

# 중소병원 간호사의 희망 근로조건에 대한 연구

박광옥<sup>1</sup> · 김종경<sup>2</sup>

순천대학교 생명산업과학대학 간호학과<sup>1</sup>, 단국대학교 간호대학<sup>2</sup>

## A Study of Desired Work Conditions of Nurses in Small-Medium Hospitals

Park, Kwang-Ok<sup>1</sup> · Kim, Jong Kyung<sup>2</sup>
<sup>1</sup>Department of Nursing, College of Life Science and Natural Resources, Sunchon National University

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

**Purpose:** This study was done to analyze the problems and desired work conditions of nursing organizations in small-medium hospitals. **Methods:** Delphi Technique was used. In the first stage, the work conditions of nurses in small-medium hospitals were identified through a literature review. In the second stage, through 3 consultations with 20 nurse advisory groups, feedback was received on the desired work conditions for nurses in small-medium hospitals. In the third stage, 415 nurses and nurse managers were selected to examine the content validity and importance of the desired work conditions identified in the second stage. **Results:** Sixty-four items were developed along eight domains of desired work conditions for nurses in small-medium hospitals. The survey on the desired work conditions revealed the following in order of importance: 'wages', 'personnel', 'job', 'work hours', 'welfare', 'education', 'culture', and 'other incentives'. **Conclusion:** The results of this study suggest that small-medium hospitals need to recognize the desired work conditions desired by nurses and accordingly change policies through the efforts of hospitals and professional groups.

**Key Words:** Hospitals; Low-volume; Nurses; Workload; Personnel turnover; Health facility environment

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호사는 병원의 전문인력 중 평균 40%를 차지하여 간호조직의 운영 및 관리가 병원조직의 관리에서 크고 중요한 분야를 차지하고 있다[1]. 이직은 오늘날 병원관리에서 가장 크고 중요한 문제로 간호관리자의 주요 관심영역 중의 하나로, 이직보다는 이직의도를 줄이는 것이 인사관리에 있어서 간호관리자의 핵심 업무이다[2]. 간호사 이직은 조직의 유효성을 낮추고

조직구성원의 만족도를 저하시킨다. 또한 조직구성원의 이직으로 인해 조직구성원은 심리적 갈등과 부정적 직무태도, 및 인간관계의 붕괴 등의 문제가 발생된다. 구성원의 이직은 의료의 질과 경쟁력을 약화시키는 원인이 되고 있다[3]. 최근 간호사의 근무환경과 직무만족과 이직 등과 같은 간호결과(nursing outcome) 간의 관련성에 대한 근거가 제시되고 있으며[4], 이에 병원들은 간호결과를 개선시키기 위해 근무환경을 변화시키는 방법을 검토하고 있다[5].

최근 간호사 부족이 심각해짐에 따라 건강하고 좋은 간호근무환경에 대한 관심이 증가하고 있으며[6], 간호근무환경은 직

**주요어:** 중소병원, 간호사, 업무량, 이직, 병원환경

**Corresponding author:** Kim, Jong Kyung

College of Nursing, Dankook University, 119 Dandae-ro, Donnam-gu, Cheonan 31116, Korea.

Tel: +82-41-550-3893, Fax: +82-41-559-7902, E-mail: [jongkimk@dankook.ac.kr](mailto:jongkimk@dankook.ac.kr)

- 이 논문은 2017년도 병원간호사회 지원에 의해 수행되었음.

- This study was supported Hospital Nurses Association fund in 2017.

**Received:** Jul 2, 2018 | **Revised:** Nov 8, 2018 | **Accepted:** Nov 29, 2018

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.

무만족과 이직과 같은 간호사 관련뿐 아니라, 환자결과간의 관련성도 제시된다[5]. 근무환경과 간호사 소진, 적절한 간호인력 배치와 환자사망 간의 관련성이 있으며[7], 자율성, 좋은 간호사-의사 관계, 합리적인 업무량, 간호표준에 근거한 간호서비스, 긍정적인 관리자 태도 및 전문직 개발기회 등의 변수는 입원 환자 사망률간의 관련성 있다[8]. 또한 간호사가 근무환경을 긍정적으로 인식한 병원에서는 환자의 만족도와 간호업무성과도 높게 나타났다[9].

미국의학연구소(Institute of Medicine)는 1990년대의 병원 구조조정이 간호사 근무환경과 환자안전 결과에 미치는 영향에 대해 심각한 우려를 나타내었으며, 간호사 작업환경, 조직의 관리업무, 작업설계, 조직문화, 간호사 배치 등과 같은 간호사 근무환경이 환자안전의 위협요인이라고 강조했다[4]. 간호사 근무환경 관련 연구를 보면, Aiken 등[7]의 연구에서는 적절한 간호인력 배치와 환자사망률 간의 관련성을 보고하였고, 간호사의 소진이 간호사 근무환경과 환자 결과에 작용하는 것으로 나타났다. Kazanjian 등[8]은 근무환경 중 간호사의 자율성, 좋은 간호사-의사 관계, 합리적인 업무량, 간호표준에 근거한 간호서비스, 긍정적인 관리자 태도, 전문직 개발기회 등의 변수들이 입원 환자의 사망률과 관련성을 보고하였으며, Whitman 등[10]은 중환자실에서 간호사 인력수준이 높아지면 환자에게 치명적인 낙상과 투약오류 발생을 낮춘다고 보고하였다. 이와 같이 간호사의 좋은 근무환경 요소를 정리하면 적절한 인력배치, 간호사의 자율성, 간호사-의사관계, 간호표준, 관리자의 태도, 업무량, 전문직 개발기회 등으로 정리된다. 간호사의 근무환경에 반해 근로조건이란 조직구성원의 근무여건을 말하며, 여기에는 임금, 노동시간, 작업내용, 노동밀도, 안전위생, 복리후생, 휴일, 휴가제도 등이 포함된다[11]. 우리나라의 경우 간호사 부족은 대형병원보다는 중소병원에서 심각한데, 이는 중소병원 간호사의 근무여건이 수도권 대형병원보다 좋지 않기 때문으로 보고되었다[12]. 또한 규모가 작은 중소병원 간호사의 이직률이 상대적으로 높아, 간호사를 다시 채용해도 역할 수행능력을 갖추게 되면, 수도권이나 대형병원으로 이직하는 악순환이 반복되어 제도적 보완이 필요하며[12]. 중소병원의 간호인력난이 가중되고 있다. 간호사 이직률은 평균 12.4%로 병상규모에 따라 큰 차이가 있다[13]. 규모가 작은 중소병원 간호사의 이직률이 상대적으로 높아, 중소병원의 간호인력 난이 가중되고 있다. 중소병원 간호사의 이직사유는 타 병원 취업, 결혼과 육아, 진학과 유학, 직종전환, 가사 및 업무부적응 등이다[14]. 요양기관 종별로는 종합전문요양기관의 경우 결혼, 출산 및 육아가 높으며, 반면, 종합병원, 병원의 경우는 타

병원으로 이직이 높게 나타났고, 종합병원 간호사는 규모가 큰 병원으로 이동하는 경향이 있다[1].

중소병원 간호사 이직연구 중 Yang 등[15]의 연구에서 지방 중소병원 간호사의 이직사유는 보수, 근무시간, 업무부담, 승진기회, 자기발전 기회 등으로 나타났다. 중소병원 간호사 대상의 조직몰입과 직무만족도에 관한 선행연구를 살펴보면, 대형병원보다 중소병원 간호사의 직무만족도와 직무몰입이 낮은 것으로 나타났다[16,17]. 중소병원 정책 관련 보고서[12]에 의하면 중소병원 간호사를 위한 정책적 지원에는 최저임금 설정을 포함한 임금인상, 보육시설 확충, 법정 근로시간 준수, 육아휴직 등을 제시하고 있다.

