

간호사의 직무만족 결정 요인 -노동보상을 중심으로-

염영희¹ · 권성복² · 이윤영³ · 권은경⁴ · 고종욱⁵

¹중앙대학교 간호학과 교수, ²동신대학교 간호학과 조교수, ³아산병원 전문간호사, ⁴인하대학교병원 수간호사, ⁵안양대학교 도시행정학과 부교수

The Determinants of Job Satisfaction of Nurses: Focused on Work Rewards

Yom, Young-Hee¹ · Kwon, Sung-Bok² · Lee, Yoon-Young³ · Kwon, Eun-Kyung⁴ · Ko, Jong-Wook⁵

¹Professor, Department of Nursing, Chung-Ang University, Seoul

²Assistant Professor, Department of Nursing, Dong-Shin University, Naju

³Clinical Nurse Specialist, Asan Medical Center, Seoul

⁴Head Nurse, Inha University Hospital, Incheon

⁵Associate Professor, Department of Urban Administration, Anyang University, Anyang, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the determinants of job satisfaction of hospital nurses. The focus was on work rewards. A causal model of job satisfaction of hospital nurses was constructed based on situational perspectives. **Methods:** The sample for this study consisted of 505 nurses from 2 general hospitals located in Seoul and Gyeonggi Province, Korea. Data were collected with self-administrated questionnaires and analyzed by hierarchical multiple regression. **Results:** All variables except workload were positively correlated with job satisfaction. It was found that three task reward variables (workload, meaning, and participation), two organizational reward variables (security and promotional chances) and one social reward variable (family support) had significant influence on nurses' job satisfaction. The explained variance for job satisfaction was 41.4%. The data further indicate that task rewards were the most significant determinants of nurse job satisfaction. **Conclusion:** These findings provide strong empirical evidence for importance of task, organizational and social reward variables in explaining job satisfaction of nurses. The model used for this study will be useful for predicting nurse job satisfaction.

Key words: Job satisfaction, Work, Reward

서론

1. 연구의 필요성

간호사 부족이 전 세계적인 이슈로 대두되면서 간호사의 직무 만족에 관한 관심이 더욱 높아지고 있다. 일반적으로 직무만족은 이직, 결근 및 노조활동과 같은 조직 행동(Fisher & Locke, 1992)

이나 개인의 삶의 질(Yu et al., 2008), 신체적 및 정신적인 건강(House, 1981) 등과 밀접하게 관련되어 있다. 또한 직무만족은 간호사가 이직하지 않고 현직에 머물게 할 수 있는 가장 강력한 요인이며(Aiken, Clarke, Sloan, Sochalski, & Silber, 2002; Ellenbecker, Porell, Samia, Byleckie, & Milburn, 2008), 간호사의 직무만족이 높을 때 환자의 만족도 더 높으며 직무만족이 높은 간호사가 생산성이 높은 것으로 밝혀졌다(Weissman &

주요어 : 직무만족, 노동, 보상

Address reprint requests to : Yom, Young-Hee

Department of Nursing, Chung-Ang University, 221 Heukseok-dong, Dongjak-gu, Seoul 156-756, Korea
Tel: 82-2-820-5700 Fax: 82-2-824-7961 E-mail: yhyom@cau.ac.kr

투고일 : 2008년 12월 8일 심사완료일 : 2008년 12월 18일 게재확정일 : 2009년 4월 16일

Nathanson, 1985). 따라서 양질의 간호 제공과 환자 만족을 위해 간호사의 직무만족은 필수적이다.

그동안 직무만족에 관한 중요성에 힘입어 간호사를 대상으로 직무만족에 관한 연구는 꾸준히 수행되었으나, 대부분의 연구들은 일관된 연구 결과를 보여주고 있지 않아 혼돈을 초래하고 있다. 주요한 원인으로는 직무만족과 관련된 변수 간의 상관관계를 분석한 연구가 대부분이었고(Ellenbecker et al., 2008), 교육, 직위, 연령 등 직무만족에 잠재적 영향을 줄 수 있는 인적사항을 통제하지 않았다는 점을 들 수 있다(Ko & Yom, 2003; Mottaz, 1988). 이에 덧붙여, 직무만족을 설명할 수 있는 결정요인을 체계적이고 포괄적으로 검토한 연구는 매우 미미하였다(Seo, Ko, & Price, 2004). 또한 Mottaz (1988)는 직무만족을 설명하는 이론적 모델의 불충분성 또는 불완전성을 직무만족 연구의 가장 취약한 점으로 지적하였다.

직무만족에 대한 정의는 학자들마다 다양하며 합의되고 명확한 정의는 없다. Locke (1976)는 직무만족을 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 정의하고 있으며, Mueller와 McCloskey (1990)는 직업에 대한 긍정적인 느낌으로 정의하고 있다. 비록 직무만족에 대해 다양한 정의가 존재하지만, 대부분의 연구는 상황적 관점에 기초하고 있다.

