J Korean Acad Community Health Nurs (지역사회간호학회지)
Vol. 25 No. 2, 128-136, June 2014
ISSN 1225-9594 (Print) / ISSN 2288-4203 (Online)
http://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2014.25.2.128

결핵관리전담간호사의 직무만족도

이진범[1] · 김영임[2] · 근효근[3]

결핵연구원 교육훈련과[1], 한국방송통신대학교 간호학과[2], 대구한의대학교 간호학과[3]

Factors Affecting Tuberculosis (TB) Control Nurses' Job Satisfaction

Lee, Jin Beom[1] · Kim, Young Im[2] · Geun, Hyo Geun[3]

[1]Education & Training Department, The Korean Institute of Tuberculosis, Cheongwon
[2]Department of Nursing, Korea National Open University, Seoul
[3]Department of Nursing, Daegu Haany University, Daegu, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate factors associated with perceived job satisfaction of TB control nurses in Korea. **Methods:** This study employed a descriptive survey research design using data for 189 TB control nurses. Variables included in this study were demographic, social, and work-related characteristics (including job stress), and job satisfaction. ANOVA, t-test,and multiple regression analyses were performed using SPSS/WIN 19.0 program. **Results:** The mean value of perceived job satisfaction was lower in the subjects (2.9±0.41) than in general nurses working in other departments. In multiple regression analysis, factors associated with TB control nurses' job satisfaction were job stress (β=-.281, p<.001), marital status (β=-.229, p<.001), and the number of TB control nurses employed (β=.200, p<.001). **Conclusion:** The results of this study showed that job satisfaction was associated more significantly with job-related characteristics than with non-job-related variables in workplace. Along with increased TB control nurse staffing, efforts should be made to reduce negative workplace issues such as job stress and inappropriate pay to improve the subject's job satisfaction.

Key Words: Tuberculosis, Nursing, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 결핵 환자 발생률과 사망률이 Organization for European Economy Co-operation (OECD) 국가 중 1위로써 인구 10만 명당 결핵 환자 발생률은 100명, 결핵 환자 사망률은 4.9명으로 나타나고 있다[1]. 이는 과거에 비해 감소하였으나 아직 매우 높은 수준으로 결핵발생률은 미국보다 24배, 일본보다 5배가 더 높으며, 결핵사망률은 미국보다 100배, 일본보다 4배 이상 높은 실정이다[2]. 이에 질병관리본부에서는 결핵을 조기에 퇴치하기 위해 2020플랜을 세우고 범국가적으로 결핵 환자 관리를 위해 노력하고 있다. 이는 결핵발생률을 선진국 수준으로 낮추기 위한 결핵조기퇴치 사업으로, 민간공공협력 결핵관리사업 의료기관 확대, 결핵 환자 입원 치료 시 생계비 지원 등 다각도의 지원을 통하여 2020년까

주요어: 결핵관리전담간호사, 직무만족도, 직무 스트레스

Corresponding author: Kim, Young Im
Department of Nursing, Korea National Open University, 169 Dongsung-dong, Jongno-gu, Seoul 110-791, Korea.
Tel: +82-2-3668-4704, Fax: +82-2-3668-4704, E-mail: young@knou.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 이진범의 석사학위논문의 일부를 수정한 것임.
- This article is a revision of the first author's master's thesis from Korea National Open University.

Received: Apr 2, 2014 | Revised: Jun 3, 2014 | Accepted: Jun 24, 2014

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.

