



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

碩士學位論文

제주지역 병원간호사의  
직무만족도에 관한 연구

제주대학교 행정대학원

행정학과 일반전공

김진심

2017年 7月

# 제주지역 병원간호사의 직무만족도에 관한 연구

지도교수 오 승 은

김 진 심

이 논문을 행정학 석사학위 논문으로 제출함

2017년 7월

김진심의 행정학과 석사학위 논문을 인준함

심사위원장

함경수

위 원

오승은

위 원

오윤정



제주대학교 행정대학원

2017년 7월



A Study on Occupational Satisfaction of Hospital  
Nurses in Jeju

Jin Shim Kim

(Supervised by professor Oh, Seung Eun)

This thesis submitted in partial fulfillment of the  
requirement for the degree of Master of Science.

2017. 7.

This thesis has been examined and approved.

Department of Public Administration  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

## 국문초록

병원조직이 소비자 중심으로 변화되면서 그들의 건강관련 욕구를 만족시켜주기 위해 최일선에서 간호서비스를 제공하게 되는 간호 인력의 관리는 매우 중요하게 대두되고 있다. 간호사의 직무만족을 높이기 위한 전략을 수립할 필요가 있으며, 이를 위해서는 이들의 직무만족에 영향을 주는 요인들을 파악할 필요가 있다.

본 연구에서는 제주지역 종합병원 간호사를 대상으로 직무만족도, 요인인 일반적 특성요인과 근무환경요인이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하여 간호사의 이직률을 낮추기 위한 조직운영에의 정책적 함의를 탐색하고자 한다.

연구대상은 제주시에 소재하고 있는 3개의 종합병원과 서귀포시에 소재하고 있는 1개의 종합병원 간호사들을 대상으로 하여 직접 방문하여 간호부의 협조를 얻어 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 2017년 5월 26부터 6월 2일까지 실시하였고, 배부된 총 200부의 설문지 중 설문내용이 불성실하고 일관성 없는 응답이라고 판단된 자료 7부를 제외하고 193부를 분석에 사용하였으며, 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성을 살펴 볼 경우, 성별로는 여성이 95.9%로 대부분을 차지하였고 연령은 29세 이하(47.2%), 결혼유무로는 미혼(52.3%), 교육정도는 4년제 및 학사학위(69.4%)로 가장 높았다.

둘째, 간호사의 업무관련 특성을 살펴보면, 총 근무경력으로는 10년 이하 55.4%, 현 병원 부서 10년 이상이 29.0%, 직위는 일반간호사 79.2%, 근무부서는 일반병동61.7%로 가장 많았고, 평균 급여수준은 201만원-300만원 이하가 60.6%로 가장 많았다.

셋째, 병원간호사의 만족도를 보면 대인관계 항목의 ‘업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 서로 도우며 일한다.’가 3.93으로 가장 높은 점수를 보이며, 전문성 항목(3.81)과 인정과 신뢰 항목이 각각 3.40, 3.31로 높은 점수를 보이고 있다.

또한, 영역별 간호사의 만족도를 보면 전문성이 3.51점, 인정과 신뢰 3.35점, 대인관계 3.25점 순으로 나타났다.

넷째, 병원간호사들의 일반적 특성에 따른 만족도의 차이를 검증한 결과 연령( $F=3.316, p=0.021$ ), 총 근무경력( $F=11.746, p=0.000$ ), 월 평균 급여수준( $F=2.364, p=0.073$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉 연령이 많고 근무경력이 높을수록, 급여수준이 높을수록 전반적인 만족도가 높았다.

다섯째, 병원간호사들의 연령에 따른 만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 가장 만족도가 높은 요인은 전문성 요인이었고, 보수 및 승진 요인과 근무형태 요인은 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

여섯째, 병원간호사들의 총 근무경력에 따른 직무만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 대인관계 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 근무형태 요인은 유의한 차이가 없었다.

일곱째, 병원간호사들의 월평균 급여수준에 따른 직무만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 대인관계 요인과 근무형태 요인은 유의한 차이가 없었다.

여덟째, 직무만족도에 영향을 미치는 근무환경 요인 개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 0.01에서 모든 독립변수가 만족도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 병원간호사들이 근무환경 요인인 보수 및 승진, 전문성 수준, 대인관계, 조직운영, 근무형태, 인정과 신뢰 요인 모두 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 바탕으로 간호사의 직무만족을 제고시키기 위한 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 제시된 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 후속연구와 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 다른 요인들을 규명하는 연구가 필요하다.

둘째, 근무형태에 대한 부담감을 최대한 줄이고 대인관계를 높이기 위한 조직적

차원의 다양한 프로그램과 개발 및 적용을 위한 구체적인 전략방안을 마련 할 필요가 있다.

셋째, 연구의 일반화를 위해 다양한 병원을 대상으로, 더 많은 수의 간호사를 대상으로 연구할 필요가 있다.

넷째, 환자와 지속적으로 대면하며 직접적인 간호를 제공하고 환자의 만족에 기여하는 비중이 높은 만큼 간호사의 자기만족과 직무만족도를 고려하기 위하여 병원차원의 동기부여 방안의 마련이 필요할 것으로 생각된다.

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 및 방법 .....	2
II. 이론적 배경 .....	4
1. 병원의료서비스 .....	4
2. 직무만족의 개념 .....	8
3. 직무만족의 체이론 .....	8
4. 직무만족에 관한 선행연구 .....	12
III. 연구의 방법 .....	18
1. 연구대상 .....	18
2. 연구모형 .....	19
3. 연구가설 .....	20
4. 측정도구 .....	21
IV. 연구 결과 .....	24
1. 간호사의 일반적 특성 .....	24
2. 간호사의 직무만족도 .....	26
3. 병원간호사의 응답자 특성별 직무만족도의 차이 비교 .....	28
4. 전체 병원간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인 .....	32



5. 분석결과에 대한 논의 .....	35
V. 결론 .....	39
참고문헌 .....	43
ABSTRACT .....	47
설문지 .....	50

## 표 목차

<표 II-1> 의료서비스의 특성 .....	4
<표 II-2> 제주지역 병원급 이상 현황 .....	7
<표 II-3> 욕구단계와 조직적 작동요인 .....	10
<표 II-4> 선행연구요약 .....	15
<표 II-1> 설문대상 병원 및 회수율 .....	18
<표 III-2> 설문지의 구성 .....	22
<표 III-3> 근무환경 요인의 신뢰도 .....	23
<표 IV-1> 연구대상자의 일반적 특성 .....	24
<표 IV-2> 문항별 병원간호사의 직무만족도 .....	26
<표 IV-3> 영역별 병원 간호사의 직무만족도 .....	28
<표 IV-4> 병원 간호사들의 응답자 특성별 직무만족도의 차이 .....	28
<표 IV-5> 병원 간호사들의 연령에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교 .....	30
<표 IV-6> 병원 간호사들의 총 근무경력에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교 .....	31
<표 IV-7> 병원 간호사들의 월 평균 급여수준에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교 .....	32
<표 IV-8> 회귀모형에 대한 분산분석표 .....	33
<표 IV-9> 직무만족도에 영향을 미치는 응답자 특성 .....	33
<표 IV-10> 회귀모형에 대한 분산분석표 .....	34
<표 IV-11> 직무만족도에 영향을 미치는 근무환경 요인 .....	35
<표 IV-12> 가설검증의 요약 .....	38
<그림 III-1> 간호사의 직무만족도 모형 .....	20

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

현대사회에서 가장 복잡한 조직중의 하나인 병원은 환자들에 대한 의료서비스를 중심으로 조직된 인간의 집합체로서, 조직구성원의 다양성과 이질성이 현저하고 구성원들 간의 상호의존성과 협조성이 두드러지게 요청되는 조직이다. 오늘날 급격한 보건의료 환경의 변화와 의학기술의 발전으로 대상자의 건강관리에 대한 다양한 서비스 수요와 의료서비스의 질 향상이 요구되고 있다.

현재 건강보험요양기관들의 급격한 증가로 간호사의 역할은 더욱 중요시되고 있으며, 평균수명 연장으로 인한 노령인구 및 만성질환의 증가로 더욱 숙련된 전문적 간호수행을 필요로 한다. 특히 병원에 근무하는 간호사들은 업무스트레스가 비교적 높고 밤근무, 업무량 과중, 의료진간의 관계, 타부서와의 대인관계상 갈등 등 다양한 요인들이 직무 불만족으로 느낄 수 있다.

직무만족이 높은 간호사일수록 높은 질적 간호서비스를 제공하고 환자의 만족도가 자연스럽게 증가하며 소속된 기관에 대한 사명감이 높아지고 개인의 능력을 최대한으로 발휘하여 병원의 생산성 및 목표 도달에 중심적인 역할을 수행한다(김순현 외,2006). 따라서 의료기관의 분위기를 향상시키고 조직생산성을 높이기 위해서는 간호사의 직무만족을 향상시키는 방안이 필요하다.

의료기관의 핵심인력인 간호사는 환자와 직접적인 관계를 유지하고 있으므로 환자에 대한 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 2017년 간호협회의 슬로건인 ‘행복한 간호사, 행복한 국민’처럼 간호사 자신의 직무에 대한 만족이 우선되어야 한다. 그러므로 간호조직체를 대상으로 구성원들의 행동과 태도와 직결되는 직무만족도에 대한 연구를 시도하면서 관련요인을 분석, 평가해 우수한 직무만족 시스템(체계) 구축에 근거로 제시할 필요가 있다.

병원조직이 소비자 중심으로 변화되면서 그들의 건강관련 욕구를 만족시켜주기

위해 최일선에서 간호서비스를 제공하게 되는 간호 인력의 관리는 매우 중요하게 대두되고 있다. 간호사의 직무만족을 높이기 위한 전략을 수립할 필요가 있으며, 이를 위해서는 이들의 직무만족에 영향을 주는 요인들을 파악할 필요가 있다.

우리나라의 간호사 이직률은 2008년 간호직 전체(간호조무사와 조산사 포함) 조사에서 34.4%로 의료기사직 31.4%나 사무기술직 22.1%보다 높았다(한국보건산업진흥원, 2008). 병원간호사회(2009)에서 전국의 150병상 이상 병원(190개 병원 중 자료제출병원은 135개) 간호사만을 대상으로 실시한 조사에서는 평균 23.5%였다. 따라서, 간호사는 의료기관에 다른 차별화된 근무환경에 처하고 있는 것이 장기적인 처우와 관련된 문제 중의 하나로 제기되고 있다. 즉 지역별, 병상별 의료기관의 근무환경이 격차가 많으며 이는 국가 차원에서 의료 시스템 개선을 통해 개선해야 할 과제라고 생각한다.

조직의 입장에서 볼 때 구성원이 이직에 의해 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력 확보에 차질이 생기며, 새로운 인력의 선발, 교육 훈련을 위한 비용, 시간 등의 투자로 인해 조직의 손실을 초래하게 될 것이다. 이러한 문제의식을 바탕으로

이 연구는 제주지역 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하여 간호사들의 직무만족과 그 영향요인을 분석하여 간호사의 이직률을 낮추기 위한 조직운영에의 정책적 함의를 탐색하고자 한다.

## 2. 연구의 목적 및 방법

본 연구에서는 제주지역 종합병원 간호사를 대상으로 직무만족도, 요인인 일반적 특성요인과 근무환경요인이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하여 그 관리적 함의를 도출함으로써 효율적인 인력관리 및 간호업무의 향상을 위한 방안을 모색해 보고자 한다.

또한, 병원간호사가 지각하는 직무만족정도를 확인하고 직무만족의 독립변수인 간호사의 업무량, 보수승진, 대인관계, 조직운영, 근무형태, 인정과 신뢰, 전문적 수준 등이 직무만족도에 영향을 미치는 정도를 발견하여 이에 따른 정책적 함의를 찾고자 하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 직무만족 정도를 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 정도를 파악한다.

셋째, 대상자의 근무환경에 따른 직무만족 정도를 파악한다.

