

서울시 보건소 간호사의 사회적 지지도와 직무만족도

The Social Support and the Job Satisfaction of the Public Health Nurse in Health Centers in Seoul

이 상 희* · 김 순 레**

I. 서 론

보건소는 보건 행정을 수행하는 과정에서 국민과 직접적으로 접하는 일선기관으로 공중보건전달체계의 핵심을 이루며, 전문직과 행정직이 공존하는 조직체이다.

보건간호사는 지역사회 주민과 가까운 곳에 위치하여 지역사회 주민에게 지속적인 서비스를 제공하며, 주민의 대변자로서 그들의 요구를 파악하여 그 욕구가 충족될 수 있도록 공중 보건사업의 일익을 담당하는 전문보건의료인력의 중추적 역할을 담당하고 있다(정영숙과 문영희, 1996). 또한 보건간호사는 보건소 조직의 인력구조에 있어서 50%를 상회하는 큰 비중을 차지하는 집단으로서 보건간호사가 자신의 직무에 대한 만족감이 없을때 효과적인 대인 업무수행을 기대하기 어렵고(White, 1973), 동시에 조직의 발전도 기대 할 수 없을 것이다. 따라서 이들이 자신의 직무에 만족하고 적극적인 자세로 업무를 추진할 수 있도록 지지, 지원하는 것은 효율적 보건인력관리에 있어서 매우 중요한 일이다.

Locke(1976)는 직무만족을 구성원 개인의 직무나 직무경험을 평가하는 결과에서 느끼는 즐겁고도 긍정적인 정서적 상태라고 하였다. 자신의 직무를 좋아하는 사람은 조직 외부뿐만 아니라 조직 내부에서도 원만한

인간관계를 유지해 나가며, 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높고, 이직률과 결근률이 감소되며 이에 따른 생산성 증가의 효과도 얻을 수 있다(권미옥, 1992).

사회적 지지는 한 개인이 다른 개인이나 단체, 지역 사회에 의한 사회적 결속을 통하여 얻는 지지를 의미한다. 이러한 사회적 지지는 방대한 조직망을 통하여 제공되지만 그 조직망 결속의 성격과 성분 그리고 상황에 따라 변할 수 있다고 한다(이해옥, 1987). 박지원(1985)은 사회적 지지를 사회적 지지망의 기능적 속성과 구조적 속성을 통해 실제 상황에서 제공받은 지지 정도와 사회망의 구성원을 통해 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지를 제공받을 수 있다고 지각하는 정도, 그리고 지지욕구의 충족 정도를 반영 해주는 자신의 사회관계에서의 유대감, 자신감, 신뢰감에 대한 지각정도를 의미한다고 하였다.

Cook(1982)은 사회적 지지체제가 잘 결속되었을 때, 특히 동료직원으로부터의 높은 지지는 직무만족과 높은 상관관계가 있으며, 사회적지지가 직무만족과 스트레스, 정신적 증상에 완충적 역할을 한다고 하였다(Norbeck, 1985). Dubovsky들(1977)도 업무와 관련된 지지가 직무만족을 증진시키는 효과적 영향 요인을 확인하였다. 그러나 국내에서 보건간호사들을 대상으로 이들이 지각하는 사회적 지지정도과 직무만족에

* 방주병원

** 교신저자: 가톨릭대학교 간호대학

관해 연구된 결과는 찾아 볼 수 없었다. 따라서 본 연구에서는 보건소 근무 간호사의 사회적 지지정도와 직무 만족 정도를 파악하고 이들 간의 관련성을 알아봄으로써 효율적 보건간호인력관리의 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구의 구체적 목적은

첫째, 보건간호사의 사회적 지지도와 직무 만족을 파악한다.

둘째, 사회적 지지와 직무만족 간의 관계를 확인한다.

셋째, 보건간호사의 직무만족에 영향을 미치는 관련요인을 파악한다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울시내 25개 보건소에 근무하는 보건간호사 297명이었다.

2. 연구방법

자료수집 기간은 1999년 5월부터 6월까지 2개월간 연구자가 각 보건소를 직접 방문하여 연구의 취지를 설명한 후 보건지도과의 협조를 얻어 자료를 수집하였다. 692명에게 자기 기입식 방법에 의해 389부(56.2%)를 회수하였으며 회수율은 56.2%이었다. 이 중 부실 응답 자료를 제외한 297부를 분석 대상으로 하였다.

3. 연구도구

연구도구는 문헌고찰을 통해 확인된 보건 간호사에 관한 일반적 특성 12문항, 직무만족도 24문항, 사회적 지지도 40문항으로 구성된 설문지를 이용하였다.

