

직무만족 측정 도구개발

박 성 애* · 윤 순 녕*

I. 서 론

조직구성원의 직무만족은 1940년대 이후 조직론 중 인간관계론 내에서 다루어지는 주요개념으로써 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준이 되어왔다. 그 이유는 조직외적인 측면에서 뿐 아니라 조직내적인 측면에서 작업성과에 영향을 준다는 가정과 함께 직무만족이 높게 되면 이직률과 결근률이 감소되고, 이에따라 생산성의 증가를 가져온다고 보기 때문이다.

조직목표의 달성정도, 즉 조직의 유효성을 측정하기 위한 연구에서 사용되었던 지표를 조사한 Campbell (1979)은 30개에 이르는 지표의 목록을 작성하였으며 이 중 개인의 직무만족도가 세번째로 많이 사용하는 지표로 보고하였다.

조직의 유효성을 단기적인 차원에서 측정하기 위해서는 생산성, 효율성과 함께 직무만족을 지표로 하였으며 (Gibson 등, 1979) 조직의 유효성과 효율성을 내적 외적 차원으로 분류할 때 내적유효성의 지표로 사용하기도 하였다 (Kilman과 Herden, 1976).

Weisman과 Nathanson(1985)은 가족계획담당 간호사의 직무만족과 조직유효성과의 관계에 관한 연구에서 직무만족을 측정하는 도구로 15개항목을 개발, 측정하여 간호사의 직무만족이 가족계획대상자의 만족과 정의 관계가 있다고 보고함으로써 직무만족이 조직유효성의 예측변수라는 실증을 보여 주었으나 도구의 신뢰도는

제시하지 못하였다.

직무만족에 대한 국내간호연구는 1970년대 초에 임상간호사를 대상으로 수행되었으나 측정도구의 신뢰도가 제시되지 않았고 1970년대 중반에 신뢰도가 제시된 연구들(도의 2인, 1976 ; 양, 1977 ; 김, 1979)은 각기 다른 측정도구를 사용하였고 직무만족과 간호조직의 유효성으로서 질적인 간호수준과의 관계를 규명하기보다는 직무만족에 영향을 주는 요인이나 개인의 특성을 규명하였다. 직무만족과 간호조직의 유효성과의 관계에 관한 연구에서 소(1982)는 임상간호사의 직무만족과 직무효율성과 관계가 없다고 보고하였다. 윤(1990)은 보건소 간호직과 보건직의 직무만족과 의사결정 참여와는 정의관계가 있음을 보고하였다.

그러나, 이러한 결과들은 각기 다른 도구를 사용함으로써 조직유효성과의 관계의 연구뿐 아니라 연구결과들의 일관성 결여로 연구결과를 실무에 적용하기 어려운 실정이다.

이에 간호조직의 유효성 연구와 연구결과와 실무적용을 위하여 직무만족에 대한 표준화된 측정도구를 개발하는 것이 필요하며 표준화된 도구를 간호실무에서 이용함으로써 질적인 간호의 예측도구로 사용할 수 있을 것으로 생각된다.

그러므로 본 연구의 목적은 보건소 실무자인 간호직과 보건직의 직무만족의 구성요인을 규명하고 더 나아가 직무만족을 측정하는 도구를 개발함으로써 간호조직

*서울대학교 간호대학 교수

의 유효성을 평가하는데 기여하고자 한다.

용어정의 :

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로써, 한 개인이 직무나 직무경험 평가시 발생하는 윤택하고 긍정적인 정서상태이다(신, 1985).

II. 연구방법

1. 조사대상 및 기간

전국 보건소를 행정적 위치에 따라 서울특별시, 직할시, 중소도시, 군보건소로 분류하여 비비례층화 무작위법으로 전국 249개(1989년 현재) 보건소 중 서울특별시 소재 22개, 직할시 소재 13개, 중소도시 16개, 군단위 54개, 모두 105개 보건소를 표본으로 추출하였다.

추출된 보건소의 지도계장, 모자보건계장, 또는 가족보건계장에게 작성된 설문지를 발송하여 간호직, 보건직 실무자가 자기기록토록 협조를 구하였다.

자료수집기간은 1990년 5월 1일부터 6월 30일까지였다. 대상자의 회신율은 80%로 84개 보건소의 969명으로부터 자료가 수집되었다. 이 중 자료누락이 없는 73개 보건소의 실무자 771명의 자료를 분석에 이용하였다.

