

신장실 간호사의 직무만족도 예측 요인

고신대학교 의학부

송명숙,* 이명화**

Predictive Factors on Job Satisfaction in Nephrology Nurses

Myung Sook Song,* Myung Hwa Lee**

— Abstract —

The purpose of this study was to test the predictive factors affecting the job satisfaction

The subjects were 225 nephrology nurses in Pusan, and Kyung Sang Namdo and Kyung Sang Bukdo.

The data were collected from Nov. 20 to Dec. 3, 1996 using questionnaires method.

Job satisfaction measured job satisfaction tool by Slavitt et al, and burnout experience measured burnout experience scale by Pines et al.

The questionnaire consisted of question regarding job satisfaction scale (44 items 5 point scale) and burnout experience scale (21 items 7 point scale).

The reliability of this instrument was that the job satisfaction was Cronbach's $\alpha=0.8298$ and the burnout experience was Cronbach's $\alpha=0.8960$.

The data were analyzed with the SPSS program using mean, standard deviation, frequency and percentage, t-test, ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient, Stepwise Multiple Regression.

The results of this study were as follows :

1. In the demoscographic characteristics showed the highest level was as follows : 26-30 years old group (40.2%), married (56.4%), graduated junior college of nursing (87.6%), non the religious (35.6%), the effect of religion upon life is not effected (35.6%).

In the characteristics related to nursing profession showed the highest level was as follows : hospital style is secondary hospital (that have above 450 beds) (53.3%), staff nurse (72.9%), the length of clinical experience at hemodialysis room is less than 2 years (39.1%), the number of patient was assigned to a nephrology nurses is 5 (40.4%), work in two shift (55.6%), the nurses professional motivation is family recommended (33.8%), the nurses intention to stay is until for needed (58.2%), the chance for professional growth is not enough (44.9%), degree of

satisfaction with nursing is moderate (43.2%).

2. The mean score of the total job satisfaction is 3.06 of 5 point Likert-type scale.

Task requirements(3.51) among the component factors of the job satisfaction was the highest value and then the interaction among fellow nurses(3.34), job prestige/status(3.33), autonomy(3.27), organizational requirement(2.55), and pay(2.39) was the lowest.

3. Job satisfaction according to demoscographic characteristics of the subjects showed significant differences in the effect of religion upon one's life($F=3.268$, $p=0.013$).

Job satisfaction according to characteristics related to nursing profession of the subjects showed significant differences in the hospital type ($F=3.479$, $p=0.033$), position ($F=3.165$, $p=0.044$), the number of patient was assigned to a nephrology nurses ($F=2.552$, $p=0.040$), nurses intention to stay ($F=7.153$, $p=0.001$), the chance for professional nursing growth ($F=3.735$, $p=0.006$), the degree of satisfaction with nursing ($F=12.680$, $p=0.000$).

4. The lower score burnout experience are, the higher score job satisfaction are($r=-.5466$, $p=0.001$).

5. To know the predicting variables which influence on the job satisfaction, as the result of the Stepwise Multiple Regression analysis, the first variable is burnout experience, and then degree of satisfaction with nursing, age, the number of patient was assigned to a nephrology nurses, chance for professional nursing growth, these variables are presented 38.83%.

***Key Words** : Nephrology nurse, Job satisfaction, Burnout experience

*Pusan Adventist Hospital, Head Nurse of Dialysis Unit

**Professor, Department of Nursing, Kosin Medical College

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현대 간호는 질병 중심의 간호에서 사회적 배경을 가진 인간 중심의 간호로 전환되면서, 간호의 대상자인 환자를 질병 그 자체로 보지 않고 신체적, 정신적, 심리적, 사회경제적, 교육적 욕구를 지닌 통합된 인간으로 보고 이들 욕구를 충족시켜 주기 위한 전인간호로 변화되어 가고 있다.^{1,2)} 따라서 간호사의 역할은 더욱 복잡적이며 다양해져서 이들을 둘러싸고 있는 여러 역할 기대자 사이에서 권리와 특권, 의무와 책임을 갖게 되는 역할 기대를 받게 된다.³⁾ 간호 대상자들은 간호사에게 모든 것을 수용할 것을 기대함으로 간호사는 신체적, 정서적으로 에너지

소모가 증가하게 되며,⁴⁾ 특히 간호사와 환자의 관계형성이 중요한 신장실과 같은 만성질환을 치료하는 병동에서는 역할 기대와 간호 요구가 관련되어 스트레스를 받게 된다.

최근 우리 나라의 투석환자의 수는 급격히 증가하고 있고 이러한 경향은 얼마간 계속할 것으로 예상된다. 1995년 말 전국의 투석환자는 11,321명(인구 백만 명 당 229.7명)으로 전년도 8,423명보다 15.5%의 증가를 보였다.⁵⁾ 투석환자의 증가 속도에 비하여 치료 공간과 시설, 간호사 수의 증가 속도는 뒤떨어지고 있으나⁶⁾ 투석환자들의 간호사에 대한 간호 요구는 계속 증가하고 있어 간호사들이 느끼는 육체적, 정신적 부담은 계속 증가하고 있는 실정이다.⁷⁾ 특히 신장실 간호사는 근무조건의 특수성으로 장기간 적은 수의 환자와 밀착된 접촉에서 과민한

반응을 보이게 되고, 병원의 타부서 간호사보다 더 많은 책임감과 독립심이 요구되며, 과다한 업무와 환자의 증가 속도에 비하여 치료 공간과 시설, 간호사 수의 부족 등으로 스트레스를 받게 된다.⁶⁾ 이러한 스트레스를 감당할 수 없는 상태에서 나타나는 직업 스트레스의 한 형태가 소진(Burnout)으로, 봉사직에 종사하는 전문 직업인들 사이에서 많이 나타나며, 부정적인 자아 개념, 부정적인 업무 태도, 자기에 대한 무관심 등을 포함하는 신체적, 정서적 증후군으로,^{8,9,10)} 간호사 개인에게는 실패감, 죄책감, 후회감, 즉 정신적, 심리적 손실을 주어 마침내는 간호직을 떠나게 되는 결과를 가져오게 된다.^{9,11,12)} 장기간 만성 환자를 간호하는 간호사는 환자를 부정적으로 보게 되고 간호 업무가 성공적이지 못하여 높은 정도의 소진을 경험하게 되며,¹³⁾ 이러한 소진은 간호사가 근무하는 기관의 조직 기능에 영향을 줄 뿐 아니라 간호 업무에 대하여 만족할 수 없게 한다.⁸⁾ 따라서, 부정적인 자아 개념 및 직업적 태도를 가지게 되어 환자와 동료에게 무관심해지고 사무적으로 대하게 되며¹⁴⁾ 마침내는 이직까지 하게 되기도 한다. 또한 남아 있는 간호사의 사기를 저하시키고 업무량이 증가되어 환자 간호에도 악영향을 미치게 하며,¹⁵⁾ 구성원간의 협동심, 역할 구분 및 상호 지지적 분위기 등이 저해되어 다른 간호사의 직무만족도를 감소시키고 이직 조건을 형성시키는 악순환이 반복되게 된다.¹⁶⁾

이에 본 연구는 신장실 간호사의 직무만족도를 파악하고 직무만족도에 영향을 미치는 주요 예측 요인들을 규명하여 신장실 간호사의 직무만족도를 증가시키는 방안을 모색하는데 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 신장실 간호사의 직무만족도를 파악하고 직무만족도에 영향을 미치는 예측 요인들을 규명하기 위하여 시도되었으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무만족도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적특성에 따른 직무만족도를 파

악한다.