상황적 관점(situational prospective)에 의하면 직무만족은 조직의 특성, 작업 환경, 직무의 특성 등 상황에 따라 달라진다고 본다. 이 관점의 대표적인 학자는 Herzberg (1966, 2003)와 Hackman과 Oldham (1980)을 들 수 있다. Herzberg (1966, 2003)는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 위생요인과 동기요인으로 구분하였다. 그에 따르면, 위생요인에는 정책, 작업조건, 급여 등이 속하고, 동기요인에는 성취감, 인정, 책임 성장 등이 포함된다. Hackman과 Oldham (1980)은 직무만족을 결정하는 직무의 핵심적인 특성을 다섯 가지로 분류하였는데, 기술의 다양성, 과업의 독자성, 과업의 중요성, 자율성 및 피드백이 그것들이다. 즉, 직무를 수행할 때 직무의 핵심적 특성이 많이 반영되는 상황일수록 직원의 직무만족도가 높아진다고 보았다.

외국에서 수행된 직무만족에 관한 대부분의 연구들은 상황적 관점을 주로 사용하였다. 또한 국내 간호학계의 직무만족 관련 연구들도(Jang et al., 2004; Kim, 2007; Ko & Yom, 2003; Lee, 1995, 2000) 이론적 관점을 분명하게 밝히고 있지 않지만 거의 대부분 상황적 관점의 틀 안에서 이루어졌다고 볼 수 있다. 그러나 아직까지 직무만족에 영향을 미치는 상황변수에 관해서는 학자들 간에 다양한 견해가 존재한다.

Mottaz (1988)에 의하면, 직무특성과 같은 상황 변수들은 개인의 직무 수행과 관련하여 그 대가로 받는 노동보상(work re-

wards)으로 개념화되며, 노동보상이 크면 클수록 직무만족은 증가한다고 본다. 즉, 노동보상은 직무만족의 결정인자이며(Kalleberg, 1977), 직무만족은 개인이 조직에 기여한 대가로 조직으로부터 받는 노동보상에 의해서 결정된다고 할 수 있다.

본 연구에서는 Mottaz (1988)의 견해에 따라 노동보상을 과업보상(task rewards), 조직보상(organizational rewards) 및 사회적 보상(social rewards)으로 분류하였다. 과업보상은 직무수행과 직접적으로 관련이 있는 내재적 보상으로 직무의 중요성, 업무량, 자율성 등이 포함된다. 조직보상은 조직에 의해 제공되는 외재적 보상으로 안정성, 승진, 보수 등이 포함된다. 사회적 보상은 직무와 관련하여 조직 구성원들과의 상호작용을 통해 얻는 외재적 보상을 의미하며 상사나 동료의 지원 등을 포함한다.

312명의 간호사를 대상으로 노동보상을 중심으로 간호사의 직무만족을 조사한 Mottaz (1988)의 연구는 자율성, 감독 및 임금 이 직무만족의 중요한 결정요인이라는 것을 발견하였다. 직무만족 연구에 노동보상 개념을 적용한 연구는 매우 드물지만, 기존의 연구들을 검토하면 노동보상 변수들인 자율성, 의미성, 직무 참여성, 승진 기회, 직업 안정성, 보수, 동료지원 및 가족 지원이 직무만족에 정의 영향을 미치며(Hackman & Oldham, 1980; House, 1981; Jang et al., 2004; Lee, 1995, 2000; Mobley, Griffith, Hand, & Meglino, 1979; Parsons, 1998; Seo, et al., 2004), 업무량은 부의 영향을 미친다(House, 1981; Jang et al; Ko & Yom, 2003; Lee, 1995; Seo et al., 2004)고 보고하고 있다.

종합하면, 노동보상이 직무만족에 중요한 영향을 미침에도 불구하고 국내에서 아직까지 간호사의 직무만족 연구에 노동보상 개념을 적용한 바가 거의 없다. 그러므로 노동보상 개념을 적용하여 간호사의 직무만족을 연구하는 것은 학술적 및 실무적 측면에서 매우 가치 있는 작업이라고 사료된다. 따라서 본 연구에서는 교육, 직위 등 직무만족에 잠재적 영향을 줄 수 있는 인구학적 변수들을 통제하고 노동보상 개념에 초점을 맞추어 직무만족의 결정요인을 확인하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구에서는 노동보상변수들을 중심으로 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 결정요인을 파악하고자 한다. 구체적 연구 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 직무만족과 관련 변수 간의 상관관계를 파악한다.

셋째, 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 결정요인을 확인한다.

3. 용어 정의

본 연구모형에서는 직무만족에 영향을 주는 노동보상 변수들을 Mottaz (1988)의 분류 틀에 따라 과업보상, 조직보상 및 사회적 보상으로 세분화하였다(Figure 1). 과업보상에는 업무량, 자율성, 의미성 및 직무 참여성을 포함하였다. 조직보상으로는 승진 기회, 직업 안정성 및 보수를 포함하였고, 사회적 보상에는 동료지원과 가족지원을 포함하였다. 각 변수들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 과업 보상