자료분석에서 연구대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율을 구하였고, 도구를 구성하는 문항 중 부정적인 진술은 긍정적인 진술로 바꾸어 점수를 계산하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach α 를 구하였고, 직무만족의 요인구성은 요인분석을 이용하였다.

2. 측정도구

Stamps, Piedmont, Slavitt와 Hesse(1978)가 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위하여 개발한 도구를 이용하였다. 이 도구는 7개요인으로 보수, 전문직업적수준, 행정, 자율성, 상호작용, 직무과업, 의사와 간호사의 관계에 관한 48개 항목으로 구성되었다.

이 도구는 병원의 보건의료인력을 대상으로 하였으나 본 연구는 우리나라 보건소의 실무자인 간호직과 보건직이 대상이므로 의사와 관계된 문항 3개를 제외한 45개 문항을 취하였다. 이 영문도구는 번역 후 내용타당도를 높이기 위하여 행정학교수 1인, 보건연구기관의 책임연구원 1인, 간호행정학교수 2인에게 도구 내용에 대한 자

문을 받아 번역상에 동일한 의미를 주는 3개 문항을 제외하고 42개 문항으로 정리하였다.

각 요인은 1-4점 척도로서 각 문항에 대해 강하게 동의시는 4점, 강하게 반대시에는 1점을 주도록 하였다. 전반적인 직무만족을 나타내는 총화점수는 41점에서 164점에 이르며 점수가 클수록 직무만족이 높은 것을 나타낸다.

이 도구는 서울시 1개 보건소의 25명의 실무자를 대상으로 사전조사를 실시한 후 몇 개 문항의 어휘를 수정한 후 최종 42개 문항으로 작성하였다.

III. 문헌고찰

직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로서 관찰보다는 조직구성원 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있으며 다분히 주관적인 개념이다. 그리고 직무만족이란 단일한 개념이 아니라 작업환경의 복합적인 측면을 가진 개념이다(Lichtenstein, 1984). 그러므로, 직무만족을 측정하는 방법에 있어서는 관찰보다는 직무만족을 총괄하는 요약지표로 파악하기도 한다(신, 1985).

Hinrichs(1968)는 전반적인 직무만족의 값인 총화점수는 광범위한 지표이자 직접적인 평가 방법이므로 조직구성원의 직무태도와 행위의 역동성을 평가하기 위해서는 개별적인 직무만족요인을 함께 다루는 연구가 바람직한 전략이라고 주장한다. 또한 측정에 사용되는 질문도 평가적인 형태와 기술적인 형태로 구분된다. 그러나 어떤형태가 직무만족에 더욱 적합한지에 대해서는 합의되지 못하였다.

1940년대 조직론에서 인간관계론이 대두된 이후 조직의 관리는 조직구성원들의 태도를 호의적인 방향으로 돌리려는 노력과 투자를 해오고 있다. 왜냐하면 조직의 입장에서 이론적으로는 완전히 타당성이 입증되지 않았으나 직무만족이 작업성과에 영향을 준다고 가정하고 있으며 이는 자신의 직무에 호의적인 감정을 가진 사람은 이직률과 결근률이 감소되고 이에 따른 생산성 증가의 효과를 가져온다는 관점에서이다. 직무만족과 관련된 중요요인들은 첫째, 조직 전체요인으로서 급여와 승진기회, 조직정책과 절차, 조직구조가 포함된다. 둘째, 작업환경요인으로는 감독유형, 창의적 의사결정, 직업집단의 규모, 동료와의 관계, 작업조건이 있다. 셋째, 직무내용 요인으로, 직무범위와 역할성과, 역할갈등을 포함한다. 넷째, 개인적 요인으로는 연령과 근속기간과 개인적 특성이 포함된다(신, 1985).

