

주요개념 : 이직율, 보수만족, 직무만족

이직율이 높은 일부 중소병원 간호사의 보수만족과 직무만족에 관한 조사연구

김영혜* · 김순구**

I. 서론

1. 연구의 필요성

1979년 이후 부분적으로 시행되어온 의료보험 서비스가 1989년부터는 전국민을 대상으로 확대되었고 정부는 지속적인 경제성장과 더불어 향상된 생활수준에 걸맞는 보다 양질의 의료서비스를 원하는 국민적 요구에 부응하고자 노력을 기울인 결과 1976년까지 186개에 불과하던 종합병원이 1997년 현재 천여개로 늘어나 의료기관의 양적 성장이 이루어졌지만 의료법이 제시한 수 만큼의 간호인력이 배치되지 못했기 때문에 의료서비스의 질을 떨어뜨렸다고 볼 수 있다(박현애, 최영희, 고일선, 이선자외, 1993). 더욱이 종합병원에서 간호인력의 비중이 전체의 약 30~40%를 차지하고 있기 때문에 효율적인 병원경영을 위해서도 간호인력의 효과적 관리가 요구된다(라명희, 1984; 이혜원, 1994; 임상간호사회 특별사업위원회, 1986; 장정화와 박성애, 1993).

인력관리란, 사회나 조직이 추구하는 목표를 보다 효율적으로 달성하는데 기여하도록 인력의 수급을 질적, 양적으로 조정하는 것을 의미하지만(강성철외, 1996), 많은 병원들이 양질의 의료서비스에 필요한 간호인력을 충분히 보유하고 있지 못할 뿐더러 임상간호사의 높은 이직율로 인해 병원운영에 막대한 지장을 초래하고 있다(강현숙, 1984; 김미영, 1995).

노유자외(1983)의 보고에 의하면 서울시내 26개 종합병원의 연평균 이직율이 23.2%인 것으로 나타났고 대한간호협회에서 전국 180개 병원을 대상으로 한 설문조사 결과에서

도 임상간호사의 연평균 이직율이 29.2%인 것으로 밝혀졌다(간협신보, 1994-a). 간호인력 수급에 대한 고민은 미국의 경우도 마찬가지여서 Toffler(1982)가 제시한 적정 이직율 5~10%를 훨씬 초과하여 연 32~40%에서 60~70%의 수준에까지 이르렀다(William, 1990). 이직의 시기도 빨라져 고용된 지 1년안에 이직한 간호사의 비율이 53%를 차지하였다(Mathews, Nunley, 1992). 우리나라의 경우도 이직 당시 평균 연령이 점점 낮아지고 있는 추세에 있다(간협신보, 1994-b). 통상적으로 근무경력이 1년에서 4년미만인 간호사들이 가장 활동적이며 또한 자신감을 가지고 일할 수 있기 때문에 이 시기의 이직율이 높다는 것은 간호가 전문직으로 발전하는데 큰 방해요소가 될 뿐만 아니라 병원 당국의 인력수급면에서도 어려움을 가져오고 재정적 손실까지 야기할 수 있다(강규숙, 1986; 강현숙, 1984; 김조자와 박지원, 1991; 허혜경, 1982; 김미영, 1995; Alexander, 1988; Cardona, Bernreuter, 1996; Caudill, Patrick, 1989; Seybolt, 1986).

또한 높은 이직율은 남아서 근무하는 간호사의 사기를 저하시킬 뿐만 아니라 업무량을 가중시켜 궁극적으로 간호 서비스에 악영향을 미치게 된다(김미숙, 1993; 김선애, 1985; 김정희, 1996; Cavanagh, Coffin, 1992; Wolf, 1981).

중소병원 간호사의 이직율이 높은 현상에 대한 해석에는 신세대 젊은이의 특성상 현재의 어려움을 극복하거나 참아내지 못한채 자신이 하고 싶은 일을 찾아 쉽게 떠나버리는 데서 그 원인을 찾을 수도 있겠지만 현대사회에 만연된 "3 D 기피현상" 즉 힘들고(Difficulty) 더럽고(Dirty) 위험한(Dangerous) 일을 하지 않으려는 선진형 근로자의 특성

* 부산대학교 의과대학 간호학과 부교수

** 삼성간호학원 시간강사, 부산대학교 간호학석사

지 한몫을 차지하고 있다고 사료된다(Hawken, 1993). 더욱이 최근에는 우리나라 재벌기업들이 서울 등 수도권에 대형 병원을 설립함으로써 지방병원 간호사들이 보다 나은 대우와 복지혜택, 승진 등을 목적으로 직장을 옮기는 일이 발생하고 있어 지방 중소 병원의 간호인력난은 더욱 가중되고 있는 실정에 있다(김정희, 1996). 또한 간호직의 보수구조나 임금체계가 공무원이나 교사의 경우처럼 일원화되어 있지 않고 병원규모나 특성에 따라 상당한 차이를 보이고 있어 간호가 전문직으로 발전하는 데 방해 요소가 되고 있다.

이상에서 본 바와 같이 간호인력의 수급상황에 문제가 심각함에도 불구하고 일부 지방의 중소종합병원에서는 아직도 간호사의 높은 이직율에 대한 근본 이유를 간과하고 있을 뿐만 아니라 간호사들의 근무환경, 보수만족 및 직무만족에 대한 조사를 게을리하고 있는 실정에 있다. 더구나 앞으로 의료시장의 개방을 앞두고 병원 의료서비스를 차별화해서 공급해야 할 중요한 시기에 신규 간호사의 근로욕구를 충족시키고 그에 상응하는 적절한 보상이 따라주지 못한다면 중소병원 간호사들은 직업에 대한 만족감은 떨어지고 조기에 퇴직하는 간호사가 더욱 늘어날 것으로 전망된다.