지 결핵발생률을 2011년보다 1/2로 감소시키고자하는 정책이다[3]. 위의 추진사업의 결과 중 하나로 1995년 이후 민간의료기관 이용률이 꾸준히 증가하여 2012년 현재 우리나라는 전체 결핵 환자의 90% 정도가 민간의료기관에서 치료를 받고 있다[4]. 이에 전염성 질환인 결핵 환자 관리에 대한 국가의 책임을 고려하여 민간의료기관에서 치료받는 환자에 대해서도 적극적 개입이 필요하다는 정책제안을 하게 되었다. 이 사업은 세계보건기구에서도 강력하게 추진 중인 민간공공협력 결핵관리사업으로 사례관리의 개념을 도입하여 환자를 관리하는 간접개입 방안이다. 우리나라는 2007년에 민간공공협력 결핵관리사업을 도입하여 2009년에는 22개 의료기관에 결핵관리전담간호사(TB control nurse)를 지원하였고, 2012년에는 전국으로 확대하여 116개 의료기관과 보건소에도 결핵관리전담간호사를 지원하고 있다. 결핵관리전담간호사는 민간공공협력 결핵관리사업 참여병원에서 치료 중인 결핵 환자 및 그 가족을 대상으로 결핵 관련 교육 및 상담, 추구관리를 통한 복약확인 등의 업무를 수행하고 있다. 결핵 환자를 치료종결 시까지 추구관리 함으로써 치료성공률을 높이고자 노력하고 있는 결핵관리전담간호사는 민간공공협력 결핵관리사업에서 중추적인 역할을 하고 있다. 이들 결핵관리전담간호사는 병원에 별도로 마련된 상담실에서 환자관리를 하고 있으나, 결핵상담실 위치나 창문의 유무, 상담실 내의 공조기 유무와 음압 시설의 유무 등 다양한 병원의 환경에 따른 전염 가능성에 노출되어 있어 직무 스트레스의 한 요인이 되고 있다. 한편, 간호사 개인에게 주어진 업무를 효율적·긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 양질의 간호는 직무만족에 의해 좌우되며[5], 질 높은 의료서비스의 제공은 환자만족도와 직결되므로 의료기관의 경쟁력을 높이기 위해서는 간호조직문화와 함께 조직내부 구성원의 만족도에 대한 관심이 무엇보다 중요한 것으로 보고되고 있다[6]. 직무만족도 관련 요인을 파악한다는 것은 조직 구성원들의 직무만족수준을 높일 수 있는 방법을 찾을 수 있고 조직 관리자들에게 현실적인 지침을 제공할 수 있다. 간호사의 직무만족은 간호의 질적 향상과 타부서와의 원활한 관계 형성, 이직율의 감소 등으로 간호생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[7]. 이러한 직무만족을 높일 수 있는 방법으로 간호사는 업무와 관련된 사람들과 원만한 관계를 유지하도록 하는 자신의 노력이 요구되는데, 직무만족도는 간호사 개개인이 갖고 있는 자질이나 성격 특성에 따라서도 좌우된다[8]. 직무만족도는 대상자의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성에 따라 영향을 받지만, 이러한 일반적 특성 외에 직무 스트레스를 고려할 수 있다. 직무 스트레스는 복잡한 직무 내용이나 자신이 수행해야 할 역할 모호성, 그리고 부적절한 작업 조건 등에 의해 발생하며[9], 직무 스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮게 나타나 직무만족과 유의한 관련성이 있는 것으로 보고되고 있다[10,11]. 우리나라 결핵관리전담간호사의 직무에 대해서는 2013년 민간공공협력 결핵관리사업 지침의 운영 및 관리에 관한 사항으로 제시하고 있지만, 현실적으로 이 지침에 따른 결핵담당인력의 특성에 대한 분석은 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 국내에서 아직까지 실시된 바 없는 결핵관리전담간호사의 직무만족 수준과 이에 영향을 미치는 요인을 파악하여, 직무만족도를 높이는 방안을 모색하기 위한 기초자료 제공 및 결핵 환자관리의 질 향상에 기여하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 결핵관리전담간호사의 제 특성에 따른 직무만족 정도를 파악하고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무만족도수준을 파악한다.
- 대상자의 인구사회 및 직무 관련특성에 따른 직무만족도를 파악한다.
- 대상자의 직무만족도와 관련된 요인들 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무만족도에 미치는 영향 요인을 규명한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 결핵관리전담간호사를 대상으로 직무만족에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구에서 표본크기의 결정은 G*Power 프로그램 3.1을 이용하여 산출하였으며, 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .80을 기준으로 계산한 결과 요구되는 대상자 수는 77명으로 나타났다. 본 연구에서는 189명이 응답하여 분석을 위한 표본의 수는 충분하였다.

연구대상자는 민간공공협력 결핵관리사업 참여의료기관 및 보건소, 시·도청에서 근무하는 결핵관리전담간호사 총

274명 중 2013년 5월에 실시한 상반기 심화 직무교육에 참여한 261명을 대상으로 하였으며, 그 중 217명의 결핵관리전담간호사가 조사에 참여하였다. 응답자 중 전국 116개 의료기관 및 배치보건소에서 임상 및 보건 관련 업무 경력이 3개월 미만이거나 조사표에 충분히 응답되지 않은 28개의 설문지를 제외한 189개가 분석되어 국내 총 결핵관리전담간호사 중 69.0%의 대상자로부터 자료가 수집되었다. 자료수집기간은 2013년 5월 27일과 28일 이틀 동안 실시하였다. 조사에 사용된 설문지는 간호학과 교수와 연구자 및 소속기관의 결핵관리전담간호사 경력이 있는 석사학위소지자에게 자문을 의뢰하였으며, 연구에 사용된 도구 중 일부 용어는 수정하였다. 그 후 결핵관리전담간호사 2인과 간호학 석사과정의 직원 1인을 대상으로 수정된 조사표에 대한 사전 설문조사를 실시하였다. 총 조사표에 대한 응답시간은 평균 11분이 소요되었다. 본 연구계획서는 한국방송통신대학교 생명윤리심의위원회(IRB)의 심의를 거쳐 연구 진행에 대한 승인을 받았다(IRB 승인번호: 201302-312002). 설문조사 단계에서는 연구대상자들에게 조사의 목적에 대해 설명하고 연구참여 동의서를 작성하도록 하였으며, 본 조사가 연구 이외의 다른 목적으로는 일체 사용되지 않음을 대상자들에게 설명하였다.