3) 대상자의 소진경험정도와 직무만족도의 관계를 파악한다.

4) 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 예측 요인들을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 신장실 간호사

기본적인 간호 교육 과정을 이수한 자로서 국가에서 간호 행위를 실시하도록 인정받아 병원에서 근무하는 완전 고용된(Full time) 정규 등록 간호사¹⁷⁾로서 신장실에서 일정기간 동안 교육을 받아 투석을 실시 할 수 있는 간호사를 말하는데, 본 연구에서는 부산 및 경상남.북도 소재 병원 중 1차, 2차, 3차 진료기관의 신장실에서 근무하는 경력 1년 이상의 정규직으로 고용된 간호사를 말한다.

2) 직무만족도

한 개인이 자신이 근무하는 작업 상황에 대해 나타내는 긍정적인 반응의 정도를 의미¹⁸⁾ 하는데, 본 연구에서는 신장실 간호사가 자신이 근무하는 병원에서 자율성, 보수, 업무 요구도, 조직 요구도, 인간 관계, 직업적 궁지에 대해 갖는 생각을 Slavitt¹⁹⁾이 개발한 직무만족 도구(The Index of Work Satisfaction)로 측정한 점수를 말한다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

3) 소진경험정도

한 개인이 업무 상황에서 반복 또는 계속해서 경험하게 되는 업무 스트레스로 인한 부정적인 자아개념, 부정적인 업무 태도와 대상자에 대한 무관심, 사회적 지지 체계에 대한 원망과 함께 나타나는 신체적, 정서적, 정신적 탈진(Exhaustion)상태의 경험을 뜻한다.¹⁴⁾ 본 연구에서는 신장실에서 근무하는 간호사의 업무 상황에서 경험하는 신체적, 정신적, 정서적 탈진정도를 Pines, Aronson, Kafry²⁰⁾가 개발하고 홍근표¹²⁾가 번역한 소진측정도구를 사용해서 측정한 점수를 말한다. 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다.

II. 이론적 배경

1. 신장실 간호사의 직무만족

전문직 간호사들의 직무에 대한 만족은 근무활동을 하는 데 있어서 능력을 최대한으로 발휘하여 직무를 완수함과 동시에 간호활동이 질적, 효율적으로 이루어져 환자에게 최대한의 전문간호를 시행하는 결과를 가져오는 한편²¹⁾ 향상된 직무만족은 우수인력을 유지시키고, 업무 수행을 증진시키며, 이직율을 줄여 결국 사기 앙양에 영향을 미치게 된다. 건강분야에서의 직업구조, 기능, 기대는 타전문인과의 관계, 새로운 업무절차를 요구하는 의학기술의 확장 등으로 인하여 빠르게 변화하고 있으며 이러한 변화는 직업에 대한 만족도 변화시킬 수 있음을 시사하고 있다.²²⁾

직무만족에 대한 여러 학자들의 정의를 살펴보면,^{23~27)} 직무만족이란 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 혹은 좋은 정서 상태라고 하였고, 어떤 직무에서 얻어지거나 경험되는 욕구 만족의 함수라고 보면서 직무 만족의 본질은 직무에서 얻어지는 자기 실현의 감정과 자신의 직무에서 얻어지는 자신의 성취감²⁸⁾이라 정의했다.

선행 연구에서의 직무만족은 직무수행시 개인이 느끼는 내적 감정 상태로 자아실현의 욕구 충족, 자기 능력에 의한 성취, 잠재력 개발 같은 긍정적인 자아개념 상태에 관련됨을 알 수 있고, 이는 업무를 수행하는데 능력을 최대한 발휘하여 보다 질적이고 효율적인 간호를 수행하는데 중요함을 알 수 있다.

만성질환 중에서 특히 만성신부전 환자들에 대한 대체요법의 하나인 투석을 하는 신장실은 급격히 증가하고 있는 투석환자로 인하여, 신장실 간호사들은 신체적, 정신적인 스트레스를 많이 경험하게 되었으며, 이에 따른 직무만족도 변화를 가져오게 되었다.

Pines와 Kanner²⁹⁾는 신장실 간호사들의 스트레스의 원인으로 매일 죽음과 직면한다던가 담당 환자의 수가 너무 많고 항상 시간에 쫓긴다는 점, 그리고 피가 투명한 투석기(인공신장기)를 통하여 흐

르는 광경을 주시하여야 하는 점등의 부정적 요소의 존재와 더불어 투석실 근무 초기에 경험하였던 도전과 흥분의 상실, 과중한 환자 부담과 시간의 부족으로 인하여 전문 직업인으로서의 수준을 유지하기 어렵고 자기 직업의 의미를 확립할 기회가 감소한 점, 환자들과 의사들로부터 응분의 감사와 사랑을 받지 못하는 점등의 긍정적 요소의 결핍으로 보고하였으며, Kaplan³⁰⁾의 연구에서도 신장실 간호사들은 근무 조건의 특수성으로 장기간 적은 수의 환자와의 밀착된 접촉에서 죄책감, 철회, 소유, 과보호의 반응을 보이며 병원의 타부서 간호사보다 더 많은 책임감과 독립심을 요구받는다고 하였다.

이등⁶⁾의 연구에서 신장실 간호사의 스트레스 원인으로 환자들의 이기적인 태도가 가장 흔한 원인으로 보고하였는데, 이는 간호사들이 설렘없이 일하고 환자 치료에 헌신적인 노력을 기울이고 있음에도 불구하고 환자들은 감사를 표현하는 경우는 드물고 오히려 불평을 하거나 더 많은 것을 요구함으로, 간호사들은 짜증을 내거나 절망감을 느끼고 결국 환자에 대하여 무관심해 지거나 이로 인하여 죄책감마저 느끼게 된다고 하였다. 그 다음 흔한 스트레스의 원인으로 환자 치료에 대한 책임감과 그에 따르는 불안감으로 분석되었고, 이는 신장실 간호사들이 병원의 다른 부서의 간호사들에 비하여 더 많은 책임과 독립성을 가지고 일하는 반면, 간호부(과)의 책임자들은 이 분야의 특성에 생소하여 필요한 도움을 줄 수 없는 경우가 많고,³¹⁾ 의사들은 신장실에 상주하지 않기 때문에 간호사들이 불안을 느낀다고 하였다. 신장실 간호사들의 직무 불만족은 주로 과다한 업무와 간호사 수의 부족과 시설, 공간의 부족에서 온다고 하였으며, 자원 근무자 보다는 타의에 의하여 근무하게 된 간호사들의 직무만족이 낮게 나타났음을 보고하였다.³²⁾

최근 국내의 투석 환자의 수가 급격히 증가하고 있고 이러한 경향은 얼마간 계속할 것으로 예상되어지고 있으나, 환자의 증가 속도에 비하여 치료 공간과 시설, 신장실 간호사 수의 증가 속도는 뒤떨어지고 있어서 간호사들이 느끼는 육체적, 정신적 부담은 계속 증가되는 실정이다.⁶⁾

2. 직무만족도와 관련 요인

간호사의 직무만족에 대한 요인을 밝힌 연구는 Nahm³³⁾에 의한 연구로부터 시작되었는데, Slavitt¹⁹⁾는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 자율성, 보수, 업무요구도, 조직요구도, 상호작용(인간관계) 및 직위라고 하였고, 직무만족은 직무 특성이 다양한 기술을 사용할 수 있고 업무가 명확하며 자율성이 있을 때 생길 수 있으며 또한 성취감, 인정감, 성장의 원천이 된다고 하였다.