한편 병원간호사회에서는 1992년도부터 매년 ‘병원 간호인력 배치현황 실태조사’를 실시하여 병원유형, 병상규모, 간호인력 배치현황과 전문간호사, 전담간호사, PA (physician assistant) 및 기타부서 간호사 배치현황, 이직 현황 등을 파악하고 있다[18]. 이러한 조사는 전국의 전체 병원을 대상으로 이루어지고 있어서 중소병원 간호사가 처한 근무환경에 대한 현실적이고 심층적인 문제점을 확인하고 그들의 의견을 직접 파악하고 보고는 부족한 실정이며, 중소병원 간호사 근무환경에 대한 조사도 2008년, 2009년에 이루어진 것으로 최근의 중소병원 간호사 근무환경에 대한 조사가 필요하다. 이에 본 연구는 중소병원 간호관리자와 간호사를 대상으로 중소병원 간호조직 근무환경의 문제점과 희망 근로조건을 직접 파악하여 중소병원 간호사 조직관리 및 근무환경 관리에 기여하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 다음과 같다.

- 중소병원 간호사 희망 근로조건 관련 문헌고찰을 하여 그 내용을 정리한다.
- 중소병원 간호자문단을 대상으로 델파이기법으로 중소병원 희망 근무조건 내용을 정리하고 내용타당도를 조사한다.
- 개발된 중소병원 희망 근로조건을 중소병원 간호사를 대상으로 하여 이에 대한 내용타당도 및 중요도를 조사한다.

## 3. 용어정의

### 1) 중소병원

중소병원은 일반적으로 병상규모 300병상 미만 혹은 400병

상 미만을 말하며, 중소기업 기본법 시행령에 의한 병원의 중소기업 범위는 상시 근로자 수 300명 미만 또는 매출액 300억원 이하를 말하며[19], 본 연구에서 중소병원은 병상규모 300병상 이하의 병원을 의미한다.

## 2) 근로조건

근로조건은 근로자가 사용자(자본가)에게 고용되어 노동력을 제공하는 데 한 모든 조건으로, 임금, 노동시간, 작업내용, 노동밀도, 안전위생, 복리후생, 휴일, 휴가제도 각 기업의 노동조합결성과 활동의 자유 등이 포함된다[11]. 본 연구에서는 중소병원 간호사의 근로조건인 임금, 인력, 업무, 근무시간, 복지, 교육, 문화, 인센티브 등을 의미한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호자문단, 간호사 및 간호관리자를 대상으로 하여 중소병원 간호사의 희망 근로조건을 조사하고, 중소병원 희망 근로조건 내용을 개발하여 이에 대한 내용타당도 및 중요도를 파악하는 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

먼저 본 연구를 위한 중소병원 간호자문단의 구성과정은 다음과 같다. 병원간호사회의 협조를 얻어서 2016년 기준으로 작성된 전국의 16개 시도에 소재한 중소병원 746개의 명단, 병상규모, 소재지 등으로 정리를 한 후, 이 리스트에서 병원 규모, 지역, 간호사 수 등을 고려하여 연구팀에서 수차례 논의하여 1차

로 30개 병원의 임의표본을 추출하였다. 추출된 병원의 간호부서장에게 일대일로 연구자가 연구의 전반적인 목적과 참여방법 등을 자세히 설명하고 연구참여 의사를 확인하였다. 본 연구팀에서는 2017년 6월에 중소병원간호사회 간호부서장 간담회에 참석하여 중소병원 간호부서장에게 본 연구에 대하여 설명을 하고 본 연구참여에 협조를 구하였다.

두 번째로, 간호자문단에 의해 개발된 중소병원 희망 근로조건 내용에 대해 내용타당도 조사를 위해서 중소병원에서 일하는 간호사와 간호관리자를 선정하였다. 2016년 기준, 전국 16개 시도 소재 중소병원 746개의 병원 리스트, 병상규모, 소재지 등의 자료에서 병원규모, 지역, 간호사 수 등을 고려하여 연구팀에서 20개 병원의 임의표본을 추출하였다. 선정된 병원에서 일반병동, 중환자실과 수술실 등의 특수부서 및 외래 등의 근무부서를 골고루 안배하여 간호사와 간호관리자를 대상으로 설문 대상자 수를 연구팀에서 논의하여 정하여 실시하였다. 연구표본 수는 변수 당 5~10명이 필요하다[20]. 본 연구에서는 8개의 중소병원 근로조건 영역으로 나누어지므로 최소 400명의 조사대상자가 필요하여 415명을 선정하였다.

### 3. 연구절차 및 방법

자료수집은 2017년 4월에서 8월까지 시행하였다. 본 연구는 중소병원 간호사의 희망 근로조건 개선 방안을 제시하기 위하여 다음과 같은 연구단계로 진행하였다(Table 1).

#### 1) 1단계: 문헌고찰을 통한 중소병원 간호사의 희망 근로조건 정리

1단계는 연구팀에서는 중소병원 간호사의 희망 근로조건 도출을 위해 선행연구와 문헌을 고찰하였다. 'RISS', 'KISS',

**Table 1.** The Study Process of Desired Work Conditions of Nurses in Small-Medium Hospitals

Stage	Participants	Research contents
1st. stage	Study team	Literature review and factor classification of work conditions and factors influencing nurses work in small-medium hospitals
2nd. stage	Nurse advisory group (1st. period)	Survey of the problems of work environment in small-medium hospitals and desired work conditions
	Nurse advisory group (2nd. period)	Survey of the opinions and importance of the preliminary questionnaire of the work conditions desired by nurses working in small-medium hospitals
	Nurse advisory group (3rd. period)	Survey of the content validity of the preliminary questionnaire/ Finalization of questionnaire about the work conditions desired by nurses working in small-medium hospitals
3rd. stage	Nurses and nurse managers	Survey of the content validity and importance of work conditions desired by nurses working in small-medium hospitals

‘국회도서관’ 데이터베이스에서 ‘간호사’, ‘간호’, ‘중소병원’, ‘이직’, ‘근무환경’, ‘업무환경’, ‘근로조건’ 등의 검색어로 자료를 탐색하였다.

## 2) 2단계: 중소병원 간호자문가를 통한 중소병원 간호사의 희망 근로조건 조사

중소병원 간호전문가 20명에게 총 3회에 걸쳐서 중소병원 희망 근로조건에 대해 내용을 서술식으로 질문하고, 정리 후 내용타당도를 조사하였다.

먼저 1차 조사에서는 중소병원 간호자문가로 하여금 ‘현재 중소병원의 간호사 근무환경의 문제점과 중소병원 간호사 희망 근로조건에 대해 의견을 정리하도록 하였다.

2차 조사에서는 1차 조사에서 정리된 중소병원 희망 근로조건을 정리한 내용에 대해 의견을 묻고 문항에 대한 중요도를 체크하도록 하였다. 중요도는 Likert 척도 5점으로, 5점 ‘매우 중요하다’, 4점 ‘중요하다’, 3점 ‘보통이다’, 2점 ‘덜 중요하다’, 1점 ‘아주 중요하지 않다’이다.

3차 조사에서는 2차에서 정리된 중소병원 희망 근로조건 67개의 내용에 대해 내용타당도 및 자문가의 의견을 조사하였다. 내용타당도는 Likert 척도 4점으로, 4점은 ‘매우 타당함’, 3점은 ‘타당함’, 2점은 ‘타당하지 않음’, 1점은 ‘아주 타당하지 않음’이다.

본 연구의 제한점은 연구대상의 임의표출방식으로 인해 연구결과에 제한이 있으며, 이 조사에서 제외된 병원 관리자들의 의견이 반영되지 못하여 본 조사 내용에서 편중이 발생할 수 있다는 것이다.

