

임상과 임상시험을 경험한 간호사의 직무만족에 관한 연구

강천국
백석문화대학교 보건행정과

A Study on the Job Satisfaction of Nurses Experiencing Clinical and Clinical Trials

Cheon-Kook Kang
Department of Health Administration, Baekseok Culture University

요약 본 연구는 임상간호사를 경험하고 임상시험 연구간호사 직무를 수행하고 있는 임상시험 연구간호사의 직무만족을 통하여 근무여건을 개선하기 위하여 서울, 경기지역에 근무하는 간호사 100명을 대상으로 2017년 11월 6일부터 12월 6일까지 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 프로그램을 이용하여 빈도분석, 신뢰도검증, t-test를 실시하였다. 분석결과 다음과 같다. 첫째, 직무만족도는 임상간호사는 2.94 ± 0.609 점으로 임상시험 연구간호사 2.89 ± 0.620 점보다 직무만족도가 높게 나타났다. 둘째, 보수 만족도에 있어 임상간호사가 임상시험 연구간호사에 비해 상대적으로 높게 나타났고, 행정업무, 자율성 만족도는 임상간호사가 임상시험 연구간호사에 비해 낮게 나타났다. 셋째, 진로결정에서는 임상간호사는 임상시험 연구간호사에 비해 상대적으로 낮게 나타났지만, 수행업무의 중요성, 직업의 안정성은 임상간호사가 임상시험 연구간호사에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 국내외 임상시험에 대한 수요가 증가하고 있고 이에 따라 임상시험 연구간호사에 대한 수요도 꾸준히 증가할 것이다. 임상시험에 있어 임상시험 연구간호사의 역할이 중요하기 때문에 임상시험 연구간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 보수, 전문직 지위, 행정업무 등 경력에 맞는 적절한 처우, 전문적 역할 및 근무환경조성 등 임상시험 환경에 맞는 직무가 확립되도록 개선 방안이 마련되어야 할 것이다.

Abstract This study was undertaken is to improve the working conditions by improving the job satisfaction of clinical research nurses and clinical nurses involved in and conducting clinical trials. The survey was conducted from November 6 to December 6, 2017 for 100 nurses working in Seoul and Gyeonggi-do. The accumulated data were analyzed by frequency analysis, reliability verification, and t-test using the SPSS program. Our results reveal that job satisfaction was higher for clinical nurses (2.94 ± 0.609 points) as compared to clinical research nurses (2.89 ± 0.620 points). Also, the satisfaction level of salary received was higher amongst the clinical nurses than the clinical research nurses. Furthermore, although career decision was relatively lower for the clinical nurse than the clinical research nurse, the importance of job performance and job stability ranked high. Considering importance of the role of clinical research nurses in clinical trials, it is necessary to enhance their job satisfaction by improving the clinical trial environment such as appropriate treatment and professional role, and the working environment including remuneration, professional status, and administrative work to establish their jobs.

Keywords : Job Satisfaction, Clinical Nurses, Clinical Research Nurses, Salary, Professional Status

*Corresponding Author : Cheon-Kook Kang(Baekseok Culture Univ.)

email: heaven@bscu.ac.kr

Received August 21, 2019

Accepted January 3, 2020

Revised September 27, 2019

Published January 31, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

2018년 식약처의 의약품 임상시험계획 승인현황 보도자료에 의하면, 전체 임상시험 승인건수는 679건으로 전년대비 3.2% 증가한 것으로 나타났고, 이중 제약사 주도 임상시험은 505건으로 전년대비 6.1% 증가했고, 특히 국내 임상시험은 국내 신약개발을 위한 정부의 지원에 힘입어 223건으로 전년대비 21.9% 증가하고, 1상 임상시험은 211건으로 전년대비 19.9% 증가해 임상개발 단계로 진입하고 있다고 보도하였다. 환자의 치료기회가 확대되고 우리나라에서의 신약개발을 위한 임상시험이 더욱 활성화될 수 있을 것으로 국내 임상시험 시장은 지속적인 성장세로 나타날 것이라고 전망했다[1].