또 Smith(1969)와 Steers(1984)는 직무만족요인으로 급여, 직무 그 자체, 승진기회, 감독, 동료와의 관계로 구성된다고 보았다. 그리고 Stamps등(1978)은 보건의료인의 직무만족을 보수, 자율성, 필수과업, 조직의 요구, 상호작용과 전문성, 의사와 간호사간의 관계 등 7개 요인으로 구성된 도구를 개발하였다. 직무만족과 이직률, 결근률에 관한 연구결과는 일관성은 없으나 결근률과의 상관관계는 -.44, 성과와의 관계를 보면, .80에서 -.31의 상관관계를 보이며 직무만족이 높을수록 생산성이 증가한다는 보고들이 있으나 실제적인 증거가 뚜렷하다고 볼 수는 없다. 그 이유로 방법론적인 측면에서 객관적이고 구체적인 측정이 어려운 점이고 또 하나는 보상이라는 제3의 변수가 개입되기 때문이다. 즉, 돈, 승진 등의 외부적 보상과 성취감 등의 내재적 보상이 긍정성에 대한 지각을 통해 만족에 영향을 주고 직무만족이 생산성에 영향을 준다는 것이다(신, 1985).

국내에서 도구의 신뢰도가 제시된 연구를 보면 도의 2인(1976)이 Herzberg의 직무만족과 동기의 이인설(二因說)에 대한 Halper의 도구-직무내용인자, 직무환경인자로 구성-를 사용하였으며 반분법으로 신뢰도는 .78이었다. 양(1977)은 Poter의 직무만족에 대한 욕구측정 질문지를 사용하였고 기대치에서 실제 충족정도를 빼 값, 즉 기술적측정 방법으로 점수를 계산하여 분석하였는데 도구의 신뢰도는 반분법으로 .79였다. 김(1979)은 간호사를 대상으로 직무만족 측정을 간호직 자체, 보수수준, 현재 봉급에 대한 만족, 근무환경, 소속감, 자신의 역할, 자존심, 업무규정, 간호업무 계획수립, 봉급, 인사에 관한 공정성, 사회공헌감 등의 11개 항목으로 측정하였으며 도구의 신뢰도는 재검사법에 의해 .82로 보고하였다.

소(1982)는 주관적 지각과 직무만족이 직무효율성과 어떤 관계를 갖는가에 대한 연구에서 Brayfield와 Rothe가 개발한 18개 항목의 5점 척도의 도구를 사용하였으며 양(1986)은 간호 교수의 직무만족을 측정하기 위해 Markham과 Bonjean이 개발한 21개의 4점 척도 도구를 번안하여 양호교사의 직무만족을 측정하였으나 신뢰도는 제시하지 않았다.

이러한 연구들은 임상간호사의 직무만족을 측정하기 위하여 기업의 근로자, 교수 등을 대상으로 개발된 도구를 사용하였다는 문제점을 갖고 있다. Lightenstein(1984)은 고도의 진료조직에서 일하는 의사의 이직의도

를 예측하기 위해 기업의 근로자를 대상으로 한 도구와는 다른 직무만족도구를 개발하였다. 그의 도구는 자원, 자율성, 환자와의 관계, 전문직 관계, 지위, 보수, 업무의 흐름에 관한 46개 문항으로 요인분석하여 33개 문항으로 축소하였고, 신뢰도는 .861로 보고하였다.

Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse(1978)는 사립병원의 병동, 외래에 근무하는 간호사와 병원의 의사, 간호사, 보건의직을 대상으로 직무만족도구를 개발하기 위해 반복연구한 결과, 직무만족 구성 요인으로는 보수, 자율성, 직무과업, 조직의 요구, 상호작용, 전문직업적 수준, 의사와 간호사와의 관계 등 7개 요인으로 도구를 구성하였다. 이 도구는 처음에는 72개 항목의 신뢰도가 .929였으나 요인분석 결과 48개 항목으로 재구성하였고 신뢰도는 .912로 나타났다. 이들은 이 도구가 재검사 방법으로 신뢰도를 검증할 필요가 있고 구성 타당도 이외에 다른 도구와의 비교를 통해 타당도를 검증할 필요가 있음을 제시하였다.

IV. 조사성적

1. 간호직, 보건직 실무자의 일반적 특성

보건소의 간호직, 보건직 실무자(이하 "실무자"라 칭함) 771명의 응답자 중 간호직이 444명(57.6%)이었고, 보건직은 327명(42.4%)이었다.

실무자의 연령은 30-39세가 50.8%로 가장 많았고, 여자가 86.8%, 기혼이 79.6%였고, 근무부서는 가족보건계가 23%로 가장 많았으나 보건소 각 부서에 고르게 분포된 것으로 나타났다.

