

메타상관분석을 이용한 병원간호사의 직무만족에 관련요인*

임지영¹⁾ · 김은주²⁾ · 김근면³⁾

서론

연구의 필요성

직무만족은 개인이 자신의 업무를 수행하거나 경험하는 것에 의해 발생하는 즐거움 또는 긍정적인 정서상태를 의미하는 것으로 간호사 자신의 사기를 진작시킴과 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 간호서비스를 제공하게 하며[1] 개인뿐만 아니라 구성원들의 사기를 진작시켜 개인과 조직 발전에도 영향을 미친다[2]. 또한 조직 구성원이 자신의 직무와 관련된 승진의 기회, 작업조건, 임금 같은 근무 여건에 대한 만족감[3]으로 정의되며 직무에 대한 긍정적인 감정의 정도로 전반적인 만족감에 대한 측면을 개념화하여 통용되고 있다[2].

직무만족이 높은 조직구성원일수록 근무환경에 대해 긍정적으로 인식하는 반면 직무만족이 낮은 조직구성원은 근무환경에 대해 부정적인 태도를 갖게 되므로, 직무만족은 구성원 개인의 영향은 물론 조직의 성장과 발전에도 영향을 미치게 된다[2]. 그러므로 간호관리자는 정기적으로 간호사의 직무만족에 대해 감독과 평가를 위한 전략을 수립하고 시행해야 하며 근무환경 개선 및 유지 관리가 필요하다[4].

병원간호사 대상의 직무만족에 대한 연구는 이직의도, 직무스트레스, 조직몰입을 비롯한 다양한 조직행동 관련 변수들과 함께 지속적으로 연구되어 왔다. Robbins [5]는 조직행동을 구성원의 지각, 행동, 태도에 대한 조직의 영향, 반대로 조직에 대한 구

성원의 영향, 특히 조직목표 달성을 위한 구성원의 행동과 이의 영향이라고 설명하였다. Milton [6]은 조직행동을 개인차원, 집단차원과 조직차원의 관점에서 분류하여 조직행동모형을 제시하였다. 개인차원에는 지각, 태도, 가치관, 동기부여, 성격 특성 등이 포함되며, 집단차원에는 집단 간의 상호작용, 조직 시스템과 작업집단행동 등이 포함된다. 조직차원에는 리더십, 변화관리, 조직 개발, 갈등관리, 조직유효성 등과 같이 조직을 둘러싼 내적 환경 및 외적 환경, 그리고 이의 상호작용의 결과 또는 산출 등을 포함한다.

선행연구에서 직무만족은 이직의도에 주요한 영향을 미치는 변수로 나타났으며 직무만족에 영향을 미치는 주요 변수로는 임파워먼트, 근무환경, 의사, 간호사와의 관계, 조직구성원과의 관계[4], 전문성, 임파워먼트[7] 등으로 나타났다. 또한 직무만족은 조직몰입과 함께 이직의도와 높은 음의 상관관계를 보였으며[8] 간호전문직에 대한 사회적 인식, 보수, 기관의 행정적 요인, 근무조건, 정책 등과 같은 조직적 특성과 직무스트레스 등의 정서적 문제 등도 병원간호사의 직무만족과 관계가 있는 것으로 보고되고 있다[9-11]. 이와 같이 간호사의 직무만족은 조직행동의 개인적 차원은 물론 집단차원과 조직적 차원의 변수들과 복잡하게 관련되어 있으며 임상현장에서 직무만족에 대한 감독과 평가를 위한 전략 마련을 위해 직무만족과 관련된 요인들을 체계적으로 종합하여 포괄적인 틀을 마련할 필요가 있다.

Alrawah [12]는 건강분야 전문가의 직무만족의 개념적 기틀을 마련하기 위하여 Herzberg의 2 요인이론(Two factor theory)과

주요어 : 상관관계, 병원, 직무만족, 병원, 간호사

* 이 성과는 정부(과학기술정보통신부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(No.NRF-2020R1A2C1003670).

1) 인하대학교 간호학과 교수(<https://orcid.org/0000-0001-9561-4678>)

2) 강릉원주대학교 간호학과 부교수(<https://orcid.org/0000-0002-1554-3927>) (교신저자 E-mail: kimeju@gwnu.ac.kr)

3) 강릉원주대학교 간호학과 교수(<https://orcid.org/0000-0002-4211-0342>)

투고일: 2022년 3월 7일 수정일: 2022년 3월 28일 게재확정일: 2022년 4월 15일

Maslow의 욕구이론을 근간으로 하였다. Alrawah [12]는 포커스 인터뷰를 통해 직무만족과 관련된 변수들을 범주화하였는데 전문성 개발(professional development), 동료와의 관계(relationship with coworkers), 리더와의 관계(relationship with leaders)는 Herzberg 이론의 주요 개념인 동기요인(motivator)으로, 직업적 건강과 안전(health and safety), 전문직 수준(professional status), 업무량(workload), 임금과 승진(salary and promotions)은 위생요인(hygiene factor)으로 분류하였다[12]. 위생요인은 Maslow의 피라미드의 낮은 단계의 욕구들처럼 직무와 관련된 불만족을 예방하기 위해서 반드시 충족되어야 하며 그 기반 위에서 동기요인의 하부요인들에 대한 욕구가 발생한다고 하였다[12]. 즉 위생요인은 직무의 기본적인 조건으로 기본적인 요구단계에서 충족되는 것으로 고려될 수 있으나 기본 요구가 충족된다고 하더라도 상위단계의 요구가 충족되지 않는 것처럼, 직장인의 기본욕구에 해당되는 위생요인이 달성된다고 해서 동기요인이 충족되는 것은 아니기 때문에 직무만족을 고려하기 위해 이 두 요인에 대한 고려가 필요하다[12].