넷째, 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법으로 본 논문의 이론적 배경을 구성하기 위해 직무만족에 대한 문헌 고찰을 하였다.

연구대상은 제주시에 소재하고 있는 3개의 종합병원과 서귀포시에 소재하고 있는 1개의 종합병원 간호사들을 대상으로 하여 직접 방문하여 간호부의 협조를 얻어 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 2017년 5월 26일부터 6월 2일까지 실시하였고, 배부된 총 200부의 설문지 중 설문내용이 불성실하고 일관성 없는 응답이라고 판단된 자료 7부를 제외하고 193부를 분석에 사용하였으며, 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

아울러 병원간호사의 직무만족을 알아보기 위해 Slavitt의 3인이 개발한 직무만족 측정도구를 기본으로 하고 김숙녕이 번역한 도구를 보완하여 선행연구의 직무만족 조사 설문지를 토대로 본 연구목적에 적합한 설문지를 개발하여 사용하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 병원 의료서비스

#### 1) 의료서비스 개념 및 특성

의료서비스(medical service)란 “병을 치료하는 행위”이며 여기서 질병을 치료하는 것은 물론 질병에 걸리지 않도록 하는 예방적 처치까지도 포함하는 개념이다. 즉 의료인이 주체가 되어 환자를 진료하고 증세에 따라 적절하게 투약하거나 처리함으로서 환자를 치료하는 행위와 관련된 직 간접의 모든 서비스이며, 의료행위 자체의 본질적 서비스와 의료이용자가 본질적 의료서비스를 받게 되기까지 경험하는 부가적인 의료서비스를 구분할 수 있다(김대성, 2008).

병원이 고객 지향적 경영을 실현하기 위해서는 가장 우선되어야 하는 것이 서비스를 구매하는 고객의 구매 행동에 대한 이해와 의료서비스의 특성을 이해하는 것이라고 할 수 있다. 일반적으로 서비스의 특성은 무형성, 비분리성, 이질성, 소멸성의 4가지로 나타나는데 서비스의 기본적 특성에 따른 의료 서비스의 성격은 <표 II-1>와 같다(조정주, 2010).

<표 II-1> 의료서비스의 특성

서비스의 특성	정의	의료 서비스의 성격
무형성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 실체를 보거나 만질 수 없다</li> <li>- 상상하기가 어렵다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 의료행위는 물리적 형태를 갖고 있지 않으며 실행되는 것이므로 경험하기 전까지는 상상하기 힘들다.</li> </ul>
비분리성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생산과 소비가 동시에 일어난다.</li> <li>- 소비자가 서비스 공급에 참여해야 한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 의료행위의 실행은 의료진과 환자의 치료가 동시에 이루어진다.</li> <li>- 환자는 의료 서비스의 구성요소로서 의료서비스의 과정에 참여한다.</li> </ul>
이질성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서비스 제공자에 따라 제공되는 서비스의 내용이나 질이 달라진다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 의료진의 기분, 숙련도에 따라 의료 서비스의 내용과 질이 달라질 수 있다.</li> </ul>

소멸성	- 판매되지 않은 서비스는 사라진다. - 재고를 보관할 수 없다.	- 의료서비스는 1회로서 소멸한다. - 의료서비스 시간 외에는 의료서비스를 받을 수 없다.
-----	---	---

## 2) 의료서비스 중요성

최근 병원들이 양적으로 급격히 증가하여 병원을 둘러싸고 있는 경영환경이 경쟁적으로 변화되었고 소비자의 의식수준이 향상됨에 따라 전통적으로는 의료진에 의서만 평가 되어 왔던 의료서비스 질이 소비자들에 의해서도 평가되기 시작하였다.

의료서비스의 질은 환자가 병의 치료를 위해 병원서비스를 이용하는 동안에 인지하는 유형적, 무형적 요소에 대한 기능적, 주관적 느낌이나 판단이라고 정의할 수 있다(정아름, 2011제인용). 의료서비스 평가의 구성요소는 매우 전문적이고 기술적인 구조, 과정, 결과의 3가지 요인으로 구성되어 있는 반면, 의료소비자의 관점에서 의료서비스의 질이란 기능적으로 환자가 인식하는 것에 바탕을 두고 있다. 또한, 의료서비스의 질은 각각의 의료 경쟁기관이 복사하기 어려운 차별화된 특성을 만들어내는 마케팅 개념상 중요한 전략적 무기이기 때문에 의료기관들은 의료서비스의 질을 향상시키고 양질의 서비스 제공을 보장하기 위한 노력을 기울이고, 소비자중심의 병원 마케팅 전략을 도입하게 되었다(Reichheld, & Sasser, 1990).

의료서비스 질의 개념을 정리해 보면 첫째, 의료서비스 질은 누가 평가 하느냐에 따라 의료공급자 중심의 질과 의료소비자인 환자가 인지하는 질로 구분된다. 둘째, 의료서비스 질은 무엇을 평가 하느냐에 따라 기술적인 질과 기능적인 질로 구분된다. 셋째, 의료서비스 질은 의료소비자인 환자가 인지하는 질로 가장 잘 평가될 수 있다. 넷째, 환자가 인지하는 의료서비스 질은 기술적인 질보다는 기능적인 질에 기초하여 평가 되어야 한다.(최귀선, 2000). 이와 같이 의료서비스에서 소비자 평가의 중요성이 인식됨에 따라 간호서비스의 중요성과 위치도 주목받기 시작하였는데 이는 의료소비자와 가장 직접적이면서도 지속적인 관계를 맺는 사람이 간호사이고, 소비자가 지각하는 의료서비스 만족도에 결정적인 영향을 미치는 사람도 간호사이며, 의료기관의 이미지 형성에 중요한 역할 역시 간호사

이기 때문에(박보임, 2011재인용). 간호사는 간호서비스의 질, 양적 개선을 위해 보다 나은 지식과 행위로 간호서비스를 수행해야 하며, 환자의 입장에서 제공될 수 있도록 노력해야 한다.

### 3) 의료기관의 유형 및 현황

#### (1) 의료법상 의료기관의 정의

의료법상의 의료기관에 대해서 알아보면, 의료기관이란 의료인이 공중 다수인을 위하여 의료, 조산의업(이하 “의료업”이라 한다)을 하는 곳을 말한다.

① 의원급 의료기관 : 의사, 치과의사 또는 한의사가 주로 외래 환자를 대상으로 각각 그 의료 행위를 하는 의료기관으로서 그 종류는 다음과 같다.

- 의원
- 치과의원

② 조산원 : 조산사가 조산과 임부, 해산부, 산욕부 및 신생아를 대상으로 보건활동과 교육, 상담을 하는 의료기관을 말한다.

③ 병원 급 의료기관 : 의원, 치과의사 또는 한의사가 주로 입원환자를 대상으로 의료행위를 하는 기관으로서 병원, 치과병원, 한방병원, 요양병원, 종합병원으로 구분한다.

병원, 치과병원, 한방병원 및 요양병원은 30개 이상의 병상(병원, 한방병원만 해당한다) 또는 요양병상(요양병원만 해당하며, 장기입원이 필요한 환자를 대상으로 의료행위를 하기 위하여 설치한 병상을 말한다)을 갖추어야 한다.

④ 종합병원은 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

- 100개 이상의 병상을 갖출 것
- 100병상 이상 300병상 이하인 경우에는 내과, 외과, 소아청소년과, 산부인과 중 3개 진료과목, 영상의학과, 마취통증의학과와 진단검사의학과 또는 병리과를 포함한 7개 이상의 진료과목을 갖추고 각 진료과목마다 전속하는 전문의를 둘 것
- 300병상을 초과하는 경우에는 내과, 외과, 소아청소년과, 산부인과, 영상의



학과, 마취통증의학과, 진단검사의학과 또는 병리과, 정신건강의학과 및 치과를 포함한 9개 이상의 진료과목을 갖추고 각 진료과목마다 전속하는 전문의를 둘 것이라고 명시되어 있다.

(2) 제주지역 병원 현황

병원 급이란 병원, 치과병원, 한방병원 및 요양병원은 30개 이상의 병상을 갖추어진 의료기관으로 병원, 한방병원만 해당이 되며 장기입원이 아닌 대부분이 급성기를 요하는 단기적인 입원이 필요한 환자를 대상으로 의료행위를 하기 위한 의료기관으로 간호인력 관리 문제에서도 다르기 때문에 요양병원은 포함하지 않았다. 제주도내 병원급 이상 의료기관 현황을 살펴보면 아래 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 제주지역 병원급 이상 현황

병상규모	기관수	병상수
500이상	2	2
300-499	0	0
100-299	4	4
100미만	6	6

출처 : 제주특별자치도 보건복지 여성국(2013)

## 2. 직무만족의 개념

직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태를 말한다(Locke, 1979). 또한 직무만족은 개인의 업무나 업무와 관련된 경험에 대한 평가에서 비롯되는 긍정적인 감정적 상태라고 할 수 있다(박비, 2003). 직무만족 수준이 높은 사람은 자신의 직무환경에 매우 긍정적인 태도를 가지는 반면에 직무에 불만족한 사람은 자신의 직무환경에 대해 부정적인 태도를 갖게 되어 구성원 자신들의 사기와 근무의욕에 영향을 미치게 되고 나아가 개인의 성장발전과 조직의 발전에까지 영향을 끼치게 된다(박현희, 2004). 따라서 직무만족이 조직관리 차원에서 중요한 이유는 첫째, 직무만족은 작업자의 성과에 직접적인 영향을 주고 둘째, 자신의 직무생활에 긍정적인 감정을 지닌 사람은 외부에 자기가 속해있는 조직을 호의적으로 이야기하며 셋째, 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직외부 뿐만 아니라 조직내부에서도 원만한 인간관계를 유지해 나가며 넷째, 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따른 생산성 증가의 효과도 얻을 수 있기 때문이다(신유근, 1991). 이상에서 볼 때 직무만족이란 조직구성원의 직무에 대한 정서적 반응이며, 요구와 가치의 상대적 가치에 대한 인식으로 공통점을 가지고 있으며 자신의 직무에 대한 평가를 통해서 조직구성원 각자의 목표 실현과 조직의 유효성 및 조직의 원활한 운영을 위해 중요한 개념이라고 할 수 있다.

## 3. 직무만족의 제이론

직무만족은 자신의 직업에 대한 만족감으로 개인적 특성과 직무특성에 따라 영향을 받는다(Fournet외, 1966).

직무만족은 직무경험평가에 의해 발생하는 긍정적 정서의 상태로서 만족은 원하는 바의 종류와 수준이 실제로 충족한 정도의 비교에 의해 나타나는 주관적 개념이다. 따라서 인간이 원하는 바와 그 충족의 수단 및 과정은 동기이론에서 출발하고 있으므로 본 절에서는 직무만족과 관련된 이론을 다음과 같이 요약 정리한다.

### 1) 인간관계이론

인간관계이론에서 중시되고 있는 기본 전체중의 하나는 직무만족과 인간중심의 관리이다. 이는 조직의 성과는 조직구성원의 자기직무에 얼마나 만족하고 있으며, 자기 자신이 상급자로부터 얼마나 인정을 받고 있는가에 달려 있다는 것이다.

인간 관계론은 경영에 있어서 인간의 중요성을 부각시켰음에도 불구하고 인간에 대한 체계적 지식의 결여로 인해 ‘만족과 과업성과의 향상’을 연결시키지 못했다는 문제점이 지적되기도 하였다. 그러나 인간의 다양한 동기들을 밝혀내고 집단의 규모, 집단분위기, 조직의 구조, 감독스타일, 인정, 동료애 같은 직무만족의 영향요인을 제시하고 있다는 데 의의가 있다고 하겠다.