1) 직무만족도 측정

직무만족도 측정도구는 Paula들(1978)이 건강 인력을 위해 개발한 직무만족 측정도구 43문항을 허혜경(1982)이 요인분석을 통해 24문항으로 수정, 번역 후 한명화(1987)가 보건간호사의 실정에 맞게 수정한 것을 사용하였다. 직무 만족도 내용은 봉급 2개 문항, 상호 작용 2개 문항, 업무요구 5개 문항, 간호사, 의사와

의 관계 3개 문항, 자율성 4개 문항, 행정 3개 문항, 전문적 위치 5개 문항의 총 24개 문항, Likert식 5점 척도로써 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. Paula들이 검증한 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=0.91$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.78$ 이었다.

2) 사회적지지 측정

본 연구에서 사회적 지지를 측정하기 위해 사용된 도구는 박지원(1985)이 개발한 사회적 지지척도를 사용하였다. 사회적 지지정도는 간접적으로 지각한 지지(25문항)와 직접적으로 지각한 지지(15문항) 총 40문항으로 구성되었으며, Likert식 5점 척도로써 '매우 그렇다' 5점부터 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 사회적 지지정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 박지원(1985)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=0.93$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=0.95$ 이었다.

4. 자료분석

자료는 SAS/PC프로그램을 이용하여 실수와 백분율을 산출하였고, 일반적 특성과 변수들과의 관련성은 unpaired t-test와 ANOVA검정을 이용하였다. 사후검정은 Scheffé test, 직무만족과 사회적지지 정도와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 사용하였으며, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 Stepwise multiple regression을 적용하였다.

III. 성 적

1. 대상자의 일반적 특성

전체 대상자의 연령별 분포는 30대가 43.8%로 가장 많았으며, 40대 38.4%, 50세 이상이 12.5%, 29세 이하가 7.4%이었다.

종교는 기독교가 42.9%로 가장 많았고, 결혼상태는 기혼이 88.7%로 대부분을 차지하였고, 미혼은 11.3%이었다.

교육 정도는 3년 제 출신이 74.1%로 가장 많았다.

전문과정 이수 자는 보건간호사 14%, 가정간호사 6%, 정신전문간호사 5%, 호스피스간호사 2%, 기타가

3%이었다.

대상자의 총 경력은 10-14년, 15-20년이 각각 23.9%로 전체의 47.8%를 차지하였으며, 평균 근속기간은 15년이었다. 보건소 경력은 5-9년이 24.9%로 가장 많았으며, 10-14년이 24.6%, 15년 이상이 20.2%이었다. 임상경력은 5-9년이 35.4%로 가장 많았으며, 3-4년이 29%, 3년 미만이 19.5%이었다.

보건소에서의 현 직급은 7급이 68.2%로 가장 많았으며, 8급이 19.4%, 6급이 11.4%이었다. 수입은 100-149만원이 36.7%, 150-199만원이 29.3%, 100만원 미만이 25.4%이었다.

소속과는 보건지도 과 56.2%, 지역보건과 28.1%, 의약과 11.6% 순 이었다(표 1).

2. 직무만족도

1) 영역별 직무만족도

전체 직무 만족 정도는 5점 만점에 평균 2.92±0.48점이었다. 영역별로는 상호작용 3.55±0.79점, 전문적 위치 3.46±0.55점, 간호사-의사관계 3.23±0.67점, 자율성 2.85±0.64점, 행정 2.60±0.64점, 업무요구 2.43±0.46점, 봉급 2.30±0.85점의 순 이었다.

이를 문항별로 살펴보면, 전문적 위치 영역에서 “내가 수행하는 보건간호 업무는 정말 중요한 일이다”가 4.34점으로 가장 높았으며, 행정 영역의 “보건간호활동에서 생기는 문제들과 보건행정에서 다루는 문제 사이에 차이가 있다”가 2.04점으로 가장 낮게 나타났다(표 2).

2) 일반적 특성에 따른 직무만족도

대상자의 직무 만족은 연령이 높을수록 유의한 차이

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성 및 직무특성에 따른 직무 만족도와 사회적지지

(N=297)

분류		직무만족도				사회적지지			
		평균	±표준편차	F	P	평균	±표준편차	F	P
연령 (세)	≤29	2.72	0.49	6.26	0.0004**	3.62	0.43	0.25	0.85
	30~39	2.85	0.37			3.56	0.42		
	40~49	2.99	0.36			3.58	0.50		
	≥50	3.03	0.34			3.52	0.44		
종교	불교	2.85	0.33	0.59	0.66	3.52	0.35	0.45	0.77
	가톨릭	2.92	0.43			3.62	0.47		
	기독교	2.95	0.36			3.57	0.46		
	무	2.89	0.40			3.52	0.47		
	기타	2.90	0.19			3.53	0.24		
결혼유무	기혼	2.92	0.37	0.35	0.72	3.56	0.45	-0.16	0.87
	미혼	2.90	0.36			3.58	0.46		
교육정도	3년제	2.91	0.39	1.35	0.25	3.56	0.46	0.31	0.86
	4년제	2.95	0.25			3.60	0.32		
	방송대	2.92	0.42			3.62	0.45		
	대학원	3.18	0.41			3.66	0.52		
	기타	2.90	0.27			3.49	0.44		
총경력(년)	<5	2.95	0.42	2.80	0.02*	3.63	0.50	0.30	0.87
	5-9	2.78 a	0.38			3.52	0.43		
	10-19	2.92	0.38			3.55	0.45		
	≥20	3.00 b	0.36			3.58	0.47		
보건소경력(년)	<3	2.90	0.44	3.11	0.01*	3.62	0.48	0.26	0.90
	3-4	2.89	0.36			3.54	0.48		
	5-9	2.84 a	0.36			3.56	0.42		
	10-14	2.90	0.40			3.54	0.45		
	≥15년	3.07 b	0.33			3.58	0.48		

