

## 보건간호사의 사기진작(士氣振作)에 관한 연구\*

권 동 연 (성남시 분당구 보건소)

### 목 차

I. 서론	V. 문제점 및 개선방안
II. 문헌고찰	VI. 결론 및 제언
III. 연구방법	VII. 참고문헌
IV. 연구결과 및 논의	영문초록

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

우리나라의 보건복지정책도 1995년 보건소 법이 지역보건법으로 개정되면서 지역사회 주민의 건강요구에 부응하는 포괄적인 보건의료 서비스 개발에 중점에 두게 되었고 1995년 건강증진법과 1998년 정신보건법 제정으로 기존의 서비스 외에 지역주민의 질병예방과 관리를 위한 성인병 관리 정신보건, 재활보건, 노인보건, 건강검진 등이 신규 서비스로 추가되어 보건간호사들에게 전문인력으로서 확대된 역할을 요구하게 되었다(이광숙, 2000).

현재 우리나라 공공보건 의료조직을 보면 시·군·구에는 보건소, 읍·면에는 보건지소, 리(里)는 보건진료소가 설치 운영되고 있다. 2000년 6월 30일을 기준으로 공공보건기관의 중심인 보건소가 243개소이며, 보건분야 간호인력이 총 5,309명 중 보건소 간호인력 2,888명, 보건지소 405명, 보건진료소 1,804명, 기

타 106명(보건간호사회 정기 대의원총회 및 관리자 교육, 2001)이 근무하고 있으며, 보건기관 관련 공무원 중 간호직 공무원은 전체 인력의 23.3%를(김영숙, 1998) 차지하고 있어서 보건소에 근무하는 인력자원 중 가장 많은 수를 차지하고 있다.

이처럼 지역보건법 개정 이후 확대되기 시작한 보건사업은 대부분이 간호전문인력으로서의 전문적 역할을 요구하고 있어 급변하는 보건의료 환경에서 보건간호사의 책임 있는 질 높은 역할수행이 필수적인 요소이나 간호전문직에 대한 인식부족과 인사관리의 불만족 요인은 소진상태로 이어져 간호의 질을 저하시키는 원인이 될 수 있다. 보건 복지 정책을 시행하는 가장 많은 인력과 업무를 수행하는 보건간호사가 의욕을 잃고 있다면 직무수행의 효율화를 기대하기 어렵기 때문에 맡은 바 임무를 열심히 수행하려고 하는 정신상태 즉, 사기를 유지·향상시킬 수 있도록 의식적인 노력과 정책적인 관심을 기울여야 할 것이 마땅하다고 본다.

이에 본 연구자는 간호직 공무원의 사기정도와 사기에 영향을 주는 요인을 파악하여 간호직 공무원의 인사제도 및 운영개선의 발전과 간호행정의 의료복지 수준 향상을 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

\* 한양대 행정대학원 간호행정 석사학위 논문

## 2. 연구의 목적

- 첫째, 대상자의 일반적인 특성을 확인한다.
- 둘째, 대상자의 사기정도를 분석한다.
- 셋째, 대상자의 일반적인 특성과 사기정도의 관계를 파악한다.
- 넷째, 대상자의 사기에 영향을 미치는 요인을 확인한다.
- 다섯째, 사기 저해 요인을 파악하고 사기 진작 방안을 모색한다.

## II. 문헌 고찰

### 1. 사기의 개념

공무원의 사기(士氣, morale)는 인간관계론 이후부터 본격적으로 논의되어 왔으며 공무원들이 아무리 좋은 지식과 기술을 가지고 있더라도 일하려는 의욕을 잃고 있다면 성공적인 직무수행을 기대할 수 없다. 그러므로 인사행정 담당자들은 공무원들이 맡은 바 임무를 열심히 수행하려는 정신상태를 유지·향상시키는 문제에 깊은 관심을 가지고 의식적인 관리활동을 해야 한다(오석홍, 2000).

사기의 개념은 학자에 따라서 다양하나 사기를 어떤 관점에서 보느냐에 따라서 그 개념규정이 다를 뿐만 아니라 사기를 개인, 집단, 전체사회라는 세 가지의 변수에 중점을 두느냐에 따라 개념규정이 달라질 수 있다. 개인적 성격에서 김기태(1999)에 의하면 사기란 "조직 구성원들이 조직의 공공목표를 달성하기 위하여 협동하는 근무의욕"이라고 규정하였고, White(1947)에 의하면 "사기란 인간이 스스로 택한 영역에 있어서의 직무나 업적에 대한 자부심에서 나타나는 지적 내지는 도덕적 만족감 때문에 자기의 직무에 자발적으로 전력을 경주하는 일종의 심리상태"라고 정의하였다. 집단적 성격으로는 Leighton(1948)에 의하면 "사기란 공동목적의 달성하기 위하여 지속적으로 일관성 있게 힘을 합칠 수 있는 집단의 능력"으로 정의하여 사기는 자신의 직무 뿐 아니라 집단 전체의 목표달성에 공헌해야 하는 것이며, 마지막으로 사회적 성격으로 "사기는 자기직무에 대한 사회성을 지녀야만 발로되는 심리

적 상태이다"라고 하였다(김기태, 1999).

종합하여 보면, 사기란 개인 중심적 사기의 개념과 집단 중심적 사기의 개념이 포함되어 있어서, 사기라는 개념을 관찰하는 각도가 어디냐에 따라서 달라질 수 있을 뿐 개념적인 구분은 의미가 없다. 즉, 인간은 사회적인 동물로서 조직 속에서 서로 교호작용을 하며 살아가고 있고, 개인의 욕구충족과 집단의 목적달성을 위하여 열심히 수행하려는 정신상태와 심리적인 상태로 근무 수행 동기라고 정의할 수 있다.

### 2. 보건소의 기능

지역사회 보건기관은 보건소, 보건지소, 보건진료소, 학교, 산업장으로 크게 나뉘지고, 공공보건 의료기관은 보건소, 보건지소, 보건진료소로 구분될 수 있다. 보건소는 지역주민의 1차 진료 및 각종 보건사업을 총괄하는 지역보건의료의 가장 중심이 되는 기관이며 김화중 등(1998)은 보건소의 기능은 세 가지로 구분하고 있다.

