

주요개념 : 직업만족

일 대학병원 간호사의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사연구

김 조 자* 박 지 원**

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

건강분야에서의 직업 구조, 기능, 기대는 타전문인과의 관계, 새로운 업무절차를 요구하는 의학 기술의 확장 등으로 인해 빠르게 변화하고 있으며 이러한 변화는 직업에 대한 만족도 변화시킬 수 있음을 시사하고 있다.(Slavitt, Stamps, Piedmont, Haase). 1978)

Longest(1974)는 직업 만족의 중요성을 논하는 근거를 다음과 같이 제시하고 있다. 우선 가장 직접적인 이유는 직업 만족이 이직 및 결근과 강한 상관성을 갖고 있기 때문에 기관은 결근율과 이직율을 낮추기 위해 직업 만족에 깊은 관심을 기울여야 한다는 것이다. 이러한 직업 만족과 결근, 이직과의 관계는 동기이론에서 유래되며 이 이론에 따르면 개인은 그들이 가치 있다고 생각하고 보상을 받을 가능성이 크다고 느끼는 일에 동기화되며, 자신의 직업에 만족한다고 말하는 것은 직업을 가진 결과로 그의 요구가 만족되었다는 것을 말하는 것이므로 자신의 직업에 만족해 하는 사람은 낮은 이직과 결근을 유도할 것을 예측할 수 있다. 직업 만족에 관심을 갖는 두번째 이유는 직업 만족이 직업 수행과 일관성 있는 연관성을 가진다는 것인 한다. Vroom(1964)이 예측한대로 직업 만족과 직업 수행은 매우 다른 것에 의해 초래되는 바, 직업 만족은 개인이 그들의 직업에서 유래된 보상의 양에 의해 영향을 받는 반면, 수행의 정도는 받은 보상에 근거하여 밀접하게 영향을 받으며 개인은 효과적인 수행으로 그들이 바라는 것을 얻게 되는 범위에서 자신의 직업에 만족한다는 것이다.

이상의 이론적인 근거 이외에도 실제의 연구 결과를

통해 볼 때, 예를 들어 Diamond과 Fox(1958)가 간호원을 대상으로 한 연구에서 이직의 30~40%는 직업관련 요인에 대한 불만에 직접적인 근거를 두고 있다고 보고한 것이나 Saleh, Lee, Prien(1965)의 직업관련 요인에 대한 불만이 사직의 이유를 32% 설명하고 있다고 보고한 것, 그리고 Melbin과 Taub(1966)가 이직 간호원을 대체하는데 막대한 비용이 지출됨을 보고한 것 등을 통해 볼 때 간호원의 직업 만족의 본질은 간호 행정자가 관심을 가져야 할 가장 중요한 영역이며 이에 대한 심층적인 연구가 기관 단위에서 이루어져야 할 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 1개 종합병원에 근무하는 간호원 전수를 대상으로 그들이 직업만족에 기여하는 것으로 지각하고 있는 요인을 규명하여 궁극적으로 직원의 직업만족을 높이기 위한 정책결정의 기초자료로 이용하고자 다음과 같은 구체적인 목적을 가지고 시도되었다.

- 1) 대상자의 직업 만족 정도를 측정한다.
- 2) 직업 만족 요인과 직업 불만족 요인에 대한 대상자의 만족 정도를 분석 한다.
- 3) 직업 만족도와 일반적 특성과의 관계를 분석 한다.

2. 용어정의

- 1) 직업만족 : 직업 상황의 여러 측면에 대한 반응으로 경험한 것과 기대한 것 사이의 지각된 차이와 관련하여 고용인에게 일어나는 감정을 말하며(Length, 1974) 본 연구에서는 Slavitt 등(1978)이 개발한 The Index of work satisfaction을 이용하여 측정한 점수로 직업 만족 정도를 표현하였다.

* 연세대학교 간호대학

** 연세의료원

II. 문헌 고찰

1. 직업 만족의 이원론

Herzberg, Mausner, Snyderman(1959)은 인간은 두 가지의 요구 즉, 동물로서 통증을 피하려는 요구와 인간으로서 심리적으로 성장하려는 요구를 가진다고 제시하였다. 이러한 발견은 동기 이론의 '이원적 요인(Dual factor)'을 발전시키게 하였다. 즉, 200명의 기술자와 회계사에게 직업에 대해 만족스럽게 느낄때와 불만족스럽게 느낄때를 회고하게 하여 만족 / 불만족을 느끼는 이유와 만족감이 업무 수행, 인간 관계, 건강에 미치는 영향을 조사한 결과 Herzberg와 그의 동료들은 직업 만족은 두개의 독립적인 차원으로 이루어진다는 결론을 내렸다. 또한 이들은 직업 만족에 관련된 차원과 직업 불만족에 관련된 차원의 두 차원은 같은 연속체의 양극에 있는 것이 아니라 두개의 구별된 연속체를 표현하므로 높은 만족은 불만족 요인이 없다고 하여 초래되는 것은 아니라고 하였다.

이 이론에 따르면 만족 요인은 직업 자체의 성질과 직업 수행에서 직접 유래된 보상에 관련된 것으로 성취, 인정, 직업 자체, 책임, 발전이 포함된다. 흥미롭고 중요한 일을 수행하고 있다는 느낌, 직업에 대한 책임감, 발전은 계속해서 태도를 변화시키는 중요한 요인이며 성취는 인정보다 좀 더 책임 및 직업자체의 성질과 연관되고 인정이 성취에 근거할 때 만족은 더 강하다.

한편, 불만족 요인은 일의 내용이나 직업 환경에 관련된 것으로 여기에는 조직내에서 활동의 비효율성을 조장하는 병원 정책 또는 병원 행정, 무능한 기술적인 감독, 작업 조건, 상관과의 대인 관계, 봉급 등이 포함된다.(Longest, 1974)

2. 직업만족에 관련된 선행 연구

직업 만족에 관련된 연구는 직업 만족이 버는 돈의 양과 밀접한 관계가 있다고 가정한 Taylor(1911)의 초기 실험이래 크게 변화해 오고 있다. 그 당시에는 근로자를 가장 효과적으로 다루기 위해 고용인을 기계의 일부로 간주하였으며 1930년대에 들어서서야 근로자를 복잡한 욕구와 감정을 가진 인간으로 간주한 산업 연구가 시도되었다.

Hoppock(1935)은 근로자와의 면담을 통해 직업 만족은 생활에 대한 전반적인 만족의 부분일뿐이며 이러한 직업 만족은 개인이 상황에 적응하는 능력, 다른 사람과

관계하는 능력, 사회경제 집단에서의 상대적인 지위, 능력에 관련된 일의 성질에 관계된다고 결론을 내렸다.

그 후 Mayo(1945)는 공장 근로자의 작업 조건에 대한 실험을 통해 직업 만족의 가장 중요한 결정 요인은 집단 상호작용이었다는 결론을 내렸는데 특히 이 연구는 고용 인을 심리적 측면에서 고려한 첫 산업연구였다는 점이 있으며 후의 직업 만족 연구를 위한 기초적인 접근 방법을 제공하는 데 기여하였다.

