

# 간호사가 인식하는 근로 가치에 관한 주관성 연구\*

한 혜 숙<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 충주대학교 간호학과 교수

\* 이 논문은 2008년도 충주대학교 교내학술연구비의 지원을 받아 수행한 연구임  
\* This research was supported by a grant from the Academic Research Program of Chungju National University in 2008

## **A Study on the Subjectivity of Perceived Work Values in Nurses\***

Han, Hye Sook<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Professor, Department of Nursing, Chungju National University

### 주요어

간호사, 근로가치관, Q-연구방법

### Key words

Nurses, Perceived work Values, Q-methodology

### Correspondence

Han, Hye Sook  
Department of Nursing,  
Chungju National University  
24 Yonggang-ri, Jeungpyeong-eup,  
Jeungpyeong-gun, Chungbuk  
368-701, Korea  
Tel: 82-43-820-5183  
Fax: 82-43-820-5173  
E-mail: hshan@cjnu.ac.kr

투 고 일: 2009년 8월 17일

수 정 일: 2009년 9월 17일

심사완료일: 2009년 10월 20일

### Abstract

**Purpose:** Nowadays nursing is facing a constantly increasing shortage of employees. While there are many causes for the present nursing shortage, a major contributing factor is the revolution in fundamental values what we expect in life. An understanding of the change can assist in identifying interventions that can be used to address this crisis in healthcare. The purpose of this study is to identify the features they look for in work and the underlying factors of the work values domain. **Methods:** Using Q methodology, 37 nurses rated 34 selected Q-statements on a scale of 1-9. The collected data were analyzed using pc-QUNAL software. **Results:** The results showed that work values, which nurses indicate as most important through working, were perceived as 4 factors; 'compensation oriented', 'security oriented', 'professional role oriented' and 'freedom oriented' work value. **Conclusion:** Providing for these findings will result in greater job satisfaction among nurses, better nurse retention and enhanced patient care within a supportive and harmonious organization.

## 서 론

병원은 다양한 직종이 활동하는 노동집약적인 조직이고 여러 전문직 인력이 함께 일하고 있는 조직체이므로 인적자원의 확보 및 유지가 병원 경쟁력의 중요한 요인으로 인식된다. 의료수준의 발달 및 국민소득 수준의 향상과 더불어 간호조직의 규모가 팽창되고 간호업무의 내용도 날이 전문화되는 오늘에 있어서 간호 인력을 적절하게 확보하는 것과 자격있고 유능한 간호 인력의 질적 유지 및 활용은 병원인력의 효율적인 관리에 있어서 중요하다(Kang, 1986).

그러나 최근 노인장기요양보험 서비스 시행, 보건교사 의무

배치, 몇몇 대형병원들의 병상 신·증설로 간호인력 수요가 증가하면서 2008년 간호사 이직률은 평균 23.5%인 것으로 조사되었고, 이로 인해 중소병원의 간호사 부족 현상은 사회적 이슈가 되고 있다(The Korean Nurses Association News, 2009). 간호사 부족현상에 대한 해소방안으로 대한병원협회는 간호사 교육기관 정원의 확대를 주장하고 있는 반면 간호협회는 낮은 급여와 열악한 근무환경 때문에 나타난 현상이므로 근로조건 개선이 시급하다는 입장이다. 이와 같이 간호사 부족에 대한 그동안의 원인 분석과 대책들이 간호사의 고용기간과 고용조건 같은 경제적이고 인구통계학적인 요인에 초점이 맞추어져 온 것과는 달리 Davidhizar(2004)는 삶에 대한 기본적인 가치들의 큰 변화에서

그 주요 기인을 찾고 있다.

최근 급격한 사회변화와 과학기술의 발달로 물질적인 면에서만이 아니라 정신적인 면에서도 빠른 속도의 변화가 이루어지고 있으며 특히 인간의 신념이나 삶의 가치 또는 직업적 신념에 많은 변화를 가져왔다(Sung, 1999). Horton, Tschudin과 Forget (2007)는 그러한 변화들에 기초가 될 수 있는 문화적, 조직적, 직업적 가치에 대한 관심을 갖지 않는 것은 이런 가치들의 중요성에 대한 이해 부족을 입증하는 것이라고 지적하면서, 가치 변화가 간호사 모집과 유지에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직업 만족, 간호사의 사회적 정체성 및 간호에도 영향을 줄 수 있다고 하였다. 간호사 자신의 직업에 대한 의미 및 가치관은 간호 업무를 통해 유지하거나 만들어가며, 간호 행위는 가치표현의 한 형태이기 때문이다(Fagermoen, 1997).

근로가치관은 개인의 직무경험을 해석하는 준거들의 역할을 하며, 자신의 직무에 의미와 중요성을 부여하는 기준이 된다. 그러므로 근로가치관은 조직 구성원이 직무에 대한 개인적 의미를 형성하는데 영향을 줄 수 있다(Yoon, 1997). 만약 조직구성원이 가지는 가치와 조직이 중요시하고 있는 가치가 조화를 이룬다면 조직구성원들은 조직에 대해 애착을 느끼게 되고, 직무만족을 느끼게 되겠지만 가치관의 차이가 크면 클수록 구성원들은 조직을 향해 부정적인 태도를 갖게 되는 결과를 낳게 되고 이로 인해 이직이나 퇴직의 원인을 제공하게 되는 것이다(Chatman, 1989).