첫째는, 지역의 건강요구를 기초로 포괄적 보건의료를 위한 정보의 수집, 생산, 관리에 필요한 보건의료 사업내용을 확인하고 이를 기초로 사업계획을 수립하는 포괄적 건강관리기능이며 둘째, 주민의 건강관리능력 개발 기능, 셋째, 국민의 건강을 유지 증진하기 위하여 국가적인 차원에서 보건기획을 수립하고 이를 일선 보건의료 사업기관이 수행하도록 하는 지역의 보건행정 기능이다.

반면, 류창근(1999)의 연구에서는 공공보건의료를 크게 두 가지 역할을 가지고 있다. 첫째는, 보건행정당국의 역할이고, 둘째는, 보건의료서비스의 제공자 역할로서, 보건행정당국의 역할은 중앙, 광역 시 및 기초자치단체 정부의 보건분야 정부당국으로서 정책 기획, 통제, 평가자의 역할이고, 보건의료서비스의 제공자 역할은 민간의료기관과는 차별화된 이윤추구와 무관하게 포괄적 서비스를 제공할 수 있다는 점이며 정부보건사업을 직접적인 통제하에 수행할 수 있다는 점에서 차별성이 있다. 보건복지부와 광역자치단체 정부는 전자의 역할을 주로 수행하고, 각 자치단체의 보건소는 두 가지 복합적인 역할을, 보건지소와 보건진료소는 후자의 역할을 주로 담당하고 있다.

즉, 일반적인 측면의 보건소 역할은 보건사업의 핵

심적인 일선조직이며 질병의 치료 및 예방 등 직접적인 의료서비스의 제공 뿐 아니라 민간 의료서비스의 조정, 지역 내 의료전달 체계의 세부계획 수립 및 관리 의료보장 업무의 지도, 감독 등을 통하여 지역주민의 건강을 증진시키고 유지시키는 총체적인 기능이 있다.

### 3. 보건간호사의 역할

1995년 9월 국민건강증진법의 시행과 보건소 법이 지역보건법으로 개정되어 1996년 7월부터 시행됨에 따라 보건소 조직에서의 보건간호사의 역할 및 책임도 달라지고 있다. 보건소의 보건간호사업은 담당지역 국민의 건강요구를 스스로 충족시킬 수 있는 능력을 개발하고 건강요구를 충족시키며 심각한 건강문제를 적절한 보건의료기관에 의뢰함으로써 국민의 건강을 보장함을 목적으로 한다. 이를 위해서는 능력있는 전문인이 보건소 조직 내에서 적정지위를 확보하고 지역주민의 요구에 부응할 수 있는 적정수가 확보되어야 하며 지역사회 주민의 보건의료 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 업무능력을 갖추므로써 발전을 꾀할 수 있다(김성실외, 2000).

김화중 등(1998)은 보건간호사업 내용을 건강증진 및 보건교육 실시, 방문간호사업, 만성퇴행성질환 및 특수 건강문제 관리, 전염병 간호, 모자보건 및 가족계획 간호로 구분하였다.

캐나다 공중보건협회(CPHA, 1990)는 지역사회 간호사의 역할을 자문, 교육자, 지역사회 개발자, 촉진자, 대변자, 사회 마켓 경영자, 정책형성자라고 하였다. Smilic(1992)는 일차건강관리를 위해 필요한 기술을 힘 북돋우는 자, 촉매자, 평가자, 연구자, 대변자, 의뢰자, 연계자, 지역사회 전문가라고 하고 정치적 활성가의 역할이 기본 지역사회 간호사의 역할이 될 것이라고 했다.

외국의 경우 보건간호사의 역할을 보면 일본과 미국 그리고 성공적인 보건소 사업을 펼치고 있는 싱가포르 이스라엘의 보건소 설치 및 종류 등은 다양하지만, 공통점은 첫째, 질병예방과 건강증진에 초점을 두고 제한적인 치료서비스에 재할을 포함하는 포괄적인 보건사업을 제공하고 있으며, 둘째, 보건소는 주민의 건강증진센터의 역할 즉, 주민들의 건강요구에 부응하기 위한

예방사업을 제공하고 있고 셋째, 지역 전담제를 통하여 사업을 실시하고 있다(정정순, 1998).

종합하여 보면 우리나라의 경우 보건간호사가 현재 까지 담당하고 있는 역할은 다양하면서도 확일적이고 전통적인 보건간호사업에 치중하고 있는 반면, 향후 보건간호사의 역할은 조기발견자, 건강정보자, 교육자로서의 전문지식과 창의력이 요구되고 다양성과 복잡성을 요구하고 있다고 보겠다.

이와 같이 지역의 건강을 담당하는 보건 간호 전문직의 주요 역할을 고려할 때, 정책관리자는 집단구성원인 간호직 공무원의 사기를 정기적으로 파악하여 생산성을 높이는데 좀 더 관심을 두어야 하고, 사기의 동기화가 이루어지면 소속집단에 긍지와 자부심, 그리고 충성심을 가지게 마련이며, 더 나아가 자기직업에서 성공하겠다는 의욕, 발전가능성을 불러 일으켜서 우수한 직무수행으로 이어져 결국 궁극적인 목표달성과 밝고 명량한 조직분위기가 이루어 질 것이며 관리자에게는 최상의 기회를 제공할 것이다.

### 4. 선행연구 고찰

공공의료조직인 보건소 간호직 공무원의 사기와 관련된 연구는 전무한 실정이며 사기와 유사한 보건간호사 역할 및 직무 만족도에 대한 연구는 조금씩 발표되어 이 부분과 일반직 공무원 및 임상간호사 사기에 관련된 부분을 고찰하고자 한다.