직업 만족 연구에 중요하게 영향을 미친 또 다른 요인은 심리학자에 의해 개발된 동기이론이다. 즉 Maslow(-1954)는 생리적 욕구를 최저 단계로 하여 안전의 욕구, 친교의 욕구, 존중의 욕구, 자아 실현의 욕구로 올라가는 인간 욕구의 단계를 개발했으며 이를 욕구는 단독으로 또는 기대 이론과 병합되어 직업 만족 연구의 기반이 되어 왔으며 Herzberg 등이 직업만족 이론을 개발할 수 있는 근거를 마련해 주었다. 그러나 Herzberg 이론이 발표되기 전에도 간호원들은 직업만족과 불만족에 기여하는 요인에 관심을 가졌다. 즉, Nahm(1940)은 175명의 간호원을 대상으로 직업 기대와 관련된 만족의 정도를 물은 결과 60%는 그들의 일에 대해 높은 만족을 나타냈고 20%는 불만족, 나머지 20%는 직업에 적응하지 못하고 있는 것으로 나타났다고 보고하면서 만족해 하는 간호원은 그들의 일을 높게 평가하고 그들의 상관이 자신을 공정하게 다루고 있고 그들에게 너무 많은 것을 기대하지 않으며 그들의 일이 공정한 기준에 의해 판단되고 있다고 느끼고 있었다고 하였다.

그후 Longest(1974)는 195명의 간호원을 대상으로 직업만족을 조사한 결과 Herzberg 등의 연구 결과와는 달리 직업만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 성취였고, 그 다음이 대인관계, 일 자체였으며 인정은 9위를 차지하였다고 보고하였다. Slavitt 등(1978)은 Index of work satisfaction을 개발하여 800명의 간호원을 대상으로 조사한 결과 직업만족에 대한 주요 요소는 '자율성, 직업상태, 봉급, 업무 요구도, 상호작용, 조직요구도'를 열거하였다.

한편, Walrath, Bailey, Hargrove, Noel, Scala(1980)는 Herzberg의 동기이론을 이용하여 개발한 질문지를 중환자실에 근무하는 간호원에게 배부하여 직업만족 / 불만족에 대해 연구한 결과 Primary Nurse가 일반 간호원에 비해 일에 대해 더 만족하였다고 보고하면서 간호행정자가 일반 간호원의 직업내용의 환경적 요인에 관심을 가질 것을 촉구하였다. 1980년 4월 RN잡지사에서는 1051명의 간호원에게 그들이 원하는 것이 무엇인지를 조사한

결과 가장 중요한 것이 성취감이었고 그 다음이 남을 돋는다는 것을 아는 것, 지적인 자극, 교육의 기회, 동료 관계, 수입으로 나타났다.

Price와 Mueller(1981)는 1101명의 간호원을 대상으로 직업만족과 이직과의 관계를 연구하여 결론적으로 “연령, 근무경력에 무관하게 대부분의 간호원은 일의 다양성이 클수록, 직업에 관련된 결정에 더 많이 참여할수록, 일에 대해 의사소통을 많이 할수록, 발전의 기회가 클수록 직업에 대한 만족도가 증가했으며 직업만족이 높을수록 직장에 머물고자하는 의도가 증가하였다고 보고하였다.

이상의 연구를 통해 볼때 간호원의 직업만족을 구성하는 요소들이 유사한 경향을 가지고 있음을 알 수 있다. 즉 성취, 인정, 책임, 발전, 일 자체가 주요 만족요인이었으며 그 외에 봉급, 직업안전, 동료간의 상호작용, 기관의 정체, 작업환경, 상관 / 동료 관계와 같은 요인들도 직업만족도에 기여하는 요인으로 나타났다.

III. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호원의 직업만족 / 불만족에 관련된 요인을 밝히는데 목적을 둔 조사 연구이다.

2. 연구 대상

자료수집 당시인 1987년 4월 현재 간호원 621명이 근무하고 있는 서울에 위치한 Y의료원을 연구 기관으로 선택하여 감독 간호원을 제외한 일반 간호원과 수간호원 전수를 연구 대상으로 하였다. 그 결과 최종 분석 대상자 수는 일반 간호원 463명, 수간호원 42명 등 총 505명이었다.

연구대상자의 연령, 결혼상황, 학력, 근무 경력 분포는 표 1에서 보는 바와 같이 연령은 26~30세가 41.9%로 가장 많았고, 평균 27.3세로 나타났으며 결혼 상황은 미혼이 63.2%로 기혼에 비해 많았고, 학력은 3년제 전문대학 출신이 48.3%, 4년제 대학 출신이 45.7%로 비슷한 분포를 보였으며 현 근무부서에서의 근무기간은 평균 29.8개월, 총 근무경력은 평균 53.8개월로 나타났다.

3. 연구도구

직무만족도를 측정하기 위한 도구는 Slavitt 등이 만족

도 총점뿐 아니라 여러가지 직업만족 구성요소의 상대적인 중요성과 구성요소에 대한 태도를 측정하기 위해 개발한 ‘The Index of work satisfaction’을 번역하여 사용하였다. 이 도구는 본래 봉급에 관계된 10문항, 자율성에 관계된 5문항, 업무요구도에 관계된 6문항, 상호작용에 관계된 11문항, 조직요구도에 관계된 10문항, 직업상태에

(표 1) 대상자의 일반적 특성분포 N=505

특 성	구 分	인 수	%
직 위	일반간호원	394	90.4
	수 간 호 원	42	9.6
	계	436	100.0
연 령	21~25세	195	39.6
	26~30세	206	41.9
	31~35세	71	14.4
	36~40세	15	3.1
	41세 이상	5	1.0
	계	492	100.0
결 혼 상 황	기 혼	182	36.8
	미 혼	313	63.2
	계	495	100.0
학 력	전문대학	239	48.3
	간호학과	226	45.7
	대 학 원	30	6.0
	계	495	100.0
현근무부서	1~6개월	106	23.1
에서의	7~12개월	61	13.3
근무기간	13~24개월	93	20.3
	25~36개월	59	12.9
	37~60개월	76	16.6
	61~120개월	52	11.4
	120개월 이상	11	2.4
	계	458	100.0
총근무경력	1~6개월	42	9.2
	7~12개월	31	6.8
	13~24개월	66	14.4
	25~36개월	56	12.2
	37~60개월	102	22.3
	61~120개월	118	25.7
	120개월 이상	43	9.4
	계	458	100.0

* 무응답은 제외되었음

관제된 6문항 등 총 48문항으로 구성되어 있었으나 우리 상황에 맞지 않는 2문항을 제외하고 46문항만을 5점 척도화하여 신뢰도를 측정하였다. 그 결과 Slavitt 등이 도구를 개발한 당시에 측정한 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.912$ 였는데 본 연구에서도 Cronbach's $\alpha=.83351$ 로 높은 신뢰 계수를 나타냈다.