〈표 1〉 조사 대상자의 일반적 특성 및 직무특성에 따른 직무만족도와 사회적 지지(계속)

분 류		직무만족도			사회적지지				
		평균	±표준편차	F	P	평균	±표준편차	F	P
임상경력(년)	<3	2.91	0.38	2.64	0.04	3.55	0.46	0.13	0.93
	3-5	2.83	0.37			3.59	0.42		
	5-10	2.96	0.39			3.56	0.48		
	≥10	3.00	0.39			3.58	0.46		
직급	5급	3.15	0.32	4.78	0.002	3.31	0.51	1.04	0.37
	6급	3.13 a	0.33			3.67	0.38		
	7급	2.89 b	0.37			3.55	0.46		
	8급	2.85 b	0.40			3.54	0.40		
수입(만원)	<100	2.82 a	0.44	5.73	0.0008	3.55	0.45	0.09	0.96
	100-149	2.88	0.35			3.57	0.47		
	150-199	3.01	0.34			3.58	0.44		
	≥200	3.09 b	0.40			3.55	0.49		
소속과	보건행정과	2.93	0.45	0.08	0.97	3.47	0.47	0.75	0.52
	보건지도과	2.91	0.40			3.59	0.45		
	지역보건과	2.93	0.34			3.56	0.42		
	의약과	2.89	0.23			3.47	0.45		

a, b: group with the different alphabet implies significant differences by Scheffe test

〈표 2〉 직무만족도의 문항별 평균점수

(N=297)

요 인	문 항 내 용	평균±표준편차
상호작용	일이 바쁠 때는 보건소 팀 서로가 도우며 일하기를 주저하지 않는다	3.77±1.06
	보건 간호사들이 가족 처럼 화목 하게 지내지 않는다	3.33±0.95
	소계	3.55±0.79
전문직위치	내가 수행하는 보건간호 업무는 정말 중요한 일이다.	4.34±0.73
	현재수행하는 업무활동 형태에 만족한다.	3.07±0.87
	다른 무슨일보다 내가 수행하는 업무는 중요하다.	3.40±0.77
	현재 수행하는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.76±0.83
	진로 결정을 다시 한다면도 여전히 보건 간호직을 택할 것이다	2.69±1.16
소계	3.46±0.55	
간호사, 의사관계	대체로 보건소 의사들이 간호사와 협동 하지 않는다	3.16±0.92
	의사, 간호사 사이에 팀협동이 있다.	3.42±0.80
	보건소 의사들이 보건 간호사를 이해하고 인정한다.	3.10±0.90
소계	3.23±0.67	
자율성	보건소에서 필요 이상의 감독을 받고 있다.	2.80±0.96
	직속 상관이 보건간호 업무 수행을 다 결정 하며 내가 결정 하는 업무는 거의 없다.	2.98±0.14
	전문직 판단에 어긋나는 업무 수행을 가끔 요구 받는다고 생각 한다.	2.65±0.85
	나에게 중요한 업무를 결정할 권한이 있으며 직속 상관이 나를 지지해준다.	2.98±1.10
소계	2.85±0.64	
행정	보건간호 활동에서 생기는 문제들과 보건 행정에서 다루는 문제 사이에는 차이가 있다.	2.04±0.75
	보건 사업을 위한 정책과 활동을 계획하는데 나의 의견을 제시한다.	2.97±0.97
	보건간호 행정자들이 일상 적인 문제나 조처에 보건간호사의 의견을 반영한다.	2.79±0.97
소계	2.60±0.64	

〈표 2〉 직무만족도의 문항별 평균점수(계속)

(N=297)

요 인	문 항 내 용	평균±표준편차
업무요구	보건 간호사에게 요구되는 기록이 너무 많다.	2.13±0.81
	업무량이 많지 않으면 업무수행을 더 잘할수 있을 것이다.	2.18±0.91
	간호 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자 간호 시간을 뺏기지는 않는다.	2.73±1.00
	보건소 팀과 보건 사업 문제에 대하여 토의할 기회와 시간을 갖는다.	2.72±1.02
	환자와 보낼 시간을 더 가진다면 좀더 좋은 간호를 줄 수 있을 것이다.	2.40±0.78
소계		2.43±0.46
봉급	나는 현재 받고 있는 봉급에 만족한다.	2.35±1.06
	나를 제외한 다른 간호사 들은 현재 받고 있는 봉급에 불만족 한다.	2.25±1.02
소계		2.30±0.85
전체평균		2.92±0.48