병원차원에서 경영의 효율화와 합리적 경영을 위한 경영기법들이 의료조직에 도입되고 있으며 조직의 성과를 증대하기 위한 구성원의 직무만족이 중요함이 강조되고 있다[13]. 조직적 차원에서 병원간호사의 직무만족에 대한 평가와 개선을 위한 전력 마련을 위해 이와 관련된 요인들에 대한 효과를 포괄적으로 보여줄 수 있는 근거가 필요하다.

따라서 본 연구에서는 병원간호사의 직무만족과 관련된 요인에 대해 체계적으로 고찰하고 Alrawah 등[12]의 개념적 기틀에 따라 분류하여 분석해보고자 한다. 이러한 결과는 병원간호사의 직무만족 향상을 위한 관리 전략과 프로그램 개발의 기초를 제공할 것이다.

연구 목적

본 연구는 병원 간호사의 직무만족 향상을 위한 간호관리 전략 및 프로그램개발을 위한 기초자료로 활용하기 위해 직무만족과 이와 관련된 조직행동 변수에 대한 기존연구를 체계적으로 고찰하고 메타분석을 실시하고자 하였으며 구체적인 목적은 아래와 같다.

- 병원간호사의 직무만족과 관련된 연구를 체계적으로 고찰한다.
- 직무만족과 관련된 요인들은 Alrawah 등[12] 이론적 기틀에 따라 분류한다.
- 직무만족과 관련요인들 간의 메타상관계수를 조사한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 병원 간호사를 대상으로 선행문헌을 고찰하여 간호사의 직무만족과 관련성이 탐색된 변수 중 유의한 변수를 파악하기 위해 체계적 문헌고찰과 메타상관분석을 시도한 이차 자료 분석연구이다.

자료 수집 방법

● 문헌 선정 및 제외 기준

본 연구의 자료수집 및 분석 방법은 한국보건의료연구원에서 제시한 체계적 문헌고찰 매뉴얼을 따라 수행하였다[14]. 학술 데이터베이스로부터 본 연구 목적에 적합한 문헌을 추출하기 위한 PICO (Participant, Intervention, Comparisons, Outcomes)는 다음과 같다. 병원 간호사를 대상자(P)로, 조직행동 변수를 중재(I)로, 직무만족을 결과(O)로 적용하였다. 본 연구의 범위가 조직행동 변수와 직무만족 간의 메타상관분석을 통한 통계적 유의성을 확인하고자 한 것으로 비교 대상(C)은 제한하지 않았다. 연구설계는 상관관계분석을 포함하는 조사연구를 대상으로 하였다.

이에 본 연구에 적용한 문헌 선정 기준은 병원 간호사를 대상으로 한 연구, 직무만족을 측정된 연구, 직무만족과 조직행동 변수간의 상관관계 값을 제시한 연구, 영어 또는 한국어로 출간된 연구이다. 문헌 선정 시 배제기준은 병원 간호사가 대상이 아닌 연구, 타 직종과 함께 간호사를 대상에 포함한 연구, 직무만족과 관련 요인의 상관관계 값을 제시하지 않은 연구, 영어 혹은 한국어로 출간되지 않은 연구, 학술대회자료집과 같이 전체 연구결과를 확인하기 어려운 연구, 원문 확인이 불가능한 연구이다.

● 문헌의 질 평가

문헌의 질 평가를 위한 기준은 상관관계연구 질 평가도구[15]를 사용하였다. 도구를 구성하는 13개 항목 중 8점 이상을 획득하면 해당 연구의 질이 우수하여 본 분석에 적합한 것으로 판단하였다. 13개 항목은 이론적 기틀 적용 유무, 무작위 표본추출 적용, 전향적 설계 여부, 표본크기 추출 방법, 다기관 자료수집 여부, 익명성은 보장, 60% 이상 응답률, 도구의 신뢰도와 타당도, 0.7 이상의 내적 신뢰도, 통계분석 방법의 적절성, 편향 값(outliers) 처리방법으로 구성되었다. 문헌의 질 평가는 연구진이 아닌 두 명의 평가자가 독립적으로 평가한 후 이견이 있는 항목에 대해서는 연구진을 포함하여 논의를 통해 합의를 도출하였다.