결국 개인의 성취도 및 조직의 목표 달성을 위해서는 구성원의 근로가치관, 즉 개인이 직무 수행을 통하여 무엇을 중요하게 추구하는가를 파악하여 상호유기적인 관계를 유지하는 것이 중요하다. 또한 그들의 상담과 경력계획에 기초가 되는 정보를 제공하기 때문에 각 개인의 근로가치관의 여러 측면들을 확인하는 일은 인력 관리목적상 매우 유용한 것이다(Lee, 1996).

따라서 본 연구의 목적은 간호사가 일을 통하여 실현하기를 원하는 가치, 즉 개인이 중시하는 근로목표로서의 근로가치에 초점을 맞추었으며, 간호사 개인이 그 근로목표 중 무엇을 중요하게 추구하는지를 파악해 보고자 한다. 이를 위해서 사람들이 지니고 있는 가치관은 본질적으로 주관적인 성격을 가지고 있기 때문에 가치체계에 대한 유형화 연구에 적합한 Q 방법을 채택하게 되었다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사들이 중요하게 인식하고 있는 근로가치관의 유형을 파악하고 분류하여 그 특성을 수립하기 위해 Q-방법을 적용하였다.

### 2. 연구 절차

#### 1) Q 모집단과 Q 표본

본 연구를 위한 Q 표본은 간호사들이 인식하는 근로가치의 중요도로 구성된 진술문이다. Q 모집단 구축을 위해 2008년 9월 초부터 10월 말까지 약 2달에 걸쳐 관련문헌과 심층면담을 통해 총 339개의 진술문을 확보하였다. 심층면담을 위한 참여자는 일반적 특성과 근무 여건의 차이를 고려하여 간호사 11명과 일반인 3명을 선정하였고, 1~2시간 정도 '간호사가 일을 통하여 실현하길 원하고 것 또는 실현할 수 있어야 한다고 생각하는 것'에 대해 면담을 하였다.

이렇게 얻어진 진술문을 여러 번 반복하여 주제별로 공통된 의미와 가치가 있다고 생각되는 진술문을 통합하여 11개로 범주화(보수, 승진, 안정, 작업조건, 이타성, 성취감, 자율성, 인정, 흥미, 자기계발, 대인관계)하였고, 범주화 과정에서 주제 내용의 타당성을 확인하기 위해 간호학과 교수 1인, 경영학과 교수 1인의 자문을 구하였으며 최종 34개의 Q 표본을 확정하였다(Appendix A).

#### 2) P 표본

임상간호사로서 연령, 학력, 근무하는 병원이 위치하고 있는 지역과 병원의 종류, 결혼 유무 등을 적절히 고려하여 총 37명을 P 표본으로 구성하였다(Appendix B). 연구 참여자에게 연구 자료는 무기명으로 처리되며 연구 목적 이외에는 사용하지 않을 것임을 설명하고 동의서를 받았다.

#### 3) Q 분류 및 자료처리

Q 분류는 2009년 1월 한 달 동안에 이루어졌다. 본 연구에서 사용한 강제분포 모형은 9점 척도였으며(Figure 1), Q 분류 직

(Figure 1) Q sort distribution

(N=34)

	Not important			Neutral			Important		
Raw score	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
Computational score	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Frequency	2	3	4	5	6	5	4	3	2

후 +4(강한 동의)와 -4(강한 비동의)에 해당하는 근로 가치의 선택에 관해서는 해석 시 유용한 정보를 얻기 위해 각각에 대한 응답자의 코멘트를 적게 하였다.

수집된 자료는 QUANL PC program을 이용하여 주요인분석(principal component factor analysis)과 배리맥스 회전(varimax rotation)을 통해 Q 요인분석이 행해졌다. 가장 이상적인 요인 수를 결정하기 위해 Eigen value 1.0 이상을 기준으로 하여 요인 수를 다양하게 입력시켜 산출된 결과 중 이상적이라고 판단되는 유형을 최종적으로 선택하였다.

### 연구 결과

간호사들이 일을 하면서 중요하다고 인식하는 근로가치의 유형을 살펴보기 위해 Q 요인분석을 실시한 결과 4가지 유형으로 나뉘어졌다. 총 37명의 대상자 중 유형1에 속한 사람은 10명, 유형2에 10명, 유형3은 7명, 유형4는 10명으로 분류되었다. 이들 각각 요인들의 Eigen value는 각각 10.63, 3.62, 2.02, 2.01이었으며, 각 요인의 설명변량은 28.72%, 9.79%, 5.45%, 5.43%로 전체 변량의 약 49.4%를 설명하고 있다. 요인 간 상관관계는 .15~.58로 비교적 낮게 나타났다.

