간호행정학회지 제12권 제1호, 2006년 3월
J Korean Acad Nurs Admin Vol.12 No.1, 122-130, March, 2006

간호사가 지각하는 보상과 직무만족에 관한 연구

김 순 현[1] · 이 미 애[2]

서 론

연구의 필요성

병원이 제공하는 의료서비스의 많은 부분이 간호사에 의해 제공됨으로써 간호사가 병원 이미지 및 소비자 평가에 미치는 영향은 클 뿐 아니라 간호인력 또한 병원 전체의 인력 중에서 가장 많은 비율을 차지하고 있기 때문에 간호사는 병원의 경영 및 조직관리에 있어서 매우 중요한 사람인 동시에 결정적 위치를 차지하고 있는 사람이다(이미애, 2004). 이로써 간호사들이 자신의 업무나 조직에 만족하는 정도는 병원과 간호조직이 제공하는 의료 및 간호 서비스의 질과 생산성에 직접적으로 영향을 미쳐 간호사의 직무만족이 간호 및 병원 조직 관리차원에서 매우 중요한 요인으로 인식되고 있다(원금혜, 2003; 정선영, 1998).

전문직에 종사하는 사람이 자신의 업무에 만족하지 않으면 직무를 효과적·효율적으로 수행할 수 없을 뿐만 아니라 그 직무 자체가 전문직으로 발전하기도 어렵기 때문에(신유근, 1991), 조직과 전문직 모두를 발전시키기 위해서는 일하는 사람들의 직무만족이 중요하다. 직무만족은 개인의 욕구와 조직으로부터 제공된 보상이 서로 합쳐진 결과로, 구성원이 조직에서 실제 경험한 것과 이로 인해 받게 되는 보상 그리고 그에 대한 가치와 욕구가 서로 조화를 이루었을 때 비로소 느낄 수 있다(이명기, 1994). 그런 의미에서 보상은 구성원의 행위에 영향을 미치는 강력한 수단으로, 양질의 구성원을 유인하고 그들을 조직에 남아 있게 하며 성과를 달성하도록 동기부여시키고 또 때로는 그들의 신분을 상징하기도 한다. 그러므로 보상은 구성원이 조직목적 달성에 적극 참여할 수 있도록 만들어져야 한다(정병재, 2002; Pfeffer & Langton, 1988).

그러나 많은 조직에서 보상이 효과적·효율적으로 관리되고 있지 않으며, 또 비록 관리가 된다하더라도 보상을 구성하고 있는 여러 요인 중에서 임금만이 중요한 요인으로 인식되어 관리되고 있는 경우가 대부분이다. 하지만 실제 조직 구성원들이 직무에 전반적으로 만족하려면 임금 외의 다른 보상요인들도 함께 고려되어져야 한다(배선희, 1994). Lawler(1981)는 조직 구성원들이 직무로부터 받는 내적·외적 보상에 얼마나 만족하느냐에 따라 직무만족이 결정된다고 하였고 Daft and Steers(1986)는 보상이 성과를 증대시키고 조직몰입을 강화시키며 직무만족을 증대시킨다고 하면서 보상과 직무만족 간의 관계를 강조하였다. 이러한 주장은 다른 연구들에 의해서도 지지되고 있다(김정아, 1997; 남경숙, 2002; 배선희, 1994; 손강화, 2001; 우진희, 2004; 유성기, 1995; 이명기, 1994; 임원균, 2002; 정병재, 2002; Eliss & Haftel, 1992; Kovach, 1987; Tampoe, 1993).

위의 연구결과들을 종합해보면 조직이 발전하기 위해서는 구성원의 직무만족을 높여야 하고 이를 위해서는 구성원들의 다양한 욕구가 만족될 수 있도록 그들의 특성과 가치관에 따른 차별화된 보상을 제공하는 것이 중요하다. 이를 위해서는 조직 구성원이 가장 중요하게 생각하는 보상 및 보상의 하부요인들이 무엇이고 그것이 구성원들에게 어떻게, 얼마나 영향

주요어 : 보상, 직무만족
1) 동국대학교 경주병원 간호사
2) 동국대학교 의과대학 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: juliet@mail.dongguk.ac.kr)
투고일: 2006년 2월 3일 심사완료일: 2006년 3월 5일

을 미치는지에 대해서 정확하게 파악하여 조직과 구성원들에게 알맞는 합리적인 보상시스템을 마련하는 것이 매우 중요하다. 병원조직은 그들의 궁극적 목적인 의료서비스의 질과 생산성을 향상시키기 위해서 병원 인적자원 중에서 가장 많은 비중을 차지하고 있고 또 소비자 평가에도 직접적으로 영향을 미치는 간호사들이 중요하게 생각하고 있는 보상 및 보상의 하부요인들이 무엇이며 또 그러한 요인들이 간호사들의 직무만족에 어떤 영향을 미치는지에 대해서도 파악해야 할 것이다. 그리고 이렇게 파악된 내용들을 바탕으로 간호사들의 직무만족을 증대시키고 간호업무를 질적, 양적으로 향상시켜 간호 및 병원조직이 효과적·효율적으로 운영될 수 있도록 하는 대안을 마련해야 할 것이다. 그런데 이제까지 간호사들의 직무만족에 대한 연구는 많이 수행되었음에도 불구하고 이를 보상과 연관시켜 이들 간의 관계를 구체적으로 규명한 연구는 매우 제한적인 수준으로만 수행되어졌으며 그 결과, 간호사가 지각하는 보상과 직무만족 간의 관계가 아직 확실하게 규명되었다고는 볼 수 없는 상태이다.

