검진센터, 응급실등)	-0.4698**	0.4131*					
연령		0.0590**						
월평균근무일								
일평균근무시간								
시간외근무								
비정규직 취업경로 [†]	아는사람							
	신문광고							
	회사공고							
	학교(교수)소개							
	기타							
현직장의 취업경력								0.0079*
비정규직 취업경로 [†]	정규직을 구할 수 없어서							
	규칙적인 근무시간	-0.8987**		-0.5873**	-0.6691**	-0.6691**	-0.6419**	
	이직의 용이성							
	가사와 육아병행	1.1942**						
	기타							0.1260*
R ²	0.4656	0.2396	0.1667	0.2606	0.2099	0.2099	0.2187	0.1779

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

[†]는 더미변수(dummy variable)로 처리하여 사용하였음.

VI. 결론 및 제언

본 연구에서는 서울시내 소재한 100병상 이상 66개소의 종합병원 중 시간제간호사 및 인턴간호사를 고용하고 있다고 응답이 온 28개소의 121명을 연구대상자로 하였다. 연구도구는 대상자의 일반적인 특성, 근무현황 및 조건, 취업경로 및 취업경력, 임금 및 부가급여, 직무만족도에 관한 내용을 포함한 구조화된 설문지를 사용하여 SAS 6.12를 사용하여 자료분석한 결과가 다음과 같다.

1. 두 집단의 일반적 특성에서 연령은 21-30세가 가장 많았고, 결혼상태는 미혼의 비율이 매우 높았

다. 최종학력은 인턴간호사의 학력수준이 더 높았고, 근무부서는 시간제 간호사는 일반병동, 외래, 중환자실, 수술실등에 비교적 고르게 분포되어 있었으나, 인턴간호사는 일반병동에서 주로 근무하고 있었다.

2. 두 집단의 근무현황을 보면, 두 집단 모두 3개월 미만이 시간제 간호사는 44.7%, 인턴간호사는 57.8%였으며, 평균근무기간이 각각 7.0개월, 2.0개월로 두 집단간에 유의한 차이가 있었고(p<.0001), 월평균 근무일은 시간제 간호사는 23.7일, 인턴간호사는 24.8일로 인턴간호사가 더 높았고, 일평균 근무시간은 각각 7.7시간, 8.0시간으로 두 집단간

에 유의한 차이를 보이지 않았다.

3. 임금수준에서는 시간제 간호사는 월평균 급여액이 836,026원이었고, 인턴간호사는 557,428원으로 시간제 간호사의 66.7%에 해당하는 보수를 받고 있었다.

또한 각종 부가급여 항목에 있어 두 집단 모두 매우 낮은 적용율을 보였다. 이를 통해 볼 때, 병원측에서 비정규직 간호사들을 고용하는 이유 중 하나인 노동비용절감은 직접적인 형태로 보다는 상여금, 퇴직금 등의 부가급여 차등지급 혹은 무지급이라는 방식을 이용하고 있다는 사실을 확인할 수 있다.

4. 비정규직으로의 취업경로를 보면, 두 집단 모두 신문광고나 병원공고를 통해서 라기보다는 아는사람이나 학교를 통해서 취업하는 경우가 많았고, 이러한 비공식적인 채용경로를 통해 이들의 고용조건이 상당히 열악할 수 있으리라 사료된다.

또한 이들이 비정규직으로 취업한 이유는 '정규직을 구할 수 없어서' 혹은 '정규직 발령을 기다리며 비정규직으로 취업하였다'라고 응답한 빈도가 시간제 간호사 및 인턴간호사 각각 73.2%, 89.2%였다.

5. 두 집단간의 직무만족도를 측정한 결과 시간제 간호사는 평균 3.2195, 인턴간호사 3.2881로 직무만족도가 비교적 높게 나타났고, 두 집단간의 차이는 보이지 않았다. 직무요인별로는 보수에 있어서 다른 요인들보다 두 집단에서 직무만족도가 월등히 낮았고, 또한 두 집단간에 유의한 차이를 보였다($p<.0001$).

6. 대상자의 직무만족도 및 각 요인별 직무만족도에 영향을 미칠 변수로 두 집단간의 차이를 보였던 연령, 임금수준, 근무부서, 월평균근무일, 일평균 근무시간, 시간외 근무, 비정규직으로의 취업경로, 비정규직으로의 취업이유, 현직장의 취업경력 등을 독립변수로 놓고 직무만족도와 요인별 직무만족도를 종속변수로 하여 중회귀분석을 시행한 결과, 임금수준, 근무부서중 수술실이나 중환자실에 근무하는 경우, 연령, 취업경력, 비정규직으로 취업이유 중 '가사와 육아를 병행할 수 있어서' 라고 대답한 경우 직무만족도에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 규칙적인 근무시간 때문에 비정규직으로 취업하였다고 대답한 경우 요인별 직무만족도에 부정적인 영향을 주었다.