과업보상은 직무수행에 직접적으로 관련이 있는 내재적 보상을 의미하며, 본 연구에서는 업무량, 의미성, 자율성 및 참여성을 포함한다. 업무량은 직무스트레스의 한 차원으로 업무의 양적 규모를 가리키며, 업무량이 많을수록 간호사의 직무만족이 낮아진다는 것을 많은 연구들이 보여주고 있다(Aiken et al., 2002; House, 1981; Kim, 2007; Ko & Yom, 2003). 또한 기존의 연구 결과들은 직무에 대한 의미성 및 자율성은 직무만족에 정의 영향을 미친다고 보고하고 있다(Hackman & Oldham, 1980; House, 1981; Jang et al., 2004; Kim & Park, 1999; Price & Mueller, 1990; Seo et al., 2004). Kanungo (1982)에 의하면, 업무에서의 소외(alienation)와 업무에의 참여는 동전의 앞뒷면과 같은 개념이다. 개념적으로 소외는 업무의 부정적인 축의 끝이며, 참여는 업무의 긍정적인 축의 끝이다. 비록 업무 참여와 직무만족에 관한 경험적인 연구는 많이 보고되지

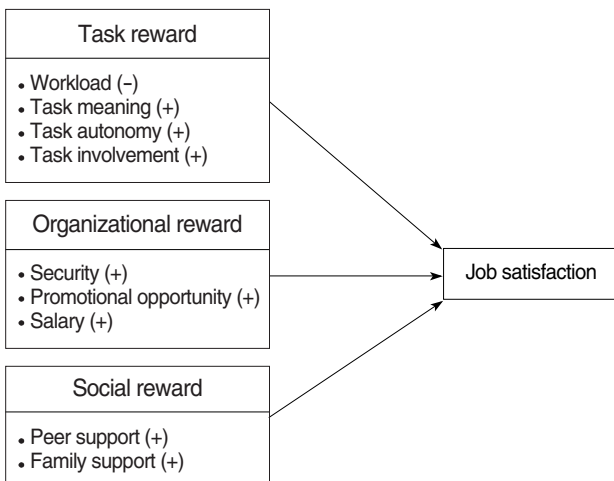


Figure 1. A model of job satisfaction with work reward.

않았지만, Kanungo (1982)는 간호사가 업무에 대한 참여성이 높으면 동기유발이 되어 직무 만족이 높아진다고 시사하고 있다. 따라서 본 연구모형에서는 업무량, 의미성, 자율성 및 참여성은 직무만족에 정의 영향을 미치는 반면에 업무량은 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

2) 조직 보상

조직보상은 구성원들의 과업수행에 동기를 부여하고 구성원들을 잘 유지시키기 위하여 조직에서 제공하는 외재적 보상을 의미하며, 본 연구에서는 안정성, 승진 및 보수를 포함한다. 조직 보상과 관련하여 승진 기회(Blegan & Mueller, 1987)와 보수(Jang et al., 2004), 직업안정성(Seo et al., 2004)은 직무만족에 정의 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 따라서 본 연구에서는 3개의 조직보상 변수는 직무만족에 정의 영향을 미칠 것으로 예상된다.

3) 사회적 보상

사회적 보상은 직무와 관련하여 조직 내의 타인들과의 상호작용으로부터 얻는 외재적 보상을 의미하며, 본 연구에서는 동료의 지원과 가족의 지원을 포함한다. 기존의 연구는 동료의 지원이 많을수록 직무만족이 높아진다고 보고하고 있다(Hackman & Oldham, 1980; House, 1981; Lee, 2000). 또한 가족지원이 직무만족에 미치는 영향을 직접적으로 검토한 연구는 드물지만, 가족 지원은 사회적 지원의 한 차원이다. 학자들 간에 사회적 지원의 영향에 대한 일치된 결론을 보여주지 못하고 있으나, 일반적으로 사회적 지원을 많이 받을수록 직무스트레스로 인한 부정적 영향이 줄어들어 결과적으로 간호사의 직무만족이 높아진다는 견해가 지배적이다(Ko & Yom, 2003). 따라서 본 연구 모형에서는 동료의 지원과 가족의 지원은 직무만족에 정의 영향을 미칠 것으로 예상된다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 횡단적 자료를 이용하여 노동보상 변수들이 병원 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 검증하는 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구를 위해서 서울의 1개 종합전문요양기관과 경기도 1개

종합전문요양기관에 근무하는 간호사 505명을 대상으로 자료를 수집하였다. 본 연구의 추정모수치가 20개 이내인 것을 고려하였을 때 본 연구에 사용된 표본의 크기가 추정모수치의 수의 10배 이상이므로(Kleinbaum, Kupper, & Muller, 1988) 통계적 검증력에 문제가 없을 정도의 크기라고 볼 수 있다. 본 연구의 결과 변수인 직무만족은 모든 간호사에게 적용되기 때문에 특별히 직위 및 근무년수에 제한을 두지 않고 모든 간호사를 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

1) 직무만족

직무만족은 직무에 대한 호의적인 태도를 의미하며, 본 연구에서는 Brayfield와 Rothe (1951)가 개발한 직무만족척도에서 6문항을 선정하여 전반적인 직무만족을 측정하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다' (5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 직무만족 척도의 Cronbach's $\alpha = .770$ 이었다.

