

# 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경, 전문직업성과 직무만족의 비교

이미혜<sup>1</sup> · 김종경<sup>2</sup>

단국대학교 간호학과 대학원<sup>1</sup>, 단국대학교 간호학과<sup>2</sup>

## A Comparative Study on Nursing Practice Environment, Professionalism, and Job Satisfaction according to Hospital Size

Lee, Mi Hye<sup>1</sup> · Kim, Jong Kyung<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduate School, Department of Nursing, Dankook University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Dankook University

**Purpose:** This study was conducted to investigate and compare the characteristics and relations of nursing practice environment, professionalism and job satisfaction among nurses in general hospitals according to hospital size. **Methods:** The participants included 314 staff and charge nurses who were working in the general medical/surgical nursing units in one large hospital, three medium sized hospitals, and four small hospitals. Data collected through using self-report questionnaire were analyzed using the SPSS and SAS statistical programs. **Results:** Nursing practice environment and job satisfaction had significant differences according to hospital size. Both of these scales were highest for medium hospitals and lowest for small hospitals. For all hospital sizes there were positive correlations between each of the variables. Multiple regression analysis showed that both nursing practice environment and job satisfaction were affected by hospital size, but professionalism was not. **Conclusion:** The results of this study indicate that nursing practice environment and job satisfaction vary with the size of the hospital. Therefore, further study is necessary to identify the work environment variables of nurses for performance management and to implement appropriate policies.

**Key Words:** Nurses, Hospitals, Health facility environment, Professional competence, Job satisfaction

## 서론

### 1. 연구의 필요성

경제협력개발기구(Organization for Economic Co-operation and Development [OECD]) 회원국의 인구 1,000명당 평균 활동 간호사 수가 9.6명인데 비해 우리나라의 경우 3.2명

으로 여전히 적은 수준이다(OECD/Korea Policy Centre, 2010). 또한 간호직 퇴직률은 병원의 특성에 따라 다르며, 민간병원은 공공병원에 비해 더 높고, 병원규모별로 간호사 이직은 종합전문병원에서 11.9%, 300병상 이상에서 21.7%, 160병상 이상 299병상에서 22.7%로 보고되어(Korea Health Industry Development Institute [KHIDI], 2009) 간호사의 인력난이 심각함을 보여주고 있다. 미국의 경우 간호사

**주요어:** 간호사, 병원, 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족

**Corresponding author:** Kim, Jong Kyung

Department of Nursing, Dankook University, San 29, Anseo-dong, Dongnam-gu, Cheonan 330-714, Korea.  
Tel: +82-41-550-3893, Fax: +82-41-559-7902, E-mail: jongkimk@dankook.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 이미혜의 석사학위논문 일부를 발췌한 것임.

- This article is based on a part of the first author's master's thesis from Dankook University.

**투고일:** 2013년 4월 23일 / **수정일:** 2013년 6월 20일 / **게재확정일:** 2013년 7월 26일

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

인력부족을 보이던 1980년대 간호사의 직무만족이 높고, 이 직종과 결원율이 낮은 병원을 규명하기 위하여 미국간호협회(American Nurses Association)의 산하기관인 미국간호인증센터(American Nurses Credentialing Center)에서 전문간호업무환경의 특징을 가진 병원을 마그넷병원(Magnet hospital)으로 인증하고 있다(Krebs, Madigan, & Tullai-McGuinness, 2008). 간호업무환경은 간호사에게 매력적인 환경을 제공하는 병원들의 조직적 특성들이며, 병원정책 참여, 간호기반, 의료진과의 관계, 환자집단 등의 다양한 요소가 포함된 포괄적인 개념이다(Lake, 2002). 선행연구에서, 간호업무환경의 요소가 입원 환자의 사망률 감소를 포함하여 간호에 대한 환자 결과의 향상과 간호의 질을 높이는데 관련 되어 있음을 보여 주었고, 또한 간호사의 직무만족 증가, 소진 감소, 재직의도를 높이는 것에도 관련이 있는 것으로 나타났다(Aiken, Clarke, Sloane, Lake, & Cheney, 2008). 따라서 간호 인력 부족을 해결하기 위하여 간호업무환경의 개선은 중요한 전략이 될 수 있다(Buerhaus, Donelan, Ulrich, Norman, & Dittus, 2005).

전문직업성이란 특정 분야의 전문가로서 전문가임을 증명하며, 전문가로서 주어지는 책무의 수준을 대표하는 태도들을 포함한다(Wynd, 2003). 간호사는 전문직업인으로서 환자의 건강요구를 충족시키고 질 높은 간호를 제공하기 위하여 전문성을 발휘하여야 하고, 간호의 전문직업적 수준을 유지하고 향상시키기 위하여 간호사 자신이 전문인으로서의 자세와 의식을 정립하는 것이 중요하다(Han, Sohn, Park, & Kang, 2010). 간호사의 전문직업성은 임파워먼트에 영향을 미칠 수 있기 때문에 과업 역할에 대해 내재적인 과업동기를 증대시킬 수 있을 것이라고 하였고(Lee, 2006), 전문직업성이 높을수록 고객의 욕구를 만족시키고자 하는 고객지향성이 높아지는 것으로 나타났다(Lee, 2011). 간호업무환경에 대해 긍정적으로 인식할수록 간호전문직관이 높아지는 것으로 나타났으며(Kang, 2010), 전문직업성은 간호사의 업무 성과와 관련되었을 뿐 아니라 조직에 대한 몰입과 이직의도에 긍정적인 영향을 미치며(Han et al., 2010), 재직의도를 높이고 직무만족을 높이는데 기여한다(Kim et al., 2009).

조직 관리에서 가장 중요한 요인은 직무에 대한 만족 여부와 이직 여부라고 할 수 있다. 선행연구에서 이직의 중요한 원인을 직무만족으로 보고하였고(Irvine & Evans, 1995), 직무만족이 높은 사람은 근무의욕이 높고 개인의 성장 발전뿐 아니라 조직의 발전에 까지 영향을 미치고 있으며 직무환경 및 조직에 대한 몰입이 높아 조직문제에 적극적으로 관여하고자

하여 업무성과를 높이고, 이는 궁극적으로 환자 간호에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Moon & Han, 2009).