이순옥(1995)의 연구에서 보면 간호직 공무원의 담당업무는 진료업무에 33.1%, 모자보건업무에 29.9%로 보건행정보다는 의료민원인과 가장 많이 대하는 진료 및 모자보건업무에 높은 분포율을 보였고 대상자의 공무원 경력은 15년 이상이 37.9%로 가장 많았고 직급은 7급이 53.4%로 절반이상을 차지하였으며 직무만족도에서는 대상자의 56.4%가 '승진'에 불만을 나타내었고, 김영숙(1998)의 연구를 보면 직무 만족도에서 가장 불만족스럽게 표현된 것은 '승진 및 직급'으로 승진기회 영역에서는 만족도가 낮게 나타나고 만족도가 높은 것은 '지역주민과의 상호작용'에 대한 만족정도가 가장 높은 것으로 나타났다.

일반직공무원의 사기와 관련된 연구를 살펴보면 김경래(1999)의 사기진작방안 연구에서 보수, 승진 또는

전보의 공정성, 후생복지, 자아실현 분야에서 많이 저하되어 있으며, 임창모(1998)의 사기에 영향을 미치는 영향요인으로서 발전가능성, 직무적요인, 참여도, 인정, 인간관계 순이었다. 이정균(1997)의 연구에서 신분보장과 직업만족분야에서 사기수준이 높게 나타나고 보수, 승진문제에서는 수준이 낮은 상태였다

적 문항 10문항과 사기 측정 69문항, 총 79문항으로 구성하였고, 본 도구의 신뢰도를 검증한 결과 Cronbach's  $\alpha = .92$ 로 나타났다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 보건소에 근무하는 간호직 공무원을 대상으로 하여 그들이 생각하고 있는 사기의 수준을 알아보고 사기에 영향을 주는 요인을 파악하여 사기 저해요인과 진작 방안을 모색하는 단면적 연구이다.

#### 2. 연구대상

연구대상은 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 모집단으로 선정된 부산광역시 J구 보건소 외 16개소 96명, 경기도 P시 보건소 외 11개소 101명, 강원도 C시 보건소 외 18개소 108명으로 총 305명을 대상으로 하였다.

#### 3. 연구도구

연구도구는 기존에 개발된 연구도구(임창모, 1998; 김영숙, 1998; 김경래, 1999)를 기초로 수정 보완하였으며, 본 도구는 Likert 5점 등간척도를 사용하였으며, 구성요소들의 평균점수가 높으면 사기가 높음을 의미하며 부정문항은 역산 처리하였다. 설문내용은 일반

#### 4. 자료수집 및 분석방법

본 조사에 앞서 2001년 4월 16일부터 4월 19일까지 경기도 성남시 보건소 간호사 25명에게 예비조사를 거쳐 수정작업 한 뒤 본 조사 자료수집기간은 2001년 4월 23일부터 5월 2일까지 총 10일간 소요되었다. 자료수집방법은 각 도청에 110부씩 총 330부를 배부하여 부산시 101부, 경기도 96부, 강원도 108부 92.4%에 해당하는 305부가 회수되어, 자료분석에 이용되었다. 수집된 자료는 SPSS를 이용하여 전산통계 처리하였으며, 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율의 기술통계방법을 사용하였고, 관련 요인간의 차이를 알아보기 위하여 One-Way ANOVA 통계기법으로 분석하였으며, 사후검정으로 Scheffe 방법을 사용하였다. 사기정도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 Stepwise multiple regression을 이용하였다. 도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's  $\alpha$ 를 이용하였다.

### IV. 연구결과 및 논의

#### 1. 일반적 특성

일반적 특성은 <표 1> 와 같이 대상자의 연령분포는 31-40세미만이 50.2%가 가장 많았고, 기혼 90.8%, 전문대졸이 67.9%, 경력별 10년-14년 29.6%, 직급별 7급이 62.5%, 임용방법은 특채 62.3%, 공무원 선택동기는 신분보장 59.4%, 보건소 관내 주민 인구

<표 1> 일반적 특성

특 성	구 분	실 수 (N)	백분율 (%)	지 역		
				부산시 (96)	경기도 (101)	강원도 (108)
연 령	30세 이하	13	4.3	4	6	3
	31-40세	153	50.2	35	61	57
	41-50세	120	39.3	44	31	45
	50세 이상	19	6.2	13	3	3
결 혼	미 혼	26	8.5	9	13	4
	기 혼	277	90.8	85	88	104
	이 혼	2	0.7	2		

〈표 1〉 일반적 특성(계속)

(N=305)

특 성	구 분	실 수 (N)	백분율 (%)	지 역		
				부산시 (96)	경기도 (101)	강원도 (108)
학 력	고 졸	31	10.2	5	12	14
	전문대졸	207	67.9	65	65	77
	대 졸	63	20.7	25	24	14
	대학원이상	4	1.3	1		3
경 력	4 년 이 하	21	6.9	11	7	3
	5년 - 9년	66	21.7	18	25	23
	10년 - 14년	90	29.6	15	40	35
	15년 - 20년	75	24.7	27	14	34
	20년이상	52	17.1	25	14	13
직 급	9 급	9	3.0		5	4
	8 급	68	22.4	26	23	19
	7 급	190	62.5	61	59	70
	6 급	36	11.8	8	14	14
	5급이상	1	0.3			1
임용방법	공 채	108	35.4	38	49	21
	특 채	190	62.3	53	51	86
	타직전환	1	0.3	1		
	기 타	6	2.0	4	1	1
선택동기	사회적 인식이 좋아서	24	7.9	9	7	8
	신분이 보장되기 때문에	180	59.4	62	54	64
	보수가 안정되기 때문에	12	4.0	1	4	7
	적성이 맞아서	40	13.2	16	11	13
주 민 인구수	마땅한 직장이 없어서	47	15.5	8	23	16
	10만이하	82	27.0	2	1	79
	11만 - 15만	12	3.9	1	4	7
	16만 - 20만	35	11.5	13	22	
	21만 - 25만	23	7.6	5	5	13
보건소내 간호사 인 원	26만이상	152	50.0	75	68	9
	10명이상	103	33.9	16	36	51
	11명 - 15명	161	53.0	66	53	42
	16명 - 20명	27	8.9	13	6	8
경제적 수 준	21명 - 25명	6	2.0		1	5
	26명이상	7	2.3	1	4	2
	중상류층	8	2.6	2	5	1
	중류층	131	43.0	50	33	48
수 준	중하류층	146	47.9	38	55	53
	하류층	20	6.6	6	8	6

수는 26만 이상이 50.0%, 보건소내 간호사 근무인원 11-15명이 53%, 경제적 수준은 중·하류층 47.9%로 가장 많았다.