가 있었으며(P=0.0004), 총 경력 20년 이상군의 직무 만족도가 3점으로 5-9년의 2.8점보다 유의하게 높았다(P=0.02). 보건소 경력이 15년 이상군의 직무 만족 점수는 3.1점으로 5-9년의 2.8점보다 유의하게 높았다(P=0.0156). 직급이 6급인 군의 직무만족도가 3.1점으로 7급과 8급보다 유의하게 높았다(P=

0.002). 월 평균 수입에 따라서 직무만족도는 유의한 차이가 있었으며, 월수입 200만원 이상군의 만족도가 100만원 미만군에 비해 높은 것으로 나타났다(P=0.0008)〈표 1〉.

3. 사회적 지지도

〈표 3-1〉 간접적 지지의 문항별 평균 점수

(N=297)

No.	문 항 내 용	평균±표준편차
1	그들은 모두 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다.	3.51±0.75
2	그들은 모두 내가 취한 행동의 옳고 그름을 공정하게 평가해 준다.	3.43±0.77
3	그들은 모두 내가 필요하다고 하면 아무리 큰 돈이라고 해도 마련해준다	2.88±0.98
4	그들은 모두 내가 그들에게 필요로 되는 가치 있는 존재임을 인정해 준다	3.67±0.74
5	내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정해 준다.	3.72±0.73
6	그들은 모두 나와 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해 준다.	3.67±0.73
7	그들은 모두 나의 문제를 기꺼이 들어준다.	3.64±0.72
8	그들은 모두 배울 점이 많은 존경할 만한 사람들이다	3.54±0.78
9	그들은 모두 자신이 직접 도움을 줄 수 없을 때는 다른 사람을 보내서라도 나를 도와 준다.	3.39±0.84
10	그들은 모두 내가 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다	3.52±0.82
11	그들은 모두 내가 잘못했을 때 (또는 좋은 결과를 얻었을 때) 칭찬을 아끼지 않는다.	3.66±0.75
12	그들은 모두 나를 인격적으로 존중해 준다.	3.78±0.67
13	그들은 모두 무슨 일이건 대가(보상)를 바라지 않고 최선을 다해 나를 도와준다	3.53±0.77
14	그들은 모두 내가 어려운 상황(위기)에 직면했을 때 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시해 준다.	3.52±0.77
15	그들은 모두 의논할 문제가 생길 때마다 나를 위해 시간을 내주고 응해 준다.	3.50±0.74
16	그들은 모두 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정해 준다	3.56±0.70
17	그들은 모두 내가 몰랐던 사실을 일깨워 주고 확실하게 해 준다.	3.46±0.70
18	그들은 모두 내가 결단을 못 내리고 망설일 때 결단을 내리게끔 자극을 주고 용기를 준다.	3.52±0.74
19	그들은 모두 내가 현실을 이해하고 사회생활에 잘 적응할 수 있게끔 건전한 충고를 해 준다.	3.53±0.72
20	그들은 모두 내가 필요로 하는 물건이 있으면 언제라도 빌려준다	3.58±0.76
21	그들은 모두 나의 의견을 존중해주고 대체로 받아들여준다	3.67±0.70
22	그들은 모두 나에게 생긴 문제의 원인을 찾아내는데 도움이 되는 정보를 제공해 준다.	3.52±0.75
23	그들은 모두 내가 몸져 누워 있을 때 나의 일을 대신 해 준다.	3.50±0.75
24	그들은 모두 내가 기분 언짢아 할 때 나의 감정을 이해하고 기분을 전환시켜 주려고 노력한다.	3.51±0.75
25	그들은 모두 내가 어떤 선택을 해야 할 때 합리적인 결정을 내릴 수 있게 조언을 해준다.	3.59±0.69
	합계 평균	3.54±0.56

〈표 3-2〉 직접적 지지의 문항별 평균 점수

(N=297)