2) 업무량

업무량은 업무의 양적 규모를 의미하며, Rizzo, House와 Lirtzman (1970)이 개발한 4 문항 척도를 사용하여 측정하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다' (5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 업무량이 많은 것을 의미한다. 본 연구에서 업무량의 Cronbach's $\alpha = .673$ 이었다.

3) 직무 의미성

직무 의미성은 자신이 본인의 업무에 대해 중요한 가치를 부여하는 정도를 말하며, 본 연구에서는 Oldham, Stepina와 Ambrose (1986)의 척도에서 3문항을 선정하여 측정하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다' (5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무에 대한 의미가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 직무 의미성 척도의 Cronbach's $\alpha = .891$ 이었다.

4) 직무 자율성

직무 자율성은 스스로 판단하여 업무를 수행한다고 믿는 태도로서, 본 연구에서는 Breugh (1985)의 척도에서 선정된 3문항을 발췌하여 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다'

(5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무에 대한 자율성이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 직무 자율성 척도의 Cronbach's $\alpha = .856$ 이었다.

5) 직무 참여

직무 참여는 구성원이 자발적으로 일에 참여하는 정도를 의미하며, Kanungo (1982)가 개발한 측정도구 4문항을 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다' (5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무 참여가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 직무 참여 척도의 Cronbach's $\alpha = .715$ 이었다.

6) 직업 안정성

직업 안정성(Job security)은 조직이 조직 구성원들에게 제공하는 안정된 고용조건을 의미하며, 본 연구에서는 Oldham 등 (1986)이 개발한 직무진단검사(Job Diagnostic Survey) 중 3문항 측정도구를 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다' (5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 직업의 안정성이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 직업 안정성 척도의 Cronbach's $\alpha = .721$ 이었다.

7) 승진 기회

승진 기회는 조직 내에서 수직적으로 직위가 올라갈 기회를 의미하며, Price와 Muller (1990)가 개발한 측정도구 3문항을 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다' (5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 승진 기회가 많은 것을 의미한다. 본 연구에서 승진 기회의 Cronbach's $\alpha = .767$ 이었다.

8) 보수

보수는 기여에 대한 대가로 받는 금전을 의미하며, 본 연구에서는 대상자가 받는 급여를 묻는 한 문항으로 측정하였다.

9) 동료의 지원

동료의 지원은 직무와 관련하여 동료가 도움을 주는 정도로서, House (1981)가 개발한 3문항을 사용하여 측정하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다' (5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 동료의 지지가 높은 것을 의미한다. 본 연

구에서 동료 지원 척도의 Cronbach's α =.832이었다.

10) 가족 지원

가족 지원은 가족으로부터 받는 지원을 의미하며, 본 연구에서는 House (1981)가 개발한 3문항을 사용하였다. 각 문항에 대한 응답은 '매우 그렇다' (5점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)까지 5개의 응답범주를 갖는 Likert 스케일을 사용하였으며, 점수가 높을수록 가족의 지지가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 가족지원 척도의 Cronbach's α =.891이었다.

4. 자료 수집 방법

자료는 비확률적 표출법으로 편의 추출된 2개 종합전문요양기관의 간호사 550명을 대상으로 설문지를 배부하여 수집하였다. 자료 수집은 2007년 10월 15일부터 11월 15일까지 진행되었다. 최종적으로 회수된 질문지는 모두 530개이며, 이 중 설문 내용이 부실한 자료를 제외한 505부를 분석에 사용하였다.

본 연구는 대상자의 권익 보호를 위하여 2개 종합전문요양기관의 간호부의 허가를 얻은 후 자료를 수집하였다. 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 연구 참여 동의서에 서명한 대상자에 한하여 자료를 수집하였다. 연구 참여 동의서에는 연구 목적, 대상자의 익명성, 비밀보장 등의 내용을 포함하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 프로그램으로 분석하였다. 연구 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 구하였고, 측정 변수 각각에 대하여 평균과 표준편차로 구하였으며, 측정 변수들 간의 관련성을 파악하기 위해서 Pearson's correlation coefficient를 계산하였다. 또한 노동보상변수들이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위해 계층적 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 수행하였다.

회귀분석 시 학력과 직위는 통제변수로 사용하였다. 참고적으로 회귀분석 시 특정화 오류(specification error)로 인해 야기되는 회귀계수 추정치의 편기(bias)를 최소화하기 위해 일반적으로 인구학적 변수들을 통제변수로 사용한다(Ko & Seo, 2002). 이는 Mottaz (1988)가 언급한 것처럼 직무만족 연구의 문제점 중 하나인 교육, 직업 등 직무만족에 잠재적 영향을 줄 수 있는 인구학적 변수들을 통제하지 않았던 점을 보완하기도 한다. 따라서 본 연구에서 통제변수인 학력은 전문대 졸업인 경우에는 0, 4년제 대학 이상에는 1, 직위에서는 책임간호사 이하 0, 수

간호사 이상 1의 값을 갖도록 더미(dummy)변수로 전환하였다. 따라서 1단계에서는 2개의 인구학적 변수인 학력과 직위를 종속변수인 직무만족에 회귀시켰고, 2단계에서는 2개의 통제변수에 8개의 보상변수를 더하여 종속변수인 직무만족에 회귀시켰다. 8개의 보상변수는 업무량, 직무 의미성, 직무 자율성, 직무 참여, 직업 안정성, 승진 기회, 보수, 동료의 지원 및 가족 지원이었다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연구 대상자는 505명으로, 미혼이 79.6% (402명), 전문대 졸업이 60.8%로 가장 많았으며, 평간호사가 91.7%이었다. 평균 근무년수는 8.21년이었고, 근무 병동은 외과(25.0%)와 내과(23.2%)에 많이 근무하고 있으며, 88.1%가 3부교대로 일하고 있고, 84.8%가 월 평균 2,500,000원 미만의 보수를 받고 있었다.