Wandelt³⁴⁾는 간호사의 직업에 대한 불만족의 요인으로 고정된 근무, 부적합한 봉급, 전문인으로서의 인정 결여, 교육의 기회 부족을 들었으며, Godfrey³⁵⁾도 간호사의 직업만족에 대한 반응을 조사한 결과 간호사가 직업을 찾을 때 가장 중요하게 고려하는 것은 전문적 성장에 대한 기회라고 하였다. Rose-now³⁶⁾는 간호사의 의사결정 판단 기회의 결여, 건강관리 체계에 있어 권력의 결여, 전문직과 관료직의 갈등 경험, 각 환자의 개별적 간호계획을 세우고 수행할 수 있는 시간적 여유의 부족으로 Self Care에 대한 개인별 불가능을 그 요인으로 들었으며, 직무만족의 실제적 결정 요인은 적절한 인사배치, 적당한 근무시간, 즐거운 근무환경, 상사의 지시, 성취감의 요인에 조직의 노력이 함께 하여야만 가능하다고 하였다.³⁷⁾

George & Raymond³⁸⁾는 직무만족에 미치는 직무요인을 분석한 결과 대인관계요인, 내적작업보상(작업조건, 발전기회, 새로운 기술습득), 외적작업보상(봉급, 승진기회), 행정정책 순위를 나타냈다고 보고했다. 우리 나라의 경우에도 자율성과 직업적 긍지와 같은 정신적 보상요인이 직무만족을 높이는 요인으로 나타났는데, 임³⁹⁾은 직업적 긍지, 보수, 수간호사에 대한 일반간호사의 직무만족 예측 요인으로 들었으며, 남⁴⁰⁾은 자율성과 직업적 긍지로, 양⁴¹⁾은 전문직상대가 직무만족요인의 우선 순위임을 보고하였다. 방⁴²⁾은 직위와 연령이, 허⁴³⁾는 봉급, 업무량, 간호행정자의 태도, 물품과 시설, 환자의 협조와 태도, 의료팀간의 협조, 승진기회, 간호업무 정의의 불확실성, 간호사에 대한 사회적 인식 등이

직무만족과 불만족에 영향을 주는 요인이라 하였으며, 병원 간호사의 만족은 봉급과 같은 외적 보상뿐 아니라 대인관계, 성취감, 자율성 등의 내적 보상이 포함된다고 하였다.

또한 Storlie⁴⁴⁾는 전문직을 떠나기로 결정한 간호사들이 이직을 결정하기 전의 정서적 상태를 소진이라고 정의하였으며, 개인 측면에서 소진을 신체적, 정서적 ‘에너지’의 과다한 소모의 결과로서의 탈진과 스트레스의 부단한 수준에 대한 반응으로 설명하였다.⁴⁵⁾ 소진은 충격적인 사건후에 갑자기 오는 수도 있지만 대개는 주위로부터의 격려나 발전의 계기가 될 만한 도전이 없는 상황에서 일상적인 고충과 계속되는 분투, 만성적인 압박감으로 인하여 서서히 발생한다.

전문인들이 원래 가졌던 직업에 대한 의미와 목적으로부터 거리가 생기기 시작하고, 그들의 대상자, 업무, 동료 직원이나 기관과의 관계가 좋지 않음을 표현하는 것이 소진⁴⁶⁾이라고 정의하고 Shubin⁴⁷⁾이 간호문헌에 처음으로 사용하였다.

Pines & Kafry⁴⁸⁾에 의하면 간호사들의 소진은 자신에 대한 만족도, 일상생활에 대한 만족도, 그리고 직무에 대한 만족도와 상관관계를 보였으나 그 중에서도 직무에 대한 만족도가 가장 큰 관계를 보였다고 하였다. 이⁴⁹⁾는 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 소진경험정도에 관련하는 요인과 유사하게 나타남을 보고하였다. 송⁵⁰⁾은 수술실 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 소진경험정도, 역할 스트레스, 직위임을 발표하였다. 윤⁵¹⁾은 양호교사의 직무만족도의 관련 요인으로 연령, 소진경험정도, 종교, 경력, 학력이라고 보고하였다.

이상의 선행 연구 결과를 볼 때 간호사들의 직무만족도와 관련있는 변수들은 소진경험정도, 연령, 결혼상태, 교육정도, 종교, 직위, 근무경력, 전문직 발전 기회 등으로 나타났다.

본 연구에서는 이들 제 변인들과 직무만족도와와의 관계를 재확인하고 이러한 요인들의 직무만족도에 대한 예측 정도를 규명하여 신장실 간호사들의 직무만족도 증진을 위한 방안을 모색하고자 한다.

III. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 신장실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 알아 보기 위해 시도된 서술적 연구이다.

2. 연구 대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상은 부산 및 경상 남·북도 소재 병원 중 1차, 2차, 3차 진료 기관의 신장실에서 근무하는 경력 1년 이상의 간호사 235명이었다.

자료 수집은 1996년 11월 20일부터 12월 3일까지 본 연구자가 사전에 대상병원에 연락하여 연구의 목적을 설명하고 동의를 구한 뒤 대상 병원 간호부(과)를 통하여 작성된 설문지를 배부한 후 회수하였는데 배부된 235부중 225부가 회수되어(회수율 95.7%) 본 연구분석에 사용하였다.

3. 연구 도구

연구 도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 대상자의 일반적 특성(인구사회학적 특성 5문항, 간호직과 관련된 특성 10문항)에 관한 것 15문항, 직무만족도에 관한 것 44문항, 소진경험정도에 관한 것 21문항으로 총 80문항으로 구성되었다.

1) 직무만족도 측정도구

Slavitt의 3인¹⁹⁾이 개발한 직무만족 측정도구(The Index of Work Satisfaction)를 번역하여 예비조사와 간호학 교수의 자문을 받아 수정, 보완한 후 사용하였다.

그 내용은 자율성 요인 6문항, 보수 요인 5문항, 업무 요구도 요인 4문항, 조직적 요구 요인 10문항, 인간관계(상호작용) 요인 14문항, 직업적 금지 요인 5문항으로 총 44문항으로 부정형 문항 23개, 긍정형 문항 21개로 구성하였다.

문항은 후광 효과(Halo effect)를 배제하기 위하여 고루 혼합하여 작성하였고, 만족도 측정 수준은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇다'

4점, '매우 그렇다'에 5점을 주었고 역 문항의 경우는 역으로 환산하였다.

직무만족도는 이 도구에 의하여 개인이 지각한 점수에 평균치를 내어 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

본 연구에 사용한 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.8298$ 이었다.

2) 소진경험정도 측정도구

Pines등²⁰⁾이 고안하고 홍근표¹²⁾가 번역하여 사용한 도구를 사용하였다.

그 내용은 신체적 탈진 7문항, 정서적 탈진 7문항, 정신적 탈진 7문항의 총 21문항으로 부정형 문항 17개, 긍정형 문항 4개로 구성되어 있다.

