

# 간호사의 보상적합도와 직무몰입 · 조직몰입정도간의 상관관계 연구\*

김 정 아\*\*

현대 사회의 조직은 변화를 거듭하고 있으며 그와 함께 조직 내부 구성원들의 사고와 가치관도 급변하고 있다. 이러한 변화는 간호조직과 그를 포함한 병원조직에서도 마찬가지이다. 지금이야말로 급변하는 사회 변화에 편승하여 경영시스템을 몰자중심에서 인간중심으로 바꾸고 가장 효율적으로 인적자원을 관리할 수 있는 제도 및 기술을 개발해 내야 할 때이다. 이러한 현실에 당면한 병원조직에 있어 우수한 인적자원의 주요 유인수단이 보상이라는 관점에서 보상관리의 필요성이 제기된다. 조직구성원이 가장 중요시 하는 보상요인이 무엇이며 또 그것이 구성원들에게 어떠한 영향을 미치는가를 파악하여 합리적인 보상체계를 구성·운영하는 것은 구성원의 직무와 조직에 대한 태도에 영향을 줄 수 있으며, 조직 공헌에 대한 동기를 증가시키고 나아가 조직전체의 성과와 유효성을 향상시키는 결과를 가져올 수 있음이 국내·외 많은 연구들을 통하여 입증되고 있다.

이처럼 각 조직의 특성과 조직구성원의 욕구에 알맞는 적절한 보상제도가 절실히 요구되고 있음에도 불구하고 우리나라의 병원, 특히 간호조직에서는 오늘날까지 간호사들이 중요시 하는 보상요인의 종류조차 체계적으로 파악이 되지 않고 있는 실정이다. 따라서 본 연구는 현재 간호사들이 중요시 하는 보상가치와 병원에서 주어지는 실제보상에 대한 인식도, 그리고 이 둘간의 적합도를 측정하고 이러한 보상적합도가 간호사의 직무와 조직에 대한 태도(직무몰입·조직몰입)와는 어떤 관계가 있는지를 규명하여 미래 보상체계의 대안을 제시해 보고자 계획되었다.

보상이란 어떤 행위의 결과로 얻어지는 것으로서 받는 사람이 바람직하게 지각하는 어떠한 것을 의미하는 것이다. 따라서 본 연구에서는 간호사들이 병원을 위해 수행한 바람직한 행위들에 대한 대가로 지급되는 모든 것을 보상으로 정의하고 각각의 특성에 따라 화폐 및 금전적인 형태로 지급이 되는 금전적 보상, 다른 사람으로부터 존경과 선망을 갖게 하는 역할을 하는 사회지위적 보상, 작업자체로 인해 간호사들의 욕구와 목표가 만족되는 직무내용보상, 개인의 경력증가와 관련된 경력보상, 전문직을 가진 전문가이기 때문에 누릴 수 있는 시설면의 특권과 관련된 시설·설비적 보상의 7가지 범주로 구분하였다. 또 보상가치는 각각의 보상항목에 대해서 간호사들이 중요시 하는 정도를 의미하는 것이며, 실제보상에 대한 인식도는 각각의 보상항목에 대해 간호사들이 병원에서 실제로 지급받고 있다고 인식하는 정도를 의미하고, 보상적합도란 간호사들의 보상가치와 실제보상에 대한 인식도간 부합정도를 의미하는 것이다. 그리고 직무몰입이란 개인의 심리적으로 자신의 일을 동일시하는 정도이고 조직몰입이란 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신

\* 간호학과 석사학위 논문요약

\*\* 이화여자대학교 대학원 간호학과

퇴 및 수용, 조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 바치겠다는 의지, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구 등을 포함하는 개념이다.

본 연구의 대상은 서울시 소재 400명 이상, 3차 의료기관인 8개 대학부속병원에서 근무하는 간호사 625명이었다. 자료는 구조화된 질문지를 통하여 수집되었으며 자료수집 기간은 1997년 3월 25일부터 4월 17일까지 총 24일 간이었다.

연구도구로, 보상가치와 실제보상에 대한 인식도를 측정하기 위해서는 본 연구자가 von Glinow(1988)의 이론을 근거로 관련 선행연구를 종합해 제작한 보상가치 및 실제보상에 대한 인식도 측정도구를 간호학 교수와 강사, 연구원, 임상간호사, 석·박사생 46인의 자문을 받아 내용타당도를 검증한 후에 사용하였고, 직무몰입의 측정에는 Kanungo(1981)가 개발한 직무몰입 측정 도구를, 또 조직 몰입의 측정에는 Mowday, Porter와 Steers(1979)가 개발한 조직몰입 측정도구를 본 연구자가 간호조직과 간호사에게 맞게 수정한 후 위에 제시한 전문가 46인의 자문을 받아 어휘, 문맥 등을 수정·보완하여 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS/PC와 SAS로 기술통계, One-way ANOVA, t-test, SNK test, Pearson Correlation Coefficient, Chonbach Alpha Coefficient, 요인분석(Factor Analysis) 등을 통하여 분석하였다.

본 연구의 결론은 다음과 같다.