No.	문항 내용	평균±표준편차
1	나는 가끔 낯선 곳에 있는 것처럼 느낀다.	3.53±0.82
2	나는 인생에 실패했다는 느낌이 자주 든다.	3.77±0.91
3	나에겐 언제 방문해도 반가이 맞아줄 친지의 집이 있다.	3.76±0.90
4	나는 누구를 믿어야 할 지 모를 때가 많다.	3.64±0.89
5	나는 스스로 가치 있는 사람이라고 느끼고 있다.	3.70±0.83
6	나는 세상에 혼자 있는 것처럼 느껴 진다.	3.71±0.92
7	내 주위에는 더 이상 의지할 만한 것이 없다.	3.97±0.88
8	나는 내 자신에 대해 항상 긍정적으로 생각한다	3.67±0.88
9	나는 매사에 열등감을 느낀다.	3.75±0.83
10	나는 사람들로 부터 떠나 혼자 있었으면 좋겠다는 생각이 든다.	3.54±0.87
11	나는 나 자신에 대하여 만족한다	3.31±0.72
12	내가 멀리 떠나버린다면 아마 아파할 사람이 많을 것으로 생각된다	3.53±0.85
13	일단 내가 누군가를 좋아하면 그들도 나를 좋아하게 된다고 생각한다	3.65±0.69
14	나는 거의 모든 부류의 사람과 어울려 지낼 수 있다.	3.50±0.82
15	다른 사람이 나를 칭찬하더라도 액면 그대로 믿기 어렵다	3.07±0.79
합계 평균		3.61±0.51

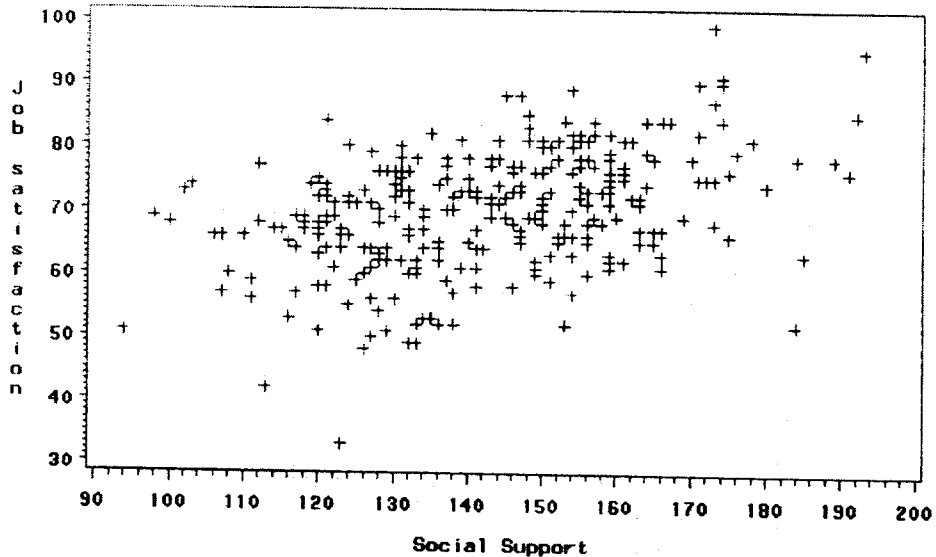
1) 직접 및 간접적 사회적 지지도

평균 3.57±0.46점이였다.

유형별 지지도의 평균 점수는 간접지지가 3.54±0.56점이었으며, 구체적 항목별 평균점수는 〈표 3-1〉과 같다. 직접지지의 평균 점수는 3.61±0.51점으로 항목별 지지점수는 〈표 3-2〉와 같다. 간접지지와 직접지지를 합한 전체적 사회적 지지(일반적 지지) 점수는

2) 일반적 특성에 따른 사회적 지지도

사회적 지지도는 대상자의 일반적 특성에 따라 유의한 관련성이 없는 것으로 나타났다(표 1).



〈그림 1〉

4. 직무만족과 사회적 지지와의 상관관계

직무 만족과 사회적지지 사이에는 유의한 정 상관관계가 있었다($r = .4067, P = 0.0001$) (그림 1).

5. 직무 만족에 영향을 미치는 요인

직무 만족에 영향을 미치는 주요 요인은 사회적 지지가 25.7%의 설명력을 지녔으며, 수입(6.4%)이 추가되어 총 설명력은 32%이었다(표 5).

〈표 5〉 직무만족에 영향을 미치는 주요요인 (N=297)

Variable	Partial R	Model R	F	P
사회적 지지	0.2577	0.2577	58.6729	0.0001
수입	0.0640	0.3217	15.8620	0.0001

IV. 고 찰

간호사의 직무만족에 관한 연구의 대부분은 직무만족에 미치는 중요한 요인이 무엇이나 하는 질문에 대한 풀이로써 간접적 접근법을 사용하였다. 이러한 연구들의 분석은 바람직하지 못한 작업환경을 찾아내어 이직을 예방하는데 사용되었으나 바람직하게 생각하는 작업환경이나 관련 요인을 찾아 내지 못하기 때문에 직무만족을 촉진시키기는 어렵다(허혜경, 1982). 그러나 간접적 접근법을 사용해서 유용한 결과를 보여준 연구가 있는데 McClosky(1974)는 간호사에게는 직업에서의 외적인 환경요인 보다 내적 환경요인의 심리적 보상이 중요하다고 밝혔고, Slocum(1972)은 전문직 인력에게는 심리적 만족과 작업수행은 긍정적 관계를 갖는다고 하였다.

