



임상간호사의 직무만족 측정도구 개발

이병숙¹ · 어용숙² · 이미애²

¹계명대학교 간호대학, ²동국대학교 간호학과

Development of Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses

Lee, Byoung-Sook¹ · Eo, Yong-Sook² · Lee, Mi-Aie²

¹College of Nursing, Keimyung University, Daegu

²Department of Nursing, Dongguk University, Gyeongju, Korea

Purpose: This study was performed to develop the Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses (JSS-CN) and verify its validity and reliability. **Methods:** A preliminary 42-item version of the JSS-CN was developed through literature reviews and in-depth interviews. The draft scale was developed using thirty-seven items selected following content validity evaluation. Finally, thirty-three items with response options on a 5-point Likert scale were selected based on internal consistency reliability and construct validity. Subsequently, the test-retest reliability and convergent validity of the JSS-CN were verified. **Results:** Six factors, namely, recognition from the organization and professional achievement, personal maturation through the nursing profession, interpersonal interaction with respect and recognition, accomplishment of accountability as a nurse, display of professional competency, and stability and job worth, were identified, which explained 59.7% of the total variance. The JSS-CN's Cronbach's α for the total scale was .95, and the intra-class correlation coefficient was .90. The correlation coefficient between the scores of the JSS-CN and Slavitt's scale was .75, and that between the JSS-CN and job performance was .53. **Conclusion:** Results showed that the JSS-CN has good reliability and validity. Therefore, it is concluded that the JSS-CN could be a useful tool for the measurement of the job satisfaction of clinical nurses in Korea.

Key words: Nurses; Job satisfaction; Questionnaires; Reproducibility of results

서론

1. 연구의 필요성

직무만족은 직무에 대한 개인의 느낌으로, 직무 자체가 갖는 특성 뿐 아니라 직무가 제공해야 한다고 생각하는 수행자의 기대에 따라 달라지는 직무수행자의 정서적 반응이자 평가이다[1]. 또한 직무만족은 직무에 대한 수행자의 인식일 뿐 아니라 직무와 관련된 인정, 안전, 감독, 의사소통, 정책이나 절차 등과 같이 다양한 요인들에 대한 개인의 경험이 영향을 미치는 매우 복잡하고도 포괄적인 개념이

다[2]. 이에 직무만족을 설명하는 이론들도 직무수행자의 요구와 만족 간의 관계를 다루는 불일치 이론, 보상에 대한 사회적 비교를 다루는 공정성 이론, 직무에 대한 동기부여에 초점을 맞추는 기대 이론 등이 있다[3]. 또 다른 측면에서는 직무수행자의 개인적 욕구와 만족 간의 관계를 다루는 욕구/가치충족 이론, 더 나은 근무환경을 추구하는 인간의 특성에 초점을 맞추는 인간-환경 이론, 직무수행자의 성격과 업무 간의 일치를 추구하는 경력 이론, 그리고 근무환경과 개인 간의 상호반응에 초점을 맞추는 업무적응 이론 등이 있다[4]. 이처럼 직무만족을 설명하는 이론들이 많지만 그 중에서도 매

주요어: 간호사, 직무만족, 설문지, 결과의 재현성

Address reprint requests to : Eo, Yong-Sook

Department of Nursing, Dongguk University Gyeongju Campus, 123 Dongdae-ro, Gyeongju 38066, Korea

Tel: +82-54-770-2621 Fax: +82-54-770-2616 E-mail: nursingeo@dongguk.ac.kr

Received: September 20, 2017 Revised: December 29, 2017 Accepted: January 7, 2018

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>)

If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

슬로우의 인간육구 계층이론과 허쯔버그와 마우스너의 동기-위생 이론이 직무만족과 직무특성 간의 관련성을 잘 설명하고 있어[2] 다른 이론들 보다 더 큰 비중을 가지고 있다[5]. 간호사의 직무만족은 근로조건, 안전, 책임, 보상, 상호작용, 인정, 칭찬, 자기개발, 발전기회, 리더십스타일이나 조직정책 등과 같은 다양한 요인들에 의해 영향을 받고 있으며[6-8], 궁극적으로 업무수행을 지향한다는 점에 있어 다른 직종의 직무만족과 유사한 특성을 갖고 있다[5].

외국에서 수행된 메타분석[9]에 의하면 간호사의 직무만족은 직무스트레스, 조직몰입, 의사소통, 자율성, 인정, 업무표준화, 연령, 학력, 신분, 전문직관 등과 관련이 있는 것으로 나타났다. 또한, 국내에서 수행된 연구에서도 간호사 직무만족은 조직몰입[10], 간호업무수행[5,11], 환자안전관리활동[12], 이직의도[10,11] 등과 같은 조직생산성 변수들과 관련이 있는 것으로 보고되고 있다. 그러나 이러한 변수들의 관계 방향이나 크기에 대해서는 연구마다 다르게 보고되고 있어[6,13], 이들 간의 관계를 정확히 파악하는 데에 많은 혼란이 초래되고 있다. 이처럼 직무만족과 관련변수들 간의 관계가 혼란스럽게 나타나는 이유 중 하나로 연구도구가 간호사의 직무만족을 정확히 측정해내지 못하고 있다는 점이 지적되고 있다[12,14]. 이러한 지적은 이제까지 사용된 간호사 직무만족 측정도구들의 신뢰도 및 타당도에 의문을 제기하는 것으로, 간호사의 직무만족을 정확히 측정해낼 수 있는 도구의 개발이 필요하다는 것을 시사한다.

이러한 상황에서, 간호사의 직무만족을 다룬 국내 연구들이 외국에서 개발된 직무만족 도구 중 몇 가지를 집중적으로 사용하였음을 확인할 수 있다[6,7]. 우리나라에서 1972년부터 1997년까지 이루어진 간호사 직무만족을 주제로 한 학위논문들을 분석한 연구[6]에 의하면 분석대상인 80편의 논문 중 33.8%에 해당하는 27편이 Slavitt 등[14]의 도구를 사용하였고, 30.0%에 해당하는 24편이 이를 수정한 Stamps 등[15]의 도구를 사용하였다. 2000년부터 2013년까지 한국연구재단등재학술지에 게재된 간호사 직무만족에 관한 논문들을 분석한 연구[7]에 의하면 분석대상인 98편의 논문 중 36.7%에 해당되는 36편이 Slavitt 등[14]의 도구를 사용하였고, 28.5%에 해당되는 28편이 Stamps 등[15]의 도구를 사용하였다. 또한 Tourangeau 등[16]이 언급한 것과 같이 세계적으로 많이 사용되고 있는 도구 중 하나인 McCloskey와 Mueller의 간호사 직무만족 측정도구도 꾸준히 사용되고 있었다[7,10]. 시기에 따라서는 1970년대부터 2010년대 초반까지 국내 간호사 직무만족에 대한 연구의 60% 이상이 Slavitt 등[14]의 도구나 Stamps 등[15]의 도구를 사용하였고, 2000년 이후부터는 미네소타 직무만족 측정도구(Minnesota Satisfaction Questionnaire [MSQ])가 사용되기 시작하였다[7,10].

한편, Slavitt 등[14]이 개발한 도구는 간호사와 의사를 포함하는 보건의료인들의 직무만족을 측정하는 도구이고, Stamps 등[15]이

개발한 도구는 보건소 종사자들의 직무만족을 측정하는 도구이며 [17], 미네소타 도구는 모든 직종의 근로자들의 직무만족을 측정하는 도구이다[18]. 그리고 간호사 직무만족을 측정하기 위해 개발된 McCloskey와 Mueller의 도구는 수정이 되었음에도 불구하고 내적 일관성에 문제가 있음이 지속적으로 제기되고 있다[8,16]. 따라서 이러한 도구들이 국내 간호사들의 직무만족을 정확히 측정했는지에 대해서는 의문이 제기될 수 있다. 또한, 이 도구들은 30~60년 전에 개발된 것으로서 급변하는 21세기 한국사회에서 첨단 전문지식과 기술 및 강화된 전문직관을 가지고 간호실무에 임하고 있는 국내 임상간호사의 직무만족을 정확히 측정하기에는 부족함이 있을 수 있다. 또한 직무만족은 직무내용, 근로환경, 조직이나 사회적 특성 등에 의해 영향을 받기 때문에[14,15] 조직문화나 근로환경이 다른 외국에서 개발된 도구를 단순히 우리나라 말로 번역해서 사용하는 것만으로는 도구의 타당도나 신뢰도를 담보할 수 없다. 이러한 점에서 우리나라 간호현장에 적합한 간호사 직무만족 측정도구의 개발은 간호사를 위한 인적자원관리 정책의 마련을 위해서도 매우 시급한 일이라 할 것이다.