이에 본 연구는 간호사들이 지각하는 보상의 중요성과 직무만족의 정도를 파악하고 그들의 인구학적 특성 및 구체적인 보상요인들이 간호사의 직무만족에 어떤 영향을 미치는지를 확인하고자 시도되었다. 이와 같은 본 연구의 결과는 간호 및 병원조직의 중요한 인적 자원인 간호사들을 효과적·효율적으로 관리할 수 있게 하는 방안을 마련함으로써, 간호 및 병원조직이 제공하는 서비스의 질과 조직 생산성이 향상되어지는데 기여할 것이다. 또한 간호단체는 의료조직에서의 이러한 성공을 바탕으로 간호가 전문직으로 발전할 수 있는 현실적이며 구체적인 방안을 마련하는 데에도 본 연구의 결과를 적극 사용할 수 있을 것이다.

목적

본 연구는 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 인구학적 특성과 보상요인을 파악하고 그들의 영향력을 확인하기 위해 시도된 것으로 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사가 지각하는 보상의 중요도와 직무만족의 정도를 확인한다.
- 간호사의 인구학적 특성에 따른 보상의 중요도와 직무만족에 대한 차이를 확인한다.
- 간호사가 지각하는 보상의 중요도와 직무만족간의 관계를 규명한다.
- 간호사의 인구학적 특성과 보상의 중요요인이 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

용어 정의

- 보상의 중요도

- 이론적 정의 - 보상의 중요도는 조직 구성원이 조직에서 수행한 직무 또는 성과에 대한 대가로 받는 임금·상여금·복리후생 등 금전적인 것과 도전감·책임·인정·직무환경 등 비금전적 보상 모두에 대한 중요도를 포함한다(이재규, 김성국, 권중생, 1996).
- 조작적 정의 - 본 연구에서 보상의 중요도는 Kerr(1988)가 개발한 도구를 토대로 박경식(2000)이 수정·보완하여 사용한 도구에 의해 측정하였다. 본 연구에서 보상의 중요도는 금전적 보상에 대한 중요도, 특권적 보상에 대한 중요도, 직무적 보상에 대한 중요도, 복합적 보상에 대한 중요도라는 4가지 요인으로 구성되었으며 이를 각각 5점 척도로 측정한 값이다.

- 직무만족

- 이론적 정의 - 직무만족은 직무를 통해 얻거나 경험하는 욕구만족(need satisfaction)차원의 함수로, 욕구충족의 정도가 직무만족의 수준을 결정한다. 즉, 직무만족은 조직 구성원이 직무를 통해 취하는 특정 태도인 동시에 직무에 대한 감정적 반응이다(McCormick & Tiffin, 1972).
- 조작적 정의 - 본 연구에서 직무만족은 Slavitt, Stamps, Piedmont and Hasse(1978)가 개발한 도구를 구옥희(2000)가 수정·보완하여 사용한 도구에 의해 측정되었다. 본 연구에서 직무만족은 간호사들이 직무를 수행하고 받는 보수, 직무의 자율성, 전문적 수준, 조직의 행정적 요구, 조직원간의 상호작용, 업무에 대한 요구라는 6가지 요인으로 구성되었으며 이를 각각 5점 척도로 측정한 값의 총합이다.

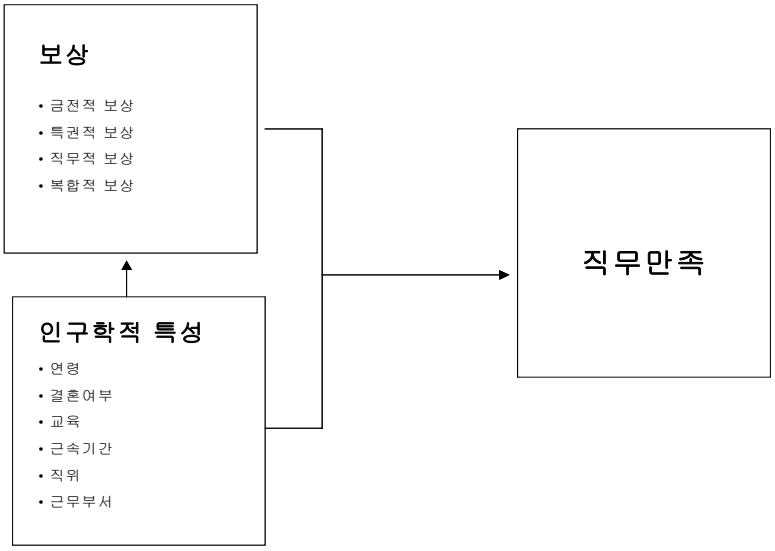
연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사들의 인구학적 특성과 보상요인이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도된 횡단적 조사연구이다<그림 1>.

연구 대상

본 연구는 대한민국 경상남·북도 지역에 소재하는 5개 지역의 6개 종합병원에 자료수집 당시 근무하는 간호사 중에서 본 연구의 취지를 이해하고 이에 동참하기로 한 자 400명을 대상으로 하였다.



<그림 1> 연구의 개념틀

연구 도구

● 보상의 중요도 측정도구

보상의 중요도 측정도구는 Kerr(1988)가 개발하고 박경식(2000)이 번역하여 수정·보완한 것으로, 모두 4가지 요인에 20문항으로 구성되었다. 금전적 보상에 대한 중요도 7문항, 특권적 보상 에 대한 보상 4문항, 직무적 보상에 대한 중요도 5문항, 복합적 보상에 대한 중요도 4문항으로 구성되었으며 각 문항은 '매우 중요하다' 5점, '전혀 중요하지 않다' 1점으로 하는 5점의 Likert 척도에 의해 측정되었다. 측정결과, 점수가 높을수록 보상을 중요하게 생각하는 것을 의미한다.