이 도구는 소진을 경험한 일이 '없다' 1점에서 '항상 경험한다' 7점 Likert형 척도로 소진경험 정도는 이 도구에 의한 반응의 평균치로 나타내며 측정치가 높을수록 소진경험 정도가 높음을 의미한다.

본 연구에 사용한 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.8960$ 이었다.

4. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료를 SPSS 프로그램을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

- 1) 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 직무만족도와 소진경험정도를 파악하기 위해 평균과 표준편차를 사용하였다.
- 3) 직무만족도와 소진경험정도의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 4) 일반적 특성에 따른 직무만족도를 파악하기 위해 t-test와 ANOVA를 사용하였다.
- 5) 직무만족도에 영향을 미치는 예측 요인들을 파악하기 위해 Stepwise Multiple Regression을 사용하였다.

5. 연구의 제한점

본 연구 대상자는 부산 및 경상남·북도에 소재한 신장실 간호사에 국한된 것이므로 본 연구결과를 전국적으로 확대 해석 할 때는 신중을 기하여야

한다.

IV. 결 과

1. 대상자의 일반적 특성

1) 대상자의 인구사회학적 특성

대상자의 연령 분포는 최저 22세, 최고 44세로 평균 연령이 28.8세였으며 26세-30세군이 46.2%로 가장 많은 분포를 보였다. 결혼 상태는 기혼이 56.4%로 많았으며, 교육 정도는 간호전문대학졸이 87.6%로 거의 대부분을 차지하였으며, 종교는 기독교 32.4%로 가장 많았고, 종교가 없는 군이 35.6%로 나타났다. 종교가 삶에 영향을 미치는 정도는 ‘별로 영향을 주지 않는다’는 군이 35.6%였으며, 나머지 대상자는 종교가 삶에 영향을 미치는 것으로 나타났다(표 1-1).

2) 대상자의 간호직과 관련된 특성

근무병원 유형은 2차 병원이 53.3%로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 72.9%로 가장 많았다. 신장실에서의 근무경력은 최저 1개월에서 최고 17년 7개월로 평균 신장실 근무 경력은 3년6개월이었으며, 2년 미만이 39.1%로 가장 많았다. 신장실 간호사 1인당 환자 수는 5명 이하 군이 40.4%로 가장 많았고, 간호사 근무빈도는 2부교대가 55.6%로 가장 많았다. 신장실의 근무 동기는 병원의 행정적인 배치 55.6%로 나타났으며, 간호직을 택한 동기는 ‘가족 친지의 권유’ 33.8%로 나타났다. 간호직에 종사할 예정 기간은 ‘필요한 기간까지만’이 58.2%로 가장 높았고, 전문직 발전을 위한 기회의 분포는 ‘부족한 편이다’가 44.9%로 나타났다. 간호직에 대한 만족 여부는 ‘그저 그렇다’가 43.2%로 높게 나타났다(표 1-2).

표 1-1. 대상자의 인구사회학적 특성 (N=225)

특 성	구 분	실수	%
연령	20세~25세	51	22.7
	26세~30세	104	46.2
	31세~40세	64	28.4
	41세 이상	6	2.7
결혼상태	미 혼	98	43.6
	기 혼	127	56.4
교육정도	전문대졸	197	87.6
	방송통신대졸	18	8.0
	간호대(학과)졸	7	3.1
	대학원졸	3	1.3
종 교	무	80	35.6
	기독교	73	32.4
	가톨릭	34	15.1
	불 교	37	16.4
	유 교	1	0.4
종교가 미치는 정도	전 생활영역에 영향을 준다	30	13.3
	생활에 많은 부분에 영향	51	22.7
	조금 영향을 준다	54	24.0
	별로 영향을 주지 않는다	80	35.6
	전혀 영향을 주지 않는다	10	4.4

표 1-2. 대상자의 간호직과 관련된 특성 (N=225)

특 성	구 분	실수	%
근무병원 유형	1차	40	17.8
	2차	120	53.3
	3차	65	28.9
직 위	일반간호사	164	28.9
	책임(주임)간호사	30	13.3
	수간호사 이상	31	13.8
신장실 근무경력	2년 미만	88	39.1
	2년이상~5년미만	83	36.9
	5년이상~10년미만	42	18.7
	10년이상~15년미만	9	4.0
	15년이상	3	1.3
신장실 간호사	5명이하	91	40.4
1인당 환자수	6명	69	30.7
	7명	19	8.4
	8명	26	11.6
	9명이상	20	8.9
근무번	3부 교대	31	13.8
	2부 교대	125	55.6
	교정번	69	30.7
신장실 근무동기	자원	84	37.3
	병원 행정적 배치	125	55.6
	기타	16	7.1
간호직을 택한 동기	나의 적성과 흥미에 맞으므로	60	26.7
	외국에 갈 기회가 많으므로	8	3.6
	가족, 친지의 권유로	76	33.8
	남을 도울 수 있는 직업이므로	23	23
	기타	58	58
간호직에 종사할 예정기간	가능한 오래 근무할 예정이다	83	36.9
	필요한 기간까지만 하겠다	131	58.2
전문직 발전을 위한 교육기회	가능한 빨리 그만두고 싶다	11	4.9
	충분하다	7	3.1
	좀 있는 편이다	50	22.2
	보통이다	53	23.6
	부족한 편이다	101	44.9
	전혀 없다	14	6.2
간호직에 대한 만족여부	매우 만족한다	5	2.2
	만족한다	97	43
	그저 그렇다	98	43.2
	불만족한다	23	10.4
	매우 불만족한다	2	0.9

2. 대상자의 직무만족도

대상자의 직무만족도는 5점 만점에 평균 평점 3.06점을 나타내어 대상자의 직무만족도가 비교적 높은 것으로 나타났다.

직무만족도의 구성 영역별 평균 점수를 보면 업무요구도 3.51점, 인간관계(상호작용) 3.34점, 직업적응지 3.33점, 자율성 3.27점, 조직요구도 2.55점, 보수 2.39점으로 업무요구도 영역이 가장 높았고 보수 영역이 가장 낮게 나타났다(표 2).

표 2. 대상자의 직무만족도 (N=225)

요 인	평균 평점
직무만족도	3.06
업무요구도 요인	3.51
인간관계(상호작용) 요인	3.34
직업적응지 요인	3.33
자율성 요인	3.27
조직요구도 요인	2.55
보수 요인	2.39

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도

1) 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도
인구사회학적 특성에 따른 직무만족도는 종교가 삶에 영향을 미치는 정도에서 유의한 차이가 나타나, 종교가 삶에 영향을 주는 간호사가 직무만족도가 높게 나타났다($F=3.268$, $P=0.013$)(표 3-1).