간호업무환경과 전문직업성은 직무만족에 영향을 미치는 요인 중 하나이다. 외국의 경우 간호업무를 수행하는 조직 또는 현장의 분위기인(Westerman & Simmons, 2007) 간호업무환경을 근무환경 이상의 개념으로 인식하여 지난 20년 간 연구해 왔다. Baernholdt와 Mark (2009)는 지방과 도시 병원의 간호사 모두에서 직무만족과 이직이 업무환경과 관련이 있으며, 간호실무에 대한 자율성을 지지하는 업무환경과 더 나은 지지적 서비스를 제공하는 것이 필요하다고 하였다. 또한 지방의 병원은 많은 교육기회를 제공함으로써 업무환경을 개선해야 한다고 하였다. 그러나 간호업무환경에 대한 국내 연구는 교대근무로 인한 수면양상, 삶의 질 등에 대한 영향(Yoon, Kook, Lee, Shin, & Kim, 1999), 근무환경으로 인한 요통과 관련한 연구와(Sung, Seo, & Eum, 2010), 대상자가 중소병원(Kang, 2010)이나 일개 종합병원(Ko, 2010) 등으로 제한적 연구가 되어있다.

그러므로 본 연구에서는 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경을 파악하고, 간호사의 전문직업성과 직무만족관계를 비교하여, 간호사의 근무환경에 대한 제언과 바람직한 인력관리 문화와 분위기에 대한 방안을 모색하고자 시도하였다.

## 2. 연구목적

본 연구는 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족 정도 파악과 관계를 조사하고자 하며, 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 병원규모별 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족의 정도를 파악한다.
- 병원규모별 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족과의 관계를 비교한다.
- 병원규모가 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족에 영향을 미치는 정도를 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족의 정도 파악과 관계를 보기위한 서술적 상관관계 연구이다.

## 2. 연구대상

병원규모는 의료법 제 3조에 의해 병상 수와 진료과목으로 구분하며, 본 연구에서는 한국건강산업개발기관(Korea Health Industry Development Institute, 2009)에서 병원규모를 분류하는 기준을 근거로 하여 연구대상을 선정하였다. 본 연구 대상은 특수병원을 제외하고, 경기, 충남, 부산에 소재한 일반 병원으로, 700병상 이상의 1개 상급종합병원(대형병원), 300병상 초과 600병상 이하의 3개 종합병원(중형병원), 100병상 이상 300병상 이하의 4개 종합병원(소형병원)의 총 8개 사립 병원을 임의로 선정하였다. 수간호사를 제외하고, 내·외과계 일반병동에서 근무하는 간호사 340명에게 설문조사하였고, 응답이 불충분한 자료를 제외하고 314명의 자료를 이용하였다. 연구대상자 수는 G\*Power 3.0 프로그램을 이용하여 산출하였다. 예측요인 수가 3개일 경우 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .85을 적용하여 G\*Power 분석결과 87명을 근거로 하였다.

## 3. 연구도구

### 1) 간호업무환경

간호업무환경은 업무를 수행하는 조직의 분위기로 조직 체계를 유지하는 조직의 방식, 의사결정 참여와 자율성 증진을 통한 성장기회의 제공, 업무수행과 관련한 개인 간의 상호작용 등에 의해 지배적인 속성을 의미한다(Westerman & Simmons, 2007). 본 연구에서는 Lake (2002)가 개발한 PES-NWI (Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)를 Kang (2010)이 번역하여 연구에서 사용한 도구로, 총 31문항 Likert 4점 척도로, 점수가 높을수록 간호업무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 본 도구는 5개의 하위 영역으로 되어 있으며, 간호사의 병원 정책 참여 9문항, 인력과 자원의 적절성 4문항, 간호의 질을 위한 간호 기만 10문항, 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지 5문항, 협력적 간호사의 사 관계 3문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .94$ 였다.

### 2) 전문직업성

전문직업성은 특수한 지식과 기술을 토대로 광범위한 기능적 자율성을 갖고서 수행된 과업의 성과에 따라 보수를 받는 특정 분야의 전문직업을 갖거나 그러한 전문직업이 지니는 공통적 속성을 보유하는 것을 말한다(Hall, 1968). 본 연구에서

는 Hall (1968)이 개발한 Professionalism Inventory Scale 50문항을 Snizek (1972)이 25문항으로 수정한 도구를 Baek과 Kim-Godwin (2007)이 국문화한 도구이다. 본 도구는 전문조직의 준거성, 공공서비스에 대한 신념, 자율성, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식 등 5개 하위영역에 각각 5개 문항으로 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 전문직업성이 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .69$ 였다.

### 3) 직무만족

직무만족이란 개인의 직무와 직무경험에 대한 평가의 결과로 인해 즐겁거나 긍정적인 정서적 상태이다(Locke, 1976). 본 연구에서는 Stamp, Piedmont, Slavitt 과 Hasse (1978)가 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위하여 48문항으로 개발한 도구를 Park과 Yun (1992)이 번역, 수정한 것으로, 총 41문항의 Likert 5점 척도이며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 이 도구는 6개 영역으로 구분되며, 전문직업적 수준 8문항, 상호작용 6문항, 자율성 8문항, 행정 8문항, 보수 6문항, 직무요구 5문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .86$ 이었다.

## 4. 자료수집

본 연구는 2012년 2월 25일에서 4월 10일까지 자료수집을 시행하였다. 자료수집에 앞서 기관의 IRB (Institutional Review Board: 의학연구윤리심의 위원회)에 심의를 의뢰하여 승인을 받았으며(승인번호 DKUH IRB 2012-02-0031), 그 후 간호부의 연구진행을 위한 승인 절차를 거친 후 진행하였다. 대상자에게 설문조사에 대한 사전 서면동의를 받았으며, 수집된 자료는 익명으로 처리하고 연구목적 이외에는 사용하지 않으며 본인이 원하지 않을 경우 언제든지 설문조사에 참여를 철회할 수 있음을 명시하였다. 설문지의 배부는 담당 부서장의 협조를 얻어 연구자 본인이 직접 배부하였고, 대상자들의 설문지 작성 결과로 불이익을 당하지 않도록 봉투에 밀봉 처리하여 담당부서장의 협조를 얻어 본 연구자가 직접 혹은 우편으로 회수하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0과 SAS 9.2 통계 프로그램을 이용하여 전산처리하였다. 병원규모별 대상자의 일반적 특

성은 기술통계 처리하고,  $x^2$ -test로 동질성검증을 이용하였다. 병원규모별 간호업무환경, 전문직업성과 직무만족의 정도는 평균과 표준편차, ANOVA, 다중비교로 Tukey test를 이용하였다. 병원규모별 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족과의 상관관계는 Pearson Correlation Coefficient를 이용하였다. 병원규모가 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족에 영향을 미치는지 검증하기 위하여 다중회귀분석을 이용하였다.