직무만족은 개인이 사용하는 언어를 통해 유추될 수 있다[6]. 따라서 본 연구자들은 간호사들과 심층면담을 한 결과와 간호사 직무만족에 관한 질적연구[13,17]에 근거하여 간호사 직무만족을 측정할 수 있는 문항들을 도출한 뒤, 일련의 도구개발 과정을 거쳐서 신뢰도와 타당도가 높은 임상간호사 직무만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses [JSS-CN])를 개발하고자 한다. 이러한 과정을 거쳐서 개발된 도구는 우리나라 임상간호사의 직무만족을 보다 정확히 측정해냄으로써 간호조직의 생산성 향상 및 나아가 이들의 삶의 질 향상을 위해 필요한 인적자원관리 전략이나 개념적 모형 개발에 유용한 도구로 사용될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 국내 임상간호사의 직무만족 측정도구(JSS-CN)를 개발하는 것으로 다음과 같은 단계적 목표를 갖는다.

- 1) 국내 임상간호사의 직무만족 측정도구(JSS-CN)를 개발한다.
- 2) 개발한 임상간호사의 직무만족 측정도구(JSS-CN)의 신뢰도와 타당도를 검증한다.

3. 용어의 정의

본 연구에서 간호사의 직무만족이란 간호사가 직업, 직무수행과 관련된 요인 및 직무수행 결과와 관련하여 경험하는 긍정적인 정서 상태를 의미한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 JSS-CN를 개발하는 방법론적 연구이다.

2. 도구개발 과정

도구의 개발은 다음과 같은 단계적 절차에 따라 이루어졌다.

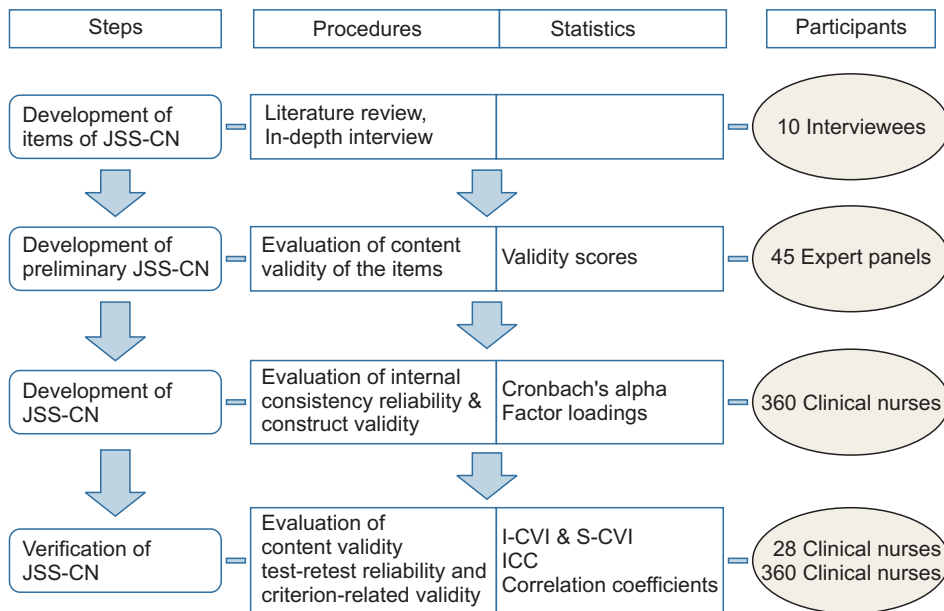
1) JSS-CN 문항 개발

JSS-CN 문항은 선행 질적연구[13]에서 도출된 임상간호사의 직무만족 경험에 관한 주요 진술문 및 개별 심층면담에서 도출된 주요 진술문의 내용을 기초로 개발하였다. 임상간호사의 직무만족 경험에 관한 질적연구에서는 지지적 인간관계, 지지적 환경, 직무에의 몰입, 직무만족을 이루는 요소의 네 범주로 구성되었고, 심층면담에서는 지지적 인간관계, 직무관련 지원, 직무 자체의 가치, 간호직에 대한 인정의 네 범주로 구성되어 있었으며, 주요 진술문은 이들 범주에 포함된 것이었다(Figure 1). 도구의 문항은 선행연구와 심층면접에서 도출된 주요 진술문들 중, 중요한 의미가 있다고 판단된 진술문과 반복적으로 나타난 진술문들을 서로 비교, 검토한 후, 이들을 통합하여 개발하였다. 이 과정을 통해 개발된 JSS-CN의 문항은 42개였다.

2) JSS-CN 초안 개발

초안의 문항은 문항개발 단계에서 개발된 42개 문항 중 전문가 패널로부터 내용타당도 평가를 받아 내용타당도가 높은 문항으로 선정하였다. 문항의 내용타당도는 4점 Likert 척도를 사용하여 ‘매우 타당하다’ 4점에서 ‘타당하지 않다’ 1점까지 평가한 후, 1~4점 항목별 3점 혹은 4점을 부여한 항목의 비율을 평가하는 문항 내용타당도지수(item-content validity index [I-CVI])와 I-CVI의 평균으로 척도 타당도 지수(scale-content validity index [S-CVI])를 산출하였다[19]. 이 중 I-CVI가 .78미만인 항목을 타당도가 낮은 것으로 판단하였다[20]. 이들 문항은 ‘잘 한 일에 대해 정당한 보상을 받고 있다(I-CVI=.67)’, ‘직원으로서 다양한 지원 혜택을 받고 있다(I-CVI=.67)’, ‘간호는 고통을 나누는 일이다(I-CVI=.62)’, ‘우리 병원에서 제공하는 급여는 적절하다(I-CVI=.56)’, ‘간호업무에 몰두함으로써 스트레스를 해소한다(I-CVI=.29)’였다. 이 과정에서 개방형 질문을 통해 문항의 중복된 부분, 이해하기 어려운 부분, 표현상 어색한 부분에 대해 전문가 패널의 의견을 받아 일부 문항의 어구를 수정하였다.

문항의 점수화는 ‘보통’ 정도에 대한 응답이 가능한 5점 척도로 하였다. 결과적으로 JSS-CN 초안은 37개 문항의 5점 Likert 척도로서 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘약간 그렇다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점의 도구로 개발하였다. 도구의 초안은 경력 1년 이상의 일반간호사 5인을 대상으로 예비조사를 실시하



JSS-CN=Job satisfaction scale for clinical nurses; I-CVI=Item-content validity index; S-CVI=Scale-content validity index; ICC=Intra-class correlation coefficient.

Figure 1. Process of the development of the JSS-CN.

였으며, 그 결과 문항이나 척도에서 어색하거나 응답이 어려운 부분에 대한 보고는 없었다.

3) JSS-CN 개발 및 검증

JSS-CN은 초안의 내적일관성 신뢰도 및 요인분석에 의한 구성타당도 평가를 통해 최종 문항을 선정함으로써 개발하였다. 내적일관성 신뢰도는 문항분석 결과, 문항-총점 상관계수 .40이상인 문항, 문항-문항 상관계수가 .30~.70에 있는 문항을 선정하였다[21]. 구성타당도 확보를 위해서는 요인분석을 통해 eigen value 1.0, 총 설명변량 60% 이상인 요인을 추출한 후 요인적재량 .40 이상인 문항을 선정하였다[19]. 이 단계에서 4개 문항이 제거되어, 33개의 최종 문항이 적용된 5점 Likert 척도인 JSS-CN이 개발되었다. 최종적으로 결정된 JSS-CN은 그 타당도와 신뢰도를 검증하였다. 요인분석 결과 추출된 JSS-CN의 요인은 하위척도로 사용될 수 있으며, 그 가능성을 검증하기 위해 각 요인별 정규분포도 및 신뢰도 계수를 구하였다.

3. 연구 참여자

1) JSS-CN 문항 개발을 위한 참여자

개별 심층면담 참여자는 종합병원에 재직하고 있는 간호사로서, 일반간호사는 임상경력 3년 이상, 책임간호사나 수간호사는 임상경력 10년 이상이며, 연구의 목적과 취지를 듣고 자신의 직무만족 경험을 적극적으로 진술하는 데에 동의한 간호사로 선정하였다. 이들의 표출은 연구자들의 지인을 시작으로 스노우볼링 기법을 적용하여 이루어졌으며, 자료가 포화될 때까지 계속적으로 추가되었다. 이러한 과정을 거쳐 면담에 참여한 간호사는 광역시 소재 2개 종합병원에 재직 중인 일반간호사 7명, 책임간호사 2명, 수간호사 1명 등, 총 10명이었다. 이들의 평균 연령은 35.60세(SD 6.34), 평균 임상경력 11.70년(SD 6.12)이었으며, 학력은 석사이상 2명, 학사 7명, 전문학사 1명이었다.