본 연구에서 대상자의 직무 만족은 연령이 높을수록 유의하게 높았는데, 이는 연령이 직무 만족과 관련이 없다고 한 도복늬(1976), 이명하(1980)의 연구결과와는 상반된 결과를 보였다. 간호사의 총 경력, 보건소 경력이 높을수록 직무만족도가 높아서 황미희(1981), 허혜경(1982)의 연구결과와 같았다. 또한 직급이 6급에서, 수입이 높을수록 직무만족도가 높았다.

본 연구에서 직무만족도 평균은 2.92점으로, 이 결과는 보건간호사를 대상으로 한 한명화(1987)의 2.63

점보다 높았으며, 양미진(1997)의 2.92점, 권미옥의(1992) 2.92점과는 같았다. 임상간호사를 대상으로 한 허혜경(1982)의 2.82점, 이해옥(1987)의 2.83점과 비교해 볼 때 다소 높았다.

각 영역별로는 상호작용 3.55점, 전문적 위치 3.46점, 간호사-의사관계 3.23점, 자율성 2.85점, 행정 2.60점, 업무요구 2.43점, 봉급 2.30점의 순으로서 보건간호사를 대상으로 한 한명화(1987)의 전문적 위치, 상호작용이 가장 높은 직무만족을 보였다라는 결과와 부분적으로 일치하였다. 이상에서 보건 간호사들은 상호작용, 전문적 위치 등에는 만족하고 있으나 업무량과 봉급에는 만족하지 못하는 것으로 나타났다.

문항별로는 '내가 수행하는 보건간호업무는 정말 중요한 일이다.'가 4.34점으로 가장 높았는데, 이는 한명화(1987)의 4.19점과 가장 높은 점수라는 점에서 일치하였다.

국내의 보건간호사를 대상으로 한 연구(이성학과 홍경자, 1970; 황미희, 1982; 소애영, 1982; 오성희, 1986; 유수옥, 1988; 한명화, 1987)에서는 적은 봉급과 격무, 자기발전의 기회가 적은 것, 인간관계, 업무량, 연구 기회가 적음, 행정적·정책적 업무결정에 참여하는 것, 물품 및 시설, 학력, 경력, 근무시간, 직급, 근무 부서가 직무만족과 관련된 요인으로 보고되고 있다.

Riordan(1991)은 보건간호사, 양호교사, 가정간호사를 대상으로 직무만족을 조사한 결과 연령, 근무시간, 교육정도가 유의한 변수이며, 지역사회 간호사는 상호작용, 신임, 조직의 요구 등이 직무만족에 관련된다고 하였다.

지지척도에는 상황중심의 실제적 지지척도와 일반적 지지척도가 있고, 일반적 지지척도는 다시 간접적 지지도와 직접적 지지도로 세분화됨으로써 사회적 지지척도는 세가지 개념적 차원으로 설명된다. 간접적 지지는 사회 망 구성원을 통한 것이고, 직접적 지지는 자신의 지지욕구 충족과 관련된다(박지원, 1985).

직접적 지지영역에서 지지욕구의 개념적 차원을 측정하는 이유에 대한 견해로서, Caplan(1979)은 사회적 지지의 완충작용을 위한 가장 중요한 요인은 개인의 독특성을 받아들이고, 개인의 고유한 욕구에 민감해야 함으로 사회적 지지를 측정하는데 중요한 문제는 사회적 지지가 개인의 사회적 삶의 기술에 따라 영향을 받을 수 있다고 하였다. 또한, Walker (1977)는 스트레

스를 받는 사람에게 생길 수 있는 욕구 유형에 영향을 미칠 수 있는 요인은 스트레스의 종류, 시간, 개인의 내·외적 자원을 포함하고 있어서 개인에게 지지 행위가 제공되었어도 이를 받아들이지 않는다면 제공된 지지는 유용하지 않을 것이라고도 하였다. 따라서 개인에게 이용 가능한 자원이 있어도 이를 실제 찾지 않거나 효과적으로 사용하지 않는다면, 사회적 지지의 효과는 나타나지 않을 것이다. 또한, 개인에 따라서 필요로 하는 사회적 접촉의 양에 차이가 있을 수 있고, 문화적 배경에 따라 상황에 대해 기대하는 지지정도가 다를 수 있기 때문에 지지욕구는 사회적 관계에서 느끼는 유대감, 사회생활에 대한 자신감, 주위 사람에 대한 신뢰도로서 측정함이 더 정확하다(Norbeck, 1981). 실제적 지지는 실제 사건이 지지를 필요로 할 때까지는 분명하지 않을 것이며, 지각된 지지도 자신과 타인에 의해 영향을 받을 수 있기 때문에 주어진 상황에서 사회 망 구성원을 통해 실제로 제공받은 지지 정도와 개인의 지각을 통해 제공받았다고 느끼는 지지 정도를 동일한 것으로 생각해서는 안 된다고 하였다(박지원, 1985).