## 연구결과

### 1. 병원규모별 대상자의 일반적 특성

병원규모별 대상자 일반적 특성은 Table 1과 같다. 본 연구에서는 700명 이상을 대형병원, 300~600명상 규모를 중형병원, 100~300명상을 소형병원으로 분류하여 결과를 처리하였다.

일반적 특성 중 병원규모에 따라 유의한 차이가 나타난 것은 학력, 직위, 근무부서, 총 임상경력, 현 병원 임상경력과 월 평균 급여이었으며, 연령, 성별, 결혼 상태와 종교는 병원규모에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다. 학력은 소형병원과 중형병원에서 3년제 전문대 졸업이 각각 69.4%, 78.3%로 가장 많았고, 대형병원에서는 4년제 대학졸업이 57.5%로 가장 많았다. 총 임상경력은 소형병원, 중형병원, 대형병원에서 1~5년의 간호사가 가장 많은 것으로 나타났으며 각각 41.3%, 40.8%, 34.2%였다. 현재 근무지 경력은 소형병원과 중형병원은 1~5년의 간호사가 각각 65.3%, 51.7%, 대형병원은 10년 이상의 간호사(37.0%)가 높게 나타났다. 수입은 소형병원과 중형병원은 201~250만원이 가장 높게 나타났으며, 각각 67.8%, 43.3%였으며, 대형병원은 251~300만원이 43.8%로 가장 높게 나타났다.

### 2. 병원규모별 간호업무환경, 전문직업성과 직무만족의 비교

병원규모별 간호업무환경, 전문직업성과 직무만족의 정도는 Table 2와 같다.

간호업무환경은 4점 만점으로, 중형병원은 2.45, 대형병원은 2.36, 소형병원은 2.12 순으로 병원규모에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 중형병원과 대형병원이 소형병원에 비해 높은 것으로 나타났다. 간호업무환경의 5개의 하위 영역 중 '인력과 자원의 적절성'을 제외한 나머지 4개 영역에서 병원규모에 따른 유의한 차이가 나타났다. '간호사의 정책 참

여'와 '간호 관리자의 능력, 리더십과 지지'는 소형병원보다 중형병원이 높은 것으로 나타났고, '간호의 질을 위한 간호 기반'은 중형병원과 대형병원이 소형병원보다 높은 것으로 나타났으며, '협력적 간호사-의사 관계'는 소형병원과 대형병원보다 중형병원이 높은 것으로 나타났다. 간호업무환경의 평균은 소형병원과 중형병원의 경우 '간호 관리자의 능력', '리더십과 지지'가 가장 높게 나타났고, 대형병원의 경우 '간호의 질을 위한 간호 기반'이 가장 높게 나타났으며, 모든 병원규모에서 '인력과 자원의 적절성'이 가장 낮게 나타났다.

전문직업성은 5점 만점으로, 대형병원에서 3.15, 중형병원에서 3.11, 소형병원에서 3.05 순으로, 병원규모에 따라 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 전문직업성의 5개 하위 영역에서, '공적서비스에 대한 신념', '자체규제에 대한 신념'과 '소명의식'은 병원규모에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 유의한 차이가 나타난 '전문조직의 준거성'과 '자율성'은 소형병원보다 대형병원이 높게 나타났다. 전문직업성의 하위 영역 평균은 소형병원의 경우 '자체규제에 대한 신념'이 가장 높게 나타났고, 중형병원과 대형병원에서 '공적서비스에 대한 신념'이 가장 높게 나타났다. 그리고 모든 병원규모에서 '전문조직의 준거성'이 가장 낮게 나타났다.

직무만족은 5점 만점으로, 중형병원에서 2.97, 대형병원에서 2.86, 소형병원에서 2.85 순으로, 병원규모에 따라 유의한 차이가 나타났으며, 중형병원이 소형병원보다 높게 나타났다. 6개의 하위 영역 중 '직무요구'는 소형병원과 중형병원이 대형병원보다 높게 나타났고, '행정'은 소형병원과 대형병원에 비해 중형병원이 높게 나타났다. '전문직업적 수준'은 중형병원이 소형병원보다 높게 나타났고, '보수'는 중형병원과 대형병원이 소형병원보다 높게 나타났으며, '상호작용'과 '자율성'은 병원규모별 유의한 차이가 나타나지 않았다. 직무만족의 하위 영역 평균은 모든 병원규모에서 '상호작용'이 가장 높게 나타났으며, '전문직업적 수준'과 '자율성' 순으로 나타났다. 소형병원과 중형병원의 경우 '보수'가 가장 낮게 나타났으며, 대형병원에서 '직무요구'가 가장 낮게 나타났다.

### 3. 병원규모별 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족과의 관계

병원 규모별 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족의 상관관계는 Table 3과 같다.

소형병원에서 간호업무환경과 전문직업성 관계는  $r=.42$  ( $p<.001$ ), 간호업무환경과 직무만족 관계는  $r=.77$  ( $p<.001$ ), 전문직업성과 직무만족 관계는  $r=.49$  ( $p<.001$ )로 나타났다.