그러나 item-total correlation을 볼 때 1문항에서 역상 관계수를 보면 이 문항은 본 연구결과를 분석할 때 제외하기로 결정함에 따라 결과적으로 45문항만이 본 연구에 사용되었으며 이 때의 신뢰계수는 $\alpha=.84040$ 으로 높아졌다. 또한 item-total correlation coefficient가 1이하로 나타난 문항이 3문항 있었으나 이를 각 문항을 제외했을 때 신뢰계수는 더 높아지지 않아 45문항 모두 결과분석에 이용하기로 하였다.

4. 자료수집 방법

간호부의 협조를 얻어 각 근무부서별 간호원 수를 확인한 후 각 수간호원에게 연구의 목적과 설문지 작성방법을 설명하고 자료수집에 협조해줄 것을 요청한 후 수간호원을 통해 설문지를 배부하였다. 완성된 설문지는 간호부 사무실의 협조를 얻어 회수하였으며 자료수집에 소요한 기간은 '87년 4월 13일부터 25일까지 총 13일간 이었다.

5. 자료 처리 및 분석 방법

수집된 자료는 부호화한 후 SPSS를 이용하여 전산통계 처리하였다. 부호화할 때 직무만족 측정문항 중 긍정적 문항은 '절대 긍정'에 5, '절대부정'에 1을 배정하였고 부정적 문항은 '절대긍정'에 1, '절대부정'에 5를 배정하여 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것으로 해석 할 수 있게 하였다. 분석방법으로는 각 문항에 대해 실수와 백분율, 평균 평점과 표준 편차를 산출하여 긍정도의 분포와 경향을 분석하였으며 이 결과를 이용하여 만족요인과 불만족 요인을 분류하기 위해 45개 문항을 6개 영역으로 나누어 각 영역에 포함된 문항에 대해 긍정도와 부정도를 분석하였다. 긍정도와 부정도의 분포를 제시함에 있어서는 부정문항을 모두 긍정문항 형태로 전술한 다음 '절대긍정'과 '긍정'에 응답한 대상자 수를 긍정자 수로, 그리고 총 응답자 수에 대한 긍정자 수의 비율을 긍정율로 산출하였고 '절대부정'과 '부정'에 응답한 대상자수를 부정자수로, 그리고 총 응답자수에 대한 부정자

수의 비율을 부정율로 산출하였으며 '보통'에 응답한 대상자수 분포는 제외되었다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 직업만족 정도

전체 대상자의 직업만족 총점은 직업만족 측정도구 45개 항목에 대한 최대 총점 225(45개 항목×5점)에 대해 132.53점을 나타내었고 최대 평점 5점에 대해서선 2.945를 나타내(표 3) 본 연구 기관의 간호원들은 전반적으로 자신의 직업에 대해 만족도 불만족도 아닌 반응을 보이고 있음을 알 수 있다.

이러한 결과를 선행연구와 비교해볼 때 (표 2)에서 보는 바와 같이 종합병원 간호원을 대상으로 한 연구에서 나타난 평균 평점에 비해서는 약간 높았으나, 보건간호원이나 간호장교에 비해선 약간 낮은 점수를 보였다.

(표 2) 선행연구에 따른 직업만족도에 대한 평균평점 비교

연 구 자	자 발 표 년 도	연 구 대 상	최 대 평 점 5 점에 대한 평 균 평 점
허혜경	1982	종합병원 간호원	2.82
송말순	1984	· 수술실간호원	2.77
김명화	1985	보건간호원	3.13
김순규	1986	간호장교	3.36
이해옥	1987	종합병원 간호원	2.83
남윤호	1987	· 신규간호원	3.19

한편, 45개 항목을 영역별로 분류하여 각 영역에 포함된 항목의 총 평균점수를 항목수로 나누어 최대평점 5점에 대한 평균 평점을 산출했을 때 (표 3)에서 보는 바와 같이 직업상태가 3.769로 가장 높은 점수를 보였고 그 다음이 상호작용 3.201, 자율성 3.032, 조직 요구도 2.685, 업무 요구도 2.427, 봉급 2.092의 순으로 나타나 본 연구 대상자들의 경우 자신의 직업상태에 대해 가장 만족해하고 봉급에 대해 가장 불만족해 하고 있음을 알 수 있다.

한편, 임상 간호원을 대상으로 한 선행연구에서의 직업만족 영역별 우선순위를 살펴 볼 때 허(1982)의 연구에서는 상호작용이 가장 점수가 높았고 그 다음이 전문적 위치, 자율성, 간호원-의사관계, 봉급, 행정, 업무 요구도의 순이었고 송(1984)의 연구에서는 상호작용, 전문적

위치, 자율성, 간호원-의사관계, 업무요구도, 행정, 봉급의 순으로 이(1987)의 연구에서는 상호작용, 전문적 위치, 자율성, 봉급, 간호원-의사관계, 업무 요구도, 행정의 순으로 나타나 모두 상호작용에 대해 가장 만족도가 높았고, 그 다음이 전문적 위치, 자율성이었으며 나머지 영역 즉 봉급, 행정, 업무 요구도, 인간관계에 대해서 연구자에 따라 우선순위가 다르게 나타났다.

이러한 선행연구와 본 연구의 결과를 비교해 볼때 선행연구에서는 상호작용에 대해 가장 만족해 했으나 본 연구에서는 선행연구의 전문적 위치에 해당하는 직업상태에 대해 가장 만족해 하고 있어 1, 2순위의 차이는 있으나 전반적으로 영역별 만족도의 우선 순위는 유사한 것으로 나타났다.

(표 3) 최대평점 5점에 대한 직업만족 영역별 평균평점
N=505

영 역	항 목 수	총 평 균	평균평점
봉 급	8	16.735	2.092
자 을 성	5	15.162	3.032
업 무 요 구 도	5	12.137	2.427
상 호 작 용	11	35.216	3.201
조 치 요 구 도	10	26.845	2.685
직 업 상 태	6	22.616	3.769
총직업만족도	45	132.528	2.945

2. 직업만족 요인과 직업불만족 요인에 대한 만족도 분석

직업만족 및 불만족에 관련된 45개 항목의 궁정도를 파악하기 위해 최대 평점 5점에 대한 평균 평점을 항목별로 산출한 결과(표 4, 표 9참조) 가장 높은 평균 평점을 보인 항목은 “병원에서 일하고 있으면 시간이 대체로 빨리 지나간다(4.215)”였으며 그 다음이 “다른 무슨 일 보다도 내가 수행하는 업무는 중요하다(4.143)”, “나의 업무는 많은 기술과 이론을 필요로 한다(4.080)” 순으로 나타나 앞서 Herzberg 등이 직업의 만족요인으로 제시한 성취감, 인정, 책임, 직업 자체의 성질을 반영해 주는 항목의 만족도가 높음을 알 수 있다.