도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 박경식(2000)의 연구에서는 .89였고 본 연구에서는 .84이었다.

● 직무만족 측정도구

직무만족도 도구는 Slavitt, Stamps, Piedmont and Hasse (1978)가 개발한 도구를 구옥희(2000)가 번역하여 수정·보완한 것으로 보수 7문항, 자율성 5문항, 상호작용 4문항, 업무요구 3문항, 전문적 수준 7문항, 행정요구 3문항인 총 6요인 29문항으로 구성되었다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 하는 5점의 Likert 척도에 의해 측정되었으며 측정결과, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

도구의 신뢰도인 Chronbach's α 값은 구옥희(2000)의 연구에서는 .85였고 본 연구에서는 .81이었다.

자료수집 방법

설문지는 2005년 7월 1일~5일까지는 A 종합병원에 근무하는 간호사 50명을 대상으로 예비조사를 실시하여 도구의 신뢰도를 확인한 뒤, 본 조사는 2005년 7월 15일부터 8월 26일까지 총 43일간 실시되었다.

자료수집은 대한민국 경상남·북도 지역에 소재하는 400병상 이상의 13개 종합병원 간호부에 모두 전화를 걸어 본 연구의 취지를 설명한 후 자료수집을 허락한 5개 지역의 6개 종합병원에 연구자가 직접 방문하여 자료수집 당시 근무하는 간호사 400명을 임의표집하여 설문조사하였다.

자료분석 방법

자료는 설문지 400부 중 367부(90%)가 회수되었고 회수된 설문지 중, 연구자가 검토하여 응답이 불성실하거나 부적절하다고 판단되는 자료 120부를 제외한 총 247부(60.2%)만이 최종분석에 사용되었다.

자료는 SPSS/PC ver 12.0을 사용하여 통계처리 하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 간호사들의 일반적 특성은 실수와 백분율을 구하였다.
- 보상의 중요도와 직무만족은 평균과 표준편차를 구하였다.
- 간호사의 일반적 특성에 따른 보상의 중요도와 직무만족에 대한 차이는 t-test와 ANOVA로 확인하였고 Scheffé-test로 사후검정하였다.
- 보상의 중요도과 직무만족간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient를 구하였다.
- 간호사의 일반적 특성과 보상의 중요도가 직무만족에 미치는 영향은 단계적 회귀분석(Multiple Stepwise Regression Analysis)을 실시하여 구하였다.

연구 결과

대상자의 인구학적 특성

연구 대상자의 인구학적 특성은 <표 1>과 같다.

연령은 만 22세-45세로 평균이 30.08세였으며 26-30세가 36.0%로 가장 많았고 그 다음이 25세 이하로 34.8%를 차지하였다. 교육은 3년제 간호대학 졸업자가 60.7%로 가장 많았으며 결혼은 미혼자가 63.6%로 반 이상을 차지하였다. 근속기간은 1년 이하부터 21년까지 분포하였으며, 평균이 6.25년으로 4-6년 근속한 간호사가 25.5%로 가장 많았고 그 다음이 2-3년 근속한 간호사로 21.1%를 차지하였다. 근무부서는 일반병동이 74.9%로 가장 많았고 직위는 일반 간호사가 83.0%를 차지하였으며 병원은 501-700병상 이하 규모의 병원에 근무하는 간호사가 58.3%로 과반수를 차지하였다.

<표 1> 대상자의 인구학적 특성 (n=247)

특성	구분	실수(%)	평균/표준편차
연령(년)	25 이하	86(34.8)	30.08±6.263
	26 - 30	89(36.0)	
	31 - 35	32(13.0)	
	36 - 40	19(7.7)	
	41 - 45	21(8.5)	
교육수준	간호대학(3년제)	150(60.7)	
	간호학과(4년제)	82(33.2)	
	대학원 이상	15(6.1)	
결혼상태	미혼	157(63.6)	
	기혼	90(36.4)	
근속기간(년)	1이하	46(18.6)	6.25±1.638
	2 - 3	52(21.1)	
	4 - 6	63(25.5)	
	7 - 9	30(12.1)	
	10 -12	21(8.5)	
	13이상	35(14.2)	
근무부서	일반병동	185(74.9)	
	중환자실	27(10.9)	
	특수부서	21(8.5)	
	외래	9(3.6)	
	기타	5(2.0)	
직위	일반간호사	205(83.0)	
	책임간호사	19(7.7)	
	수간호사이상	23(9.3)	
병원구분(병상)	500미만	15(6.1)	
	501-700이하	144(58.3)	
	701이상	88(35.6)	

간호사가 지각하는 보상의 중요도와 직무만족 정도

간호사가 지각하는 보상의 중요도와 직무만족의 정도는 <표 2>와 같다.

보상의 중요도는 5점 만점에 평균이 3.77(±.34)인 것으로 나타났으며 이중 금전적 보상에 대한 중요도는 3.91(±.47), 특권적 보상에 대한 중요도는 3.41(±.45), 직무적 보상에 대한 중요도는 3.70(±.47), 복합적 보상에 대한 중요도는 3.96(±.50)으로 복합적 보상에 대한 중요도가 가장 높았고 특권적 보상에 대한 중요도가 가장 낮게 나타났다.

