

# 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인

김미희<sup>1</sup> · 정미영<sup>2</sup>

<sup>1</sup>기독교간호대학교 간호학과 부교수, <sup>2</sup>목포과학대학교 간호과 부교수

## Job Satisfaction and Influential Factors of Clinical Nurses

Kim, Mi Hee<sup>1</sup> · Jeong, Mi Young<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, Department of Nursing, Christian College of Nursing, Gwangju; <sup>2</sup>Associate Professor, Department of Nursing, Mokpo Science College, Mokpo, Korea

**Purpose:** The purpose of this study was to study the job satisfaction and influential factors of clinical nurses. **Methods:** Data were collected using questionnaires from 323 nurses who were working at hospitals located in M city. For data analysis, t-test, ANOVA, Duncan test, Pearson correlation coefficient and multiple regression were used. **Results:** The means of self-esteem, organizational commitment, and job satisfaction were 3.01, 3.23, and 3.04, respectively. There were statistically significant correlations among self-esteem, organizational commitment, and job satisfaction. Significant predictors of job satisfaction were organizational commitment and education opportunity. These two factors accounted for 50.9% of variance in job satisfaction of the nurses. Organizational commitment was the most influential variable. **Conclusion:** In rapidly changing environments, hospital system has been transformed into a highly complex and specialized structure. To manage human resources and reduce turnover rates, it is necessary to develop a strategy for nurses to improve the levels of self-esteem, organizational commitment, and job satisfaction.

**Key Words:** Nurses, Selfesteem, Organizational commitment, Job satisfaction

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

급변하는 의료계 현장과 인증평가의 전국적인 도입 및 확산 등으로 의료기관은 무한경쟁 시대에 돌입하였다. 그래서 의료기관은 국내의 경쟁력을 갖추기 위해 양질의 서비스와 효율적인 인력관리를 최우선의 과제로 삼고 혁신적인 전략을 모색하고 있다. 간호사의 경우는 의료기관내 보건의료인력 직종 중 구성 비율이 가장 높으며 (Ministry of Health and Welfare, 2011), 환자와 가장 밀접한 위치에서 직접적이고 질적인 의료서비스를 제공하는 중추적인 역할을 수행하고 있어 간호 인력을 적절하게 확보하고, 유능한 간호 인력을 질적으로 유지하며 활용하는 것은 병원인력의 효율적인 관리에 있어서 중요하다. 이러한 이유로 간호부서 역시 우수한 인력 확보와 간호서

비스의 질적 향상을 통해 생산성을 높이고자 애쓰고 있음에도 불구하고, 병원간호사회가 국내 178개 병원을 대상으로 실시한 조사 보고에 의하면, 2009년도 국내 간호사의 이직률은 2004년 11.9%에 비해 16.6%로 증가되었고(Hospital Nurses Association, 2010), 일본간호협회에 따르면 일본 신규간호사도 11명 중 1명이 1년 이내에 이직한다고 보고되고 있어(Korean Nurses Association, 2009), 보다 효율적인 간호 인력관리 전략이 필요하다.

그런데 조직구성원의 사기 진작과 원만한 인간관계의 유지, 이직률과 결근율의 감소 그리고 생산성 증가와 밀접하게 관련되어 있는 것이 바로 직무에 대한 만족도이다. 조직 구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 얼마나 만족하느냐가 곧바로 조직의 성과와 직결된다(Sin, 2003). Locke (1976)는 직업만족도를 중시하고 있는 직업이나 경험에 대한 긍정적인 인지적, 정서적, 평가적 반응이나 태도라

**주요어:** 간호사, 자아존중감, 조직몰입, 직무만족

Address reprint requests to: Jeong, Mi Young

Department of Nursing, Mokpo Science College, 413-1 Yeongsan-ro, Mokpo 530-730, Korea