한편, 평균 평점이 낮게 나타난 항목을 순위별로 제시해 보면 “간호원의 봉급은 더 이상 증가할 필요가 없다”(1.542), “병원 수입과 지출을 생각하면 간호원 봉급도 현재 수준에서 더 증가되어선 안된다(1.643)”, “간호원이

행정적인 의사 결정 과정에 참여할 기회는 충분하다(1.736)”, “병원에서 간호원에 대해 기대하는 것과 비교하면 우리가 받고 있는 봉급은 합당한 것이다(1.809)”, “좋은 간호를 위해 환자와 보낼 수 있는 시간은 충분하다(1.838)”, “병원이 간호원을 포함한 직원의 복지에 대해 많은 배려를 하고 있음은 의심할 여지가 없다(1.887)” 등 주로 봉급과 병원조직에 관련된 항목을 포함하고 있으며 앞서 Herzberg 등이 직업의 불만족요인으로 제시한 항목의 만족도는 낮음을 알 수 있다.

1) 봉급

봉급에 관계된 8개 항목의 평균평점분포를 볼때(표 4) 최저 1.542에서 최고 2.888로 나타나 대체로 봉급에 대해 불만족해하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 부정율의 분포에도 반영되어 있어 50% 이상의 부정율을 보인 항목이 8개 항목중 6개 항목에 달하였다. 그러나 부정율이 비교적 낮게 나타난 2개 문항을 살펴볼때 다른 병원의 작업 조건이나 봉급지급의 공정성과 비교하여서는 현재의 봉급 수준에 대해 만족도 불만족도 아닌 반응을 보이고 있음을 알 수 있다.

2) 자율성

자율성에 관계된 5개 항목의 평균 평점(표 5)은 최저 2.396에서 3.388의 분포를 보여 만족도 불만족도 아닌 상태에 있음을 알 수 있다. 긍정율과 부정율을 보아도 50% 이상의 긍정율을 보인 문항은 5개 문항중 1개 문항이었고 50% 이상의 부정율을 보인 문항도 5개 문항중 1개 문항이었으며 특히 부정율이 높게 나타난 문항은 “간호원의 발전 기회가 많이 있다”로 나타나 Herzberg 등이 제시한대로 자율성에 만족하게 하기 위해서는 앞으로 간호원이 발전 할 수 있는 기회를 다각적으로 모색하여 제공하는 작업을 학교와 임상이 공동으로 수행해야 할 것으로 생각된다.

3) 업무 요구도

업무 요구도에 관계된 5개 항목의 평균평점(표 6)은 최저 1.838에서 최고 2.950이었고 50%이상의 긍정율을 보인 문항은 하나도 없는 반면 50%이상의 부정율을 보인 문항은 5개 문항중 3개 문항에 달해 업무 요구도에 대해 대체로 불만족해하고 있음을 알 수 있다. 업무 요구도 관련 항목중 부정율이 높게 나타난 항목의 내용을 살펴 볼때 한결같이 서류 업무가 많아 원하는 만큼 환자를 위해 좋은 간호를 제공하지 못하는데 대해 불만족해 하고

(표 4) 봉급 관련 항목에 대한 만족도

항 목	평균평점	긍정도		부정도	
		긍정자수	긍정율(%)	부정자수	부정율(%)
1. 나는 현재 받고 있는 봉급에 만족한다.	2.309	56	11.1	328	64.9
2. 다른 병원에서 봉급을 더 준다 할지라도 현재의 작업조건이 좋기 때문에 여기에서 근무하는 것이 더 만족스럽다.	2.888	123	24.5	173	34.5
3. 다른 간호원들도 현재 받고 있는 봉급에 만족해 한다.	2.055	20	4.0	376	74.5
4. 병원에서 간호원에 대해 기대하는 것과 비교하면 우리가 받고 있는 봉급은 합당한 것이다.	1.809	19	3.8	435	86.5
5. 간호원에 대한 연간봉급 증가율은 만족스럽다.	2.004	42	8.4	383	76.3
6. 다른 병원에 근무하는 간호원들을 통해 들은바에 의하면 이 병원에서는 우리에게 공정하게 봉급을 지급하고 있다.	2.492	50	10.0	249	49.8
7. 병원의 수입과 지출을 생각하면 간호원 봉급도 현재수준에서 더 증가되어선 안된다.	1.643	13	2.6	447	89.2
8. 간호원의 봉급은 더 이상 증가할 필요가 없다.	1.542	17	3.4	457	91.1

(표 5) 자율성 관련 항목에 대한 만족도

N=505

항 목	평균 평점	긍정도		부정도	
		긍정자수	긍정율(%)	부정자수	부정율(%)
1. 이 병원에서는 간호원이 발전할 기회가 많이 있다.	2.396	91	18.1	300	59.8
2. 나는 필요한 만큼 그리고 내가 원하는 만큼 감독을 받고 있다고 느낀다.	3.102	160	31.9	116	23.1
3. 내가 근무하는 부서에서는 상관이 모든 결정을 내리지 않으며 내가 결정할 일도 많다.	3.388	258	51.6	86	17.2
4. 나는 전문직업인으로서의 판단에 어긋나는 일을 수행하도록 강요받지 않는다.	3.146	185	36.9	144	28.7
5. 나에게는 나의 뜻에 따라 중요한 업무를 결정할 있으며, 이때 나의 상관은 나를 지지해 준다.	3.124	174	34.9	118	23.7

있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 간호원이 간호원의 고유 업무인 직접 환자 간호에 많은 시간을 할애할 수 있을 때 비로소 자신의 직업에 대한 긍지와 책임감을 갖고 만족스럽게 간호직에 종사할 수 있음을 말해주는 것이므로 앞으로 간호 실무자들은 협력하여 서류업무에 소요하는 시간을 감소시킬 수 있는 구체적이고 효율적인 방안을 모색해야 할 것으로 생각된다.

4) 상호작용

상호작용에 관계된 11개 항목의 평균 평점 분포(표 7)는 최저 2.598에서 최고 4.026으로 나타나 항목에 따라 만족도가 다름을 알 수 있으나 11개 항목 총점에 대해 평균 평점을 산출했을 때 3.201(표 3)로 나타나 전반적으로 상호작용에 대해 만족도 불만족도 아닌 반응을 보이고 있음을 알 수 있다.