2) 대상자의 간호직과 관련된 특성에 따른 직무만족도

간호직과 관련된 특성에 따른 직무만족도는 근무병원 유형, 직위, 신장실 간호사 1인당 환자수, 간호직에 종사할 예정 기간, 전문직 발전을 위한 기회, 간호직에 대한 만족 여부 등에서 직무만족도가 유의한 차이가 나타났다. 근무병원 유형에 따른 직무만족도는 1차 병원이 가장 높은 것으로 나타났으며($F=3.479$, $P=0.033$), 직위에 따른 직무만족도는 수간호사 이상이 가장 높은 만족도를 보이는 것으로($F=3.165$, $P=0.044$) 나타났다. 신장실 간호사 1인당 환자 수에 따른 직무만족도는 환자수가 5명

이하일 때 가장 높은 만족도를 보였다($F=2.552$, $P=0.040$). 간호직에 종사할 예정 기간에 따른 직무만족도는 ‘가능한 오래 근무할 예정이다’고 응답한 간호사가 직무만족도가 높게 나타났으며($F=7.153$, $P=0.001$), 전문직 발전을 위한 기회에 따른 직무만족도는 ‘전문직 발전을 위한 기회가 충분하다’고

한 군에서 가장 직무만족도가 높았다($F=3.735$, $P=0.006$). 간호직에 대한 만족 여부에 따른 직무만족도는 간호직에 대하여 ‘매우 만족하다’고 한 군이 가장 직무만족도가 높게 나타났다($F=12.680$, $P=0.000$)(표 3-2).

표 3-1. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도

(N=225)

특 성	구 분(실수)	직 무 만 족 도			
		평균	표준편차	t or F값	P값
연 령	20세~25세(51)	3.00	.30	1.069	.363
	26세~30세(104)	3.06	.29		
	31세~40세(64)	3.10	.29		
	41세 이상(6)	3.05	.44		
결혼상태	미혼(98)	3.02	.28	-1.74	.082
	기혼(127)	3.09	.31		
교육정도	전문대졸(197)	3.06	.30	.296	.828
	방송통신대졸(18)	3.04	.24		
	간호대(학과)졸(7)	3.06	.32		
	대학원졸(3)	3.21	.60		
종 교	무(80)	3.03	.30	1.220	.303
	기독교(73)	3.06	.29		
	가톨릭(34)	3.14	.34		
	불교(37)	3.05	.26		
	유교(1)	3.45	.00		
종교가 삶에 영향을 미치는 정도	전 생활영역에 영향준다(30)	3.22	.34	3.268	.013*
	생활에 많은 부분에 영향(51)	3.06	.28		
	조금 영향을 준다(54)	3.07	.29		
	별로 영향을 주지 않는다(80)	3.00	.27		
	전혀 영향을 주지 않는다(10)	3.00	.33		

* $P<.05$ ** $P<.01$

표 3-2. 간호직과 관련된 특성에 따른 직무만족도

(N=225)

특 성	구 분(실수)	직 무 만 족 도			
		평균	표준편차	t or F값	P값
근무병원 유형	1차(40)	3.13	.31	3.479	.033 *
	2차(120)	3.08	.31		
	3차(65)	2.99	.26		
직위	일반간호사(164)	3.04	.29	3.165	.044 *
	책임(주임)간호사(30)	3.08	.33		
	수간호사 이상(31)	3.18	.30		
신장실 근무경력	2년 미만(88)	3.03	.29	1.701	.151
	2년이상~5년미만(83)	3.04	.29		
	5년이상~10년미만(42)	3.17	.28		
	10년이상~15년미만(42)	3.17	.28		
	15년 이상(3)	3.11	.60		
신장실 간호사 1인당 환자수	5명이하(91)	3.13	.31	2.552	.040 *
	6명(69)	3.09	.22		
	7명(19)	3.01	.29		
	8명(26)	3.03	.36		
	9명이상(20)	2.94	.20		
근무변	3부교대(31)	2.99	.28	2.713	.069
	2부교대(125)	3.04	.28		
	고정변(69)	3.13	.32		
신장실 근무동기	자원(84)	3.07	.32	.548	.579
	병원 행정배치(125)	3.06	.28		
	기타(16)	2.99	.28		
간호직을 택한 동기	나의 적성과 흥미에 맞으므로(60)	3.12	.28	1.456	.217
	외국에 갈 기회가 많으므로(8)	3.14	.34		
	가족, 친지의 권유로(76)	3.06	.31		
	남 도울 수 있는 직업이므로(23)	3.03	.22		
	기타(58)	3.00	.32		
간호직 종사 예정기간	가능한 오래 근무할 예정(83)	3.15	.32	7.153	.001 * *
	필요한 기간까지만 하겠다(131)	3.01	.28		
	가능한 빨리 그만두고 싶다(11)	2.92	.19		
전문직 발전을 위한 기회	충분하다(7)	3.24	.15	3.735	.006 * *
	좀 있는 편이다(50)	3.16	.28		
	보통이다(53)	3.08	.31		
	부족한 편이다(101)	3.01	.30		
	전혀 없다(14)	2.93	.26		
간호직에 대한 만족여부	매우 만족한다(5)	3.49	.29	12.680	.000 * * *
	만족한다(97)	3.17	.26		
	그저 그렇다(98)	2.98	.27		
	불만족한다(23)	2.87	.31		
	매우 불만족한다(2)	2.85	.14		

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

4. 대상자의 소진경험정도와 직무만족도와의 상관관계

신장실 간호사가 지각하는 소진경험정도와 직무만족도와의 관계는 중정도의 역상관관계($r=-.5466$, $p<.001$)를 나타내어 소진경험정도가 낮을수록 직무만족도가 높게 나타났다(표 4).

표 4. 직무만족도와 소진경험정도와 상관관계
(N=225)

	소진경험정도
직무만족도	-.5466**

**P<.001

5. 직무만족도에 영향을 미치는 제 변인의 단계적 다중회귀분석

직무만족도에 영향을 미치는 예측요인들을 파악하기 위하여 인구나사회학적 특성, 간호직과 관련된 특성과 소진경험정도의 제변인을 단계적 다중회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 실시한 결과, 직무만족도에 영향을 미치는 가장 예측력이 높은 요인은 소진경험정도였고 26.92% 설명이 가능하였다.

소진경험정도 다음으로 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 간호직 만족여부, 연령, 신장실 간호사 1인당 환자 수, 전문직 발전을 위한 교육기회의 순으로 나타났으며 위의 예측요인을 모두 첨가하면 $r=.6232$ 로 38.83% 설명이 가능하였다(표 5).

표 5. 직무만족도에 영향을 미치는 제 변인의 단계적 다중회귀분석
(N=225)

변 인	R	R ²	Beta	F값	P값
	(상관계수)	(결정계수)			
소진경험정도	.51883	.26918	-.51883	78.45497	.0000
간호직 만족 여부	.56245	.31637	-.23788	49.05127	.0000
연령	.58835	.34615	.17345	37.23487	.0000
신장실간호사 1인당 환자수	.60805	.36973	-.15651	30.79699	.0000
전문직 발전을 위한 교육기회	.62315	.38832	-.14824	26.53629	.0000

(P<.001)

V. 고 찰

본 연구에서 직무만족도는 최대 평점 5점에 대해 3.06점을 나타내어 직무만족도가 중정도 이상으로, 이는 일반 간호사를 대상으로 한 픽,⁵²⁾ 수술실 간호사를 대상으로 한 송,⁵⁰⁾ 응급실 간호사를 대상으로 한 최⁵³⁾의 결과보다는 높게 나타났다.

각 영역별로는 업무요구도에 대해 가장 만족해 하고, 보수에 대해 가장 불만족해 하고 있음을 보여주었다. 이와 같은 결과는 업무요구도의 점수가 가장 높고 보수 요인이 가장 낮다고 보고한 최,⁵³⁾ 서⁵⁴⁾의 연구 결과와 유사했고, 보수 요인이 가장 낮은 것은 일치하였으나 인간관계 요인이 가장 높다고 보고한 김⁵⁵⁾의 결과와는 차이가 있는 것으로 나타났다.