2. 직무만족 및 관련 요인과의 상관관계

직무만족과 노동보상 변수들 간의 상관관계는 Table 2와 같

Table 1. General Characteristics (N=505)

Characteristics	Category	n (%)	Mean \pm SD
Marital status	Unmarried	402 (79.6)	
	Married	101 (20.0)	
	Others	2 (0.4)	
Education level	Junior college	307 (60.8)	
	University	170 (33.7)	
	Graduate college	27 (5.3)	
Current position	Staff nurse	463 (91.7)	
	Charge nurse	23 (4.6)	
	Head nurse and high	19 (3.8)	
Working years			8.21 \pm 5.23
Working unit	Medical unit	117 (23.2)	
	Surgical unit	126 (25.0)	
	Pediatric/obstetric unit	37 (7.4)	
	Operating room	50 (9.9)	
	Intensive care unit	93 (18.4)	
	Emergency room	34 (6.7)	
	Others	48 (9.5)	
Shift	Three shift	445 (88.1)	
	Others	60 (11.9)	
Monthly income (1,000 won)	Below 2,500	428 (84.8)	
	2,500-3,500	60 (11.9)	
	Above 3,500	17 (3.4)	

다. 업무량을 제외한 모든 노동보상 변수들은 직무만족과 양의 상관관계를 보였으며, 업무량은 직무만족과 음의 상관관계를 보였다. 또한 통제변수들과 직무만족 간의 관계에서 학력과 직위 모두 직무만족과 양의 상관관계를 보였다.

3. 계층적 회귀분석 결과

계층적 회귀분석 결과는 Table 3과 같다. 2개의 통제변수들만 포함하고 있는 Model 1은 직무만족 변이의 약 3.6%를 설명하였고, 2개의 통제변수 중에 직위($\beta=.171$)는 직무만족에 유의한 정의 영향을 미쳤다. 통제변수와 보상변수들을 동시에 고려한 Model 2에서는 통제변수인 학력과 직위는 유의한 영향을 미치지 못했다. 그리고 과업보상변수 중 업무량($\beta=-.149$)은 직무만족에 부의 영향을, 직무 의미성($\beta=.256$)과 직무 참여($\beta=.186$)는 직무만족에 유의한 정의 영향을 미쳤으나, 직무 자율성은 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못했다. 조직보상변수 중 직업안정성($\beta=.161$)과 승진 기회($\beta=.136$)는 직무만족에 정의 영향을 미쳤으나, 보수는 유의한 영향을 미치지 못했다. 사회적 보상변수 중 가족 지원($\beta=.171$)은 직무만족에 유의한 정의 영향을 미치는 반면, 동료의 지원은 유의한 영향을 미치지 못했다. 전반적

으로 Model 2는 직무만족 변이의 41.4%를 설명하였다.

Table 3. Results of Hierarchical Regression

Variable	Model 1	Model 2
	Beta (<i>p</i>)	Beta (<i>p</i>)
Control		
Education*	.067 (.139)	.046 (.208)
Position*	.171 (<.001)	.068 (.064)
Task reward		
Workload		-.149 (<.001)
Meaning		.256 (<.001)
Autonomy		.053 (.153)
Participation		.186 (<.001)
Organizational reward		
Security		.161 (<.001)
Promotional chances		.136 (<.001)
Pay		.043 (.211)
Social reward		
Peer support		.053 (.145)
Family support		.171 (<.001)
F (<i>p</i>)	10.312 (<.001)	33.434 (<.001)
R ²	.039	.427
Adjusted R ²	.036	.414

*Dummy variables: education (1=higher than junior college graduate; 0= junior college graduate), position (1=head nurse or higher position; 0= lower than head nurse).

Table 2. Correlations among Variables

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)	r (<i>p</i>)
2	-.219 (.001)										
3	.469 (.001)	.066 (.141)									
4	.252 (.001)	-.203 (.001)	.203 (.001)								
5	.436 (.001)	-.041 (.355)	.380 (.001)	.195 (.001)							
6	.391 (.001)	-.090 (.043)	.374 (.001)	.231 (.001)	.356 (.001)						
7	.120 (.007)	-.131 (.003)	-.002 (.965)	-.145 (.001)	.028 (.534)	-.143 (.001)					
8	.099 (.027)	-.072 (.108)	.037 (.409)	.047 (.287)	.090 (.042)	.047 (.294)	-.030 (.498)				
9	.129 (.004)	.165 (.001)	.212 (.001)	.113 (.011)	.082 (.066)	.165 (.001)	-.112 (.012)	-.029 (.513)			
10	.420 (.001)	-.190 (.001)	.374 (.001)	.238 (.001)	.261 (.001)	.206 (.001)	.080 (.072)	.057 (.197)	.130 (.003)		
11	.110 (.013)	-.044 (.320)	-.004 (.925)	.126 (.004)	.150 (.001)	.166 (.001)	-.182 (.001)	.011 (.799)	-.065 (.143)	.047 (.292)	
12	.188 (.001)	-.111 (.013)	.071 (.110)	.123 (.006)	.227 (.001)	.129 (.004)	-.121 (.007)	.059 (.184)	-.062 (.167)	.126 (.005)	-.007 (.877)