Tel: +82-61-270-2766 Fax: +82-61-270-2855 E-mail: magarett@naver.com

투고일: 2012년 10월 25일 심사완료일: 2012년 12월 23일 게재확정일: 2012년 12월 24일

고 하였으며, Mullins (2005)는 직업만족도가 태도의 부분 즉 내적 상태이며, 양적이나 질적인 성취에 대한 개인의 느낌과 관련될 수 있다고 하였다. 그러므로 간호인력을 효율적으로 관리하고 양질의 간호를 제공하기 위해서는 간호사 개인에게 주어진 업무를 효율적, 긍정적으로 수행할 수 있게 하는 직무만족도와 이에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이 필요하다. 그런데 간호사의 직무만족도 영향 요인에 대한 선행연구는 직무특성이나 조직특성, 그리고 작업환경 즉 노동보상, 자율성, 업무량, 지원과 승진기회 등 상황적 관점에서 이루어진 연구가 대부분으로, 간호사의 개인적 변수를 포함시킬 필요가 있다(Yom, Kwon, Lee, Kwon, & Ko, 2009). 따라서 전문직 자아 개념과 관련되는 자아존중감(Noh & Sohng, 1997)과 조직행위의 주요변수인 조직몰입도(Lee, 1996)와 같은 간호사 개인적 변수에 초점을 맞추어 간호사가 자신에게 가치를 부여하고 조직에 몰입하는 수준에 따른 직무만족도 및 그 영향력을 살펴보는 연구가 필요하다.

인간행동 특성에 중요한 정의적 특성인 자아존중감은 자기 자신에게 내리는 평가적 태도로서, 비교적 지속적인 성격특성이며 자기 자신에 대한 인지구조, 개인의 경험에 의해 변화 가능한 요인이다(Kim, 1996). 자아존중감은 삶에 영향을 주는 중요한 개념이며, 개인이 자신을 능력이 있고 중요한 사람이며 성공적이고 가치 있다고 믿는 정도를 가리킨다. 또한 필요한 것과 원하는 것을 주장할 자격이 있고, 자신의 노력으로 얻은 결과를 즐길 수 있는 권리를 가지며, 또 스스로 행복해질 수 있다고 믿는 것이다. 이렇게 자아존중감은 인간의 동기 유발에 가장 중요한 열쇠 중의 하나이다. 급속한 직업세계의 변화와 선택, 도전의 시대에서 자아 존중감은 미래의 도전에 직면할 수 있도록 하는 가장 중요한 정신적 원천이며, 정서적 사치품으로써가 아니라 생존을 위한 필수 구급용품이다. 직장생활의 발전을 위해서는 보다 큰 혁신과 자기관리의 개인적 책임감에 관한 능력이 요구되는데, 이 모든 것은 자아존중감이 높은 사람이 가지고 있는 공통적인 특징들이다(Branden, 2001).

또한 간호사들은 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하여 자신과 조직의 가치를 일치시킴으로써 조직에 적극적으로 개입하여 조직몰입을 하게 된다. 직장애착에 영향을 미치는 조직몰입은 조직구성원으로서 남아있으려는 강한 욕구와 관련되며 직무만족도와 손상관계가 있다(Wilson & Laschinger, 1994). 이러한 조직몰입은 개인차와 깊은 관련이 있다. 성격은 한 개인이 환경에 적응해 나가는 과정에서 형성된 개인의 행동 및 사고의 양식으로, 개인이 갖고 있는 사고나 행동양식에 따라 조직몰입에 차이가 있다(Rabinowitz, Hall, & Goodale, 1977). 조직의 목표와 가치에 완전히 몰입하고 헌신하는 구성원들이 많을수록 조직성과가 향상되므로, 병원 구성원들이 방향적 의사소통, 교육훈련, 수평적 의사소통, 복지후생, 참여적 의사소통을 통해 조직에 몰입할 수 있도록 작업환경을 조성해 주어야

한다(Kim, Cha, & Lim, 2001).

이런 견지에서 개인의 직업에 대한 태도와 행동을 이해하기 위해서 자신을 가치 있는 사람으로 보는 정서적 요인인 자아존중감과, 행동 및 사고 그리고 의지를 포함하고 있는 조직에 대한 몰입정도가 직무에 대한 만족도에 미치는 영향을 파악하는 것은 의미가 있다. 그러므로 간호사의 자아존중감과 조직몰입 그리고 직무에 대한 만족도간에 어떤 관계가 있는지를 확인하고, 어떤 변수들이 직무만족도에 중요한 결정요인이 되는지 파악함으로써 간호사의 직무만족도를 높여 간호인력을 효율적으로 관리하고 이직을 최소화할 수 있는 전략개발을 위한 기초자료를 제공하기 위한 연구가 필요하다.

## 2. 연구 목적

첫째, 간호사의 일반적 및 직무관련 특성을 확인한다.

둘째, 일반적 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도의 차이를 확인한다.

셋째, 자아존중감, 조직몰입도 및 직무만족도와의 관계를 확인한다.

넷째, 직무만족도에 미치는 영향요인을 확인한다.