직무만족은 5점 만점에 평균이 2.80(±.32)으로 나타났으며 이중 보수에 대한 만족은 3.43(±.43), 자율성에 대한 만족은 2.81(±.59), 전문성에 대한 만족은 2.42(±.55), 행정에 대한 만족은 3.18(±.54), 업무요구에 대한 만족은 2.74(±.57), 상호작용에 대한 만족은 2.75(±.57)로 보수에 대한 만족이 가장 높았고 전문성에 대한 만족이 가장 낮게 나타났다.

<표 2> 간호사의 보상과 직무만족 정도 (n=247)

구분	평균평점	표준편차
보상	3.77	±.34
금전적 보상	3.91	±.47
특권적 보상	3.41	±.45
직무적 보상	3.70	±.47
복합적 보상	3.96	±.50
직무만족	2.80	±.32
보수	3.43	±.43
자율성	2.81	±.59
전문성	2.42	±.55
행정	3.18	±.54
업무요구	2.74	±.57
상호작용	2.75	±.57

인구학적 특성에 따른 보상의 중요도 및 직무만족에 대한 차이

인구학적 특성에 따라 간호사들이 지각하는 보상의 중요도 및 직무만족에 대한 차이는 <표 3>과 같다.

인구학적 특성에 따른 보상의 중요도에서 차이가 난 유일한 항목은 결혼여부로, 기혼자가 미혼자에 비해 보상을 더 중요하게 지각하는 것으로 나타났다(t=5.197, p=.023).

인구학적 특성에 따른 직무만족에서 차이가 난 항목은 연령, 교육, 근속기간, 직위로, 연령은 41-45세가 25세 이하, 26-30세, 31-35세의 연령군보다 만족이 높았으며(F=5.153, p=.001), 교육은 대학원 이상 졸업자가 4년제 간호대학 졸업자에 비해 직무만족이 높은 것으로 나타났다(F=5.523, p=.006). 근속기간은 13년 이상 근속한 간호사들이 4-6년 근속한 간호사들에 비해 직무만족이 높은 것으로 나타났으며(F=2.878, p=.015), 직위는 수간호사 이상이 일반간호사들에 비해 직무만족이 높은 것으로 나타났다(F=6.906, p=.001). 따라서 연령이 많고 교육정도가 높으며 근속기간이 길고 직위가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 대상자의 인구학적 특성에 따른 보상 및 보상요인의 차이 (n=247)

특성	구분	보상		직무만족	
		평균±표준편차	F/t(p) Scheffé	평균±표준편차	F/t(p) Scheffé
연령 (년)	25이하[a]	3.74±0.36	.749 (.560)	2.81±0.27	5.153**(.001) e > a, b, c
	26-30[b]	3.78±0.32		2.74±0.31	
	31-35[c]	3.75±0.37		2.75±0.27	
	36-40[d]	3.73±0.26		2.83±0.29	
	41-45[e]	3.87±0.31		3.08±0.45	
교육	3년제[a]	3.76±0.34	.308 (.736)	2.81±0.28	5.523**(.006) c > b
	4년제[b]	3.79±0.33		2.76±0.29	
	대학원이상[c]	3.72±0.35		3.04±0.61	
결혼	미혼[a]	3.73±0.34	5.197*(.023) b > a	2.78±0.30	2.647 (.105)
	기혼[b]	3.83±0.31		2.85±0.35	
근속 기간 (년)	1이하[a]	3.72±0.29	.961 (.442)	2.79±0.28	2.878* (.015) f > c
	2-3[b]	3.70±0.41		2.83±0.28	
	4-6[c]	3.81±0.36		2.71±0.32	
	7-9[d]	3.79±0.37		2.78±0.25	
	10-12[e]	3.82±0.37		2.84±0.28	
	13이상[f]	3.80±0.28		2.96±0.43	
근무 부서	일반병동	3.77±0.35	.239 (.916)	2.81±0.33	.677 (.608)
	중환자실	3.75±0.27		2.72±0.24	
	특수부서	3.77±0.31		2.78±0.35	
	외래	3.86±0.36		2.85±0.23	
	기타	3.70±0.20		2.88±0.22	
직위	일반간호사[a]	3.77±0.34	1.131 (.324)	2.78±0.29	6.960**(.001) c > a
	책임간호사[b]	3.87±0.39		2.81±0.27	
	수간호사이상[c]	3.82±029		3.03±0.45	
병원 구분 (병상)	500미만[a]	3.65±0.36	1.816 (.165)	2.84±0.34	.089 (.915)
	501-700이하[b]	3.75±0.35		2.80±0.32	
	701이상[c]	3.81±0.30		2.80±0.32	

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

보상의 중요도와 직무만족 간의 상관관계

간호사가 지각하는 보상의 중요도와 직무만족 간의 상관관계를 구한 결과는 <표 4>와 같다.

보상의 중요도 전체와 직무만족간의 상관관계 계수는 r=.034(p=.569)로 유의하지 않게 나타났으나 보상을 구성하는 하부요인 중에서 직무적 보상에 대한 중요도가 직무만족과 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다(r=.133 ,p=.037).

<표 4> 보상과 직무만족과의 상관관계 (n=247)

	직무만족 r(p)
보상	.034 (.569)
금전적보상	-.089 (.162)
특권적보상	.049 (.440)
직무적보상	.133*(.037)
복합적보상	.67 (.297)

*p<.05

간호사의 인구학적 특성과 보상의 중요도가 직무만족에 미치는 영향

간호사의 인구학적 특성과 보상의 중요도가 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 인구학적 특성 중에서 차이가 난 연령, 교육, 근속기간, 직위변수를 더미변수로 전환한 것과 보상의 중요도 중에서 유의하게 상관관계가 나타난 직무적 보상에 대한 중요도를 투입변수로 하여 단계별 회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같다.