따라서 본 연구자는 이직율이 높은 일부 중소병원 간호사의 보수만족도 및 직무만족도를 조사하여 알림으로써 간호사의 높은 이직율에 대한 관심을 상기시키고 궁극적으로 간호사가 간호직무에서 장기 근속을 할 수 있는 사회적 분위기를 조성하는데 필요한 기초자료를 얻고자 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 대한간호협회가 발표한 연평균 이직율(29.2%)보다 높은 지방의 중소병원에서 근무하는 간호사의 보수만족도와 직무만족도를 조사하기 위하여 시도되었으며 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 일부 중소병원 근무 간호사의 인구사회학적인 특성을 파악한다.
- 2) 일부 중소병원 근무 간호사의 보수만족 정도를 파악한다.
- 3) 일부 중소병원 근무 간호사의 직무만족 정도를 파악한다.
- 4) 연구대상의 인구사회학적인 특성별로 보수만족도와 직무만족도의 차이를 파악한다.

3. 용어정의

- 1) 중소병원 : 규모나 수준 등의 측면에서 중간치 이하의 병원을 의미하며 본 연구에서는 병상수나 간호사수가 중간치

이하 규모의 병원으로서 병상수가 250-400미만이며 의료법 28조 6항에서 명시한 법적 간호인력의 기준보다 적은 수의 간호사를 채용하여 운영하고 있는 병원을 말한다(의료법 제28조 6항 참조).

2) 보수만족 : 노동의 대가에 대하여 개인이 가지고 있는 총체적이고 일반적인 느낌을 말하며(Heneman, 1985) 본 연구에서는 임상간호사가 병원근무에 따른 대가에 대하여 가지고 있는 총체적이고 일반적인 느낌을 말한다.

3) 직무만족 : 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인이 직무나 직무경험의 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 말하며(신유근, 1990). 본 연구에서는 임상간호사가 병원근무에서 경험하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태의 정도를 말한다.

4) 이직율 : 해당 병원에서 현재 근무하고 있는 전체 간호인력에 대한 연간 이직 간호사의 比率을 말한다(최종태, 1981).

II. 문헌고찰

1. 보수만족

보수는 개인의 육체적, 정신적 노력 또는 봉사에 대한 반대급부로서 취득하는 보상을 의미하는데, 임금이나 급여가 취업자의 정신적, 육체적 노력에 대한 금전적 급부만을 의미하는 경향이 있음에 비하여 보수는 넓은 의미로서 금전적 보상과 비금전적 보상을 포함하는 개념이다(전제상, 1994). 보수만족에 대한 이론적 기틀(Heneman, 1985)은 공평모델(Equity Model), 불일치모델(Discrepancy Model) 및 수정된 불일치 모델이 있다.

먼저 공평모델은 종업원 개인의 전체 급여와 투입된 노력의 비율이 일치하게 되면 공평감을 느끼고 만족하겠지만 두 비율이 다를 경우 보수 불균형 및 불만족이 야기된다는 것이다. 이때 투입된 노력과 급여된 보수의 비율을 변화시킨다든지 자신과의 비교 그룹을 바꾸므로써 불만족에서 벗어날 수 있다. 때로는 병원의 근무를 그만두고 보다 공평한 자리를 찾아 나서는 등의 행동을 하게 될 것이다. 두번째 불일치 모델은 1971년과 1981년에 Lawler 등에 의해 개발되었는데 근로자 본인이 '얼마만큼 받아야 한다고 느끼는가'와 '얼마만큼 받고 있다'고 느끼는가에 따라서 영향을 받는데 만약 두가지의 인식이 같아서 불일치가 없다면 근로자는 보수만족의 경험을 얻게 될 것이다. 그러나 '받고자 하는 수준'에 대한 인

식이 '받고 있는 수준'에 대한 인식을 상회할 때에는 그는 자신이 과소급여를 받는다고 생각하고 불만족을 토로하게 될 것이다.

끝으로 수정된 불일치 모델은 1979년 Heneman과 Schwab에 의해 개발된 이론으로서 보수는 네가지의 범주로 분류되어 평가되어야 한다고 하였다. 즉 보수수준, 보수구조, 보수체제 및 보수형태가 그것이다. 보수수준은 어느 조직에서 받는 월급의 평균을 의미하며 보수구조는 조직내 직무간의 급여율이나 급여수준의 위계질서 및 상하구조를 의미하고, 보수체제는 조직내에서 개인의 보수인상을 결정하는데 사용하는 방법을 의미하는데 시간제, 업적제, 인센티브 시스템, 실적제, 코미션제, 비용축소안 및 이윤분배 등의 개념이 포함되어 있다. 보수형태는 보수의 타입을 말하며 이는 돈으로 받는 것과 돈으로 받지 않는 형태까지 모두 포함한다. 대부분의 근로자들이 특정 기업체에 종사하는 행동 이면에 뿌리깊게 자리하고 있는 것은 신분상의 자기발전과 보수상의 금전적 혜택 때문인데, 이것들이 근로자의 의사결정 행동을 주도한다 해도 과언이 아니다(최종태, 1981). 회사를 대상으로 한 김문석(1980)과 송하중(1981)의 연구에서 보수가 전직의 원인이자 가장 중요한 것으로 나타났다. 이직을 고려했거나 이직을 결정한 간호사를 대상으로 한 김미영(1995)의 연구와 현재 병원에서 근무를 하고 있는 간호사를 대상으로 한 문신애(1986)의 연구에서도 보수가 이직의사 결정에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타났다. 노동부에서 23개 직종을 표본으로 선정하여 직종별 임금실태 조사를 한 결과 간호사의 실제 급여수준이 적정급여의 73%수준에 지나지 않는 것으로 밝혀졌다(간협신보, 1995). Weisman, et. al.(1993) 등은 보수가 많을수록 직장에 오래 근무하는 빈도가 높다고 하였으며 Gibson(1994)은 중환자실 간호사의 이직 의사에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 전문직으로서의 발전성 결여와 보수불만족이며 또한 간호사들로 하여금 장기 근무하게 하는 가장 큰 요인이 좋은 조건의 보수라고 하였다.