## 3. 용어 정의

### 1) 자아존중감

자아존중감이란 자신에 관한 부정적 혹은 긍정적 평가와 관련되는 것으로서 자기존경의 정도와 자신을 가치있는 사람으로 생각하는 정도를 의미한다(Rosenberg, 1962). 본 연구에서는 Rosenberg (1962)가 개발한 자아존중감 측정도구를 Jeon (1974)이 번안한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

### 2) 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 조직의 주요목표와 가치를 긍정적으로 평가하며, 조직에 소속감이나 충성심을 느끼고 조직에 남아 조직을 위해 심혈을 기울여 노력하려는 정도로서, 본 연구에서는 Porter, Steers, Mowday와 Boulin (1974)이 개발한 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 번역하여 사용한 Kim (1986)의 조직몰입 설문으로 측정된 점수를 의미한다.

### 3) 직무만족도

직무만족도는 현재 종사하고 있는 직업의 여러 상황에 대한 긍정적인 정서상태의 정도를 의미하며(Locke, 1976), 본 연구에서는 미네소타 산업연구소에서 개발한 직무만족도 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)를 Lee와 Park (1996)이 번역한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상 및 자료 수집

본 연구의 대상자는 M시에 있는 3개 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 연구 대상자 수는 G\*Pwer 3.1.5 프로그램을 이용하여 산출하였다. 상관관계 조사시 효과크기 0.3, 유의수준 0.05, 검정력 0.9를 유지하기 위한 표본 수는 109명, 회귀분석 조사시 효과크기 0.3, 유의수준 0.05, 검정력 0.9를 유지하기 위한 표본 수로 46명을 제시하고 있어 탈락률을 고려하여 표본수를 3개 병원 간호사 총 330명으로 선정하였다. 2011년 11월 25일부터 12월 24일까지 330부의 설문지를 배부하여 323부를 회수하였으며, 회수율은 98%이었다.

### 3. 연구 도구

본 연구에 사용된 도구는 일반적 특성 및 직업관련 특성 12문항, 자아존중감 10문항, 조직몰입 15문항, 그리고 직무만족도 20문항이 포함된 자가보고식 설문지를 이용하였다.

#### 1) 자아존중감

본 연구의 자아존중감은 Rosenberg (1962)가 고안한 척도(Self Esteem Scale, SES)를 토대로 Jeon (1974)이 한국어로 번역한 4점 척도의 10문항 도구를 이용하여 측정된 점수를 말하며, 이중 5문항은 부정적 문항이므로 역산출하였으며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다. 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 값은 0.77이었다.

#### 2) 조직몰입도

조직몰입도는 Porter 등(1974)이 개발한 도구(OCQ)를 토대로 Kim (1986)이 한국어로 번역한 15문항의 도구를 사용하였는데, 그 중 7문항은 역문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$  = 0.90이었다.

#### 3) 직무만족도

직무만족도 도구는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 Lee와 Park (1996)이 번역해서 사용한 도구(MSQ)를 이용하였다. 이 도구는 20문항의 5점 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미하며, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$  = 0.88이었다.

### 4. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS 19.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였다.

1) 간호사의 일반적 특성 및 직업관련 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술 통계량을 산출하였다.

2) 각 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값으로 산출하였다.

3) 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무만족도의 차이검정은 t-test, ANOVA, Duncan 사후 검정을 하였다.

4) 제 변수들간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 산출하였다.

5) 직무만족도 영향요인은 Multiple regression으로 분석하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 및 직무관련 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 우선 연령으로는 25세에서 29세 사이가 53.9%로 가장 많았으며, 결혼유무로는 미혼이 75.9%로 나타났고, 교육배경은 전문대졸이 69.7%로 가장 많았고, 대학원졸업자는 3명(0.9%)이었다. 직무관련 특성 중 직위로는 대상자의 87.0%가 일반 간호사이었고, 경력을 보면 1-3년 미만과 5년 이상의 간호사가 각각 35.9%, 3-5년 미만이 28.2%이었다. 근무지별로는 병동이 57.0%이었고, 나머지는 특수파트에서 근무하는 것으로 나타났다. 근무형태는 3교대가 75.5%로 가장 많았다. 또한 직업선택 동기는 타인의 권유로 선택한 경우가 48.0%, 자신에게 적합하다고 판단한 경우가 44.0%이었다. 근무예정시기로는 언제라도 그만둘 생각을 하는 경우가 47.7%, 오랫동안 근무하고자 하는 경우는 45.8%, 지금 당장이라도 그만두고 싶다가 6.5%이었으며, 자신에게 주어지는 교육기회가 평균이상이라고 생각하는 경우가 64.1%이었다(Table 1).