3. 연구도구

직무만족도 측정도구는 Stamps 등[12]이 개발한 The Index of Work Satisfaction을 Park[13]이 선행연구에서 번역, 수정하고, Han[14]이 30문항으로 재차 수정한 도구를 사용하였다. 본 연구를 위하여 도구 내용을 결핵관리전담간호사의 직무에 관련된 용어로 수정하였으며, 결핵관리전담간호사에게 적용되지 않는 2개 문항을 제외한 28개의 문항이 사용되었다. 세부적으로는 직무, 보수, 상호작용, 전문가적 위치, 자율성, 행정 등 6개의 하위 변수로 구성하였다. 모든 문항은 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 앞의 두 연구에서[13,14] 도구 신뢰도는 모두 Cronbach's α=.88이었으며, 본 연구에서는 직무만족도 28문항의 Cronbach's α=.84였다.

인구사회학적 특성은 연령, 결혼상태, 최종학력, 월수입의 4개 문항으로 구성하여 측정하였다. 직무 관련특성은 결핵관리전담간호사의 직무특성을 나타내는 근무기관, 근무형태, 고용형태, 결핵 환자관리 수, 결핵 환자 접촉자 관리 수, 결핵관리전담간호사 수, 간호직 근무 총 경력, 결핵관리전담간호사 근무경력, 심화교육 참석 횟수, 근무지속의사의 10문항과 직무 스트레스를 포함하였다. 직무 스트레스는 '정신과 간호사의 업무 스트레스 측정을 위한 도구 개발 연구'의 총 88문항의 6점 척도로 구성된 측정도구를[15] 본 연구자가 결핵관리전담간호사의 직무와 관련된 28개 문항으로 선별하여 사전 조사 후 확정하여 사용하였다. 선정된 28개의 문항은 결핵전담간호사의 업무수행과정 중에 업무뿐만 아니라 결핵 환자, 보호자, 병원 관련부서 직원, 근무환경, 보상 등에 따른 직무 스트레스와 관련성이 있는 내용들을 포함하는 문항들로써 Likert 5점 척도로 수정하여 사용하였다. 점수가 높을수록 스트레스가 높음을 의미한다. 선행연구에서는[15] Cronbach's α=.94였고, 본 연구에서 직무 스트레스의 Cronbach's α=.94였다.

4. 자료분석

자료분석은 SPSS/WIN 19.0 통계 프로그램을 사용하여 전산처리를 하였다. 결핵관리전담간호사의 인구사회, 직무 관련 특성 및 직무만족도를 파악하기 위하여 실수, 백분율, 평균, 표준편차 등의 서술 통계를 사용하였으며, 위의 제 특성들에 따른 결핵관리전담간호사의 직무만족에 대한 차이를 규명하기 위하여 t-test와 ANOVA를 실시하였다. 마지막으로 결핵관리전담간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 상관관계 분석과 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수들 간의 다중공선성의 심각성 여부를 평가하기 위해 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)를 살펴본 결과, VIF값이 1~3의 값을 취하고 있어 독립변수들 간의 심각한 다중공선성이 존재하지 않는 것으로 확인되었다.

연구결과

1. 대상자의 직무만족도 수준

결핵관리전담간호사가 인지하는 직무만족도의 전체 평균은 2.9±0.41점이었으며, 영역별로는 전문가적 위치에 대한 만족도가 3.2±0.66점으로 가장 높았고, 상호작용 영역(3.1±0.77), 직무 영역(3.1±0.47)의 순으로 높게 나타났다. 반면에 보수에 관한 영역은 2.3±0.75점으로 가장 만족도가 낮은 것으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 인구사회학 및 직무 관련특성 따른 직무만족도

대상자의 인구사회학적 특성으로 연령대별 분포는 30~39

Table 1. Perceived Job Satisfaction of Tuberculosis Control Nurses (N=189)

Sub-category	M±SD
Job satisfaction (Total)	2.9±0.41
Nursing performance	3.1±0.47
Pay	2.3±0.75
Interaction	3.1±0.77
Professionalism	3.2±0.66
Autonomy	2.6±0.66
Administration	2.9±0.41

세 군이 47.1%로 가장 많았고 평균연령은 36세였다. 결혼 상태는 기혼이 63.0%, 최종학력은 대졸 이상이 55.6%, 월 평균 수입은 58.7%가 200만원 미만이라고 응답하였다(Table 2).