1=job satisfaction; 2=workload; 3=meaning; 4=autonomy; 5=participation; 6=security; 7=promotional opportunity; 8=salary; 9=peer support; 10=family support; 11=education; 12= position.

논 의

직무만족 결정요인들과 직무만족 간의 상관관계를 살펴보면, 업무량이 적을수록, 급여가 많을수록, 과업의 의미를 많이 둘수록, 과업의 자율성이 높을수록, 업무에 참여를 많이 할수록, 직업의 안정성이 높을수록, 승진 기회가 많을수록, 동료의 지원을 많이 받을수록, 가족의 지원이 많을수록 간호사의 직무만족 정도가 높아지는 것으로 나타났다.

회귀분석 결과, 통제변수인 학력과 직위는 직무만족 변이의 3.6%를 차지하였고, 이 중 직위만이 유의한 영향을 미쳤다. 즉, 직위가 높을수록 직무만족이 높음을 확인할 수 있었다. 직위가 높은 간호사일수록 타 부서와의 상호작용을 할 기회가 많아지고 책임감이 높은 업무를 수행하게 됨으로써 직무만족이 더 높아지는 것이라고 판단된다. 본 연구 결과는 직위가 높을수록 직무만족이 높다고 보고한 Ko와 Yom (2003)의 연구 결과와 일치하였다. 그러나 9개의 보상 변수가 모두 포함되었을 때 통제변수인 학력과 직위는 직무만족에 더 이상 유의한 영향을 미치는 인자가 아니었다.

9개의 보상 변수 중 과업보상에 속하는 업무량, 직무에 대한 의미성 및 직무 참여성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 결정인자였으며, 과업보상이 조직보상과 사회적 보상보다 직무만족에 더 강력한 결정인자임을 확인할 수 있었다. 즉, 간호사들은 직무 그 자체에 대한 의미를 많이 부여할수록, 업무량이 적을수록, 직무 참여가 많을수록 직무만족이 높음을 보여준다. 이러한 결과는 Hackman과 Oldham (1980)이 지적한 것처럼, 핵심적 직무특성이 많이 포함될수록 직무만족도가 높아진다는 사실을 뒷받침해준다. 많은 연구에서 업무량은 직무만족의 결정요인으로 보고되었다(Ko & Yom, 2003; Seo et al., 2004). 간호사들은 그들 시간의 많은 부분을 비간호 업무를 수행하는데 사용한다. 따라서 간호사들이 수행하는 직무 중 간호의 고유 영역인 직접 간호에 많은 시간을 투여하고, 비간호 업무는 줄여 업무량을 낮추면 간호사들의 직무만족은 높아질 수 있다고 본다. 이에 덧붙여, 직무 참여 및 직무에 대한 의미성이 간호사의 직무만족의 결정인자로 나타났는데, 이는 Kanugo (1982)와 Mottaz (1988)의 연구 결과와 일치한다. 즉, 자발적으로 일에 열심히 참여하는 사람은 스스로 동기유발이 되어 직무 만족이 높아지며, 또한 자신의 일이나 업무에 대해 스스로 중요한 가치를 부여함으로써 임파워된다고 느낌으로써 결과적으로 직무만족이 높아진다는 것을 알 수 있다. 따라서 직무 참여를 높이고 직무에 의미를 더 많이 부여하도록 직무를 재설계하거나 관료적 성격이 강한 병원의 의사결정시스템을 수평적으로 변화시키는 것이 바

람직하다고 본다.

본 연구의 회귀 분석 결과, 직무 자율성은 직무만족의 결정인자가 아닌 것으로 나타났다. 이것은 직무 자율성이 직무만족과 유의한 상관관계를 가지고 있지만, 다른 변수들의 영향을 통제하였을 때 직무만족에 영향을 미치지 못했다는 것을 의미한다. 타 연구와 비교하면, 한국에서 수행된 Lee (2000)와 Seo 등 (2004)의 연구 결과와 일치하지만, 외국에서 수행된 Mottaz (1988)와 Parsons (1998)의 연구 결과와는 일치하지 않았다. 이와 같은 결과가 나타난 이유는 한국과 외국의 문화적 차이가 작용한 때문으로 짐작되며, 아직도 한국 사회는 간호사가 많은 부분 의사의 처방에 의해 업무를 수행하고 또한 한국 병원의 관료적 특성이 많이 작용하기 때문인 것으로 판단된다. 그러나 외국의 경우에도 Blegen과 Mueller (1987)은 자율성이 직무만족에 거의 영향을 미치지 않는다고 보고하였다. 따라서 좀 더 세분화된 모델을 구축하고 더 많은 간호사를 대상으로 한 추후 연구가 필요하다고 사료된다.