2) JSS-CN 문항의 내용타당도 평가를 위한 전문가 패널

전문가 패널은 종합병원 재직 중인 임상경력 5년 이상의 일반간호사, 책임간호사 이상의 관리자 및 직무만족에 관한 연구를 수행한 경험이 있는 간호학 교수로 선정하였으며, 총 45명의 전문가 패널이 편의표출되었다. 간호사는 광역시 소재 3개 종합병원에 재직 중인 일반간호사 30명과 관리자 12명이었으며, 간호학 교수는 3명이었다. 이들의 평균 연령은 35.42세(SD 9.39), 평균 임상경력 13.10년(SD 9.11)이었으며, 학력은 4년제 대졸이 29명(64.4%)으로 가장 많았고, 직위는 간호사의 경우 일반간호사 27명(60.0%), 책임간호사 6명(13.3%), 수간호사 9명(20.0%)이었다.

3) JSS-CN 초안의 내적일관성 신뢰도, 구성타당도 평가를 위한 참여자

참여자는 종합병원 재직 중인 임상경력 1년 이상의 간호사로서 본 연구의 취지와 목적에 대한 설명을 듣고 참여에 동의한 사람이었다. 참여자의 수는 문항분석과 요인분석을 위해 초안을 구성하였던 37개 문항의 10배인 370명으로 산출하였다. 이는 탐색적 요인분석 시 측정변수와 연구대상자의 비율을 10대 1로 제안한 Nunnally와 Bernstein [21]의 근거에 기초하였다. 여기에 탈락을 고려하여 400명에게 설문지를 배부하였으며, 자료분석에는 무응답자 및 무성의한 응답을 제외한 360명의 자료가 사용되었다.

참여자는 2개 광역시와 1개 중소도시에 소재한 500명상 이상의 3개 종합병원에 재직 중인 간호사였으며, 이들의 평균 연령은 31.66세(SD 8.09)로서 29세 이하가 53.9%로 가장 많았고, 성별로는 여자가 96.9%로 대다수였다. 교육수준은 학사 51.1%, 전문학사 42.2%, 석사 6.7%이었으며, 직위는 일반간호사 88.3%, 책임간호사 11.7%이었다. 평균 임상경력 8.74년(SD 7.64)으로서 5년 이상 53.1%, 1~3년 32.7%, 3~5년 14.2%의 순으로 나타났다. 근무부서는 일반병동이 53.9%로 가장 많았고, 기타 부서 18.6%, 중환자병동 16.1%이었다. 참여자 중 밤 근무를 하는 간호사는 75.0%, 밤 근무를 하지 않는 간호사는 25.0%였다. 이들의 월수입은 201~250만원이 57.0%로 가장 많았고 251~300만원 16.1%, 301~350만원 10.0%이었다.

4) JSS-CN의 검사-재검사 신뢰도 평가를 위한 참여자

참여자는 일개 종합병원에 근무하는 임상경력 3년 이상의 일반간호사 또는 책임간호사로서 편의추출한 32명 중 1, 2차 자료수집에 모두 참여한 28명이었다. 이들의 평균 연령은 35.64세(SD 6.27), 평균 임상경력 10.73년(SD 6.25)이었으며, 직위는 일반간호사 26명, 책임간호사 2명이었다.

5) JSS-CN의 수렴타당도 평가를 위한 참여자

초안의 내적일관성 신뢰도 및 구성타당도 평가를 위한 참여자와 동일하였다. 이는 초안을 사용한 자료수집 시, JSS-CN의 수렴타당도 평가를 위한 직무만족과 간호업무수행의 자료수집이 함께 이루어졌기 때문이다. 단, JSS-CN의 점수로는 초안의 자료에서 내적일관성 신뢰도 및 구성타당도가 낮은 문항 4개를 제외한 최종 33개 문항의 점수를 사용하였다.

6) 간호사 간호업무수행 측정도구의 내용타당도 평가를 위한 전문가 패널

간호사 간호업무수행 측정도구의 내용타당도 평가를 광역시 소재 일개 종합병원에 근무하고 있는 수간호사 이상의 간호관리자 20명

이 참여하였다. 이들의 평균 연령은 48.50세(SD 7.29)였으며, 간호관리자로서의 경력은 2~15년으로서 평균 6.70년(SD 7.24)이었다. 이들의 직위는 수간호사 18명, 간호팀장 2명이었다.

4. 자료수집

문항개발을 위한 개별 심층면담은 면담 진행방법을 설명한 후 참여자가 재직 중인 병원의 조용한 세미나실에서 이루어졌다. 개별면담은 연구자들이 직접 시행하였으며, 녹취된 자료는 면담 당일 컴퓨터에 전사하였다. 면담에 사용한 질문은 “임상간호사로서 귀하의 직무만족 경험은 무엇입니까?”를 주 질문으로 하여, 응답을 촉진하기 위한 보조 질문으로 “임상간호사로서 직무만족을 경험했던 구체적인 경우로는 어떤 것들이 있습니까?”, “임상간호사로서 본인의 직업에 만족했던 경우로는 어떤 것들이 있습니까?”, “임상간호사로서 본인의 직무에 만족하고 있다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?”등을 사용하였다. JSS-CN 초안의 내적일관성 신뢰도 및 구성타당도 평가를 위한 자료수집과 JSS-CN의 수렴타당도 평가를 위한 자료수집은 종합병원 세 곳에서 2016년 5월부터 2016년 7월까지 약 3개월 동안 이루어졌다.

5. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 22.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등으로 제시하였다. 심층면담을 통해 개발된 JSS-CN의 초기 문항의 내용타당도 분석을 위해 전문가 집단에 의한 I-CVI의 평균으로 S-CVI를 산출하였다. 이를 통해 개발된 JSS-CN의 타당도와 신뢰도를 다음과 같은 단계로 검증하였다. 첫째, 문항 분석을 위하여 문항간 상관관계수 및 문항-총점간 상관관계수를 산출하였다. 각 문항의 평균값과 표준편차, 왜도와 첨도를 구하였으며, 천장효과(ceiling effect)와 바닥효과(floor effect)를 분석하였다. 천장효과와 바닥효과는 총 37개 문항들에 대하여 가장 높은 점수나 가장 낮은 점수를 평정한 빈도와 백분율(%)을 구하였다. 둘째, 도구의 구성타당도를 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였는데, 사전에 자료가 요인분석에 적합한지 확인하기 위해 Kaiser-Meyer Olkin (KMO)과 Bartlett 구형성 검정을 실시하였다. 셋째, 도구의 수렴타당도 확인을 위해 우리나라에서 간호사의 직무만족 측정에 가장 많이 사용되고 있는 Slavitt 등의 수렴도구[22]와 직무만족이 간호업무수행의 주요 영향요인임을 고려하여[5,11] 이들의 상관관계를 분석하였다. 넷째, 도구의 신뢰도는 내적 일관성 신뢰도의 경우 Cronbach's α 를, 도구의 안정성 신뢰도의 경우 일차 조사의 3주 후 재조사를 실시하여 검사-재검사 신뢰도 및 급내 상관관계수(Intra-class correlation coefficient [ICC])를 구함으로써 확인하였다.

수렴타당도 확인을 위해 사용된 Slavitt 등[14]의 도구는 Park [22]이 번역·수정한 도구를 번역자의 승인을 받은 후, 본 연구의 대상에 맞게 수정한 도구로 사용하였다. 이 도구는 보수, 자율성, 전문적 수준, 행정요구, 상호작용, 업무요구에 대한 만족을 측정하는 30개 문항인 5점의 Likert 척도이다. 이 도구는 한국어로 번역된 후 여러 연구에서 사용되었지만 타당도 검증이 이루어지지 않아 본 연구에서 개발된 JSS-CN 점수와의 상관관계 및 Shin [23]의 간호업무수행 점수와의 상관관계를 통해 수렴타당도와 변별타당도를 동시에 살펴보는 방법으로 구성타당도를 확인하였다. 이 도구의 신뢰도는 Park [22]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.85$ 였으며, 본 연구에서는 전체 도구의 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었고, 하부영역의 Cronbach's $\alpha=.55\sim.88$ 이었다.

간호업무수행은 Shin [23]이 개발한 임상간호사 평정도구를 개발 자료부터 승인을 받은 후, 일개 대학병원에 재직 중인 수간호사 이상의 간호관리자 20명으로부터 간호사 간호업무수행 평가를 위한 문항으로서의 외관타당도와 내용타당도를 평가 받아 사용하였다. 외관타당도 평가에서는 비슷한 의미를 나타내는 문항을 통합하거나 제외하였으며, 내용타당도 평가에서는 I-CVI가 .78 미만인 항목은 간호업무수행 평가를 위해 큰 의미가 없는 것으로 평가되어 제외하였으며, 전체 문항의 S-CVI는 .97이었다. 이 도구는 5점 척도로서 환자간호, 대인관계, 직업윤리, 질 향상 활동, 감염관리, 업무조정 등의 6개 영역, 30개 문항으로 구성되었다. 도구의 신뢰도는 전체 도구의 Cronbach's $\alpha=.94$ 이었고 하부영역의 Cronbach's $\alpha=.71\sim.91$ 이었다.