#### 1. 유형1: 보상 지향형(compensation oriented)

유형 1의 간호사들이 중요하다고 인식하는 근로가치의 특성은 일을 통해 성취감을 느끼고 능력을 인정받는 것이 승진이나 임금 등 보상으로 이어지는 것을 원하고 그 보상의 적절함을 통해 즐거움을 느끼고 자아실현하게 된다. 특히 보상 중에서도 승진 기회를 얻는 것을 더 중요하게 여긴다. 인내한 만큼 보상받는다면 일하는데 있어 인내심 또한 중요하지 않으며 사회나 같이 일

하는 사람과의 관계도 중요하게 생각하지 않는 유형이다(Table 1). 이 유형에 속한 한 참여자(#36, 인자 가중치 1.5778)는 '많은 보수와 보상은 그 직업의 전문성과 능력에 대한 인정으로 생각되어 성취감과 만족감을 높일 수 있다'고 진술하였다. 이와 같이 유형1에 속한 간호사들은 승진 기회가 공정하고 합리적 방법으로 주어지는 것이 중요하고, 학위 취득 후 그에 따른 보상이 있어야 한다는 견해를 가지고 있어 보상 지향형으로 명명하였다.

#### 2. 유형2: 안정 지향형(security oriented)

유형2의 간호사들은 일을 하는 이유가 안정된 가정을 유지하는 것으로 이를 위해 직장에서 육아지원과 많은 보수를 받는 것이 중요하다고 생각한다. 일이나 학위 취득을 통해 자아실현을 하거나 다른 사람과의 교류도 원하지 않으며, 병원 정책 결정과정에 참여한다는 것은 업무량이 증가할 수 있고 후배들을 이끌어 가야 할 책임이 주어지기 때문에 원하지 않는다. 안정된 직장에서 스스로 즐기면서 일하고 보수를 받아 가정에 충실하려고 하는 유형이다(Table 2). 유형2에 속한 참여자들이 이 진술문을 선택한 이유를 '기혼자의 경우 가정적으로 안정이 되어야 일하는 사람이 심리적 안정을 갖고 직무에 임할 수 있다. 가정이 불안정한 경우 그 것이 업무에 반영될 수 있다(#25, 인자 가중치 1.9764)', '안정된 가정이라야 직장 생활에 전념할 수 있고 능률도 오른다고 생각한다(#35, 인자 가중치 1.0928)'라고 하였다. 따라서 이 유형을 안정 지향형이라고 명명하였다.

#### 3. 유형3: 전문직 정체성 지향형(professional role oriented)

유형 3에 속한 간호사들에 있어 가장 특징적으로 드러나는 가치는 전문적인 능력 향상을 위해 노력한다는 것이다. 일을 통해

<Table 1> Descending array of Z-scores and item descriptions for type 1 (above and below±1)

Q-Statements	Z-score
08. I feel it's important to enjoy your work.	1.81
*10. I feel it's important there is the possibility of promotion.	1.52
17. I feel it's important to receive recognition from your employer based on your ability.	1.24
30. I feel it's important to achieve self-actualization through work.	1.22
31. I feel it's important to utilize a standard wage system based on professional qualifications or established criteria.	1.22
02. I feel it's important the benefits of the nursing profession extend to individuals the sense of accomplishment.	1.14
25. I feel it's important that additional unit activities are done during normal working hours.	-1.08
23. I feel it's important to build good interpersonal relationship skills with patients.	-1.12
01. I feel it's important they have child care assistance in order for nurses to work.	-1.28
21. I feel it's important to be involved in the policy-making process.	-1.52
20. I feel it's important to work collaboratively with the staff in other departments and offices.	-1.53
18. I feel it's important to be altruistic.(to be able to contribute to society by helping others)	-1.62
*15. I feel it's important to be patient.	-1.92

\*items greater or less than corresponding array Z-scores(above and below±1)

**(Table 2)** Descending array of Z-scores and item descriptions for type 2 (above and below±1)

Q-Statements	Z-score
*14. I feel it's important to contribute to the financial security of their family.	2,35
*01. I feel it's important they have child care assistance in order for nurses to work.	1,89
*26. I feel it's important to have good wages.	1,46
*05. I feel it's important to have job security which contributes to a sense of well being.	1,41
08. I feel it's important to enjoy your work.	1,25
12. I feel it's important to work cooperatively with doctors on the job.	-1,00
22. I feel it's important to receive compensation according to qualifications.	-1,05
25. I feel it's important that additional unit activities are done during normal working hours.	-1,19
18. I feel it's important to be altruistic.(to be able to contribute to society by helping others)	-1,20
20. I feel it's important to work collaboratively with the staff in other departments and offices.	-1,24
15. I feel it's important to be patient.	-1,50
21. I feel it's important to be involved in the policy-making process.	-2,42

\*items greater or less than corresponding array Z-scores(above and below±1)

느끼는 성취감과 자신감이 간호사로서의 전문적 자아상을 개발하게 하며, 이런 경험을 통해 자아실현하게 되고 직업에 대한 자부심을 갖게 될 뿐 아니라 더 나아가 사회에 기여하게 된다. 그러기 위해서는 간호사를 지지하는 간호 관리자의 역량이 중요하고, 일과 가정은 분리해서 생각해야 하며 다소의 초과근무는 감수해야 하고 임금도 그리 중요하지 않다는 입장을 가지고 있는 유형이다(Table 3). 남성 참여자인 #37은 유형 3의 주 정보 제공자(인자 가중치 1.3277)로서 근로가치에 대해 '즐거움 없이 하는 일은 단지 봉급을 받는 것 밖에 되지 않기에 힘든 고비가 오면 내려놓고 싶어질 수 있지만, 즐거움으로 하는 일은 고비가 올 때 나를 그 자리에 있게 해주는 원동력이 될 수 있다'라고 진술하였고, #16(인자 가중치 1.0983)은 '직업을 가질 때 내가 일을 통해서 무언가 이루었다는 생각이나 앞으로 무언가를 성취할 마음을 가지고 일을 해야 하고, 일에 대한 자신감이 그 일을 하는 내 자리, 내 역량에 대한 자신감을 뜻하고, 더 나아가 내가 보는 환자에 대한 자신감을 뜻하기에 중요하다고 생각한다'라