2. 직무만족

직무만족이란 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 정서적 반응으로서 이는 실제 관찰할 수 있는 것이 아니고 조직구성원 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있으며 한 개인이 직무에서 원하는 것과 얻는 것과의 비교를 나타내는 개념으로 파악되기 때문에 다분히 주관적인 개념이다. 직무만족의 정도는 조직이 사회에 대하여 지는 사회적 책임의 한 범주로서 가치판단적인 측면, 정신건강적인 측면 그리고

신체적인 건강 등에 영향을 미친다는 점에서 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어오고 있다. 직무만족과 관련된 중요한 요인들은 첫째, 조직 전체 요인으로서 급여와 승진기회, 조직정책과 절차, 조직구조 등이 포함된다. 둘째, 작업환경 요인으로는 감독유형, 창의적 의사결정, 직업집단의 규모, 동료와의 관계, 작업조건 등이 있다. 셋째, 직무내용 요인으로 직무범위와 역할성과, 역할갈등을 포함한다. 넷째, 개인적 요인으로는 연령과 근속기간, 개인적 특성등이 포함된다(신유근, 1990). 박성애와 윤순영(1986)은 직무만족은 동기요인들의 작용에 의해서만 결정되는 것이 아니며 보다 포괄적인 의미를 가지므로 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 개인의 특성, 직무특성, 조직특성 등 다양하다고 했다. Blegen(1993)은 직무만족은 연령, 자율성, 조직요구도, 의사소통, 교육, 스트레스, 조절력, 공정성, 전문직 상태, 인식도, 경력 등 많은 변수들이 복합된 현상으로 그 중에서 간호사의 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 변수는 스트레스였고 그 다음이 조직요구도라 보고하였다. Wood(1983)는 근로자가 직장에서 실제로 경험하는 것과 근로자가 직장에서 얻을 수 있는 보상에 대한 가치와 욕구가 서로 조화를 이룰 때 직무만족이 가능하며 보상, 승진, 작업장의 안전보장 등과 같은 조직의 정책과 동료직원 그리고 직업자체가 직무만족에 크게 영향을 미치는 요인으로 지적하고 있으며 Yoder(1995)는 연령, 근무기간, 근무경력이 직무만족에 영향을 주는 주요인이라고 보고하였다. 남훈호(1987)는 자신이 원하는 부서에 근무하고 있으면서 자아개념이 높은 신규간호사의 경우, 그렇지 못한 신규간호사보다 직무만족도가 높음을 보고하였고 김조자와 박지원(1988)은 현재의 근무부서에서 계속 근무를 하기 원하는 사람과 앞으로도 계속 직장을 다닐 의지를 가지고 있는 사람이 자신의 직업에 대해 더 만족해하고 있다고 보고하였다. 이상미(1995)는 전문직으로서의 갈등이 직무만족에 가장 크게 작용한다고 하였고 박성희와 박성애(1983)은 간호조직 특성이 직무만족과 상관관계가 있으며 그 중에서 감독과의 상호작용이 가장 큰 영향을 주는 요인이라고 하였다. 박성애(1988)는 직속상관이 권위적이기보다 배려적일 때 간호사의 직무만족과 사기가 높다고 했다.

Seybolt(1986)의 연구에서 직무만족에 영향을 주는 요인은 직업자체, 근로자에게 영향을 줄 수 있는 작업환경에서의 여러가지 상호작용 그리고 조직의 정책인데 그 중에서 보수는 직무만족에 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 김선애(1985), 김정희(1996), Gibson(1994) 그리고 Weisman, et. al.(1993)은 간호사들의 직무만족이 이직에 큰 영향을 미쳐서 직무만족도가 높을수록 직장에 오래 근무

하는 빈도가 높다고 하였으며 Martha(1983)는 간호사업에서 직무만족이 전문직 발전을 주도하는 역할을 한다고 주장하였다.

이와 같은 문헌고찰에서 임상간호사의 직무만족도와 이직 의사는 역상관계에 있으므로 직무만족도에 영향을 줄 수 있는 요인들에 대하여 더 큰 관심을 기울여야 한다고 생각한다. 직무만족과 관계있는 변수로는 간호사 개인의 일반적 특성, 전문직 상태, 보수, 승진의 기회, 작업환경, 상사와의 인간관계, 직장동료와의 상호작용, 사회적 인정 등이 확인되었다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 이직율이 높은 중소병원에서 근무하는 간호사의 보수만족도와 직무만족도를 알아보기 위하여 구조화된 설문지를 이용한 서술적 조사연구로서 1997년 1월 6일부터 27일까지 P시에 소개하고 있는 종합병원중 간호협회가 발표한 연평균 이직율(29.2%)보다 높은 일부 중소병원 5곳을 임의로 선정하여 현재 재직하며 근무경력이 6개월 이상인 정규 간호사를 연구자가 직접 방문하여 연구목적을 설명하고 동의를 구한 후 설문지를 배포하였는데 회수되지 않은 23부를 제외한 277명(회수율 92.3%)의 자료를 최종분석에 이용하였다.

2. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지로서 대상자의 인구사회학적 특성 14문항, 보수만족도 21문항, 직무만족도 21문항으로 구성되었다.

1) 보수만족 측정도구

1985년 Heneman이 개발한 수정된 보수만족 측정도구(PSQ)를 연구자가 번역한 후 수정, 보완하여 사용하였다. 이 도구는 보수수준 5문항, 보수구조 7문항, 보수체제 4문항, 보수형태 5문항 등 4개 영역의 총 21문항으로 구성되었다. 보수만족도의 점수 측정은 5점척도로 하였고 점수가 높을수록 보수만족 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 계수 Cronbach Alpha 값은 .80이상이었다.