**Table 1.** General Characteristics of Participants according to Hospital Size

(N=314)

| Characteristics              | Categories    | Small hospital<br>(n=121) | Medium hospital<br>(n=120) | Large hospital<br>(n=73) | $\chi^2$ (p)   |
|------------------------------|---------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------|
|                              |               | n (%) or M±SD             | n (%) or M±SD              | n (%) or M±SD            |                |
| Age (year)                   | ≤ 25          | 29 (24.0)                 | 37 (30.8)                  | 18 (24.7)                | 9.67 (.289)    |
|                              | 26~30         | 49 (40.5)                 | 42 (35.0)                  | 21 (28.8)                |                |
|                              | 31~35         | 24 (19.8)                 | 29 (24.2)                  | 20 (27.4)                |                |
|                              | 36~40         | 9 (7.4)                   | 8 (6.7)                    | 10 (13.7)                |                |
|                              | ≥ 41          | 10 (8.3)                  | 4 (3.3)                    | 4 (5.5)                  |                |
|                              |               | 30.01±5.79                | 28.72±4.75                 | 30.48±5.52               |                |
| Gender                       | Male          | 2 (1.7)                   | 7 (5.8)                    | 1 (1.4)                  | 4.43 (.109)    |
|                              | Female        | 119 (98.3)                | 113 (94.2)                 | 72 (98.6)                |                |
| Marital status               | Single        | 74 (61.2)                 | 85 (70.8)                  | 45 (61.6)                | 2.94 (.230)    |
|                              | Married       | 47 (38.8)                 | 35 (29.2)                  | 28 (38.4)                |                |
| Religion                     | Buddhist      | 23 (19.0)                 | 21 (17.5)                  | 10 (13.7)                | 7.53 (.480)    |
|                              | Christian     | 25 (20.7)                 | 33 (27.5)                  | 15 (20.5)                |                |
|                              | Catholic      | 7 (5.8)                   | 6 (5.0)                    | 4 (5.5)                  |                |
|                              | None          | 63 (52.1)                 | 53 (44.2)                  | 43 (58.9)                |                |
|                              | Others        | 3 (2.5)                   | 7 (5.8)                    | 1 (1.4)                  |                |
| Education                    | Diploma       | 84 (69.4)                 | 94 (78.3)                  | 25 (34.2)                | 48.68 (<.001)  |
|                              | Bachelor      | 37 (30.6)                 | 25 (20.8)                  | 42 (57.5)                |                |
|                              | Master        | 0 (0.0)                   | 1 (0.8)                    | 6 (8.2)                  |                |
| Position                     | Staff         | 102 (84.3)                | 98 (81.7)                  | 71 (97.3)                | 10.01 (.007)   |
|                              | Charge        | 19 (15.7)                 | 22 (18.3)                  | 2 (2.7)                  |                |
| Area of practice             | Medical unit  | 61 (50.4)                 | 42 (35.0)                  | 41 (56.2)                | 9.83 (.007)    |
|                              | Surgical unit | 60 (49.6)                 | 78 (65.0)                  | 32 (43.8)                |                |
| Total experience<br>(year)   | < 1           | 13 (10.7)                 | 17 (14.2)                  | 5 (6.8)                  | 27.72 (.001)   |
|                              | ≥ 1~< 5       | 50 (41.3)                 | 49 (40.8)                  | 25 (34.2)                |                |
|                              | ≥ 5~< 10      | 43 (35.5)                 | 35 (29.2)                  | 15 (20.5)                |                |
|                              | ≥ 10~< 15     | 9 (7.4)                   | 18 (15.0)                  | 22 (30.1)                |                |
|                              | ≥ 15          | 6 (5.0)                   | 1 (0.8)                    | 6 (8.2)                  |                |
|                              | (months)      | 72.87±52.95               | 68.03±49.35                | 98.03±65.07              |                |
| Current experience<br>(year) | < 1           | 31 (25.6)                 | 27 (22.5)                  | 5 (6.8)                  | 100.26 (<.001) |
|                              | ≥ 1~< 5       | 79 (65.3)                 | 62 (51.7)                  | 25 (34.2)                |                |
|                              | ≥ 5~< 10      | 11 (9.1)                  | 28 (23.3)                  | 16 (21.9)                |                |
|                              | ≥ 10          | 0 (0.0)                   | 3 (2.5)                    | 27 (37.0)                |                |
|                              |               | (months)                  | 31.57±24.15                | 46.47±36.58              |                |
| Income<br>(10,000 won)       | 151~00        | 21 (17.4)                 | 31 (25.8)                  | 0 (0.0)                  | 143.33 (<.001) |
|                              | 201~250       | 82 (67.8)                 | 52 (43.3)                  | 10 (13.7)                |                |
|                              | 251~300       | 17 (14.0)                 | 33 (27.5)                  | 32 (43.8)                |                |
|                              | ≥ 301         | 1 (0.8)                   | 4 (3.3)                    | 31 (42.5)                |                |

중형병원에서의 간호업무환경과 전문직업성 관계는  $r = .38$  ( $p < .001$ ), 간호업무환경과 직무만족 관계는  $r = .64$  ( $p < .001$ ), 전문직업성과 직무만족 관계는  $r = .55$  ( $p < .001$ )로 나타났다.

대형병원에서의 간호업무환경과 전문직업성 관계는  $r = .43$  ( $p < .001$ ), 간호업무환경과 직무만족 관계는  $r = .70$  ( $p < .001$ ), 전문직업성과 직무만족 관계는  $r = .56$  ( $p < .001$ )로 나타났다.

#### 4. 병원규모별 간호업무환경의 전문직업성과 직무만족에 대한 영향

병원규모별 간호업무환경이 전문직업성과 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀 분석을 시행하였다(Table 4). 일반적 특성 중 병원규모에 따라 유의한 차이가 나타난 학