본 연구에서는 직접지지와 간접지지를 중심으로 살펴 보았고, 상황중심의 실제적 지지는 사용하지 않았으며, 직접지지가 간접지지 보다 높게 나타났다. 즉, 보건간호사는 자신의 지지 욕구충족 정도를 반영하는 사회적 지지 체계에 대한 유대감, 신뢰감, 자신감에서 얻는 지지가 높았고, 사회 망 을 통해 제공받을 수 있다고 기대하는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지는 낮은 편이었다.

지각된 사회적 지지도구를 이용한 임상 간호사 대상 연구(이해옥, 1987)는 있었으나, 보건간호사에 대한 선행 연구가 없어 본 연구 결과와 직접적인 비교를 할 수 없었다. 박지원(1985)은 모든 인간은 타인과의 사회적 상호작용을 통해 주위로부터 지지를 제공받으며, 개인의 인지 정도에 따라 사회적 욕구가 충족되거나 충족되지 않을 수 있다고 하여 지지 받는 절대량보다는 지지 받는 정도에 대한 간호사의 지각정도가 중요함으로 간호사 자신이 지지를 받았다고 느끼는 개인의 노력도 필요하다고 하였다.

Herzberg(1959)는 욕구 충족의 두 가지 요인이론을 제시하여 직무 불만족과 관련이 있는 요인은 불만족 요인 또는 위생요인(hygiene factor)이라고 하였다. 이것은 자기 직무에 불만이 있을 때 환경을 생각하는 욕구의 범주로서 불만족을 예방하는 기능을 담당하며,

직무 만족과 관련 있는 요인은 만족 요인 또는 동기유발요인으로서 자아실현을 위해 인간 잠재력을 개발하는 성취 욕구로부터 생긴다.

본 연구에서 직무만족 정도와 사회적 지지사이에는 유의한 정 상관관계가 있었으며, 이는 Cook(1982)의 사회적 지지체계가 잘 결속되었을 때 특히, 동료 직원 간의 높은 지지가 직무 만족과 밀접한 상관관계가 있다는 결과를 지지하였다.

직무만족에 영향을 미치는 주요 요인은 사회적지지(26%), 수입(6%)으로서 사회적 지지가 직무 만족에 중요한 영향요인임을 알 수 있었다.

따라서 보건간호사들의 직무만족을 높이기 위해서는 이들이 갖고 있는 환경인 가족, 보건소 조직, 근무환경 등의 사회적 지지체계에 대한 정책적 지원이 요구되며, 이를 통해 보건간호사들의 사회적 지지를 높여주는 것이 중요하다고 생각된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 서울시 보건소 간호사들의 직무만족 정도와 사회적 지지정도 및 그들 간의 관계를 규명함으로써 보건간호사업의 활성화를 위한 효율적 간호인력관리의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

연구도구는 직무만족 측정도구와 사회적지지 측정도구를 사용하였으며, 연구대상은 서울 시내 25개 보건소의 보건간호사 297명으로, 자료수집 기간은 1999년 5월부터 6월까지 2개월 간 이었다.

수집된 자료는 SAS 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 주요 연구 결과는 다음과 같다.

1. 보건간호사의 직무만족 점수는 5점 만점에 평균 2.92점으로 상호작용 3.55점, 전문적 위치 3.46점, 간호사-의사관계 3.23점, 자율성 2.85점, 행정 2.60점, 업무요구 2.43점, 봉급 2.30점의 순 이었다.
2. 직무만족 점수는 연령에 따라 차이가 있었으며, 총 경력 20년 이상, 보건소경력 15년 이상, 직급 6급, 월 평균 수입 200만원 이상 군에서 유의하게 높았다.
3. 사회적 지지도는 5점 만점에 평균 3.57점으로 간접 지지가 3.54점, 직접지지는 3.61점이었다.
4. 직무만족과 사회적 지지는 유의한 정 상관관계를 나타냈다.
5. 직무만족에 영향을 미치는 주요요인은 사회적지지

(26%)와 수입(6%)으로서 설명력은 32%이었다.
 이상의 결과에서 서울시 보건간호사들의 직무만족과 사회적지지 사이에는 유의한 상관관계가 있었으며, 보건간호사들의 직무만족을 높이기 위해서는 이들이 갖고 있는 환경인 보건소 조직, 근무환경, 가족 등에 대한 사회적 지지와 정책적 지원이 요구된다고 하겠다.