## 2. 직장생활 영향 요인

Herzberg(1968)는 만족요인은 직무 내적인 요인으로, 불만족요인을 직무환경적 측면으로 말하고 이러한 요인이 제대로 갖추어지지 않으면, 조직구성원들의

불만이 가중되어 심하면 조직체를 떠나기도 한다고 하였다. 이처럼, 조직구성원의 직무 내·외적으로 미치는 영향은 매우 중요하여, 조사 연구자의 질문지에 대한 제한된 응답을 피하고, 응답자로 하여금 광범위한 반응을 얻고자, 보건간호사들의 직무 수행상 미치는 영향을 자유응답식으로 선택하거나 서술하게 한 결과 〈표 2〉와 같다.

첫째, '직장생활을 하는데 영향을 미칠 것으로 생각되는 요인'을 선택하게 한 결과 경제적 욕구 충족

〈표 2〉 직장 영향 요인 및 사직예측요인

특 성	구 분	N	%
직장생활에 영향을 미치는 요인	경제적 욕구의 충족(보수)	243	26.7
	공정한 인사관리	159	17.5
	개인적 인정감(직무성과에 따른 인정감)	120	13.2
	동료사이의 인간관계	100	11.0
	신분보장	88	9.7
	발전가능성	77	8.5
	후생복지혜택	57	6.3
	근무환경	46	5.0
	의사결정의 참여도	19	2.1
계		909	100.0
직장을 그만 두고 싶다면 가장 큰 이유	자녀양육문제	25	27.8
	불공정한 인사관리(승진)	12	13.3
	과중한 업무	10	11.1
	경제적 욕구불만(보수)	9	10.0
	발전가능성이 없다	8	8.9
	건강문제	6	6.7
	미래 설계(노년기준비 및 전직준비)	5	5.6
	자유로운 시간 활용	4	4.4
	노력한 만큼 성과없다.	3	3.3
	기타(인간관계, 근무환경, 조직체계, 근로조건등)	8	8.9
계		90	100.0

24.6%, 공정한 인사관리 17.5%, 개인적 인정감 13.2%, 동료사이의 인간관계가 11%, 신분보장이 9.7%, 발전가능성 8.5%, 근무환경 5.1%, 의사결정의 참여도 2.1% 순으로 나타났다. 이는 생존욕구와 관련된 보수에 해당하는 경제적 욕구충족과, 자기실현 욕구인 승진 등에 해당하는 인사관리운영방안으로 개인적 성장을 위한 노력에 관련된 욕구가 직장생활을 하는데 가장 영향을 많이 미치는 것으로 나타났다.

둘째, '직장을 그만 두고 싶다면 가장 큰 이유' 사직 영향요인을 서술하게 한 결과, 자녀양육문제가 27.8%, 불공정한 인사관리(승진) 13.3%, 과중한 업무 11.1%, 발전가능성이 없다 8.9%, 건강문제 6.7%, 미래설계 5.6%, 자유로운 시간활용 4.4%, 노력한 만큼 성과 없다 3.3%순으로 나타났다. 이것은, 간호사 대부분이 여성인 점으로 맞벌이를 하는 것으로 가정할 때, 자녀양육문제에 시사하는 바가 크다고 할 수 있고, 보건소 내에서 주로 직무를 수행하고 있는 간호직 공무원의 승진은 6급 담당에서 대부분 정채되어, 상급자의 신변의 이상이 발생될 때 승진을 기대할 수 있는 인사관리 운영의 문제점을 지적하고, 발전가능성이 없음에 불만을 나타내고 있다.

### 3. 사기정도

사기 전체문항의 사기정도를 분석하여 보면 〈표 3〉과 같이 총 평균은 2.65점으로 낮게 나타났으며, 요인별 평균값을 보면, 직무만족이 3.36(.60)이며, 소속감 3.36(.52), 인정감 3.30(.63), 감독 3.26(.61), 직무요인 3.13(.40), 참여도 3.05(.64), 자아실현 3.04(.60), 신분보장 2.58(.51), 보수 2.53(.62), 근무조건 2.35(.59), 승진 2.31(.56)순으로 나타났다.

이처럼, 직무만족과 소속감, 인정감, 감독이 높게

〈표 3〉 요인별 사기정도

요 인	N	Minimum	Maximum	M	S. D
직무만족	305	1.43	5.00	3.36	0.60
소 속 감	305	1.63	5.00	3.36	0.52
인 정 감	305	1.50	7.67	3.30	0.63
감 독	305	1.00	5.00	3.26	0.61
직무요인	305	1.83	4.33	3.13	0.40
참 여 도	305	1.00	5.00	3.05	0.64
자아실현	305	1.40	5.00	3.04	0.60
신분보장	305	0.67	3.67	2.58	0.51
보 수	305	1.20	4.60	2.53	0.62
근무조건	305	1.00	4.14	2.35	0.59
승 진	305	1.00	4.43	2.31	0.56
평 균	305	1.59	3.65	2.65	0.33

나타나고 신분보장, 보수, 근무조건, 승진이 가장 낮게 나타난 것은 직무관련분야에서는 열심히 수행하고, 인정을 받는 것으로 볼 수 있으나, 업무성과에 따른 기대감이 부족하다고 할 수 있다.

이 결과는 이정균(1997)의 신분보장과 직업만족은 높게 나타났고, 유병훈(1998)의 보수, 승진, 근무환경, 자아실현이 저하되어 있었으며, 김경래(1999)의 보수, 승진, 전보의 공정성, 후생복지, 자아실현분야에서 저하되어 있는 결과와 유사하게 나타났다.

#### 4. 일반적인 특성과 사기정도

일반적 특성에 따른 사기정도는 <표 4> 와 같이 연령, 학력, 경력, 직급, 임용방법, 선택동기, 주민인구수, 경제적 계층에서 5%~0.01%의 유의수준에서 통

계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼, 보건소내 간호사 수, 지역별로는 유의한 차이가 없었다.