6. 참여자를 위한 윤리적 고려

연구 진행에 앞서 연구자가 속해 있는 대학교 연구윤리위원회의 승인(IRB No. 40525-201510-HR-72-02)을 받았다. 면담 참여자에게는 면담 전에 연구의 목적 및 취지, 비밀보장과 익명성, 연구 참여 및 중단에 대한 자발성, 녹취 및 녹음, 면담 중 철회가능성 및 수집된 자료는 연구목적외로만 사용되고 연구 종료 후에는 폐기된다는 사실을 설명하고 참여 동의를 받았다. 면담 참여자에 대해서는 소정의 사례비로 보답하였으며, 면담자료는 컴퓨터에 저장할 때 참여자의 노출을 막기 위해 이름 대신 번호를 사용하였다. 설문지 참여자에 대해서는 연구의 목적 등에 대한 설명이 담긴 참여 동의를 받았으며, 설문지와 함께 사은품을 제공함으로써 설문지 참여에 대해 보답하였다. 또한 응답한 설문지는 수간호사를 비롯한 간호관리자에게 노출될 수 있는 위험성을 최소화하기 위해 연구자 외에는 개봉할 수 없도록 밀봉하여 지정된 상자에 수거하였다.

연구 결과

1. JSS-CN 초안의 신뢰도 및 타당도 분석

JSS-CN 초안 37문항의 내적 일관성 신뢰도인 Cronbach's α = .95 이었다. 문항간 상관계수와 문항-총점간 상관계수를 산출한 결과 문항간 상관계수는 .04에서 .76까지 분포하였으며, 문항-총점간 상관계수는 문항 모두 .40이상 이었다. 이 분석에서 문항간 상관계수가 매우 높거나(기준 .70이상) 낮은 문항(기준 .30미만)은 문항의 유사성이 높거나 관련성이 매우 낮은 것으로 판단하여[21] 두 문항 중 내적일관성 신뢰도가 낮은 문항을 제거하였다. 이에 따라 '간호사라는 직업을 통해 내 삶을 돌아보게 된다(r = .04)', '오랫동안 직업을 가질 수 있어 좋다(r = .19)', '우리 병원 간호사의 승진기준과 연한은 적절하다(r = .76)'의 3개 문항이 제거되었다. JSS-CN 초안의 요인분석에 의한 구성타당도 평가 결과, 요인은 6개로 분리되었으며, 문항의 요인적재량은 .39에서 .80까지 분포하였다. 이 중 요인적재량 40 미만인 문항인 '조직으로부터 인격적인 대우를 받고 있다(요인적재량 = .39)'의 한 개 문항을 요인부하가 낮은 것으로 판단하여 제거하였다. 이상의 과정을 거쳐 총 33개 문항이 JSS-CN의 최종 문항으로 선정되었다(Appendix 참조).

2. JSS-CN의 내용타당도와 신뢰도 분석

JSS-CN의 33개 문항들의 I-CVI는 .78에서 1.00의 범위를 보였으며, I-CVI의 평균인 S-CVI는 .89이었다(Table 1). 이는 6명 이상의 전문가 평가 시 I-CVI가 .78 이상[20], S-CVI가 .90이상이어야 한다[24]는 기준을 충족하였다.

33개 문항의 전체 평균은 3.30점이었으며, 문항 평균의 범위는 2.86점에서 3.75점의 분포를 보였다. 문항 5 '동료들과 친밀한 관계를 유지하고 있다'가 평균 3.75점으로 가장 높았으며, 문항 7 '근무시간의 배치가 합리적이다'가 평균 2.86점으로 가장 낮았다. 문항별 왜도는 -0.52~0.12, 첨도는 -0.40~0.78로 분포하였다. 문항별 천장효과율은 0.3~11.4%, 바닥효과율은 0.3~6.9% 범위의 분포를 보여 모든 문항들에서 수용 가능한 기준이 15% 미만으로 나타났다[25].

전체 도구의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α = .95로 나타났다. 문항-총점 상관계수는 최소 .48로부터 최대 .69 사이에 분포하여 전문성이 높은 문항-총점 상관계수를 보여주었다. 문항 중 가장 높은 문항-총점 상관계수를 보여준 문항은 '간호사라는 직업에 감사하게 된다(r = .69)', '간호사라는 직업을 통해 자신감과 용기가 생겼다(r = .69)', '간호를 통해 내가 추구하는 가치를 실현하고 있다(r = .69)'였으며, 가장 낮은 상관계수를 보여준 문항은 '조직으로부터 나의 능력을 인정받고 있다(r = .48)', '동료들과 친밀한 관계를 유지하고 있다(r = .48)'이었다.

한편, 문항의 검사-재검사 신뢰도는 .50~.97의 범위를 보였으며, 전체 검사-재검사 신뢰도 계수는 .98이었고, ICC는 .90으로 나타났다(Table 1).

3. JSS-CN의 탐색적 요인분석

도구의 구성타당도는 요인분석을 실시하여 검증하였다. 먼저, 표본의 적절성을 확인하기 위한 KMO 검정 결과 .94로 .50보다 크게 나타나 요인분석이 가능하였다. 또한, Bartlett의 구형성 검정 결과 카이제곱 통계량은 7684.46(p < .001)으로 상관계수행렬(correlation matrix)이 단위행렬(identity matrix)이 아니므로 요인분석이 가능하였다.

요인추출의 방법은 요인 수와 정보손실을 최소화하고자 주성분 분석을 이용한 탐색적 요인분석을 시행하였으며, 요인회전은 직교회전 방식 중 해석의 편의를 위해 Varimax회전을 사용하였다. 탐색적 요인분석을 시행한 이유는 JSS-CN의 하부영역과 문항들이 탐색적이고 실증적 수준에서 도출되어 요인구조에 대한 탐색이 필요했기 때문이다. 요인분석 결과 고유값 1.0 이상을 기준으로 여섯 개의 요인이 추출되었고, 문항간의 상관계수는 .20에서 .69이었다. 여섯 요인의 총 변량은 59.7%이었으며, 이들 중 요인 1의 변량이 13.3%를 차지하였으며, 요인 2의 변량은 12.3%, 요인 3은 9.9%, 요인 4는 9.3%, 요인 5는 8.2%, 요인 6은 6.7%의 변량을 가지고 있었다(Table 2).

각 요인에서 가장 높은 적재량을 보인 문항을 중심으로 여섯 개 요인을 설명하면 다음과 같다. 먼저, 요인 1에 포함된 문항들은 '좋은 병원에서 일하고 있어 뿌듯하다', '조직에서 중요한 역할을 맡아 하고 있다', '간호단위나 조직에서 리더십을 발휘하고 있다' 등의 8문항이었다. 이들 문항들의 내용과 의미를 분석한 결과 요인 1은 조직에서 중요한 역할을 담당하고 있다는 자부심에 대한 만족이라고 해석되어 '조직적 차원의 지원과 인정'이라고 명명하였다. 요인 2에 포함된 문항들은 '간호사라는 직업에 감사하게 된다', '환자를 간호하면서 내 삶을 돌아보게 된다', '간호를 통해 내가 추구하는 가치를 실현하고 있다' 등의 6문항이었다. 이들 문항들은 간호사라는 직업을 통한 자신의 변화나 가치의 추구하고 같은 인격적인 측면과 관련된 만족으로 해석되어 '직업을 통한 인격적 성숙'이라고 명명하였다. 요인 3에 포함된 문항들은 '상급자나 동료가 나를 이해하고 격려해준다', '나의 간호에 대해 대상자가 고마움을 표시한다', '간호업무수행에 대해 상급자가 칭찬하고 인정해준다' 등의 7개 문항이었다. 이들 문항들은 상급자, 동료, 대상자 등의 대인관계를 통하여 간호사가 받는 존중이나 인정 등과 관련된 만족으로 해석되어 '존중 및 인정의 인간관계'라고 명명하였다.