### 2. 자아존중감, 조직몰입 및 직무만족 정도

자아존중감은 최소 1점에서 최대 4점으로 평균과 표준편차가  $3.01 \pm .35$ 로 나타났으며, 조직몰입도는 최소 1점에서 최대 5점으로 평균과 표준편차가  $3.23 \pm .54$ 로 나타났고, 직무만족도는 최소 1점에서 최대 5점으로 평균과 표준편차가  $3.04 \pm .48$ 로 나타났다(Table 2).

### 3. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이검정 결과를 살펴보면, 연령군에 따른 직무만족도는  $p < .01$ 의 수준에서 차이를 보였으며, Duncan 사후검정 결과 35세 이상인 대상자가 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 결혼유무와 교육배경에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 없었다. 직무관련 특성에 따른 제 변수들 간의 차이검정 결과를 살펴보면, 직위에 따라 직무만족도는  $p < .05$  수준

**Table 1. General and Job-related Characteristics in Subjects (N = 323)**

| Characteristics          | Categories             | N (%)      |
|--------------------------|------------------------|------------|
| Age (yr)                 | ≤ 24                   | 67 (20.7)  |
|                          | 25-29                  | 174 (53.9) |
|                          | 30-34                  | 55 (17.0)  |
|                          | ≥ 35                   | 27 (8.4)   |
| Marital Status           | Not-married            | 245 (75.9) |
|                          | Married                | 78 (24.1)  |
| Educational background   | Graduate of college    | 225 (69.7) |
|                          | RN-BSN course          | 35 (10.8)  |
|                          | Graduate of university | 60 (18.6)  |
|                          | Postgraduate school    | 3 (0.9)    |
| Position                 | Staff nurse            | 281 (87.0) |
|                          | Charge nurse           | 21 (6.5)   |
|                          | ≥ Head nurse           | 21 (6.5)   |
| Career (yr)              | 1- < 3                 | 116 (35.9) |
|                          | 3- < 5                 | 91 (28.2)  |
|                          | ≥ 5                    | 116 (35.9) |
| Work place               | Ward                   | 184 (57.0) |
|                          | Special part           | 139 (43.0) |
| Work duty                | Shift                  | 244 (75.5) |
|                          | Fixed                  | 79 (24.5)  |
| Job selection motivation | Fit to be interest     | 142 (44.0) |
|                          | Persuade to others     | 155 (48.0) |
|                          | Service to society     | 26 (8.0)   |
|                          | Stop to anytime        | 154 (47.7) |
| Work estimated time      | Long time              | 148 (45.8) |
|                          | Stop to just now       | 21 (6.5)   |
|                          | Stop to anytime        | 154 (47.7) |
| Education opportunity    | Very insufficiency     | 12 (3.7)   |
|                          | Insufficiency          | 104 (32.2) |
|                          | Average                | 123 (38.1) |
|                          | Sufficiency            | 71 (22.0)  |
| Very sufficiency         | 13 (4.0)               |            |

**Table 2. The Mean Value of Self-esteem, Organizational Commitment, and Job Satisfaction (N = 323)**

| Variables                 | Min-Max | Mean ± SD  |
|---------------------------|---------|------------|
| Self-esteem               | 1-4     | 3.01 ± .35 |
| Organizational commitment | 1-5     | 3.23 ± .54 |
| Job satisfaction          | 1-5     | 3.04 ± .48 |

에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 그리고 사후검정 결과 일반간호사보다는 책임 및 시간호사급 이상인 경우 직무에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다. 경력면에서는 경력이 1-3년 미만인 경우에 직무만족도가 높아  $p < .01$  수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 근무지별 직무만족도는  $p < .05$  수준에서 병동보다는 특수파트 근무자에서 더 높게 나타났다. 근무형태별 직무만족도는  $p < .01$  수준에서 3교대보다는 고정근무자에서 더 높게 나타났다. 직업선택 동기에 따른 직무만족도는 타인의 권유에 따라 직업을 선택한 경우가 그렇지 않은 경우보다 낮아  $p < .01$  수준에서 유의한 차이가 있었다. 근무예정시기의 경우 장기간 근무할 예정인 대상자가 직무만족도가 높아  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 있었다. 그리고