## 3) 3단계: 최종 중소병원 간호사의 희망 근로조건에 대한 내용타당도와 중요도 조사

2단계에서는 처음에 만들어진 67개 중소병원 희망 근로조건 중 내용타당도 결과를 반영하여 2개를 삭제하였다. 삭제된 내용은 ‘복지’ 영역에서 ‘미혼 간호사에게 기숙사 제공’, ‘기타 인센티브’ 영역에서 ‘지방병원 3년 이상 근무자에게 국공립기관 취업 시 가산점 부여’ 자문단을 대상으로 한 내용타당도 점수가 각각 0.74로 낮아서, 이를 제외하였다. 3단계에서는 65개의 중소병원 희망 근로조건의 내용타당도 및 중요도를 조사하였다. 총 415부의 설문지를 배부하여 399부가 회수되었으며, 불분명한 자료가 있거나, 누락이 있었던 설문지를 제외하고, 최종 392부를 분석대상으로 하였다.

## 4. 자료수집

본 연구팀은 연구를 시작하기 전에 연구자가 속한 기관연구윤리심의위원회에 연구계획서를 제출하고 연구계획서를 승인받았다(1040173-201701-HR-003-02). 자료수집은 2017년 4월에서 8월까지 시행하였다. 간호전문가 자문단과 최종 연구대상자에게는 연구 시작 전에 서면으로 동의서를 받았으며, 소정의 자문료를 지급하였다. 중소병원 자문단을 대상으로 델파이 방법으로 3차례에 걸쳐서 이메일을 통해서 자료수집이 행되었으며, 자료 확인이 필요한 경우 전화를 이용하여 확인하였다. 최종 중소병원 간호사와 간호관리자를 대상으로 한 설문조사는 우편으로 실시하였으며, 간단한 선물을 사례로 제공하였다.

## 5. 자료분석

중소병원 간호자문단과 3단계 조사 대상자인 간호사와 간호관리자 및 그들이 속한 병원에 대한 일반적 특성 자료는 Excel로 입력하여 단순기술통계를 이용하였다. 수집된 중소병원 간호사의 희망 근로조건에 대한 내용타당도는 각 항목에 3점 혹은 4점에 응답한 전문가의 비율을 계산하는 문항수준 내용타당도(Item level Content Validity Index, I-CVI)를 이용하였다. 최종적으로 간호사와 간호관리자를 대상으로 수집된 중소병원 간호사의 희망 근로조건 중요도는 평균과 표준편차를 구하였다.

## 연구결과

### 1. 1단계: 중소병원 간호사 희망 근로조건과 영향요인에 대한 문헌고찰 결과

중소병원 간호사의 희망 근로조건에 대한 문헌고찰 결과는 다음과 같다. 중소병원 간호사의 근로조건 문제점으로는 임금 부족, 근무환경으로는 근로시간 미 준수, 산전·후 휴가 미 보장, 임신 후 사직해야만 하는 경우, 보육시설 부족, 육아휴직제도 보장 안 됨 및 학자금 지원 부족, 인력 부족 등으로 정리되었다. 중소병원 간호사의 근로조건 개선방안으로는 임금인상 검토 및 간호수가 개발, 중소병원 근무환경 개선 노력, 인력 확충 및 간호사 보유 노력 등으로 요약되었다. 중소병원 간호사의 바람직한 근로조건 요인에는 최저임금 보장, 수당조정, 간호수가 개발, 법정근로시간 준수, 산전·후 휴가 90일 보장, 임신 후 근무유지보장, 보육시설, 육아/휴직제도, 학자금 지원, 교육 프로그램, 간호업무량 조정, 긍정적 관리자 리더십, 자율성, 종



은 의사-간호사 관계, 간호표준에 근거한 간호서비스, 전문직 개발기회, 병원정책에 참여, 긍정적 조직문화, 휴일전담제, 야간전담제, 체계적인 인력 수급정책, 유휴간호사 활용, 간호사 보유전략개발, 간호등급제 개선 등으로 정리되었다.

## 2. 2단계: 간호자문단을 통한 중소병원 간호사의 희망 근로조건 조사 결과

2단계 중소병원 간호자문단의 일반적 특성은 다음과 같다. 20명 모두 여성이었으며, 평균 연령은 49세이었다. 연령의 범위는 40~58세이었다. 학력은 3년제 대학 졸업이 7명(35.0%), 4년제 대학 졸업이 6명(30.0%), 석사과정/졸업자는 6명(30.0%), 박사과정 학생이 1명(5.0%)이었다. 총 병원 경력은 평균 25년으로, 범위는 14~33년이었다. 중소병원 근무경력 평균 19년이었으며, 범위는 5~30년이었다. 간호자문단이 근무하는 병원의 지역은 경기, 충남, 전남이 각각 3개 병원(15.0%), 서울, 인천, 강원은 각각 2개 병원(10.0%), 대전, 광주, 전북, 경남, 경북은 각각 1개 병원(5.0%)이었다. 간호자문단이 재직하고 있는 병원의 병상 수는 평균 210병상이었으며, 범위는 86~300병상이었다.

1차 조사에서 간호자문단이 자유롭게 중소병원 간호사의 희망 근로조건에 대해 기술한 내용 정리 결과는 다음과 같다. 중소병원 희망 근로조건은 중소병원 근로조건의 선행연구[1,11]의 중소병원 근로조건 영역을 참고하여 정리하였다. 최종 8개 영역, 67개 문항으로 영역에는 임금, 인력, 업무, 근무시간 관련 내용, 복지, 교육 인프라, 문화, 기타 인센티브 등으로 분류하였다.

2차 조사에서는 중소병원 간호사의 희망 근로조건의 중요도를 조사하였으며, 그 결과는 다음과 같다. ‘임금’ 영역에서는 ‘임금인상’, ‘인력’ 영역에서는 ‘체계적 인력 수급정책’, ‘업무’ 영역에서는 ‘안전한 근무환경’, ‘근무시간 관련 내용’ 영역에서는 ‘임신기간 중 밤 근무 안 하기’와 ‘주1회 이상 비번 받기’, ‘복지’ 영역에서는 ‘정부의 중소병원 간호사에 대한 차별화된 맞춤형 복지제공’, ‘교육 인프라’ 영역에서는 ‘간호사 발전을 위한 교육 참석에 대한 지원’, ‘문화’ 영역에서는 ‘간호사 자긍심을 높이기’, ‘긍정적인 조직문화’, ‘기타 인센티브’ 영역에서는 ‘의료 취약 지역 간호사에게 정부에서 인센티브 지급’이 가장 높게 나타났다.

3차 조사에서는 간호자문단의 중소병원 희망 근로조건의 67개 문항에 대한 내용타당도 조사 결과는 다음과 같다. 내용타당도는 Likert 척도 4점으로 4점은 ‘매우 타당함’, 3점은 ‘타

당함’, 2점은 ‘타당하지 않음’, 1점은 ‘아주 타당하지 않음’이다. 67개 중 2개 문항이 0.74로 나타났다. 내용타당도 결과 0.8 이상은 타당도가 높은 것으로 해석되므로[20] 이 2개 문항을 삭제하였다. 이 2개 문항은 ‘복지’ 영역에서 ‘미혼 간호사에게 기숙사 제공’과 ‘기타 인센티브’ 영역에서 ‘지방병원 3년 이상 근무자에게 국공립기관 취업 시 가산점 부여’로 2단계에서는 중소병원 희망 근로조건은 65문항으로 정리되었다.

## 3. 3단계: 최종 중소병원 간호사의 희망 근로조건에 대한 내용타당도 및 중요도 조사 결과

3단계에서 65개 문항의 중소병원 희망 근로조건 설문지로 중소병원의 간호사와 간호관리자에게 내용타당도 및 중요도 조사를 실시하였다. 조사대상은 여성이 386명(98.5%), 남성이 6명(1.5%)이었다. 조사대상의 평균 연령은 35세이었으며, 연령의 분포는 22~57세였다. 학력은 3년제 대학 졸업이 214명(57.4%), 4년제 대학졸업이 137명(36.7%), 석사과정/졸업이 22명(5.9%)이었다. 총 근무경력 평균 11년 3개월이었으며, 분포는 3개월에서 32년 8개월이었다. 총 중소병원 근무경력 평균이 9년 8개월이었으며, 분포는 1개월에서 32년 5개월이었다. 조사병원의 지역별 분포는 서울, 인천, 경기, 강원, 전남, 광주가 각각 2개(10%), 충북, 충남, 대전, 대구, 경남, 경북, 전북, 제주 각각 1개(5%)이었다. 조사병원의 병상 수는 평균 221병상이었다(Table 2).