고 하였다. 이와 같이 간호사의 일을 통해 전문가로서의 자부심을 갖길 원하는 이 유형은 전문직 정체성 지향형이라고 명명하였다.

#### 4. 유형4: 자유 지향형(freedom oriented)

유형4에 속한 간호사들은 업무는 과도하지 않으면서 보수는 충분한 직장에서 동료들과 좋은 인간관계를 맺고, 충분한 여가를 통해 개인적인 생활을 즐기고 일도 즐겁게 하면서 성취감도 느끼고자 하는 가치를 중시하는 유형이다. 직장에서 육아지원을 하기보다는 업무량이 많지 않아 개인에게 주어진 시간을 활용하기를 원한다. 따라서 병원 정책과정에 참여한다든가 이웃이나 사회에 기여하는 등 집단 지향적 가치에는 의미를 두지 않으며, 학위나 자격증을 취득하기 위한 노력이나 승진에도 의미를 두지 않는 유형이다(Table 4). 이 유형의 참여자들은 선택 이유를 '현실적으로 업무량이 과도해서 개인생활이 지장을 받을 정도이

**(Table 3)** Descending array of Z-scores and item descriptions for type 3 (above and below±1)

Q-Statements	Z-score
08. I feel it's important to enjoy your work.	1,60
*16. I feel it's important to feel a sense of Self-efficacy.	1,46
02. I feel it's important the benefits of the nursing profession extend to individuals the sense of accomplishment.	1,45
30. I feel it's important to achieve self-actualization through work.	1,30
11. I feel it's important to make an effort to seek out professional development.	1,10
*04. I feel it's important the nurse managers supportive attitudes are a crucial element in the working environment.	1,10
03. I feel it's important the benefits of the nursing profession extend to individuals the sense of pride.	1,05
*26. I feel it's important to have good wages.	-1,02
*19. I feel it's important to have leisure time to enjoy life.	-1,10
21. I feel it's important to be involved in the policy-making process.	-1,49
01. I feel it's important they have child care assistance in order for nurses to work.	-1,65
*34. I feel it's important to have regular working hours and shifts.	-1,88
25. I feel it's important that additional unit activities are done during normal working hours.	-2,03

\*items greater or less than corresponding array Z-scores(above and below±1)

**(Table 4)** Descending array of Z-scores and item descriptions for type 4 (above and below±1)

Q-Statements	Z-score
08. I feel it's important to enjoy your work.	1.91
02. I feel it's important the benefits of the nursing profession extend to individuals the sense of accomplishment.	1.42
26. I feel it's important to have good wages.	1.25
*33. I feel it's important not be overwhelmed with my work load.	1.12
29. I feel it's important to build good interpersonal relationships with colleagues.	1.03
*19. I feel it's important to have leisure time to enjoy life.	1.01
10. I feel it's important there is the possibility of promotion.	-1.06
22. I feel it's important to receive compensation according to qualifications.	-1.23
25. I feel it's important that additional unit activities are done during normal working hours.	-1.55
*18. I feel it's important to be altruistic,(to be able to contribute to society by helping others)	-1.96
21. I feel it's important to be involved in the policy-making process.	-1.99
01. I feel it's important they have child care assistance in order for nurses to work.	-2.41

\*items greater or less than corresponding array Z-scores(above and below±1)

기 때문이다(#8, 인자 가중치 1.6128)', '개인이 충분히 즐거워야 직장에서도 일을 잘 할 수 있다(#23, 인자 가중치 1.0420)'라고 하였다. 이와 같이 이 유형은 개인에게 주어지는 시간과 생활의 여유를 중시하는 자유 지향형이라 명명하였다.

## 논 의

### 1. 유형별 특성

간호사들이 중요하다고 인식하는 근로가치관을 Q-방법론을 적용하여 살펴본 결과 4가지 유형으로 나타났다.

유형 1인 보상지향형은 간호사로서 일을 하는데 보상을 중요하게 생각하는 유형이다. 임금, 승진, 조직 내의 인정 등과 같은 보상은 조직을 관리하는데 있어 구성원의 태도와 행동에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나이다(Park, 2007). 그러나 개인은 자신이 제공한 노력의 가치와 크기를 조직 내·외 타인의 것과 비교·판단하면서 자신이 받는 보상에 대한 공정성 여부를 끊임없이 평가한다. 그래서 자신의 노력과 성과에 대해 보상이 공정하게 이루어진다고 생각하면 조직 활동에 적극적으로 참여하고 조직 충성도가 높아지지만 그렇지 않을 경우에는 조직과 직무에 대한 만족도가 낮아지고 바람직하지 않은 근태행위를 나타내며 정서적으로 소진되고 성취감이나 안녕감이 저하되어 이직의도가 높아진다(Bakker, Killmer, Siegrist, & Schaufeli, 2000).