### 2) 모티베이션의 내용이론

#### (1) 욕구단계론

머슬로우(A.H. Maslow)의 욕구계층에 따르면 인간의 욕구를 다섯 가지 계층, 즉 생리적 요구, 안전의 욕구, 사랑 또는 소속에 대한 욕구, 존경의 욕구, 자아실현의 욕구로 구분 하였다. 욕구계층론에 따르면 개인은 하위 단계의 욕구가 충족되면 다음 단계의 욕구를 추구하며 이미 충족된 욕구는 인간의 행동을 유발하는 동기가 되지 못한다는 것이라고 하였다(김태룡,2007). <표 II-3>은 욕구를 단계별로 심리적 상태와 조직적 작동요인으로 표현한 것이다.

<표Ⅱ-3> 욕구단계와 조직적 작동요인

심리적 상태	욕구단계	조직적 작동요인
자신을 성장 발전시키고자 하는 욕구	자아실현 욕구	-도전적 직무 -창의력 발휘 -발전 및 성취감 -직명, 성과급
타인으로부터 인정, 존경받고자 하는 욕구	존경 욕구	-동료와 상급자의 인정 -과업자체(다양성, 활동성, 책임감)
사람을 사귀고자 하는 욕구	사회적 욕구	-감독의 질 -동료애, 상급자와의 관계 -과업집단의 조화
환경의 위협으로부터 자신을 보호,보존하고자하는 욕구	안전욕구	-작업장의 안전관리 -각종보험과 수당 -임금의 인상률 -직장(신분)보장
환경의 위협에서 살아남고자 하는 욕구	생리적 욕구	-작업장의 물리적 환경 -기본급 -식당, 휴게실, 작업조건

자료 : 유병조(1987), 직무만족과 직무수행에 관한 연구

(2) 요인이론

요인이론에서 허즈버그(F.Herzberg)는 직무요인들이 개인의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가에 따라서 직무만족요인과 직무불만족요인으로 구분된다고 하였다.

허즈버그가 발견한 사실은 직무와 관련된 여러 요소들을 충족시켜주는지의 여부에 따라 만족도가 오르내리는 것이 아니라 충족요인이 무엇인가에 따라 증상이 다르며, 크게 두 개 범주로 나누어진다는 사실이다. 즉 어떤 요소(예: 월급, 감독, 관리스타일)는 충족이 안 되면 불만이 많아지지만, 충족이 되었다고 만족도가 오르는 것은 아니라는 것을 발견했고, 어떤 요소(예: 칭찬, 인정)는 잘해주면 만족도가 증대되지만, 안 해준다고 불만이 증가되는 것은 아니라는 사실을 발견했다. 즉, ‘불만 없는 상태’와 ‘만족한 상태’는 서로 차원이 다르다는 것이다(임창희,2001).

### (3) 성취동기이론

맥클리란드(D.C.McClelland)는 개인의 동기는 개인이 사회문화 환경과 상호작용하는 과정에서 조성되고, 따라서 학습을 통하여 개인의 동기가 개발 될 수 있다는 전제하에 과업상황에 관련된 다음과 같은 세 가지의 주요동기 또는 욕구가 있다고 주장하였다. 이를 2차적 욕구이론이라고 하는데 그것은 성취욕구, 권력욕구, 친교욕구로 이해된다(이학중, 2000).

성취욕구란 탁월성의 추구, 표준이상의 성취, 성공을 위한 노력 등과 관련된 욕구를 의미하며 이 욕구가 높은 사람은 자기가 일을 한 후 얼마나 잘했는지 노력의 결과에 대한 피드백을 받고 싶어 하고 경력을 증대시키기 위해 노력한다. 그리고 일을 시작하기 전에 우선 목표를 설정해 놓고 실제 목표설정에도 있어서도 모험성과 난이도를 잘 절충하여 도전적인 수준으로 정하려고 한다. 그리고 이러한 욕구는 선천적이라기보다는 사회생활을 하면서 학습을 통하여 습득되어 지는 것이다.

권력욕구란 타인에게 영향력을 행사하여 그를 통제하고 싶은 욕구를 의미한다. 이 욕구가 높은 사람은 어떤 집단에서나 리더의 위치에 있고 싶어 하고 남을 설득시키거나 대표로 대중 앞에 나서기를 좋아한다. 과업도 직접책임지고 도맡아 하고 타인과는 경쟁적이며, 자신의 지위향상에 많은 노력을 기울이며, 업무의 효율성보다는 영향력이나 명성을 얻는데 더 많은 관심을 보인다(유병주, 1982).

친교욕구는 우호적이고 친밀한 대인관계를 갖고 싶은 욕구를 의미한다.

이 욕구가 높은 사람은 일자리도 대립관계가 많은 것을 선호하고 인간관계에 관심이 많으며, 그 관계가 원만하지 못할 때는 고민을 하기도 한다. 그러므로 이 욕구가 높은 사람은 동기화 시키기 위해서는 과업집단에서 상호 관계적 분위기, 커뮤니케이션 기회를 증가시키고 인간적인 관심을 많이 기울여야한다.

## 4. 직무만족에 관한 선행연구

### 1) 직무만족의 영향요인

간호사의 직무만족을 위해서는 직무에 영향을 미치는 요인인 연령, 근속연수, 성격 등의 개인적 요인과 급여, 승진기회, 조직구조, 조직정책과 절차 등의 전체 요인, 감독스타일, 의사결정, 작업규모, 동료와의 관계, 작업조건 등의 작업환경요인 그리고 직무범위, 역할보호성과 역할갈등의 직무내용 요인을 고려해야 한다(신유근, 1985). 그러나 아직까지 직무만족에 관한 많은 연구가 행하여 졌음에도 불구하고 직무만족이 단일한 속성이 아니고 매우 복잡한 속성으로 구성되어 있고, 직무자체가 또한 단순하지가 않고 과업, 역할, 책무와 이들 간의 상호작용, 유인체계 및 보상으로 이루어져 있기 때문에 직무만족의 결정요인이 아직 일반화 되어 있지 않으며 공통적인 직무만족의 요인이나 영역을 정한다는 것은 매우 어려운 일이다(황필주, 2006). 따라서 직무만족의 영향요인은 연구자의 주관이나 지역, 시기, 대상 등에 따라 여러 가지로 분류될 수 있고 조직의 특성(규모 및 업무의 내용 등), 조직구성원의 특성, 시기적 특성에 따라 간호조직은 다양한 욕구를 가진 환자를 대상으로 진료서비스를 제공하는 것을 주 임무로 하면서 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 전문적이고 다양한 직종들이 모여 협동적으로 업무를 진행해야하기 때문에(윤숙희, 2004) 의료진 서로간의 원만한 대인관계와 신뢰, 지지, 올바른 의사소통 등을 중요시 하는 간호조직특성(이상미, 2007) 과 변화가 많은 환경 속에서 매우 복잡하고 다양한 업무를 수행하기 위해서 전문분야에서 습득한 지식과 기술을 사용하여 자율적으로 업무를 수행해야 하는 직무특성을 가지고 있다(정일희, 2011). 따라서 이러한 간호사의 직무만족을 증가시키기 위해서는 직무만족 경험의 과정적 단계에서 간호사들이 사용하고 있는 상호작용적 전략들을 적절히 지지하고 도움을 줌으로서 직무만족으로 연결되는 조직몰입을 이루어 가도록 관리해야 한다(권혁명,2007).

직무만족의 구성요인으로 Slavitt,Stamps,Piedmont 및 Hase(1978).는 자율성, 보수, 업무요구도, 조직요구, 행정요구, 상호작용, 직업의 전문적인 수준의 6가지로 보고 있는데 자세히 살펴보면 다음과 같다.

보수는 일을 끝낸 후 받는 금액이나 기본적인 이익을 의미하고, 자율성은 매일

의 직무활동에서 요구되고 있는 인정되는 일과 관련된 독립성, 창의성, 자유의 양을 말하며, 업무요구란 일상적으로 해야 하는 업무의 양을, 조직요구, 행정요구는 행정조직에 의해 업무활동에 지워지는 강요와 압박을 의미하고, 상호작용이란 일하는 동안 공식적이거나 비공식적으로 사회집단과의 접촉이 존재하는 기회와 요구를 말한다. 또, 직업의 전문적인 위치 또는 수준이란 개인적 수준이나 조직의 수준에서 일에 대해 느끼는 전반적인 중요성과 가치를 의미한다. 특히 간호사를 대상으로 한 연구들에서 자율성을 직무만족의 중요한 요소로 언급하고 있으며, 전문성, 상급자와 동료간의 의사소통, 보수, 직무특성, 행정요구, 간호사와 의사와의 관계 등을 간호사 직무만족의 요소로 보고 있는 경우가 많다.

또한 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인으로 근무환경에 대해 살펴본다. Hrezberg의 동기-위생요인(ullrich, 1978).에 의하면 병원 근무환경의 하부요인 중 병원정책에 간호사 참여와 충분한 인력과 물질적 지원은 위생요인으로 작용하여 직무만족뿐만 아니라 조직몰입에도 가장 유의한 변수로 파악되어 Ullrich(1978).의 연구를 지지했다.

병원 근무환경은 직무만족, 조직몰입과 양의 상관관계가( 김인숙,2015) 확인되어 병원 간호사의 근무환경요인 중 특히 병원운영에 간호사의 참여, 충분한 인력과 물질적 지원은 간호사의 직무만족과 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤고, 양질의 간호기반은 간호사의 직무만족과 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 고현진(2010)은 업무환경에서 간호관리자의 능력, 리더십과 지지여부, 인력과 자원의 적절성, 간호사와 의사와의 관계가 높을수록 직무만족도가 높다고 주장하였고 김선희(2015)연구에서도 조직 내에서 상급자와 동료 및 후배간호사의 인정과 배려가 직무만족도를 높이는 요인으로 그만큼 근무환경이 중요하다고 하였다.

마지막으로 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인으로 인구사회학적 특성을 살펴보면, 김미희(2005)는 연령이 많고 근무연수가 많을수록 직위가 높을수록 직무만족도가 높다고 하였고, 결혼상태, 학력, 근무형태, 소득, 간호직 선택 동기는 직무만족에 유의한 차이가 없었다고 하였고, 이하진(2013)은 연령, 직위, 근무부서, 총 임상경력, 근무형태는 직무만족과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

이상의 문헌고찰을 통하여 본 연구자는 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는

변수로 인구사회학적 특성과, 보수, 승진, 대인관계, 인정과 신뢰, 업무량, 조직운영, 전문적 수준 및 지위, 근무형태 등 요인에 따라 차이가 있을 것으로 보고, 그 관련성을 파악하고자 본 연구를 시도하였다.

## 2) 간호사의 직무만족

간호사를 대상으로 한 직무만족과 관련된 대한 연구들을 살펴보면 다음과 같다. 이하진(2013)의 연구에서는 임상간호사 280명을 대상으로 간호사의 직무만족에 대한 영향요인을 살펴보았는데 감성지능, 총 임상경력 순으로 나타났으며, 연령, 현재직위, 근무부서, 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이가 있었으며 감성지능이 높을수록 직무만족도가 높았다.

김미희(2005)의 연구에서는 수도권에 소재한 300병상 이상의 종합병원에 근무하는 임상간호사들이 대상으로 한 연구에서 보면 연령이 많고 근무연수가 많을수록 직위가 높을수록 직무만족도가 높다. 직무하부영역인 전문적 위치, 업무요구, 상호작용, 자원공급의 적절성, 보수의 순으로 나타났다.

황영은(2016)의 연구에서는 300병상-500병상 미만의 종합병원에 근무하고 있는 211명의 간호사를 대상으로 수간호사의 리더십과 유형과 간호업무 성과, 직무만족과의 관계를 검증한 결과 변혁적 리더십, 감성적 리더십, 간호업무 성과는 직무만족에 유의한 중간정도의 양의 상관관계가 나타났다

김인숙(2015)의 서울 소재 A종합병원에 근무하는 간호사 180명을 대상으로 한 연구에서는 병원운영에 간호사 참여, 충분한 인력과 물질적자원이 유의한 영향을 주었고 병원운영에 간호사의 참여가 높고 충분한 인력과 물질적 자원이 높을수록 직무몰입이 높아지며, 병원근무환경이 조직몰입을 설명하는 설명력은 40.1%로 나타났다. 또한 독립변수에서 병원운영에 간호사의 참여가 조직몰입에도 가장 큰 영향을 미쳤고, 양질의 간호기반은 간호사의 직무만족과 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이혜경(2000)의 연구에서는 일반간호사가 지각한 공식적과위와 비공식적과위, 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입은 서로 유의한 상관관계가 있으며, 연령, 간호사의 경력, 근무병동에 따라 유의한 차이가 있었다.