직무 관련 특성을 보면 병원 근무가 83.6%, 보건소 근무가 16.4%였다. 근무형태는 전담이 91.0%였고, 고용형태는 계약직이 70.4%로 가장 많았다. 월평균 환자관리 수는 1~99명 이하가 75.1%였고, 결핵환자접촉자 관리수는 1~49명이하가 30.4%이었으며, 근무하는 기관의 결핵관리전담간호사 수는 2명 이상이 65.1%, 간호직 근무 총 경력은 10년 이상이 43.9%로 가장 많았다. 결핵관리전담간호사 경력은 6개월~2년 미만이 43.9%, 심화교육 참석 횟수는 2~3회가 37.6%로 가장 많았으며, 51.9%의 대상자가 가능한 오래 근무할 예정이라고 응답하였다. 직무 관련 특성 중 직무 스트레스의 전체 평균은 2.9±0.41점으로 나타났다.

결핵관리전담간호사의 인구사회학 및 직무 관련 특성에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 인구사회학적 특성 중에는 결혼 상태에 따라 직무만족도에 차이가 있는 것으로 나타났는데 기혼인 경우가 더 높았다(t=2.20, p=.029). 직무 관련 특성 중에서는 결핵관리전담간호사가 2명 이상인 경우에 직무만족도가 더 높게 나타났으며(t=-2.37, p=.019). 결핵관리전담간호사의 간호직 총 근무경력은 2년 미만인 경우와 10년 이상인 경우가 2년 이상 10년 미만보다 직무만족도가 높게 나타났다(F=4.45, p=.005). 또한 직무 스트레스는 직무만족도과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(t=4.06, p=.019).

3. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 제 변수들 간의 상관관계

직무만족과 관련되는 제 변수들 간의 선형적 관련성을 알아보기 위해 이원분석에서 유의한 관계를 나타낸 변수를 중심으로 연속변수의 형태는 Pearson 상관계수(r)를, 범주형 변수에 대해서는 비모수적 상관분석방법인 Kendall의 순위상관계수(τ)를 구하였으며, 변수 간의 다중공선성은 나타나지 않았다(Table 3). 분석결과 직무만족도는 직무 스트레스(r=-.240, p<.001), 결혼여부(r=-.138, p=.020)에서 유의한 상관성을 보였다. 즉, 직무 스트레스가 낮을수록, 기혼인 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

4. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

결핵관리전담간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 유의한 변수를 중심으로 중회귀분석을 시행한 결과 본 모형의 설명력은 13.2%였고, 선형회귀모형의 유의성 검정결과 F=9.56 (p<.001)로 유의하였다(Table 4).

결핵전담간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 변수는 직무 스트레스(β=-.281, p<.001), 결혼상태(β=-.229, p=.002), 결핵관리전담 간호사 수(β=.200, p=.006) 순이었다. 직무 스트레스가 낮은 군에서 직무만족도가 높았고, 결혼상태의 경우 미혼자보다는 기혼자에서 직무만족도가 더 높았다. 결핵관리 전담간호사 수가 1명인 경우보다는 2명 이상인 곳에 근무하는 간호사일수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 결핵조기 퇴치사업의 일환으로 민간공공협력 결핵관리사업을 위해 병원 및 보건소에 배치되어 결핵 환자관리를 하고 있는 결핵관리전담간호사의 직무만족도 및 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 결핵관리전담간호사의 질 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

본 연구의 조사대상자 중 결핵관리전담간호사가 근무하는 기관은 병원이 83.6%, 보건소가 16.4%였는데, 이러한 결과는 우리나라 결핵관리 체계가 보건소에서 결핵 환자를 주도적으로 관리하던 과거와는 다르게 결핵 환자의 90%가 민간병원에서 치료받는 현재 상황을 반영하고 있다고 볼 수 있다.

본 연구에서 결핵관리전담간호사의 직무만족도는 5점 만점에 평균 2.9±0.41점으로 나타났는데 이러한 결과를 바탕으로 우리나라 간호사들의 직무만족도를 파악한 다른 연구결과들에서[16-20] 각각 3.0점, 3.1점, 3.2점, 3.2점, 3.3점을 나타낸 것보다 다소 낮은 점수이며, 또 다른 연구의[21] 결과인 2.8점 보다는 높은 점수를 나타낸 것인데, 대체로 본 연구의

Table 2. Tuberculosis Control Nurses' Job Satisfaction according to Socio-demographic and Job-related Characteristics (*N*=189)