따라서 신장실 간호사의 직무만족도를 증대시키기 위한 방안과 정책으로 직무만족도 요인 중에 가장 낮은 보수 요인을 상승시킬 수 있도록 강구되어야 하겠다. 즉 신장실 근무 형태의 특수성을 인정한 합당한 대우와 업무 특성으로 인한 각종 수당의 조정이 필요할 것이며 또한 전문간호사 체제의 도입이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 직무만족도를 보면 종교가 삶에 영향을 미치는 정도에 따른 직무만족도는 유의한 관계를 보여($F=3.479$, $P=0.033$), 종교를 가지고 있는 간호사의 직무만족도가 높다고 보고한 송,⁵⁰⁾ 박,⁵⁶⁾ 이⁴⁹⁾의 연구 결과와 유사하였다.

근무병원의 유형에 따른 직무만족도는 1차 병원인 경우에 가장 높았고 다음이 2차 병원, 3차 병원의 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 임상 간호사를 대상으로 한 김⁵⁷⁾의 결과와 유사하게 나타났으며, 종합병원 근무자가 직무만족도에서 개인병원 근무자보다 직무만족이 높다는 김⁵⁸⁾의 연구 결과와는 대조를 보였다. 3차 병원이 1차 병원에 비해 수련의의 많은 분포로 인해 수련의의 업무영역과 간호사의 업무영역이 너무 밀접하게 맞물려 있어 상대적으로 신장실 간호사들이 자율적 결정이나 수행에 많은 제약을 받게 되므로 자신의 직무만족도를 낮게 인식하고 있는 것으로 사료된다.

직위에 따른 직무만족도는 수간호사 이상이 가장 직무만족도가 높았고 다음이 책임간호사, 일반간호사 순으로 나타났다. 이는 수술실 간호사를 대상으로 한 송⁵⁰⁾의 연구와 임상 간호사를 대상으로 한 김,⁵⁷⁾ 김,⁵⁸⁾ 오⁶⁰⁾의 연구 결과와 일치하였다. 이는 일반간호사보다 수간호사 군에서 의사결정이 가능하고, 기여한 만큼의 존경과 대우를 받고 있는 등 구체적인 보상이 있기 때문이라 사료된다. 승진기회와 관련되는 것으로 승진의 기회가 적어 환자 간호 업무수행시 적극적인 태도가 결여됨으로써 질적 간호를 수행하는데 문제점을 나타낸다고 한 이,⁶²⁾ 최⁵³⁾의 연구와도 상통된다. 이는 곧 일반간호사의 정체감 심함을 의미하며 승진의 자격을 갖춘 간호사에게 공헌도에 따라 상응하는 대우 및 보상을 강구하는 등 그 해결책을 마련해야 할 것으로 사료된다.

신장실 간호사 1인당 환자수에 따른 직무만족도는 유의하게 차이가 나타나, 간호사 1인당 환자수 5명 이하군에서 직무만족도가 가장 높게 나타났다. 신장실 간호사 1인당 환자 수는 신장실 간호사가 근무하고 있는 시간 동안 신장실 투석 환자 수를 말하는 것으로, 이는 환자 수 3명에 간호사 1명 비율로 근무하는 선진 외국에 비교하면 간호사 수가 부족한 편으로 나타나, 신장실의 인공신장기 수와 신장실 환자 수, 그리고 간호사의 적절한 인력 배치가 직무만족도에 미치는 중요한 변수임을 시사해 준다 하겠다.

간호직에 종사할 예정 기간은 직무만족도와 유의한 차이를 보여 간호직에 종사할 예정 기간이 길수록 직무만족도가 높았다는 박,⁵⁶⁾ 김,⁵⁷⁾ 하⁶⁴⁾의 연구결과와 일치하였다.

전문직 발전을 위한 교육 기회도 직무만족도에 유의한 차이가 나타나, 전문직 발전을 위한 교육 기회에 대한 응답 중 50% 이상이 불충분하다고 나타난 본 연구 결과로 비추어, McCloskey⁶⁶⁾의 간호사에게서 ‘교육의 기회 마련’이 직업 만족에 있어 봉급보다 더 중요한 것으로 나타난 연구와, Godfrey³⁵⁾의 업무 상황에서 ‘전문직 발전의 기회를 갖는 것’이 가장 중요한 요인으로 작용한다는 연구 보고와 같이, 신장실 간호사가 자긍심을 갖고 책임

있는 직무 수행을 잘 할 수 있기 위해서는 간호사로서의 실무 지식과 기술을 습득하고 발전을 위한 체계화한 교육이 절실히 필요하다고 하겠다.

간호직에 대한 만족 여부는 직무만족도에 유의한 차이가 나타나, 간호직에 만족도가 높을수록 직무만족도는 높게 나타났다.

본 연구에서 직무만족도에 영향을 미치는 제 변인들의 예측력을 규명하기 위해 단계적 다중회귀 분석을 실시한 결과 직무만족도에 영향을 주는 설명력이 가장 높은 변인은 소진경험정도로 26.92% 설명이 가능하였으며 다음이 간호직 만족여부, 연령, 신장실 간호사 1인당 환자 수, 전문직 발전을 위한 교육기회의 순으로 나타나 직무만족도를 38.83% 설명이 가능하였다.

이는 수술실간호사의 소진경험정도와 직무만족도를 연구한 송⁵⁰⁾의 연구에서 소진경험정도만으로 직무만족도를 50.6%를 설명하고, 다음이 역할 스트레스, 직위의 순으로 나타나 직무만족을 56.65%를 설명하여, 본 연구결과와 비교하여 볼 때 직무만족도에 영향을 주는 설명력이 가장 높은 변인이 소진경험정도라는 결과와 일치하였다.

또한 직무만족에 영향을 미치는 요인에 자율성, 보수, 업무량, 관리, 인간관계 및 직위의 순이라고 한 Stamps, Slavitt, Piedmont & Haase⁶⁸⁾의 연구결과와, 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 근무병원의 봉급, 상호작용, 행정, 간호사-의사관계, 전문적 위치, 업무요구, 자율성이라고 한 이⁴⁹⁾의 연구결과와 간호사의 직무만족 요인은 봉급과 같은 외적 보상들 뿐 아니라 인간 상호관계, 직업에 대한 자아 충족감, 전문적 자율성과 관련된 요소들이 포함된다고 한 Munson and Heda⁶⁹⁾의 연구와 본 연구 결과와는 차이가 있었다.

따라서 본 연구 결과에서 소진경험정도, 간호직 만족여부, 연령, 신장실 간호사 1인당 환자 수, 전문직 발전을 위한 교육기회 요인들이 직무만족도를 38.83%로 설명하는 정도로 봐서 이 외에도 다른 요인들이 있음을 시사해 주고 있어 이를 확인하는 연구가 필요하다.

이상에서 신장실 간호사의 직무만족도에 영향을

미치는 제 변인들 중 간호직에 대한 만족도를 높이기 위해 신장실의 특수성을 고려한 합당한 보수의 대우와 업무 특성과 관련된 각종 수당의 조정을 해 주고 소진경험정도를 줄일 수 있는 방안을 모색하도록 하여야 하겠다.