중소병원 간호사의 희망 근로조건의 내용타당도 조사결과에서 64개 내용은 0.84에서 0.99로 높게 나타났으며, 63번의 ‘남자 간호사는 공익요원으로 배치하기’가 0.66으로 나타나 이 내용을 삭제하였다. 그리하여 최종 중소병원 간호사의 희망 근로조건은 8개 영역의 64개 문항 내용으로 정리되었다(Table 3).

최종 중소병원 희망 근로조건은 다음과 같다.

‘임금’ 영역에는 ‘임금인상’, ‘구체적인 연봉 기준 마련과 제시’, ‘물가상승률을 감안한 꾸준한 임금인상’, ‘수당의 합리적 지급’, ‘경력간호사에게 급여 외 인센티브 지급’ 등 5개 문항 내용으로 구성되었다. ‘인력’ 영역에는 ‘체계적 인력 수급정책’, ‘간호등급 내에 진입이 가능하고 간호요구 맞는 적정 간호인력 배치’, ‘간호 보조업무에 필요한 보조인력 배치’, ‘신입간호사 예비교육기간 확보를 위한 선 인력배치’, ‘정년보장’, ‘부당 해고 금지’, ‘갑작스런 근무지 이동 안하기’, ‘간호사 보유전략 개발’, ‘간호등급제 개선’ 등 9개 문항 내용으로 구성되었다.

‘업무’ 영역에는 ‘비 간호업무 수행 없애기’, ‘의사와 관련된 간호업무 구분하기’, ‘당직 의사 상주하기’, ‘안전한 근무환경

Table 2. General Characteristics of Subjects

(N=392)

Characteristics	Categories	n (%)	Average	Range
Gender	Female	386 (98.5)		
	Male	6 (1.5)		
Age (year)	22~25	65 (17.3)	34.96	22~57
	26~30	73 (19.5)		
	31~35	66 (17.6)		
	36~40	79 (21.1)		
	≥ 41	92 (24.5)		
Educational background	Diploma	214 (57.4)		
	Bachelor	137 (36.7)		
	Master	22 (5.9)		
Total clinical experiences (month)	≤ 12	18 (4.8)	135.09	3~392
	13~60	105 (28.1)		
	61~120	65 (17.4)		
	≥ 121	186 (49.7)		
Total clinical experiences of small-medium hospital (month)	≤ 12	28 (7.5)	116.43	1~389
	13~60	117 (31.3)		
	61~120	75 (20.0)		
	≥ 121	154 (41.2)		
Location of hospital	Seoul	2 (10.0)		
	Incheon	2 (10.0)		
	Gyeonggi	2 (10.0)		
	Kwangwon	2 (10.0)		
	Chungbuk	1 (5.0)		
	Chungnam	1 (5.0)		
	Daejun	1 (5.0)		
	Daegu	1 (5.0)		
	Kyungbuk	1 (5.0)		
	Kyungnam	1 (5.0)		
	Jeonbuk	1 (5.0)		
	Jeonnam	2 (10.0)		
	Kwangju	2 (10.0)		
	Jeju	1 (5.0)		
Bed size of hospital	≤ 100	1 (5.0)	211.00	76~399
	101~200	8 (40.0)		
	201~300	11 (55.0)		
Number of nurses	≤ 50	4 (20.0)	92.40	13~200
	51~100	10 (50.0)		
	101~150	4 (20.0)		
	≥ 151	2 (10.0)		
Grade of the management fee differential scale	2	3 (15.0)		
	3	3 (15.0)		
	4	4 (20.0)		
	5	2 (10.0)		
	6	1 (5.0)		
	7	6 (30.0)		
	None	1 (5.0)		

제공', '난동 환자 등의 위협으로부터 간호사를 보호하는 시스템 구축', '야간 응급 환자 발생 시 업무 스트레스에 대한 대책', '인증업무, 감염관리업무 등에 대한 부담 줄이기', '간호사의 과중한 업무 완화', '간호표준에 근거한 간호서비스' 등 9개 문항 내용으로 구성되었다. '근무시간 관련 내용' 영역에는 다양한

근무형태 도입', '인정된 근무시간 지키기', '근무와 근무 사이 8 시간 이상 확보하기', '주 1회 이상 비번 받기', '밤 근무 연속 5일 이내로 줄이기', '예측이 가능한 교대근무 일정표', '임신기간 중 밤 근무 안 하기' 등 7개 문항 내용으로 구성되었다.

'복지' 영역에는 '정부의 중소병원 간호사에 대한 차별화된

**Table 3.** Contents of Desired Work Conditions of Small-Medium Hospitals

Domain	No	Desired work conditions of small-medium hospitals	Content validity
1. Wage	1	Wage increase (relative low wage settlement)	0.94
	2	Establishment and presentation of specific annual salary (by career, by workplace and work pattern)	0.92
	3	Steady wage increase considering inflation	0.90
	4	Reasonable allowance (family allowance, overtime allowance, holiday allowance, weekend allowance, etc.)	0.93
	5	Career nurses receive non-salary incentives	0.89
2. Personnel	6	Systematic personnel supply and demand policy (rapid supply of replacement personnel in case of resignation, pregnancy, childcare leave, sick leave)	0.93
	7	Appropriate level of nursing personnel	0.91
	8	Assistant staffing for non-critical work (patient transfer, sheet exchange, and receipt of goods, etc.)	0.93
	9	Placement of staff to secure pre-training period for new nurses	0.90
	10	Guaranteed retirement	0.92
	11	No dismissal without cause	0.96
	12	Stability of assignments	0.94
	13	Development of strategies for nurse retention	0.89
	14	Improvement of the nurse staffing grade system	0.91
3. Job	15	Elimination of non-nursing work (transportation of fluid, inventory of contaminated laundry, transfer of patients, curtain washing, cleaning of rooms, etc.)	0.94
	16	Identify the nurse work that should be delegated to the doctor	0.96
	17	Keep doctor on duty	0.96
	18	Provide a safe work environment	0.95
	19	Build a system to protect nurses from threats such as patient violence	0.92
	20	Set alternatives to reduce work stress in cases of emergency patients at night	0.93
	21	Reduce the burden of preparing hospital accreditation and/or infection control tasks	0.93
	22	Reduce workload of acting nurses	0.94
	23	Nursing services based on nursing standards	0.95
4. Work hours	24	Introduce various work types (day, evening, night, weekend duty, and 6~hour work)	0.94
	25	Keep recognized work time (i.e., allow nurses to leave on-time)	0.97
	26	Secure more than 8 hours between shifts (i.e., not being scheduled for day shift the morning after night shift)	0.96
	27	Get off at least once a week	0.96
	28	Reduction in continuous 5-night duty	0.99
	29	Predictable shift work schedules	0.96
	30	Do not work during the gestation period (before 16 weeks of pregnancy, after 28 weeks)	0.98
5. Welfare	31	Provide differentiated customized welfare for government nurses in small-medium hospitals	0.91
	32	Support student fees	0.91
	33	Expansion of available childcare facilities	0.89
	34	Operate in-house or make available 24-hour day care facilities	0.90
	35	Parental leave available	0.94
	36	Parental leave allowance	0.96
	37	Guaranteed break time at night	0.92
	38	Provision of a vacation period after a certain period of work (i.e., nurse working over 2 years)	0.87
	39	Allow long-term vacation	0.90
	40	Guarantee continual employment after pregnancy	0.95
6. Education	41	Develop nursing standards and job guidelines for small-medium hospitals	0.95
	42	Apply quality management and evaluation system suitable for small-medium hospitals	0.95
	43	Provide steady education to improve the quality of nursing	0.96
	44	Support attendance at education for nurse development (i.e., support of education expenses and processing of business trips)	0.95
	45	Provide training to enhance employee safety	0.95
	46	Provide training for positive mind-building of nurses	0.96
	47	Conduct thorough preliminary training for new nurses	0.93
	48	Provide education within the local area	0.91
	49	Professional development opportunities (i.e., continuing education opportunities, such as graduate school)	0.91
7. Culture	50	Increase nurse self-esteem	0.95
	51	Establish team work with trust and friendship among employees	0.96
	52	Create a desirable workplace culture (e.g., eliminating hardship among colleagues at work)	0.98
	53	Understanding and sympathy for difficulties experience by nurses (e.g., understanding reasons for resignation)	0.96
	54	Reasonable employee protection system for unfair treatment	0.94
	55	Create cooperative work relationships with other departments	0.95
	56	Cultural program support for individuals who feel a lack of local cultural life	0.89
	57	Positive managerial leadership	0.96
	58	Increase autonomy	0.95
	59	Good relationship between doctors and nurses	0.96
	60	Positive organizational culture	0.98
8. Others incentives	61	Standardization of career recognition scope when entering into a career	0.82
	62	Government incentives paid to nurses in medically vulnerable areas	0.91
	63	Place a male nurse as a public service agent	0.66
	64	The health clinic employs a nurse for more than 3 years of clinical experience.	0.84
	65	Allow participation by nurses in hospital policy decisions	0.87