자료 수집 방법

검색한 문헌 출판 기간은 2008년부터 2018년까지 10년간이다. 2019년 이후는 COVID-19 (Coronavirus disease 2019, COVID-19) 대유행이 병원 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 외생요인으로 작용할 것으로 판단되어 분석 기간에 포함하지 않았다. 검색에 활용한 학술 데이터베이스는 해외는 EMBASE (Excerpta Medica dataBASE)와 MEDLINE (Medical Literature Analysis and Retrieval System Online), 국내는 과학기술학회마을, 코리아메드, 한국의학논문데이터베이스, 한국교육학술정보원, 과학기술학회마을이다. 검색어는 국문 검색어는 ‘직무만족’, ‘간호사’, ‘병원’을, 영문 검색어는 ‘job satisfaction’, ‘nurse’, 그리고 ‘hospital’을 사용하였다. 문헌 검색 전략에 의해 총 10,859편이 검색되었다. 문헌 추출의 민감도를 높이기 위한 방안으로 최종 검토 대상의 10%에 해당하는 문헌을 대상으로 최근 발표된 문헌을 기준으로 추리기(vise versa) 방법을 선택하여 pilot test를 시행하였다.

중복 출간된 5,182편을 제외한 후, 선택과 배제기준을 적용하여 5,677편의 초록을 검토하였다. 이 단계에서 병원간호사 대상이 아닌 연구 364편, 병원 내 다른 직종을 포함한 연구 864편, 직무만족과 다른 조직행동 변수간의 관련성이 제시되지 않은 연구 1,645편, 학술대회 초록 등 전체 연구 결과 확인이 미비한 연구 452편, 영어 혹은 한국어로 출간되지 않은 연구 314편, 상관관계 값이 제시되지 않은 연구 753편, 원문 검색이 불가능한 연구 864편, 총 5,256편이 제외되었다.

다음 421편을 대상으로 원문을 검토하여 병원간호사 대상이 아닌 연구 5편, 병원 내 다른 직종을 포함한 연구 22편, 상관관계 값이 제시되지 않은 연구 76편, 직무만족과 다른 조직행동 변수간의 관련성이 제시되지 않은 연구 24편, 총 127편이 다시 배제되었다. 남은 294편을 대상으로 연구의 질평가를 수행한 결과, 8점 미만의 질 점수를 받은 연구 40편이 탈락되었고, 이 중 상관관계 값이 한 편의 연구에서만 제시되어 메타상관 분석을 시행할 수 없는 연구 86편이 제외되어 최종 168편의 연구를 분석하였다. 문헌의 선택과 배제는 연구진이 아닌 두 명의 평가자가 독립적으로 평가한 후 이견이 있는 문헌에 대해서는 연구진을 포함하여 논의를 통해 합의를 도출하였다. 자료수집기간은 2018년 12월부터 2019년 3월까지 진행되었다(Figure 1).

자료 분석 방법

● 연구 문헌의 일반적 특성

문헌의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하여 출판년도, 출판국, 대상자 수, 상관관계 연구 질 평가 점수를 분석하였다.

● 직무만족 관련 조직행동 변수 분류

병원간호사의 직무만족과 관련된 조직행동 변수를 분류하기 위하여 Alrawahi 등[12]이 개발한 직무만족 모델을 적용하였다.

본 모델은 전문성 개발(professional development), 동료와의 관계(relationship with coworkers), 리더와의 관계(relationship with leaders), 직업적 건강과 안전(health and safety), 전문직 수준(professional status), 업무량(workload), 임금과 승진(salary and promotions) 등 총 7개의 하위 영역으로 구성되었다. 분류된 변수는 빈도와 백분율을 이용하여 분석하였다.

● 메타상관분석의 효과크기 산출 및 동질성 검증

병원간호사의 직무만족과 관련된 조직행동 변수의 메타상관분석은 Comprehensive Meta-Analysis 3.0 프로그램을 이용하였다. 문헌의 동질성이 큰 경우에는 고정효과모형으로, 이질성이 큰 경우에는 임의효과모형으로 분석하였다. 분석은 Zr값, Q값, I²값, 95% 신뢰구간을 구하였고, Cohen [16]의 기준에 $r \leq .1$ 이면 작은 효과크기로, $.3 < r \leq .5$ 이면 중간 효과크기로, $.5 < r$ 이면 높은 효과크기로 해석하였다.

● 메타상관분석 문헌의 출판편향 검증

본 연구에서는 Funnel 도표를 이용하여 문헌의 출판 편향을 확인하였고, Trim and fill 방법을 사용하여 출판 편향이 결과에 미치는 영향을 파악하였다.

윤리적 고려

본 연구는 이차자료분석 연구로 일 대학 기관생명윤리심위원회 심의면제 승인(간호학과-84 2019.01.29)을 받았다.