**Table 3. Difference of Job Satisfaction according to the Characteristics in Subjects (N = 323)**

| Characteristics          | Categories             | M ± SD                   | F or t (p)       |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------|
| Age (yr)                 | ≤ 24                   | 3.18 ± .48 <sup>ab</sup> | 4.832 (.003)*    |
|                          | 25-29                  | 2.97 ± .46 <sup>b</sup>  |                  |
|                          | 30-34                  | 2.98 ± .46 <sup>b</sup>  |                  |
|                          | ≥ 35                   | 3.21 ± .57 <sup>a</sup>  |                  |
| Marital status           | Not-married            | 3.02 ± .50               | -1.070 (.286)    |
|                          | Married                | 3.08 ± .43               |                  |
| Educational background   | Graduate of college    | 3.06 ± .46               | 2.104 (.100)     |
|                          | RN-BSN course          | 2.98 ± .49               |                  |
|                          | Graduate of university | 2.96 ± .48               |                  |
|                          | Postgraduate school    | 3.60 ± .22               |                  |
| Position                 | Staff nurse            | 3.01 ± .47 <sup>b</sup>  | 3.605 (.028)*    |
|                          | Charge nurse           | 3.27 ± .32 <sup>a</sup>  |                  |
|                          | ≥ Head nurse           | 3.15 ± .63 <sup>ab</sup> |                  |
| Career (yr)              | 1- < 3                 | 3.14 ± .50 <sup>a</sup>  | 4.408 (.013)*    |
|                          | 3- < 5                 | 2.96 ± .49 <sup>b</sup>  |                  |
|                          | ≥ 5                    | 2.99 ± .44 <sup>b</sup>  |                  |
| Work place               | Ward                   | 2.99 ± .43               | 2.107 (.036)*    |
|                          | Special part           | 3.10 ± .53               |                  |
| Work duty                | Shift                  | 2.99 ± .47               | 2.817 (.005)*    |
|                          | Fixed                  | 3.17 ± .50               |                  |
| Job selection motivation | Fit to be interest     | 3.13 ± .44 <sup>a</sup>  | 5.147 (.006)*    |
|                          | Persuade to others     | 2.95 ± .48 <sup>b</sup>  |                  |
|                          | Service to society     | 3.03 ± .60 <sup>ab</sup> |                  |
| Work estimated time      | Long time              | 3.22 ± .47 <sup>a</sup>  | 26.627 (< .001)* |
|                          | Stop to anytime        | 2.91 ± .43 <sup>b</sup>  |                  |
|                          | Stop to just now       | 2.66 ± .31 <sup>c</sup>  |                  |
|                          | Stop to anytime        | 2.91 ± .43 <sup>b</sup>  |                  |
| Education opportunity    | Very insufficiency     | 2.55 ± .48 <sup>c</sup>  | 9.593 (< .001)*  |
|                          | Insufficiency          | 2.88 ± .46 <sup>b</sup>  |                  |
|                          | Average                | 3.11 ± .41 <sup>ab</sup> |                  |
|                          | Sufficiency            | 3.18 ± .52 <sup>a</sup>  |                  |
|                          | Very sufficiency       | 3.25 ± .41 <sup>a</sup>  |                  |

\* $p < .05$ .  
a > b > c in Duncan test.

**Table 4. Correlations among Self-esteem, Organizational Commitment, and Job Satisfaction (N = 323)**

| Variables                 | Self-esteem    | Organizational commitment | Job satisfaction |
|---------------------------|----------------|---------------------------|------------------|
| Self-esteem               | 1              |                           |                  |
| Organizational commitment | .186 (.001)    | 1                         |                  |
| Job satisfaction          | .200 (< .001)* | .695 (< .001)*            | 1                |

직장 내에서의 교육기회 정도에 대한 만족도가 높을수록 직무만족도가 높아  $p < .001$  수준에서 유의한 차이가 있었다(Table 3).

**4. 제 변수들 간의 상관관계**

연구변수의 상관관계를 분석한 결과 자아존중감은 조직몰입도

Table 5. Stepwise Multiple Regression Analysis on Job Satisfaction

(N = 323)

| Variables                 | $\beta$ | t (p)           | R    | R <sup>2</sup> | Adj R <sup>2</sup> | F (p)    |
|---------------------------|---------|-----------------|------|----------------|--------------------|----------|
| Organizational commitment | .346    | 13.408 (<.001)* | .695 | .483           | .482               | 2.032    |
| Education opportunity     | .336    | 4.126 (<.001)*  | .716 | .512           | .509               | (<.001)* |

( $r = .186, p < .01$ ) 및 직무 만족도( $r = .200, p < .001$ )와 낮은 순상관관계가 있었고, 조직몰입도는 직무만족도( $r = .695, p < .001$ )와 높은 순상관관계가 있었다(Table 4).