염영희, 권영복외 3인(2009)이 312명 간호사를 대상으로 직무만족결정 요인을



노동보상 중심으로 연구한 결과에서 보면 업무량, 직무에 대한 의미 및 참여, 직업 안정성과 승진기회, 그리고 가족지원이 간호사의 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 결정인자임을 확인할 수 있었다.

고현진(2010)의 연구에서는 서울지역 종합병원에 근무하는 일반간호사 대상으로 한 연구에서는 간호사의 병원정책에 참여, 간호의 질을 위한 간호기반영역, 간호관리자의 능력, 리더십과 지지여부, 인력과 자원의 적절성, 간호사와 의사와의 관계가 높을수록 직무만족도가 높음을 볼 수 있었다.

김선희(2015)의 일반종합병원, 국. 공립병원 간호사 대상인 연구에서는 결혼한 간호사일수록 직무만족도가 높았고, 현 부서 근무기간이 짧을수록, 일반종합병원 간호사가 직무만족도가 높았다. 직장 내의 상호인정과 신뢰를 바탕으로 하는 근무환경이 간호사 직무만족에 영향을 주는 요소로 파악되었다.

지금까지 국내에서 직무만족과 관련해 연구된 논문들의 연구변수들을 정리한 결과는 <표 II-4>와 같다.

<표 II-4> 선행연구요약

연구자	독립변수	연구결과
이혜경 (2000)	임파워먼트 연령, 학력, 총 근무경력, 현 병원 근무기간, 근무부서, 현 부서기간	임파워먼트는 간호사의 직무만족에 중요한 영향을 미친다.
김명옥 (2000)	의사소통 연령, 결혼여부, 건강상태, 종교, 경력, 직위, 학력, 삶의 태도	동료관계, 작업분위기, 의사소통, 자율성은 직무만족에 유의하다.
전희연 외(2003)	연령, 결혼상태, 이동경험, 간호직 선택 동기, 종교, 학력, 근무부서	결혼상태가 전문직상태와 유의한 차이가 있다. 근무부서는 봉급, 간호사-의사관계, 행정과 총 직무만족도와 유의한 차이가 있다.
김미희 (2005)	업무관련특성 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력	연령이 많고 근무연수가 많을수록 직위가 높을수록 직무만족도가 높다. 간호사의 직무만족도는 하부영역 중 전문적위치가 평균 3.39점으로 가장 높았다.
염영희 외(2009)	노동보상 결혼여부, 학력, 직위, 근무부서, 월 평균급여, 근무경력	업무량, 직무에 대한 의미 및 참여, 직업안정성과 승진기회, 가족지원이 간호사의 직무만족에 유의미한 영향이 있다.

김청운 (2010)	업무환경 연령, 결혼유무, 학력, 근무부서, 직위, 임금,	업무수행에 대한 만족도가 높을수록 직무만족도가 높다.
고현진 (2010)	업무환경 성별, 연령, 결혼여부, 최종학력, 근무부서, 임상경력, 현 부서경력	간호사의 병원정책참여, 간호의 질을 위한 간호기반영역, 간호관리자의 능력, 리더십과 지지여부, 인력과 자원의 적절성, 간호사와 의사와의 관계가 높을수록 직무만족도가 높았다. 근무부서, 현 간호부서 경력에 따라 직무만족 차이가 있다.
이하진 (2013)	감성지능정도 연령, 현재 직위, 근무부서, 총임상경력, 근무형태	감성지능 총 임상경력은 직무만족에 유의한 영향요인, 연령, 현재직위, 근무부서, 총 임상경력, 근무형태에 따라 직무만족에 유의한 차이 있음 감성지능이 높을수록 직무만족이 높다.+
신옥선 (2013)	근무환경 연령, 결혼여부, 자녀수, 최종학력, 월수입, 현 근무부서, 이직경험, 총 근무경력, 부서경력	연령, 근무경력이 높을수록, 기혼자, 고정근무자가 직무만족도가 높다.
김인숙 (2015)	병원근무환경 결혼, 임상경력, 현임상 경력, 월 평균급여	병원운영에 간호사의 참여가 높을수록 충분한 인력과 물질적 지원이 높을수록 직무만족에 가장 큰 영향 있다. 양질의 간호기반은 직무만족에 유의한 영향을 미친다. 일반적 특성에 따르면 결혼, 임상경력, 현 임상경력, 급여에 따라 유의한 차이가 있다.
김선희 (2015)	근무환경 성별, 연령, 교육정도, 종교, 결혼, 근무기간, 현부서근무기간, 직위, 근무부서, 급여, 부서이 동경험 및 요구도	간호사가 조직 내에서 상급자와 동료 및 후배간호사의 인정과 배려가 직무만족도를 높이는 요인이다.
황영은 (2016)	간호업무성과, 리더십 성 별, 연령, 결혼여부, 학 력, 총 근무기간, 현 부서 근무기간, 직위, 근무형 태, 평균급여, 근무부서	간호업무성과, 변혁적 리더십, 감성적 리더십, 일반적 특성에 따른 직무만족에서 연령, 결혼여부에서 유의한 차이가 있다. 간호업무성과가 높을수록 직무만족도가 높았다.
박상하 (2017)	간호근무환경 연령, 최종학력, 결혼여 부, 자녀수, 임상경력, 현 근무부서, 월 평균 밤번 근무횟수, 급여, 이직경험, 업무량	간호근무환경이 좋을수록 직무만족도 높고 이직의도가 감소한다. 직무만족은 현 근무부서, 업무량에서 유의한 차이가 있다.

위의 결과를 종합하여 볼 때 이 연구에서 사용하는 독립변수는 대부분이 업무특성, 업무환경, 간호근무환경과 감성지능과 임파워먼트 및 의사소통이며 종속변수로는 직무만족도이며 조직몰입도 같이 병행하는 연구도 있었다.

이상의 선행연구를 종합하여 살펴볼 때 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedomont & Hasse (1978)가 개발한 직무만족의 조작적 정의를 사용하고 김숙녕(1998)이 번역, 보완한 총 24개의 문항으로 구성된 도구로 측정할 점수를 사용하고자 한다.

### Ⅲ. 연구의 방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상자는 제주도내 4개의 종합병원에 근무하는 간호사 200명을 대상으로 하여 연구자가 간호부를 직접 방문하여 협조를 얻어 설문조사를 실시하였다. 조사도구는 설문지를 이용하여 스스로 설문내용에 응답 하도록 하고 완성된 설문지를 회수하였다. 총 200부의 설문지 중 설문내용이 불성실하고 일관성 없는 응답이라고 판단된 자료 7부를 제외하고 193부를 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

설문지에 대한 배포는 중증환자 및 다양한 고객을 접할 수 있는 의료기관인 종합병원 간호사를 대상으로 하였으며, 의료기관이 제주시 지역에 편중되어 있어 지역별로 구분하여, 제주시 130부, 서귀포시 70부를 배포하였다. 병원별 설문 회수율은 <표 Ⅲ-1>과 같다

<표 Ⅲ-1> 설문 대상 병원 및 회수율

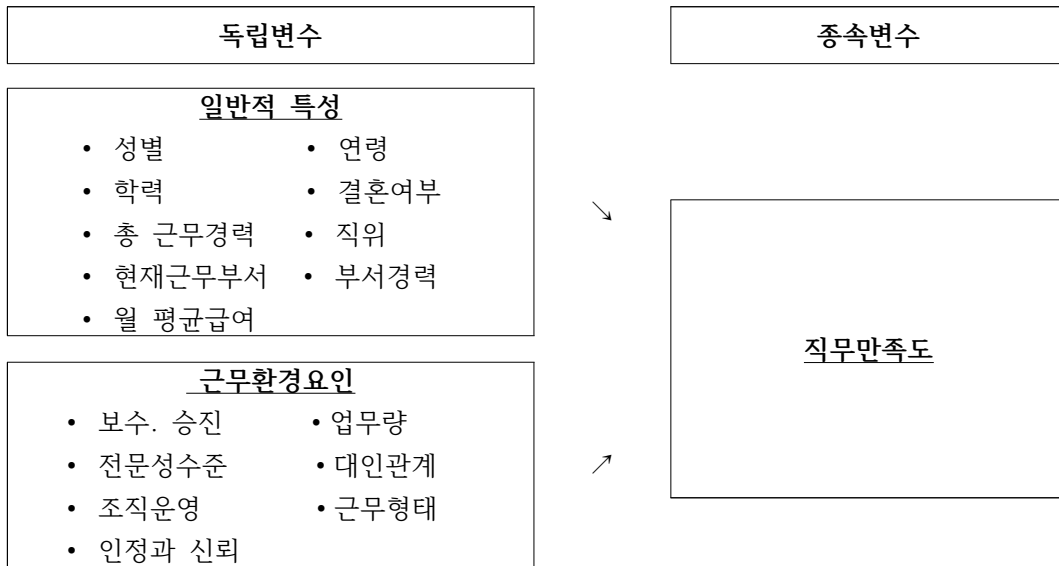
구분	지역	표본수	회수	회수율(%)
A병원	제주시	50	49	98
B병원		50	46	92
C병원		30	30	100
D병원	서귀포시	70	70	100

## 2. 연구모형

앞에서 연구한 이론적 선행연구 검토를 토대로 독립변수로는 크게 일반적 특성과 근무환경요인을 변인으로 설정하였으며, 일반적 특성에는 성별, 연령, 결혼, 학력, 월 평균급여, 직위, 총 근무경력, 근무부서, 부서경력 등을 근무환경요인으로 보수 및 승진, 전문성수준, 업무량, 대인관계, 조직운영, 근무형태, 인정과 신뢰 등으로 설정하였다. 종속변수로는 직무만족도를 변인으로 구성하였다. 이러한 변수간의 만족도 연구모형을 제시하면 다음 <그림 III-1> 과 같다.

변수에 대해 자세히 설명하면, 간호사의 업무의 양은 일상적인 업무적으로 해야 하는 양, 전문적 수준이란 개인적 수준이나 조직의 수준에서 일에 대해 느끼는 전반적인 중요성과 가치를 의미 한다. 인정과 신뢰는 사람과의 직접적 상호작용을 통해서 축적된 지식과 친밀도를 통해서 형성되는 인적 신뢰뿐만 아니라 구조 혹은 제도 등의 추상적 시스템에 대한 신뢰 즉 제도적 신뢰까지 포함한다. 근무형태는 간호사들의 조직적 요구와 보수 측면에서 직무만족도 증대를 위한 원인 규명 및 각 근무형태의 특수성을 인정한 합당한 대우와 업무특성을 말하며 보수는 일을 끝낸 후 받는 금액이나 기본적인 의미, 조직운영은 병원의 효율적인 운영능력, 기획, 마케팅, 정책수립을 위한 다양한 방법, 대인관계는 집단생활속의 구성원 상호간의 심리적인 관계를 의미한다.

< 그림 III-1 > 간호사의 직무만족도 모형



### 3. 연구가설

본 연구에서 검정하고자 하는 연구 가설은 다음과 같다.

가설 1. 간호사들의 일반적 특성요인별로 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.

- 가설 1-1. 성별에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.
- 가설 1-2. 연령에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.
- 가설 1-3. 학력에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.
- 가설 1-4. 결혼유무에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.
- 가설 1-5. 총 근무경력에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.
- 가설 1-6. 직위에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.
- 가설 1-7. 현재 근무부서에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.
- 가설 1-8. 부서경력에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.
- 가설 1-9. 월 평균 급여에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.