직무적 보상에 대한 중요도와 직위라는 두 변수가 직무만족을 유의하게 설명하는 설명변수인 것으로 나타났는데, 표준화 계수 값을 보면 직무적 보상(β=.597, p<.001)이 직위(β=.220, p<.001)에 비해 중요한 변수인 것으로 나타났다. 직위는 더미변수로 처리한 결과, 수간호사 이상만이 직무만족을 설명하는 설명변수인 것으로 나타났다. 이 모델에서 직위와 직무적 보상에 대한 중요도가 간호사의 직무만족을 40.5% 설

<표 5> 직위(일반적 특성)와 보상이 직무만족에 미치는 영향 (n=247)

독립변수	B	β	부분적 R^2	R^2	F	p
직무적 보상	.447	.597	.357	.405	83.070***	.000
직위(수간호사이상)	.243	.220	.048			

***p<.001

명하는 것으로 나타났는데 이 중에서 직무적 보상이 35.7%, 수간호사 이상이 4.8%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구에서 간호사를 대상으로 보상의 중요도를 조사한 결과, 보상의 중요도는 평균이 5점 만점에 3.77로 나타나 동일한 도구를 사용하여 지식 근로자가 지각하는 보상의 중요도를 연구한 강희락(2004)의 3.48, 박경식(2000)의 2.62, 여행종사자를 대상으로 한 남경숙(2002)의 3.34, 사회복지사를 대상으로 한 임원균(2002)의 2.90보다는 높게 나타났으나, 간호사를 대상으로 한 김정아(1997)의 4.27보다는 낮게 나타났다. 이는 연구대상자들의 직업적 차이와 지역적 차이, 연구시기의 차이 등에 의해 나타난 결과로 간호사의 보상에 대한 인식을 정확하게 파악하기 위해서는 간호사를 대상으로 한 반복연구가 필요할 것으로 사료되었다.

보상의 중요도를 요인별로 분석한 결과, 복합적 보상에 대한 중요도(3.96)가 가장 높았고 다음이 금전적 보상에 대한 중요도(3.91), 직무적 보상에 대한 중요도(3.70), 특권적 보상에 대한 중요도(3.41)의 순으로 나타나 강희락(2004), 박경식(2000)의 연구에서 직무적 보상을 가장 중요하게 지각한다는 결과와는 다른 결과를 나타내었다. 본 연구에서 간호사들은 '직업의 안정'과 '승진'을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났는데, 이는 청년실업과 조기퇴직이 현실인 요즘의 상황을 고려해볼 때 직업의 안정과 경력발전을 우선시 하는 시대적 흐름과 간호사들의 안정된 생활을 선호하는 심리가 크게 작용한 것으로 사료되었다. 이 같은 결과는 두은영(2004)이 간호사는 전문직을 위한 능력향상에 중점을 두고 있어 금전으로 보상하기보다는 승진을 시켜주는 것이 더 크게 만족시킬 수 있다고 한 주장을 고려해볼 때, 간호사들에게는 직업적으로 안정되고 적절한 시기에 승진시키는 것이 매우 좋은 보상이 될 수 있을 것으로 판단되었다. 그러나 간호 및 병원조직의 구조상 승진할 수 있는 기회에는 한계가 있으므로 이와 같은 문제를 해결하기 위해 병원이나 간호조직은 무보직 승급과 같은 방법을 적극 사용하는 것이 필요할 것이다.

간호사의 직무만족을 조사한 결과, 5점 만점에 평균이 2.80으로 나와 김소인, 차선경, 임지영(2001)의 2.79, 김민주(2003)의 2.78로 보고한 연구결과와는 비슷한 수준이었으나 문경선(2004)의 3.05, 김은숙(1994)의 3.38, 김종경과 박성애(2003)의 3.17보다는 낮은 수준이다. 또 직무만족이 5점 척도인 것을 감안하면 2.80은 보통인 3.0에도 못 미치는 결과이다. 이 같은 결과를 볼 때, 간호직을 전문직으로 만들기 위해 많은 학자들과 연구자들이 부단히 노력하고 있지만 아직 임상 간호사의 직무 만족도는 올리지는 못하고 있음을 확인할 수 있었다. 직무만족이 낮으면 간호사들이 이직, 결근을 하게 되고 또 직무에 대한 불만족도 커지는 경향이 있다는 이상미(1995)의 연구결과를 고려해볼 때, 간호사들의 직무만족을 향상시키기 위해서는 임상현장에서 실질적으로 사용할 수 있는 구체적인 방안들이 시급히 마련되어져야 할 것이며 이를 위해 임상 실무자와 간호 관리자, 연구자들이 함께 노력해야 할 것으로 판단되었다.