2) 직무만족 측정도구

Wood(1983)가 직무만족 정도를 측정하기 위하여 사용한 직무 기술 지수(JDI)와 미네소타 직무만족 측정도구(MSQ)를 본 연구자가 번역한 후 수정, 보완하여 사용하였으며 전문직 상태 8문항, 보수 2문항, 승진의 기회 3문항, 작업환경 2문항, 상사와의 인간관계 2문항, 직장동료와의 상호작용 3문항, 사회적 인정 1문항 등 7개 영역의 총 21문항으로 구성하였다. 직무만족도의 점수 측정은 부정문항의 경우 역으로 환산하여 5점 척도로 측정하였고 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 계수 Cronbach Alpha 값은 .80이상이었다.

3. 자료분석

대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 분석하였고, 보수만족도와 직무만족도는 평균과 표준편차를 이용하여 각 문항의 분포와 경향을 분석하였다. 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 보수만족도 및 직무만족도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 연구대상의 인구사회학적 특성

대상자의 인구사회학적 특성은 <표 1>에서 보는 바와 같이 26~30세의 연령층이 44.4%로 가장 많았고 총 연구대상 277명중 31세를 넘는 간호사의 비율이 20.6%에 불과하였다. 이는 김(1996), 김과 박(1988), 박(1992), 방과 김(1985)의 연구결과와 일치하였고, 병원 간호인력중에서 고령자가 차지하는 비중이 낮다는 점에서 김(1985), 송과 노(1996), 이(1995), 허(1982)의 조사와도 유사하였다. 병동에서 근무하는 평 간호사의 입장에서 자신의 연령이 소속팀의 평균 연령보다 많다는 사실 자체가 심리적 압박감으로 작용하여 평생직으로 삼고 장기 근속을 하기에 많은 어려움이 있을 것으로 사료된다.

최종 학력은 전문대졸이 94.9%로 대부분을 차지하였으며 이는 김(1992), 김(1996), 문(1986), 방과 김(1985)의 연구결과와 비슷하지만 대학졸이 75.8%이었던 남(1987)의 결과와는 상반되었는데 그 이유는 연구대상 병원을 중소병원으로 제한하였기 때문으로 사료된다.

병원규모는 250~300병상미만이 172명(62.1%)로 가장 많았고 다음으로 300~400병상미만이 105명(37.9%)을 차지하였다. 근무경력은 5년이상~10년 미만이 83명(30.0%)으로 가장 높았고 10년이상인 33명(11.8%)으로서 가장 낮게 나타나 장기 근무 간호사의 비율이 작다는 문(1986)의 연구와 일치하였다. 결혼상태는 미혼자(70.0%)가 기혼자(30.0%)보다 많았고 경제적으로 가족을 부양해야할 책임이 있는 대상자(31.8%)가 책임이 없다고 응답한 대상자(32.5%)보다 낮았다. 근무부서는 일반 병동이 187명(67.5%)으로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 가장 많았다(73.3%). 노조

가입 유무에서는 노조에 가입하지 않은 경우(72.6%)가 가입한 경우보다 높았다. 월 평균 급여액은 80만원이상~100만원미만(70.4%), 100만원이상~120만원미만(14.4%), 80만원미만(9.7%), 120만원이상(5.4%)의 순으로 나타났다. 교대근무 조건은 3교대(71.4%), 낮근무(21.7%), 2교대(6.9%)의 순이었다. 과거 이직경험이 없는 경우가 59.2%로 가장 많았으며 이직경험이 1회인 경우 26.4%, 3회 이상인 경우(4.3%)도 있었다. 출퇴근시 소요되는 시간은 30분이내 53.4%, 1시간 이내 37.2%, 1시간 이상 9.4%이었다.

〈표 1〉 연구대상의 인구사회학적 특성

특성	구분	실수 (N=277)	%
연령	25세이하	97	35.0
	26~30세	123	44.4
	31~35세	34	12.3
	36세이상	23	8.3
최종 학력	전문대졸	263	94.9
	대학졸	14	5.1
병상 규모	250~300병상미만	172	62.1
	300~400병상미만	105	37.9
임상 경력	1년미만	34	12.3
	1~3년미만	77	27.8
	3~5년미만	50	18.1
	5~10년미만	83	30.0
결혼 여부	10년이상	33	11.8
	기혼	83	30.0
	미혼	194	70.0
경제적 부양 책임	있다	88	31.8
	없다	90	32.5
	모르겠다	99	35.7
근무 부서	일반병동	187	67.5
	수술실, 회복실	25	9.0
	외래, 공급실	12	4.3
	간호부(과)	19	6.9
직위	기타 부서	34	12.3
	일반간호사	203	73.3
	책임간호사	35	12.6
노조가입 여부	수간호사이상	39	14.1
	예	76	27.4
월급여액 (단위:만원)	아니오	201	72.6
	80미만	27	9.7
	80~100미만	195	70.4
	100~120미만	40	14.4
	120이상	15	5.4

-계 속 -

특성	구분	실수 (N=277)	%
근무 조건	낮근무	60	21.7
	2교대근무	19	6.9
	3교대근무	198	71.4
이직경험 여부	없음	164	59.2
	1회	73	26.4
	2회	28	10.1
	3회이상	12	4.3
출퇴근	30분미만	148	53.4
소요시간	30분~1시간미만	103	37.2
	1시간이상	26	9.4