**Table 4.** Results of 3rd. Stage: Final Nurses' Desired Work Conditions in Small-Medium Hospitals

Domain	No	Desired work conditions in small-medium hospitals
1. Wage	1	Wage increase (relative low wage settlement)
	2	Establishment and presentation of specific annual salary (by career, by workplace and work pattern)
	3	Steady wage increase considering inflation
	4	Reasonable allowance (family allowance, overtime allowance, holiday allowance, weekend allowance, etc.)
	5	Career nurses receive non-salary incentives
2. Personnel	6	Systematic personnel supply and demand policy (rapid supply of replacement personnel in case of resignation, pregnancy, childcare leave, sick leave)
	7	Appropriate level of nursing personnel
	8	Assistant staffing for non-critical work (patient transfer, sheet exchange, and receipt of goods, etc.)
	9	Placement of staff to secure pre-training period for new nurses
	10	Guaranteed retirement
	11	No dismissal without cause
	12	Stability of assignments
	13	Development of strategies for nurse retention
	14	Improvement of the nurse staffing grade system
3. Job	15	Elimination of non-nursing work (transportation of fluid, inventory of contaminated laundry, transfer of patients, curtain washing, cleaning of the rooms, etc.)
	16	Identify nurse work that should be delegated to the doctor
	17	Keep doctor on duty
	18	Provide a safe work environment
	19	Build a system to protect nurses from threats such as patient violence
	20	Set alternatives to reduce work stress in cases of emergency patients at night
	21	Reduce the burden of preparing hospital accreditation and/or infection control tasks
	22	Reduce workload of acting nurses
	23	Nursing services based on nursing standards
4. Work hours	24	Introduce various work types (day, evening, night, weekend duty, and 6-hour work)
	25	Keep recognized work time (i.e., allow nurses to leave on-time)
	26	Secure more than 8 hours between shifts (i.e., not being scheduled for day shift the morning after night shift)
	27	Get off at least once a week
	28	Reduction in continuous 5-night duty
	29	Predictable shift work schedules
	30	Do not work during the gestation period (before 16 weeks of pregnancy, after 28 weeks)
5. Welfare	31	Provide differentiated customized welfare for government nurses in small-medium hospitals
	32	Support student fees
	33	Expansion of available childcare facilities
	34	Operate in-house or make available 24-hour day care facilities
	35	Parental leave available
	36	Parental leave allowance
	37	Guaranteed break time at night
	38	Provision of a vacation period after a certain period of work (i.e., nurse working over 2 years)
	39	Allow long-term vacation
	40	Guarantee continual employment after pregnancy
6. Education	41	Develop nursing standards and job guidelines for small-medium hospitals
	42	Apply quality management and evaluation system suitable for small-medium hospitals
	43	Provide steady education to improve the quality of nursing
	44	Support attendance at education for nurse development (i.e., support of education expenses and processing of business trips)
	45	Provide training to enhance employee safety
	46	Provide training for positive mind-building of nurses
	47	Conduct thorough preliminary training for new nurses
	48	Provide education within the local area
	49	Professional development opportunities (i.e., continuing education opportunities, such as graduate school)
7. Culture	50	Increase nurse self-esteem
	51	Establish team work with trust and friendship among employees
	52	Create a desirable workplace culture (e.g., eliminating hardship among colleagues at work)
	53	Understanding and sympathy for difficulties experience by nurses (e.g., understanding reasons for resignation)
	54	Reasonable employee protection system for unfair treatment
	55	Create cooperative work relationships with other departments
	56	Cultural program support for individuals who feel a lack of local cultural life
	57	Positive managerial leadership
	58	Increase autonomy
	59	Good relationship between doctors and nurses
	60	Positive organizational culture
8. Other incentives	61	Standardization of career recognition scope when entering into a career
	62	Government incentives paid to nurses in medically vulnerable areas
	63	The health clinic employs a nurse for more than 3 years of clinical experience.
	64	Allow participation by nurses in hospital policy decisions



맞춤형 복지 제공, '학자금 지원', '원내 혹은 이용 가능한 보육 시설 확충', '원내 혹은 이용 가능한 24시간 보육시설 운영', '육아휴직 활용 가능하기', '육아휴직 수당 지급', '밤 근무 시 휴게 시간 보장', '일정기간 근무 후 안식기간 제공', '장기휴가 사용 허용', '임신 후 근무유지 보장' 등 10개 문항내용으로 구성되었다. '교육 인프라' 영역에는 '중소병원에 맞는 간호표준과 업무 지침서 개발', '중소병원에 맞는 질 관리 및 평가제도 적용', '간호사 자질 향상을 위한 꾸준한 교육 제공', '간호사 발전을 위한 교육 참석에 대한 지원', '직원 안전 강화를 위한 교육 제공', '간호사의 긍정마인드 형성을 위한 교육 제공', '철저한 신입간호사 예비교육 실시', '지방에서 이용이 가능한 교육 제공', '전문직 개발기회' 등 9개 문항 내용으로 구성되었다.

'문화' 영역에는 '간호사 자긍심을 높이기', '직원 간 신뢰와 동료애로 팀워크 구축', '바람직한 직장문화 조성', '기관장의 간호사의 애로 사항 이해 및 공감', '부당한 대우에 대한 합리적인 직원보호 시스템', '타 부서와의 협조적인 업무관계 및 분위기 조성', '지방의 문화생활의 부족에 대한 문화 프로그램 지원', '긍정적인 관리자 리더십', '자율성 증가', '의사와 간호사의 좋은 관계', '긍정적인 조직문화' 등 11개 문항 내용으로 구성되었다. '기타 인센티브' 영역에는 '경력직으로 입사 시 경력인정 범위의 표준화', '의료 취약지 간호사에게 정부에서 인센티브 지급', '보건진료소 근무자는 임상경력 3년 이상 간호사로 채용하기', '병원 정책결정에 참여' 등 4개 문항 내용으로 구성되었다 (Table 4).