Variables	Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	t or F (*p*)
Socio-demographic characteristics	Age (year)	20 – 29	35 (18.5)	2.9±0.43	2.70
		30 – 39	89 (47.1)	2.9±0.36	(.070)
		≥40	65 (34.4)	3.0±0.44	
	Marital status	Married	119 (63.0)	3.0±0.40	2.20
		Single	70 (37.0)	2.8±0.40	(.029)
	Education	College graduate	84 (44.4)	2.9±0.38	0.47
		≥University graduate	105 (55.6)	2.9±0.43	(.636)
	Monthly Salary (10,000 won)	<200	111 (58.7)	2.9±0.42	-1.70
		≥200	78 (41.3)	3.0±0.38	(.090)
Job-related characteristics	Facilities for work	Hospital	158 (83.6)	2.9±0.40	1.73
		Community health center	31 (16.4)	2.8±0.42	(.085)
	Work configuration	Take full charge	172 (91.0)	2.9±0.41	1.94
		Do not take full charge	17 (9.0)	2.7±0.30	(.054)
	Employment status	Full time	28 (14.8)	3.0±0.38	2.48
		Non-limited contract	28 (14.8)	2.8±0.33	(.087)
		Contract	133 (70.4)	2.9±0.42	
	No. of TB patients per nurse	1~99	142 (75.1)	2.9±0.37	0.83
		≥100	45 (23.8)	2.9±0.49	(.412)
	No. Of contact person with TB patients per nurse	1~49	152 (80.4)	2.9±0.41	0.35
		≥50	22 (11.6)	2.9±0.39	(.725)
	No. of TB control nurse	1	66 (34.9)	2.8±0.39	-2.37
		≥2	123 (65.1)	3.0±0.41	(.019)
	Total experience in nursing (year)	<2[a]	16 (8.5)	3.1±0.41	4.45
		2~<5[b]	25 (13.2)	2.7±0.40	(.005)
		5~<10[c]	65 (34.4)	2.9±0.37	a>b
		≥10[d]	83 (43.9)	3.0±0.41	
	Total experience as a TB control nurse (months)	<6	35 (18.5)	2.9±0.45	0.79
		6~<12	83 (43.9)	2.9±0.43	(.499)
		12~<24	62 (32.8)	2.9±0.37	
		≥24	9 (4.8)	3.1±0.22	
	No. of depth training participation (times)	1	48 (25.4)	3.0±0.45	0.68
		2 – 3	71 (37.6)	2.9±0.43	(.510)
		≥4	70 (37.0)	2.9±0.35	
	Desire to work longevity	As long as possible	98 (51.9)	3.0±0.39	1.46
		Until needed	86 (45.5)	2.9±0.42	(.146)
	Job stress		189 (100.0)	2.9±0.41	4.06 (.019)

TB=tuberculosis.

대상인 결핵관리전담간호사의 직무만족도가 낮은 것으로 평가된다. 이는 계약직 비율이 70.4%로 높고, 5년 이상 간호사 경력이 78.3%를 차지하며, 월 급여 200만원 미만인 경우가 58.7%를 차지하는 열악한 근무환경이 영향을 준 것으로 보인다.

간호사의 직무만족을 높일 수 있는 요인으로 간호사 직무만족 관련 연구에서[22] '보수와 대우'를 개선함으로써 간호사의 직무만족을 상당히 효과적으로 높일 수 있다고 하였다. 본 연구에서 결핵관리전담간호사 보수는 58.7%가 200만원 미만으로 나타나 결핵관리전담간호사의 낮은 보수체계에 대

Table 3. Correlations among Variables Affecting Tuberculosis Control Nurses' Perceived Job Satisfaction

Variables	Job satisfaction	Marital status	Work configuration	No. of TB patients	No. of TB control nurse	Total experience in nursing	Job stress
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Job satisfaction	1.0	-.138 (.020)	-.113 (.058)	.001 (.993)	.088 (.110)	.140 (.055)	-.240 (.001)
Marital status		1.0	.022 (.763)	-.062 (.308)	.179 (.008)	-.316 (.000)	-.017 (.777)
Work configuration			1.0	.077 (.207)	-.061 (.363)	-.036 (.549)	.085 (.154)
No. of TB patients				1.0	.041 (.468)	-.147 (.045)	.102 (.166)
No. of TB control nurse					1.0	-.151 (.007)	.028 (.608)
Total experience in nursing						1.0	-.117 (.109)
Job stress							1.0

TB=tuberculosis.

Table 4. Factors affecting Tuberculosis Control Nurses' Job Satisfaction

Factors	B	SE	β	t	*p*	Partial R^2
(Constant)	3.510	.204		17.18	<.001	
Job stress	-0.175	.045	-.281	-3.91	<.001	-.290
Marital status	-0.193	.061	-.229	-3.15	.002	-.237
No. of TB control nurse	0.173	.062	.200	2.76	.006	.210
			Adjusted R^2=.132, F=9.56, *p*<.001			

TB=tuberculosis.