교육수준은 전문대학이 47.5%로 가장 많았고, 직급은 7, 8, 9급이었고, 이 중 8급이 49.7%로 가장 높았다. 보건소 근무기간은 49개월 이하가 29.2%로 가장 많았으나 10년 이상 근속자도 21%를 차지하였다(표 1).

2. 도구의 신뢰도

최종 6개 요인 42개 항목의 도구의 신뢰도 Cronbach α 는 .8433으로 나타났는데 이 중 전체항목에 대한 개별 항목의 상관계수가 음의 값인 1개 항목을 제외한 결과 신뢰도는 .8505로 약간 증가하여 최종적으로 41개 항목을 요인분석에 이용하였다.

<표 1> 간호직·보건직 실무자의 일반적 특성

내용	계급	빈도	%
보건소유형 (근무지)	서울특별시	162	21.0
	5개 직할시	104	13.5
	중소 도시	169	21.9
	군	336	43.6
연령	계	771	100.0
	20-29세	207	26.8
	30-39세	392	50.8
	40세 이상	172	22.3
성별	계	771	100.0
	남자	102	13.2
	여자	669	86.8
직종	계	771	100.0
	간호직	444	57.6
	보건직	327	42.4
결혼상태	계	771	100.0
	미혼	157	20.4
	기혼	614	79.6
	계	771	100.0
근무부서	보건지도과	87	11.3
	방역과	84	10.9
	보건행정과	162	21.0
	가족보건계	177	23.0
	예방의약계	146	18.9
	모자보건계	115	14.9
	계	771	100.0
종교	가톨릭	127	16.5
	개신교	195	25.3
	불교	107	13.9
	무교	342	44.4
	계	771	100.0
교육수준	고등학교	251	32.6
	전문대학	366	47.5
	전문대학+조산사, CPHN	72	9.3
	대학이상	82	10.6
직급	계	771	100.0
	6급 이하	15	1.9
	7급	300	38.9
	8급	383	49.7
	9급	73	9.5
보건소 근무기간	계	771	100.0
	48개월 이하	225	29.2
	49-96개월	204	26.5
	97-144개월	180	23.3
	145개월 이상	162	21.0
계	771	100.0	

내용	계급	빈도	%
현재 부서의 근무기간	12개월 이하	265	34.4
	13-24개월	137	17.8
	25-48개월	156	20.2
	49-72개월	101	13.1
	73개월 이상	112	14.5
	계	771	100.0
보건소 이외의 근무경력	무경력	367	47.6
	1-36개월	150	19.5
	37-72개월	141	18.3
	73개월 이상	113	14.7
	계	771	100.0

3 직무만족에 관한 요인분석

직무만족에 관한 41개 항목을 통계적으로 타당성 있게 구성하기 위하여 요인분석한 결과 eigen값이 1.0이상인 5개 요인의 누적비율은 93.35%였다. eigen 값이 .9인 6번째 요인까지의 누적비율은 100%였다<표 2>.

요인 6까지 분류한 이유는 Scree plot of eigen value 상에서 요인 7부터 수평으로 떨어지는 현상을 보이고 있고 또 요인 6이 직무(과업)에 관한 동질적인 항목으로 묶여 있기 때문에 포함시키는 것이 타당할 것으로 보았다.

<표 2> 요인별 변량 eigen값과 비율

요인	eigen 값	비율(%)	누적비율(%)	변량
1	5.5413	40.6	40.6	2.7
2	2.5184	18.5	59.1	2.5
3	2.0568	15.1	74.2	2.4
4	1.3697	10.0	84.2	2.4
5	1.2463	9.2	93.4	2.3
6	.9062	6.6	100.0	1.4
총공통변량(h ²)				13.7

이상과 같이 6개 요인에 속한 각 항목의 요인부가치(factor score)가 .3이상인 항목을 선정하였다.

요인 1은 8항목으로 구성되어 있고 요인 2는 6항목, 요인 3은 8항목, 요인 4는 8항목, 요인 5는 7항목, 요인 6은 4항목으로 총 41개의 항목이 분류되었는데 각 요인별 항목의 내용은 다음과 같다<표 3>.