본 연구에서 조사대상 중소병원 간호사의 희망 근로조건의 중요도 조사결과는 다음과 같다. 8개 영역별 중요도 평균 점수는 '임금', '업무', '근무시간 관련 내용', '문화', '인력', '복지', '교육 인프라', '기타 인센티브' 순으로 나타났다. 중소병원 간호사의 희망 근로조건 중요도 조사결과는 다음과 같다. 순위가 높은 내용을 정리하면 '난동 환자 등의 위협으로부터 간호사를 보호하는 시스템 구축'이 평균 4.74점으로 높게 나타났으며, 다음으로 '안전한 근무환경 제공', '임금인상', '물가상승률을 감안한 꾸준한 임금인상', '밤 근무 연속 5일 이내로 줄이기', '구체적인 연봉기준 마련과 제시', '수당의 합리적 지급', '임신기간 중 밤 근무 안 하기', '체계적 인력 수급정책', '당직의사 상주하기', '주 1회 이상 비번(off) 받기', '바람직한 직장문화 조성' 등으로 나타났다. 이 외 중요도 순위는 Table 5에 정리하였다.

## 논 의

본 연구는 중소병원 간호관리자와 간호사를 대상으로 중소

병원 간호조직 근무환경의 문제점과 희망 근로조건을 현장의 목소리를 직접 파악하고자 시도되었다.

본 연구결과 중소병원 간호사의 희망 근로조건의 내용타당도 조사 결과 최종 8개 영역의 64개 문항내용으로 정리되었다.

먼저 중소병원 근로조건 중 '임금' 영역에서는 전반적인 간호사의 합당한 보수 및 임금인상으로 정리되었다. 이는 선행연구[13,18]에서 신규간호사 초임이 병상규모에 따라 차이가 많았고, 병상규모가 적을수록 적은 것으로 나타나서 중소병원 간호사 연봉에 대한 재고가 필요하다. 특히 수간호사 발령 당해 연도 연봉도 병상규모에 따라 2배 이상 차이가 있었으며[13]. 병상규모가 적을수록 급여가 적게 나타났다. 본 연구결과 제시된 수당의 합리적 지급은 휴일근무수당이 58%, 초번근무수당과 3교대 근무수당이 30% 미만의 병원에서 지급되고 있다는 보고가 있어서[13], 간호사들의 수당에 대한 보장도 필요하다고 사료된다. 3교대 간호사의 비율이 전체 임상간호사의 91% 이상[21]을 차지하므로, 간호사의 밤번근무수당, 휴일근무수당, 초번근무수당 및 3교대 근무수당에 대한 현실적 보장이 필요하며, 특히 연장근무수당, 공휴일수당 및 주말수당은 법정수당 범위 내에서 적용이 필요하다고 사료된다.

중소병원 근로조건 중 '인력' 영역에서는 적절한 인력공급 뿐 아니라 고용에 대한 안정성 및 직장유지 등을 정리된다. 선행연구 Lee 등[18] 연구에서 2015년 12월말 기준 간호관리료 등급현황에서 병원등급은 6등급 12.5%, 7등급 8.3%, 등급 적용 안함 29.2%로 6등급 이하의 비중이 50.2%로 나타나, 병원규모가 작을수록 간호사의 담당 환자 수가 많아서 담당 환자수를 줄이는데 중소병원이 노력하여야 함을 보여주고 있다. 최근 국내에서 간호간병통합서비스가 확대되는 실시되므로 더욱 적합한 시설과 환경, 적절한 간호인력 배치가 중요하며[22]. 또한 체계적 간호인력 수급정책 및 간호사 보유전략개발이 필요하다고 사료된다. 선행연구[18]에서 간호사 결원 발생 시 약 69~92%에서 대체인력이 지원되어 간호의 질의 유지가 위협받고 있다. 또한 종합병원급과 병원급 간호사의 약 50%가 5년 미만 경력자로 나타나, 경험있는 간호사 보유가 필요하다. 임상경험이 있고, 유능한 간호사 확보는 환자간호의 질을 높이는 데 필요하며 병원 운영성과에도 영향을 미치므로, 간호조직에서는 간호사 보유전략 및 간호사 임상경력개발 제도의 도입 등의 대안 마련이 필요하다고 사료된다.

중소병원 근로조건 중 '업무' 영역에서는 순수한 간호업무 수행 및 표준에 근거한 간호업무의 중요성이 강조되었다. 선행연구 Park 등[22], Kim 등[23]에서 난동 환자 등의 위협으로부터 간호사를 보호하는 시스템 구축과 안전한 근무환경 제공이

**Table 5.** Result of 3rd. Stage: Importance Level of Nurses' Desired Work Conditions in Small-Medium Hospitals

Domain	Priority no.	Desired work conditions in small-medium hospitals	Mean	Original No.
3 Job	1	Build a system to protect nurses from threats such as patient violence	4.74	19
3 Job	2	Provide a safe work environment	4.69	18
1 Wage	3	Wage increase (relative low wage settlement)	4.68	1
1 Wage	4	Steady wage increase considering inflation	4.65	3
4 work time	5	Reduction in continuous 5-night duty	4.62	28
1 Wage	6	Establishment and presentation of specific annual salary (by career, by workplace and working pattern)	4.61	2
1 Wage	6	Reasonable allowance (family allowance, overtime allowance, holiday allowance, weekend allowance, etc.)	4.61	4
4 work time	6	Do not work during the gestation period (before 16 weeks of pregnancy, after 28 weeks)	4.61	30
2 personnel	9	Systematic personnel supply and demand policy (rapid supply of replacement personnel in case of resignation, pregnancy, childcare leave, sick leave)	4.60	6
3 Job	9	Keep doctor on duty	4.60	17
4 work time	11	Get off at least once a week	4.58	27
7 Culture	11	Create a desirable workplace culture (e.g., eliminating hardship among colleagues at work)	4.58	52
7 Culture	13	Reasonable employee protection system for unfair treatment	4.56	54
2 personnel	14	Appropriate level of nursing personnel	4.55	7
4 work time	14	Keep recognized work time (i.e., allow nurses to leave on-time)	4.55	25
3 Job	16	Set alternatives to reduce work stress in cases of emergency patients at night	4.54	20
3 Job	17	Identify the nurse work that should be delegated to the doctor	4.52	16
7 Culture	17	Establish team work with trust and friendship among employees	4.52	51
7 Culture	17	Understanding and sympathy for difficulties experience by nurses (e.g., understanding reasons for resignation)	4.52	53
3 Job	20	Reduce the burden of preparing hospital accreditation and/or infection control tasks	4.51	21
7 Culture	20	Increase nurse self-esteem	4.51	50
2 personnel	22	Assistant staffing for non-critical work (patient transfer, sheet exchange, and receipt of goods, etc.)	4.49	8
4 work time	22	Secure more than 8 hours between shifts (i.e., not being scheduled for day shift the morning after night shift)	4.49	26
5 Welfare	22	Parental leave available	4.49	35
5 Welfare	22	Parental leave allowance	4.49	36
5 Welfare	26	Provide differentiated customized welfare for government nurses in small-medium hospitals	4.48	31
7 Culture	26	Create cooperative work relationships with other departments	4.48	55
7 Culture	26	Positive organizational culture	4.48	60
1 Wage	29	Career nurses receive non-salary incentives	4.47	5
3 Job	30	Nursing services based on nursing standards	4.46	23
2 personnel	31	No dismissal without cause	4.45	11
3 Job	31	Elimination of non-nursing work (transportation of fluid, inventory of contaminated laundry, transfer of patients, curtain washing, cleaning of the room, etc.)	4.45	15
3 job	31	Reduce workload of acting nurses	4.45	22
4 work time	31	Predictable shift work schedules	4.45	29
5 Welfare	31	Guarantee continual employment after pregnancy	4.45	40
6 Education	31	Apply quality management and evaluation system suitable for small-medium hospitals	4.45	42
5 Culture	37	Positive managerial leadership	4.44	57
5 Welfare	38	Guaranteed break time at night	4.43	37
2 personnel	39	Guaranteed retirement	4.42	10
6 Education	40	Conduct thorough preliminary training for new nurses	4.41	47
7 Culture	40	Good relationship between doctors and nurses	4.41	59
5 Welfare	42	Allow long-term vacation	4.39	39
2 personnel	43	Placement of staff to secure pre-training period for new nurses	4.38	9