Lee, M. A.(2008)는 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호사들이 타 의료 전문직의 사람들보다 보상 공정성을 낮게 지각하고 있다고 밝혔다. 만약 유형1의 보상 지향형 간호사가 보상이 공정하게 이루어지지 않은 것으로 지각한다면 이로 인해 환자 간호에의 몰입이나 이직의도에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 따라서 간호사에 적용되는 보상 기준이 합리적인지 투명하게 공지되고

있는지, 그 기준이 일관성 있게 적용되어 왔는지 검토되어야 할 필요가 있다. 이런 기준이 병원 전체의 장기적인 계획이나 조정, 그리고 예산과 연관된 문제이기 때문에 단기간 내에 수정 보완이 어려운 상황이라면, 간호사들이 보상 절차를 투명하고 공정하며 합리적이라고 지각할 수 있는 관리 노력이 필요하다고 본다.

유형 2인 안정 지향형은 안정된 가정을 유지하는 것이 일을 하는 가장 중요한 이유이기 때문에 이를 위한 자원이 마련돼 있어야 한다고 생각하는 유형이다. 이들의 특징은 일보다 가정생활에 더 몰입되어 있어 조직의 과업은 적당히 처리할 수도 있다는 생각을 갖고 있고 자기에게 주어진 일 이외에는 잘 움직이지 않는 등 직장은 단순히 가정생활을 위한 도구적 기능으로만 인식한다. 때로 직장생활의 근무여건이 어렵고 과업양이 많아지는 경우 기회만 있으면 현재의 직장을 그만두어야 한다고 생각하며 창의적으로 일을 하기 보다는 과업을 처리하는데 급급한 사람들이다(Kim, 2007).

이를 증명하듯 2008년 병원간호사회가 전국의 300병상 미만 중소병원을 조사한 바에 따르면 간호사의 이직 사유 1위는 근로조건이 좋은 타 병원으로 옮기기 위해서(36.0%)로 나타났다. 다음으로 결혼과 출산 및 육아(14.5%), 불규칙한 근무시간 및 밤 근무(10.6%), 낮은 임금 수준(6.7%)으로 나타나 67.8%가 근로조건과 관련된 요인인 것으로 분석됐다(The Korean Nurses Association News, 2009). 최근 대형병원들은 밤번 전담 간호사 제도, 파트타임 제도를 도입하여 탄력적 근무 제도를 활성화시키고 있고, 어린이집을 운영하는 등 근로조건이 대폭 개선되고 있기 때문에 상대적으로 낮은 임금이 근로조건도 개선되고 있지 않은 중소병원들의 이직률은 증가할 수밖에 없다.

가족중심 가치관은 오랜 기간 동안 우리 사회에서 기본적인 가치로 인식되어 왔다. 특히 기존 여성 자신이나 가족의 직업적 고정관념과 인식은 아직도 가족 중심이 지배적이라 할 수 있다.

따라서 결혼·출산·육아와 3교대 근무를 병행해야 한다면 기존 여성들이 안정된 가정을 유지하며 안심하고 일할 수 있는 근로조건 개선이 시급하다. 간호사 최저 임금 가이드라인이 필요하며, 야간 및 휴일 수가 가산제 도입, 밤번 전담 간호사제도 및 시간제 근무제도 도입, 24시간 보육시설 및 어린이집 설치, 가족이 함께 할 수 있는 복지제도 활성화 방안이 모색되어야 할 것이다.

유형 3인 전문직 정체성 지향형은 간호사가 전문가로서 인정받고 자부심을 갖길 원하는 유형이다. 간호사들은 간호직을 하나의 전문적인 직업으로 택하고 전문인으로서의 발전이나 자율성을 원하지만 실제 병원 현장에서는 전문적인 간호의 역할이 아닌 단순한 기능이나 기술적인 역할을 많이 요구받게 된다. 간호사의 전문적 개념이 무시된 병원의 고용상태나 환자의 전문직에 대한 이해결여와 더불어 간호사 스스로도 간호사 역할에 대한 인식이 부족하게 되면 자기 직무로부터 요구되는 임무와 책임 및 권한을 정확히 인식하지 못하는 상태가 되면서 역할갈등이 오고 그로 인해 업무숙련도는 증가되지만 이직을 생각하게 된다(Park, 2002).

Pask(2003)는 간호사 면담을 통한 연구에서 간호사들의 진솔 속에 전문적 자아상은 간호사 자신이 어떤 일을 멋지게 해내서 환자에게 긍정적인 변화를 줄 수 있다고 인식하게 될 때, 자신의 존재가 확인되고 그 결과로 만족감과 성취감을 얻게 되며, 그들의 일 속에서 동기부여의 근원이 됨을 발견하였다. 즉 간호사의 자아는 전문적 역할 안에서 만족감 또는 정당화를 이루는 곳으로부터 생기므로 직업 정체성은 간호 실무의 맥락 속에서 간호사 자신에 대한 개인적인 지각이다.