2. 일부 중소병원근무 간호사의 보수만족

연구대상자 277명의 보수만족도는 <표 2>와 같이 평균 2.17±.61점으로 나타나 대상자들이 보수에 대하여 비교적 불만족하고 있었다. Butler(1992)는 간호조무사를 대상으로 한 연구에서 보다 나은 보수가 건강관리에 이익을 가져왔다고 보고하였고 Lampert & Bjork(1992)는 병원직원들의 보수수준을 상승시켰을 때 직원들의 환자간호태도가 우수하게 변화하였다고 보고하였다. 최근 서울을 중심으로 초대형 종합병원의 대졸 초임간호사의 보수수준이 지방 중소병원과는 비교되지 않을 정도로 높아 연봉 1,400만원~1,800만

원에 이르고 있고 그외에도 각종 인센티브제를 도입하는 등 다양한 보수체계를 갖추고 있다. 그러나 본 연구대상 간호사의 월평균 급여액(실수령액 기준)이 93만원으로 나타났고 이러한 결과는 1997년 1월 4일 한국노동자총연합회가 밝힌 4인 기준 근로자의 월생계비 2백8만원의 45% 수준에 지나지 않았음을 알 수 있다(국제신문, 1997). 이러한 보수수준으로서는 마음놓고 간호현장을 지킬 수 없을 뿐만 아니라 생계유지조차 어려울 것으로 사료된다. 따라서 간호사들이 자부심을 가지고 장기근속을 지속하려면 자신이 투입한 노력에 대하여 정당한 보수를 받았다고 인식할 수 있어야 한다.

<표 2> 보수만족도

N=277				
문항수	최대점수	최저점수	총평균점수±SD	평균평점±SD
21	105	21	45.51±12.75	2.17±.61

3. 일부 중소병원 근무 간호사의 직무만족

연구대상 간호사의 요인별 직무만족도를 살펴보면 <표 3>에서 보는 바와 같이 평균평점은 2.87±.66점으로서 문신에(1986)의 2.84점에 비하여 약간 높았으나 양선희(1991)의 2.93점, 김숙자(1992)의 2.90점, 김정희(1996)의 2.94점 보다는 낮았다. 특히 요인별 직무만족도를 순위별로 보았을 때 평균 이하의 만족도를 보인 항목은 '승진기회', '작업환경' 및 '보수' 요인이었으며 직무만족이 간호의 질에 영향을 미

치는 중요한 요인들 중의 하나라고 주장한 Hupcey(1993) Irvine & Evans(1995)의 관점에서 볼 때 직무만족도가 낮은 것은 불행한 일이라 아니할 수 없다. 이러한 결과는 김(1992), 문(1986), 양(1991)의 연구에서도 지적했듯이 보수에 대한 만족도가 제일 낮았을 뿐만 아니라 직무만족도를 결정하는 요인중에서도 보수체계가 차지하는 비중이 가장 큰 것임을 알 수 있었다. 한편 직무만족도 요인중 가장 높은 만족도를 나타낸 항목은 '사회적 인정'(3.38점)이었고 다음으로

'동료와의 상호작용' 3.26점, '전문직 상태' 3.18점, '상사와의 인간관계' 3.12점 순이었다.

〈표 3〉 순위별 직무만족도

N=277					
직무만족 요인	문항수	최대점수	최저점수	총점 평균±SD	평균 평점±SD
사회적 인정	1	5	1	3.38±.97	3.38±.97
동료와의 상호작용	3	15	3	9.78±1.36	3.26±.45
전문직상태	8	40	8	25.43±5.09	3.18±.64
상사와의 인간관계	2	10	2	6.24±1.22	3.12±.61
승진기회	3	15	3	7.40±2.15	2.47±.72
작업환경	2	10	2	4.76±1.59	2.38±.79
보수	2	10	2	4.62±1.54	2.31±.77
총계	21	105	21	61.61±13.92	2.87±.66

4. 인구사회학적 특성에 따른 보수만족도 및 직무만족도

1) 인구사회학적 특성에 따른 보수만족도 차이

본 연구대상의 인구사회학적 특성에 따른 보수만족도의 차이는 〈표 4〉에서 보는 바와 같이 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 상관을 보인 항목은 병원규모, 노조가입 유무, 월 평균급여액이었다. 즉 300~400병상 미만의 병원에서 근무하는 간호사의 보수만족에 대한 평균이 2.36±.62점으로서 250~300병상 미만의 평균 2.05±.57점보다 높게 나타나 병상규모가 큰 병원 간호사가 작은 병원 간호사보다 보수만족의 정도가 높은 것을 알 수 있었다($T = -4.15, P = .00$). 노조가입 유무에 따른 보수만족도에서는 노조에 가입하지 않은 대상자(2.24±.59점)가 노조에 가입한 대상자(1.99±.61점)보다 높게 나타났다($T = -2.70, P = .01$). 월 평균급여액에 따른 보수만족의 정도는 120만원 이상을 받고 있는 대상자(2.52±.44점)가 제일 높은 반면에 80만원 미만을 받고 있는 대상자(1.93±.60점)의 점수가 제일 낮게 나타나($F = 2.62, P = .05$) '월 평균 급여액이 많은 간호사들의 보수만족도가 높다고 보고한 문(1986)의 연구결과와 일치하였다. 그러나 그밖에 연령, 최종학력, 임상경력, 결혼여부, 경제적 부양 책임, 근무부서, 직위, 교대근무 조건, 이직경험, 출퇴근 소요시간 등은 통계적으로 유의하지 않았다($P > .05$).