**Table 5.** Result of 3rd. Stage: Importance Level of Nurses' Desired Work Conditions in Small-Medium Hospitals (Continued)

Domain	Priority no.	Desired work conditions in small-medium hospitals	Mean	Original No.
2 personnel	43	Stability of assignments	4.38	12
6 Education	45	Support to attendance at education for nurse development (i.e., support of education expenses and processing of business trips)	4.36	44
6 Education	46	Develop nursing standards and job guidelines for small-medium hospitals	4.35	41
6 Education	46	Provide steady education to improve the quality of nursing	4.35	43
7 Culture	46	Increase autonomy	4.35	58
6 Education	49	Provide training to enhance employee safety	4.33	45
5 Welfare	50	Provision of a vacation period after a certain period of work (i.e., nurse working over 2 years)	4.32	38
2 personnel	51	Improvement of the nurse staffing grade system	4.31	14
6 Education	51	Provide training for positive mind-building of nurses	4.31	46
5 Welfare	53	Expansion of available childcare facilities	4.30	33
5 Welfare	53	Operate in-house or make available 24-hour day care facilities	4.30	34
2 personnel	55	Development of strategies for nurse retention	4.28	13
8 Other incentive	56	Government incentives paid to nurses in medically vulnerable areas	4.27	62
5 Welfare	57	Support student fees	4.25	32
6 Education	57	Provide education within the local area	4.25	48
6 Education	59	Professional development opportunities (i.e., continuing education opportunities, such as graduate school)	4.23	49
7 Culture	60	Cultural program support for individuals who feel a lack of local cultural life	4.22	56
4 work time	61	Introduce various work types (day, evening, night, weekend duty, and 6-hour work)	4.18	24
8 Other incentive	62	Standardization of career recognition scope when entering into a career	4.14	61
8 Other incentive	63	The health clinic employs a nurse for more than 3 years of clinical experience.	4.10	63
8 Other incentive	64	Allow participation by nurses in hospital policy decisions	4.08	64

강조되어 본 연구결과를 지지하고 있다. 본 연구결과 간호사의 ‘비 간호업무 수행 없애기’와 ‘간호사의 과중한 업무 완화’는 간호정체성 유지 및 환자안전을 위해서 필요하다고 사료된다. 이를 위해서 간호업무에 대한 직무분석, 업무조정 및 업무재설계 등의 연구설계 및 실시가 간호부 자체에서 필요하다. 또한 간호간병통합서비스 확대로 간호사와 보조인력의 적절한 업무 분담과 위임이 제시된 Park 등[22] 연구결과와 맥을 같이한다.

중소병원 근로조건 중 ‘근무시간 관련 내용’ 영역에서는 법으로 보장받는 근무표가 강조되었다. 이는 선행연구 Nam 등[13]에서 95.5% 병원에서 주당 40시간을 준수하고 있어, 일부 중소병원 간호사의 근무시간 관련하여 개선의 필요하다. 그동안 간호사의 다양한 근무형태 도입에 대한 논의는 그동안 지속되어 왔다. 선행연구 Park 등[24]에서는 현재 17.3%의 병원에서 간호사 밤번전담제가 시행되고 있으므로, 이에 대한 장단점을 파악하고 보완한다면 근무시간 개선의 대안이 될 것으로 사료된다. 더불어 Park 등[24]의 연구에서 낮번, 초번, 밤번, 주말전담제 및 6시간 근무제 등이 제시되었으며, 고정근무제는 24.9%에서 실시되고 있었으며, 단시간 근무제는 4% 병원에서 시행되는데 그쳐 다양한 병원에 맞는 근무제를 실시해 보고 그

결과를 정리해 보는 것도 필요하다고 사료된다.

중소병원 근로조건 중 ‘복지’ 영역에서는 법적인 영역에서의 복지 실시가 필요함을 나타내었다. 이는 Lee 등[18] 연구에서 ‘원내 혹은 이용 가능한 보육시설 운영’이 22.5%, 6~23시에 운영가능한 병원이 18.3%, 24시간 운영하는 병원이 4.2%로 나타나, 보육시설에 대한 확충이 필요하다. 또한 Nam 등[13]의 연구에서 병상규모가 399병상 이하인 병원 48.5%는 보육지원이 없었고, 병상규모가 커질수록 보육지원 병원이 많은 것으로 나타나, 중소병원 간호사의 보육지원에 조속한 대응책이 필요하다. 본 연구결과에서 간호사들은 안식년을 원하는 것으로 나타났다. Nam 등[13]의 연구에서 보면 병원간호사 근로조건 실태조사에서 안식년은 21개(10.5%) 병원에서 최소 30일에서 최대 1년까지 실시하고 있었고, 89.5% 병원에서는 안식년이 실시되지 않았다. 이에 ‘일정기간 간호사 근무 후에 안식기간 제공’은 어떠한 형태로든지 반영될 필요가 있다고 사료된다.

중소병원 근로조건 중 ‘교육 인프라’ 영역에서는 간호전문직으로서의 교육의 기회 보장이 강조됨을 나타내었다. 본 연구결과 제안된 교육비용 지원 및 공간 지원은 Nam 등[13] 연구에서 간호사를 위한 교육지원 예산이 13% 병원에서는 없었으

며, 67% 병원에서는 간호사 교육비용을 전액 지원, 72% 병원에서는 교육을 공가 처리하고 있어[25], 중소병원 간호사의 개발과 계속교육을 위한 예산확보와 지원 노력이 필요하다고 사료된다. 또한, 신규간호사 예비교육과 관련된 제안내용을 간호사들이 의견을 나타내었다. 현재 채용인원 대비 신규간호사 이직현황은 종합병원급이 38.2%, 병원급이 38.0%, 상급종합병원이 29.8%로 규모가 적은 병원일수록 상대적으로 신규간호사 이직이 상대적으로 높게 나타났다[18]. 이는 중소병원일수록 신규간호사 예비교육 기간의 확보가 부족하여[26], 이에 대한 개선이 필요하다고 사료된다. 본 연구결과 제시된 ‘철저한 신입간호사 예비교육 실시’에 큰 영향을 주는 변수로는 신규간호사 예비교육 시 프리셉터 운영[27]을 들 수 있다. 선행연구 Park 등[25] 연구에서 프리셉터에 의한 실습지도 비율은 300~499병상에서 53.6%, 500~799병상에서 72.5%, 800병상 이상에서 92.3%로 병상 규모가 클수록 프리셉터에 의한 실습지도 비율과 프리셉터 교육과정 실시 비율도 높아서, 중소병원에서의 신규간호사 교육 인프라 개선이 필요함을 볼 수 있다.

중소병원 근로조건 중 ‘문화’ 영역에서는 바람직한 조직문화가 필요함을 나타내었다. 본 연구결과 제시된 ‘바람직한 직장문화 조성’, ‘부당한 대우에 대한 합리적인 직원보호 시스템’, ‘기관장의 간호사의 애로 사항 이해 및 공감’ 등은 간호사들이 근무지에서 경험한 무례함에 대한 선행연구[23]와 매우 유사한 맥락을 보인다. 선행연구에서 강조된 간호사들이 겪는 무례함을 모니터링하는 제도와 직원을 보호하고 지지하는 상담 프로그램 운영의 필요하다고 사료된다. 또한 간호조직문화를 긍정적인 방향으로 개선하기 위해서는 바람직한 조직문화 형성을 위한 직원의 고충을 듣고 지지하고 보호해주려는 체계적인 노력과 제도적인 장치가 필요하다는 보고[13]와 일치한다. 이를 위하여는 간호관리자나 선배간호사의 역할모델 실천[23]이 필요하다. 또한 본 연구의 전문가 자문단 기술 의견으로 ‘간호사가 환자나 보호자로부터 부당한 상황에 노출될 때 응대할 수 있도록 보편적인 매뉴얼을 제작할 필요가 있다’는 점도 참고하여 응대 매뉴얼의 작성도 필요하다고 본다.