참 고 문 헌

- 간협신보, 1999년 4월 22일자.
- 김미영 (1995). 간호사 이직대책에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김성환 (1992). 비정규노동에 관한 연구. 한국노동연구원.
- 김수지 (1997). 유휴간호인력 활용방안에 관한 연구. 대한간호학회지, 27(4), 880-891.
- 김숙자 (1992). 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태련 (1993). 시간제 간호사와 정규간호사의 직무만족도에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김영혜, 김순구 (1999). 이직율이 높은 일부중소병원 간호사의 보수만족과 직무만족에 관한 조사연구. 간호행정학회지, 5(1), 137-148.
- 김정희 (1996). 임상간호사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구. 고신대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 김태홍 (1994). 시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제('94 연구보고서). 한국여성개발원.
- 김하숙 (1979). 간호원들의 간호직에 대한 만족도 조사연구. 카톨릭대학 의학부논집, 32(3)
- 노동부 (1998). 정부지원 인턴제 시행지침.
- 문옥륜 (1995). 미래지향적 병원경영전략. 보건학논집.
- 변창자, 최상순, 백승남, 이미애 (1995). 한방병원과 일반병동 간호사의 직무만족도의 비교연구. 간호행정학회지, 1(1), 97-111.
- 신유근 (1990). 조직행위론. 서울: 다산출판사.
- 양선희 (1991). 임상간호사의 직무만족도와 그에 관련된 요인 조사연구. 중앙의학, 56(2), 139-153.
- 우옥자 외 2인 (1972). 임상간호원의 직업만족도와 이직에 대한 반응. 최신의학, 15(3)
- 이명하 (1980). 수간호원의 리더십 유형과 일반간호원 및 수간호원의 직무만족도에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이혜원 (1994). 병원간호사의 장기근무유인과 직무만족과의 관계. 대한간호, 33(1), 65-77.
- 임상간호사회 (1992). 시간제 간호사 근무기준에 관한 실태조사.
- 임상간호사회 법제위원회 (1998). '98년 사업보고서.

임상간호학회 복지위원회 (1985). 시간제근무 간호원 활용을 위한 조사연구. 대한간호, 24(5), 61-73.

장정화, 박성애 (1993). 병원 간호조직의 구조유형에 따른 간호조직 특성과 직무만족과의 관계. 대한간호학회지, 23(3), 397-413.

최연희 (1999). 한방병원 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 간호행정학회지, 5(1), 169-180.

픽은희 (1983). 간호원의 소진경험정도와 업무만족도 간의 상관관계. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

한국보건의료관리연구원 (1998). IMF이후 병원경영.

한창복 (1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

허혜경 (1983). 임상간호원의 이직반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

홍상진 (1996). 우리나라 병원 인력의 임금에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 박사논문.

홍수관 (1998). 일부병원 간호사들의 스트레스와 직무만족도에 관한 조사. 경산대학교 보건대학원 석사학위논문.

Chris Tilly (1991). Reasons for the continuing growth of part-time employment. Monthly Labor Review, March, 10-18.

Longest, B. B. (1974). Job satisfaction for registered nurses in the hospital setting. The Journal of Nursing Administration, 13(9), 46-52.

Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Salvitt, D. B., & Haase, H. B. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical Care, 14(4), 337-352.

Wakefield, & Sally Mathis (1985). Formulating a managerial strategy for part-time nurses. The Journal of Nursing Administration, January, 35-39.

Wood, I. L. (1983) Satisfaction, attendance and retention. Human Resource Management Outcome, 142-166.

Yoder, L. H. (1995). Staff nurses' career development relationships and self-reports of professionalism, Job Satisfaction and Intend to

Stay. Nursing Research, 44(5), 290-297.

- Abstract -

Key concept : Job satisfaction, Part-time nurse, Internship nurse

Comparative Study on the Job Satisfaction of Part-time Nurses and Internship Nurses

Choi, Sook Ja*

Recently, Korean health care industry managers are paying more attention to customer oriented service, the rationalization of business administration, and quality control of service to adjust their business to outer environment since IMF bailout program. They are focusing on the cost reduction through remodeling the size and structure of man power, viz. labor flexibility. Nurses are not free from this juncture and contingent nurses are increasing fast.

This article intends to verify the actual condition of two types of contingent nurses-part-time nurses and internship nurses-and to compare their job satisfaction to provide basic resource for efficient management of nurse man power. The concrete goals of this article are :

Firstly, to verify the actual condition of their employment.

Secondly, to compare their job satisfaction.

And Thirdly, to the relation between employment condition and job satisfaction.

To accomplish these research goals, a statistical survey was executed, in which 384 questionnaires-66 for manager nurses, 318 for contingent nurses-were given to nurses working at 66 general hospitals-which have at least 100

* Department of Public Health, Seoul National University

beds—in Seoul. Among them, 121 questionnaires—of 28 general hospitals—were returned. Then, the data coded and submitted to mean, standard deviation, T-test, variance analysis (ANOVA), correlation analysis, multiple regression analysis with SAS program. The research results of the contingent nurses are followings :

1. Two types of contingent nurses shows similar age spans : they are mostly 21–30 years old and unmarried. But internship nurses have high level of educational career. Part-time nurses spread at general beds, out-patient part, intensive care part, operation part, etc, but internship nurses work mostly at general beds.
2. Two groups shows difference in actual employment condition : average employment career of part-time nurses is 7.0 months but internship nurses' is 2.0 months ; average duty-on days per month of part-time nurses are 23.7 days but internship nurses' are 24.8 days. But there are little difference in average working time per day : 7.7 hours for part-time nurses and 0 hours for internship nurses.
3. The average wage per month for part-time nurses is 836,026 won but for internship nurses is 557,428 won—66.7% of part-time nurses'. Both groups are enjoying little additional pay.
4. Both groups are getting job not so much through advertisement of newspaper or hospitals as through acquainted person or college.
5. Both groups show very high level of job satisfaction : 3.2195 for part-time nurses and 3.2881 for internship nurses. But they show very low satisfaction on payment level compared with other categories and two groups show meaningful difference($P < .0001$).
6. The multiple regression test reveals the factors related with job satisfaction : wage level, working part(OR or ICU), age, job career, and motive of contingent job-taking('because I can take care of family duties at the same time') influence positively ; motive of contingent job-taking('because I can work regularly without alternation') influences negatively.