또한 신장실에서 자긍심을 갖고 책임있는 업무 수행을 잘 할 수 있도록 실무 지식과 기술을 체계화한 신규교육, 실무교육, 보수교육, 특수교육, 국내외 연수 참여 기회 확대 등 전문직 발전을 위한 교육이 요구되며, 과중한 환자 부담과 시간의 부족으로 인하여 전문 직업인으로서의 수준을 유지하기 어렵고 자기 직업의 의미를 확립할 기회가 감소할 수 있는 요인을 줄이기 위해 투석 환자 수에 맞는 적절한 인력 관리가 필요하다.

마지막으로 신장실 간호사의 자율성을 인정받고 능력을 발휘할 수 있는 제도적 장치인 전문간호사 제도를 도입하여 신장실 간호사가 직업적 긍지를 가지고 환자 간호를 할 수 있도록 하여야 하겠다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 신장실 간호사의 직무만족도를 파악하고 직무만족도에 영향을 미치는 주요 예측 요인들을 규명하여 신장실 간호사의 직무만족도를 증가시키는 방안을 모색하는데 기초 자료를 제공하고자 시도된 서술적 연구이다.

연구의 대상은 부산 및 경상 남.북도 소재 병원중 1차, 2차, 3차 진료기관의 신장실에서 근무하는 신장실 간호사 225명이었으며, 1996년 11월 20일부터 12월 3일까지 15일간 자료 수집하였다.

연구의 도구는 Slavitt외 3인이 개발한 직무만족 측정도구를 번역하여 수정, 보완 후 사용하였으며 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.8298$ 이었다. 소진 경험정도 도구는 Pines등이 고안하고 홍근표가 번역하여 사용한 도구를 사용하였는데 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.8960$ 이었다.

수집된 자료는 SPSS 프로그램을 통해 실수와 백분율, 평균과 표준편차, t-test와 ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient, Stepwise Multiple Regression

으로 분석하였다.

본 연구를 통해 얻은 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성은 인구사회학적 특성에서 연령은 26-30세(46.2%), 결혼상태는 기혼(56.4%), 교육정도는 전문대졸(87.6%), 종교는 무(35.6%), 종교가 삶에 영향을 미치는 정도에서는 별로 영향을 주지 않는다(35.6%)가 가장 많았다.

간호직과 관련된 특성에서 근무병원 유형은 2차 병원(53.3%), 직위는 일반 간호사(72.9%), 신장실 근무경력은 2년 미만(39.1%), 신장실 간호사 1인당 환자 수는 5명 이하(40.4%), 근무병은 2부 교대(55.6%), 신장실 근무 동기에 있어서는 병원의 행정적인 배치(55.6%), 간호직을 택한 동기는 가족, 친지의 권유(33.8%), 간호직에 종사 할 예정기간에서 필요한 기간까지만 하겠다(58.2%), 전문직 발전을 위한 교육 기회는 부족한 편이다(44.9%), 간호직에 대한 만족 여부는 그저 그렇다(43.2%)가 가장 많았다.

2. 대상자가 지각하는 직무만족도는 평균 평점 5점 만점에 3.06점으로 나타났으며, 제 요인별로는 업무요구도(3.51), 인간관계(상호작용)(3.34), 직업적 긍지(3.33), 자율성(3.27), 조직 요구도(2.55), 보수(2.39) 순으로 나타났다.

3. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도에서는 종교가 삶에 영향을 미치는 정도가 유의한 차이가 있었다. 종교가 삶에 영향을 많이 미치는 경우(F=3.268, P=0.013) 직무만족도가 높게 나타났다.

간호직과 관련된 특성에 따른 직무만족도에서는 근무병원별 유형, 직위, 신장실 간호사 1인당 환자 수, 간호직에 종사할 예정기간, 전문직 발전을 위한 기회, 간호직에 대한 만족 여부 등이 유의한 차이가 있었다. 근무병원 유형은 1차 병원(F=3.479, P=0.033), 직위는 수간호사 이상(F=3.165, P=0.044), 신장실 간호사 1인당 환자 수는 5명 이하(F=2.552, P=0.040), 간호직에 종사할 예정 기간이 길수록(F=7.153, P=0.001), 전문직 발전을 위한 교육 기회가 많을수록(F=3.735, P=0.006), 간호직에 대한 만족이 클수록(F=12.680, P=0.000) 직무만족도가

높게 나타났다.

4. 대상자의 소진경험정도와 직무만족도와와의 상관관계는 중정도의 역상관 관계($r = -.5466$, $P < .001$)를 나타냈다.

5. 직무만족도에 영향을 미치는 제 변인들을 파악하기위해서 단계적 중회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 실시한 결과, 직무만족도에 가장 예측력이 높은 요인으로 소진경험정도가 26.92% 설명이 가능하였으며, 간호직 만족여부, 연령, 신장실 간호사 1인당 환자 수, 전문직 발전을 위한 교육 기회 등의 변인 모두가 직무만족도를 38.83% 설명이 가능하였다.

본 연구 결과를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 신장실 간호사의 직무만족도와 관련되는 다른 제 변인들의 예측력을 밝혀보는 연구가 필요하다.
2. 신장실 간호사가 직업적 긍지와 자율성을 가지고 환자 간호에 임할 수 있도록, 환자 관리, 간호의 질적 업무를 수행할 수 있는 전문간호사제도가 필요하다.

참고문헌

1. 전산초 : 임상간호원의 이론과 전략, 연세대학교 출판부, 1978, 16-17.
2. 홍여신 : 새시대를 향한 간호의 이념, 대한간호, 12(2) : 14, 1973
3. 유은광, 이정섭, 전정자 : 간호원, 환자, 의사간의 간호 역할기대 비교 연구, 대한간호, 23(4) : 37, 1984
4. 김화실 : 수간호사의 리더십 유형과 간호사의 소진 경험. 연세대학교 대학원 석사학위 논문, 33, 1983
5. 대한신장학회 : 우리 나라 신대체 요법의 현황. 대한신장학회지, 15(2) : 1-14, 1996
6. 이희발, 한동철, 정희연 : 투석실 간호사의 Burnout, 대한 신장 학회지, 8(4) : 53-55, 1989
7. 정성희 : 신장실 간호사와 내과병동 간호사의 소진경험 비교 연구. 경희대학교 대학원 석사 학위 논문, 1990
8. Lavandero R. : Nurses Burnout : What Can Mean ?, The Journal of Nursing Administration, 11(2) : 17, 1981
9. McConnell E.A. : Burnout in the Nursing Profession. St. Louis, The C. V. Mosby, Co., 70, 1982
10. Hickey J.V. : How to Reduce Stress and Avoid Burnout, Nursing, 85, April : 7, 1985
11. Marvell & Miller Sanbers : Stressed \$ or Burnout ? . The Canadian Nurse, 30, 1980
12. 홍근표 : 간호원의 소진경험에 관한 분석적 연구. 연세대학교 대학원, 박사학위 논문, 1984
13. Pines A. & Maslach C. : Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. Hospital & Community Psychiatry, 29 : 233-237, 1978
14. Ryan M.A. : Professional Survival. Supervisor Nurse. Feb. : 16-17, 1981
15. Cavanagh S.J. & Coffin D.A. : Staff Turnover among Hospital Nursing, Journal of Advanced Nursing, 17(2) : 1369-1376, 1992
16. 이혜원 : 병원 간호사의 장기근무 유인과 직무 만족과의 관계. 대한간호, 33(1) : 65-79, 1994
17. 김광주 : 분야별 전문간호사의 자격에 대한 분석 및 고찰. 대한간호. 32(5) : 6-27, 1993
18. Longest, B.B. : Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting, Journal of Nursing Administration, May-June : 46-52, 1974
19. Slavitt, D.B. et al. : Measurement of Levels of Satisfaction of Nurses within Their Professional Work Situation. Nursing Research. 26(2) : 114-120, 1977
20. Pines, A. M. & Aronson E. with Kafry D. : Burnout from Tedium to Personal Growth. New York : A Division of Macmillan Publishing Co., 15, 1981
21. 김하숙 : 간호원들의 간호직에 대한 만족도 조사연구. 카톨릭대학 의학부논문집. 32(3) : 523, 1979. 김은숙 : 임상 간호사의 자율성과 직무