회귀 분석 결과, 조직보상 중 직업 안정성과 승진 기회는 직무만족의 결정인자였으나, 보수는 결정인자가 아닌 것으로 나타났다. 직업 안정성은 간호사에게 안정된 고용조건을 제공하는 것을 의미하며, 현재 한국의 경제 상황이 좋지 않은 상황에서 직업 안정성은 주요한 보상으로 작용하여 간호사들의 직무만족을 증대시키는 것으로 볼 수 있다. 한편, 본 연구에서 간호사의 승진 기회의 평균은 2.43으로 다른 변수보다 평균이 많이 낮았다. 이는 간호직이 타 전문직에 비해 승진 기회가 적다는 것을 보여준다. 승진 기회는 미래의 보상으로서 조직행동의 주요 결정인자이다(Mobley et al., 1979). 따라서 간호사의 직무만족을 높이고 현직에 오래 머물게 하기 위해서 병원은 다양한 경력개발제도를 개발하여 간호사의 승진 기회를 넓히는 방안을 서둘러야 할 것이다. 조직 보상변수인 보수는 직무만족과 유의한 상관관계를 보였지만, 다른 변수들의 영향을 통제하였을 때 직무만족에 영향을 미치지 않았다. 본 연구 결과는 Herzberg (1966, 2003)의 위생-동기이론에서 제시한 내용과 일치한다. Herzber의 이론에 의하면, 보수는 직무불만족을 야기시키는 위생요인이며 보수에 관해 만족하더라도 간호사를 동기 유발시키는 요인은 아니기 때문에 직무만족에 영향하지 않는다. 따라서 간호사가 보수에 만족하지 않으면 직무에 불만족을 느끼고 불만족한 간호사는 현직에 오래 머물지 못하고 떠날 수 있다. 따라서 비록 보수가 직무만족에 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타났지만, 이에 관한 세심한 배려는 지속되어야 할 것이다.

마지막으로 사회적 보상 변수인 동료의 지원과 가족의 지원 중 가족의 지원만이 직무만족의 결정요인으로 확인되었다. Seo 등

(2004)의 연구 결과에서 동료의 지원은 직무만족의 결정요인이 아닌 것으로 나타났는데, 그들은 동료의 관계가 변화되고 있다고 설명하였다. 구체적으로 동료와의 관계가 과거에는 집단성을 강조한 반면, 현재는 개인적인 특성을 강조하고 있기 때문에 동료 간에 경쟁이 심화되면서 동료의 지원이 직무만족에 영향을 미치지 못한다고 지적하였다. 본 연구 결과 한국 사회는 가족의 가치를 아직도 중시하는 사회이기 때문에 가족의 지원이 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 결정 요인으로 확인되었다. 그러나 본 연구는 가족의 지원이 직무만족에 미치는 영향만을 측정할 수 있기 때문에 구체적으로 가족의 지원이 간호사의 직무만족에 어떻게 영향을 미치는지에 관해서는 추후 연구를 통해 밝힐 것을 제안한다.

본 연구에 포함된 2개의 통제변수는 직무만족 변이의 3.6%를 설명하였으며 2개의 통제변수를 포함한 노동보상변수들은 직무만족 변이의 41.4%를 설명하였다. 따라서 9개의 노동보상 변수들에 의해서 직무만족 변이의 37.8%가 설명됨을 알 수 있다. 이는 Kalleberg (1977)가 지적한 것처럼 직무만족은 개인이 조직으로부터 받는 노동보상에 의해 영향을 받는다는 것을 확인할 수 있었다.

이상의 결과를 종합하면, 간호사의 직무만족은 노동보상에 의해 영향을 받으며 노동보상이 클수록 직무만족이 높다는 것을 보여준다. 특히 직무 수행과 직접적으로 관련이 있는 과업보상 뿐만이 아니라 직무수행과 간접적으로 관련이 있는 조직보상과 사회적 보상에 의해서도 영향을 받는 것을 확인할 수 있었다. 본 연구는 기존 연구들과 달리 간호사의 직무만족의 결정요인으로 직무특성과 같은 상황변수들을 간호사의 직무수행과 관련하여 그 대가로 받는 노동보상이라는 관점에서 개념화하여 노동보상변수들이 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 검토하였다는 점에서 학술적·실무적으로 중요한 의미가 있다.

결 론

본 연구는 노동보상변수들을 중심으로 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 결정요인을 파악하기 위해 시도되었다. 본 연구 결과 업무량을 제외한 모든 연구 변수는 직무만족과 양의 상관관계를 보였으며, 업무량은 직무만족과 음의 상관관계를 보였다. 계층적 회귀분석 결과, 통제변수인 직위는 직무만족에 유의한 영향을 미쳤으며, 직무만족 변이의 약 3.6%를 설명하였다. 통제변수와 보상변수들을 동시에 고려하였을 때는 학력과 직위는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 못했다. 또한 과업보상변수에서는 업무량, 직무 의미성 및 직무 참여가 직무만족에 유의한 영

향을 미치는 결정요인이었고, 조직보상변수에서는 직업 안정성과 승진 기회가, 그리고 사회적 보상변수에서는 가족 지원이 직무만족의 결정요인으로 확인되었다. 2개의 통제변수를 포함한 노동변수들은 직무만족 변이의 41.4%를 설명하였다.