직무만족을 요인별로 분석해보면 보수(3.43)가 가장 높았고, 행정(3.18), 자율성(2.81), 상호작용(2.75), 업무요구(2.74), 전문성(2.42) 순으로 나타났는데, 이는 박정혜(2003), 김민주(2003), 문경선(2004)의 연구에서 보수가 가장 낮게 나온 결과와는 상반되는 결과이다. 그러나 Costello와 Ann(2001)가 임금과 보너스가 간호사의 직무만족에 큰 영향을 미친다는 연구결과와 간호사들이 자신들의 보수에 보통(3,0)보다 높은 3.43정도로 만족한다는 본 연구의 결과는 우리나라에서 간호사라는 직업이 보수 면에서는 비교적 적절하게 대우받고 있음을 시사하는 것이라 할 수 있다. 그러나 전문성이 직무만족 요인 중에서 가장 낮게 나타난 것은 아직 사회적으로 간호사를 전문인으로 인식하는 경향이 높지 않다는 것과 또 간호사들도 자신의 전문성을 스스로 낮게 평가하는 경향이 있는 것으로 판단되었다. 그러므로 실무현장에서 간호사가 자신의 정체성을 확인할 수 있고 업무에 대해 자부심을 느낄 수 있도록 하는 정신 및 실무교육과 함께 병원에서 수행되고 있는 간호업무에 대한 직무분석과 직무재설계 등을 통하여 간호사들이 업무를 수행하면서 자신의 전문성을 고양시킬 수 있도록 직무설계하는 것이 필요할 것으로 판단되었다.

인구학적 특성에 따른 보상 중요도에 대한 차이를 분석한 결과, 보상 중요도에서는 결혼여부에서만 유의한 차이가 나타났는데, 기혼 군이 미혼 군에 비해 보상을 좀더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다($t=5.197$, $p=.023$). 이 같은 결과는 간호사를 대상으로 한 우진희(2004), 김정아(1997)의 연구결과들과 일치하는 것으로 이들은 기혼자들이 개인적으로 생활에 사건이 많고 변화도 크기 때문에 보상을 더 중요하게 생각한다고 해석하였다. 그러나 강희락(2004)의 연구에서는 미혼 군이 기혼 군보다 보상을 더 중요하게 생각하는 것으로 나타나, 연구들 간에 불일치한 결과를 보고하므로 이 부분에 대해서는 추후 더 많은 반복연구가 필요할 것으로 판단되었다.

직무만족을 분석한 결과, 연령($F=5.153$, $p=.001$), 교육($F=5.523$, $p=.006$), 근속기간($F=2.828$, $p=0.15$), 직위($F=6.960$, $p=.001$)에서 유의한 차이가 나타나 나이가 많을수록, 학력이 높을수록, 근속기간이 길수록 그리고 직위가 높을수록 자신의 직무에 좀더 만족해하는 것으로 나타났다. 이는 연령, 근무경력이 많을수록 직무만족이 높고(고순희, 2004), 학력이 높고 근속기간이 길수록 직무만족이 높다는 결과와 일치하며(서명

교, 1999), 직위가 높을수록 직무만족이 높다는 결과들과도 일치하는 결과이다(김은숙, 1994; 박정혜, 2003). 즉, 간호사는 직위가 높을수록 전문적·사회적인 지지를 많이 받게 되어 직무에 만족해질 뿐 아니라 조직의 핵심가치에 접근할 기회도 많아져 조직의 의사결정을 이해하고 수용하기가 용이해짐으로써 결과적으로 직무만족이 높아지는 것으로 사료되었다. 이에 대해 McDermott, Laschinger and Shamian(1996)은 나이와 경력이 많은 간호사일수록 업무에 자신의 기술과 지식을 좀더 많이 투입하는 경향이 있고 그로 인해 인정과 보상을 받을 기회가 많아지며 그 결과 직무만족도 높아진다고 하였다. 그래서 고순희(2004)는 경력이 많은 간호사를 인정해줄 수 있는 조직의 제도적 장치가 필요하다고 주장하였다. 또 직무만족이 낮은 간호사들에게는 그들의 결정을 존중해주고 수행결과에 대해 스스로 책임지게 함으로써 자율성이 증대되도록 지지해주는 방법이 필요하다는 보고도 있다(정선영, 1998). 이러한 연구결과들 모두는 간호조직이 간호사들의 요구와 특성에 따라 개별화되고 차별화된 보상방법을 적용하는 것이 필요하다는 것을 시사하는 내용들이다.

본 연구에서 보상의 중요도와 직무만족 간에 유의한 상관관계가 나타나지 않았으나 보상의 하부요인 중 직무적 보상에 대한 중요도가 직무만족과 유의한 상관관계를 나타냈다(r=.133, p=.037). 이 같은 결과는 보상과 직무만족간의 상관성을 보고한 이명기(1994)나 우진희(2004)의 연구결과와 일부 일치하는 결과로, 간호사의 보상과 직무몰입간의 관계를 보고한 김정아(1997)의 연구나 간호업무 생산성과 보상간의 관계를 보고한 두은영(2004)의 연구결과들과 함께 생각해볼 때, 간호사에게 보상이 얼마나 중요한지를 확인할 수 있게 하였다.

인구학적 특성과 보상의 중요도가 직무만족에 미치는 영향을 파악한 결과, 인구학적 특성 중에서는 직위가 직무만족을 4.8% 설명하고 보상요인 중에서는 직무적 보상에 대한 중요도가 직무만족을 35.7% 설명하는 것으로 나타났는데 이 같은 결과는 이명기(1994)의 연구에서 보상이 직무만족을 11.9% 설명한 것과 비교할 때, 매우 높은 설명력을 갖는 것이다. 강희락(2004)은 자신의 연구에서 직무적 보상(F=.211, p=.004)이 직무만족을 예측하는 중요한 예측인자라고 하였고 서문경애(2004)도 직위가 직무만족을 4% 설명한다고 하여 본 연구결과와 일치하는 결과를 보고하였다. 두은영(2004)은 직무만족에 대한 직위의 설명력을 1%로 보고함으로써 조금 다른 결과수치를 제시하였는데, 이러한 차이는 연구시기와 연구대상자가 다르기 때문에 나타난 결과로 판단되었다. 그러나 이 같은 결과들은 직위와 직무만족이라는 두 변수 간에는 직위가 높을수록 직무만족이 높아지는 정(+)의 상관관계가 있고 비록 직위가 직무만족을 설명하는 설명력의 정도에는 차이가 있으나 분명히 직무만족을 설명하는 설명변수라는 점에 있어서도 일치하는 보고이다.