**Table 2.** Comparison of Nursing Practice Environment, Professionalism, and Job Satisfaction according to Hospital Size (N=314)

| Variables  | Small hospital <sup>a</sup> | Medium hospital <sup>b</sup> | Large hospital <sup>c</sup> | F     | p     | Tukey    |
|--|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------|-------|----------|
|  | M±SD                        | M±SD                         | M±SD                        |       |       |          |
| Nursing practice environment                             | 2.12±0.50                   | 2.45±0.42                    | 2.36±0.36                   | 17.30 | <.001 | a < b, c |
| Nursing participation in hospital affairs                | 2.04±0.55                   | 2.34±0.53                    | 2.18±0.46                   | 10.11 | <.001 | a < b    |
| Nursing foundations for quality of care                  | 2.13±0.56                   | 2.61±0.46                    | 2.66±0.38                   | 39.60 | <.001 | a < b, c |
| Nurse manager ability, leadership, and support of nurses | 2.43±0.60                   | 2.63±0.49                    | 2.55±0.46                   | 4.20  | .016  | a < b    |
| Staffing and resource adequacy                           | 1.83±0.53                   | 1.99±0.51                    | 1.91±0.52                   | 2.74  | .066  | a, c < b |
| Collegial nurse-physician relations                      | 2.23±0.68                   | 2.57±0.56                    | 2.15±0.57                   | 14.39 | <.001 |          |
| Professionalism  | 3.05±0.32                   | 3.11±0.32                    | 3.15±0.32                   | 2.06  | .129  |          |
| Professional organization                                | 2.32±0.52                   | 2.46±0.48                    | 2.62±0.51                   | 8.00  | <.001 | a < c    |
| Public service   | 3.40±0.57                   | 3.44±0.52                    | 3.37±0.55                   | 0.40  | .673  |          |
| Autonomy   | 3.11±0.57                   | 3.13±0.46                    | 3.29±0.50                   | 3.17  | .043  | a < c    |
| Self-regulation  | 3.44±0.52                   | 3.39±0.49                    | 3.32±0.55                   | 1.09  | .339  |          |
| Sense of calling   | 3.00±0.63                   | 3.15±0.56                    | 3.13±0.59                   | 2.15  | .118  |          |
| Job satisfaction   | 2.85±0.39                   | 2.97±0.35                    | 2.86±0.31                   | 3.83  | .023  | a < b    |
| Task requirements  | 2.55±0.51                   | 2.47±0.55                    | 2.21±0.56                   | 9.42  | <.001 | a, b > c |
| Interaction  | 3.59±0.67                   | 3.52±0.56                    | 3.60±0.52                   | 0.64  | .526  |          |
| Organizational policies                                  | 2.45±0.58                   | 2.71±0.55                    | 2.47±0.50                   | 8.11  | <.001 | a, c < b |
| Autonomy   | 2.95±0.53                   | 3.01±0.47                    | 2.85±0.44                   | 2.57  | .078  |          |
| Professional status                                      | 3.24±0.60                   | 3.47±0.51                    | 3.33±0.53                   | 5.05  | .007  | a < b    |
| Pay  | 2.21±0.67                   | 2.44±0.64                    | 2.58±0.46                   | 8.90  | <.001 | a < b, c |

**Table 3.** Correlation among Nursing Practice Environment, Professionalism, and Job Satisfaction according to Hospital Size (N=314)

| Hospital size | Variables                    | Nursing practice environment | Professionalism | Job satisfaction |
|---------------|------------------------------|------------------------------|-----------------|------------------|
|               |                              | r (p)                        | r (p)           | r (p)            |
| Small sized   | Nursing practice environment | 1                            |                 |                  |
|               | Professionalism              | .42 (<.001)                  | 1               |                  |
|               | Job satisfaction             | .77 (<.001)                  | .49 (<.001)     | 1                |
| Medium sized  | Nursing practice environment | 1                            |                 |                  |
|               | Professionalism              | .38 (<.001)                  | 1               |                  |
|               | Job satisfaction             | .64 (<.001)                  | .55 (<.001)     | 1                |
| Large sized   | Nursing practice environment | 1                            |                 |                  |
|               | Professionalism              | .43 (<.001)                  | 1               |                  |
|               | Job satisfaction             | .70 (<.001)                  | .56 (<.001)     | 1                |

력, 직위, 근무부서, 총 임상경력, 현 병원 임상경력, 월 평균급여를 설명변수에 포함하여 분석하였다.

병원규모별 전문직업성에 대한 회귀모형은 소형병원(F=97.37, p<.001), 중형병원(F=14.25, p<.001), 대형병원 (F=14.23, p<.001)에서 모두 적합한 것으로 나타났다. 간호업무환경은 모든 병원규모에서 전문직업성에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 전문직업성에 대한 간호업무환경의 표준화 계수는 소형병원 β=.44 (t=5.52, p<.001), 중형병원 β=.35 (t=4.22, p<.001), 대형병원 β=.42 (t=4.24, p<.001)로 나

타났다. 병원규모별로 살펴보면, 소형병원과 중형병원의 경우 간호업무환경과 월 평균급여가 전문직업성에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 소형병원에서 약 24%, 중형병원에서 약 19%를 설명하고 있었다. 대형병원의 경우 간호업무환경과 총 임상경력이 전문직업성에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이를 통해 약 28%를 설명하고 있었다.

병원규모별 직무만족에 대한 회귀모형은 소형병원(F=101.07, p<.001), 중형병원(F=64.71, p<.001), 대형병원(F=46.96, p<.001)에서 모두 적합한 것으로 나타났다. 모든 병원규모

**Table 4.** Influence of Nursing practice environment on Professionalism, and Job satisfaction according to Differences in Hospital size (N=314)

| Dependent variables | Hospital size   | Independent variables        | $\beta$ | t     | p     | F      | p     | R <sup>2</sup> | VIF  |
|---------------------|-----------------|------------------------------|---------|-------|-------|--------|-------|----------------|------|
| Professionalism     | Small sized     | Nursing practice environment | .44     | 5.52  | <.001 | 97.37  | <.001 | .24            | 1.00 |
|                     |                 | Income                       | .26     | 3.27  | .001  |        |       |                |      |
|                     | Medium sized    | Nursing practice environment | .35     | 4.22  | <.001 | 14.25  | <.001 |                |      |
|                     | Income          | .22                          | 2.67    | .009  |       |        |       |                |      |
|                     | Large sized     | Nursing practice environment | .42     | 4.24  | <.001 | 14.23  | <.001 | .28            | 1.01 |
|                     |                 | Total experience             | .32     | 3.21  | .002  |        |       |                |      |
| Job satisfaction    | Small sized     | Nursing practice environment | .69     | 11.22 | <.001 | 101.07 | <.001 |                |      |
|                     |                 | Professionalism              | .19     | 3.16  | .002  |        |       |                |      |
|                     | Medium sized    | Nursing practice environment | .50     | 7.33  | <.001 | 64.71  | <.001 | .52            | 1.17 |
|                     | Professionalism | .35                          | 5.21    | <.001 |       |        |       |                |      |
|                     | Large sized     | Nursing practice environment | .56     | 6.56  | <.001 | 46.96  | <.001 |                |      |
|                     |                 | Professionalism              | .31     | 3.62  | .001  |        |       |                |      |