1. 연구대상자들의 연령은 20대가 가장 많고 (346명, 55.4%), 30대(203명, 32.5%), 40대 이상(75명, 12.0%)의 순이었고, 결혼상태는 미혼 372명(59.7%), 기혼 251(40.3%)명으로 미혼이 기혼보다 약간 더 많았다. 또 근속기간은 1~3년이 165명(26.4%)으로 가장 많았고 그 다음이 3~5년(137명, 22.0%), 5~10년(120명, 19.2%), 10~15년(79명, 12.7%), 15년 이상(64명, 10.3%), 1년 미만(59명, 9.5%)의 순이었다. 최종학력은 전문대 졸업자가 339명(54.3%)으로 다음순위인 대졸자205(32.9%)와 대학원 졸업자 80명(12.8%)을 합한 수보다 많았다. 직위는 평간호사가 478명(76.7%)으로 가장 많았으며, 수간호사(68명, 10.9%), 주임간호사(48명, 7.7%), 간호과장(15명, 2.4%), 간호감독(14명, 2.2%)의 순으로 나타났다. 근무분야는 일반병동이 329명(53.2%)으로 가장 많았고, 그 다음은 특수병동(216명, 34.9%), 외래(45명, 7.3%), 간호부(29명, 4.7%)의 순이었다.
2. 대상간호사들이 응답한 보상가치의 총 평균평점은 5점 만점에 4.2435로서, 제시된 보상요인들을 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다. 34가지 보상요인들 중 간호사들이 가장 중요하다고 생각하는 것으로 나타난 요인은 퇴직금(M=4.7053)이었고, 각 보상의 범주별로는 직무내용보상이 제일 중요시 되는 보상범주로 나타났다.(M=4.5532)
3. 연구대상자들의 실제보상에 대한 인식도 총 평균평점은 5점만점에 2.6035로서 제공되고 있는 보상에 대해 대체로 주어지지 않는 편으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 34가지 실제보상에 대한 인식도 중 병원에서 가장 많이 제공하고 있다고 느끼는 것으로 나타난 보상요인은 의료보험 혜택(M=3.4455)이었으며 각 보상범주별로 가장 많이 제공받고 있다고 응답한 것은 직무내용보상(M=2.9714)이었다.
4. 보상적합도에 대한 총 평균평점은 -1.6874로 보상가치에 실제보상에 대한 인식도가 미치지 못하는 것으로 나타났다. 보상적합도가 가장 높게 나타난 보상요인은 병원/간호부서내 교육 프로그램에의 참여(M=-0.9582)였고, 각 보상의 범주별로는 인간관계적 보상(M=-1.5023)이 보상적합도가 가장 높은 것으로 나타났다.
5. 연구대상자들의 보상가치는 일반적 특성 중 결혼상태, 근속기간, 최종학력에서 유의한 차이를 보였다.
6. 간호사들의 직무몰입의 총 평균평점은 3.1987(SD=0.5667)로, 조직몰입의 평균 평점은 2.9348(SD=0.6124)

로 나타나 직무에 대해 몰입해 있는 정도가 조직에 대해 몰입해 있는 정도보다 다소 높게 나타났다.

7. 보상적합도와 직무몰입간에는 유의한 순상관관계( $r=0.23594$ )가 있는 것으로 나타났다.
8. 보상적합도와 조직몰입간에는 유의한 순상관관계( $r=0.3926$ )가 있는 것으로 나타났다.
9. 연구대상자들을 연령, 결혼상태, 근속기간, 최종학력, 직위, 근무부서 등의 일반적 특성에 따라 구분해 볼 때, 각 집단마다 보상적합도와 직무몰입·조직몰입간의 상관관계가 가장 강한 보상범주가 각기 다르게 나타나 직무몰입과 조직몰입을 극대화 하기 위해 각 집단에 따라 보상의 차별화가 이루어져야 한다는 것을 알 수 있었다.

본 연구의 결과를 통해 간호사들의 보상가치와 부합하는 적절한 보상의 제공이 간호사들의 직무몰입과 조직몰입을 증가시켜 간호조직과 나아가 병원의 유효성을 증가시키게 될 것이라는 것을 알 수 있다. 그러나 간호사들은 현재 병원에서 제공하고 있는 보상에 대해 기대에 미치지 못하는 것으로 인식하고 있는 것으로 나타나 간호사들의 보상 가치에 부합하는 새로운 보상체계를 계획·실행하는 것이 시급하다고 생각한다.

본 연구의 결과를 기반으로 하여 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

1. 현재 국내 병원에서 근무하는 간호사들의 보상가치와 실제보상에 대한 인식도를 측정하기 위해 본 연구에서 사용된 도구의 타당도·신뢰도 검증을 위한 반복 연구가 필요하다.
2. 본 연구의 대상자들을 통해 도출된 결과가 국내·외 병원에 근무하는 모든 간호사들을 대표하는 데는 제한점이 있으므로 표본의 대표성 확보에 노력을 기울인 실증연구가 계속적으로 이루어져야 한다.
3. 본 연구에서 간호사들이 제공받고 있는 실제보상에 대한 인식도는 간호사 개인의 주관적인 인식에 의존하여 측정되었으므로 그 결과를 비교할 수 있는 추후 연구를 제언한다.
4. 본 연구에서 보상적합도의 결과변수로 설정한 직무몰입이나 조직몰입 이외에 간호사들의 다양한 태도와 의 관계를 파악하기 위한 연구가 계속되어야 한다.
5. 실제적인 간호의 성과를 측정할 수 있는 척도가 개발되어 직무몰입이나 조직몰입 등 성과를 간접적으로 측정할 수 있는 방법 이외에 보상제도와 간호의 실제성과의 관계를 직접적으로 검증하는 연구가 필요하다.