### 5. 직무만족도에 영향을 미치는 요인

본 연구 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 유의한 차이가 있는 대상자의 특성, 그리고 상관관계가 있는 변인들 즉 자아존중감과 조직몰입을 포함하여 종속변수와 상관관계가 높은 변수 순으로 투입되다가 통계적으로 유의성이 없는 변수만 남게 되면 분석이 중단되는 단계별 다중회귀분석을 한 결과는 Table 5와 같다. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 관련요인은 조직몰입도와 교육기회로 나타났다. 이러한 관련요인 중 조직몰입도가 직무만족도의 48.2%를 설명하는 것으로 나타났으며, 이들 2개 요인이 직무만족도를 50.9% 정도로 설명하는 것으로 나타났다.

## 논 의

본 연구는 임상간호사가 지각하는 자아존중감, 조직몰입도 및 직무만족도와 관계를 파악하기 위한 것으로, 먼저 연구 대상자의 직무만족도 평균은 3.04점이었으며, 척도의 중앙값인 3점보다 높았다. 임상간호사를 대상으로 한 Park, Yang과 Cho (1998)의 연구에서 직무만족도 평균은 3.03점이었고, Bass (1990)의 도구를 사용한 Laschinger와 Havens (1996)의 연구에서 직무만족도 평균은 3.70점이었다. 수술실 간호사를 대상으로 한 Lee (2011)의 연구에서 사용한 도구는 다르나 직무만족도 평균 평점은 3.20점이었다. 이처럼 직무만족도가 대상자 및 조직의 특성에 따라 차이가 있었지만 중간보다 약간 높은 직무만족도를 보여 간호사들이 자신의 직무와 관련된 자율성, 행정적 요소, 상호작용에 어느 정도는 만족하고 있음을 알 수 있다. 자아존중감 평균은 4점 만점에 3.01점으로 나타나 척도의 중앙값인 2.50점보다 높았고, 이는 Hwang (2008)이 보고한 3.09점과 거의 유사하였다. 조직몰입도 평균은 3.23점으로 척도의 중앙값인 3점보다 약간 높았으며 Han, Sohn, Park과 Kang (2010)의 조직몰입도 평균평점 3.24점과 Park 등(1998)의 3.07점과 유사하였다.

본 연구에서 연구변수간의 관계를 살펴보면, 자아존중감은 조직몰입도, 직무만족도와 낮은 순상관관계가 있었고, 조직몰입도는 직무만족도와 높은 순상관관계가 있었다. 이는 선행연구 결과와 유사

하였는데, Choi (2009)도 간호사의 자아존중감과 직무만족도가 순상관관계가 있다고 보고하였으며, Noh와 Sohng (1997) 역시 자아존중감이 높을수록 전문직 자아개념이 확고하며, 주위환경에 잘 적응하고 자기 개인의 이익을 떠나 타인의 이익을 추구한다고 한 바 있다. 자아존중감이 조직몰입과 순상관관계를 보인 것은 Lee와 Eo (2011)의 결과와 일치하였다. 반면 Choi (2009)의 연구에서 자아존중감이 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못한 결과와는 차이가 있었다. 자신을 가치있는 존재로 보는 자아존중감은 급여나 상사 및 동료의 지원, 조직분위기(Sherer et al., 1982; Yoon, 2008)에 따라 높아지는 것으로 보고되고 있어, 조직 내에서 대인관계를 형성하고 유지하도록 돕고 긍정적인 간호이미지를 가지고 환경에 대해 잘 적응하도록 함으로써 자아존중감을 높이는 기회와 전략이 필요하다고 사료된다. 조직몰입의 경우도 직무만족도와 강한 연관성이 있었는데 간호사들의 조직행위연구에서 조직몰입이 주요 변수로서 간주되고 있는 것(Lee & Park, 1996)과 일치되는 부분이다.

일반적 특성에 따른 직무만족도는 연령, 직위, 경력, 근무지, 근무시간, 직업선택 동기, 근무예정시기, 교육기회 정도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직무만족도는 35세 미만자 그리고 직책이 없는 일반간호사, 근무경력이 1년 이상인 자, 3교대 근무자, 타의적으로 직업을 선택한 경우, 장기간 근무할 예정이 없고, 교육기회가 충분하지 않다고 여길수록 상대적으로 낮은 값을 보여 해당 군에 대해 관심을 가져야 할 것으로 생각된다. Lee (2011)의 연구에서도 직무만족도는 연령, 직위, 경력, 근무형태에 따라 유의한 차이가 있었다. 병원조직 내에서 스트레스가 높고 직무만족도가 저하되는 상황에 처하게 될 때 직무환경에 부정적인 태도를 갖게 되기 쉬우며 이는 환자 간호 및 업무의 질에 부정적인 영향을 미친다. 또한 사기저하와 근무현장에서의 갈등, 결근 및 이직으로 발전되어 병원의 성과와 생산성의 향상에도 부정적인 영향을 주게 되므로 직무만족과 관련된 특성과 요인들을 고려하여 전략마련에 반영하는 것이 필요할 것으로 사료된다. 한편 직무만족도는 결혼유무와 교육배경에 따라 유의한 차이가 없었는데, 기혼자에서 직무만족도가 높다는 Kwon 등(2011)과 Lee (2011)의 연구결과와는 차이가 있었다. 한편 Sung, Kim과 Kim (2007)에 따르면 프리셉터의 경우 결혼상태에 따른 직무만족도가 차이가 없고 미혼에서 직무만족도 점수가 약간 더 높아 결혼상태에 따른 직무만족도는 일관된 관계를 보여주지 못하고 있다. 또한 교육수준에 따른 직무만족도도 그 보고가 일관