임상시험 연구간호사의 역할은 연구대상자 및 보호자에게 임상시험관련 정보를 제공하고 치료에 대한 준비 및 관리, 약물독성 감시와 이에 따른 후속조치, 자료수집 및 정리 등 임상시험 전반의 업무를 관리하고[2], 임상시험을 수행하는데 있어 연구계획서에 기준하여 임상시험을 진행하는 것을 도와주고 임상시험 대상자 스크리닝, 일정관리, 이상반응관찰, 자료수집 등을 수행하면서 연구대상자와 연구자와의 중간역할을 수행한다.

임상간호사는 환자들에게 직접 간호를 제공하고 병원의 생산성과 서비스를 변화시키는 가장 핵심적인 전문인력으로 병원경영에 있어서 간호인력 관리가 중요하다[3].

간호사의 직무만족은 간호사의 사기증진, 업무수행 증진, 타 부서와의 원활한 관계형성, 이직의도 감소와 보다는 양질의 간호서비스 제공 등이 간호 생산성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고[4], 임상시험 연구간호사는 업무 특성상 독자적으로 진행 할 수 있는 부분의 만족도는 상대적으로 높은 반면 과중한 업무량과 낮은 임금이 불만족 요인으로 작용하고 있다고 하였다[5].

국내에서는 임상시험 연구간호사에 대한 지위체계, 보수, 업무규정, 역할, 업무 관련 모임은 정립되어 있지 않은 상태이다[6]. 임상시험 전문 인력의 기여가 성공적인 임상시험에 큰 영향을 미치기 때문에 임상시험코디네이터 간호사의 중요성이 증대 되고 있다고 하였다[7]. Larrabee 등[8]은 정기적으로 간호관리자가 간호사의 직무만족에 대해 감독과 평가를 위해 전략을 수립하고 시행되어야 하며 근무환경 개선 및 유지 관리가 필수적이라 하였다.

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 직무만족, 근무환경, 조직몰입 등에 대한 연구는 다수 진행이 되어 왔

지만 임상을 경험한 간호사가 임상시험을 경험하게 될 경우 직무만족에 대한 연구는 거의 없는 실정이다.

국내 임상시험 시장이 지속적으로 증가하는 추세이므로 임상시험 연구간호사에 대한 수요 역시 증가할 것으로 예상되고 있기 때문에 양질의 임상시험 연구간호사 공급을 위한 노력이 필요할 것이다. 본 연구는 임상을 경험한 간호사가 임상시험에 종사할 때 임상시험 연구간호사의 근무여건 개선을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구에서는 임상을 경험한 간호사가 임상시험을 경험하였을 때에 두 직무간의 만족에 관하여 알아보고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 두 직무간의 임상경력, 근무형태 등 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 임상을 경험한 간호사가 임상시험을 경험할 때 직무만족도 차이에 대해 비교분석한다.

셋째, 임상을 경험하고 임상시험에 종사하고 있는 간호사의 보수, 전문적 지위, 행정업무, 의료진과의 관계, 자율성, 상호작용 직무만족도 차이에 대해 비교분석한다.

2. 연구방법

2.1 조사대상 및 방법

본 연구의 대상은 임상을 경험한 간호사가 임상시험에 종사하고 있는 간호사를 대상으로 직무만족도를 조사하였다. 서울 경기지역에 임상시험센터에 근무하고 있는 임상시험 연구간호사를 대상으로 2017년 11월 6일부터 2017년 12월 6일까지 105명을 대상으로 배포하였고 부적절한 5부를 제외하고 100명을 대상으로 분석하였다.

2.2 연구도구

2.2.1 직무만족 도구

직무만족은 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무와 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유효한 감정적, 정서적 만족상태를 의미한다[9].