따라서 독자적이고 자율적으로 대상자의 건강문제를 해결하기 위해서는 간호업무에 대한 규정이 필요하고 역할에 대한 명확한 규명이 선행되어야 하며, 전문적인 능력과 자율성이 고려된 역할을 통해 성취감과 성장의 기회를 가질 수 있도록 직무를 부여해야 할 것이다.

유형 4인 자유 지향형은 개인적인 생활을 위해 여가 시간에 대한 기회가 주어져야 한다고 생각한다. 젊은 층으로 내려갈수록 직업의 관념이 집단 지향적이기보다는 개인 지향적인 성향을 띄고 있고, 개인 지향성의 증가는 직업 분야에만 국한된 것이 아니라 사회 변동의 일반적인 틀의 일부로 간주되고 있다. 20세기 말, 개인은 지위와 부(wealth)를 성취하려는 도전에 초점을 두었으나 21세기에는 지위, 부, 안위를 하나의 권리로 가정하기 시작했다(Davidhizar, 2004). 즉 가치관의 변화 경향은 이전의 사람들이 돈을 많이 버는 것에 만족을 느꼈다면 지금은 축적된 부를 여가에 이용하기를 원하고 있다(Lee, 1996).

여가는 복잡한 업무와 일상의 테두리 속에서 스스로 탈출하여 주체적 존재의 의미를 만끽하고 직무 스트레스를 줄일 수 있는

기회를 제공해 주고 이에 따라 한층 더 즐겁고, 의욕적으로 업무에 집중함으로써 자신의 자아 개발뿐만 아니라 조직 전체의 이윤 추구에도 크게 영향을 미친다(Lee, Y. D., 2008)

따라서 가족을 중시하고 여가를 중시하는 간호사들에게는 근무제를 탄력적으로 운영한다든지 최소한의 주말을 휴일로 보장해 주는 순환휴가제 또는 휴일 근무에 대한 보상제가 도입되어 직무만족도를 극대화시킨다면 의직 의도를 감소시킬 수 있는 계기가 될 수도 있겠다.

지금까지 살펴본 간호사의 근로가치관 유형은 각 유형마다 매우 독특한 양상을 띠고 있으며 간호조직의 관리 및 간호사의 직무만족을 도모하는데 기초가 될 것이다.

## 2. 구성영역에 따른 유형 간 비교

간호사들이 중요하다고 인식하는 근로가치에 대한 각 유형별 차이를 근로가치관이 갖는 개념적 특성을 밝혀줄 수 있는 차원과 구성영역(Elizur, 1984; Ros, Schwartz & Surkiss, 1999)에 따라 전체적으로 개관해 보고자 한다.

근로가치관이라는 개념의 구성영역을 Elizur(1984)는 결과의 형식(modality of outcome)과 과업성과와의 관계(relation to task performance)의 두 가지 측면으로 구분하고, 각각에 포함되는 요소들을 제시하였다. 그는 근로가치를 작업 결과의 형식을 고려하여 관련된 3가지로 분류하였다; 작업 조건과 이익 같은 물질적이고 도구적인(material or instrumental) 결과, 흥미와 성취 같은 인지적(cognitive) 결과, 동료들과의 관계 같은 정서적(affective) 결과이다. 또한 과업 성과, 즉 과업 수행의 결과와 관련하여서는 2가지로 분류하였다; 조직 관리는 개인들이 조직에 참여하도록 동기화되도록 하는 필요성으로 인식된다. 그런 목적을 위해 과업 수행 전에 주어지는 자원(resource)과 과업 수행 후에 제공되는 보상(reward)이다.

Ros 등(1999)은 근로가치관을 내재적, 외재적, 사회적, 권위 형태로 나누어 표현하였다. Elizur가 분류한 물질적이고 도구적인 가치관은 외재적 가치관으로, 정서적 가치관은 사회적 가치관으로, 인지적 가치관으로 명명한 가치 영역은 내재적 영역과 권위 영역으로 나눌 수 있는 차이가 있음을 주장한 것이다. 내재적 영역의 근로가치는 개인적인 성장 느낌에 기여하는 가치이고 그들의 재능은 근로 경험의 본질로부터 직접 유도되는 반면 권위 영역의 근로가치는 자신과 타인과의 비교를 통해 개인의 재능 혹은 기능이 우월함을 암시하는 가치라고 하였다.

Elizur(1984), Ros 등(1999)이 분류한 근로가치관의 구성영역에 각 유형을 위치시켜 봄으로서 각 유형의 상대적 비교는 물론 그 특성을 이해하는데 도움이 될 것이다. 본 연구결과에서 나타난

네 유형 모두 인지적 가치관을 기본적으로 가지고 있는 것으로 나타났다. 인지적 가치관은 일에 대한 즐거움, 성취감, 자율성을 추구하는 자기 실현가치로서, 직무를 통하여 흥미, 성취감, 인정, 독립성이 충족된 사람일수록 일에 흥미를 느끼고 보람을 느껴서, 만족하고 헌신할 뿐만 아니라 자율성, 주도성, 혁신성, 창의성이 제고될 수 있다(Yoon, 1997). 또한 이와 같은 인지적 가치관이 강화되면 그 때는 물질적 보상이나 외부적인 제약 없이도 행동을 자발적으로 수행하게 된다(Deci와 Ryan, 2000). 그러므로 간호사가 일을 통해 즐거움을 느끼고, 스스로 유능하고 자기 결정력이 있음을 지각함으로써 일 자체가 긍정적 강화요인으로 작용될 수 있는 병원 분위기가 조성되어야겠다.