되지 못하고 있다. Sung, Kim과 Kim (2007)의 연구에서 프리셉터는 최종학력이 전문대학 졸업자보다는 4년제 간호학과를 졸업한 경우가 직무만족도가 높지만 신규간호사에서는 전문대학 졸업자의 직무만족도가 더 높았다. Kwon 등(2011)과 Yom 등(2009)도 간호사의 교육수준이 높을수록 직무만족도가 높다고 하였으나 Yom 등(2009)은 직무분석의 영향요인에 대한 회귀분석시에 교육이라는 변수는 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 못했다고 한 바 있다.

대상자의 직무만족도에 주요 영향을 미치는 요인은 조직몰입도 로 나타났다. 한편 자아존중감의 경우 직무만족도와 순상관관계가 있었으나 회귀분석결과 직접적인 유의한 요인에서 배제되어 조직몰입에 비해 상대적으로 영향력이 없는 것으로 나타났다. 조직몰입도가 직무만족도의 48.2%를 설명하는 것으로 나타났으며, 교육기회가 추가되었을 때 직무만족도에 대한 설명력은 50.9% 이었다. 이와 같이 조직몰입도 즉 간호사의 조직소속감에서 비롯된 노력과 같은 개인적 변수의 직무만족도에 대한 영향력이 높은 것으로 나타나 소통과 교육훈련, 복지후생 등을 통해 의지적이고 정서적인 몰입과 내재적인 가치관인 규범적 몰입, 그리고 이익과 손실의 합리적 계산에 의한 조직몰입을 유도하는 전략을 모색하고, 임상간호사의 요구에 부응하는 교육훈련의 기회를 제공하여 직무만족도 향상방안에 활용하는 것이 필요하다. 또한 직무와 조직특성, 환경과 같은 상황적 요인과 경력개발이나 역할모델 기능이 직무만족에 긍정적인 효과가 있으므로(Weng, Huang, Tsai, Chang, Lin, & Lee, 2010; Yom et al., 2009) 이를 통합하여 직무만족도 향상을 위한 전략에 반영할 필요가 있을 것으로 사료된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 이직률의 감소와 양질의 간호제공 측면에서 반드시 고려되어야 하는 임상간호사의 직무만족도와 그 영향요인을 구조화된 설문지를 통해 조사하여 직무만족을 위한 전략수립의 기초자료를 제공하고자 수행된 연구이다. M시에 있는 3개 종합병원에서 근무하는 간호사 323명을 대상으로 자료를 수집하고 SPSS 19.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 결과를 얻었다. 직무만족도 정도는 평균 3.04점으로 중앙값인 3점보다 높았다. 자아존중감, 조직몰입 그리고 직무만족도 변수간의 관계를 확인한 결과, 자아존중감( $p < .01$ )과 조직몰입도( $p < .01$ )가 높을수록 직무만족도가 높았다. 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직몰입도( $R^2 = .482$ )이었고, 교육기회 정도까지 포함하여 총 50.9%의 설명력을 나타내었다.

이상의 결과는 간호사의 자아존중감과 조직몰입, 그리고 직무만족도간의 관계를 규명함으로써 효율적인 간호 인력관리와 관련된 기존의 연구결과를 보완할 수 있을 것으로 생각된다. 또한 간호사

의 조직몰입을 유도하고 임상간호사의 요구도에 맞는 교육훈련의 기회를 충분히 제공하는 구체적인 프로그램을 모색하여 시행해 본 후 그 결과를 확인하는 연구를 해볼 것을 제안한다. 그리고 직무만족도에 대한 영향요인으로서 자아존중감, 조직몰입과 같은 개인적 변수 외에 직무와 조직특성, 환경과 같은 상황적 요인을 통합하여 그 영향력을 검증하는 연구를 통해서 설명력을 높이고 결과를 확장하는 연구가 이루어져야 하겠다. 그 외에도 보다 대표성이 있는 추출법을 사용하여 반복연구해 볼 것을 제안한다.