에서 간호업무환경과 전문직업성이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무만족에 대한 간호업무환경의 표준화 계수는 소형병원  $\beta=.69$  ( $t=11.22, p<.001$ ), 중형병원  $\beta=.50$  ( $t=7.33, p<.001$ ), 대형병원  $\beta=.56$  ( $t=6.56, p<.001$ )로 나타났다. 병원규모별 직무만족은 간호업무환경과 전문직업성에 의해 소형병원 약 63%, 중형병원 약 52%, 대형병원 약 57%가 설명되었다.

## 논 의

본 연구는 병원규모에 따른 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족의 특성과 관계를 파악하고, 이를 비교함으로써 그 차이를 확인하고자 시도되었다.

간호업무환경은 중형병원이 가장 높은 점수를 나타내었고, 다음으로 대형병원, 소형병원 순으로 중형병원의 간호사들이 대형병원과 소형병원의 간호사보다 간호업무환경을 좋게 인식하고 있었다. 다른 연구들과 비교하면, Kang (2010)의 연구에서 소형병원의 간호업무환경이 2.29로 비슷한 결과를 보였으며, ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’는 2.46, ‘동료로서의 간호사-의사 간 관계’는 2.42, ‘질적 간호를 위한 간호기반’은 2.38, ‘병원문제에 대한 간호사의 참여 정도’는 2.19, ‘직원 및 자원의 적절성’은 2.01로 본 연구의 소형병원 결과와 비슷하게 나타났다. 서울 일 종합병원 일반간호사를 대상으로 한 Ko (2010)의 연구에서 ‘간호의 질을 위한 간호 기반’ 3.52, ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’ 3.34,

‘간호사-의사의 관계’ 3.01, ‘병원정책 참여’ 2.78, ‘인력과 자원의 적절성’ 2.55로, 본 연구의 중형병원과 대형병원의 결과와 부분적으로 일치하였다. Middleton, Griffiths, Fernandez와 Smith (2008)는 PES-NWI의 30문항으로 수정하여 호주의 비 마그넷병원과 마그넷병원의 간호사를 대상으로 간호업무환경을 연구하였다. 이 연구에서 이 연구에서 비 마그넷병원의 경우 ‘간호의 질을 위한 간호기반’, ‘협력적 간호사-의사 관계’, ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’, ‘인력과 자원의 적절성’, ‘간호사의 병원 정책 참여’ 순으로 하위 영역별 2.44~2.83점이었고, 마그넷병원의 경우 ‘간호의 질을 위한 간호기반’, ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’, ‘협력적 간호사-의사 관계’, ‘인력과 자원의 적절성’, ‘간호사의 병원 정책 참여’ 순으로 하위 영역별 2.76~3.09로 나타났다. 이는 본 연구의 모든 병원규모에서의 간호업무환경의 하위 영역 점수가 마그넷병원의 모든 영역보다 낮으며, 비 마그넷병원과 비교했을 경우에도, 중형병원의 ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’를 제외한 나머지 모든 영역에서 낮게 나타났다. 이를 통해 간호업무환경에 대한 전반적 개선이 필요하며, 특히 모든 병원규모에서 간호의 질에 대한 관심을 갖고 질적 간호를 우선으로 하여 이를 향상시키기 위한 간호기반을 마련에 노력이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 전문직업성의 평균점수가 대형병원, 중형병원, 소형병원 순으로 평균의 차이는 있었으나, 유의한 차이가 나타나지 않았다. 서울 및 수도권 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee (2006)의 연구결과 평균 3.65점과 하위 영역별

3.36~3.72점인 것과 비교했을 때 본 연구결과가 낮게 나타났으며, 하위 영역 중 ‘공적서비스에 대한 신념’ 3.87점, ‘전문조직의 준거성’ 3.72점, ‘자체규제에 대한 신념’ 3.68점, ‘자율성’ 3.61점, ‘직업에 대한 소명의식’ 3.36점으로 본 연구의 대형병원의 결과와 부분적으로 일치하였다. 이는 Lee (2006)의 연구대상은 병동 외에 특수부서 간호사를 대상에 포함시켰으나, 본 연구는 주로 내·외과계 간호사를 대상으로 하여 이러한 연구결과와의 차이가 나타난 것으로 사료된다.

전문직업성의 하위 영역 중 ‘전문조직의 준거성’과 ‘자율성’에서 유의한 차이가 나타났으며, 모두 대형병원, 중형병원, 소형병원의 순으로 다중비교에서 대형병원이 소형병원보다 높은 것으로 나타났다. Han 등(2010)의 연구에서 ‘전문조직의 준거성’은 1,000병상 이상 병원이 500~800병상 병원보다 높고, 자율성은 800~1,000병상과 1,000병상 이상 병원이 300~500병상과 500~800병상 병원보다 높게 나타난 것과 부분적으로 일치하는 결과이다. 이에 병원규모가 작을수록 전문조직의 준거성을 높이기 위해 간호조직과 간호단체에 대한 관심과 참여를 증대시키기 위한 방안이 더욱 필요하며, 자율성을 높이기 위한 정책이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 직무만족 평균점수는 중형병원, 대형병원, 소형병원의 순으로 나타났다. Jang과 Park (2011)의 연구에서 500병상 이상 대형병원 간호사의 직무만족은 평균 3.43점으로 200병상 미만의 중소병원 3.31점보다 유의하게 높은 것으로 나타난 것과 비슷한 결과로 나타났다. Kwon 등(2009)의 연구에서 직무만족 하위 영역 중 ‘상호작용’이 가장 높고, 그 다음으로 ‘전문직업 수준’, ‘자율성’이었으며, ‘보수’가 가장 낮게 나타났다. 이는 본 연구에서 모든 병원규모에서 상호작용’과 전문직업 수준’이 높은 것과 비슷한 결과로, 병원규모에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다. 종합병원 간호인력에 따른 직무만족을 비교한 Kim (2007)의 연구에서 간호인력 등급이 낮아질수록 직무만족이 유의하게 낮아지는 것으로 나타났으며, 직무만족의 하위 영역 중 ‘상호작용’이 가장 높게 나타났고, 간호인력 1등급에서 3등급까지의 병원에서 ‘직무요구’가 낮게 나타난 결과는 본 연구의 대형병원의 결과와 일치하는 것이다. 앞에서 간호업무환경 하위 영역 중 모든 병원규모에서 ‘인력과 자원의 적절성’이 가장 낮은 영역으로 나타난 것을 고려할 때, 대형병원의 경우 병원규모가 커질수록 직무요구가 커지나, 간호등급과는 별개로 인력과 자원에 대해 적절한 지원이 뒷받침 되지 못하는 것으로 인식한다고 생각해 볼 수 있다. 이에 환자중증도 등에 따른 간호업무에 대한 요구도의 차이와 간호사의 경력을 고려한 인력배치에 대한 근거가