2) 인구사회학적 특성별 직무만족도 차이

본 연구대상의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 〈표 4〉에서 보는 바와 같이 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의한 상관을 보인 항목은 '병원규모', '직위', '월 평균 급여액'으로서 먼저, 대상자가 근무하는 병원의 크기에 따른 직무만족의 정도는, 300~400병상 미만의 경우(3.11±.44점)가 250~300병상 미만의 경우(2.84±.45)보다 높게 나타났다($T = -4.85, P = .00$). 그러나 김(1996)의 '병원규모와 직무만족도간에는 통계적으로 유의한 차이가 없다'는 연구결과와는 상반됨을 알 수 있었다. 연구대상 간호사의 현재 직위에 따른 직무만족의 정도는 수간호사 이상(2.20±.59점), 일반간호사(2.18±.61점), 책임간호사(2.14±.60점)의 순으로 통계적으로 유의한 차이($F = 3.47, P = .03$)를 보여 직위가 높은 간호사의 경우 직무만족도가 더 높다고 보고한 김선애(1985), 김숙자(1992), 김정희(1996), 방용자와 김혜자(1985)의 연구결과와도 일치하였다. 급여액 수준에 따른 직무만족의 정도에서 120만원 이상을 받는 대상자가 3.28±.47점으로서 가장 높았으며 80만원 미만을 받는 대상자는 2.82±.47점으로서 가장 낮게 나타나 월 급여액이 많은 경우에 직무만족도가 높은 것으로 나타났다($F = 3.60, P = .01$). 그밖에 연령, 최종학력, 임상경력, 결혼여부, 경제적 부양책임, 근무부서, 노조가입 유무, 교대근무 조건, 이직경험 및 출퇴근시 소요시간에 따른 직무만족의 정도는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다($P > .05$).

〈표 4〉 인구학적 특성에 따른 보수만족과 직무만족의 정도

N=277

특성	구분	보수만족도	T or F	p값	직무만족도	T or F	p값
연령(단)	25세이하	2.16±.60	.45	.72	2.93±.46	2.15	.09
	26~30세	2.16±.63			2.89±.48		
	31~35세	2.04±.60			2.98±.44		
	36세	2.25±.50			3.17±.41		
최종학력	전문대졸	2.17±.61	-.85	.40	2.94±.46	-.70	.49
	대학졸	2.37±.49			3.06±.43		
병원규모 (병상수)	250~300미만	2.05±.57	-4.15	.00**	2.84±.45	-4.85	.00**
	300~400미만	2.36±.62			3.11±.44		
임상경력 (연수)	1미만	2.10±.44	1.33	.25	3.00±.27	.95	.45
	1~3미만	2.09±.59			2.87±.45		
	3~5미만	2.18±.66			2.92±.45		
	5~10미만	2.12±.62			2.93±.47		
결혼상태	10이상	2.11±.50	-.42	.68	3.08±.43	.45	.65
	기혼	2.14±.58			2.96±.43		
경제적 부양책임	미혼	2.18±.62	.67	.52	2.93±.48	.03	.97
	유	2.06±.56			2.86±.44		
	무	2.00±.59			2.86±.46		
근무부서	무응답	2.01±.55	1.16	.33	2.87±.45	1.35	.25
	일반병동	2.15±.63			2.93±.49		
	수술실/회복실	2.22±.58			2.98±.41		
	외래/공급실	1.90±.46			2.72±.45		
	간호행정부서	1.85±.50			2.71±.28		
직위	기타 부서	2.20±.49	.09	.92	3.00±.30	3.47	.03**
	일반간호사	2.18±.61			2.92±.47		
	책임간호사	2.14±.60			2.88±.51		
노조가입 여부	수간호사	2.20±.59	-2.70	.01**	3.13±.36	-1.25	.21
	예	1.99±.61			2.88±.46		
실수령 월급 (단위:만원)	아니오	2.24±.61	2.62	.05**	2.97±.46	3.60	.01**
	80미만	1.93±.60			2.82±.47		
	80~100미만	2.17±.61			2.91±.46		
	100~120미만	2.19±.61			3.02±.40		
근무조건	120이상	2.52±.44	1.44	.24	3.28±.47	2.37	.10
	낮근무	2.11±.57			3.00±.44		
	2교대	1.94±.58			2.72±.47		
이직경험 여부	3교대	2.20±.61	.98	.40	2.94±.47	2.03	.11
	없음	2.16±.63			2.94±.45		
	1회	2.24±.51			2.98±.46		
	2회	1.99±.67			2.74±.54		
출퇴근시 소요시간	3회이상	2.13±.66	1.77	.17	3.07±.36	.87	.42
	30분미만	2.15±.59			2.95±.44		
	30분~1시간	2.15±.64			2.90±.49		
총계	1시간이상	2.44±.60			3.05±.45		
	총 277명	2.17±.61			2.87±.66		

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 P시에 소재하는 병원중 간호협회가 발표한 연평균 이직율(29.2%)보다 높은 일부 중소병원 간호사의 보수만족도와 직무만족도를 파악하여 알림으로써 간호사의 높은 이직율에 대한 관심을 유도하고 궁극적으로 간호사들이 장기근속을 할 수 있는 사회적 분위기 제공을 위한 기초자료를 얻고자 시도한 서술적 조사연구로서 1997년 1월 6일부터 27일까지 3주동안 근무경력 6개월 이상인 정규간호사 277명을 대상으로 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS:pc+를 이용하였으며 연구결과는 아래와 같다.

1) 26~30세의 연령층이 44.4%로 가장 많았고 총 연구대상 277명중 31세를 넘는 간호사의 비율이 20.6%에 불과하였으며 최종 학력은 전문대졸이 94.9%로 대부분을 차지하였다. 병원의 규모는 250~300명상 미만이 172명(62.1%)로 가장 많았고 근무경력은 5년이상~10년미만이 83명(30.0%)으로 가장 높았으며 근무경력은 5년이상~10년미만이 83명(30.0%)으로 가장 많았고 결혼상태는 미혼자(70.0%)가 기혼자(30.0%)보다 많았고 경제적으로 가족을 부양해야할 책임이 있는 대상자(31.8%)가 책임이 없다고 응답한 대상자(32.5%)보다 낮았다. 노조가입 유무에서는 노조에 가입하지 않은 경우(72.6%)가 가입한 경우보다 높았다. 월평균급여액은 80만원이상~100만원미만(70.4%)이 가장 많았고 연구대상의 월평균이 93±13만원으로 조사되었다. 교대 근무조건은 3교대가 71.4%였으며 과거 이직경험이 없는 경우가 59.2%로 더 많았으며 출퇴근 소요시간은 30분이내가 53.4%를 차지하였다.