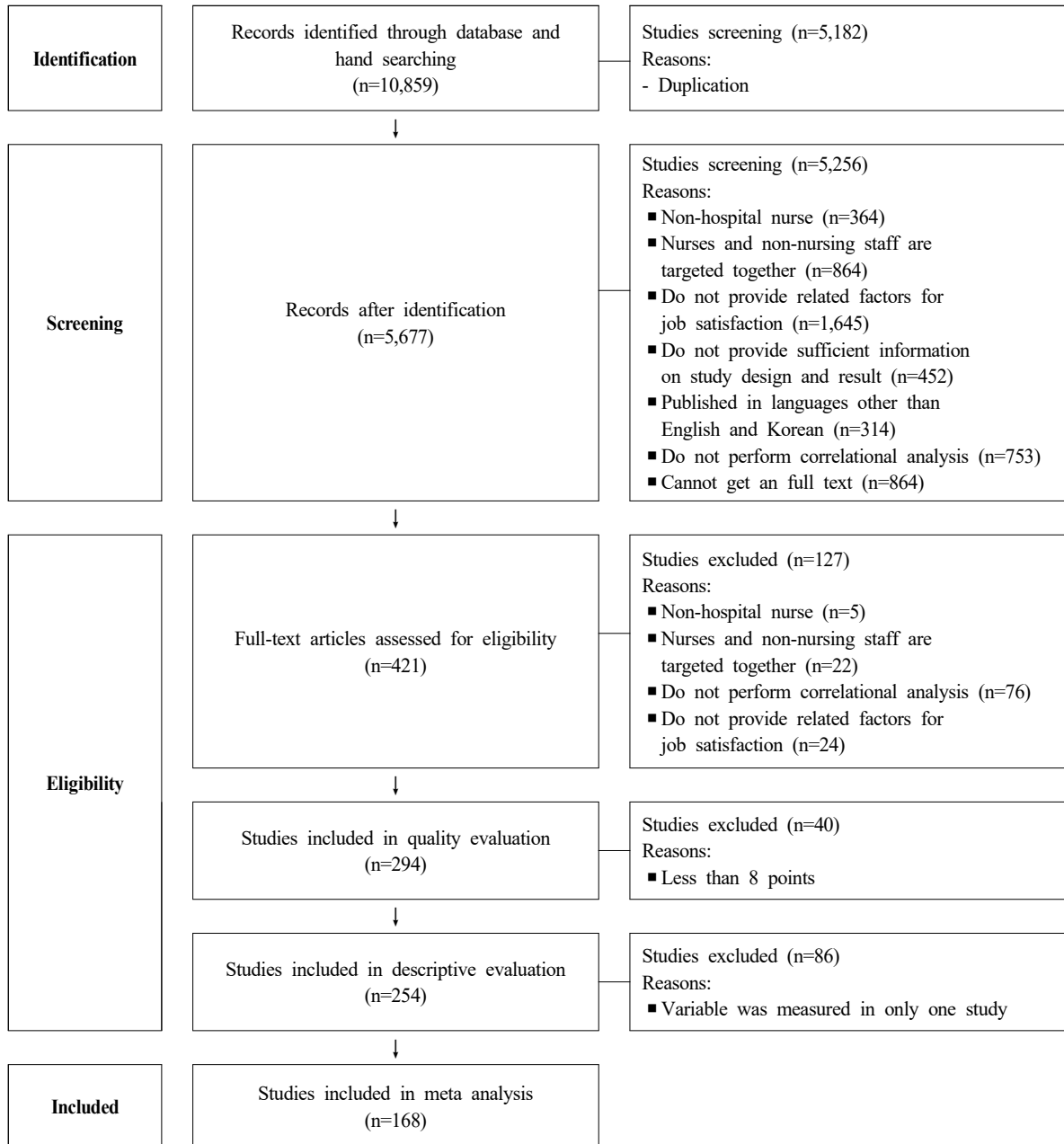
연구 결과

선택 문헌의 일반적 특성

총 168편의 선택 문헌의 일반적 특성은 다음과 같다. 문헌의 출간 국가는 중국, 한국, 홍콩, 이란, 이스라엘, 말레이시아, 사우디 아라비아, 싱가포르, 대만 등 아시아 지역이 가장 많았다(n=125). 대상자 수는 300명 미만이 63.1%로 과반 이상이었고, 질평가 점수는 13점 기준에 10점인 연구가 45.8%로 파악되었다(Table 1).

직무만족 관련 조직행동 변수 요약

메타상관분석에 사용된 연구 168편을 분석한 결과 병원간호사 직무만족 관련 조직행동 변수는 총 36개로 분석되었다. 이 중 가장 많은 연구에서 분석된 조직행동 변수는 전문직관(n=57)이었고, 다음 이직의도(n=38), 조직지지(n=38), 조직몰입(n=31) 순이었다. Alrawahi 등 [12]의 직무만족 모델에 근거하여 하위 영