확립되어야 하고, 이에 대한 간호사들의 객관적인 적절한 업무배정이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 병원규모에서 간호업무환경은 직무만족과 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 Ko (2010) 연구에서 간호사의 업무환경 하위 영역이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타난 것과 유사한 결과이다. Baernholdt와 Mark (2009)의 연구에서 도시와 지방의 병원 모두 간호업무환경이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 본 연구와 비슷한 결과이다.

본 연구에서 전문직업성과 직무만족은 유의한 정의 상관관계를 나타냈는데, 이는 Hwang 등(2009)의 연구에서 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 전문직업성이 주요한 요인으로 나타난 것과 비슷한 결과를 보였다.

간호업무환경-전문직업성 관계는 중형병원보다 소형병원과 대형병원에서 강한 상관관계가 나타났고, 간호업무환경-직무만족 관계는 중형병원과 대형병원보다 소형병원에서 강한 상관관계가 나타났다. 그리고 전문직업성-직무만족 관계는 대형병원에서 가장 강한 상관관계가 나타났고, 소형병원에서 가장 낮은 상관관계를 나타내었다. 소형병원에 근무하는 간호사의 직무만족을 높이기 위해서 간호업무환경의 개선이 우선 요구되며, 대형병원에서는 간호사의 전문직업성을 높이기 위한 전략이 필요하다고 사료된다.

병원규모별 간호업무환경이 전문직업성과 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀 분석을 한 결과, 병원규모별로 간호업무환경이 전문직업성과 직무만족에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문직업성의 경우 중형병원과 소형병원의 경우 간호업무환경과 더불어 월 평균소득이, 대형병원의 경우 총 임상경력이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 각각의 설명력은 소형병원 24%, 중형병원 19%, 대형병원 28%로 나타났다. 중소병원의 간호사를 대상으로 한 Kang (2010)의 연구에서 전문직업성과 간호업무환경이 유의한 양의 상관관계가 나타난 것과 비슷한 결과이다. 선행연구에서 전문직업성에 대해 영향을 미치는 요인을 규명한 것이 거의 없어, 본 연구의 결과를 해석하기에 제한이 있고, 모든 병원규모에서 30% 미만의 적은 설명력을 보여주었다. 이는 모든 병원규모에서 전문직업성의 하위 영역 중 ‘전문조직의 준거성’이 가장 낮게 나타난 것을 고려해 볼 때, 간호업무환경과 같은 병원 내부의 요인 외에 병원 외부의 요인이 영향을 미친다고 생각해 볼 수 있다. 이에 ‘전문조직의 준거성’과 관련된 간호단체의 활동에 참여를 돕고, 간호 관련 학술지에 대한 관심을 높여 전문직업성을 높일 수 있도록 병원의 간호조직을 통한



적극적인 노력이 필요하다고 사료된다.

모든 병원규모에서 직무만족에 대해 간호업무환경과 전문직업성이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 소형병원에서 63%, 중형병원에서 52%, 대형병원에서 57%를 설명하였다. Kwon, Chu와 Kim (2009)의 연구에서 전문직업성이 직무만족을 예측하는 데 11%를 설명하였고, Hwang 등(2009)의 연구에서 연령, 직위, 근무부서와 전문직업성이 직무만족을 예측하는 요인으로 나타났으며, 직무만족의 42%를 설명하는 것으로 비슷한 결과라고 생각해 볼 수 있다. 그리고, Ko (2010)의 연구에서 간호업무환경의 모든 하위 영역들이 직무만족과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나, 간호업무환경이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구결과와 유사하다고 할 수 있다. 본 연구의 모든 병원규모에서 직무만족에 대한 회귀 모형의 표준화 계수가 간호업무환경이 전문직업성보다 높음을 선행연구의 결과와 고려해 볼 때, 간호사의 직무만족을 높이기 위해 간호업무환경의 개선이 우선적으로 요구된다고 할 수 있다.

이상의 논의를 종합해 볼 때 간호사들의 직무만족을 높이기 위한 방안을 계획함에 있어, 간호업무환경과 전문직업성을 높이기 위한 전략을 마련할 필요가 있다. 또한 병원규모에 따라 유의한 차이를 보인 하위 영역들에 대해 간호사들의 기대수준을 병원규모별로 파악하여, 이를 절충할 수 있는 노력이 필요함을 알 수 있다. 이를 위해 병원규모에 따른 간호사들의 업무환경 요소인 행정, 보상, 간호기반 등을 표준화로 격차를 줄이는 방안이 모색되어야 하며, 간호단체와 각종 학술 관련 활동에 적극적인 참여를 할 수 있도록 병원 내 간호조직의 적극적 노력과 간호단체의 지원이 도움이 될 것으로 사료된다.