2) 연구대상 간호사의 보수만족도는 평균 2.17±.61점으로 나타났다.

3) 연구대상 간호사의 직무만족에 대한 평균점수는 2.87±.66점으로 나타났다. 요인별로 평균점 이상의 점수를 보인 항목은 '사회적 인정'(3.38±.97점), '동료와의 인간관계'(3.26±.45점), '전문직 상태'(3.18±.64점), '상사와 인간관계'(3.12±.61점)였으나 평균이하의 낮은 직무 만족도를 보인 항목은 '승진의 기회'(2.47±.72점), '작업환경'(2.38±.79점), '보수'(2.31±.77점)의 순으로 나타났다.

4) 연구대상 간호사의 보수만족에 대한 차이를 인구사회학적 특성에 따라 분석한 바 병원규모, 노조가입 유무 및 월평균급여액에 따라서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었고,

직무만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 항목은 '병원 규모', '직위', '월 평균급여액'이었다.

이상의 연구결과에서 살펴본 바와 같이 이직율이 높은 P시의 일부 중소병원 간호사들의 보수만족 및 직무만족의 정도가 매우 낮음을 알 수 있었다. 특히 병원의 규모나 월 급여 수준에 따라 보수만족도와 직무만족도에 차이가 있음을 확인하였으며 노조가입 유무에 따라 간호사의 보수만족도에 차이가 검정되었고 직위에 따라 직무만족도의 차이가 검정되었다. 가장 놀라운 사실은 연구대상자의 월평균급여액이 93±13만원인 것으로 나타나 한국노동자총연합회(국제신문, 1997)가 밝힌 4인기준 근로자 월생계비 2백8만원의 45%수준에 지나지 않음을 알 수 있었고 이러한 상황에서는 중소 병원 간호사의 이직율이 높을 수 밖에 없다고 사료되었다.

2. 제언

1) 간호 실무에서 병원마다 각각으로 운영되고 있는 보수구조와 체계를 일원화 및 표준화할 필요가 있으며 교육 공무원과 같은 임금체계를 갖추어 나갈 것을 제안하며 간호사로 하여금 소진을 억제하고 근로의욕을 고취시킬 수 있는 각종 인센티브제도를 활용하여 조기 이직을 막을 수 있는 방안도 모색되어야 할 것으로 본다.

2) 연구면에서는 이직하는 간호사를 대상으로 하여 이직을 결정할 수밖에 없었던 진정한 원인적 배경에 대한 연구가 필요할 뿐만 아니라 이직 당시의 주관적 경험에 대한 현상학적 연구를 제안하는 바이다.

참고 문헌

- 간협신보(1994-a), 6월 16일자, 제 832호.
 간협신보(1994-b), 11월 24일자, 제 853호.
 간협신보(1995), 4월 6일자, 제 871호.
 국제신문(1997), 1월 4일 토요일, 제 21면.
 강성철·김관석·이종수·최근열·하태권(1996), 새인사행정론, 대영문화사.
 강규숙(1986), 일 종합병원 간호원의 퇴직에 관한 연구, 대한간호, 25(1), 28-47.
 강현숙(1984), 일부 종합병원 간호원의 이직의사 요인에 대한 조사연구, 충남대학교 석사학위논문.
 김문석(1980), 전직에 영향을 미치는 직무요인에 관한 연구.