〈Figure 1〉 Flow diagram of study selection

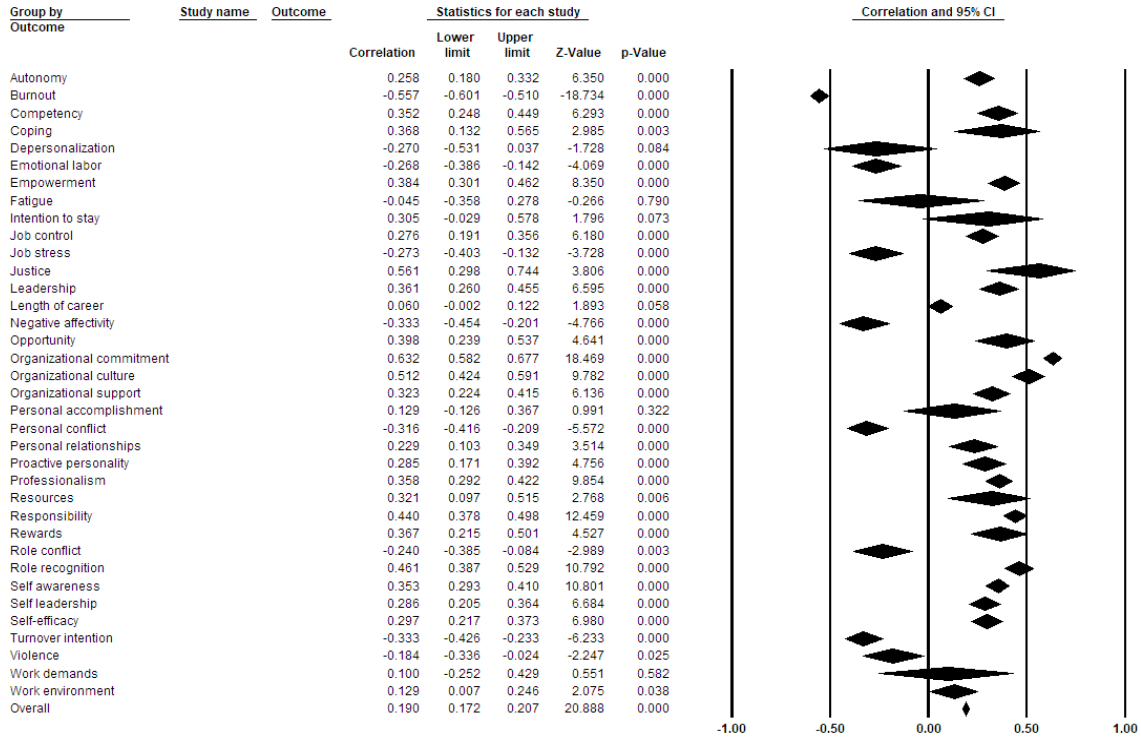
역별로 분류한 결과에서는 전문성 개발(50.0%), 동료와의 관계 (13.9%), 직업적 건강과 안전(11.1%)의 순으로 분포하였다(Table 2).

직무만족 관련 조직행동 변수의 효과크기 및 동질성 검증

- 메타상관분석
병원간호사의 직무만족과 관련된 조직행동 변수간의 메타상관

분석한 결과는 Figure 2와 같다. 전체 상관관계의 메타상관계수 값은 .190 ($z=20.89, p<.001$)이었다. 개별 조직행동 변수에서는 조직몰입($r=.632, Z=18.47, p<.001$)이 가장 높은 양의 상관관계를 보였고, 다음 공정성($r=.561, Z=3.81, p<.001$), 조직문화($r=.512, Z=9.78, p<.001$)의 순으로 파악되었다.

반면 소진($r=-.557, Z=-18.73, p<.001$), 부정적 정서($r=-.333, Z=-4.77, p<.001$), 이직의도($r=-.333, Z=-6.23, p<.001$)는 각각 순서대로 높은 음의 상관관계를 나타냈다. I^2 값이 0.00~98.97의 분



〈Figure 2〉 Forest plot by related variables

〈Table 1〉 General Characteristics (N=168)

Variables	Categories	n (%)
Published year	2008-2010	27 (16.1)
	2011-2015	83 (49.4)
	2016-2018	58 (34.5)
Published country	Africa	5 (3.0)
	Asia	125 (74.4)
	Europe	21 (12.5)
	Oceania	3 (1.8)
	America	14 (8.3)
Number of participants	<300	106 (63.1)
	300-500	29 (17.3)
	500-1,000	20 (11.9)
	1,000<	13 (7.7)
Quality rating score	8	38 (22.6)
	9	43 (25.6)
	10	77 (45.8)
	11	10 (6.0)

$p<.001$), 전문성 개발-부정적 요인($r=-.36, p<.001$), 리더와의 관계($r=.36, p<.001$), 동료와의 관계-긍정적 요인($r=.31, p<.001$) 순이었다. 위생요인은 임금과 승진($r=.41, p<.001$), 전문직 수준($r=.16, p=.001$), 직업적 건강과 안전($r=-.15, p<.001$)의 순으로 파악되었다. 동기요인의 전체 메타상관계수는 직무만족과 유의한 관계를 보이고 있었다($r=0.20, p<.001$)(Table 3).

출판편향 검증

Funnel plot을 통해 확인한 결과, 통합 추정치 우측으로 연구들이 밀집한 형태를 보였다. 추가로 Trim and Fill 방법을 통해 출판 편향의 존재를 확인한 결과, 보정 전/후의 랜덤 효과 모형의 통합추정치가 $r=0.16$ (95% CI: 0.12-0.20)에서 $r=0.09$ (95% CI: 0.05-0.12)로 감소하여 출판편향으로 인한 과대추정이 발생하였음을 확인하였다. 상관계수의 방향이나, 유의성에는 문제가 없었다.

포를 보여, 분석은 random-effects 모델을 이용하였다(Figure 2).

● 직무만족 모델에 따른 메타상관분석

Alrawahi 등[12]의 직무만족 모델에 기반한 메타상관분석 결과는 표3과 같다. 동기요인 중 전문성 개발-긍정적 요인($r=0.38,$

논 의

Herzberg's theory의 이론을 근거로 제시한 Alrawah 등[12]의 개념적 기틀에 따라 병원간호사의 직무만족과 관련된 요인에 대한 메타상관분석을 시행한 연구결과에 따른 논의는 다음과 같다.