요인 4에 포함된 문항들은 '환자의 건강회복에 중요한 역할을 담당하고 있다', '후배 간호사의 성장에 도움을 주고 있다' 등의 4문항

Table 1. Item-CVI, Means, Internal Consistency and Test-retest Reliability of the JSS-CN

(N=360)

Items	Item CVI	M±SD	Corrected item to total correlation	Cronbach's alpha if the item was deleted
1. Patients trust me and depend on me.	.93	3.46±0.60	.53	.95
2. I am recognized by the organization for my abilities.	.98	3.27±0.59	.48	.95
3. I am able to demonstrate my excellence in professional abilities.	.93	3.14±0.58	.50	.95
4. Superiors and colleagues understand me and encourage me.	.98	3.63±0.59	.50	.95
5. I maintain close relations with my colleagues.	.93	3.75±0.62	.48	.95
6. Nursing is a socially recognized profession.	.84	3.34±0.78	.56	.95
7. The arrangement of time in service is reasonable.	.78	2.86±0.78	.50	.95
8. The organization guarantees autonomy in performing the nursing job.	.84	3.03±0.78	.54	.95
9. Patients appreciate my nursing care.	.82	3.38±0.72	.57	.95
10. Superiors praise and acknowledge my job performance.	1.00	3.34±0.64	.52	.95
11. Colleagues or doctors who work together recognize my job performance.	.91	3.25±0.73	.62	.94
12. My personality as a nursing professional has matured.	.78	3.09±0.87	.65	.94
13. Tending to patients is difficult work but it helps build virtue.	.91	3.46±0.85	.62	.94
14. I appreciate my occupation.	.91	3.21±0.89	.69	.94
15. I am able to develop my confidence and courage through the nursing professional.	.89	3.18±0.82	.69	.94
16. My competency as a professional nurse is improving.	.98	3.32±0.73	.68	.94
17. I am playing an important role in recovering patients' health.	.96	3.54±0.68	.52	.95
18. I am helping foster the development of nurses junior to me.	.89	3.33±0.72	.56	.95
19. Working as a professional nurse is vitalizing.	.89	2.88±0.91	.66	.94
20. I am doing my best as a professional nurse.	1.00	3.69±0.63	.58	.95
21. I am working with a sense of responsibility as a professional nurse.	1.00	3.83±0.63	.53	.95
22. I am aware of the values I pursue through the nursing profession.	.91	3.19±0.76	.69	.94
23. It is good to have a certain income source.	.80	3.60±0.68	.49	.95
24. It is good to have a stable job.	.84	3.68±0.64	.55	.95
25. I am proud that my job is able to help others.	1.00	3.55±0.71	.67	.94
26. I am proud that I work in a good hospital.	.82	2.96±0.80	.54	.95
27. I feel proud of myself when I observe successful seniors.	.80	3.16±0.75	.56	.95
28. I play an important role in the organization.	.82	3.07±0.66	.57	.95
29. I am respected by nurses who are junior to me.	.84	3.07±0.60	.54	.95
30. The progressive future of nursing as a profession is guaranteed.	.87	3.15±0.71	.57	.95
31. The job of a professional nurse fits my inclination.	.87	3.13±0.78	.59	.94
32. My opinion is reflected in making important decisions.	.82	3.14±0.63	.61	.94
33. I am able to exhibit my leadership in a nursing unit or organization.	.80	3.10±0.69	.61	.94

Cronbach's Alpha item total=.95; Scale content validity index=.89; M±SD of items=3.30±0.44; Range of skewness of items=-0.52~0.12; Kurtosis of items=-0.40~0.78, Range of ceiling effects of items=0.3~11.4%; Range of floor effects of items=0.3~6.9%. Total test-retest correlation coefficient=.98; Intra-class correlation coefficient=.90.

CVI=Content validity index; M=Mean; SD=Standard deviation; JSS-CN=Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses.

이 포함되었다. 이들 문항들은 책임감과 최선을 다하는 직무수행을 통해 환자의 건강회복과 후배간호사의 성장 등 사회에 기여하는 것에 대한 만족과 관련이 있는 것으로 해석되어 '전문직 간호사로서의 책무 완수'라고 명명하였다. 요인 5에 포함된 문항들은 '안정된 직업이 있다는 사실이 좋다', '남을 도울 수 있는 직업이라 자랑스럽다' 등 4문항이 포함되어 있다. 이들 문항들은 간호사라는 직업의 경제적 기간적 안정성과 남을 도울 수 있는 직업 등에 대한 만족과 관련

이 있는 것으로 해석되었다. 따라서 요인 5는 '직업의 안정성과 보람'이라고 명명하였다. 요인 6에 포함된 문항들은 '대상자들이 나를 믿고 의지한다', '조직으로부터 나의 능력을 인정받고 있다', '전문인으로서 탁월한 역량을 발휘하고 있다' 등의 3문항이 포함되었다. 이들 문항들은 대상자와 조직으로부터 전문직 간호사로서의 역량을 발휘하는 것에 대한 만족과 관련이 있는 것으로 해석되어 '전문직 역량 발휘'라고 명명하였다.

Table 2. Factor Loadings of Items According to the Factors and Eigen Value (33 items) (N=360)

Factor	Item	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6	Communality
1. Recognition from the organization and professional achievement (9 items)	Item 33	.71	.18	.17	.18	.25	-.10	.68
	Item 28	.65	.10	.13	.01	.35	.18	.60
	Item 19	.62	.50	.17	.15	.06	-.04	.68
	Item 29	.61	.14	.05	.16	.31	.04	.52
	Item 32	.58	.13	.29	.15	.20	.14	.52
	Item 30	.56	.21	.24	.19	-.10	.27	.53
	Item 27	.53	.27	.31	-.03	-.04	.30	.54
	Item 26	.52	.25	.23	.04	-.12	.40	.56
	Item 22	.52	.45	.08	.12	.22	.29	.63
2. Personal maturation through the nursing profession (6 items)	Item 14	.26	.78	.18	.16	.06	.12	.76
	Item 13	.08	.73	.21	.14	.09	.27	.69
	Item 15	.38	.69	.13	.12	.12	.15	.68
	Item 12	.23	.61	.40	.17	.05	.07	.62
	Item 16	.33	.52	.25	.36	.13	.03	.59
	Item 31	.36	.44	-.01	.12	.32	.31	.53
3. Interpersonal interaction with respect and recognition (8 items)	Item 7	.23	.14	.66	.12	-.04	.13	.54
	Item 8	.30	.15	.62	.08	.05	.15	.52
	Item 10	.14	.12	.58	-.02	.47	.12	.61
	Item 5	.06	.10	.54	.44	.26	-.14	.58
	Item 4	.08	.12	.50	.44	.30	-.13	.58
	Item 9	.06	.29	.50	.07	.31	.35	.55
	Item 6	.14	.30	.48	.24	.08	.20	.44
	Item 11	.33	.31	.42	.09	.35	.04	.51
4. Accomplishment of accountability as a nurse (4 items)	Item 21	.11	.12	.17	.72	.12	.29	.67
	Item 20	.27	.14	.11	.72	.10	.21	.67
	Item 17	.02	.27	.11	.67	.19	.21	.62
	Item 18	.39	.26	.04	.50	.34	-.16	.61
5. Display of professional competency (3 items)	Item 2	.21	.06	.17	.16	.74	.10	.66
	Item 3	.25	.10	.04	.23	.70	.10	.63
	Item 1	.01	.25	.27	.34	.53	.09	.54
6. Stability and job worth (3 items)	Item 24	.10	.35	.11	.19	.15	.67	.65
	Item 23	.22	.01	.13	.41	.11	.58	.59
	Item 25	.22	.43	.22	.21	.18	.52	.62
Eigen value		4.41	4.05	3.23	3.01	2.72	2.20	
% of Variance		13.3	12.3	9.9	9.3	8.2	6.7	
Cumulative %		13.3	25.6	35.5	44.8	53.0	59.7	

4. JSS-CN의 문항분석

최종 선정된 총 33개 문항의 평균은 3.30점이었으며, 제 1요인은 평균 3.08점, 제 2요인은 평균 3.23점, 제 3요인은 평균 3.33점, 제 4요인은 평균 3.60점, 제 5요인은 평균 3.29점, 제 6요인은 평균 3.61점이었다. 왜도는 전체 도구가 0.13, 하부요인은 -0.28~0.25의 분포를 보였으며, 첨도는 전체 도구가 0.42, 하부요인은 -0.04~0.62의 분포를 보였다. 신뢰도는 전체 도구가 Cronbach's α = .95, 하부요인별 Cronbach's α = .74~.88이었다. ICC는 전체 도구가 .90, 하부요인별 .52~.81이었다(Table 3).

5. JSS-CN의 수렴타당도 분석

JSS-CN의 수렴타당도 검증을 위해 먼저 Slavitt 등의 수정도구 [22]의 타당도를 확인하였다. Slavitt 등의 수정도구[22]는 본 연구에서 개발된 JSS-CN과의 상관계수가 .75로서 같은 속성을 측정하는 도구의 상관관계가 .40~.80은 되어야 한다는 기준을 충족하여[19] 수렴타당도가 확보되었다고 볼 수 있다. 또한 이 도구의 점수와 직무만족과는 관련이 있지만 다른 속성을 측정하는 간호업무수행과는 상관계수가 .41로 JSS-CN 점수와와의 상관계수보다 낮게 나타나 변별타당도도 가지고 있다고 볼 수 있다.