가설 2. 일반적 특성요인은 간호사의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 총 근무경력은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 부서경력은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 월 평균 급여는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 근무환경 요인은 간호사의 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 간호사의 보수 및 승진은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 간호사의 전문 직업적 수준은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3. 간호사의 대인관계는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-4. 간호사는 조직운영에 따라 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-5. 간호사의 근무형태는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3-6. 간호사의 인정과 신뢰는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.

#### 4. 측정도구

직무만족도 측정도구는 Slavitt와 3인의(1978) 개발한 직무만족 측정도구를 김숙영(1998)이 번역한 도구를 보완하여 이용하였다. 본 설문지의 구성은 보수, 승진 5문항, 전문적 직업수준 2문항, 대인관계 4문항, 조직운영 6문항, 근무형태 4문항, 인정과 신뢰 2문항, 전반적 만족도 1문항으로 총 24문항으로 구성하였다. 직무만족도의 측정은 Likert 5점 척도로(‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지) 측정한 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미하며 설문지의 구성은 다음 표와 같다. 이 중 근무환경 요인 중 부정적인 문항(근무형태) 20번, 21번, 22번, 23번은 역코딩하여 분석하였다.

<표 III-2> 설문지의 구성

구 분	구 성	문항수
일반적 특성 요인	성별	9
	연령	
	학력	
	결혼유무	
	월평균급여	
	총 근무경력	
	직위	
	현재근무부서	
	부서경력	
근무환경 요인	보수, 승진	5
	전문성	2
	대인관계	4
	조직운영	6
	근무형태	4
	인정과 신뢰	2
	업무만족	1
	계	24
합 계		33



본 설문에서 근무환경 요인으로 검정된 도구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 다음과 같다. 보수, 승진(.758), 전문성(.606), 대인관계(.695), 조직운영(.797), 근무형태(.601), 인정과 신뢰(.737)로 나타났다.

<표 III-3> 근무환경 요인의 신뢰도

구분	하위 요인	Cronbach's alpha
근무환경 요인	보수, 승진	.758
	전문성	.606
	대인관계	.695
	조직운영	.797
	근무형태	.601
	인정과 신뢰	.737

## IV. 연구결과

### 1. 간호사의 일반적 특성

연구대상자 총 193명의 일반적 특성은 다음과 같다. 성별로는 여성이 95.9%로 대부분을 차지하였고, 연령별로는 29세 이하가 47.2%, 30세 ~ 39세 이하가 29.5%, 40세 ~ 49세 이하가 19.2%, 50세 이상이 4.1% 순으로 나타났다. 결혼유무별로는 미혼이 52.3%, 기혼이 47.7%로 나타났고, 교육정도별로는 4년제 및 학사 학위를 취득하는 모든 과정을 포함한 대졸이 69.4%로 가장 높았고, 전문대졸 23.3%, 대학원 졸 5.7% 등의 순으로 나타났다.

간호사로서의 총 근무경력별로는 10년 이하가 55.4%, 11년 이상 ~ 20년 미만이 28.0%, 21년 이상이 16.6%로 나타났고, 현 병원 부서의 근무기간별로는 10년 이상이 29.0%, 2년 ~ 3년이 25.9%, 1년 이하가 20.2%, 4년 ~ 5년이 11.9%, 6년 ~ 7년이 8.3%, 8년 ~ 9년이 4.7%로 나타났다.

직위별로는 일반간호사가 79.2%로 가장 많았고, 주임간호사와 수간호사가 각각 11.9%로 나타났고, 근무부서별로는 이 일반병동이 61.7%로 가장 많았고, 중환자실/응급실이 14.0%, 신생아실/소아병동이 8.3%, 수술실/마취과가 4.7%, 외래 및 기타가 11.4%의 순으로 나타났다. 월 평균 급여수준별로는 '201만원 이상 ~ 300만원 이하'가 60.6%로 가장 많았고, '301만원 이상 ~ 400만원 이하'가 21.2%, '200만원 이하'가 14.0%, '401만원 이상'이 4.1%의 순으로 나타났다.

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 <표 IV-1>와 같다.

<표 IV-1> 연구대상자의 일반적 특성

	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	여자	185	95.9
	남자	8	4.1

연령	29세 이하	91	47.2
	30세 ~ 39세 이하	57	29.5
	40세 ~ 49세 이하	37	19.2
	50세 이상	8	4.1
결혼유무	미혼	101	52.3
	기혼	92	47.7
교육정도	전문대졸	45	23.3
	대졸(4년제)	134	69.4
	대학원 졸	11	5.7
	기타	3	1.6
총 근무경력	10년 이하	107	55.4
	11년 이상 ~ 20년 미만	54	28.0
	21년 이상	32	16.6
현 부서 근무기간	1년 이하	39	20.2
	2년 ~ 3년	50	25.9
	4년 ~ 5년	23	11.9
	6년 ~ 7년	16	8.3
	8년 ~ 9년	9	4.7
	10년 이상	56	29.0
직위	일반간호사	147	79.2
	주임간호사	23	11.9
	수간호사	23	11.9
근무부서	일반병동	119	61.7
	중환자실/응급실	27	14.0
	수술실/마취과	9	4.7
	신생아실/소아병동	16	8.3
	외래 및 기타	22	11.4
월 평균	200만원 이하	27	14.0

급여수준	201만원 이상 ~ 300만원 이하	117	60.6
	301만원 이상 ~ 400만원 이하	41	21.2
	401만원 이상	8	4.1
합계		193	100.0

## 2. 간호사의 직무만족도

병원간호사의 직무만족도를 보면 대인관계 항목의 ‘업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 서로 도우며 일한다.’가 3.93으로 가장 높은 점수를 보이며, 전문성 항목(3.81)과 인정과 신뢰 항목이 각각 3.40, 3.31로 높은 점수를 보이고 있다. 반면 보수, 승진 영역, 대인관계 영역의 협조, 이해 항목, 조직운영 영역, 근무형태 영역의 문항에 대해서는 점수가 낮게 나타났다. 특히 조직운영 영역의 ‘직원들의 고충이나 애로사항이 잘 전달되고 있다.’의 문항은 평균 2.43으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 각 문항별로 간호사의 직무만족도를 분석한 결과는 다음과 같다.

<표 IV-2> 문항별 병원간호사의 직무만족도

구분	문항	평균	표준 편차
보수 승진	현재의 보수는 나의 능력과 경력에 비추어 적당하다	2.60	.842
	내 경력과 능력에 따라 승진기회가 충분히 있다.	2.79	.735
	타 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 이 병원에서 일하는 것이 더 만족스럽다.	2.64	.932
	승진에 반영되는 근무 평가가 공정하게 이루어지고 있다.	2.75	.702
	승진에 따른 보수 차등이 충분하다.	2.68	.895
전문성	사회로부터 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.	3.81	.827
	간호사로서 내가 하는 일이 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다.	3.81	.827
대인 관계	우리병원에서는 의사와 간호사 사이의 협조가 잘 이루어진다.	2.88	.785

구분	문항	평균	표준 편차
	우리병원의 의사들은 대체로 간호사가 하는 일에 이해하고 인정한다.	2.78	.808
	나의 상사는 인간적이며 부하직원의 개인적인 문제에도 관심을 기울인다.	3.42	.827
	업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 서로 도우며 일한다.	3.93	.670
조직 운영	행정적 정책 결정과정에 간호사를 위해 참여할 수 있는 기회가 충분하다	2.68	.692
	나는 우리 병원의 간호업무 수행방법에 대해 대체로 만족한다.	2.83	.759
	병원의 직원에 대한 복지제도와 후생시설은 전반적으로 만족할만한 수준이다.	2.55	.973
	우리병원은 연가, 육아휴직을 자유롭게 사용하도록 한다	2.91	.741
	업무효율적 수행을 위해 행정조직이 체계화 되어있다.	2.72	.761
	직원들의 고충이나 애로사항이 잘 전달되고 있다.	2.43	.808
근무 형태 (역코딩)	주어진 근무시간외에 시간 외 근무가 잦은 편이다.	2.49	1.021
	주말이나 휴일 근무에 대한 부담감이 많다.	2.67	1.042
	교대근무에 대한 부담감을 느낀다.	2.54	1.030
인정 신뢰	나의 상급자 동료, 후배 간호사가 나를 인정해 준다.	3.40	.623
	환자, 보호자, 의사들이 나를 믿어 준다.	3.31	.633
업무 만족	간호사로서 내가 하는 업무에 만족한다.	3.28	.746

주) 점수가 높을수록 직무만족도의 수준이 높음

영역별로 살펴보면 전문성이 3.51로 가장 높은 점수를 나타내고 있으며, 인정과 신뢰가 3.35, 업무만족이 3.28, 대인관계가 3.25, 보수, 승진 및 조직운영이 각각 2.69, 근무형태가 2.57의 순으로 나타났다.

<표 IV-3> 영역별 병원간호사의 직무만족도

구분	평균	표준편차
보수승진	2.69	.589
전문성	3.51	.784
대인관계	3.25	.560
조직운영	2.69	.603
근무형태	2.57	.769
인정신뢰	3.35	.559
업무만족	3.28	.746

### 3. 병원간호사의 응답자 특성별 직무만족도의 차이 비교

병원간호사들의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 검증한 결과 연령 ( $F=3.316, p=0.021$ ), 총 근무경력( $F=11.746, p=0.000$ ), 월평균 급여수준( $F=2.364, p=0.073$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 병원간호사들의 연령에 따른 직무만족도는 50세 이상이 3.22로 가장 높았으며, 30대에서 2.88로 가장 낮게 나타났다. 총 근무경력별로는 10년 이하가 3.12, '11년 이상 ~ 20년 미만'이 3.28, 21년 이상이 3.81로 나타나 근무경력이 높을수록 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 월평균 급여수준에 따른 직무만족도는 401만원 이상이 3.32로 가장 높게 나타났고, '201만원 이상 ~ 300만원 이하'가 2.96으로 가장 낮게 나타났다.

<표 IV-4> 병원 간호사들의 응답자 특성별 직무만족도의 차이

구분		N	평균	표준편차	t/F값	P값
성별	여자	185	3.01	0.422	-0.433	0.878
	남자	8	3.01	0.408		
연령	29세 이하	91	3.04	0.409	3.316**	0.021

	30세 ~ 39세 이하	57	2.88	0.376		
	40세 ~ 49세 이하	37	3.10	0.479		
	50세 이상	8	3.22	0.392		
결혼유무	미혼	101	3.03	0.414	0.507	0.613
	기혼	92	3.00	0.430		
교육정도	전문대졸	45	3.00	0.316	1.019	0.386
	대졸(4년제)	134	2.99	0.445		
	대학원 졸	11	3.19	0.523		
	기타	3	3.22	0.280		
총 근무경력	10년 이하	107	3.12	0.683	11.746***	0.000
	11년 이상 ~ 20년 미만	54	3.28	0.738		
	21년 이상	32	3.81	0.738		
현 부서 근무기간	1년 이하	39	3.11	0.367	0.796	0.554
	2년 ~ 3년	50	3.02	0.442		
	4년 ~ 5년	23	2.94	0.305		
	6년 ~ 7년	16	2.91	0.306		
	8년 ~ 9년	9	3.03	0.314		
	10년 이상	56	2.99	0.219		
직위	일반간호사	147	3.01	0.408	0.367	0.693
	주임간호사	23	2.98	0.440		
	수간호사	23	3.08	0.490		
근무부서	일반병동	119	3.26	0.753	0.480	0.750
	중환자실/응급실	27	3.19	0.736		
	수술실/마취과	9	3.22	0.972		
	신생아실/소아병동	16	3.44	0.727		
	외래 및 기타	22	3.41	0.666		
월 평균 급여수준	200만원 이하	27	3.10	0.448	2.364**	0.073
	201만원 이상 ~ 300만원 이하	117	2.96	0.409		

	301만원 이상 ~ 400만원 이하	41	3.03	0.422		
	401만원 이상	8	3.32	0.386		

\* p < 0.1, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01

### 1) 연령에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교

병원간호사들의 연령에 따른 직무만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 가장 만족도가 높은 요인은 전문성 요인이었고, 보수 및 승진 요인과 근무형태 요인은 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 병원 간호사들의 연령에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교

연령 직무만족요인	전체	29세 이하	30세~39세 이하	40세~49세 이하	50세~59세 이하	F값	P값
보수 및 승진	2.65	2.85	2.47	2.67	2.60	5.414	.001***
전문성	3.71	3.37	3.39	3.89	4.19	6.907	.000***
대인관계	3.19	3.35	3.15	3.20	3.06	2.035	.110
조직운영	2.69	2.76	2.50	2.79	2.71	2.720	.046**
근무형태	2.65	2.63	2.47	2.49	3.00	1.512	.213
인정과 신뢰	3.47	3.20	3.27	3.63	3.79	8.193	.000***

\* p < 0.1, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01

### 2) 총 근무경력에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교

병원간호사들의 총 근무경력에 따른 직무만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 대인관계 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 근무형태 요인은 유의한 차이가 없었다.