박현희 등[10]에서 직무만족은 본인 직무에 대해 갖는 긍정적인 감정으로서 조직구성원 개인의 근무의욕을 상승시켜 또 다른 구성원들의 사기를 상승시키고 또한 개인의 성장뿐만 아니라 조직의 발전에도 영향을 미친다고 정의하였다.

직무만족이 높은 조직구성원일수록 근무환경에 대해 긍정적으로 인식하는 반면 직무만족이 낮은 조직구성원은 근무환경에 대해 부정적인 태도를 갖게 되므로, 직무만족은 구성원 개인의 영향은 물론 조직의 성장과 발전에도 영향을 미치게 된다[11].

직무만족 도구는 강현숙[12], Stamps[13], 배분희[14], 김지숙[15]이 개발한 직무만족도 측정도구를 바탕으로 수정 및 보완하여 도구로 사용하였다. 각 항목의 측정은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점까지 척도 점수가 높으면 각 문항에 대한 인식이 높음을 의미한다.

본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 임상간호사의 경우 0.909, 임상시험 연구간호사의 경우 0.922으로 김명숙[16] 연구의 Cronbach's α 값 0.85, 김슬기[17] 연구의 Cronbach's α 값 0.73 보다 높게 나타났다.

2.3 자료 분석방법

본 연구의 자료분석 방법은 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율로 분석하였다.

둘째, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's α 계수를 산출하였다.

셋째, 임상간호사와 임상시험 연구간호사의 직무만족도에 차이가 있는지를 알아보기 위하여 대응표본 t-검정을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 Table 1과 같다. 분석결과 나이는 25세 이하 7명(7.0%), 26-30세 40명(40.0%), 31-35세 36명(36.0%), 36-40세 12명(12.0%), 41세 이상 5명(5.0%)으로 나타났고, 학력은 전문대졸 14명(14.0%), 대졸 75명(75.0%), 석사과정 및 졸업 11명(11.0%)으로 나타났으며, 결혼여부는 미혼 55명(55.0%), 기혼 45명(45.0%)으로 나타났다.

임상간호사 임상경력은 2년미만 37명(37.0%), 2년-3년 17명(17.0%), 3년-4년 12명(12.0%), 4년-5년 12명(12.0%), 5년 이상 22명(22.0%)으로 나타났고, 임상시험 연구간호사 임상경력 2년미만 48명(48.0%), 2년-3년

12명(12.0%), 3년-4년 9명(9.0%), 4년-5년 9명(9.0%), 5년 이상 22명(22.0%)으로 나타났다.

임상시험 연구간호사 근무형태는 계약직 67명(67.0%), 정규직 24명(24.0%), 시간제 근무직 9명(9.0%) 순으로 나타났으며, 임상간호사 근무형태는 정규직 90명(90.0%), 계약직 7명(7.0%), 시간제 근무직 3명(3.0%) 순으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of subjects. (N=100)

	Division	Frequency	Percent
Age	>25	7	7.0
	26-30	40	40.0
	31-35	36	36.0
	36-40	12	12.0
	41<	5	5.0
Education	College graduated	14	14.0
	University graduated	75	75.0
	Graduate school graduation	11	11.0
Marital status	Single	55	55.0
	Married	45	45.0
Clinical career	>2	37	37.0
	2~3	17	17.0
	3~4	12	12.0
	4~5	12	12.0
	5<	22	22.0
Clinical trial career	>2	48	48.0
	2~3	12	12.0
	3~4	9	9.0
	4~5	9	9.0
	5<	22	22.0
Clinical trial working style	Regular employee	24	24.0
	Contract worker	67	67.0
	Part-time work	9	9.0
Clinical working style	Regular employee	90	90.0
	Contract worker	7	7.0
	Part-time work	3	3.0
Total		100	100.0

3.2 임상간호사와 임상시험 연구간호사의 직무만족도 차이

3.2.1 전반적인 직무만족도 차이

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 전반적인 직무만족도를 분석한 결과는 Table 2와 같다. 임상간호사의 경우 ‘전문적 지위’(M=3.23)가 가장 높게 나타났고, ‘상호작용’(M=3.15), ‘보수’(M=2.92), ‘의료진과의 관계’(M=2.87), ‘자율성’(M=2.67), ‘행정업무’(M=2.66) 순으로 나타났으며, 전반적인 직무만족도는 평균 2.94점으로 나타났다.