유형 1, 유형 2, 유형 4는 인지적 가치관과 더불어 물질적 가치관을 중요하게 인식하는 것으로 나타나 많은 간호사들이 일을 통해 얻을 수 있는 경제적 수입, 지위 상승, 안정, 생활방식 또한 중요하게 생각하고 있었다. 세 유형간 차이점은 유형 1은 물질적 결과와 더불어 보상이 주어지길 원하며, 유형 2는 물질적 결과와 가족 안정을 꾀할 수 있는 자원이 마련되길 바라며, 유형 4는 물질적 결과와 근무 조건이나 환경과 같은 자원을 중요하게 인식하는 것으로 분류되었다.

유형 3은 인지적 결과의 권위 영역과 보상을 중시하는 유형이다.

유형 1과 유형 3이 추구하는 보상을 수혜자가 행동의 통제 수단으로 받아들이지 않고 능력에 대해 긍정적 피드백을 제공하는 것으로 지각하게 된다면 오히려 내재적 동기가 강화될 수 있는 요인이므로(Vansteenkiste et al., 2007) 앞서 논의된 바와 같이 공정하고 합리적인 보상이 이뤄질 수 있는 관리가 요망된다.

한편, 간호사는 Elizur(1984), Ros 등(1999)이 분류한 정서적 혹은 사회적 가치관을 중요하게 인식하고 있지 않은 것으로 나타났다. 간호사는 환자, 보호자를 비롯해 동료 의료인과 협력부서 직원 등 수많은 사람과 관계를 맺어야하기 때문에 구성원들 사이의 관계, 지각, 정서가 업무 수행에 중요한 역할을 미친다. 그러나 학연, 지연에 의해 연결된 사람들끼리 상호 편향성을 나타내기도 하고, 상대방의 신분이나 지위에 따라서 자기의 태도나 자세를 달리하는 경우가 있어 조직 발전의 저해요소가 되기도 한다는(Yang, 1999) 지적이 있어 왔기 때문에 간호사들은 일을 하는데 있어 정서적인 관계 가치관을 그리 중요하게 생각하지 않는 것으로 여겨진다.

## 결 론

본 연구는 Q방법론을 적용하여 간호사들이 중요하게 인식하고 있는 근로가치관의 유형별 특성과 유형별 차이점을 파악하고자 실시되었다.

본 연구는 Q모집단을 근로가치관으로 정하고 문헌고찰과 심층면담을 통해 수집된 항목들을 종합 분석하여 최종적으로 34개 문항의 Q 표본을 선정하였다. 임상간호사 37명에게 Q 분류하도록 한 후 PC QUANL 프로그램을 이용하여 자료를 분석하였으며 간호사의 근로가치관 유형은 보상지향형, 안정 지향형, 전문직 정체성 지향형, 자유 지향형의 네 가지 유형으로 나타났다. 네 유형 모두 인지적 가치관은 공통적으로 가지고 있었으며 각 유형별 특성은 다음과 같다.

유형 1은 보상지향형으로 간호사가 직무수행 과정에 보상이 공정하고 합리적으로 이뤄지는 것을 중요하게 생각하며, 유형 2는 안정 지향형으로 일은 가족을 중심으로 한 재정적 안정을 유지하는데 가치를 두는 유형이다. 유형 3의 전문직 정체성 지향형은 의미있는 간호 업무에 대한 인식을 통해 전문인으로서의 정체성이 확립되는 것을 중시하며, 유형 4인 자유 지향형은 개인이 여가 시간을 자유롭게 활용할 수 있는 근로조건을 중요하게 생각하는 유형이다.

이상의 결과를 통하여 볼 때 간호사가 전문직 간호사로서의 역할과 책임을 다 하는 과정에서 자기 결정감과 능력을 지각하고, 그 능력에 대해 공정한 보상이 이뤄져 내재적 동기가 강화되어야 한다. 또한 인지적 가치관을 상대적으로 강하게 갖고 있는 간호사를 채용하는 등 간호사의 근로가치관을 인사·조직 관리의 준거로 삼는다면 간호사들이 지지적이고 조화로운 조직 내에서 더 큰 직업 만족을 느끼며, 보다 향상된 환자 간호와 간호사 채용 및 유지를 위한 전략에 유용한 정보가 될 것이다.

## References

- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *J Adv Nurs*, 31(4), 884-891.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Acad Manag Rev*, 14, 333-349.
- Davidhizar, R. (2004). The change in values that drives the nursing shortage. *J Pract Nurs*, 54(1), 14-16.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol Inq*, 11, 227-268.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *J Appl Psychol*, 69(3), 379-389.
- Fagermoen, M. S. (1997). Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice. *J Adv Nurs*, 25, 434-441.
- Horton, K, Tschudin, V., & Forget, A. (2007). The value of nursing: A literature review. *Nurs Ethics*, 14(6), 716-740.
- Kang, K. S. (1986). The Relation of Selected Demographic variables to Nurses Resignation. *Korean Nurs*, 25(1), 28-47.