연령은 50세 이상에서 2.90으로 가장 사기가 높았고, Schffe 사후검증을 하여 본 결과 4그룹간 모두에서 분명한 차이를 보여 연령이 높을수록 사기정도가 높은 것으로 나타났다. 기혼이 미혼보다 사기가 높았고, 대학원 이상이 사기가 가장 높았으며 고졸과 대졸간에 분명한 차이를 보였다. 경력에서는 20년 이상에서 가장 높게 나타났고, 5년-9년, 10년-14년, 20년 이상간에 차이를 보였고, 직급은 6급 이상에서 높게 나타났다. 임용방법에서는 특채에서 점수가 높았고, 선택동기는 '사회적 인식이 좋고 적성이 맞아서' 선택한 군에서 사기정도가 높게 나타났다. 경제적 수준은 경제적 계층이 높을수록 사기정도가 높았다.

<표 4> 일반적 특성과 사기

(N=305)

구 분		N	%	Mean	S.D	F
연 령	30세 이하	13	4.3	2.57*	0.29	9.151***
	31-40세	153	50.2	2.57***	0.32	
	41-50세	120	39.3	2.73**	0.31	
	50세이상	19	6.2	2.90***	0.31	
학 령	고 졸	31	10.2	2.83**	0.68	4.613**
	전문대졸	207	67.9	2.54	0.61	
	대 졸	63	20.7	2.33**	0.55	
	대학원이상	4	1.3	2.85	0.75	
경 령	4년이하	21	6.9	2.61	0.27	5.137***
	5년-9년	66	21.7	2.62*	0.31	
	10년-14년	90	29.6	2.57***	0.37	
	15년-20년	75	24.7	2.69	0.26	
	20년이상	52	17.1	2.81***	0.33	
직 급	9 급	9	3.0	2.34	0.42	5.484***
	8 급	68	22.4	2.34**	0.57	
	7 급	190	62.5	2.32*	0.58	
	6 급	36	11.8	2.54**	0.66	
	5급이상	1	0.3	-	-	
임용 방법	공 채	108	35.4	2.59*	0.31	3.932*
	특 채	190	62.3	2.69*	0.34	
	기 타	71	2.3	2.54	0.13	
선택 동기	사회적인식이좋아서	24	7.9	2.73	0.86	4.477**
	신분보장이 되기에	180	59.4	2.66*	0.54	
	보수가 안정되어	12	4.0	2.62	0.37	
	적성이 맞아서	40	13.2	2.76**	0.63	
	기타마땅한직장없어서	47	15.5	2.49**	0.57	
경제적 수준	중상류층	8	2.6	2.89*	0.45	10.020***
	중류층	131	43.0	2.75***	0.33	
	중하류층	146	47.9	2.58***	0.29	
	하류층	20	6.6	2.49**	0.33	

\*p <0.05, \*\*p <0.01, \*\*\*p <0.001

이외에, 결혼, 보건소내 간호사 수, 지역별 등에서 의미 있는 차이가 없는 것은 대부분이 기혼자(90.8%)로 포함되어 있고, 직무환경이 지역마다 비슷한 근무조건 관계로 사기정도에 차이가 없는 것으로 사료된다.

### 5. 일반적인 특성과 사기요인과의 관계

사기는 본 연구에서 11개의 요인으로 구성되어 있고, 사기의 11개 요인 일반적 특성과의 관계는 다음과 같다.

보수요인에서 연령, 학력, 경력, 직급, 임용방법, 경제적 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 보수요인에서 연령이 50세 이상에서 대졸보다 고졸에서, 20년 이상의 경력에서, 특채로 임용된 경우, 그리고 직급이 높을수록, 경제적 수준이 높을수록 사기정도가 높았다. 이는 경력이 오래될수록 보수도 높아져 경력과 연령이 높을수록 보수 적정성에 대하여 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 고졸군에서 높게 나타난 것은 연령이 높은 군은 간호고등학교를 졸업하고 근무한 것으로 추정할 때 경력이 높아 보수에 따른 점수가 높게 나타났다고 사료된다.

인정감 요인에서는 연령, 선택동기, 주민인구수가 통계적으로 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령이 높은 군과 적성이 맞아서 선택한 경우, 주민인구수가 21만 이상인 경우에 사기정도가 높게 나타났다. 직무가 적은 10만 이하 지방보다 21만 이상의 중소도시 이상에서 높게 나타난 것은 대상자 스스로가 맡은 바 직무를 충실히 수행하였을 때 그에 따른 성취감이 상·하급자의 인정감은 물론 기관의 자부심도 더 느끼고 있는 것으로 사료된다.

승진요인을 보면, 연령, 경력, 직급, 주민인구수, 경제적 수준, 지역별에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령의 30세 이하와 50세 이상, 경력은 4년 이하와 20년 이상이 다른 군보다 점수가 높게 나타났으며, 직급은 5급이상에서 주민인구수가 많을수록, 경제적 수준은 경제수준이 높을수록 사기정도가 높았다. 또한, 지역별로는 강원도보다 경기도, 부산광역시가 승진요인별 사기가 높게 나타났다. 주민인구수가 많은 군이 점수가 높게 나타난 것은 인구가 많은 대도시가 지방보다 승진의 환류가 좀 더 원활한 것으로 추정되며, 승진

요인별 점수가 다른 요인보다 점수가 대부분 낮게 나타나 승진요인의 사기정도가 낮음을 알 수 있다.

참여도 요인에서는 경력, 직급, 선택동기, 경제적 수준이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 경력이 20년 이상 된 경우, 사회적 인식이 좋아 선택한 경우, 직급이 높을수록, 경제적 수준이 높은 경우, 사기정도가 높게 나타나 이는, 하급직보다는 상급직이 보건사업 결정 및 의견반영의 참여정도가 높은 것을 반영하고 있다.

소속감에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

신분보장에서는 연령, 경력, 임용방법, 경제적 수준이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 연령이 높은 경우, 경력 15-20년 된 군에서, 특채로 임용된 경우 신분보장 사기정도가 높게 나타났다. 그리고 20년 이상된 군에서 15-20년 된 군보다 신분보장 요인 사기정도가 더 낮은 이유는 구조조정에 대한 여파로 사료된다.