1) 요인 1(8항목) :

요인 1에서 요인부가치가 가장높은 항목은 “나의 직종에서 현재 내게 맡겨진 업무에 만족한다”와 “나의 업

무를 다른 사람에게 말하는 것이 자랑스럽다” 등이었고, 기타 다른 항목도 모두 직업과 업무에 대한 만족과 긍지, 중요성에 관한 내용이었다. 따라서 요인 1에 포함되는 8항목들은 대상자들의 간호전문직에 대한 전문직업적 수준에 대한 만족요인으로 보고, “전문직업적 수준”으로 명명하였다.

2) 요인 2(6항목)

요인 2에 포함되는 항목 중 “나의 근무부서에서는 다른 직종간에 서로 이해하며 서로 호의적이다”, “나의 동료들은 한가족 같이 지낸다”, “나의 근무부서에서는 다른 직종의 직원들과 협동작업(Team work)이 잘 이루어진다” 등과 같은 항목의 요인부가치가 높았는데 다른 3개 항목도 모두 직원들간의 상호작용에 관한 내용이었다. 따라서 요인 2는 “상호작용”으로 명명되었다.

3) 요인 3(8항목)

요인 3에는 모두 8항목이 포함되었는데 행정에 관한 3항목 자율성에 관한 4항목 그리고 상호작용에 관한 1항목이 함께 묶이는 것으로 나타났다. 그 중 요인부가치가 높은 항목은 “내가 원하는 이상으로 그리고 필요 이상으로 지나친 지도감독을 받고 있다”와 “나의 상급자가 많아 이들의 지시사항이 각각이어서 업무에 혼동을 일으키게 한다” 등의 자율성에 관한 항목이었다. 요인 3은 “자율성”으로 명명하였다.

4) 요인 4(8항목)

요인 4에는 행정에 관한 7항목과 자율성에 관한 1항목으로 모두 8항목이 포함되었다. 그 중 “행정적인 의사결정에 참여할 기회가 많다”, “계장급 이상 상급자와 매일 업무상의 문제점과 업무시행절차에 대해 의논한다” 등 행정적 체계와 관계된 항목의 요인부가치가 높았다. 그러므로 8항목 중 7항목이 행정에 관한 항목이