또한 임상시험 연구간호사의 경우 '상호작용'(M=3.34)이 가장 높게 나타났고, '전문적 지위'(M=3.21), '자율성'(M=3.00), '의료진과의 관계'(M=2.90), '행정업무'(M=2.32), '보수'(M=2.31) 순으로 나타났으며, 전반적인 직무만족도는 평균 2.89점으로 나타났다.

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 전반적인 직무만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과 하위영역별 보수, 행정업무, 자율성에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.01). 보수 만족도와 행정업무 만족도는 '임상간호사'(M=2.92, M=2.66)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.31, M=2.32)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 반면 자율성에 있어서는 '임상시험 연구간호사'(M=3.00)의 경우 '임상간호사'(M=2.67)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Differences in overall job satisfaction between clinical nurse and clinical trial coordinator. (N=100)

Division	Clinical	Clinical trial	t-value	p
	M±SD	M±SD		
Salary	2.92±.880	2.31±.857	4.942**	.000
Professional position	3.23±.728	3.21±.695	.279	.781
Administration	2.66±.968	2.32±.888	2.662**	.009
Relationship with medical staff	2.87±.912	2.90±.936	-.212	.832
Autonomy	2.67±.729	3.00±.718	-3.222**	.002
Interaction	3.15±.873	3.34±.896	-1.721	.088
Total	2.94±.609	2.89±.620	.600	.550

3.2.2 하위영역별 직무만족도 차이

3.2.2.1 보수 만족도 차이

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 보수 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 분석결과 전반적인 보수 만족도와 하위문항별 '나는 받고 있는 급여에 만족한다.', '내가 수행하는 업무에 비해 급여는 적당하다.', '타 근무지에 비하면 급여가 많은 편이다.'에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.001). 전반적인 보수 만족도에 있어서는 '임상간호사'(M=2.92)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.31)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났고, 각 하위문항별 '나는 받고 있는 급여에 만족한다.'에 있어서도 '임상간호사'(M=2.94)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.26)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 '내가 수행하는 업무에 비해

급여는 적당하다.'에 있어서는 '임상간호사'(M=2.79)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.27)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났고, '타 근무지에 비하면 급여가 많은 편이다.'에 있어서도 '임상간호사'(M=3.03)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.41)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

Table 3. Difference in satisfaction of salary between clinical nurse and clinical trial coordinator. (N=100)

Division	Clinical	Clinical trial	t-value	p
	M±SD	M±SD		
I am satisfied with the salary I am receiving	2.94±.983	2.26±.991	4.886***	.000
Salaries are reasonable compared to what I do	2.79±.957	2.27±.874	4.211***	.000
Compared to other workplaces, salaries are higher	3.03±1.049	2.41±.996	4.434***	.000
Total	2.92±.880	2.31±.857	4.942***	.000

3.2.2.2 전문적 지위 만족도 차이

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 전문적 지위 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 분석결과 하위문항별 '내가 만약 진로 결정을 다시 한다 해도 역시 선택할 것이다.', '내가 수행하는 업무는 정말 중요한 일이다.', '나는 전문직으로서 직업적인 안정성에 대해서 만족스럽다.'에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.01). 먼저 각 하위문항별 '내가 만약 진로 결정을 다시 한다 해도 역시 선택할 것이다.'에 있어서는 '임상시험 연구간호사'(M=2.97)의 경우 '임상간호사'(M=2.26)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 반면 '내가 수행하는 업무는 정말 중요한 일이다.'에 있어서는 '임상간호사'(M=4.01)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=3.71)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났고, '나는 전문직으로서 직업적인 안정성에 대해서 만족스럽다.'에 있어서도 '임상간호사'(M=3.03)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.52)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