(표 6) 업무요구도 관련 항목에 대한 만족도

N=505

항 목	평균 평점	긍정도		부정도	
		긍정자수	긍정율(%)	부정자수	부정율(%)
1. 현재 수행하는 업무활동에 만족한다.	2.950	166	33.0	194	38.6
2. 이 병원에서는 간호원에게 많은 서류업무(Paper work)를 요구하지 않는다.	2.581	84	16.8	230	45.9
3. 서류업무(행정업무)를 위해 소요하는 시간의 양은 합리적이며 그것으로 인해 환자가 피해를 본다고 생각하지 않는다.	2.527	80	16.0	259	51.7
4. 내가 원하는 만큼 많은 시간을 환자를 직접 간호하는데 소요한다.	2.283	53	10.6	326	64.9
5. 좋은 간호를 위해 환자와 보낼 수 있는 시간은 충분하다.	1.838	18	3.6	412	82.4

50%이상의 긍정율을 보인 문항은 11개 문항중 3개 문항이었고, 50%이상의 부정율을 보인 문항은 11개 문항 중 2개 문항으로 나타나 상호작용 역시 자율성에서처럼 직무만족 요인으로 크게 작용하지 못할 것을 예견할 수 있었다. 이러한 결과는 상호작용 관련 항목의 긍정율과 부정율 분포를 전반적으로 비교해 볼 때 “동료와의 관계”에 대해서는 대체로 만족해하고 있으나 “의사와의 관계”에 대해서선 불만족을 표시하고 있어 결과적으로 만족과 불만족의 효과를 상쇄시켜 초래되었다고 해석할 수 있다. 따라서 앞으로 직업에 관련된 만족, 불만족 요인을 조사할 때는 상호작용을 간호원과의 상호작용, 의사와의 상호작용으로 분류하여 조사하는 것이 바람직할 것으로 사

료된다.

5) 조직 요구도

조직 요구도에 관계된 10개 항목의 평균 평점(표 8)은 최저 1.736에서 최고 3.937이 분포를 보였으나 이중 8개 항목은 3.0이하의 평점을 가지고 있어 조직 요구도에 대한 만족정도는 보통이하임을 알 수 있다. 또한 50% 이상의 긍정율을 보인 문항은 10개 문항중 2개였고 50% 이상의 부정율을 보인 문항은 10개 문항중 4개였으며 나머지 4개 문항은 모두 부정율이 긍정율보다 높게 나타나 결과적으로 10개 문항중 8개 문항에 대해 불만족해하고 있어 조직요구도는 직업 만족도의 불만족 요인으로 작용

(표 7) 상호작용 관련 항목에 대한 만족도

N=505

항 목	평균 평균	긍정도		부정도	
		긍정자수	긍정율(%)	부정자수	부정율(%)
1. 내가 근무하는 부서의 간호원들은 내가 바라는 만큼 친절하다.	3.412	247	49.1	93	18.5
2. 내가 근무하는 부서에서는 대체로 의사가 간호원에게 협조한다.	3.034	191	38.1	157	31.3
3. 내가 근무하는 부서는 간호원과 의사 사이에 좋은 팀워크를 이루고 있다.	2.930	160	32.0	172	34.4
4. 내가 근무하는 부서의 간호원들은 “화복한 가족”처럼 지낸다.	3.568	293	58.4	70	13.9
5. 의사들도 대체로 간호원이 하고 있는 일을 이해하며 인정하고 있다.	2.598	98	19.5	254	50.6
6. 이 병원의 간호원들은 밀디룸이 드물고 협상을 안한다.	3.584	281	56.0	76	15.1

7. 나에게는 서로 상반되는 이야기를 해주는 상관은 별로 없다.	3. 31	231	46. 3	53	10. 6
8. 내가 근무하는 부서의 간호원들은 일이 바쁠 때 서로 돋는 것을 주저하지 않는다.	4. 026	397	78. 9	39	7. 8
9. 다른 간호원과 환자의 간호문제에 대해 의논할 기회와 시간을 충분히 가지고 있다.	2. 653	119	23. 8	251	50. 1
10. 내가 근무하는 부서에 새로 취직한 간호원은 근무처를 집처럼 느낀다.	2. 756	123	24. 5	216	43. 0
11. 내가 근무하는 부서의 간호원들은 학력과 지위에 무관하게 좋은 팀워크를 이루며 협조하고 있다.	3. 315	245	48. 9	112	22. 4

하고 있음을 알 수 있다.

조직 요구도에 관련된 항목중 특히 부정율이 높게 나타난 문항을 살펴볼 때 “행정적인 의사 결정에 참여할 기회”, “직원 복지에 대한 배려”, “병원행정과 간호부서 행정사이의 gap”에 대해 불만족해 하고 있는 것으로 나타나 빠른 시일내에 간호부서가 병원행정에 직접 참여할 수 있도록 의사소통 Channel상의 변화가 있어야 할 것으로 생각한다.

6) 직업상태

직업상태에 관계된 6개 항목의 평균 평점분포(표 9)는 최저 2.942에서 최고 4.215로 나타나 항목에 따라 만족도에 차이가 있음을 알 수 있으나 6개 항목중 5개 항목이 3.0이상을 나타냈고 그 중 3개 항목은 4.0이상의 평점을 보여 직업상태에 대해 전반적으로 만족도가 높음을 알 수 있다. 긍정율 분포에서도 6개 항목중 5개 항목이 50% 이상이 긍정율을 보여 직업상태는 직업 만족도의 만족요

(표 8) 조직요구 도관련 항목에 대한 만족도

N=505

항 목	평균 평점	긍정도		부정도	
		긍정자수	긍정율(%)	부정자수	부정율(%)
1. 이 병원에 근무하는 대부분의 간호원은 일이 조직적으로 처리되기를 좋아하는 것 같다.	3.838	361	72. 1	37	7. 4
2. 내가 근무하는 부서에는 계급의식이 없이 계급이 서로 다른 간호원끼리 잘 어울린다.	3.937	369	73. 1	55	10. 9
3. 병원 행정과 간호부서의 행정사이에는 커다란 차이(gap)가 없다.	2. 142	33	6. 6	352	70. 4
4. 간호원이 행정적인 의사결정에 참여할 기회는 충분하다.	1. 736	20	4. 0	430	85. 5
5. 병원이 간호원을 포함한 직원의 복지에 대해 많은 배려를 하고 있음을 의심할 여지가 없다.	1. 887	28	5. 6	404	80. 3
6. 병원에서 내린 행정적 결정은 환자간호를 방해하지 않는다.	2. 861	97	19. 5	150	30. 2
7. 전반적으로 병원은-각 부서도 물론-환자의 요구를 요구를 최우선순위로 하여 조직된 것같은 느낌이 든다.	2. 577	103	20. 5	274	54. 5
8. 병원에서 간호업무가 조직되고 수행되는 방법에 대해 대체로 만족한다.	2. 662	85	17. 0	224	44. 8
9. 나는 병원과 근무하는 부서를 위한 정책과 절차를 계획할 때 나의 의견을 제시한다.	2. 627	103	20. 5	219	43. 6
10. 간호행정자는 대체로 일상적인 문제나 조치에 대해 간호원과 의논한다.	2. 593	110	22. 0	248	49. 5

인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 다만 “또 다시 진로를 결정하라해도 간호직을 택하겠다”의 문항에 대해서 부정율이 긍정율보다 더 높게 나타나 간호직이 중요하다고 생각하고, 일 자체는 자랑스럽게 생각하면서도 또다시 간호직을 택하는 것에 대해선 주저하고 있음을 알 수 있어 간호원들이 자신의 직업을 평생직으로 생각하고 봉사할 수 있게 하기 위해선 간호원이 하는 일에 대해 사회적, 경제적, 심리적으로 정당한 보상이 주어져야 할 것으로 생각된다.