<표 3> 요인부가치 0.3이상의 요인별 항목

요인	항목의 내용	요인부가치	
요인 1(8항목)	나의 직종에서 현재 내게 맡겨진 업무에 만족한다.	0.72195	
	나의 업무를 다른 사람에게 말하는 것이 자랑스럽다.	0.70175	
	전문직업적 수준	나는 다시기회가 주어져도 이 직업을 가질 것이다.	0.55309
	나의 업무를 통하여 지적인 자극과 만족을 얻는다.	0.53369	
	나는 다른 직장으로 옮기면 더 좋은 보수를 받더라도 이보건의소의 근무조건 때문에 옮기지 않겠다.	0.44083	
	나의 업무는 무엇이든지 의심할 여지없이 중요하다.	0.40107	
요인 2(6항목)	업무 시간이 매우 빠르게 지나간다.	0.39889	
	나의 업무중 어떤 부분도 많은 기술이나 특별한 능력을 필요로 하지 않는다.	0.25821	
	요인 2(6항목)	나의 근무부서에서는 다른 직종간에 서로 이해하며 서로 호의적이다.	0.77667
	상호작용	나의 부서동료들은 한 가족같이 지낸다.	0.69941
	나의 근무부서에서는 다른 직종의 직원들과 협동작업(teamwork)이 잘 이루어진다.	0.66824	
	나의 부서동료들은 어려운 일이 있을 때 서로 도와주고 격려하기를 서슴치 않는다.	0.52591	
나의 부서에 새로운 직원은 빨리 친숙해지지 않는다.	0.32911		
나의 근무부서에서 일하는 다른 직종의 직원들과 협력하지 않는다.	0.30489		
요인 3(8항목)	내가 원하는 이상으로 그리고 필요 이상으로 지나친 지도감독을 받고 있다.	0.62997	
	자율성	나의 상급자가 많아 이들의 지시사항이 각각 이어서 업무에 혼동을 일으키게 한다.	0.59479
	나의 업무상 나의 상급자가 모든 결정을 내리며 내게 직접적인 재량권이 없다.	0.43347	
	이 보건의소는 보건소 이용자의 요구사항을 우선적으로 다루지 않고 보건소 중심의 사업이 우선이다.	0.43262	
	나는 때때로 나의 전문적 판단과 반대되는 업무를 하도록 지시 받을 때가 있다.	0.43151	
	이 보건의소에서 내린 행정결정이 내소자에게 보건서비스를 하는데 장애가 되는 때가 많다.	0.39655	
요인 4(8항목)	행정적 의사결정에 참여할 기회가 많다.	0.60450	
	행정	이 보건의소내의 행정과 실제 나의 업무에서 생기는 문제들간에는 큰 차이가 있다.	0.36573
	나의 부서에는 계급의식이 있어 낮은 직급에 있는 직원들과는 서로 어울려 지내지 않는다	0.31521	
	나의 근무부서와 보건의소의 정책을 계획, 수행해 나가는데 나의 의견을 개진한다.	0.57756	
	계장급 이상 상급자와 매일매일 업무상의 문제점과 업무시행 절차에 대해 의논한다.	0.54083	
	이 보건의소는 나의 직종뿐 아니라 전체 직원의 복지에 많은 지원과 배려를 한다.	0.46738	
업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화되어 있다.	0.45634		
나의 업무가 조직적으로 이루어져 만족한다.	0.42653		
내가 업무상 직면한 문제에 대해 자유로이 중요한 결정을 내리며 상급자는 나를 지지할 것으로 기대한다.	0.40481		
이 보건의소에서 나의 직종에게는 승진의 기회가 많다.	0.33709		
요인 5(7항목)	현재 나의 보수는 만족스럽다.	0.69329	
	보수	이 보건의소의 보수규정은 적정하고 합리적이다.	0.61000
	내 직종에(기대하는) 업무를 고려할 때 현재의 보수는 적당하다.	0.55669	
	나의 직종에 있는 직원들이 적절한 보수를 받기 위해서는 보수규정을 새로 만들어야 한다.	0.52361	
	내 직종의 월급인상율은 불만족스럽다.	0.51642	
	보수 책정에 공정성이 결여되어 있다.	0.40615	
승진에 따른 보수차 등이 충분치 않다.	0.29873		
요인 6(5항목)	사무적인 일로 보내는 시간이 많아서 내소자에게 제공해야 할 보건 업무에 지장을 준다.	0.63780	
	직무(과업)	나는 직접적으로 내소자를 돌보는데 필요한 시간만큼 시간을 내지 못한다.	0.57232
	나의 업무에서 해야하는 사무, 즉 서류작성, 기록보고서 작성 등에 보내는 시간은 적당하다.	0.50900	
	사업제공사 발생하는 내소자의 문제에 대해 동료들이나 다른 전문 직종과 의논할 전체 시간과 기회가 충분하다.	0.30463	
	나는 좀더 시간이 있다면 내소자 개인에게 질적으로 더욱 좋은 사업을 제공할 수 있다.	0.28749	

있으므로 요인 4를 “행정”으로 명명하였다.

5) 요인 5(7항목)

요인 5에는 보수에 관한 7항목으로만 구성되었는데 그 중 요인부가치가 높은 항목은 “현재 나의 보수는 만족스럽다” 그리고 “이 보건소의 보수 규정은 적정하고 합리적이다”, “내 직종의(기대하는) 업무를 고려할 때 현재의 보수는 적당하다” 등이다. 따라서 요인 5는 “보수”로 명명되었다.

6) 요인 6(4항목)

요인 6은 직무(과업)에 관한 4항목으로만 묶였고 요인부가치가 가장 높은 항목은 “사무적인 일로 보내는 시간이 많아서 내소자에게 제공해야 할 보건업무에 지장을 준다” 이었고 다른 3요인도 모두 직무에 관한 내용이었다. 그러므로 요인 6은 “직무(과업)”으로 명명되었다.

V. 논 의

본 연구의 요인분석결과 직무만족요인은 6개로 규명되었으며 각 요인별 구성항목은 Stamps의 7개 요인중 본 연구에서 제외된 의사-간호사와의 관계요인을 제외하고는 일치되는 결과를 보였으며 각 요인별 구성항목의 수는 요인에 따라 차이를 보였다.

요인 1은 전문직업적 수준에 관한 항목 8개로 구성되었으며, 이는 Stamps의 도구와 일치되는 결과이다.