## 참고문헌

- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership, learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-36.
- Branden, N. (2001). *The psychology of self-esteem: A revolutionary approach to self-understanding that launched a new era in modern psychology*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Choi, Y. J. (2009). *A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses*. Unpublished doctoral dissertation, The Hanyang University of Korea, Seoul.
- Han, Y. H., Sohn, I. S., Park, K. O., & Kang, K. H. (2010). The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2), 17-31.
- Hospital Nurses Association. (2010). *2009 Annual report : Hospital nurse staffing status survey*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- Hwang, S. S. (2008). *A study on correlation between clinical nurses' experience of violence and their self-esteem*. Unpublished master's thesis, The Kangwon University of Korea, Chuncheon.
- Jeon, B. J. (1974). Self-esteem: the test of its measurability. *The Collection of Treatise, Yonsei University*, 107-129.
- Kim, K. J. (1986). *A empirical study on the turnover determinant process model*. Unpublished master's thesis, The Korea University of Korea, Seoul.
- Kim, K. S. (1996). *Effect on the self-esteem and personality property of elementary student to the reality therapy group program*. Unpublished master's thesis, The Sogang University of Korea, Seoul.
- Kim, S. I., Cha, S. K., & Lim, J. Y. (2001). A correlational study among internal marketing factor, nurses' job satisfaction and organizational commitment in hospital nursing organization. *Journal of Korea Community Health Nursing Academic Society*, 15(1), 42-55.
- Korean Nurses Association. (2009). *Type of work nurses for diversification and improvement of policy discussion in the working environment*. Seoul: Korean Nurses Association.
- Kwon, H. J., Suk, B. H., Chee, S. J., Ahn, Y. M., Kim, Y. J., Park, S. A., et al. (2011). The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(1), 57-69.
- Laschinger, H. K., & Havens, D. S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice, Conditions for work effectiveness. *Journal of Nursing Administration*, 26(9), 27-35.
- Lee, J. W., & Eo, Y. S. (2011). Influencing factors on organizational commitment in hospital nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 13(2), 759-769.

- Lee, S. K., & Park, J. H. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 2(1), 5-15.
- Lee, Y. H. (2011). *Competency of nursing performance and job satisfaction of the nurses in the operating room*. Unpublished master's thesis, The Cheonnam University of Korea, Gwangju.
- 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: Rand-McNally.
- Ministry of Health and Welfare. (2011). *Ministry of Health and Welfare Year Book*. Seoul: Ministry of Health and Welfare.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behaviour (7th ed.)*, New Jersey: Prentice Hall.
- Noh, C. H., & Sohng, K. Y. (1997). Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 4(1), 61-71.
- Park, J. S., Yang, H. J., & Cho, H. M. (1998). A survey on perception of empowering activity organizational commitment and job satisfaction in clinical nurse. *Keimyung Nursing Science*, 3(1), 35-50.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulin, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rabinowitz, S., Hall, D. T., & Goodale, J. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement. *Academy of Management Journal*, 20(2), 273-281.
- Rosenberg, M. (1962). The association between self-esteem and anxiety. *Journal of Psychiatric Research*, 1, 135-152.
- Sherer, M., Moddoh, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Sin, Y. G. (2003). *Theory of organization behavior*. Seoul: Dasan Publishing Company.
- Sung, M. H., Kim, H. W., & Kim, J. W. (2007). Comparative study on job stress and job satisfaction between preceptors and preceptees. *Korean Journal of Health Promotion and Disease Prevention*, 7(2), 131-138.
- Weng, R. H., Huang, C. Y., Tsai, W. C., Chang, L. Y., Lin, S. E., & Lee, M. Y. (2010). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 10, 240.
- Wilson, B., & Laschinger, H. K. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter's theory of structural power in organizations. *Journal of Nursing Administration*, 24(4 suppl), 39-47.
- Yom, Y. H., Kwon, S. B., Lee, Y. Y., Kwon, E. K., & Ko, J. W. (2009). The determinants of job satisfaction of nurses: Focused on work rewards. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(3), 329-337.
- Yoon, J. W. (2008). *A prospective model of subjective life quality of clinical nurses*. Unpublished doctoral dissertation, The Keimyung University of Korea, Daegu.