이상의 결과를 요약하면 6개 영역중 “직업 상태”에만 만족해 하고 있었고 ‘봉급’, ‘업무 요구도’, ‘조직 요구도’의 영역에 대해서는 불만족해 하고 있는 것으로 나타났으며 ‘자율성’과 ‘상호작용’에 대해서 만족도 불만족도 아닌 상태임을 알 수 있다. 이러한 결과는 앞서 제시한 각 영역별 평균 평점(표 31)을 비교해볼때 좀 더 분명해진다. 즉, 봉급과 업무요구도, 조직요구도는 각각 2.092, 2.427, 2.685의 평점을 나타내어 불만족 정도가 높았고 자율성과 상호작용은 각각 3.032, 3.201을 나타내어 보통의 수준에 있었으며 직업상태는 3.769의 평점을 보여 만족 정도가 높게 나타났다.

이상과 같이 본 연구에서 나타난 만족, 불만족 영역은 Herzberg 등이 제시한 만족, 불만족 요인과 일치하였으며 다만, Herzberg 등이 만족 요인으로 제시한 자율성과 불만족 요인으로 제시한 상호작용의 영역에 대해서 본 연구 대상자들이 만족도 불만족도 아닌 상태를 나타내어 앞으로 만족요인을 충족시켜 직무수행 정도에 긍정적인 영향을 미칠만큼의 동기부여를 제공하기 위해선 이들 영

역에 대한 만족정도를 높여주고 방안을 모색하는 것이 불만족 영역에 대해 만족케 하는 방안을 모색하는 것에 비해 효과적일 것으로 생각한다.

3. 직업 만족도와 일반적 특성과의 관계

일반적 특성이 직업 만족도에 영향을 미치는지 여부를 알기 위해 연령, 근무경력, 최종 학력, 그리고 근무부서 이동 요망, 근무계속 의지와 영역별 직업 만족정도와의 관계를 Pearson Correlation Coefficient, t값을 산출하여 분석하였다.(표 10~표 13)

연령의 경우(표 10) 총 직업 만족도와 통계적으로 유의한 상관 관계가 없었으나 영역별로 볼때 자율성($r=.0800, p=.040$) 및 직업상태($r=.1531, p=.001$)와는 약한 순 상관 관계가 있는 것으로 나타나 연령이 많을수록, 직업에 대한 자율성과 직업상태에 대해 긍정적인 반응을 보이고 있음을 알 수 있다.

근무 경력의 경우도(표 10) 마찬가지로 총 직업 만족도와는 통계적으로 유의한 상관 관계가 없었으나 영역별로 볼때 직업상태($r=.1531, p=.001$)와는 약한 순 상관 관계가 있는 것으로 나타나 근무 경력이 길수록 직업상태에 대해 긍정적인 반응을 갖고 있음을 알 수 있다.

최종 학력의 경우(표 11) 3년제 전문대학 졸업군과 4년제 간호학과 졸업군간의 총 직업 만족도에 대한 평균은 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 상호작용($t=-2.43, p=.016$)과 직업상태($t=2.67, p=.008$)의 영역에서는 통계적으로 유의한 차이가 있어 상호작용의 경우 4년제

(표 9) 직업상태 관련 항목에 대한 만족도

N=505

항 목	평균 평점	긍정도		부정도	
		긍정자수	긍정율(%)	부정자수	부정율(%)
1. 직장에서 내가 하는 일이 정말로 중요하다는 사실에 대해 의심해 본 적이 없다.	3.756	332	66.7	93	18.4
2. 다른 무슨 일보다도 내가 수행하는 업무는 중요하다.	4.143	408	81.1	25	5.0
3. 직장에서 하고 있는 일에 대해 나는 다른 사람에게 자랑스럽게 이야기한다.	3.487	267	53.1	78	15.5
4. 또다시 진로를 결정하라고 해도 나는 여전히 간호직을 택할 것이다.	2.942	164	32.7	197	39.2
5. 나의 업무는 많은 기술과 이론을 필요로 한다.	4.080	403	80.4	48	9.6
6. 병원에서 일하고 있으면 시간이 대체로 지나간다.	4.215	438	87.3	13	2.6

간호학과 졸업군이, 직업상태의 경우 3년제 전문대학 졸업군이 더 만족해 하고 있는 것으로 나타났다.

근무부서 이동 요망에 따른 직업 만족도의 평점에 대한 차이를 t-test를 이용하여 검정한 결과(표 12) 총 직업 만족도($t=-3.27$, $p=.001$)에 있어 이동을 원하는 군과 이동을 원치 않는 군간에 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 영역별로 살펴 볼때도 업무요구도($t=-2.95$, $p=.05$), 상호작용($t=-2.92$, $p=.004$), 조직요구도($t=-1.97$, $p=.05$), 직업상태($t=-3.20$, $p=.001$)의 4영역에서 통계적으로 유의한 차이가 있게 나타나 근무부서의 이동을 원치 않는 군이 이동을 원하는 군에 비해 직업에 대해 더 만족해하고 있음을 알 수 있다.

근무계속 의지에 따른 직업 만족도의 평균에 대한 차이를 t-test를 이용하여 검정한 결과(표 13) 총 직업 만

족도($t=3.47$, $p=.001$)에 있어 근무를 계속하겠다는 군과 그만 두겠다는 군간에 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 영역별에서도 업무 요구도를 제외한 5개 영역에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 근무를 계속하겠다는 군이 직장을 그만두겠다는 군에 비해 직업에 대해 더 만족해하고 있음을 알 수 있다.

이상의 결과를 요약해 볼때 연령, 근무경력, 최종학력 등 일반적 특성은 영역별로는 부분적으로 직업만족도와 관계가 있었으나 총 직업만족도에 대해서 유의한 관계가 없는 것으로 나타났으며 다만 근무부서 이동 요망과 근무계속 의지에 따라서는 유의한 관계가 있어 현재의 근무부서에서 계속 근무하기를 원하는 사람이 그리고 앞으로도 계속 직장을 다닐 의지를 갖고 있는 사람이 자신의 직업에 대해 더 만족해하고 있음을 알 수 있다.