병원간호사의 직무만족에 영향을 미치는 동기요인은 전문성개발, 리더와의 관계, 동료와의 관계가 확인되었다. 대부분의 간호사들은 전문직관이나 전문직업으로서 자신의 능력을 개발하고 향상시키길 원하며 이러한 노력은 직무만족과 직무유지와 관계가 있다[17]. 본 연구에서도 직무만족과 전문성개발의 하위 변수와의 관계를 확인한 연구의 수가 가장 많았으며 긍정적 전문성개발과 부정적 전문성개발 모두 .38과 -.36으로 다른 변수들보다 높은 관계를 보였다. 특히 조직몰입, 소진, 책임성과 역할인식은 직무만족과 강한 상관을 보였다. 조직몰입은 소속된 조직과 목표에 대한 동일시와 충성도로 정의되는데[18] 직무만족에 직접

적인 영향을 주고 이직과 소진과도 밀접한 관계가 있으므로 간호사 개인적 문제보다는 조직적 차원의 문제로 봐야 한다 [19,20]. 또한 전문직관, 임파워먼트 등의 전문성개발의 변수들과 관련이 높았는데 간호직에 대한 전문직관이 높은 간호사는 대상자에게 전인적이고 질적인 간호를 제공할 수 있다[21].

병원간호사의 직무만족은 동료와의 관계와 리더와의 관계와도 관계가 있었다. 임상에서 리더와 동료와의 관계를 강화하였을 때 업무완성도가 향상되었다는 연구결과[22] 그리고 이집트의 1개 병원의 간호사들이 동료와의 소통이 적을수록, 리더의 지지를 덜 받을수록 직무만족이 낮았다는 결과[23]를 종합하여

<Table 2> Classification of 36 Variables using Conceptual Framework of Alrawahi et al. based on Herzberg's Two-factor Theory

Classification	n (%)	Variables (n)
Professional development	18 (50.0)	
Positive	14 (38.9)	Autonomy (21) Competency (9) Coping (3) Empowerment (30) Intention to stay (6) Organizational commitment (31) Personal accomplishment (7) Professionalism (57) Proactive personality (12) Responsibility (2) Role recognition (8) Self awareness (5) Self leadership (10) Self-efficacy (21)
Negative	4 (11.1)	Burnout (17) Depersonalization (5) Job stress (31) Turnover intention (38)
Relationship with coworkers	5 (13.9)	
Positive	3 (8.3)	Organizational support (38) Organizational culture (9) Personal relationships (28)
Negative	2 (5.5)	Negative affectivity (2) Personal conflict (7)
Relationship with leaders	1 (2.8)	Leadership (13)
Health and safety	4 (11.1)	Emotional labor (26) Fatigue (5) Violence (7) Length of career (15)
Professional status	3 (8.3)	Job control (5) Role conflict (8) Rewards (12)
Workload	2 (5.5)	Work demands (9) Work environment (41)
Salary and promotions	3 (8.3)	Resources (7) Opportunity (2) Justice (4)
Total	36 (100.0)	

볼 때 효율적인 관계 맺기의 중요성을 확인할 수 있다. 또한 동료와의 관계의 하위 변수로는 조직문화, 조직지지, 부정적 정서와 갈등이 포함되었는데 특히 조직문화는 높은 관계를 보였다. 지지적 리더십, 팀워크와 안전한 조직문화는 노인병원에서 근무하는 간호사의 직무만족과 강한 관계가 있었다[24]. 즉 병원간호사의 직무만족을 높이는 동기요인으로는 전문성을 개발할 수 있도록 인정하고 지지해주는 조직문화, 그리고 리더와 동료의 지지와 임파워먼트가 결정적이라고 볼 수 있다.

한편 병원간호사의 직무만족에 영향을 주는 위생요인은 이론적 기틀에 따라 직업적 건강과 안전, 전문성 수준, 업무량 및 임금과 승진 영역으로 보았으며 네 가지 영역은 병원간호사의 개인적 차원보다는 조직적 특성과 관련이 높았다. 이중 상관계수가 가장 높은 영역은 임금과 승진이었으며 하위 변수로는 자원, 기회와 공정성이 포함되었다. 특히 교육이나 승진의 기회는 간호사들의 직무만족 뿐 아니라 직장에 지속적으로 근무하도록 하는데 중요한 요인이며 임금수준을 포함한 이러한 변수들은 국가 및 지역 간 차이가 크다[25]. 또한 조직공정성은 의사결정 절차나 이를 지각하는 공정성을 의미하는데 구성원들이 인식하는 공정성으로 직무만족, 이직, 이직 의도는 물론 조직유효성 저하의 원인이 될 수 있다[26]. 즉 조직특성이 민주적이며 개방적이고 수용적인 조직의 간호사들은 그렇지 못한 조직의 간호사들보다 자원과 기회의 공정성을 경험하며 이는 직무만족의 위생변수로 작용할 수 있다. 또한 위생요인 중 직업적 건강과 안전은 부정적으로 직무만족과 관계가 있었고 하위 변수 중에서는 정서적 노동, 폭력과의 상관관계가 확인되었다. 감염이나 자신의 불건강을 초래하는 위험한 임상 환경, 병가(sickness absence), 불안정한 간호업무환경(nursing work environment)은 직무불만족과 관련이 있었다[8,23]. 간호업무환경에서 적대감과 같은 폭력은 환자와 가족뿐 아니라 동료나 협력자들과의 관계에서도 발생하며 간호

사들은 이러한 폭력을 직면하는 것을 두려워한다. 간호관리자는 팀 내 간호사들의 이런 두려움을 이해하고 이들이 폭력과 직면하는 방법을 교육하고 이들을 정서적으로 지지할 수 있어야 한다[23]. COVID-19의 출현과 함께 감염위험과 피로 누적 등을 초래하는 간호환경은 많은 간호사로 하여금 이직이나 퇴사를 실행하게 하고 있다[27]. COVID-19로 사회적 지지가 낮고 젊은 간호사일수록 정서적 고갈, 비인격화 등의 부정적 경험을 하고 있었다[27].