자아실현에서는 학력, 직급, 임용방법, 선택동기, 경제적 수준, 지역별에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 대졸보다 전문대졸이, 공채보다 특채임용이, 적성이 맞아서 공무원을 선택한 군과 경제적 수준이 높을수록 자아실현 사기정도가 높은 것으로 나타났다.

근무조건에서는 연령, 학력, 경력, 경제적 수준이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 50세 이상 군에서, 대졸보다 고졸, 경력 20년이상, 그리고 경제적 수준이 높은 경우 근무조건 사기정도가 높았다.

직무요인에서 연령, 경력, 직급, 임용방법, 선택동기, 경제적 수준이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령이 높을수록, 경력이 높을수록, 5급이상 직급이 높은 경우, 특채로 임용된 경우, 적성이 맞아서 선택한 군, 그리고 경제적 수준이 높을수록 직무요인 사기정도가 높게 나타났다.

감독에서는 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

직무만족 요인에서는 연령, 결혼, 학력, 경력, 직급, 임용방법, 선택동기, 경제적 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령이 높을수록, 기혼에서, 대졸보다 고졸에서, 경력이 높을수록, 직급이 높을수록, 특채로 임용된 경우, 그리고 적성이 맞아서 선택한 군에서, 경제적 수준이 높을수록 직무만족 사기정도가 높았다.



〈표 5-1〉 사기의 영향요인에 대한 단계적 회귀분석

단계	변 수	R <sup>2</sup>	F	β
1	자아실현	.607	462.92***	1.34
2	자아실현, 안정감	.793	576.95***	0.90
3	자아실현, 안정감, 근무조건	.874	694.36***	0.78
4	자아실현, 안정감, 근무조건, 직무요인	.918	842.58***	0.41
5	자아실현, 안정감, 근무조건, 직무요인, 승진	.946	1057.00***	0.31

\*\*\*p <0.001

### 6. 사기에 영향을 미치는 요인

사기요인 중 어느 요인이 사기정도에 가장 영향을 주는 요인인지 알아보기 위하여 사기를 종속변수로 자아실현, 인정감, 근무조건, 직무요인, 승진, 소속감, 보수, 참여도, 신분보장, 감독, 직무만족을 독립변수로 하여 단계적 회귀분석을 시도한 결과 사기에 영향을 미치는 주요변수는 〈표 5-1〉에서와 같이 자아실현, 인정감, 근무조건, 직무요인, 승진으로 5요인이 전체변량의 94.6%를 설명하는 것으로 나타났다. 이 중에서 사기정도에 가장 영향을 주는 요인은 자아실현으로 전체 변량의 61%를 설명하고, 다음으로 인정감이 18%, 근무조건 8%, 직무요인이 4%, 승진요인은 2%의 설명력을 각각 설명하였다.

일반적 특성이 사기에 미치는 영향을 알아보기 위하여 〈표 5-II〉와 같이 회귀분석을 실시한 결과 연령, 학력이 전체변량의 9.6%를 설명하고, 그 중에서 연령이 7.9%, 학력이 1.7%의 설명력을 나타냈다.

〈표 5-II〉 사기의 일반적 특성이 미치는 영향에 대한 회귀분석

단계	변 수	R <sup>2</sup>	F	β
1	연령	.079	25.476***	2.32
2	연령, 학력	.096	15.739***	2.50

\*\*\*p <0.001

### V. 문제점 및 개선방안

사기에 영향을 미치는 요인은 실로 다양하나 사기란 일종의 정신적 상태를 가리키는 용어이기 때문에, 사기에 영향을 미치는 요인만큼이나 그 본질이 복잡적이며 동태적이다. 본 연구에서는 〈표 3〉과 같이 사기정도

가 가장 낮게 나타난 승진, 근무조건, 보수, 신분보장 순서로 사기진작방안을 제시하고자 한다.

첫째, 요인별 사기정도에서 사기점수가 가장 낮게 나타났으며 사직영향요인으로 〈표 2〉에서와 같이 승진을 2순위로 많은 보건간호사들이 응답하였다. 보건소 전문 인력 중 가장 많은 비율을 차지하고 있으나 간호직 공무원 총 5,309명(보건간호사 정기대의원 총회 관리자 교육, 2000) 중 6급 이상이 2.3%의 최소의 비율을 가지고 있다.

위광복(1999)의 연구에서도 승진기회에 대한 불만이 많음이 나타났다.

개선방안으로 승진 소요연수가 되면 승진시키는 방법, 6급이하 공무원은 직급정원제를 폐지, 장기적인 업무침체를 막기 위한 시정·구청, 보건·복지 관련 부서에 간호직을 순환보직 하는 방법도 제고해 볼 수 있다. 마지막으로, 근무성적평가의 원칙과 기준을 공개하여 불만의 소지를 제거함이 필요하다.

둘째, 근무조건은 본 연구에서 노후생활보장, 후생복지제도, 직장 내 근무환경 등을 의미하며 보건간호사의 과다한 업무량에서 '일에 지쳐 피로를 느낌니까'에서 대부분이 '그렇다'로 표기하여 업무의 소진을 느끼고 있었다. 이는 지역보건법 개정 이후로 건강한 주민들의 건강유지까지 간호직 공무원의 역할이 확대되어 있고, 업무 외에도 업무량에 과중한 부담을 주는 각종의 형식적, 전시적, 보고용 업무의 관습이 잔존해 있기 때문이기도 하다.

개선방안으로, 지방자치시대와 함께 의료 전문직 역할증대에 따른 전문직 인력 확대, 간호직 공무원의 정기적 교육실시와 연수기관이나 대학에의 위탁교육 등, 퇴직 후 노후대책 현실화, 대학생 자녀의 학자금 보조, 임대 아파트 확대, 마지막으로 지역 내 행사시 의료지원요청 등 협조공문만 보내면 간호인력 지원이 이루어

지는 형식보다는 지방자치조례에 상정하여 행사정도에 기준을 마련하여 협조를 할 수 있는 제도적인 개선방안을 강구하여야 할 것이다.