한 개선이 제기되고 있다. 이러한 개선이 필요한 이유로는 현직에 종사하고 있는 연령대의 30~39세가 47.1%, 40세 이상이 34.4%를 차지하며 기혼이 63.0%. 대졸 이상이 55.6% 수준으로, 대상자의 상당수가 30대 이상의 기혼자이며, 대학수준의 학력을 소지함에도 불구하고 월수입이 200만원 미만인 경우가 과반수가 넘어 일반 간호사에 비해 상대적으로 낮은 보수를 받는 비율이 높기 때문이다. 그러나 결핵관리전담간호사의 8.5%를 차지하는 2년 미만의 결핵관리전담간호사는 직무만족도의 세부영역에서 보수와 전문가적 위치 영역에서 직무만족도가 높게 나타났는데, 이는 민간공공협력 결핵관리사업 지침의 결핵관리전담간호사의 자격기준에는 "간호사 면허 소지자로서 임상경력 또는 지역사회 보건사업 2년 이상 경력자(상기 조건에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정하는 간호사)"로 명시되어 있는 것을 감안하면 경력이 짧은 반면 그에 비해서 만족도는 높게 나타난 것이다.

결핵관리전담간호사의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도와의 관계를 보면, 결혼 상태에서 기혼인 경우에 직무만족도가 높았는데, 이러한 결과는 결혼과 급여에 따라 직무만족이 달라진다고 한 연구결과와[23] 일부 일치한다. 또한 결혼과 관련해 세부영역별로 살펴본 결과, 특히 전문가적 위치와 행정 영역에서 결혼상태가 유의한 차이를 보이고 있다[24]. 즉, 기혼인 경우 교대근무에 대한 부담이 없고, 간호직 근무 총 경력이 많아서 병원 내 타 부서와의 원활한 협조를 이끌어 낼 수 있는 것과 연관이 있는 것으로 보인다. 직무 관련특성에 따른 직무만족과의 관계를 보면 근무형태에서 비 전담보다는 전담인 경우 직무만족도가 더 높은 것으로 분석되었다. 이는 부서이동 경험이 없는 군에서 직무만족이 높다는 것과 일치하는 결과인데[19], 결핵관리전담관리사의 업무가 결핵 환자를