간호관리자는 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인들을 본 연구결과처럼 구분하여 인식할 필요가 있다. 즉 간호관리자는 간호사의 직무만족을 개인적 차원과 조직적 차원에서 관리할 필요가 있다[23]. 즉 이직률이 높거나 이직과 관련된 상담 건수가 많은 조직인 경우, 조직관리자는 현재 우리 조직 특성상 위생요인에 해당하는 요인 중 문제로 인식되는 부분이 어디인지 알아차려야 할 것이다. 조직의 문제를 먼저 정확하게 진단하여 직무불만족을 유발하는 요인들이 위생요인이라면 간호부서 차원 혹은 병원 차원의 정책적 제안들이 필요할 것이다. Alrawah 등[12]은 임상전문가들의 면담을 통해서 병원간호사의 직무만족에 대한 이론적 기틀을 마련하였다면 본 연구는 10년간 진행되어온 병원간호사의 직무만족과 관련된 연구결과를 망라하여 체계적으로 고찰하고 메타분석을 시행하였다는 의의가 있다. 특히 전문직관, 이직의도, 조직지지, 조직몰입 등의 조직행동 변수가 병원간호사의 직무만족과 높은 관계가 있다는 것을 확인하였다. 또한 병원간호사의 동기요인은 직무만족과 유의하게 높은 상관을 보였으며 위생요인은 낮은 상관을 보인다는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 병원간호사의 직무만족 향상 프로그램의 콘텐츠와 효율적인 인적자원관리를 위한 근거로 활용될 것이다.

〈Table 3〉 The Meta-analysis of Job Satisfaction according to the Conceptual Framework

Factor	Categories	n	r	Lower limit	Upper limit	Z	p	I ²	
Motivation Factor	Professional development	Negative	91	-0.36	-0.42	-0.29	-9.91	<.001	98.31
		Positive	222	0.38	0.35	0.41	22.01	<.001	96.97
	Relationship with co-workers	Negative	9	-0.32	-0.40	-0.24	-7.37	<.001	81.76
		Positive	75	0.31	0.24	0.38	8.23	<.001	97.95
	Relationship with leaders	Positive	13	0.36	0.26	0.45	6.59	<.001	94.40
Total		140	0.197	0.151	0.241	8.39	<.001	99.05	
Hygiene Factor	Health and safety	53	-0.15	-0.22	-0.07	-3.67	<.001	98.04	
	Professional status	25	0.16	0.01	0.30	2.15	0.031	97.26	
	Workload	50	0.12	0.01	0.24	2.08	0.037	98.37	
	Salary and promotions	13	0.41	0.26	0.54	5.13	<.001	95.71	
Total		141	0.057	-0.006	0.119	1.78	.075	98.38	
Difference by categories				Q=594.37		p<.001			

결론

병원간호사의 직무만족과 관련된 연구는 다년간 다양한 관련 변수들과 함께 수행되었다. 직무만족에 대한 연구들이 지속되는 이유는 병원간호사의 개인적 삶의 질과 만족은 물론 조직적 차원의 특성, 이직의도 그리고 간호의 질과 직접적 관계가 있기 때문이다.

본 연구결과를 통해 병원간호사의 직무만족을 높이기 위해서 동기요인에 초점을 두는 전략들이 필요하며, 병원과 조직의 합리적 경영과 관리를 위해서는 위생요인 하위 변수인 간호업무환경, 임금과 승진 등을 개선하여야 할 것이다. 본 연구는 병원간호사의 직무만족과 관련된 변수들을 총체적으로 확인할 수 있었으며 동기요인과 위생요인으로 분류하여 그 관계성을 검증했다는 의의가 있다. 그러나 관련 변수들이 선행변수인지, 결과변수인지 등의 경로를 확인할 수는 없었다. 또한 논문의 질 평가에서 8점 이하의 점수를 받았던 40편의 연구와 변수가 한편의 연구에서만 제시되었던 86편의 연구들로 인해서 제한적 고찰이었다.