## VI. 결론 및 제언

### 1. 결 론

본 연구는 보건간호사에 대한 일반적인 특성과 사기 정도를 알아보고 사기 요인별 차이검증을 실시하고, 이에 영향을 주는 변인을 파악함으로써 간호직 공무원의 인사제도 및 운영개선 발전을 위한 기초자료로 제공하고자 시도되었다.

본 연구의 목적을 성취하기 위해 2001년 4월 23일부터 5월 2일까지 약 10일간 부산직할시 보건간호사 96명, 경기도 보건간호사 101명, 강원도 보건간호사 108명을 총 305명을 연구대상으로 수집하였다.

연구도구는 임창모(1998), 김경래(1999), 김영숙(1998)이 개발한 도구를 본 연구목적에 맞게 수정 보완하여 일반적인 특성 10문항 사기 측정 69문항 총 79문항으로 수집된 자료는 SPSS Package를 이용하였으며, 실수, 백분율, 평균, 표준편차, ANOVA, Scheffe 사후 검증 방법을 사용하여 분석하였고, 사기 정도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 회귀분석을 사용하였다. 도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's  $\alpha = .92$ 로 나타났다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 대상자의 연령분포는 31-40세미만이 50.2%로 가장 많았고, 기혼이 90.8%, 학력은 전문대졸이 67.9%, 경력별 10-14년 29.6%, 직급별 7급이 62.5%, 임용방법은 특채 62.3%, 공무원 선택동기는 신분보장 59.4%, 보건소 관내 주민인구수는 26만 이상이 50.0%, 보건소내 간호사 근무인원 11-15명이 53%, 경제적 수준은 중 하류층 47.9%로 가장 많았다.

둘째 사기요인별 사기정도를 알아본 결과 총 평점은 2.65로 보건간호사의 사기는 낮게 나타났으며, 요인별로 보면 직무만족이 3.36, 소속감 3.36, 인정감 3.30, 감독 3.26, 직무요인 3.13, 참여도 3.05, 자아실현 3.04로 높게 나타났으나, 신분보장 2.58, 보수 2.53, 근무조건 2.35, 승진 2.31로 낮게 나타났다.

셋째, 일반적인 특성에 따른 사기 정도의 차이검증 결과 연령, 학력, 경력, 직급, 임용방법, 선택동기, 경제적 수준이 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 결혼, 보건소내 간호사 수, 지역별은 유의한 차이가 없었다. 사기요인별 차이검증을 보면, 보수영역에서 경력 5년-9년보다 20년 이상이 사기가 높고, 8급보다 6급, 중·하류층보다 중류층이 사기가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 승진과 신분보장에서는 중·하류층보다 중류층이, 참여도는 직급이 높을수록 사기가 높게 나타나 유의한 차이를 보였다. 자아실현에서 대졸보다 전문대졸, 기타 및 신분보장보다 적성이 맞아 선택한 경우가 사기가 높고, 근무조건에서는 대졸보다 고졸이, 10-14년보다 20년 경력, 중·하류층보다 중류층이 사기가 높아 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직무요인은, 연령, 경력, 직급, 임용방법, 선택동기, 경제적 수준에 유의한 차이가 있었고, 감독은 직급, 직무만족은 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

넷째, 사기에 미치는 영향을 알아보기 위하여 단계적 회귀분석을 한 결과 자아실현이 전체변량의 61%를 설명하고 인정감이 18%, 근무조건 8%, 직무요인이 4%, 승진 2%를 각각 설명하였으며 이들 모두 사기정도에 94.6%를 설명하고, 일반적 특성이 미치는 영향을 알아본 결과 연령이 8%, 학력이 2%로 사기정도에 10%를 설명하였다.

다섯째, 직장생활에 영향을 줄 수 있는 요인을 자유 응답식으로 유목을 선택하게 한 결과 경제적 욕구충족이 26.7%로 가장 많았고, 공정한 인사관리 17.5%, 개인적 인정감 13.2%, 동료사이의 인간관계가 11.0%, 신분보장, 발전가능성의 순으로 나타났고 사직 영향 요인을 자유 응답식으로 서술케 한 결과, 자녀양육문제가 27.8%로 가장 많고, 인사관리 및 승진이 13.3%, 과중한 업무 11.1%, 발전가능성 없다 8.9%로 나타나고 이외 건강문제 미래설계, 여가활용, 노력의 미성과 등으로 나타났다

여섯째, 사기정도가 낮은 요인은 승진, 근무조건, 보수, 신분보장으로 이 요인이 사기저해요인으로 작용할 수 있다고 보아 이를 중심으로 사기진작 방안을 모색하여 보면 다음과 같다.

승진대안으로는 보건소 내 담당 부서만이 아닌 시·구청 보건관련 부서에 간호직 순환보직은 물론 타부서

에도 승진될 수 있는 인사 운영 제도와, 직급정원제를 폐지하고 승진조건이 구비되면 먼저 직급을 승진시키고, 직책은 추후 배정하는 방법, 근무성적평가의 원칙과 기준을 공개하여 불만의 소지를 제거함이 필요하다.

근무조건으로는 전문직 인력 확대와 전문성 제고를 위한 간호직 공무원의 정기적 교육실시와 전문기관에의 위탁교육의 필요성 제고, 퇴직 후 노후대책의 현실화, 대학생 학자금 보조, 임대 아파트 확대, 업무적으로는 의료지원 협조공문만 보내면 간호사가 대기해야 하는 형식보다는 지방자치조례에 상정하여 좀 더 객관적이고 투명하게 협조를 할 수 있는 제도적 개선방안을 강구하여야 할 것이다.

보수에 따른 개선방안으로 보건간호사 보수는 국민의 세금부담 능력과 재원이 허용하는 범위에서 공무원의 경제적 지위 향상에 노력해야 할 것이고, 공무원 봉급 및 자녀 교육비를 현실화하거나 전문직 수당, 주민 봉사수당, 친절수당 등을 지급하여 최 하위직 생계비를 보전해야 할 것이다.