중소병원 간호사의 희망 근로조건 중 중요하게 간호사들이 강조한 부분은 다음과 같다.

간호사들은 임금이나 인력공급보다는 먼저 안전한 근무환경을 중요하게 생각하고 있음이 나타났다. 이를 위하여 병원에서는 안전한 환경에서 업무수행 위한 직원보호 시스템을 구축하고, 간호사 업무개선과 안전한 근무환경 조성을 위한 대상자 홍보를 실시하여야 한다. 특히 밤 근무에 대한 내용으로 연속해서 5일 밤 근무를 하지 않는 것이 중요하다고 하였다. 이를 위하

여 병원에서 연속 2일 혹은 3일 정도로 밤번 갯수를 줄여서 간호사의 건강관리에 도움을 주어야 한다고 본다. 또한 임신기간 중에 밤 근무 안 하는 것을 원하고 있다. 이는 법적으로도 임신부를 보호하여야 하므로 병원에서는 이러한 규정을 지켜야 한다고 본다. 마지막으로 간호사들은 바람직한 직장문화 조성을 강조하고 있다. 간호사들이 직장에서 스트레스를 적게 받고 일하는 근무환경 조성이 중요하고, 조직분위기를 개선하기 위한 다양한 노력이 필요하다고 본다.

결론적으로 본 연구결과와 중소병원 현황조사 및 중소병원 간호인력 수급과 관련된 연구결과와 비교하면 다음과 같다. Kim 등[12]의 중소병원 현황조사연구에서는 중소병원 근로대안으로 법정근로시간 준수, 육아휴직 보육시설확충, 최저임금 보장 등을 제안하였으며, 중소병원 간호인력 수급과 관련된 Park [1] 연구에서는 중소병원 간호인력 관련하여 간호 관련 수가개발, 야간 점담제 등 근로형태 다양화, 유휴간호사 활용, 보육지원 등을 제안하였다. 그러나 본 연구결과에서는 이 2개의 선행연구결과의 추가로 다양한 중소병원 간호사 근로조건 개선에 대한 구체적인 방안이 중소병원 간호사와 관리자의 의견으로 다음과 같이 나타났다; 산전·후 휴가 90일 보장, 임신 후 근무유지 보장, 육아/휴직제도, 학자금 지원, 교육 프로그램, 간호업무량 조정, 긍정적 관리자 리더십, 자율성, 좋은 의사-간호사 관계, 간호표준에 근거한 간호서비스, 전문직 개발 기회, 병원정책에 참여, 긍정적 조직문화, 휴일전담제, 간호사 보유전략 개발 등이다.

## 결 론

본 연구는 중소병원 간호사의 희망 근로조건 내용을 개발하고, 이에 대한 내용타당도 및 중요도 조사를 하여 중소병원 간호 근로조건에 대한 개선방안을 제시하기 위해 시도되었다. 본 연구결과 중소병원 간호 근로조건에는 ‘임금’, ‘인력’, ‘업무’, ‘근무시간 관련 내용’, ‘복지’, ‘교육 인프라’, ‘문화’, ‘기타 인센티브’ 8개 영역의 64개 내용이 도출되었다.

특히 중소병원 희망 근로조건 중 안전한 근무환경 제공, 임금 인상, 밤 근무 조정, 구체적인 연봉기준 마련, 수당의 합리적 지급, 체계적 인력 수급정책, 바람직한 직장문화 조성 등은 아주 중요한 조건으로 나타났다. 본 연구결과에서 나타난 다양한 중소병원 간호사의 근로조건 의견을 바탕으로 간호 근로조건을 개선하기 위해 병원 및 전문가 단체의 단거, 중장기적 활동이 필요하며, 통합적이고 체계적인 노력이 필요하다.



## REFERENCES

1. Korean Nurses Association. Why do nurses leave small-medium sized hospitals? Proceedings of Policy Forum; 2008 November 21; The National Assembly Library of the Republic of Korea. Seoul: Korean Nurses Association; 2008.
2. Cotton JL, Tuttle JM. Employee turnover: a meta analysis and review with implication for research. *The Academy of Management Review*. 1986;11(1):57-70.  
<https://doi.org/10.5465/AMR.1986.4282625>
3. Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, Devinney BC, Davis J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment and career intent. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):250-263. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00005>
4. Institute of Medicine (US). Committee on the work environment for nurses and patient safety. Keeping patients safe: Transforming the work environment of nurses. Washington, D.C.: National Academies Press; 2005.
5. Haynes VD. What nurses want. *The Washington Post*. September 13, 2018; Sect. Business. Available from:  
<http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/09/12/AR2008091203367.html?noredirect=on>.
6. Duddle M, Boughton M. Development and psychometric testing of the nursing workplace relational environment scale (NWRES). *Journal of Clinical Nursing*. 2009;18(6):902-909.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02368.x>
7. Aiken LH, Clarke SP, Cheung RB, Sloane DM, Silber JH. Educational levels of hospital nurses and surgical patient mortality. *JAMA*. 2003;290(12):1617-1623.  
<https://doi.org/10.1001/jama.290.12.1617>
8. Kazanjian A, Green C, Wong J, Reid R. Effect of the hospital nursing environment on patient mortality: A systematic review. *Journal of Health Services Research & Policy*. 2005;10(2):111-117A. <https://doi.org/10.1258/1355819053559100>
9. Friese CR, Lake ET, Aiken LH, Silber JH, Sochalski J. Hospital nurse practice environments and outcomes for surgical oncology patients. *Health Services Research*. 2008;43(4):1145-1163.  
<https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x>
10. Whitman GR, Kim Y, Davidson LJ, Wolf GA, Wang SL. The impact of staffing on patient outcomes across specialty units. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(12):633-639.  
<https://doi.org/10.1097/00005110-200212000-00008>
11. Ministry of Employment and Labor (KR). Labor standard act. Act No. 15513, March 20, 2018.
12. Kim MA, Park KO, You SJ, Kim MJ, Kim ES. A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: reasons for turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2009;15(1):149-165.
13. Korean Hospital Nurses Association. Survey on working condition of nursing workforce in hospitals (2016). Research survey. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2016.
14. Park SK, Cho KM, Jwa YG, Kang DW, Lee YJ. Survey of nurse activity status. Policy Report 2014-106. Chungju: Korea Health Industry Development Institute; 2014.
15. Yang JH, Kwon YJ, Bak YS, Lee ES. A study on the nurse's turnover intention. *Journal of Inje University*. 2005;20(1):609-628.
16. Kim WK, Chung KH. The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(3):287-296.
17. An HG, Kang IS. Factors influencing organizational commitment and job satisfaction of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(4):604-614.
18. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2016). Research survey. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2016.
19. Kang BS, Cho CH, Kim SH. Study on the effects of service quality on customer satisfaction and service performance on the small and medium hospital. *Asia Pacific Journal of Small Business*. 2005;27(1):57-87.
20. Lee HK, Yang YH, Koo MO, Eun Y. Introduction of nursing research. 5th ed. Seoul: Hyunmoonsa; 2014.
21. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2013). Research survey. Seoul: Hospital Nurses Association; 2013.
22. Park KO, Yu M, Kim JK. Experience of nurses participating in comprehensive nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(1):76-89.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.1.76>
23. Kim SY, Park KO, Kim JK. Nurses' experience of incivility in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(4):453-467.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.4.453>
24. Park YW, Oh KH, Mun KH, Jeong MA, Shin HK, Lee HS, et al. A study for developing the effective working pattern for nurses in shift work. Research survey. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2003.
25. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2015). Research survey. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2015.
26. Shin HY, Choi SS, Bae SH, Sim JY, Yook JH, Lee YY, et al. Investigation of new nurses education status. Research survey. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2010.
27. Kim SY, Kim JK, Park KO. The role experience of preceptor nurses in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(1):33-45.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.33>