참 고 문 헌

- 권미옥 (1992). 서울시 기술직 공무원(의무직군, 보건직군)의 행정체계분석과 보건간호사의 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원.
- 도복늬, 이애현, 박상연 (1976). 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 도구. 중앙의학, 31, 91.
- 박지원 (1985). 사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구 연세대학교 대학원.
- 소애영 (1982). 간호사의 직업에 대한 만족도 연구. 서울대학교 보건대학원.
- 양미진 (1997). 서울시 각구 보건소 간호사의 방문간호 업무수행과 직무만족에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원.
- 오성희 (1987). 보건행정자의 자격배경 및 지도력 유형에 따른 보건간호사의 직무 만족도에 대한 조사 연구. 연세대학교 보건대학원.
- 유수옥 (1987). 의료직 공무원의 직무만족과 인사제도 개선안의 반응에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원.
- 이명하 (1980). 수간호사의 리더쉽 유형과 일반간호사 및 수간호사의 직업 만족도에 관한 연구. 연세대학교 대학원.
- 이성학, 홍경자 (1970). 보건간호사의 직업에 대한 만족도 및 취업동기에 관한 조사. 중앙의학, 18, 353-356.
- 이해옥 (1987). 임상간호사의 사회적 지지도와 직업만족도 및 소진 정도와의 상관관계연구. 연세대학교 교육대학원.
- 정영숙, 문영희 (1996). 보건소 간호사의 직무몰입 분석. 지역사회간호학회지, 7, 18-19.
- 한명화 (1987). 서울시내 보건간호사의 역할갈등과 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원.
- 허혜경 (1982). 임상간호사의 이직반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원.
- 황미희 (1981). 서울시내 보건소 보건간호사의 업무에 관한 중요도 인식정도 및 만족도에 관한 조사연구. 연세대학교 대학원.
- Caplan, G. K. (1979) Support systems and mutual help. New York: Grune and Stratton, 41.
- Cook, C. B., Mandrillo, M. (1982). Percieved stress and situational support nursing management, 13, 31-33.
- Dubovsky, S. L., Getto, C. J., Gross, S. A., Paley, A. (1977). Impact on nursing care and motality psychiatrists on the coronary care unit. Psychosomatic, 18, 18-27.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons, 86-94.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of Job Satisfaction. In : Dunnette HD editor. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: RandMcNally, 1300.
- McClosky, J. (1977). Influence of reward and incentives an staff nurses turnover rate. Nursing Research, 12, 239-247.
- Norbeck, J. S., Lindsey, A. M., Carrier, V. L. (1981). The development of an instrument to social support. Nursing Research, 30, 264-269.
- Norbeck, J. S. (1985). Types and sources of social support for managing job stress in critical care nursing. Nursing Research, 34, 225-230.
- Panla, L. S., Eugene, B. P., Dinah, B. S., Ann, H. H. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. Med Care, 13, 337-352.
- Riordan, J. P. (1991). Key to job satisfaction for community health nurses. Public Health Nursing, 8, 59-64.
- Slocum, J. W. (1972). An analysis of need performance among professional and paraprofessional hospital personnel. Nursing Research, 21, 338-342.
- Walker, B. C. (1939). The wisdom of the body. New York: Narton.

White, C. H., Maguine, M. C. (1973). Job satisfaction and dissatisfaction among hospital nursing supervisors. *Nursing Research*, 22, 26-30.

- Abstract -

Key concept : Social support, Job satisfaction, Public Health Nurses

The Social Support and the Job Satisfaction of the Public Health Nurse in Health Centers in Seoul

Lee, Sang Hee · Kim, Soon-Lae***

In order to investigate the social support and the job satisfaction of the public health nurse, questionnaire survey was carried out on 297 nurses who were working in 25 public health centers in Seoul.

The results of the study were as follows:

1. Mean score of job satisfaction was the highest in interaction(3.55) followed by professional position(3.46), relationship between nurses and doctors(3.23), autonomy (2.85), administration(2.60), requirements (2.43) and pay(2.30) in descending order, and total mean score was 2.92.

2. The level of the job satisfaction was significantly higher in group with longer than 20 years' career and 15 years' in Public Health Center, 5th job rank and income more than two million won a month.
3. The mean score of social support was 3.57 out of 5. The social support tended to be higher in direct social support(3.61) than in indirect social support(3.54).
4. Job satisfaction was significantly correlated with social support($r=0.407$).
5. The primary factor which influenced the job satisfaction was the social support which had the 25.5% explaining efficacy. The total explaining efficacy which included pay (6.4%) was 31.0%.

In conclusion, it was found out that there existed Pearson's correlation between the job satisfaction and the social support of nurses of Public Health Centers in Seoul. Therefore, what is needed to increase the job satisfaction of nurses of public Health Centers is the politic support for the systems of the social support such as nurse's family, the system of Public Health Center, and the working environment. Finally it is important to increase the job satisfaction of nurses of Public Health Centers through the politic support.

* Bang-Ju Hospital

** Correspondence and requests for materials should be addressed to S.L.K.(e-mail : slkim@cmc.cuk.ac.kr): The Catholic University of Korea, College of Nursing