## 결론

본 연구는 병원규모에 따른 간호업무환경, 전문직업성, 직무만족의 특성과 관계를 파악하고, 이를 비교함으로써 그 차이를 확인하여 병원규모에 따른 직무만족을 높이는 데 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구결과 병원규모에 따라 간호업무환경과 직무만족에 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전문직업성은 유의한 차이가 나타나지 않았다. 간호업무환경은 대형병원, 중형병원, 소형병원 순으로 나타났으며, 하위 영역 중 '인력과 자원의 적절성'을 제외한 모든 영역에서 병원규모별 차이가 나타났다. 병원규모에 따라 전문직업성은 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 하위 영역에서 '전문조직의 준거성'과 '자율성'이 소형병

원보다 대형병원이 높은 것으로 나타났다. 직무만족은 병원규모에 따라 유의한 차이가 나타났으며, 중형병원이 소형병원에 비해 높은 것으로 나타났다. 대부분의 하위 영역에서 소형병원보다 중형병원이나 대형병원이 높은 것으로 나타났으나, 직무요구'의 경우 대형병원보다 소형병원과 중형병원이 높게 나타났다.

본 연구결과를 바탕으로 간호사들의 직무만족을 높이기 위한 방안을 계획할 때, 간호업무환경과 전문직업성을 높이기 위한 전략을 마련하고, 이에 대해 병원규모에 따라 간호사들의 기대수준을 병원규모별로 파악할 필요가 있는 것으로 파악된다. 이러한 전략으로 병원규모에 따라 간호업무환경 요소를 표준화할 수 있는 방안이 모색되어야 하며, 간호단체와 각종 학술 관련 활동에 간호사들이 관심을 갖고 적극적인 참여를 할 수 있도록 병원 내 간호조직의 적극적 노력과 간호단체의 지원이 필요할 것으로 사료된다.

이상의 연구결과를 토대로 간호사의 직무만족을 높이기 위해 전문직업성을 높이며, 병원규모에 따른 간호업무환경을 개선하기 위한 전략이 마련되어야 한다. 이를 위해 다양한 병원규모와 병원의 특성에 따른 간호업무환경을 파악하기 위한 후속연구를 제안하며, 전문직업성을 높이기 위한 요인을 확인하기 위해 다양한 요인을 추가하여 전문직업성에 대해 높은 설명력을 나타낼 수 있는 후속연구를 제안한다. 또한 추후 연구에서는 간호업무환경이 직무만족과 같이 간호사에 대한 영향뿐 아니라 환자의 만족도나 치료결과에 영향을 미치는지 파악하기 위한 후속연구를 제안한다.

## REFERENCES

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *Journal of Nursing Administration, 38*, 223-229. <http://dx.doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>
- Baek, H. C., & Kim-Godwin, Y. S. (2007). Translation and validation of Korean version of Hall's professionalism inventory. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*, 509-515.
- Buerhaus, P. I., Donelan, K., Ulrich, B. T., Norman, L., & Dittus, R. (2005). Is the shortage of hospital registered nurses getting better or worse? Findings from two recent national surveys of RNs. *Nursing Economics, 23*, 61-71.
- Baernholdt, M., & Mark, B. A. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management, 17*, 994

1001. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01027.x>
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review*, *33*, 92-104.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, *16*, 17-31.
- Hwang, J., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O., & Li, P. (2009). Professionalism: The major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review*, *56*, 313-318. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00710.x>
- Irvine, D. M., & Evans, M. G. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies. *Nursing Research*, *44*, 246-253.
- Jang, S. M., & Park, S. M. (2011). A comparative study on nurses' organizational culture and job satisfaction according to the hospital size differences. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, *20*, 1-13.
- Kang, K. N. (2010). *Nurses' practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in the small-medium sized hospital*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Kim, C. H., Yang, S. S., Kim, Y. J., Son, Y. J., You, M. A., & Song, J. E. (2009). A structural equation model of nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *15*, 550-562.
- Kim, J. K. (2007). A study of relationships among conflict, job satisfaction, and organizational commitment on general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *13*, 421-430.
- Ko, H. J. (2010). *Nurse work environments, job satisfaction, and intention to leave among nurses in a general hospital*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea.
- Korea Health Industry Development Institute. (2009). *Hospital business analysis*. Seoul: Author.
- Krebs, J. P., Madigan, E. A., & Tullai-McGuinness, S. (2008). The rural nurse work environment and structural empowerment. *Policy, Politics & Nursing Practice*, *9*, 28-39. <http://dx.doi.org/10.1177/1527154408316255>
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *15*, 182-192.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, *25*, 176-188. <http://dx.doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lee, J. W. (2011). Effect of nurse's professionalism on customer orientation, job satisfaction and service delivery level in specialty hospital. *Journal of the Korea Contents Association*, *11*, 266-276. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.1.266>
- Lee, S. Y. (2006). The influence of job characteristics and professionalism on empowerment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *12*, 587-596.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Middleton, S., Griffiths, R., Fernandez, R., & Smith, B. (2008). Nursing practice environment: How does one Australian hospital compare with magnet hospitals? *International Journal of Nursing Practice*, *14*, 366-372. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-172X.2008.00708.x>
- Moon, S. J., & Han, S. S. (2009). The prediction factor on organizational commitment of the nurse. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, *15*, 72-80.
- OECD/Korea Policy Centre. (2010). *Health at a glance 2009: OECD indicators*. Seoul: Author.
- Park, S. A., & Yun, S. N. (1992). Measurement of job satisfaction of nurses and health workers in health centers. *Journal of Korean Academy of Nursing*, *22*, 316-324.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *American Sociological Review*, *37*, 109-114.
- Stamp, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, *16*, 337-352.
- Sung, M. H., Seo, D. H., & Eum, O. B. (2010). Factors affecting low back pain in nurses in intensive care unit. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, *17*, 343-350.
- Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: an exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, *19*, 288-305.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, *19*, 251-261. [http://dx.doi.org/10.1016/S8755-7223\(03\)00104-2](http://dx.doi.org/10.1016/S8755-7223(03)00104-2)
- Yoon, J. S., Kook, S. H., Lee, H. Y., Shin, I. S., & Kim, A. J. (1999). Sleep pattern, job satisfaction and quality of life in nurses on rotating shift and daytime fixed work schedules. *Journal of the Korean Neuropsychiatric Association*, *38*, 713-722.