대상으로 결핵 관련 교육 및 상담, 추구관리를 통한 복약확인, 치료종결까지의 추구관리 등 전문적 업무를 전담하므로 이에 만족도가 높은 것으로 사료된다. 한편 결핵관리전담간호사가 2명 이상인 기관에서 1명이 근무하는 경우보다 직무만족도가 높게 나타났는데, 결핵관리전담간호사가 2명 이상인 경우에는 같은 업무를 나누어서 하거나, 업무상 어려움이 있거나, 업무가 많은 경우에라도 서로 도울 수 있고, 외부 교육 참여 시 교대로 갈 수 있을 것이며, 원활한 의사소통으로 업무수행 시 더 나은 직무만족이 있을 것으로 사료된다. 그러나 간호직 근무 총 경력과 관련하여서는 총 경력이 10년 이상인 경우가 2년 미만보다 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 근무경력이 직무만족에 영향을 준다는 점과는 일치하지만[25], 10년 이상의 경력간호사에서 직무만족이 높게 나타난 연구결과와는[18] 상반된 것이다. 본 연구에서 2년 미만의 경력에서 직무만족이 더 나은 것은 하위범주인 보수 영역에서 만족도가 높게 나타났기 때문이다[24]. 한편, 급여가200만원 미만인 경우가 전체 결핵전담간호사의 50% 이상을 차지하는 임금 현실에서 경력이 많을 경우 기대하는 월 급여는 더 높을 것이다. 그런데 현재 결핵관리전담간호사의 평균 경력은 약 9.2년으로 높은 수준의 경력에 비해 기대하는 보수나 전문가적 위치 영역에서 만족도가 떨어지는 것에서 기인한다고 할 수 있다. 이는 우리나라의 결핵관리전담간호사 지원 사업은 질병관리본부 주관 하에 민간의료기관에 민간경상보조비 형태로 지급되고, 보건소에는 국비와 지방비로 지급되는데 임금 외에 별도로 지급되는 성과급, 시간외 수당, 위험수당 등이 편성되어 있지 않으므로, 결과적으로 결핵관리 간호경력자에게는 추가적인 보수가 없어 경력이 높을수록 오히려 만족도가 떨어지는 결과를 초래하는 것이다. 그러므로 이러한 임금체계를 개선할 수 있도록 결핵관리전담간호사를 채용하는 기관이나 병원에서는 업무 숙련도, 환자관리 수, 근무 년 수 등을 평가해서 결핵 환자치료를 전문적으로 돕는 역할에 대한 보상체계를 만들어야 할 것이다. 본 연구에서 결핵관리전담간호사가 인지하는 직무 스트레스의 평균은 2.9±0.41점으로 분석되었는데 이는 간호사 직무 스트레스 관련 연구[11,26,27]와 같은 결과이다. 직무 스트레스와 직무만족도 사이에는 크게 두 가지 견해가 나누어진다. 전통적인 견해로 직무 스트레스가 직무만족도에 긍정적 영향을 준다는 견해[12,28]와 직무 스트레스가 직무만족도를 낮아지게 한다는 부정적 견해이다[29,30]. 여기에서 후자는 직무 스트레스 요인이 많을수록 직무 불만족을 가중시킨다는 것인데, 본 연구에서 직무 스트레스가 직무만족을 낮게 하는 부정적 견해를 뒷받침하고 있다. 특히 결핵관리전담간호사는 결핵감염의 위험이 있는 부적절한 근무환경에서 근무할 때에 직무 스트레스가 가장 높았고(4.2±0.96점), 전문지식이나 기술부족으로 환자의 문제해결에 별 도움이 되지 못한다고 느낄 때도(3.3±1.01점) 직무 스트레스가 높게 나타났다[24]. 이는 심화교육 참석 횟수가 많을수록 업무수행 정도가 높게 나타난 맥락으로 볼 때 지속적인 결핵보수교육과 결핵 및 호흡기 학회 참석의 기회를 부여하여 결핵 환자관리 전문 능력을 배양시키는 것이 중요함을 보여준다. 한편 직무관련요인에 따른 직무만족도와의 관계에서 유의한 차이를 보이지는 않았지만 고용형태가 정규직인 경우 무기 계약직이나 계약직인 경우보다 직무만족도가 높았다. 이는 현재 근무를 하고 있는 고용형태가 계약직의 신분이 70.4%이고 정규직, 무기 계약직은 각각 14.8% 수준이므로 한시적 고용에 대한 불안을 느끼기 때문인 것으로 여겨진다. 이러한 결과에 대해 결핵관리전담간호사 지원을 안정적으로 유지하기 위해서는 임금체계개선 등 직무만족을 저해하는 부정적인 요소에 대해 해결방안이 제시 되어져야 한다. 또한 결핵관리전담간호사 제도 운영으로 결핵 환자 치료 성공률을 높이고, 결핵관리전담간호사의 직무만족이 결핵 환자 관리와 가족에게 긍정적인 영향을 주는 요인으로 작용할 수 있도록 지속적인 제도개선 노력이 요구된다. 평균적으로 결핵관리전담간호사의 직무만족도는 우리나라 간호사들의 직무만족도에 비해 약간 낮은 수준으로 평가된다. 이러한 결과에 대해 반복연구를 통해서 일관성 있게 영향이 있는 직무 관련 특성을 파악해 볼 필요가 있다. 본 연구는 우리나라의 결핵관리전담간호사를 대상으로 직무만족도를 파악하기 위해 시도된 최초의 연구라는데 의의가 있으며, 향후 결핵관리전담간호사 제도운영에 따른 개선결과를 보면서 결핵관리전담간호사를 대상으로 한 반복적인 연구가 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 민간의료기관 및 보건소에서 결핵 환자 및 접촉자 관리를 하는 결핵관리전담간호사의 직무만족도를 파악하고 영향요인을 규명하여, 결핵관리전담간호사의 직무만족도를 높이기 위한 기초자료를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구결과 결핵관리전담간호사가 인지하는 직무만족도의 평균은 2.9±0.41점이었으며, 하위 영역에서는 전문가적 위치에 대한 만족도가 3.2±0.66점으로 가장 높았으며, 보수가 2.3±0.75점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 직무만족에 영향을 미치는 요인은 결혼상태, 결핵관리전담 간호사수와 직

무 스트레스로 나타났으며, 이 요인들 중 직무 스트레스가 결핵관리전담간호사가 인지하는 직무만족도에 가장 큰 영향요인임이 확인되었다.

결론적으로 본 연구는 국가 결핵관리정책에서 중요한 역할을 담당하는 결핵관리전담간호사의 직무만족을 다룬 최초의 연구로서 의의가 크다. 그러나 이들의 직무만족도는 타 기관에서 근무를 하고 있는 간호사들보다 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 결핵관리전담간호사의 직무만족에 강한 영향요인으로 파악된 직무 스트레스 관리에 대한 중재 방안이 필요하다. 직무 스트레스가 가장 높은 요인인 결핵 환자 상담실 환경을 개선함으로써 전염의 가능성을 최소화 시키고, 결핵 환자관리에 필요한 교육을 지속적으로 실시하여 결핵 환자관리에 대한 전문적인 능력을 배양시키는 것이 중요하다.