Table 4. Clinical nurse and clinical trial coordinator's difference of professional status satisfaction. (N=100)

Division	Clinical	Clinical trial	t-value	p
	M±SD	M±SD		
I am proud to tell others what I am doing	3.24±.976	3.19±.929	.432	.667
I will choose if I repeat my career decision	2.26±1.143	2.97±.969	-4.800***	.000
The work I do is really important	4.01±.847	3.71±.913	3.276**	.001
I am satisfied with professional stability as a profession	3.03±1.123	2.52±1.105	3.793***	.000
I feel rewarding while I work	3.62±.862	3.65±.957	-.300	.765
Total	3.23±.728	3.21±.695	.279	.781

3.2.2.3 행정업무 만족도 차이

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 행정업무 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 Table 5와 같다. 분석결과 전반적인 행정업무 만족도와 하위문항별 '나에게 행정업무와 관련된 의사결정과정에 참여할 기회가 주어진다.', '내가 근무하는 곳은 복리후생제도에 많은 관심을 갖는다.'에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.05). 먼저 전반적인 행정업무 만족도에 있어서는 '임상간호사'(M=2.66)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.32)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 '나에게 행정업무와 관련된 의사결정과정에 참여할

Table 5. Differences in administrative satisfaction between clinical nurse and clinical trial coordinator. (N=100)

Division	Clinical	Clinical trial	t-value	p
	M±SD	M±SD		
I think that the administrative system where I work is rational and organized	2.68±1.100	2.52±1.000	1.070	.287
I am given the opportunity to participate in administrative decision-making processes	2.60±1.101	2.24±.955	2.605*	.011
Where I work, I get a lot of interest in the benefits system	2.69±1.107	2.20±1.035	3.491**	.001
Total	2.66±.968	2.32±.888	2.662**	.009

기회가 주어진다.'에 있어서는 '임상간호사'(M=2.60)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.24)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났고, '내가 근무하는 곳은 복리후생제도에 많은 관심을 갖는다.'에 있어서는 '임상간호사'(M=2.69)의 경우 '임상시험 연구간호사'(M=2.20)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

3.2.2.4 의료진과의 관계 만족도 차이

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 의료진과의 관계 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 Table 6과 같다. 분석결과 전반적인 의료진과의 관계 만족도와 각 하위문항별로는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다(p>.05).

Table 6. Clinical nurse and clinical trial coordinator's satisfaction with relationship with medical staff. (N=100)

Division	Clinical	Clinical trial	t-value	p
	M±SD	M±SD		
There is a lot of cooperation among medical staff in carrying out the work	2.99±1.020	3.03±1.020	-.327	.744
The medical staff understand and appreciate their work	2.75±.999	2.76±1.006	-.073	.942
Total	2.87±.912	2.90±.936	-.212	.832

3.2.2.5 자율성 만족도 차이

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 자율성 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 Table 7과 같다. 분석결과 전반적인 자율성 만족도와 하위문항별 '재직하고 있는 동안 스스로의 발전적 기회가 많이 있다.', '나에게 중요한 업무를 결정할 수 있는 권한이 있으며, 직속상관은 나를 지지해준다.', '나의 업무에 대해서 필요 이상의 감독을 받지 않는다.'에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.05). 먼저 전반적인 자율성 만족도에 있어서는 '임상시험 연구간호사'(M=3.00)의 경우 '임상간호사'(M=2.67)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났고, 각 하위문항별 '재직하고 있는 동안 스스로의 발전적 기회가 많이 있다.'에 있어서는 '임상시험 연구간호사'(M=3.08)의 경우 '임상간호사'(M=2.80)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 '나에게 중요한 업무를 결정할 수 있는 권한이 있으며, 직속상관은 나를 지지해준다.'에 있어서는 '임상시험 연구간호사'(M=2.99)의