(표 10) 직업만족도와 연령, 근무경력간의 상관관계

N=505

영	역	연	령	근	무	경	력
봉	급		-.0137		.0132		
자	율	성	.0800*		.0600		
업	무	요	.0175		.0156		
상	호	자	.0583		.0745		
조	직	요	.0289		.0050		
직	업	상	.1531***		.1531***		
총	직	업	.0663		.0785		
직	만	족	도				

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

(표 11) 최종학력에 따른 직업만족도 차이 검정 (t-test)

영	역	집	단	인	수	평	균	표	준	편	차	t	값
봉	급	전	문	대	학	졸	업	군	231	17. 0606	4. 198	1. 42	
		간	호	학	과	졸	업	군	221	16. 5023	4. 188		
자	율	전	문	대	학	졸	업	군	234	14. 9316	2. 699	-1. 53	
		간	호	학	과	졸	업	군	217	15. 3226	2. 738		
업	무	전	문	대	학	졸	업	군	233	16. 3777	2. 615	1. 56	
		간	호	학	과	졸	업	군	221	16. 0045	2. 476		
상	호	전	문	대	학	졸	업	군	223	34. 5291	5. 353	-2. 43*	
		간	호	학	과	졸	업	군	223	35. 7897	5. 492		
조	직	전	문	대	학	졸	업	군	214	27. 0789	4. 375	0. 82	
		간	호	학	과	졸	업	군	228	26. 7397	4. 338		
직	업	전	문	대	학	졸	업	군	219	22. 9829	3. 274	2. 67**	
		간	호	학	과	졸	업	군	234	22. 1306	3. 533		
총	직	전	문	대	학	졸	업	군	214	132. 4019	14. 839	- . 10	
		간	호	학	과	졸	업	군	205	132. 5512	14. 548		
직	만	족	도										

*P<.05 **P<.01

이와 같이 연령, 근무 경력, 학력 등이 부분적으로만 직업 만족도와 관계가 있게 나타난 결과는 선행연구에서 연령은 직업 만족과 무관하다고 보고한 도(1976), 이(1980)의 결과와, 직업만족과 관계가 있다고 보고한 한(1987)의 결과가 일치하지 않은 점, 그리고 학력에 있어서도 학력이 직업만족과 관계가 없다고 한 도(1976), 우(1972), 이(1984)의 결과와 학력과 직업만족은 관계가 있다고 한 김(1979), 이(1970), 이(1980), 한(1987)의 결과가 일치

하지 않는 점, 또한 근무 경력이 직업만족과 관계가 없다고 도(1976), 김(1979), 이(1980), 이(1984)의 결과와, 관계가 있다고 보고한 황(1981), 허(1982), 한(1987)의 결과가 일치하지 않는 점 등을 고려할 때 당연한 결과라 생각된다.

따라서 앞으로의 연구에서는 대상자의 일반적 특성을 직업만족도에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 보다는 간접적으로 영향을 미칠 수 있는 잠재적인 요인으로 처

(표 12) 근무부서 이동 요망에 따른 직업만족도 차이검정(t-test)

영 역	집 단	인 수	평 균	표준편차	t 값
봉 급	이동 원하는 군	115	16. 3739	4. 225	-0. 92
	이동원치않는군	350	16. 7886	4. 144	
자율성	이동 원하는 군	116	14. 8448	2. 539	-1. 64
	이동원치않는군	349	15. 3009	2. 754	
업 무	이동 원하는 군	114	15. 5175	2. 601	-2. 95**
	요구도	353	16. 3399	2. 530	
상 호	이동 원하는 군	111	33. 8649	5. 888	-2. 92**
	작 용	340	35. 7029	5. 321	
조 직	이동 원하는 군	114	26. 1491	4. 502	-1. 97*
	요구도	346	27. 0954	4. 275	
직 업	이동 원하는 군	114	21. 7719	3. 965	-3. 20***
	상 태	355	22. 9437	3. 208	
총직업	이동 원하는 군	108	128. 5741	15. 091	-3. 27***
	만족도	325	133. 9938	14. 364	

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

(표 13) 근무계속 의지에 따른 직업만족도 차이검정(t-test)

영 역	집 단	인 수	평 균	표준편차	t 값
봉 급	계속하겠다	438	16. 7626	4. 181	2. 28*
	그만두겠다	20	14. 6000	3. 267	
자율성	계속하겠다	434	15. 2604	2. 583	2. 91**
	그만두겠다	20	13. 5000	3. 859	
업 무	계속하겠다	436	16. 1697	2. 585	1. 05
	요구도	20	15. 5500	2. 305	
상 호	계속하겠다	421	35. 4109	5. 413	1. 99*
	작 용	19	32. 8421	7. 128	
조 직	계속하겠다	430	26. 9279	4. 260	2. 17*
	요구도	20	24. 8000	4. 969	
직 업	계속하겠다	440	22. 8159	3. 360	3. 26***
	상 태	20	22. 3000	3. 771	
총직업	계속하겠다	402	133. 1915	14. 211	3. 47***
	만족도	19	121. 4737	18. 066	

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

리해야 할 것이며, 직업만족도에 좀 더 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 새로운 요인을 발견하는데 연구의 초점 을 맞추어야 할 것으로 사료된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호원들이 Herzberg 가 제시한 직업만족 요인과 직업불만족 요인에 대해 어느 정도 만족해 하고 있는가를 분석함으로써 직원의 직업만족을 높이기 위한 정책결정의 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

연구는 서울에 위치한 1개 종합병원에 근무하는 간호원 505명을 대상으로 실시되었으며 연구도구로는 Slavitt 등이 개발한 직업만족 측정도구를 번역하여 사용하였고 자료수집은 '87년 4월 13일부터 25일까지 총 13일에 걸쳐 실시하였다.

자료분석은 전반적인 긍정도의 분포를 알아보기 위해 각 문항에 대한 백분율과 평균 평점을 산출하였으며 만족 요인과 불만족 요인을 분류하기 위해서는 45개 문항을 6개 영역으로 분류한 후 각 영역별로 그에 포함된 문항의 총 응답자 수에 대한 긍정율, 부정율을 산출하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 본 연구기관의 대상자는 최대 평점 5점에 대해 2.945 의 직업만족 평점을 나타내 전반적으로 자신의 직업에 대해 만족도 불만족도 아닌 반응을 보였으나 타 종합병원 간호원을 대상으로 한 선행연구와 비교해 볼때 그보다는 약간 높은 점수를 나타내 타 기관의 임상 간호원에 비교해서 자신의 직업에 대해 좀 더 긍정적임을 알 수 있었다.

2. 직업만족 측정문항을 6개 영역으로 분류하여 영역별 평균 평점을 산출함으로써 만족정도의 순위를 비교했을때 직업상태에 대해 가장 만족도가 높았고, 그 다음이 상호작용, 자율성, 조직 요구도, 업무 요구도의 순이었고, 봉급에 대해 가장 불만족해 하고 있느 것으로 나타났다.

3. 각 영역에 포함된 항목의 평균 평점과 긍정율, 부정율을 비교하여 직업에 대한 만족 요인과 불만족 요인을 분석했을때 직업상태에 대해선 대체로 만족해 하고 있었고 “봉급”, “업무 요구도”, “조직 요구도”에 대해선 대체로 불만족해 하고 있었으며, “상호작용”, “자율성”영역에 대해선 만족해 하지도 불만족해 하지도 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 Herzberg 등의 이론과 비교해 볼때 본 연구에서 나타난 만족 영역과 불만족 영역은 Herzberg

등이 제시한 만족·불만족 요인과 일치하였고 다만 Herzberg 등이 만족 요인으로 제시한 자율성과 불만족 요인으로 제시한 상호작용이 본 연구에서는 만족도 불만족도 아닌 중립의 위치에 있었다.