Table 3. Final Descriptive Statistics and Reliability Estimates of the JSS-CN's Factors

(N=360)

Factors of the JSS-CN (Number of items)	M±SD	Skewness	Kurtosis	Cronbach's α	Intra-class correlation coefficient [†]
Factor1 (9)	3.08±0.52	0.18	0.53	.88	.52
Factor2 (6)	3.23±0.64	-0.15	0.07	.87	.64
Factor3 (8)	3.33±0.48	-0.05	-0.04	.83	.78
Factor4 (4)	3.60±0.52	-0.09	0.01	.78	.81
Factor5 (3)	3.29±0.49	0.25	0.16	.76	.57
Factor6 (3)	3.61±0.55	-0.28	0.62	.74	.55
Total	3.30±0.44	0.13	0.42	.95	.90

JSS-CN=Job satisfaction scale for clinical nurses; M=Mean; SD=Standard deviation.

[†]Number of participants=28; Factor1=Recognition from the organization and professional achievement; Factor2=Personal maturation through the nursing profession; Factor3=Interpersonal interaction with respect and recognition; Factor4=Accomplishment of accountability as a nurse; Factor5=Display of professional competency; Factor6=Stability and job worth.

Table 4. Correlations between the scores of the JSS-CN, Slavitt's Job Satisfaction Scale and Work Performance

(N=360)

Variables	JSS-CN [†]						
	Total r (ρ)	Factor1 r (ρ)	Factor2 r (ρ)	Factor3 r (ρ)	Factor4 r (ρ)	Factor5 r (ρ)	Factor6 r (ρ)
Slavitt's job satisfaction ^{**}							
Total	.75 (<.001)	.74 (<.001)	.65 (<.001)	.61 (<.001)	.47 (<.001)	.41 (<.001)	.53 (<.001)
Relationship	.64 (<.001)	.55 (<.001)	.49 (<.001)	.64 (<.001)	.50 (<.001)	.41 (<.001)	.44 (<.001)
Work requirement	.22 (<.001)	.18 (.001)	.16 (.002)	.18 (.001)	.25 (<.001)	.12 (.020)	.20 (<.001)
Pay	.35 (<.001)	.46 (<.001)	.36 (<.001)	.24 (<.001)	.12 (.022)	.15 (.004)	.06 (.261)
Professional position	.74 (<.001)	.71 (<.001)	.66 (<.001)	.56 (<.001)	.50 (<.001)	.38 (<.001)	.62 (<.001)
Autonomy	.36 (<.001)	.40 (<.001)	.30 (<.001)	.27 (<.001)	.16 (.003)	.19 (<.001)	.33 (<.001)
Administration	.46 (<.001)	.48 (<.001)	.41 (<.001)	.37 (<.001)	.19 (<.001)	.25 (<.001)	.34 (<.001)
Work performance							
Total	.53 (<.001)	.43 (<.001)	.45 (<.001)	.42 (<.001)	.50 (<.001)	.45 (<.001)	.36 (<.001)
Patients care	.51 (<.001)	.39 (<.001)	.41 (<.001)	.41 (<.001)	.52 (<.001)	.48 (<.001)	.37 (<.001)
Relationship	.43 (<.001)	.34 (<.001)	.38 (<.001)	.36 (<.001)	.38 (<.001)	.33 (<.001)	.30 (<.001)
Occupational ethics	.27 (<.001)	.18 (.001)	.25 (<.001)	.24 (<.001)	.27 (<.001)	.21 (<.001)	.19 (<.001)
Quality improvement	.33 (<.001)	.30 (<.001)	.34 (<.001)	.23 (<.001)	.25 (<.001)	.25 (<.001)	.18 (<.001)
Infection control	.29 (<.001)	.30 (<.001)	.23 (<.001)	.23 (<.001)	.24 (<.001)	.22 (<.001)	.07 (.170)
Work arrangement	.42 (<.001)	.35 (<.001)	.37 (<.001)	.38 (<.001)	.38 (<.001)	.32 (<.001)	.21 (<.001)

JSS-CN=Job satisfaction scale for clinical nurses.

[†]Factor1=Recognition from the organization and professional achievement; Factor2=Personal maturation through the nursing profession; Factor3=Interpersonal interaction with respect and recognition; Factor4=Accomplishment of accountability as a nurse; Factor5=Display of professional competency; Factor6=Stability and job worth.

^{**}Correlation between the total scores Slavitt's job satisfaction and work performance=.41 ($\rho<.001$).

JSS-CN의 수렴타당도는 Slavitt 등의 수정도구[22]의 총점 및 하부요인 점수간의 상관관계 분석을 통해 검증하였다. Slavitt 등의 수정도구[22]는 보수, 자율성, 전문적 수준, 행정요구, 상호작용, 업무요구 등 직무특성과 관련된 직무만족 내용으로 구성되어 있어 간호전문직과 관련된 만족, 책임완수 등과 같은 간호전문직 특성을 반영하지 못한 부분이 있어 하부요인과의 상관관계 분석을 함께 실시하였다. 분석결과 JSS-CN 총점은 Slavitt 등의 수정도구[22] 총점과 상관관계수 .75의 관계를 보였다. JSS-CN의 각 하부요인과 Slavitt 등의

수정도구[22] 총점의 상관관계수는 .41에서 .74까지 분포하였으며, 가장 상관관계가 높은 요인은 '조직의 인정 및 전문적 성취($r=.74$)', 가장 상관관계가 낮은 요인은 '전문적 역량발휘($r=.41$)'이었다. JSS-CN 총점과 Slavitt 등의 수정도구[22]의 하부요인과의 상관관계수는 .22에서 .74까지 분포하였으며, '상호작용($r=.64$)' 및 '전문적 수준($r=.74$)' 요인과는 높은 상관관계를 보였다.

또한 직무만족이 높으면 간호업무수행이 높은 것이 확인된 바 [5,11], JSS-CN 점수와 간호업무수행과의 상관관계를 분석하였다.

특히 직무자체와 직무관계와 관련된 요인과의 상관관계가 높을 것으로 기대되어 하부요인과의 상관관계 분석을 실시하였다. 분석결과, JSS-CN 총점은 간호업무수행 총점과 상관계수 .53의 상관관계가 있었다. JSS-CN의 하부요인들과 간호업무수행 총점은 상관계수 .36에서 .50로 분포하였으며, 가장 상관관계가 높은 요인은 ‘간호사로서의 책무완수($r=.50$)’, 가장 낮은 요인은 ‘직업의 안정성과 보람($r=.36$)’이었다. JSS-CN 총점과 간호업무수행 하부요인 점수와의 상관관계는 .27에서 .51까지 분포하였으며, ‘환자간호($r=.51$)’, ‘대인관계($r=.43$)’요인과 높은 상관관계를 보였다(Table 4).

논 의

본 연구는 임상간호사의 직무만족 측정도구(JSS-CN)를 개발하고자 수행되었다. 본 연구에서 개발된 JSS-CN는 총 33개 문항의 5점 Likert 척도로서 초기의 37문항 중 내용타당도와 구성타당도에 문제가 있는 문항을 삭제하였다. 최종 문항에 대한 신뢰도와 타당도 평가에 대한 주요 결과를 논의하면 다음과 같다.

도구의 신뢰도는 문항의 동질성에 대한 내적일관성 신뢰도인 Cronbach's α 계수가 .95로서 매우 높았는데, 이는 본 연구에서 나타난 Slavitt 등의 도구를 수정한 도구[22]의 .86보다 높은 수준이었다. 도구의 안정성을 보기 위한 전체 검사-재검사 신뢰도 계수는 .98이었으며, ICC가 .90이었다. ICC는 측정되는 요소의 시점에 따른 변화성, 절차상의 문제로 기대했던 것보다 효과적이지 않다는 평가를 받는 검사-재검사 신뢰도 계수보다 광범위하게 사용된다[26]. 95% 신뢰구간에서 ICC가 .90이상 일 때 우수하다는 준거 기준에 비추어 볼 때[26], 본 도구의 ICC는 우수한 것으로 볼 수 있다. 다만, 본 연구에서는 검사-재검사 신뢰도 평가 대상자수가 28명으로 30명 이상의 대상자를 제안한 Koo와 Li [26]의 기준에 못 미치는 수이므로, 문항 안정성 신뢰도 해석 시 제한점으로 작용할 수 있다.

JSS-CN의 타당도는 내용타당도와 구성타당도를 통해 분석하였다. JSS-CN의 내용타당도를 평가하기 위하여 종합병원 임상경력 5년 이상의 일반간호사, 책임간호사 이상의 관리자와 직무만족에 관한 연구를 수행한 바 있는 교수 등 총 45명의 전문가 패널에 의한 I-CVI와 S-CVI를 산출하였다. I-CVI는 6명 이상의 전문가 평가 시 .78 이상[20], S-CVI가 .80이상이면[24] 내용타당도가 높은 수준이라는 기준에 볼 때 개별 문항과 전체 문항의 내용타당도가 이를 상회하는 수준이었다.