경우 '임상간호사'(M=2.61)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났고, '나의 업무에 대해서 필요 이상의 감독을 받지 않는다.'에 있어서도 '임상시험 연구간호사'(M=3.05)의 경우 '임상간호사'(M=2.45)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

김을 갖는다.'에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며(p<.001), '임상시험 연구간호사'(M=3.46)의 경우 '임상간호사'(M=2.95)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

Table 7. Difference in satisfaction of autonomy between clinical nurse and clinical trial coordinator. (N=100)

Division	Clinical	Clinical trial	t-value	p
	M±SD	M±SD		
I have never been asked to do things that are reasonable and professional in my work	2.83±1.006	2.89±.952	-.472	.638
During his tenure, he has many opportunities for his own development	2.80±.943	3.08±1.002	-2.076*	.041
I have the authority to decide important tasks for me, and direct supervisors support me	2.61±.920	2.99±.980	-2.822**	.006
I do not get over supervision about my work	2.45±.914	3.05±.936	-4.662***	.000
Total	2.67±.729	3.00±.718	-3.222**	.002

3.2.2.6 상호작용 만족도 차이

임상간호사와 임상시험 연구간호사의 상호작용 만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과는 Table 8과 같다. 분석결과 하위문항별 '동료직원들과 가족같이 원만한 느

4. 논의 및 결론

본 연구는 임상을 6개월 이상 경험한 간호사가 이직 후 임상시험 연구간호사로 근무할 때 두 직무의 만족도의 관계를 파악하고자 하였다. 직무만족도 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 전문적지위, 상호작용, 보수, 의료진과의 관계, 자율성, 행정업무 등 직무만족도는 5점만점에 임상간호사는 2.94±.609점으로 최현진[18]의 연구결과 임상간호사 직무만족도 평균 2.90±.33점보다 높게 나타났고, 임상시험 연구간호사는 2.89±.620점으로 김슬기[17]의 임상시험코디네이터 연구결과 직무만족 평균 3.26±.43점, 송시은[19]의 연구 2.96±.39점보다 낮게 나타났다. 본 연구의 직무만족도는 임상시험 연구간호사보다 임상간호사가 더 높게 나타났다.

둘째, 임상간호사와 임상시험 연구간호사의 직무만족도에 차이가 있는지를 분석한 결과 하위영역별 보수, 행정업무, 자율성에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<.01). 김지숙[15]의 연구에서는 근무지, 학력, 근무소속, 고용형태, 연봉, 연구 수에 따라 직무만족에 유의한 차이를 보였으며, 송시은[19]의 연구에서는 연령, 봉급에 따라 직무만족에 유의한 차이를 보였다.

보수 만족도에 있어서는 임상간호사는 2.92±.880점으로 임상시험 연구간호사 2.31±.857점에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이는 김슬기[17]의 연구간호사 보수 2.43±.82점보다 낮지만 평균급여가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났고, 이해경[20], 김혜경[21]의 연구결과도 임상간호사의 보수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나 연구간호사의 급여체계를 개선하여 직무만족을 높이는 것이 필요할 것이다.

행정업무 만족도에 있어서도 임상간호사는 2.66±.968점으로 이애경[22]의 연구 2.80±.56점보다 낮게 나타났고, 임상시험 연구간호사의 2.32±.888점으로 김슬기[17]의 연구 3.20±.92점보다 낮게 나타났다. 행정업무 만족은 임상시험 연구간호사보다 임상간호사가 높게 나타났다.