요인 2는 상호작용에 관한 항목 6개로 구성되었으며 Stamps의 7개 항목중 일개항목을 제외하고는 일치되는 결과를 보였다.

요인 3은 자율성에 관한 항목 8개로 구성되었으며 Stamps의 자율성 항목 5개중에서 1개가 제외되었고 행정에 관한 3항목과 상호작용에 대한 한 항목이 추가되었다.

요인 4는 행정에 관한 항목 8개로 구성되었으며 이는 Stamps의 행정에 관한 요인의 항목 10개중 3개가 요인 3의 자율성에 포함되었고 자율성의 항목에서 한 항목이 이 요인으로 추가되었다.

요인 5는 보수에 관한 항목 7개로 구성되었으며 이는 Stamps의 보수 요인별 항목과 일치하였다.

요인 6은 직무(과업)에 관한 항목 5개로 구성되었으며 이는 Stamps의 직무요인별 항목 수와도 일치하였다.

그러므로 요인 1(전문직업적 수준), 요인 2(상호작용), 요인 5(보수), 요인 6(직무과업)은 Stamps와 일치

하였고 다만 요인 3(자율성)과 요인 4(행정)의 항목간에 일부항목이 교환적으로 구성되었으므로 이 도구의 타당도는 비교적 높은 것으로 사료된다. 이 결과중 대상자가 요인별 자가기록한 점수로 요인의 중요성을 보고한 결과에서는 직무만족 요인중 간호사의 가장 높은 만족 요인으로서 자율성이 가장 중요한 변수로 파악되었다. 또한 이 연구결과에서 직무만족에 대한 요인중 6개 요인 중에서 Eigenvalue값이 가장 높은 비율을 차지하는 요인은 전문직업적 수준으로 40.63%, 상호작용이 18%, 자율성이 15.08%, 행정이 10.04%, 보수가 9.14%, 직무과업이 6.64%로 나타났다. 이 결과는 Stamps의 7개 요인별 Eigenvalue의 백분율이 제시되지 않아 직접적인 요인별 중요도를 비교하기 어렵다.

요인별 중요도를 나타낸 이 결과와 병원간호조직이나 보건간호조직의 특성요인중에서 일반간호사와 상급간호사의 상호작용이 가장 중요한 변수로 나타난 결과(박과 윤, 1986 ; 윤과 박, 1990)를 고려할 때에 간호조직에서 간호사간의 상호작용 즉, 인간관계는 매우 중요한 변수임을 시사한다고 볼 수 있다. 그러므로 앞으로 이 직무만족도구를 이용하여 간호조직의 유효성과의 관계를 검증하는 연구가 가능할 것으로 사료된다.

제언으로는 첫째, 이 연구에서는 직무만족 도구의 41개 항목의 합을 모두 합한 직무만족정도를 측정할 광범위한 총화점수로 직무만족정도를 측정하였으므로 직무태도와 행위와의 역동성을 측정하기 위해서는 6개의 직무만족 요소를 개별적으로 측정할 연구, 즉 기술적인 측정방법을 이용한 연구를 시도함으로써 도구의 타당도를 높여 갈 수 있을 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 질적인 간호업무와 간호조직의 유효성을 예측하기 위한 변수로 직무만족을 측정하기 위한 도구를 개발코저 시도되었다. 연구기간은 1990년 5월 1일부터 6월 30일까지 전국 보건소 249개 중 비비례층화 무작위방법으로 105개를 추출하여 회수된 84개 보건소 중 75개 보건소의 간호직, 보건직 실무자 771명을 대상으로 하였다.

설문지를 이용한 자료수집은 우편으로 발송, 회송되었다. 도구는 Stamps의 3인(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 번역한 후 관련교수 4인의 자문과 1개 보건소에서 사전조사를 한 후 42개 항목으로 구성되었다. 도구의 신뢰도는 Cronbach α 로 구하였고 전체항목에 대

한 개별항목의 상관계수를 구하여 음의 값인 문항을 1개 제외하고 최종 41개 문항을 요인분석하였다.

조사결과는 다음과 같다.

직무만족에 관한 41개 항목은 6개 요인으로 분류되었는데 다음과 같이 명명하였다.