신분보장 개선방안으로는 열심히 일하면 그에 상응하는 공정한 보상이 주어진다는 인센티브제도를 잘 활용하여야 할 것이고, 인사조치들이 정의롭고 공평하다는 믿음과 직업적 보장감, 형평감을 갖게 된다면 그들의 사기가 높아 질 수 있을 것이다.

## 2. 제 언

1) 보건간호사의 사기 요인 중 승진과 근무조건이 부정적인 영향을 주는 요인으로 나타났으므로 보건간호사의 인사관리에 대한 혁신적인 연구가 필요하리라 본다

2) 보건간호사의 확대된 업무가 소진으로 이어지고 있어 보건소 내 전문인력의 비율이 높아져야 하며, 특히 간호 인력이 더 확보되어야 하는바, 보건소 내 간호 전문직 인력의 관리 방안에 대한 연구가 필요하리라 본다.

3) 보건간호사의 사기에 영향을 미치는 요인과 저해 요인에 대한 반복 연구가 요구된다.

4) 사기는 조직의 발전과 활성화에 매우 중요한 역할을 하므로 보건소 사업을 효과적, 효율적으로 수행하기 위하여 보건의료 인력 중 가장 많은 비율을 갖고

있는 보건간호사의 정기적인 사기수준과 문제점을 파악하여 적극적으로 대처방안을 마련하는 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 김경래 (1999). 지방공무원 사기 진작 방안에 관한 연구. 건국대학교 석사학위논문, 서울.
- 김기태 (1999). 행정학. 서울: 대영사.
- 김성실 등 (2000). 지역사회간호학. 서울: 정문각.
- 김영숙 (1998). 보건간호사와 보건진료원의 직무만족도 비교연구. 경기대학교 석사학위 논문, 수원.
- 김화중 등 (1998). 지역사회간호학. 서울: 수문사.
- 대한간호협회보건간호사회 (2001). 정기대의원 총회 및 관리자 교육
- 류창근 (1999). 보건소 인력의 효율적인 관리방안. 영남대학교 석사학위논문, 경산.
- 보건복지부 (1998). 정신보건관련법령.
- 보건복지부 (1995). 건강증진법령.
- 오석홍 (2000). 인사행정론. 서울: 박영사.
- 위광복 (1999). 보건소직원의 조직에 대한 인식과 동기부여요인 및 직무만족요인. 경산대학교 박사학위 논문, 경산.
- 유병훈 (1998). 지방공무원 사기에 관한 연구. 동국대학교 석사학위논문, 서울.
- 이광숙 (2000). 보건간호사의 전문직 태도와 소진과의 관계 연구. 경희대학교 석사학위 논문, 서울.
- 이순옥 (1995). 보건소 간호직 공무원의 직무만족도. 경북대학교 석사 학위 논문, 대구.
- 이정균 (1997). 지방공무원의 사기에 관한 실증적 연구. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 임창모 (1998). 지방공무원의 사기결정요인에 관한 연구. 부산대학교 석사학위논문, 부산.
- 정정순 (1998). 보건소 간호사의 보수교육 실태 및 요구도 조사. 연세대학교 석사학위 논문, 서울.
- Adams, S. J. (1963). Toward an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational

- settings. New York: Free Press.
- Flippo, E. B. (1971). Principles of personnel management. (3rd Eds.) New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees. Harvard Business Review.
- Leighton, A. H. (1947). Improvion. Personnel Administration.
- Lundstedt, S. (1972). Consequences of reductionism in organization theory. Public Administration Review, 32(7):328-333.
- White, L. D. (1955). Introduction to the study of public administration. New York: Macmilian.

ABSTRACT

## A Study on the Improvement of Nurses' Morale

Kwon, Dong Yeon

(Sungnam City Bun dang gu. Health Center)

The purpose of this study is to examine public health nurses for their morale, test the effect of each factor on the morale, determine the variables affecting the morale, and thereby, provide for some basic data useful to the development of personnel affair administration for nurses.

The survey on the nurses for public health centers was conducted for 10 days from April 23 to May 2, 2001; 96 nurses from Pusan, 101 from Kyonggi-do and 108 from Kangwon-do.

The results of the study are as follows:

1. For the demographic variables, those aged between 31 and 39 accounted for the majority (50.2%) of the sample. 90.8% was married, and 67.9% of the sample graduated from junior colleges. 29.6% of them had worked for 10-14 years and 62.5% was of the seventh rank. 62.3% of the nurses was recruited, and 59.4% had chosen the public job for its guaranteed status. Half the nurses were working for the county population of which was more than 260 thousands, and 53% of the nurses was serving the public health centers with 11-15 members. 47.3% of them perceived that their living standard is middle or lower.

2. The degree of the moral was found as mean score, 2.65, which is interpreted as low. It has 11 factors. The rank of mean score of the factors is job satisfaction (3.36), sense of belonging (3.36), sense of recognition (3.30), stress due to supervision (3.13), degree of participation (3.05) and self-achievement (3.04), while those scoring lower points were assurance of status (2.58), pay level (2.53), working conditions (2.35) and promotion opportunity (2.31).

3. The degree of moral depending on the demographic variables was significantly affected by such variables as age, academic background, career, rank, employment method, motive for the job, size of the population served and living standards.

4. The result of the Stepwise multiple regression analysis for the morale factors, it was found that self-achievement accounted for 61% of the total variance of the degree of morale, followed by stable status (18%), working conditions (8%), job requirements (4%) and promotion opportunities (2%); these five factors explained about 94.6% of total variance of the degree of nurses' morale. On the other hand, age (8%) and academic background (2%) accounted for 10% of the total variance of the degree of morale.

5. The factors affecting nurses' job life was economic need (26.7%), personnel management (17.5%), sense of recognition (13.2%), human relationship (11.0%), stable status and personal development in rank. On the other hand, the factors influencing on their possible resignation were children's bringing-up (27.8%), poor personnel management and promotion (13.3%), workload (11.1%) and little personal development (8.9%).

Since such morale factors as promotion opportunity, working condition, pay level and stable status scored lower, it is required to reconsider those factors to improve nurses' morale.

Key word : nurse's morale, public health nurse