본 연구의 결과를 종합하면, 업무량, 직무에 대한 의미 및 참여, 직업 안정성과 승진 기회, 그리고 가족 지원이 간호사의 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 결정인자였으며, 특히 과업보상이 조직보상이나 사회적보상보다 직무만족을 설명하는 더 강력한 결정인자임을 확인할 수 있었다. 본 연구에서 사용된 연구 모형은 직무만족에 관한 연구에서 취약점으로 알려진 통제 변수의 사용과 노동보상 개념에 근거하여 직무만족의 결정요인을 규명하였으므로 간호사의 직무만족을 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 기대한다. 본 연구는 2개 종합전문요양기관에 근무하는 간호사들로부터 자료를 수집하였으며 횡단적(cross-sectional) 자료를 사용하여 변수들 간의 관계를 규명하였기 때문에 직무만족의 결정요인을 확인하는 데에는 한계가 있다고 본다. 따라서 연구 결과를 일반화하는 데에는 신중을 기하여야 한다. 이상의 결론을 근거로 다음과 같이 제안하고자 한다.

대규모 표본을 사용하여 본 연구에 포함되지 않은 간호사의 성향, 자아효능감 같은 개인적인 변수와 리더십 스타일 등과 같은 상황적 변수들을 통합한 모형의 검증이 필요하다고 사료된다. 또한 종단적 연구방법(longitudinal design)을 사용하여 시간의 변화에 따른 간호사의 직무만족의 변화를 관찰할 수 있는 연구를 제안한다.

REFERENCES

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloan, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association, 288*, 1987-1993.
- Blegen, M. A., & Mueller, C. W. (1987). Nurses' job satisfaction: A longitudinal analysis. *Research in Nursing & Health, 10*, 227-237.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*, 307-311.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations, 38*, 1551-1570.
- Ellenbecker, C. H., Porell, F. W., Samia, L., Byleckie, J. J., & Milburn, M. (2008). Predictors of home healthcare nurse retention. *Journal of Nursing Scholarship, 40*, 151-160.
- Fisher, C. D., & Locke, E. A. (1992). The new look in job satisfaction research and theory. In C. J. Cranny, P. C. Smith, & E. F. Stone (Eds.), *Job satisfaction: How people feel about their jobs and*

- how it affects their performance* (pp. 167-194). New York, NY: Lexington Books.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81, 87-96.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.
- Jang, M. K., Choi, Y. K., Hwang, J. I., Hwang, J. H., Kim, E. K., Park, N. H., et al. (2004). Job satisfaction of hospital employees. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10, 63-81.
- Kalleberg, A. G. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation*. New York, NY: Praeger.
- Kim, J. K. (2007). A study of relationships among conflict, job satisfaction and organizational commitment on general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13, 421-430.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (1999). A study on the influence of job characteristics perceived by nurses on their job satisfaction and organizational commitment: Focusing on moderating effect of individual personality characteristics. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 29, 1434-1444.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., & Muller, K. E. (1988). *Applied regression analysis and other multivariate methods*. Boston, MA: PWS-KENT Publishing Company.
- Ko, J. W., & Seo, Y. J. (2002). Work rewards and occupational commitment of hospital nurses. *Korean Journal of Health Policy & Administration*, 12, 77-98.
- Ko, J. W., & Yom, Y. H. (2003). The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33, 265-274.
- Lee, S. M. (1995). The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 25, 790-806.
- Lee, S. M. (2000). The causal relationships among nurses' perceived autonomy, job satisfaction and related variables. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 6, 109-122.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Mobley, W. H., Griffith, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mottaz, C. J. (1988). Work satisfaction among hospital nurses. *Hospital & Health Services Administration*, 33, 57-73.
- Mueller, C., & McCloskey, J. (1990). Nurses' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*, 39, 113-117.
- Oldham, G. L., Stepina, L. P., & Ambrose, M. L. (1986). Relations between situational factors and the comparative referents used by employees. *Academy of Management Journal*, 29, 599-608.
- Parsons, L. G. (1998). Delegation skills and nurse job satisfaction. *Nursing Economics*, 16, 18-26.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1990). *Wilford Hall Medical Center retention survey*. TX: Lackland Air Force Base.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. J. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Seo, Y., Ko, G., & Price, J. L. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 437-446.
- Weissman, C. A., & Nathanson, C. A. (1985). Professional satisfaction and client outcomes. *Medical Care*, 23, 1179-1192.
- Yu, Y. J., Hung, S. W., Wui, Y. K., Tsai, L. C., Wang, H. M., & Lin, C. J. (2008). Job satisfaction and quality of life among hospital nurses in the Yunlin-Chiayi area. *Hu Li Za Zhi The Journal of Nursing*, 55(2), 29-38.