4. 연령, 근무경력, 최종학력, 근무부서 이동요망, 근무계속 의지 등 일반적 특성과 직업만족도와의 관계를 분석한 결과 연령, 근무경력, 최종학력은 직업만족도 총점에 대해선 통계적으로 유의한 관계가 없었으며 영역별로 부부적으로만 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 근무부서 이동 요망과 근무계속 의지는 직업만족도 총점과 통계적으로 유의한 관계가 있어 현재의 근무부서에서 계속 근무하기를 원하는 사람이, 그리고 앞으로도 계속 직장을 다닐 의지를 갖고 있는 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 자신의 직업에 대한 만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 기반으로 다음과 같이 제언을 한다.

1. 직업만족의 상호 작용과 자율성의 영역에 대한 만족 및 불만족 요인 분리를 위한 탐색적인 연구를 수행할 것을 제언한다.

2. 일반적 특성 이외에 직업만족도에 직접적으로 영향을 미치는 요인을 규명하는 연구를 수행할 것을 제언한다.

3. 병원 행정자는 본 연구에서 불만족 요인으로 나타난 봉급, 업무 요구도, 조직 요구도의 측면을 고려하여 간호원의 직업에 대한 만족도를 높일 수 있는 방안을 강구할 것을 제언한다. 즉,

① 봉급측면 : 다른 병원의 작업조건, 봉급지급의 공정성 등을 비교하고 타당성을 인정할 수 있는 기회를 마련해 줄것을 제언한다.

② 자율성 측면 : 학교와 임상이 공동으로 간호원이 발전할 수 있는 기회를 다각적으로 모색하여 제공하는 작업을 수행할 것을 제언한다.

③ 업무요구도 측면 : 직접환자 간호에 많은 시간을 할애할 수 있도록 간호원이 서류업무에 소요하는 시간을 감소시킬 수 있는 구체적이고 효율적인 방안을 모색할 것을 제언한다

④ 상호작용 측면 : 학문적, 기술적, 제도적인 측면에서 간호원이 의사와 협력적인 관계를 맺고 일할 수 있는 분위기를 조성할 수 있도록 실무간호원과 행정자가 함께 노력할 것을 제언한다.

⑤ 조직요구도 측면 : 빠른 시일내에 간호부서가 병원행정에 직접 참여할 수 있도록 의사소통

Channel 상의 변화를 시도해 볼 것을 제언한다.

⑥ 직업상태 측면 : 간호원이 하는 일에 대해 사회적, 경제적, 심리적으로 정당한 보상을 받을 수 있도록 노력해 나갈 것을 제언한다.

참 고 문 헌

- 조명화, 간호원의 간호수행과 역할개념 지각 및 직무 만족도와의 관계연구, 연세대학교 교육대학원, 1985.
- 김순규, 일반간호 장교가 인지하는 감독간호장교의 리더십유형과 일반간호장교의 소진경험정도 및 직무만족도에 관한 연구, 연세대학교 교육대학원, 1986.
- 남윤호, 신규간호원의 자아개념과 직무 만족에 관한 조사연구, 연세대학교 교육대학원, 1987.
- 송말순, 수술실 간호원의 역할 스트레스, 소진 경험정도 와 직무만족도와의 상관관계연구, 연세대학교 교육대학원, 1984.
- 이해옥, 임상간호원의 사회적 지지도와 직업만족도 및 소진정도와의 상관관계연구, 연세대학교 교육대학원, 1987.
- 한명화, 서울시내 보건간호원의 역할 갈등과 직무만족에 관한 연구, 연세대학교 보건대학원, 1987.
- 허혜경, 임상간호원의 이직 반응에 미치는 제요인에 관한 연구, 연세대학교 대학원, 1983.
- Diamond, L.K., Fox, D.J., "Turnover among hospital staff nurses", N.O., 1958, 6, 388-391.
- Everly, G.S., Falcione, R.L., "Perceived Dimensions of Job satisfaction for staff Registered Nurses", N.R., 1976, 25(5), 346-348.
- Longest, Jr. B.B., "Job satisfaction for Registered Nurses In the Hospital Setting", JONA, 1974, May-June, 46-52.
- Melbin, M., Taub, D., "High cost of replacing a nurse", Hospitals, 1966, Oct. 16, 40, 112.
- Nahm, H., "Job satisfaction in Nursing", AJN, 1940, 40 (12), 1389-1392.
- Pfaff, J., "Factors Related to Job Satisfaction / Dissatisfaction of Registered Nurses in Long-Term Care Facilities", Nursing Management, 1987, 18(8), 51-55.
- Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedmont, E.B., Hause, A. M.B., "Nurses Satisfaction with Their work Situation", N.R., 1978, 27(2), 114-120.

-Abstract-

A Descriptive Study on Job satisfaction and its Related Factors for Clinical Nurses in General Hospital

Kim, Oho Ja*
Park, Jee Won**

Herzberg and his associates concluded from their findings that job satisfaction consisted on two independent dimension ; the first dimension was related to job satisfaction, the second to job dissatisfaction.

According to the Herzberg theory, the satisfiers are related to the nature of the work itself and the rewards that flow directly from the performance of that work. The dissatisfaction factors are associated with the individual's relation to the context or environment in which he works.

The purpose of this study was to investigate selected factors which result in job satisfaction / dissatisfaction of nurses employed in general hospital.

In a study of this nature, it is important that the population be as homogenous as possible in order to reduce the effects of the different environments and backgrounds on job satisfaction.

A job satisfaction questionnaire developed by Slabitt et als. was used for this study. It contains 45 statements and utilizes a Likert type scale of 5. Participants were asked to select response which were congruent with their perceptions of the item. It was decided to conduct the study in one general hospital in Seoul. A sample of 505 clinical nurses were selected to participate in this study.

The results of this study were as follows :

1. The overall mean score for the 45 five-point scales of job satisfaction items was 2.945, showing that the subjects of this study were neither satisfied nor dissatisfied.

* Yonsei University, College of Nursing

** Yonsei Medical Center

fied. 2. To identify the specific job related factors that result in Job satisfaction / dissatisfaction, the 45 items of job satisfaction were divided into 6 areas and the mean scores and % of agreement were compared. The specific job related factor that resulted in job satisfaction was the job status and those that resulted in job dissatisfaction were salaries, task requirements and organization requirements. But the areas of autonomy and interaction did not belong to either side of the specific job related factors.

3. To identify the relationship between the job satisfaction and the subject's general characteristic, data was analyzed using the t-test and the Pearson correlation coefficient. It was found that the relationship between the job satisfaction and the request for rotation and intention to remain on the job were statistically significant at .05 level, but the relationship between the job satisfaction and age, work experience, and educational background were nor statistically significant at the .05 level.