<표 IV-6> 병원 간호사들의 총 근무경력에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교

근무경력 직무만족요인	전체	10년 이하	11년 이상 ~ 20년 미만	21년 이상	F값	P값
보수 및 승진	2.65	2.80	2.48	2.68	5.574	.004**
전문성	3.63	3.37	3.45	4.08	11.381	.000***
대인관계	3.21	3.35	3.11	3.17	4.007	.020**
조직운영	2.69	2.76	2.45	2.85	6.246	.002**
근무형태	2.55	2.63	2.48	2.53	0.466	.466
인정과 신뢰	3.42	3.22	3.31	3.72	11.103	.000***

\* p < 0.1, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01

### 3) 월 평균 급여수준에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교

병원간호사들의 월평균 급여수준에 따른 직무만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 대인관계 요인과 근무형태 요인은 유의한 차이가 없었다.

<표 IV-7> 병원 간호사들의 월 평균 급여수준에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교

급여수준 직무만족요인	전체	200만원 이하	201만원 이상 ~300만원 이하	301만원 이상 ~400만원 이하	401만원 이상	F값	P값
보수 및 승진	2.75	3.01	2.66	2.55	2.80	3.757	.012**
전문성	3.72	3.46	3.40	3.70	4.31	4.576	.004***
대인관계	3.32	3.43	3.21	3.23	3.41	1.289	.279
조직운영	2.85	2.91	2.61	2.67	3.21	4.065	.008**
근무형태	2.53	2.62	2.60	2.49	2.42	.345	.792
인정과 신뢰	3.44	3.14	3.26	3.56	3.79	6.479	.000***

\* p < 0.1, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01

#### 4. 전체 병원간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

##### 1) 병원간호사의 응답자특성이 직무만족도에 미치는 영향

병원간호사들의 응답자 특성이 직무만족도에 대한 영향을 분석한 결과 현 부서 근무기간과, 월평균 급여수준이 병원 간호사들의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 IV-8> 회귀모형에 대한 분산분석표(n=193)

	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
회귀모형	1.339	3	.446	2.559	.056
잔차	32.969	189	.174		
합계	34.308	192			

$R^2(\text{adj. } R^2) = .039(.024)$

3개의 독립변수로 간호사들의 직무만족도를 측정하는 모형에 대한 통계적 유의성 검정결과 총 근무경력은 유의하지 않아 제외되었고, 현 부서 근무기간과 월 평균 급여수준이 포함된 모형의 F 통계값은 2.559, 유의확률은 0.056으로 모형에 포함된 독립변수는 0.1 수준에서 만족도를 유의하게 설명하고 있다.

<표 IV-9> 직무만족도에 영향을 미치는 응답자 특성

독립변수	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차			
(상수)	2.906	0.104		27.984	.000
현부서 근무기간	-0.036	0.018	-0.166	-2.040	0.043
월 평균 급여수준	0.092	0.049	0.153	1.657	0.060

직무만족도 = 2.906 - 0.166(현부서 근무기간) + 0.153(월 평균 급여수준)

개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 0.1에서 만족도에 유의하게 영향을 미치는 독립변수는 현 부서 근무기간, 월 평균 급여수준이며, 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 월 평균 급여수준은 긍정적 영향(+)을 미치고 있고, 현 부서 근무기간은

부정적 영향(-)을 미치고 있는 것으로 나타났다.

3) 병원간호사의 근무환경 요인이 직무만족에 미치는 영향

병원간호사들의 근무환경 요인이 직무만족도에 대한 영향을 분석한 결과 보수 및 승진, 전문성, 대인관계, 조직운영, 근무형태, 인정과 신뢰 요인 모두 병원 간호사들의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 IV-10> 회귀모형에 대한 분산분석표(n=193)

	제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
회귀모형	33.775	6	5.629	1963.325	.000
잔차	.533	186	.003		
합계	34.308	192			

$R^2(\text{adj. } R^2) = .984(.984)$

6개의 독립변수로 간호사들의 직무만족도를 측정하는 모형에 대한 통계적 유의성 검정결과 모두 유의한 것으로 나타났고, 모형의 F 통계값은 1963.325, 유의확률은 0.000으로 모형에 포함된 독립변수는 유의하게 설명하고 있다.

<표 IV-11> 직무만족도에 영향을 미치는 근무환경 요인

독립변수	비표준화 계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차			
(상수)	.090	.031		2.891	.004
보수, 승진	.159	.010	.221	16.420	.000
전문성	.183	.006	.340	29.823	.000
대인관계	.173	.009	.229	19.760	.000
조직운영	.178	.009	.254	18.917	.000
근무형태	.143	.005	.261	27.042	.000
인정과 신뢰	.141	.008	.187	17.090	.000

$$\text{직무만족도} = 2.891 + 0.221(\text{보수 및 승진}) + 0.340(\text{전문성}) + 0.229(\text{대인관계}) + 0.254(\text{조직운영}) + 0.261(\text{근무형태}) + 0.187(\text{인정과 신뢰})$$

개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 0.01에서 모든 독립변수가 만족도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독립변수의 상대적 기여도를 나타내는 표준화 계수에 의하면 전문성( $t=0.340$ ,  $p=0.000$ ), 근무형태( $t=0.261$ ,  $p=0.000$ ), 조직운영( $t=0.254$ ,  $p=0.000$ ), 대인관계( $t=0.229$ ,  $p=0.000$ ), 보수 및 승진( $t=0.221$ ,  $p=0.000$ ), 인정과 신뢰( $t=0.187$ ,  $p=0.000$ )의 순으로 만족도에 영향을 미치고 있다.

## 5. 분석결과에 대한 논의

### 1) 분석결과 요약

간호사의 대인관계 항목 중 만족도는 협력관계가 3.93으로 가장 높았으며, 전문성수준, 인정과 신뢰 순으로 나타났다. 즉 인간관계에 대한 만족도가 가장 높았고, 이 결과는 교대 근무가 많고 팀 간호를 수행하는 간호업무 형태를 고려해 볼

때 대인관계가 잘 이루어져야 직무를 효과적이고 효율적으로 수행할 수 있다고 볼 수 있기 때문이다. 영역별에서는 전문성 수준이 3.51로 가장 높은 점수를 보였다. 이는 간호전문직으로서 업무에 있어서 재량권을 가지고 전문적 간호를 수행하고 있다고 생각하는 것으로 판단된다. 또한, 보수승진, 근무형태에 대한 만족도가 낮은 것은 대부분 교대를 수행하는 간호사의 근무형태나 수행하는 업무량, 노동의 중요성이나 강도에 비해 경제적인 보상이 부적절하다고 인식하고 있음을 시사한다.

간호사의 직무만족에 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 총 근무경력, 월 평균급여였다. 이는 연령, 현재직위, 근무부서, 총 임상경력, 근무형태와 유의한 차이를 나타낸 이하진(2013), 총 임상경력, 현 임상경력, 월 평균급여와 유의한 차이를 나타낸 김인숙(2015)의 연구결과와 유사하며 연령, 근무경력, 직위 김미희(2005)와 유사하여 연령, 총 근무경력, 월 평균급여가 직무만족도의 주요 관련 요인임을 확인할 수 있었다. 반면에 성별, 결혼유무, 교육정도, 현부서경력, 직위, 근무부서에 따른 직무만족도는 유의한 차이가 없었다. 이를 더 자세히 살펴보면, 연령이 50세 이상 군이 40-49세 군보다, 총 근무경력이 21년 군이 11-20년 군보다 직무만족도가 더 높게 나타났다. 이는 40세 이상의 연령이 직무만족도가 가장 높았다는 연구결과 이하진(2013), 총 근무경력이 25년 이상인 간호사가 가장 높았다는 연구결과와 유사하였다. 이 결과는 연령과 근무경력이 높아짐에 따라 숙련된 직무수행이 가능하게 되고 급여 상승에 따른 개인적 보상이 이루어진 것으로 자신의 직무에 대해 긍정적 가치를 가지게 되어 직무만족이 높아지는 것으로 보이며 모든 독립변수가 만족도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 직무만족도 하위 영역 중에서 가장 높은 점수를 받은 전문성수준(3.51)에 해당되는 설문 내용을 살펴보면 사회로부터 간호직은 전문직으로 인정받고 있다는 것은 개인에게 자부심을 갖고 전문직으로서 직무만족도를 높이게 하는 중요한 요소임을 알게 되었다. 보수나 승진보다는 전문직으로서의 자아상승이 간호사들에게 직무만족도를 높이는데 큰 의미를 부여한다고 생각한다.

간호사들이 연령에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교에서 보면 30-39세 이하에서 근무형태 2.47점으로 낮은 것은 일정하지 않은 근무시간, 초저녁근무, 휴일근무 그리고 밤 근무로 인해 신체적, 사회적 적응의 어려움 및 여성이 95.0%이상

인 병원조직에서 일과 가정에 대한 부담감으로 사료된다. 따라서 일-가정 양립을 할 수 있는 근무환경조성 및 병원 관리자 측에서 시간 외 근무가 잦은 것에 대한 정책적인 방안을 마련할 필요가 있다고 생각된다.

직무만족도를 높이고 간호사의 이직을 줄이는 방안으로 동료간호사 및 의사와 함께 하는 시간을 갖고 서로의 애로점이나 정보를 나누며 유대를 강화하면 일을 하면서 호흡도 잘 맞고 공감도 상승으로 즐겁게 일할 수 있을 것이다. 또한 타부서(원무과, 검사실, 영상의학과, 행정파트 등)와의 정기적인 모임으로 부서별 특이사항이나 애로점을 공유하면 업무처리 시 유연성과 효율성이 배가 되어 직무만족도가 높아질 것이다. 직무만족이 높은 사람일수록 적극적이고 긍정적인 태도로 직무에 임할 것이며 부서의 분위기를 좋은 방향으로 이끌어 주위동료들에게도 긍정적으로 작용할 것은 자명하다.

뿐만 아니라 근무배치 시 무조건적으로 근무교환주기에 따르기보다는 개개인의 특성과 적성을 고려한 인력관리가 직무만족을 높이리라 생각된다. 마지막으로 간호 인력의 효율적인 관리는 결과적으로 의료기관 경영에 있어 매우 중요한 부분을 차지하는데 유능한 간호 인력의 이직을 조기에 예방하기 위해 적극적인 제도적 보완과 노력이 요구되며, 적정한 간호 인력의 확보와 배치, 객관적이고 공정한 승진 기준의 마련, 상호협동적인 대인관계 구축 등을 위해 병원 경영진들이 더욱 많은 관심과 주의를 기울여야 할 것이다.

## 2) 연구가설의 검정

본 연구의 가설검정에 대한 결과는 <표 IV-12>와 같이 요약될 수 있다.