- 고려대학교 석사학위논문.
- 김미숙(1993). 임상 간호사의 조기이직과 관련된 제요인에 관한 연구. 이화여대 석사학위논문.
- 김미영(1995). 간호사 이직대책에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김선애(1985). 임상간호원의 이직의사에 영향을 미치는 요인분석. 이화여대 석사학위논문.
- 김숙자(1992). 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문.
- 김정희(1996). 임상간호사의 직무만족도와 이직의도에 관한 연구. 고신대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 김조자, 박지원(1988). 일대학병원 간호사의 직업만족도와 그와 관련된 요인 조사연구. 대한간호학회지, 18(1), 5-17.
- 김조자, 박지원(1991). 간호사의 이직결정과 관련요인에 관한 연구. 대한간호학회지, 21(3), 383-394.
- 남윤호(1987). 신규간호원의 자아개념과 직무만족에 관한 조사연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 노유자, 김명자, 김남초(1983). 서울시내 종합병원 간호원들의 이직율. 대한간호, 7(7), 60-73.
- 라명희(1984). 입원환자의 간호인력수요 측정 및 배치에 관한 연구. 월간간호, 8(4), 37-56.
- 문신애(1986). 임상간호원의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박성애, 윤순녕(1986). 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구. 대한간호학회지, 16(3), 31-37.
- 박성애(1988). 간호단위 조직내 리더쉽과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 박성희, 박성애(1983). 병원간호조직특성요인과 직무만족과의 관계에 관한 연구. 대한간호학회지, 22(2), 174-183.
- 박연숙(1992). 일부 지역 간호사의 간호전문직에 대한 태도 조사 연구. 대한간호, 31(5), 39-51.
- 박현애, 최영희, 고일선, 이선자, 장현숙, 전춘영(1993). 우리나라 간호인력의 장기수급 대책. 대한간호, 32(3), 52-67.
- 방용자, 김혜자(1985). 일부 종합병원 간호원의 실무교육 수용정도와 직무만족도에 관한 연구. 대한간호, 24(2), 39-51.
- 송경애, 노춘희(1996). 임상간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구. 대한간호학회지, 26(1), 94-105.
- 송하중(1981). 생산직 사원의 직무만족과 전직의사. 고려대학교 석사학위논문.
- 신유근(1990). 조직행위론(개정판). 서울: 다산출판사.
- 양선희(1991). 임상간호사의 직무만족도와 그에 관련된 요인 조사 연구. 중앙의학, 56(2), 139-153.
- 이상미(1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지, 25(4), 790-803.
- 이혜원(1994). 병원 간호사의 장기근무유인과 직무만족과의 관계. 대한간호, 33(1), 65-77.
- 임상간호원회 특별사업위원회(1986). 임상간호원의 실태조사. 대한간호, 28(3), 60-85.
- 장정화, 박성애(1993). 병원 간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계. 대한간호학회지, 23(3), 397-413.
- 전계상(1994). 현행교원 보수체계 현황과 개선과제. 새교육, 통권 475호, 54-59.
- 최종태(1981). 현대인사관리론. 서울: 박영사.
- 허혜경(1982). 임상간호원의 이직반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문.
- Alexander, J. A.(1988). The effects of patient care unit organization on nursing turnover. Health Care Management Review, 13(2), 61-72.
- Blegen, M.A.(1993). Nurses' Job Satisfaction:A meta-analysis of related variables. Nursing Research, 42(1), 36-41.
- Butler, R.N.(1992). Nurses' aides: Low Pay, high turnover. Geriatrics, 47(7), 13.
- Cardona, S.M., Bernreuter, M.(1996). Graduate Nurse Overhires:A cost analysis. Journal of Nursing, 26(3), 10-15.
- Cavanagh, S.J. & Coffin,D.A.(1992). Staff turnover among hospital nurse. Journal of Advanced Nursing, 17(2), 1369-1376.
- Caudill, M. & Patrick, M.(1989). Nursing Assistant Turning in Nursing Homes and Need Satisfaction. Journal of Gerontological Nursing, 15(6), 24-30.
- Gibson, V.(1994). Does nurse turnover mean nurse wastage in Intensive Care Units. Intensive and Critical Care Nursing, 10(1), 32-40.
- Heneman, H.G.(1985). Pay Satisfaction. Research

- in Personnel and Human Resources Management, 3, 115-139.
- Hupcey, J.E.(1993), Factors and Work Settings that May Influence Nurse Practitioner Practice, Nursing Outlook, 41, 181-185.
- Irvine, D.M. & Evans, M.G.(1995), Job Satisfaction and Turnover Among Nurses: Integrating Research Findings Across Studies, Nursing Research, 44(4), 246-253.
- Lampert, J. & Bjork, D(1992), Annual survey: executive compensation under fire, Hospitals, 66(17), 24-28.
- Mathew, J.J., Nunley, Carolyn(1992), Rejuvenating Orientation to Increase Nurse Satisfaction and Retention, Journal of Nursing Staff Development, 8(4),159-164.
- Martha, J.(1983), Putting Leaders, Consultants & Teachers on the line, Nursing Management, 3, 115-139
- Seybolt, J.W.(1986), Dealing with Premature Employee Turnover, Journal of Nursing Administration, 16(2), 26-32.
- Toffler, A.(1982), Turnover, The social psychology of organization eds Katz and Kahm, New York: W.B. Sanders Company, 247-255.
- Weisman, C.S., Gordon, D.L., Cassard, S.D., Berger, M., Wong, R.(1993), The Effects of Unit Self-Management on Hospital Nurses' Work Process, Work Satisfaction, and Retention, Medical Care, 31(5), 381-393.
- William, H.I.(1990), Better Screening Reduces Turnover, Supervision and Management, 7(2), 2-8.
- Wood, I.L.(1983), Satisfaction, Attendance and Retention, Human Resource Management Outcome, 142-166.
- Wolf, G.A.(1981), Nursing Turnover: Some Causes and Solutions, Nursing Outlook, April, 233-236.

- Yoder, L.H.(1995), Staff Nurses' Career Development Relationships and Self-Reports of Professionalism, Job Satisfaction, and Intent to Stay, Nursing Research, 44(5), 290-297.

- Abstract

A Study on the Pay and Job Satisfaction of Clinical Nurses in Some Hospitals

Kim, Young Hae · Kim, Soon Goo***

The study was attempted to survey the pay and job satisfaction of clinical nurses in some hospitals. The period was Jan 6th through Jan 27th, 1997 and the subjects were 277 nurses working in 5 hospitals in Pusan city. This study was based on questionnaires which focused on the pay and job satisfaction of the nurses. The following instruments were used for collecting the data: PSQ, JDI and MSQ on the scale of 1 being lowest to 5 being highest satisfaction. The analysis of collected data was executed by using SPSS/PC+. The results were as follows :

1. The main age level was 26-30 and the portion was 44.4%. The Mean of the monthly pay was 930 ±130 thousand won.
2. The average point of pay satisfaction was 2.17±.61.
3. The average point of job satisfaction was 2.87 ±.66.
4. The factors which affect the pay satisfaction were 'the size of hospital', 'the joining of labor unions' and 'the amount of pay'.
5. The factors which affect the job satisfaction

* PhD, RN, Assistant Professor, at the Dept. of Nursing, College of Med., PNU

** MN, RN, Lecturer, at the Sam-Sung Nursing Academy

were 'the size of hospital', 'the job rank' and 'the amount of pay'.

In conclusion, nurses are not satisfied with their job and pay levels because of the size of the hospital and the amount of pay. In order to solve the problem of turnover, medium-sized hospitals need

to standardize and modify the levels of pay, the structure and the system according to standards well established by large-sized hospitals.

Key concept : turnover, pay and job satisfaction