따라서 간호사들의 직무만족을 높이기 위해서는 직무적 보상과 직위를 우선적으로 고려해야 할 것으로 사료되었다. 특히, 본 연구에서 직무적 보상의 직무만족에 대한 설명력이 월등하게 높은 것을 고려할 때, 간호사들이 업무를 통하여 직무에 만족할 수 있는 방법을 강구하는 간호실무에 기반을 둔 연구들이 실시되어야 할 것으로 사료되었다. 또한 이러한 결과를 간호 및 병원조직에 적용시키려는 간호관리자나 병원행정자들의 실천적 의지와 전략적 사고, 그리고 이를 받아들이는 조직의 개방성과 유연성 등이 필요할 것으로 사료되었다.

결론 및 제언

결론

본 연구는 대한민국 경상남·북도에 위치한 400병상 이상의 6개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 그들의 직무만족에 영향을 미치는 인구학적 특성과 보상의 중요요인들을 파악하여 간호와 병원조직의 서비스 질과 생산성을 향상시키는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 실시된 횡단적 조사연구이다. 자료는 2005년 7월 15일부터 8월 26일까지 43일간, 설문지 400부에 의해 수집되었으며 보상의 중요도는 Kerr(1988)가 개발한 도구로 측정하였고 직무만족은 Slavitt et al.(1978)이 개발한 도구로 측정하였다. 설문지는 400부중에서 367부(90%)가 회수되었으나, 이중 120부가 제외되고 247부(60.2%)만이 최종 분석에 사용되었다. 분석결과는 다음과 같다.

- 연구 대상자들은 평균 30.08세로 과반수이상이 3년제 간호대학을 졸업한(60.7%) 미혼의 간호사들이다(63.7%). 이들은 평균 6.25년 정도를 일반병동(74.9%)에서 근무한 일반간호사(83.0%)들로 대체로 501-700병상 규모의 병원(58.3%)에서 근무하고 있었다.
- 보상의 중요도는 5점 만점에 3.77(±.34), 직무만족은 5점 만점에 2.80(±.32)으로 나타났다.
- 인구학적 특성에 따른 보상의 중요도와 직무만족에 대한 차이는 보상의 중요도에서는 결혼여부에서만 차이가 나타났고, 직무만족에서는 연령, 교육, 근속기간, 직위에서 유의한 차이가 나타났다.
- 보상의 중요도와 직무만족간의 상관관계를 분석한 결과, 보상의 중요도 전체는 직무만족과 유의한 상관관계가 나타나지 않았으나 보상요인 중에서 직무적 보상에 대한 중요도는 직무만족과 유의한 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다(r=.133, p=.037).
- 일반적 특성과 직무적 보상이 직무만족에 미치는 영향은 직위와 직무적 보상이 직무만족을 40.5%(F=83.070, p=

.000) 설명하는데 이중에서 직무적 보상이 직무만족을 35.7%, 직위 중에서는 수간호사 이상의 직위가 4.8% 설명하는 것으로 나타났다.

제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 본 연구도구는 외국에서 개발한 도구를 번역, 수정한 도구이므로 우리나라의 임상 상황에 맞는 보상측정 도구를 개발할 필요가 있다.
- 간호사들을 대상으로 보상의 중요도와 직무만족에 대한 반복 연구를 통하여 본 연구결과를 비교할 수 있는 추후 연구가 필요하다.
- 간호사의 직무적 보상을 높일 수 있는 실무에 근거한 구체적이고 실증적인 관리전략들을 개발하는 연구가 필요하다.

참고문헌

강희락 (2004). *지식근로자의 보상요인과 직무만족과의 관계성*. 영남대학교 경영대학원. 석사학위논문.

고순희 (2004). 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족. *간호행정학회지, 10*(3), 335-343.

구옥희 (2000). *임상간호사가 지각한 간호조직의 임파워먼트 구조모형*. 충남대학교 대학원 박사학위논문.

김민주 (2003). *간호사의 내부마케팅 인지정도와 직무만족도와의 관계*. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.

김정아 (1997). *간호사의 보상적합도와 직무몰입. 조직몰입정도간의 관계연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김종경, 박성애 (2003). 간호등급별 병원간호사 직무만족 조사. *간호행정학회지, 9*(4), 529-539.

김소인, 차선경, 임지영 (2001). 병원간호조직의 내부마케팅요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계연구. *한국보건간호학회지, 1*(15), 42-53.

김은숙 (1994). *임상간호사의 자율성과 직무만족도에 관한 연구*. 이회여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

남경숙 (2002). *여행사종사원의 직무만족에 영향을 주는 보상요인에 관한 연구*. 경기대학교 서비스경영전문대학원 석사학위논문.

두은영 (2004). *병원조직의 내부마케팅이 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무생산성에 미치는 영향*. 고려대학교 교육대학원. 석사학위논문.

문경선 등 (2004). 프리셉터 교육이 프리셉터 역할 인식과 직무만족도에 미치는 영향. *간호행정학회지, 10*(4), 401-414.