반면 자율성에 있어서는 '임상시험 연구간호사'

Table 8. The difference of interaction satisfaction between clinical nurse and clinical trial coordinator. (N=100)

Division	Clinical	Clinical trial	t-value	p
	M±SD	M±SD		
Have a good feel like colleagues and family	2.95±1.048	3.46±.937	-4.130***	.000
Work with a lot of teamwork and cooperation with colleagues at work	3.14±.964	3.23±.952	-.751	.454
I do not hesitate to work with my colleagues when I am busy	3.35±1.029	3.33±1.025	.147	.884
Total	3.15±.873	3.34±.896	-1.721	.088

3.00±.718점으로 김슬기[17]의 연구 2.68±.55점보다 높게 나타났고, 임상간호사는 2.67±.729점으로 최현진 [16]의 연구 3.34±.50점, 박현태[23]의 연구 3.32점보다 상대적으로 낮게 나타났다.

셋째, 하위영역별 직무만족의 차이는 전문적 지위는 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고, 진로결정에서는 임상시험 연구간호사의 경우 임상간호사에 비해 상대적으로 높게 나타났지만, 수행업무의 중요성, 직업의 안정성은 임상간호사가 임상시험 연구간호사에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 전문적 지위만족은 임상간호사 3.23±.728점, 임상시험 연구간호사 3.21±.695점으로 비슷하게 나타났고, 이는 박현태[23]의 연구 3.32점과 거의 비슷하게 나타났다.

상호작용의 만족도는 동료직원들과의 가족같이 느낌을 갖는가에 대해 통계적으로 유의미한 차이가 나타났고 임상간호사는 3.15±.873점으로 이애경[22]의 연구 3.17±.54점과 비슷하고, 김봉정[24]의 연구 3.09±.66점보다 높게 나타났다. 임상시험 연구간호사는 3.34±.896점으로 김슬기[17]의 연구 3.70±.73점보다 낮고 최현진 [16]의 연구 3.07±.59점보다 높게 나타났다.

국내외 임상시험에 대한 수요가 증가하고 있고 이에 따라 임상시험 연구간호사에 대한 수요도 꾸준히 증가할 것이다. 임상시험에 있어 임상시험 연구간호사의 역할이 중요하기 때문에 임상시험 연구간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 보수, 전문적 지위, 행정업무 등 경력에 맞는 적절한 처우, 전문적 역할 및 근무환경조성 등 임상시험 환경에 맞는 직위가 확립되도록 개선 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 서울 경기지역에 근무하는 임상시험센터 소속 임상시험 연구간호사를 대상으로 자료를 수집하였기 때문에 일반화하기를 어렵다. 향후 전국단위를 대상으로 하는 연구가 계속되어야 할 것이다.

References

[1] Announcement of results of 2018 clinical trial approval, <https://www.mfds.go.kr/index.do>, Feb. 2019.

[2] J. A. Raybuck, "The clinical nurse specialist as research coordinator in clinical drug trials", *Clinical Nurse Specialist*, Vol.11, No.1, pp.15-19, 1997.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00002800-199701000-00010>

[3] Y. S. Lee, S. H. Park, J. K. Kim, "A study on relationship among organizational fairness,

motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.14, No.10, pp. 598-609, Oct. 2014.

DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>

- [4] M. M. Park, S. J. Han, "Relations of job Satisfaction with Emotional Labor, Job Stress, and Personal Resources in home Healthcare Nurses", *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol.24, No.1, pp.51-61, Mar. 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2013.24.1.51>
- [5] S. K. Kim, J. Y. Lim, "Effects of Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention of Clinical Research Coordinator Nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.18, No.5, pp.175-190, May. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.05.175>
- [6] T. E. Kim, K. H. Kim, "Job status and job satisfaction among clinical research coordinator", *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.15, No.3, pp.336-345, Sep. 2009.
- [7] S. J. Do, "Role of clinical research nurses at regional clinical trials centers", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.16, No.3, pp.348-359, Sep. 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.348>
- [8] J. H. Larrabee, M. A. Janney, C. L. Ostrow, M. L. Withrow, G.R. Hobbs, C. Burant, "Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave", *The Journal of Nursing Administration*, Vol.33, No.5, pp.271-283, May. 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200305000-00003>
- [9] E. A. Locke, "Satisfiers and dissatisfiers among white-collar and blue-collar employees", *Journal of Applied Psychology*, Vol.58, No.1, pp.67-76, Aug. 1973.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0035418>
- [10] H. H. Park, K. S. Park, Y. H. Yom, K. H. Kim, "Impact of Clinical Nurses Power and Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.36, No.2, pp.244-254, Apr. 2006.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2006.36.2.244>
- [11] H. H. Park, "The effect of clinical nurses' power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment", Master's thesis, Chung-Ang University, Seoul, 2005.
- [12] H. S. Kang, W. O. Kim, I. S. Jeong, J. M. Baik, "The Working Conditions and Clinical Trial Practice of Research Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.9, No.2, pp.42-55, Jan. 2004.
- [13] P. Stamps, E. Piedmont, D. Slavitt, A. Haase, "Measurement of work satisfaction among Health Professionals", *Medical Care*, Vol.16, No.4, pp.337-352, Apr. 1978.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005650-197804000-00006>

- [14] B. H. Bae, "A Study of the Degree of Role perception and Job Satisfaction for Clinical Nurses", Master's thesis, Kyungpook University, Daegu, 2001.
- [15] J. S. Kim, "Job satisfaction of the clinical research nurse", Master's thesis, Kyungpook University, Daegu, 2008.
- [16] M. S. Kim, "Influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention", Ph.D dissertation, Seoul National University, Seoul, 2013.
- [17] S. K. Kim, "Effects of Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment on Turnover Intention of Nurses Clinical Research Coordinator", Master's thesis, Inha University, Incheon, 2018.
- [18] H. J. Choi, S.O. Lee, "Effects of Nursing Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Retention Intention of Clinical Nurses", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.12, No.3, pp.27-39, Sep. 2018.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.027>
- [19] S. E. Song, "The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction in Clinical Trial Nurses", Master's thesis, Inha University, Incheon, 2013.
- [20] H. K. Lee, "The relationship between Professional Autonomy, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Nurses Perceived by Nurses and Physicians : Focused on medium hospital", Master's thesis, Dongshin University, Naju, 2017.
- [21] H. K. Kim, M. G. Choi, "The Effects of the Nurse Leader's Emotional Leadership, the Job Satisfaction and the organizational Commitment of the Nurses in a hospital on the Nurse's Turnover Intention", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.19, No.2, pp.1267-1282, Jan. 2019.
DOI : <https://doi.org/10.22251/ilcci.2019.19.2.1267>
- [22] A. K. Lee, J. Y. Yeo, S. W. Jung, S. S. Byun, "Relations on Communication Competence, Job-stress and Job-satisfaction of Clinical Nurse", *The Korea Contents Society*, Vol.13, No.12, pp.299-308, Dec. 2013.
DOI: <https://doi.org/10.5392/KCA.2013.13.12.299>
- [23] H. T. Park, "Transformational and administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.27, No.1, pp.228-241, 1997.
- [24] B. J. Kim, S. Y. Lee, G. J. An, G.N. Lee, H. J. Yun, "Influence of Communication Competency and Nursing Work Environment on Job Satisfaction in Hospital Nurses", *Journal of The Korea Society of Health Informatics and Statistics*, Vol.44, No.2, pp.189-197, May. 2019.
DOI: <https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.2.189>

강 천 국(Cheon-Kook Kang)

[정회원]



- 2002년 2월 : 연세대학교 대학원 보건행정과(보건학석사)
- 2006년 2월 : 차의과학대학교 대학원 의학과(의학박사)
- 2009년 6월 ~ 2019년 2월 : 차의과학대학교 분당차병원 연구행정 지원팀장
- 2019년 3월 ~ 현재 : 백석문화대학교 보건행정과 조교수

<관심분야>

병원경영분석, 병원인적자원관리, 보건행정