REFERENCES

1. World Health Organization. Global tuberculosis control 2012. Geneva: World Health Organization 2012. Report No.: ISBN 9789241564502.
2. World Health Organization. Global tuberculosis control 2011. Geneva: World Health Organization 2011. Report No.: ISBN 9789241564390.
3. Korea Center for Disease Control & Prevention. 2013 Korean national tuberculosis control guideline. Chungcheongbuk-do: Korea Center for Disease Control & Prevention 2013. Report No.: ISSN 2093-0771.
4. Korea Center for Disease Control & Prevention. Public private partnership project guideline in tuberculosis control I. Chungcheongbuk-do: Korea Center for Disease Control & Prevention 2013. Report No.: ISSN 2234-8433.
5. Li J, Lambert VA. Job satisfaction among intensive care nurses from the people's republic of China. International Nursing Review. 2008;55(1):34-39. http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2007.00573.x
6. Kwon HJ, Suk BH, Chee SJ, Ahn YM, Kim YJ, Park SA, et al. The Relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2011;17(1):57-69.
7. Woo JH, Koh MS. The Effectiveness organizational commitment, job satisfaction by clinical nurse`s compensation justice. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2003;9(4):585-597.
8. Yang GM. Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work performance of nurses [dissertation]. [Seoul]: Kyung Hee University; 1999. 77 p.
9. Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing and occupational stress scale for Korean employees. Annals of Occupational and Environmental Medicine. 2005;17(4):297-317.
10. Park SL.The relationship between job stress, job satisfaction and turnover of nurse in general hospital [master's thesis]. [Chuncheon]: Hallym University; 2005. 88 p.
11. Heo MY. A thesis on nurses' work-related stress, job satisfaction, character types and intention of job change [master's thesis]. [Gyeongsan]: Yeongnam University; 2011. 106 p.
12. Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical Care. 1978:16(4):337-352.
13. Park JS. A study on the nurse anesthetist's role perfomance and job satisfaction [master's thesis]. [Jeonju]: Jeonbuk University; 1994. 50 p.
14. Han HS. Role accomplishment and job satisfaction of hospice nurses [master's thesis]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2008. 62 p.
15. Bai JI, Suh MK. A study on work stress perceived by clinical nurses. Journal of Korean Academy of Nursing. 1989;19(3): 259-272.
16. Lee HJ. The factors influencing the job satisfaction of nurses [master's thesis]. [Gwangju]: Chonnam National University; 2013. 50 p.
17. Kim JK. A study of relationships among conflict, job Satisfaction, and organizational commitment on general hospitals. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2007;13(4):421-430.
18. Choi YJ. The analysis of the factors related with job satisfaction for registered nurses [master's thesis]. [Gimhae]: Inje University; 2003. 45 p.
19. Yun HS. Relationship between nurse's emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction [master's thesis]. [Seoul]: Hanyang University; 2013. 74 p.
20. An HG,Kang IS. Factors influencing organizational commitment and job satisfaction of nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2006;12(4):604-614.
21. Kim SH, Lee MA. study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. 2006;12(1):122-130.
22. Lee HN, Lee SY, Lee MA. A study of nurses' job satisfaction. The Journal of East-West Nursing Research. 2009;15(2):91-101.
23. Kwon JO. Nurse's practice environment, job satisfaction, turnover intention, in the small-medium sized hospital nursing units [master's thesis]. [Busan]: Dong-A University; 2011. 62 p.
24. Lee JB. The work performance level and factors affecting on job satisfaction of tb control nurses [master's thesis]. [Seoul]: Korea National Open University; 2014. 86 p.
25. Kang HL. A study of occupational satisfaction, stress and cus-

tomer orientation of upper-scale general hospital nurses. Korean Journal of Occupational Health Nursing. 2010;19(2): 268-277.
26. Kim YJ. Relationship between work stress and job satisfaction: A case study of operating room nurses [master's thesis]. [Cheonan]: Soonchunhyang University; 2010. 65 p.
27. Kim HY. A study on relationship between operating room nurse's nursing task performance, job stress and job satisfaction [master's thesis]. [Daegu]: Keimyung University; 2011. 63 p.
28. Bong YS. The factors influencing the job satisfaction of nurses [master's thesis]. [Gwangju]: Chonnam National University; 2007. 71 p.
29. Jackson SE. Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain. Journal of Applied Psychology. 1983;68(1):3-19.
30. Parasuraman S, Aluto JA. Sources of outcomes in organizational setting: Toward the development of a structural model. Academy of Management. 1984;27(2):330-350.