첫째, 병원 간호사들의 일반적 특성별 직무만족도의 차이에서는 연령에 따라 만족도의 차이를 보이고 있다.

둘째, 병원간호사들의 일반적 특성 중 현재 부서의 근무경력과, 월 평균 급여 수준이 만족도에 영향을 미치고 있었고, 근무환경 요인은 업무량을 제외한 모든 요인이 만족도에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-12> 가설검정의 요약

구 분	가 설	검증 결과
가설1	성별에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	기각
	연령에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	채택
	학력에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	기각
	결혼유무에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	기각
	총 근무경력에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	채택
	직위에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	기각
	현재 근무부서에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	기각
	부서경력에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	기각
	월 평균 급여에 따라 직무만족도에는 차이가 있을 것이다.	채택
가설2	총 근무경력은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	기각
	부서경력은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
	월 평균 급여는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
가설3	간호사의 보수 및 승진은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
	간호사의 전문 직업적 수준은 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
	간호사의 대인관계는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
	간호사는 조직운영에 따라 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
	간호사의 근무형태는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택
	간호사의 인정과 신뢰는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다.	채택



## V. 결론

본 연구에서는 제주지역 종합병원 간호사를 대상으로 직무만족도 요인인 일반적 특성요인과 근무환경요인이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하여 그 관리적 함의를 도출함으로써 효율적인 인력관리 및 간호업무의 향상을 위한 방안을 모색해 보고자한다.

의료기관의 핵심인력인 간호사는 환자와 직접적인 관계를 유지하고 있으므로, 환자에 대한 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 간호사 자신의 직무에 대한 만족이 우선되어야 한다. 그러므로 간호조직체를 대상으로 구성원들의 행동과 태도와 직결되는 직무만족도에 대한 연구를 시도하면서 관련요인을 분석, 평가해 우수한 직무만족 시스템(체계) 구축에 근거로 제시할 필요가 있다.

본 연구는 제주도내 4개의 종합병원에 근무하는 간호사 200명을 대상으로 하여 총 200부의 설문지 중 설문내용이 불성실하고 일관성 없는 응답이라고 판단된 자료 7부를 제외하고 193부를 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science) WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석을 통해 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 대상자의 일반적 특징을 살펴 볼 경우, 성별로는 여성이 95.9%로 대부분을 차지하였고 연령은 29세 이하(47.2%), 결혼유무로는 미혼(52.3%), 교육정도는 4년제 및 학사학위(69.4%)로 가장 높았다.

둘째, 간호사의 업무관련 특성을 살펴보면, 총 근무경력으로는 10년 이하 55.4%, 현 병원 부서 10년 이상이 29.0%, 직위는 일반간호사 79.2%, 근무부서는 일반병동61.7%로 가장 많았고, 평균 급여수준은 201만원-300만원 이하가 60.6%로 가장 많았다.

셋째, 병원간호사의 만족도를 보면 대인관계 항목의 '업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 서로 도우며 일한다.'가 3.93으로 가장 높은 점수를 보이며, 전문성 항목(3.81)과 인정과 신뢰 항목이 각각 3.40, 3.31로 높은 점수를 보이고 있다 또한, 영역별 간호사의 만족도를 보면 전문성이 3.51점, 인정과 신뢰3.35점,

대인관계 3.25점 순으로 나타났다.

넷째, 병원간호사들의 일반적 특성에 따른 만족도의 차이를 검증한 결과 연령( $F=3.316, p=0.021$ ), 총 근무경력( $F=11.746, p=0.000$ ), 월 평균 급여수준( $F=2.364, p=0.073$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 연령이 많고 근무경력이 높을수록, 급여수준이 높을수록 전반적인 만족도가 높았다.

다섯째, 병원간호사들의 연령에 따른 만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 가장 만족도가 높은 요인은 전문성 요인이었고, 보수 및 승진 요인과 근무형태 요인은 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

여섯째, 병원간호사들의 총 근무경력에 따른 직무만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 대인관계 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 근무형태 요인은 유의한 차이가 없었다.

일곱째, 병원간호사들의 월평균 급여수준에 따른 직무만족도 관련 요인의 만족도 평균을 비교해 본 결과, 보수 및 승진 요인, 전문성 요인, 조직운영 요인, 인정과 신뢰 요인에서 유의한 차이가 있었으며, 대인관계 요인과 근무형태 요인은 유의한 차이가 없었다.

여덟째, 직무만족도에 영향을 미치는 근무환경 요인 개별 독립변수의 종속변수에 대한 기여도와 통계적 유의성을 검정한 결과, 유의수준 0.01에서 모든 독립변수가 만족도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 병원간호사들이 근무환경 요인인 보수 및 승진, 전문성 수준, 대인관계, 조직운영, 근무형태, 인정과 신뢰 요인 모두 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 직무만족도 하위영역 중에서 가장 높은 점수를 받은 전문성수준(3.51)에 해당되는 설문내용을 살펴보면 사회로부터 간호직은 전문직으로 인정받고 있다는 것은 개인에게 자부심을 갖고 전문직으로서 직무만족도를 높이게 하는 중요한 요소임을 알게 되었다. 보수나 승진보다는 전문직으로서의 자아상승이 간호사들에게 직무만족도를 높이는데 큰 의미를 부여한다고 생각한다.

간호사들이 연령에 따른 직무만족도 요인별 평균 비교에서 보면 30-39세 이하에서 근무형태 2.47점으로 낮은 것은 일정하지 않은 근무시간, 초저녁근무, 휴일

근무 그리고 밤근무로 인해 신체적, 사회적 적응의 어려움 및 여성이 95.0% 이상인 병원조직에서 일과 가정에 대한 부담감으로 사료된다. 따라서 일-가정 양립을 할 수 있는 근무환경조성 및 병원 관리자 측에서 시간 외 근무가 잦은 것에 대한 정책적인 방안을 마련할 필요가 있다고 생각된다.

직무만족도를 높이고 간호사의 이직을 줄이는 방안으로 동료간호사 및 의사와 함께 하는 시간을 갖고 서로의 애로점이나 정보를 나누며 유대를 강화하면 일을 하면서 호흡도 잘 맞고 공감도 상승으로 즐겁게 일할 수 있을 것이다. 또한 타부서(원무과, 검사실, 영상의학과, 행정파트 등)와의 정기적인 모임으로 부서별 특이사항이나 애로점을 공유하면 업무처리 시 유연성과 효율성이 배가 되어 직무만족도가 높아질 것이다. 직무만족이 높은 사람일수록 적극적이고 긍정적인 태도로 직무에 임할 것이며 부서의 분위기를 좋은 방향으로 이끌어 주위 동료들에게도 긍정적으로 작용할 것은 자명하다. 뿐만 아니라 근무배치 시 무조건적으로 근무교환주기에 따르기보다는 개개인의 특성과 적성을 고려한 인력관리가 직무만족을 높이리라 생각된다. 마지막으로 간호인력의 효율적인 관리는 결과적으로 의료기관 경영에 있어 매우 중요한 부분을 차지하는데 유능한 간호 인력의 이직을 조기에 예방하기 위해 적극적인 제도적 보완과 노력이 요구되며, 적정한 간호 인력의 확보와 배치, 객관적이고 공정한 승진기준의 마련, 상호협동적인 대인관계 구축 등을 위해 병원 경영진들이 더욱 많은 관심과 주의를 기울여야 할 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 간호사의 직무만족을 제고시키기 위한 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 제시된 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 후속연구와 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 다른 요인들을 규명하는 연구가 필요하다.

둘째, 근무형태에 대한 부담감을 최대한 줄이고 대인관계를 높이기 위한 조직적 차원의 다양한 프로그램과 개발 및 적용을 위한 구체적인 전략방안을 마련 할 필요가 있다.

셋째, 연구의 일반화를 위해 다양한 병원을 대상으로, 더 많은 수의 간호사를 대상으로 연구할 필요가 있다.

넷째, 환자와 지속적으로 대면하며 직접적인 간호를 제공하며 환자의 만족에 기여하는 비중이 높은 만큼 간호사의 자기만족과 직무만족도를 고려하기 위하여 병원차원의 동기부여 방안의 마련이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구는 제주도 소재의 4개의 종합병원에 근무하는 병원 간호사로 한정되어 있어 연구 결과를 전체 병원조직의 결과로 일반화하기에는 한계가 있으며, 향후 타 지역 비교 연구 등 더욱 폭넓은 연구가 필요하다고 할 수 있다. 그리고 본 연구의 데이터가 남자 간호사 반영 및 고경력직 간호사의 참여가 미흡하여 간호조직을 대표할 수 있는 결과로 해석하는 데는 한계가 있다고 판단된다.

## 참고문헌

### I. 국내문헌

- 고현진.(2010). 일개 종합병원 간호사의 업무환경과 직무만족, 이직의도에 관한 조사연구, 한양대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김대성.(2007). 의료서비스에 대한 병원외래환자의 재이용에 관한 연구-지방공사의료원을 중심으로- 건양대학교 보건복지대학원 석사학위논문.
- 김명옥.(2001). 간호사의 직무만족에 대한 실증적 연구. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김미희.(2005). 종합병원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김선희.(2015). 병원간호사의 직무만족도와 재직 의도와의 관계에 관한 연구, 단국대학교 행정법무대학원.
- 김순현 외.(2006). 간호사가 지각하는 보상과 직무만족에 관한 연구 간호행정학회 지12(1).
- 김인숙.(2015). 병원근무환경이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태룡.(2015). 「 행정이론 」, 서울: 대영문화사.
- 권혁명.(2007). 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 요인, 포천중문외과대학교 보건복지대학원 석사학위논문.
- 박보임.(2011). 간호서비스에 대한 입원환자와 간호사의 인식에 관한 연구, 남부대학교 보건경영대학원 석사학위논문.
- 박상하.(2017). 임상간호사의 간호근무환경, 직무만족과 이직의도에 관한 연구, 청운대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성완.(2004). 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인, 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 박현희.(2004). 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치

- 는 영향, 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 박우순.(2003). 「 조직관리론 」, 서울: 현문사.
- 방병문.(2013). 간호사의 이직의도에 관한 연구, 카톨릭대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 병원간호사회.(2009). 2009년도 사업보고서: 병원간호인력 배치현황 실태조사.
- 신옥선.(2013). 중소병원 간호사의 직무만족 및 조직몰입과 이직의도와의 관련성. 고신대학교 보건대학원.
- 신유근.(1985). 「 조직행위론」, 서울: 다산출판사.
- 심정숙.(2007). 병원간호부서의 조직문화유형과 조직행위 인식에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 양창삼.(1999). 「 인간관계론 」, 서울: 경문사.
- 염영희 외.(2009). 간호사의 직무만족 결정요인 한국간호과학회 39(3).
- 원금혜.(2003). 간호사의 직무만족도에 관한 연구, 대전대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 유병주.(1982). 직무만족 개념정의 및 측정에 관한 연구, 충남대학교 경상논집 4(11),
- 윤숙희.(2004). 조직관리특성과 직무특성이 직무스트레스 및 조직효과성에 미치는 영향; 임상간호사를 중심으로, 한국심리학회지 17(3).
- 이경미.(1997). 임상간호사의 직무스트레스와 조직몰입, 고신대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 이민희.(2000). 병원간호조직특성과 조직몰입과의 관계 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이상미.(2007). 병원간호조직의 특성과 개인의 특성이 결과변수에 미치는 영향, 간호행정학회지 13(2).
- 이하진.(2013). 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인, 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이학중.(2000). 「 조직행동론 」, 서울 : 세경사,.
- 이향련 외.(2009). 간호사의 직무만족 관련요인, 동서간호학 연구지 15(2).
- 이혜경.(2001). 간호사가 지각하는 임파워먼트와 직무만족. 조직몰입, 연세대학교

- 교육대학원 석사학위논문.
- 임창희.(2001). 「 조직행동 」, 서울 : 학현사,
- 전화연 외.(2003). 공공병원 간호사의 직무만족도 연구, 동남보건대학논문집 21(2).
- 정면숙.(2016). 「 간호관리학 」, 서울 : 현문사.
- 정아름.(2011). 중소병원 의료서비스 품질이 고객만족과 방문행동에 미치는 영향, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 정원.(2010). 공공병원과 민간병원의 조직문화와 직무관계의 분석연구, 가천의과대학교 대학원 석사학위논문.
- 정일희.(2011). 간호사의 직무특성요인이 직무만족도에 미치는 영향 연구, 가톨릭대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 정혜경.(2006). 병원간호사의 조직 갈등 및 조직몰입 영향요인 연구. 연세대학교 보건환경대학원 석사학위논문.
- 조정주.(2010). 의료서비스 품질의 환자만족과 재이용 의도에 관한 연구. 서경대학교경영대학원 석사학위논문.
- 주기숙.(2016). 임상간호사의 직무만족과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향. 한양대학교 공공정책대학원.
- 최효진 외.(2012). 중소병원 간호사의 내부마케팅과 조직몰입의 관계에 대한 직무만족의 매개효과, 간호행정학회지 18(3).
- 최귀선.(2000). 의료서비스 질이 환자만족도, 서비스가치, 재이용 의사에 미치는 영향에 대한 구조분석, 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 홍성숙.(2015). 병원간호사의 감정노동과 사회적지지가 조직몰입에 미치는 영향, 한림 학교 간호대학원 석사학위논문.
- 황영은.(2016). 간호사의 직무만족 영향요인 -간호업무 성과와 리더십 중심으로 -, 가야대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 황필주.(2006). 조직구성원의 감성지능이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구, 서강대학교 대학원 석사학위논문.