요인 1(8항목) : 전문직업적 수준

요인 2(6항목) : 상호작용

요인 3(8항목) : 자율성

요인 4(8항목) : 행정

요인 5(7항목) : 보수

요인 7(4항목) : 직무(과업)

이상과 같은 결과를 토대로 임상간호사를 대상으로 한 반복연구나 이 도구를 이용하여 간호조직 유효성과의 관계를 규명하는 연구를 제안한다.

참 고 문 헌

신유근, 조직행위론(개정판), 다산출판사, 서울, 1985.
 김하숙, 간호원들의 간호직에 대한 만족도 조사연구, 카톨릭대학 의학부 논문집, 1979, 32(3), 513-524.
 도복늬, 이현애, 박상연, 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(II), 중앙의학, 1976, 31(1), 89-100.
 박성애, 윤순녕, 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발연구, 간호학회지, 1986, 16(3), 31-37.
 소향숙, 주관적지각과 직무만족이 직무효율성에 미치는 영향, 전남의대잡지, 1982, 19(4), 523-532.
 양경수, 한국 임상간호원의 직무만족에 관한 분석 연구, 중앙의학, 1977, 32(2), 201-209.
 윤순녕, 박성애, 보건간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발, 간호학논문집, 1990, 4(1), 63-72.
 양경자, 양호 교사의 학교보건직무 만족도에 관한 분석적 고찰 -서울시내 초, 중, 고등학교 중심으로- 대한간호, 1986, 25(2), 49-71.

윤순녕, 보건소 인력특성 및 조직구조와 직무만족과의 관계, 간호학논문집, 4(1), 72-90.
 J.P. Campbell, "On the Nature of Organizational Effectiveness", in P. Goodman & J.M. Pennings Assocction, New Perspectives on Organizational Effectiveness, (1979), 36-38.
 Gibson, G.L., Ivancevich, J.M., & donnelly, J.H. Organizations : structure, process and behavior Dallas : Business Publication, 1979.
 Hinrichs, J.A. Replicated study of job satisfaction dimensions, Personnel Psychology, 1968, 21, 479.
 Kilmann, R., & Herden, R. Towards a systematic methodology of evaluating the impact of interventions on organizational effectiveness, Academy of Management Review, 1976, 1, 87-98.
 Lichtenstein, R. Measuring the job satisfaction of physicians in organized settings Medical Care, 1984, 22(1), 56-68.
 Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedmont, E.B., & Hasse, A.M. Nurses' satisfaction with their work situation Nursing Research, 1978, 27(2) : 114-120.
 Smith, P.C., Kerdall, L.M., & Hulin C.L. The measurement of satisfaction in work and retirement Chicago : Rand Mc Nally, 1969.
 Stamps, P.L., Piedmont, E.B., Slavitt, D.B., & Hasse, A.M. Job satisfaction, Medical Care, 1978, 16(4), 337-351.
 Steers, R.M. (1984) Introduction to organ : zational behavior Glenview : Scott, Foresman.
 Weisman, C.S., Nathanson, C.A. Professional satisfaction and client outcomes : A comparative organization analysis, Medical Care, 1985, 23(10) : 1179-1191.

– Abstract –

Measurement of Job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers

Park, Sung Ae · Yun, Soon Nyoun**

The purpose of this study was to develop a ratio scale to measure job satisfaction of nurses and health workers in health centers. Of the 224 health centers in Korea, 105 were drawn as the sample using disproportional stratified random sampling. The data collection period was from May 1 to June 30, 1990 and 771 nurses and health workers working at 75 health centers participated.

Subjects were instructed to rate, according to the level of satisfaction, from one to four points, 42 items revised from the tool made by Stamps et. al.

(1978).

The internal consistency reliability of the tool was measured by Cronbach α and the corrected item-total correlation coefficient. As a result of the item analysis, one item was excluded since the item had negative correlation with total items. As a result of factor analysis on the 41 items with varimax or above. Labeling and numbering of 6 factors were as follows :

- factor 1(8 items) ; Professional status of job
- factor 2 (6 items) ; Interaction
- factor 3 (8 items) ; Autonomy
- factor 4 (8 items) ; Administration
- factor 5 (7 items) ; Pay
- factor 6 (4 items) ; Job(Task)

Further studies are needed to identify the relationship between this tool and the effectiveness of the health center and more research is needed for generalization.

*College of Nursing, Seoul National University