향후 병원간호사의 직무만족과 관련된 변수들의 영향 관계를 확인할 수 있는 메타구조모형 연구를 제안한다. 또한 본 연구결과를 근거로 병원간호사의 동기요인을 매개로 하는 직무만족 향상프로그램 개발을 제안한다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Reference

- Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Nursing Management*. 2000;32:536-543.
- Park HH, Park KS, Yom YH, Kim KH. Impact of clinical nurses' power and empowerment in job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2006;36(2):244-254.
- Choi Y. A study on the job satisfaction of the administrative staffs of private university: concerning the regions of Seoul, Kyenggi province[thesis]. 1999: Seoul: Sungkyunkwan University.
- Larrabee JH, Janney MA, Ostrow CL, Withrow ML, Hobbs GR, Burant C. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*. 2003;33:271-283. <http://doi.org/10.1097/00005110-200305000-00003>
- Robbins SP. *Organizational behavior*. 15th ed. New Jersey, Prentice Hall, 2013. 69-96p.
- Miltom CR. *Human behavior in organization, three levels of behavior*. New Jersey, Prentice Hall, 1984. 4p.
- Kuokkanen L, Leino-Kilpi H. Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. *Journal of Advanced Nursing*. 2000;31:235-241. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01241>
- De Gieter S, Hofmans J, Pepermans R. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*. 2011;48(12):1562-1569. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>
- Cimete G, Gencalp NS, Keskin G. Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*. 2003;18:151-158.
- Siu O. Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2002;40:218-229.
- Ko JW, Yom YH. The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2003;33:265-274.
- Alrawahi S, Sellgren SF, Altouby S, Alwahaibi N, Brommels M. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*. 2020;6(9):e04829.
- Lim JY. A study of the effects of motivation-hygiene factors on nurse's job satisfaction, organizational commitment, and organizational identification. *Journal of Nursing Administration*. 2005;11(3):243-254.
- SY Kim, DA Park, HJ Seo, SS Shin, SJ Lee, M Lee, et al. Health technology assessment methodology:systematic review. Seoul: National Evidence based Healthcare Collaborating Agency;2020.1-359p.
- Cummings G, Estabrooks CA. The effects of hospital restructuring that included layoffs on individual nurses who remained employed: a systematic review of impact. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2003;23(8):8-53. <http://doi.org/10.1108/01443330310790633>
- Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New York, Rutledge, 1988. 1-567p. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Yarbrough S, Martin P, Alfred D, McNeill C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*. 2017; 24(6):675-685. <https://doi.org/10.1177/0969733015623098>
- Blau GJ, Boal KP, 1987. Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*. 1987;12: 288-300.
- Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*. 2004;25:293-315.
- Peng J, Li D, Zhang Z, Tian Y, Miao D, Xiao W, et al. How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*. 2016;21(1):50-59. <https://doi.org/10.1177/1359105314521478>
- MacIntosh J. Reworking professional nursing identity. *Western Journal of Nursing Research*. 2003;. 25(6):725-741.

- <https://doi.org/10.1177/0193945903252419>
22. Tran KT, Nguyen PV, Dang TTU, Ton TNB. The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: a perspective on staff nurses in Vietnam. *Behavior Sociology*. 2018;8(12):109. <https://doi.org/10.3390/bs8120109>
 23. Elsherbeny EE, El-Masry R. Job Satisfaction among nurses working In Mansoura University hospital: effect Of socio-demographic and work characteristics. *Journal of Occupational Medicine*. 2018;42(2):227-240. <https://doi.org/10.21608/ejom.2018.6807>
 24. Schwendimann R, Dhaini S, Ausserhofer D, Engberg S, Franziska Zúñiga F. Factors associated with high job satisfaction among care workers in Swiss nursing homes- a cross sectional survey study. *BMC Nursing*. 2016;15(37): 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0160-8>
 25. Al-Qahtani AH, Stirling B, Forgrave D. The impact of job satisfaction on nurses' work lives: a literature review. *Qscience Connet*. 2020;1(1):1-11. <https://doi.org/10.5339/connect.2020.1>
 26. Greenberg, J. Employee theft as a reaction to underpayment injustice, *Journal of Applied Psychology*. 1990;76:845-855.
 27. Galanis P, Vraika I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2021;77(8):3286-3302. <https://doi.org/10.1111/jan.14839>

Factors associated with Job Satisfaction among Hospital Nurses: A Meta-correlation Analysis*

Lim, Ji Young¹⁾ · Kim, EunJoo²⁾ · Kim, Geun Myun²⁾

1) Department of Nursing, Inha University

2) Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University

Purpose: This study aimed to investigate the research trends concerning job satisfaction among hospital nurses. **Methods:** Articles published between 2008 to 2018 were searched. In the first search, 10,859 articles were extracted from academic databases, and 168 were included. **Results:** A total of 36 variables were explored regarding job satisfaction. Among the major variables, organizational commitment and culture and justice had positive correlations with job satisfaction. In contrast, burnout, negative affectivity, and turnover intention had negative correlations with it. In the meta-analysis, according to the conceptual framework, salary and promotions showed significant positive correlations with job satisfaction. In contrast, professional development showed a significantly negative correlation with it. **Conclusion:** Strategies to improve the variables corresponding to motivation factors are required to improve job satisfaction among hospital nurses. Furthermore, efforts to improve the nursing work environment corresponding to hygiene factors are also required for efficiency and rational management at the hospital level.

Key words : Correlation; Hospital; Job satisfaction; Meta analysis; Nurses

* This work was supported by the National Research Foundation of Korea (NRF) grant funded by the Korea government (MSIT) (No.NRF-2020R1A2C1003670).

• Address reprint requests to : EunJoo Kim

Department of Nursing, Gangneung-Wonju National University
26403) 150 Namwon-ro, Heaungup-Myun, Wonju city, Gangwon-do
Tel: +82-33-760-8650, Email: kimeju@gwnu.ac.kr