구성타당도를 보기 위해 요인분석을 실시한 결과, 문항은 조직의 인정 및 전문적 성취, 간호전문직을 통한 인간적 성숙, 존중과 인정의 인간관계, 간호사로서의 책무 완수, 전문적 역량 발휘 및 직업의 안정성과 보람의 여섯 개 요인으로 구분되었다. 이중 요인 1, 조직의

인정 및 전문적 성취는 조직 내에서 능력을 인정받아 중요한 역할을 담당하고 있다는 자부심과 전문직업인으로서 더욱 발전할 수 있다는 성취 가능성을 나타내는 요인으로서 전반적으로 전문직업인으로서 성취할 수 있는 발전적인 모습과 관련된 요인이다. 요인 2, 간호전문직을 통한 인간적 성숙은 간호사라는 직업과 간호라는 일을 통해 갖게 되는 인격적 또는 직업적 성장을 나타내는 요인으로서, 직업 또는 직무 자체로 인해 오는 만족에 가깝다고 할 수 있다. 요인 3, 존중과 인정의 인간관계는 임상간호사가 다양한 사람들과의 만남 및 업무 관계 속에서 간호전문직에 대한 인정과 업무의 자율성 및 간호업무수행 역량에 대한 인정을 나타내는 요인이다. 요인 4, 간호사로서의 책무 완수는 환자간호 및 후배 양성과 같은 중요한 역할에 대한 책임을 완수함에 따른 만족을 나타내는 요인이며, 요인 5, 전문적 역량 발휘는 역량을 실제 발휘하여 대상자의 신뢰를 받고 있다는 인식을 나타내는 요인이다. 요인 6, 직업의 안정성과 보람은 안정된 일터와 수입, 간호직의 이타적 가치에 대한 인식을 나타내는 요인이다. 이 요인들은 전문적인 지식과 권위, 전문직 업무의 자율적 수행과 이에 대한 책임, 전문직에 대한 사회적 인정 등과 같은 전문직의 특성 [27]을 거의 모두 포함하고 있다. 이러한 결과는 임상간호사들의 경험을 기초로 개발된 JSS-CN 문항에서 전문직 특성과 관련된 요인들의 비중이 커지게 되었기 때문으로 생각할 수 있는데, 이는 현재 한국의 임상간호사들이 전문직 간호사로서의 역할 인식이 높아져 있는 상태를 반영하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

간호사의 직무만족 연구에 주로 사용되고 있는 Slavitt 등[14]의 도구는 보수, 자율성, 업무요구, 행정, 상호작용, 전문성 및 의사-간호사 관계의 7가지 요인의 구성되어 있다. 그런데 이 요인들은 간호직 자체에 대한 만족이나 전문직업인으로서 인간적 또는 직업적 성취 및 전문직업인으로서의 책임 완수 등과 같은 전문직 특성을 상당 부분 반영하지 못하고 있어 JSS-CN의 요인들과 비교된다. Mueller와 McCloskey [28]가 개발한 간호사 직무만족 측정도구의 경우는 외적 보상, 스케줄링, 가정과 일의 조화, 동료, 상호작용, 전문직 기회, 칭찬과 인정, 통제와 책임의 8개 요인으로 구성되어 있다. 이 요인들은 Slavitt 등의 도구보다는 간호전문직과 간호업무의 특성을 반영함에 있어 진일보하였다고 할 수 있다. 그러나 이 도구는 임상간호사의 직무만족은 직업과 직무를 통한 성취감, 안정감, 자부심과 같은 심리적 상태를 포함하고 있다는 연구결과를 고려할 때[18], 전문직으로서 자신의 역량과 책임 완수에 대한 자부심 및 전문직업인으로서 성취와 같은 부분에 있어서는 여전히 부족한 측면이 있다.

JSS-CN의 요인과 문항을 보면, 급여나 직원을 위한 복지 차원의 혜택과 같은 외적 보상보다 직업이나 직무 자체, 그리고 직업을 통해 인정받고 인간적으로 더욱 성장할 수 있다는 내적 보상이 임상간호사의 직무만족에 더욱 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 또한

JSS-CN의 요인과 문항들은 간호대상자와 더불어 쌓아가는 치료적 관계, 간호전문직에 대한 긍정적인 평가, 사회적 인정 또한 직무만족의 중요한 요소라는 점[29]을 잘 반영하고 있다. 한편, 2010년에 개발된 그리스 간호사의 직무만족 도구[2]는 다른 도구들과는 달리 상호작용 및 인정, 리더십 유형과 조직의 정책, 자기성장 및 책임, 그리고 보상과 업무 자체의 4개 요인을 가지고 있어 JSS-CN의 요인들과 비교적 높은 일치성을 보이고 있다.

JSS-CN의 요인들을 미네소타 직무만족 도구(MSQ)의 두 요인인 위생요인과 동기요인과 직접적으로 비교하기는 어려우나, JSS-CN에서 보는 임상간호사의 직무만족에는 위생요인 보다 동기요인의 비중이 훨씬 높음을 짐작할 수 있다[10]. 직무만족은 다차원적이고 복합적인 개념으로서 명확하게 정의하기는 어렵다. 이러한 개념적 특성 때문에 여러 학자들의 정의에도 불구하고 아직 만족스러운 정의를 찾아보기 어려운 상황이다. 이러한 상황은 직무만족을 인간이 가진 욕구의 충족으로 보는 관점에서 개인의 인지적 평가가 중요하다는 관점으로 변화되고 있는 근래의 경향과도 관련이 있다[8]. JSS-CN의 요인이나 문항은 임상간호사의 직무만족 경험을 바탕으로 개발되었다. 따라서 이 도구는 직무 및 직무 관련 요인에 대한 임상간호사의 인지적 평가에 초점을 맞춘, 시대적으로 적합한 도구라 할 수 있다.

JSS-CN의 수렴타당도를 기존에 사용되고 있는 Slavitt 등의 수정 도구[22]로 측정된 점수를 사용하여 평가한 결과, JSS-CN으로 측정된 점수와 기존의 도구로 측정된 점수의 상관계수는 .75였다. JSS-CN의 요인들과 Slavitt 등의 수정도구[22]로 측정된 총점과의 상관계수도 .41에서 .74까지 비교적 높게 분포하고 있었다. 각 요인 간에는 조직의 인정 및 전문적 성취, 간호전문직을 통한 인간적 성숙, 직업의 안정성과 보람은 Slavitt 등의 수정도구[22]의 전문적 지위 요인과 높은 상관관계를, 존중과 인정의 인간관계, 간호사로서의 책무 완수, 전문적 역량 발휘는 Slavitt 등 수정도구[22]의 대인관계 요인과 높은 상관관계를 보여 내용이 유사한 요인 간에 높은 상관관계를 나타내었다. 새로운 도구를 기존의 도구로 평가함에 있어 새로운 도구를 기존의 도구와 비교하는가라는 순환논리에 빠질 수 있으나, 이 두 도구 모두 신뢰도와 타당도가 완전한 것이 아니기 때문에, 이들의 상관관계가 중간 정도인 .40~.80 정도가 되어야 한다[19]. 따라서 JSS-CN은 이러한 조건을 충족하는 도구로서 기존 도구를 적용한 수렴타당도를 확보하고 있다.

JSS-CN의 수렴타당도를 간호업무수행 점수를 사용하여 평가한 결과, JSS-CN의 총점과 간호업무수행 총점 간의 상관계수는 .53으로 비교적 높은 상관관계를 보여주어 간호업무수행 점수를 사용한 수렴타당도도 확보하였다. JSS-CN의 요인들과 간호업무수행의 상관계수는 .36에서 .50까지 분포하고 있어 직업의 안정성과 보람을 제외

한 나머지 요인들의 상관관계가 .40 이상이었다. JSS-CN과 간호업무수행의 하부 요인 중 직업윤리, 질 향상 활동과 감염관리 요인은 상관관계가 .40보다 낮았다. 이는 JSS-CN에서 직무만족이 직무 자체, 관계 및 직무를 통한 성과 등과 관련된 요인이 많은 반면, 직접적인 직무활동과 관련된 요인은 상대적으로 비중이 낮았기 때문에 해석할 수 있다.