- 만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1994
23. Locke, E.A. : The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette(ed), Hand Book of Industrial and Organizational Psychology, Chicago : Rand McNally, 1300, 1976
 24. 도복늬의 : 한국 간호 교육의 문제점과 개선을 위한 연구(II). 중양의학, 31(1) : 91, 1976
 25. 이은수 : 지도자의 지도성 행위와 부하의 직무 만족도에 대한 상관관계 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문, 1983
 26. 문신애 : 임상간호원의 직무만족과 이직의사의 상관 관계에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1986
 27. 문혜영 : 종합병원 간호사의 동기부여와 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문, 1990
 28. Tiffin J. and McCormick E.J. : Industrial Psychology, 5th ed., Prontice Hall : Englewood Cliffs, 35-38, 1970
 29. Pines A.M. & Kanner A.D. : Nurses' Burnout : Lack of positive conditions and presence of negative conditions as two independent sources of stress. J.P.N.M.H.S, 20 : 30, 1982
 30. Kaplan A., De-Nour, Czaczkes J.W. : Emotional Problems and Reactions of the Medical Team in A Chronic Hemodialysis Unit. Lancet, 988-989, Nov., 1968
 31. Brown D. L. : Burnout-or Cope-out ? American Journal of Nursing, 110, 1978
 32. Kramer M. & Schmalenberg C. : Bicultural Training & New Graduate Role Transformation. Wakefield. Massachusetts Nursing Resource, Inc., 2, 1978
 33. Nahm H. : Job Satisfaction in Nursing. A.J.N., 40 (4) : 1388-1392, 1940
 34. Wandelt M.A., Pierce P.M. & Widdowson R.R. : Why Nurses Leave Nursing and What can be done about it. Journal of Nursing Administration, 10 (5) : 72-77, 1981
 35. Godfrey M.A. : Job Satisfaction - or should that be Dissatisfaction : How Nurses feel about Nursing Part III, Nursing'78, June : 82, 1978
 36. Rosenow A.M. : Professional Nursing Practice in the Bureaucratic Hospital Revisited. Nursing Outlook, 112 : 34-39, 1983
 37. Beladona A.A. : Making Job Satisfaction a Reality for Nurse. Supervisor Nursing, II(5) : 39-40, 1980
 38. George S.E. & Raymond L.E. : Perceived Dimension of Job Satisfaction for Staff Registered Nurses, Nursing Research, 25(6) : 346-348, 1976
 39. 임문혁 : 종합병원 간호원의 직무만족에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위 논문, 1983
 40. 남순열 : 간호원의 직업만족에 관한 연구. 중양의학, 1988, 53(7) : 460.
 41. 양선희 : 임상간호사의 직무만족도와 그에 관련된 요인 조사연구. 중양의학, 56(2) : 151, 1991
 42. 방용자 : 간호원의 역할인식과 환자, 의사, 행정가의 역할기대와의 관계. 카톨릭대학 의학부논문집, 18 : 346-356, 1970
 43. 허혜경 : 임상 간호원의 이직 반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문, 1982
 44. Storlie F.J. : Burnout : The Elaboratdion of a Concept. American Journal of Nursing, Dec. : 2108-2111, 1979
 45. Stohr J. : Burnout-prevention & Stress management, Life Support Nursing, 4 : 7-16, 1980
 46. Armstrong K.L. : An Exploratory Study of the Interrelationships between Worker Characteristics Organization Structure. Management Process & Worker Alienation from Clients, (how to avoid burnout). University of California, Berkeley, 99, 1977
 47. Shubin S. : Burnout : The Professional Hazard You Face in Nursing. Nursing'78, 8(7) : 22-27, 1978

48. Pines A. & Kafry D. : Occupational Tedium in the Social Service. *Social Work*, 23, 499-507, 1978
49. 이혜옥 : 임상 간호원의 사회적 지지도와 직업 만족도 및 소진정도와와의 상관관계 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1987
50. 송말순 : 수술실 간호원의 역할 스트레스, 소진 경험정도와 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1985
51. 윤석옥 : 보건진료원의 역할스트레스, 소진경험정도와 직무만족도간의 관계 및 직무만족도의 관련요인. 경북대학교 보건 대학원 석사학위 논문, 1985
52. 픽은희 : 간호원의 소진경험정도와 업무 만족간의 상관 연구. 연세 대학교 대학원, 석사학위 논문, 78, 1983
53. 최부호 : 응급실 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1993
54. 서보경 : 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 관계에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1995
55. 김선애 : 임상간호원의 이직 의사에 영향을 미치는 요인분석. 이화여자대학교 교육 대학원, 석사학위 논문, 1985
56. 박성석 : 임상 간호사의 스트레스, 소진 및 직무만족에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1995
57. 김화순 : 임상 간호사의 소진경험과 대응 양상에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1992
58. 김선애 : 임상간호원의 이직 의사에 영향을 미치는 요인분석. 이화여자대학교 교육 대학원, 석사학위 논문, 1985
59. 김숙자 : 간호사의 직무만족도와 이직 의사에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1992
60. 오순애 : 임상간호사의 직무만족도와 소진정도와의 관계 연구. 전남대학교 행정대학원 석사학위 논문, 1992
61. 강희영 : 간호사의 근무 의욕과 업무 수행 및 소진경험에 관한 연구. 조선대학교 대학원 석사학위 논문, 1992
62. 이은숙 : 간호사의 직무만족과 근무부서 이동에 관한 연구. 고려대학교 대학원 석사학위 논문, 1988
63. 박순경 : 간호원의 간호업무수행과 소진정도에 대한 관계 연구. 고려대학교 대학원 석사학위 논문, 1986
64. 하루미 : 수술실 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사 학위 논문, 1991
65. 강향숙 : 일반 간호사가 인지한 수간호사의 리더쉽 유형과 소진경험에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1992
66. McClosky J. : Influence of Reward and Incentives on Staff Nurse Turnover Rate, *Nursing Research*, 23(3) : 239-247, 1974
67. 신혜숙 : 임상간호원의 역할지각과 소진경험과의 상관관계 연구. 경희대학교 대학원 석사학위 논문, 1986
68. Stamps P.L., Slavitt D.B., Piedmont E.B. and Haase A.M.B. : Measurement of Work Satisfaction among Health Professionals. *Medical Care*. Vol.16, No.4, 337-350, 1978
69. Munson F.C. and Heda S.S. : An Instrument of Measuring Nursing Satisfaction. *Nursing Research*, Vol.23, No.3, 156-166, 1974