## 2. 외국문헌

- Cotton, J.L & Tuttle, J, M.,(1986). Employee Turnover, A meta analysis and review with implication for research, Academy of Management Review, 11(1).
- Fournet, G. P., Distefone, M. K. & Pryer, M. W.,(1996). Job Satisfaction Issues and Problems, Personnel Psychology, 19(2), 165-183 .
- Herzberg, F., Mausser, B & Synderman, B.(1959). "The Motivation to work," , New York: Wiley.
- Locke, E.A.(1976). The nature and cause of job satisfaction In M.D. Dunnette(ed) Hand book of industrial and organization psychology Chicago: Rand Macn macnally.
- Reidenbach RE, Sandifer - Smallwood B. (1990). "Exploring perceptions of hospital operations by a modified SERVQUAL approach," Journal of Health Care Marketing, Vol. 10. No. 4. pp. 47-55.
- Slavitt, Stamps & Piedmont, Hasse(1978). Nurse`s satisfaction with there work satisfaction Nursing Reserch, 27(2), 114 .



# A Study on Occupational Satisfaction of Hospital Nurses in Jeju

Jin Shim Kim

Department of Public Administration  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

(Supervised by professor Oh, Seung Eun)

As hospital organizations are becoming consumer-centered, it has been very important to manage the nursing staff who provide nursing services directly to patients to satisfy their health-related desires. It is necessary to establish strategies to improve the nurses' occupational satisfaction, and it is important to identify the factors that affect their occupational satisfaction in order to do so.

This study analyzed the occupational satisfaction of nurses working for general hospitals in Jeju and the influence of demographical factors and work environment factors on occupational satisfaction to seek the implications for the operation of organizations to reduce the transfer rate of nurses.

The subjects of this study were the nurses working for three general hospitals in Jeju City and one general hospital in Seogwipo City. We visited them to seek their cooperation for a survey.

The survey took place from May 26, 2017 through June 2 and among the 200 copies of survey forms distributed, 193 copies were analyzed excluding seven copies that were considered incomplete and inconsistent. The collected data were analyzed using the SPSS (Statistical Package for the Social

Science) WIN 18.0 program.

The following are the findings of this study:

First, considering the demographics of the subjects, women took 95.9% in terms of sex and the largest groups were under 29 years of age (47.2%), unmarried (52.3%), and holding a 4-year degree or a bachelor's degree (69.4%).

Second, considering the occupational characteristics of the nurses, 55.4% had less than 10 years of experience, 29.0% had served in the current hospital for more than 10 years, 79.2% were ordinary nurses, and 61.7% were working in ordinary hospital units. The average salary was 2,010,000–3,000,000 KRW for 60.6%.

Third, considering the satisfaction of hospital nurses, 'I cooperate with other nurses when I am busy' earned the highest points of 3.93 in the interpersonal relationship section, while specialization (3.81) and recognition and trust earned high points of 3.40 and 3.31, respectively.

Also, considering the satisfaction of nurses in each area, specialization earned 3.51 points, recognition and trust earned 3.35 points, and interpersonal relations earned 3.25 points.

Fourth, as a result of discussing the difference in satisfaction according to the hospital nurses' demographics, there were statistically significant differences according to age ( $F=3.316$ ,  $p=0.021$ ), total length of experience ( $F=11.746$ ,  $p=0.000$ ), and average monthly salary ( $F=2.364$ ,  $p=0.073$ ). In other words, overall satisfaction was higher with older age, longer experience, and higher salary.

Fifth, as a result of comparing the average of satisfaction in terms of the satisfaction factors according to the age of hospital nurses, there were significant differences in terms of compensation and promotion factors, specialization factors, operation of organization factors, and recognition and trust factors. The most satisfactory factors were specialization factors, while

the least satisfactory factors were compensation and promotion factors and service type factors.

Sixth, as a result of comparing the average of satisfaction in terms of the satisfaction factors according to the total length of experience of hospital nurses, there were significant differences in terms of compensation and promotion factors, specialization factors, interpersonal relation factors, operation of organization factors, and recognition and trust factors and no significant difference in terms of service type factors.

Seventh, as a result of comparing the average of satisfaction in terms of the satisfaction factors according to the average salaries of hospital nurses, there were significant differences in terms of compensation and promotion factors, specialization factors, operation of organization factors, and recognition and trust factors and no significant differences in terms of interpersonal relation factors and service type factors.

Eighth, as a result of analyzing the contribution and statistical significance of individual independent variables of work environment factors that affect occupational satisfaction to the dependent variables, it was found that all independent variables have a significant influence on satisfaction with the significance level of 0.01. In other words, all of the hospital nurses' work environment factors had an influence on their occupational satisfaction, including compensation and promotion, specialization, interpersonal relations, operation of organization, service type, and recognition and trust.

Based on the findings of this study, the following suggestions were made to improve the nurses' occupational satisfaction:

First, it is necessary to further study the factors that influence the nurses' occupational satisfaction suggested in this study and clarify other factors that influence the nurses' occupational satisfaction.

Second, it is necessary to develop various programs to reduce the burden of service type and improve interpersonal relations within each organization and

the specific strategies to apply them.

Third, it is necessary for each hospital to develop ways to motivate the nurses for their self-complacency and occupational satisfaction as they provide direct services to patients and contribute to the patients' satisfaction.

Keywords: Hospital Nurses, Occupational Satisfaction

<부록>

## 설 문 지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 행정대학원에서 일반행정학을 전공하고 있는 학생으로서 석사 학위 논문을 준비하고 있습니다.

본 설문지는 병원간호사의 직무만족도에 관한 것으로 향후 병원 간호사의 이직율을 줄이고 만족도를 높이기 위한 기초자료를 제공하고자 합니다.

귀하의 의견이 본 연구에 중요한 자료로 사용될 것입니다. 답해주신 자료는 익명으로 처리되며 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

바쁘신 중에도 본 조사를 위하여 귀중한 시간 내주셔서 감사드립니다.

제주대학교 행정대학원  
일반행정전공  
김진심

연락처: 010-7299-8051

Email Sim1006kj@naver.com

I. 간호사 직무 만족도에 관한 질문입니다.

해당 란에 V표로 해주십시오.

항 목	①전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③보통	④그렇 다	⑤매우 그렇다
1.현재의 보수는 나의 능력과 경력에 비 추어 적당하다					
2. 내 경력과 능력에 따라 승진기회가 . 충분히 있다.					
3. 다른 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 이 병원에서 일하는 것이 더 만족 스럽다.					
4.승진에 반영되는 근무 평가가 공정하 게 이루어지고 있다.					
5.승진에 따른 보수 차등이 충분하다.					
6. 사회로부터 간호직은 전문직으로 인 정받고 있다.					
7.간호사로서 내가 하는 일이 중요하다 는 점에 추호의 의심도 없다.					
8.우리병원에서는 의사와 간호사 사이의 협조가 잘 이루어진다.					
9.우리병원의 의사들은 대체로 간호사가 하는 일에 이해하고 인정한다.					
10. 나의 상사는 인간적이며 부하직원의 개인적인 문제에도 관심을 기울인다.					
11.업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사 들과 서로 도우며 일한다.					
12.행정적 정책 결정과정에 간호사를 위					

해 참여할 수 있는 기회가 충분하다					
13. 나는 우리 병원의 간호업무 수행방법에 대해 대체로 만족한다.					
14. 병원의 직원에 대한 복지제도와 후생 시설은 전반적으로 만족할만한 수준이다.					
15. 우리병원은 연가, 육아휴직을 자유롭게 사용하도록 한다					
16. 업무효율적 수행을 위해 행정조직이 체계화 되어있다.					
17. 직원들의 고충이나 애로사항이 잘 전달되고 있다.					
18. 주어진 근무시간외에 시간 외 근무가 잦은편이다.					
19. 주말이나 휴일 근무에 대한 부담감이 많다.					
20. 근무스케줄이 예고없이 바뀌는 경우가 많다.					
21. 교대근무에 대한 부담감을 느낀다.					
22. 나의 상급자 동료, 후배 간호사가 나를 인정해 준다.					
23. 환자, 보호자, 의사들이 나를 믿어 준다.					
24. 간호사로서 내가 하는 업무에 만족한다.					

II. 다음은 귀하의 일반적 특성에 관련된 질문입니다.

해당란에 V표 해주십시오.

1. 귀하의 성별은 ?                    ① 여자                    ② 남자
2. 귀하의 연령은(만 나이 기준)?
- ① 20세이상-25세미만    ② 25세이상-30세미만    ③ 30세이상-35세미만    ④ 35세이상-40세미만    ⑤ 40세이상-45세미만    ⑥ 45세이상-50세미만

- ⑦ 50세이상-55세미만      ⑧ 55세이상-60세미만      ⑨ 60세이상-

3.귀하의 결혼 유무는?

- ① 미혼                                      ② 기혼

4. 귀하의 교육정도는?

- ① 전문대졸    ② 대졸(4년제 및 학사학위를 취득하는 모든 과정포함)  
③ 대학원졸    ④ 기타 ( 직접 써주세요) \_\_\_\_\_

5.귀하의 간호사로서 총 근무 경력은?

- ① 1년~5년      ② 6년~10년      ③ 11년 ~15년      ④ 16년~20년  
⑤ 21년~25년    ⑥ 26년~30년    ⑦ 31년~35년      ⑧ 36년 이상

6. 귀하의 현 병원 부서의 근무기간은?

- ① 0~1년      ② 2년~ 3년      ③ 4년 ~5년      ④ 6년 ~7년  
⑤ 8년 ~9년    ⑥ 10년 이상

7.귀하의 직위는 ?

- ① 일반 간호사    ② 주임간호사    ③ 수간호사    ④ 팀장(과장) 이상

8. 귀하의 현재 근무하고 있는 부서는?

- ① 일반병동    ② 중환자실/응급실    ③ 수술실/마취과    ④ 신생아실/소아병동  
⑤ 외래      ⑥기타

9.귀하의 월 평균 급여수준?(세전기준)

- ① 150만원~200만원    ② 201만원~250만원    ③ 251만원 ~300만원  
④ 301만원~350만원    ⑤ 351만원~400만원    ⑥ 401만원~450만원  
⑦ 451만원~500만원    ⑧ 501만원~550만원    ⑨ 551만원~600만원

⑩ 601만원 이상

● 끝까지 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.●