JSS-CN의 문항 수는 33개로서 임상간호사의 직무만족이라는 개념이 가지고 있는 다차원적이고 복합적인 특성을 고려할 때, 적절한 것으로 판단된다. 이는 Slavitt 등[14]의 도구가 48개, 미네소타 직무만족 도구(MSQ)가 20개, Mueller와 McCloskey의 도구가 33개[16], 2010년에 개발된 그리스 간호사의 직무만족 도구가 18개[2]임을 고려할 때에도 적정 수준인 것으로 판단된다. 33개 문항의 설명력을 나타내는 총 분산은 59.7%로서, 이는 도구의 합리적인 총분산을 60~70%로 제시한 근거[19]에도 근접한 수준이라고 할 수 있다. 이에 추후 도구의 정확도와 도구 사용의 효율성을 더욱 높이기 위해서는 다양한 집단을 대상으로 하여 문항을 세련화 하는 작업이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 의의는 JSS-CN의 문항을 국내 임상간호사의 직무만족 경험을 바탕으로 실제적 현상에 더욱 적합한 도구로 개발한 점을 들 수 있다. 이러한 점은 추후 국내 임상간호사의 직무만족과 관련된 다양한 현상을 더욱 정확히 파악하게 함으로써 보다 효율적인 간호인적자원 관리 및 간호생산성 향상에 기여할 수 있을 것이다. 또한 JSS-CN은 신뢰도와 타당도가 검증된 도구로서 임상간호사의 직무만족에 관한 연구의 활성화에 기여할 수 있을 것이다. 그러나 JSS-CN은 일부 지역 소재의 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 개발된 것으로서 일반화에 한계가 있으므로 다른 지역의 다양한 집단을 대상으로 한 신뢰도, 타당도 검증이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

결론

본 연구는 국내 임상간호사의 직무만족 측정도구 개발을 위해 수행되었다. 연구결과, 33개 문항의 6개 하위요인을 가진 JSS-CN이 개발되었다. 도구는 5점 척도로서 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '약간 그렇다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 측정되며, 응답에 소요되는 시간은 약 10분이 예상된다. 최종 개발된 JSS-CN은 내적일관성 및 검사-재검사 신뢰도, 문항내적 상관계수를 이용한 신뢰도 평가에서 적절한 수준의 신뢰도를 가진 것으로 확인되었다. 또한 내용타당도 및 요인분석을 통한 구성타당도 검사, 국내에서 가장 많이 사용되는 Slavitt 등의 수정도구 점수 및 간호업무수행 점수와의 상관관계 검증을 통한 수렴타당도도 확인되었

다. 결론적으로, 본 연구에서 개발된 JSS-CN는 신뢰도와 타당도가 검증된 도구로서 추후 국내 임상간호사의 직무만족에 대한 이해를 넓히는데 유용하게 사용될 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구의 후속연구로는 도구의 정확성 및 적용가능성을 높이기 위해 병원의 규모나 소재, 경력 등 다양한 집단의 대상자로부터 도구의 신뢰도 및 타당도를 검증하는 연구와 이 도구를 사용하여 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 변수들을 규명하고, 개념적 모형을 개발하기 위한 연구를 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

REFERENCES

- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2012;49(8):1017-1038. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- Moumtzoglou A. The Greek nurses' job satisfaction scale: Development and psychometric assessment. *Journal of Nursing Measurement*. 2010;18(1):60-69. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.18.1.60>
- Adam A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*. 2000;32(3):536-543. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x>
- Fung-kam L. Job satisfaction and autonomy of Hong Kong registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 1998;27(2):355-363. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.00527.x>
- Song MS. The relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2013;14(5):2304-2314. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>
- Ahn SH. Analysis of studies on job satisfaction among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2000;6(3):319-331.
- Jeong GS, Jung MS. Job satisfaction among Korean nurses: A literature review. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2013;20(3):235-246. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2013.20.3.235>
- Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: A review of recent literature. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(7):804-814. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01131.x>
- Blegen MA. Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*. 1993;42(1):36-41. <https://doi.org/10.1097/00006199-199301000-00007>
- Kim JH. Structural equation modeling for humor, job satisfaction, job stress and intention to turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):265-272. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.265>
- Kwon KJ, Chu MS, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(2):182-192.
- Do ES, Kim MY. Comparison of internal marketing, job satisfaction and customer orientation of nurses by size of medical care institution: Small-medium hospitals and general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(1):56-66. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.56>
- Lee BS, Kang SR, Kim HO. Experience of job satisfaction in clinical nurses: Application of focus group methodology. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(1):114-124. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.1.114>
- Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978;27(2):114-120.
- Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*. 1978;16(4):337-352.
- Tourangeau AE, McGillis Hall L, Doran DM, Petch T. Measurement of nurse job satisfaction using the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. *Nursing Research*. 2006;55(2):128-136.
- Park SA, Yun SN. Measurement of job satisfaction of nurses and health workers in health centers. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 1992;22(3):316-324. <https://doi.org/10.4040/jnas.1992.22.3.316>
- Flynn D. Improving continence care: searching the evidence. *Journal of Community Nursing*. 2005;19(3):18-25.
- Lee EO, Im NY, Park HA, Lee IS, Kim JI. Nursing research and statistical analysis. 4th ed. Paju: Soomoonsa; 2009. p. 572-578.
- Lynn MR. Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*. 1986;35(6):382-385. <https://doi.org/10.1097/00006199-198611000-00017>
- Nunnally JC Jr, Bernstein IH. Psychometric theory. 3rd ed. New York: McGraw-Hill; 1994. p. 447-490.
- Park JH. Organizational communication satisfaction and job satisfaction for nurses in hospital setting [master thesis]. Seoul: Ehwa Womans University; 2003. p. 1-73.
- Shin SC. Development of evaluation tool for hospital nurses [dissertation]. Daegu: Keimyung University; 2002. p. 1-79.
- Polit DF, Beck CT. The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommenda-

- tions. *Research in Nursing & Health*. 2006;29(5):489-497.
<https://doi.org/10.1002/nur.20147>
25. Terwee CB, Bot SD, de Boer MR, van der Windt DA, Knol DL, Dekker J, et al. Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. *Journal of Clinical Epidemiology*. 2007;60(1):34-42.
<https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2006.03.012>
26. Koo TK, Li MY. A guideline of selecting and reporting intra-class correlation coefficients for reliability research. *Journal of Chiropractic Medicine*. 2016;15(2):155-163.
<https://doi.org/10.1016/j.jcm.2016.02.012>
27. Ko MS, Min S, Yeom YH, Yeun SH, Lee MA, Jung M, et al. Introduction of nursing. 3rd ed. Paju: Soomoonsa; 2011. p. 65-117.
28. Mueller CW, McCloskey JC. Nurses' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*. 1990;39(2):113-117.
<https://doi.org/10.1097/00006199-199003000-00014>
29. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>

Appendix. 다음 질문을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치되는 해당 칸에 “√”표를 해주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 대상자들이 나를 믿고 의지한다.					
2. 조직으로부터 나의 능력을 인정받고 있다.					
3. 전문인으로서 탁월한 역량을 발휘하고 있다.					
4. 상급자나 동료가 나를 이해하고 격려해준다.					
5. 동료들과 친밀한 관계를 유지하고 있다.					
6. 간호사는 사회적으로 인정받는 직업이다.					
7. 근무시간의 배치가 합리적이다.					
8. 간호업무수행에 있어 자율성을 보장해준다.					
9. 나의 간호에 대해 대상자가 고마움을 표시한다.					
10. 업무수행에 대해 상급자가 칭찬하고 인정해준다.					
11. 업무수행에 대해 함께 일하는 동료나 의사가 인정해준다.					
12. 간호사라는 직업을 통해 인격적으로 성숙해졌다.					
13. 간호는 힘들지만 덕을 쌓는 일이다.					
14. 간호사라는 직업에 감사하게 된다.					
15. 간호사라는 직업을 통해 자신감과 용기가 생겼다.					
16. 나의 전문직간호사로서의 역량이 향상되고 있다.					
17. 환자의 건강회복에 중요한 역할을 담당하고 있다.					
18. 후배 간호사의 성장에 도움을 주고 있다.					
19. 간호사로서의 일이 삶에 활력소가 되고 있다.					
20. 간호사로서 최선을 다해 일하고 있다.					
21. 간호사로서 책임감을 가지고 일하고 있다.					
22. 간호를 통해 내가 추구하는 가치를 실현하고 있다.					
23. 일정한 수업원이 있어 좋다.					
24. 안정된 직업이 있다는 사실이 좋다.					
25. 남을 도울 수 있는 직업이라 자랑스럽다.					
26. 좋은 병원에서 일하고 있어 뿌듯하다.					
27. 성공한 선배들의 모습에서 자부심을 느낀다.					
28. 조직에서 중요한 역할을 맡아 하고 있다.					
29. 후배로부터 존경을 받고 있다.					
30. 전문직업인으로서의 발전적 미래가 보장된다.					
31. 간호사라는 직업이 나의 성향에 맞는다.					
32. 중요한 의사결정에 나의 의견이 반영된다.					
33. 간호단위나 조직에서 리더십을 발휘하고 있다.					