박경식 (2000). *한국기업 종업원의 보상제도인식에 관한 실증적 연구*. 경기대학교 대학원 박사학위논문.

박정혜 (2003). *임상간호사의 커뮤니케이션 만족과 직무만족과의 관계연구*. 이화여자대학교 대학원. 석사학위논문.

배선희 (1994). *보상만족이 조직 및 직무태도에 미치는 영향*. 서강대학교 경영대학원. 석사학위논문.

서명교 (1999). *병원조직 내 직무특성과 직무만족의 관련성에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

서문경애 (2004). 간호사의 셀프리더쉽과 직무만족, 개인성관간의 관계. *간호행정학회지, 11*(1), 47-57.

손강화 (2001). *보상에 대한 공정성 지각이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 조선대학교 경영대학원 석사학위논문.

신유근 (1991). *조직론*. 서울 : 다산.

우진희 (2004). *보상에 대한 공정성 지각이 조직유효성에 미치는 영향*. 삼육대학교 대학원. 석사학위논문.

원금혜 (2003). *간호사의 직무만족도에 관한 연구*. 대전대학교 경영행정 사회복지 대학원. 석사학위논문.

유성기 (1995). *공정성지각과 보상만족이 조직효과성에 미치는 영향 연구*. 경원대 박사학위논문.

이명기 (1994). *연구원들의 보상에 대한 가치와 실제보상간의 적합도가 직무태도와 보상만족에 미치는 영향*. 한국과학원 석사학위논문.

이상미 (1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. *대한간호학회지, 25*(4), 790-806.

이미애 (2004). 소비자와 제공자가 지각하는 간호서비스 질의 요인과 병원 재이용 의도에 관한 연구. *간호행정학회, 10*(4), 473-484.

이재규, 김성국, 권중생 (1996). *인적자원관리론* 서울 : 문영사.

임원균 (2002). *사회복지관 직원의 보상만족과 직무태도에 관한 연구*. 가톨릭대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

정병재 (2002). *보상에 대한 지각이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 인력개발연구, 4(2), 52-69.

정선영 (1998). *간호사의 자율성과 직무만족도간의 관계연구*. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

Costello, & Ann, M. (2001). Study shows health care workers' commitment equal to other fields. *AHA News, Vol.37, Iss 39*.

Daft, R. L., & Steers, R. M. (1986). *Organizations: A micro/macro approach*. Scott, Foresman and Company.

Eliss, L. W., & Honig-Haftel, S. (1992). Reward strategies for R&D. *Resea and Tech Manag, 35*(1), 16-20.

Kerr, S. (1988). *Some Characteristics and Consequences of Organizational Reward*. In F. D. Schoorman & B. Schneider(Ed). Facilitating Work Effectiveness. Lexington

Books.

Kovach, A. K. (1987). What Motivative Employees? Workers and Supervisors give different Answers. *Bus. Horiz, 30*(5), Sep.-oct., 58-65.

Lawer, E. E. (1981). *Play and Organizational Development*, Addison-Wesley Publishing Company.

McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1972). *Industrial Psychology*, Englewood Cliffs: McGraw-hill.

McDermott, K, Laschinger, H. K. S., & Shamian, J. (1996). Work empowerment and Organizational Commitment. *Nurs Manage, 27*(5), 44-47.

Pfeffer, J., & Langton, N. (1988). Wage inequality and the organization of work the case of academic departments. *Admi Scie Quart, 33*(4), 588-606.

Slavitt, D. E., P. Stamps, E. Piedmont, & Hasse, A. M. (1978). Nurses Satisfaction with Their Work Situation. *Nurs Resea, 27*(2), 114-120.

Tampoe, M. (1993). Motivation knowledge worker: The challenge for the 1990s. *Long Range Planning, 26*(3), 49-55.

A Study of the Reward and the Job Satisfaction Perceived by Nurses

Kim, Syn-Hyun[1)] · Lee, Mi-Aie[2)]

1) Dongguk University Medical Center, Gyeungju Hospital
2) Department of Nursing, College of Medicine, Dongguk University

Purpose: This study was performed to examine the level of reward's importance and job satisfaction perceived by nurses, understand how nurses' demographics, reward and reward's subcategories affected their job satisfaction. **Method:** The data were collected at the six general hospitals in five cities, Korea from July 15th to August 26th, 2005. Two questionnaires were used. One was the important level of reward and the other was job satisfaction. The data were analyzed by SPSS/PC ver 12.0. **Result:** The average scores of reward and job satisfaction were 3.77(±.34) and 2.80(±.32) of 5.0 that was full mark. In differences of the important level of reward, marital status was the only different characteristics. In differences of job satisfaction, age, education level, working period, and position had differences significantly. Among the job satisfaction and the reward's subcategories, there was the only significant correlation between the job satisfaction and the job contentment reward. And nurses' job contentment reward and position explained 40.5% of their job satisfaction **Conclusion:** Nurses' job contentment reward and position should be first considered in order to improve their job satisfaction. Since nurses' job contentment reward is the most important factor to improve their job satisfaction, a special strategies that can develop their job contentment reward is needed to nursing managers.

Key words : Reward, Job satisfaction

• *Address reprint requests to : Lee, Mi-Aie*
Department of Nursing, College of Medicine, Dongguk University
707, Sukjung-dong, Gyeungju, Kyoung-Buk 780-714, Korea
Tel: +82-54-770-2620 Fax: +82-54-770-2616 E-mail: juliet@mail.dongguk.ac.kr