- Kim, J. G. (2007). *The relationship among values, BWF and organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Dongyang University, Youngju.
- Lee, J. E. (1996). *A study on the relationship between worker's work-value and job-related performance*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Lee, M. A. (2008). The Relationship between the Justice of Compensation and the Intention of Turnover Perceived by Nurses. *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, 14(2), 195-204.
- Lee, Y. D. (2008). *A study about place of work-family conflicts of an employees*. Unpublished doctoral dissertation, Soonchunhyang University, Asan.
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University of Public health, Seoul.
- Park, H. S. (2007). The influence of compensation justice on job satisfaction and organizational commitment perceived by hospital personnels. *J Korean Acad Nurs Adm*, 13(4), 492-500.
- Pask, E. J. (2003). Moral agency in nursing: Seeing value in the work and believing that I make a difference. *Nurs Ethics*, 10(2), 165-174.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Appl Psychol: Int Rev*, 48(1), 49-71.
- Sung, M. H. (1999). A study of the ethical values of Korean nurses. *J Korean Acad Nurs*, 29(3), 551-562.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *J Occup Organ Psychol*, 80, 251-277.
- Why do nurses at hospitals in the country want to quit their jobs? (2009, March 12). The Korean Nurses Association News, p. E1.
- Yang, N. Y. (1999). *A study on the subjectivity of nursing organizational cultural type*. Unpublished master's thesis, Ewha University, Seoul.
- Yoon, B. S. (1997). Work value as variables affecting empowerment: Perception and motivational effects. *J Bus Res*, 12(3), 143-171.

**(Appendix A) Q-statement on perceived importance of work values in nurses**

01. I feel it's important they have child care assistance in order for nurses to work,
02. I feel it's important the benefits of the nursing profession extend to individuals the sense of accomplishment,
03. I feel it's important the benefits of the nursing profession extend to individuals the sense of pride,
04. I feel it's important the nurse managers supportive attitudes are a crucial element in the working environment,
05. I feel it's important to have job security which contributes to a sense of well being,
06. I feel it's important that the profession of nursing is recognized as an indispensable component to the health profession,
07. I feel it's necessary that those in the medical profession recognize nursing professionals as their colleagues,
08. I feel it's important to enjoy your work,
09. I feel it's important to develop the ability to solve problems,
10. I feel it's important there is the possibility of promotion,
11. I feel it's important to make an effort to seek out professional development,
12. I feel it's important to work cooperatively with doctors on the job,
13. I feel it's important to be responsible,
14. I feel it's important to contribute to the financial security of their family,
15. I feel it's important to be patient,
16. I feel it's important to feel a sense of Self-efficacy,
17. I feel it's important to receive recognition from your employer based on your ability,
18. I feel it's important to be altruistic,(to be able to contribute to society by helping others)
19. I feel it's important to have leisure time to enjoy life,
20. I feel it's important to work collaboratively with the staff in other departments and offices,
21. I feel it's important to be involved in the policy-making process,
22. I feel it's important to receive compensation according to qualifications,
23. I feel it's important to build good interpersonal relationship skills with patients,
24. I feel it's important in the work place, that job responsibilities are delegated appropriately,
25. I feel it's important that additional unit activities are done during normal working hours,
26. I feel it's important to have good wages,
27. I feel it's important to conduct myself with dignity,
28. I feel it's important to guarantee autonomy in the performance of their duties,
29. I feel it's important to build good interpersonal relationships with colleagues,
30. I feel it's important to achieve self-actualization through work,
31. I feel it's important to utilize a standard wage system based on professional qualifications or established criteria,
32. I feel it's important are provided with the financial support for professional,
33. I feel it's important not be overwhelmed with my work load,
34. I feel it's important to have regular working hours and shifts,



〈Appendix B〉 Demographic characteristics and factor weights of P-samples

Type	ID	Factor weights	Gender	Age (yr)	Career length(yr)	Marital status	Religion	working place*	Education
Type1 (n=10)	9	1,1501	Female	32	9	Single	Catholic	D	Bachelor
	11	,8259	Female	32	10	Married	Christian	D	Bachelor
	12	1,4358	Female	31	6	Single	None	D	Bachelor
	13	,9439	Female	31	8	Married	None	D	Bachelor
	15	,3852	Female	47	23	Married	Christian	G	Bachelor
	22	,6614	Female	34	9	Married	Christian	C	3yr diploma
	26	,9393	Female	26	5	Single	None	C	3yr diploma
	27	,7446	Female	26	2	Single	Catholic	B	Bachelor
	31	1,1046	Female	40	18	Single	Catholic	B	Master
	36	1,5778	Female	47	20	Single	Catholic	F	Master
Type2 (n=10)	7	,8965	Female	43	20	Married	Buddhism	A	Bachelor
	10	,5903	Female	32	10	Married	None	D	Bachelor
	18	,7099	Female	27	2,9	Single	Catholic	E	3yr diploma
	20	,8619	Female	38	15	Married	None	C	Bachelor
	24	,9391	Female	31	10	Married	None	C	3yr diploma
	25	1,9764	Female	29	7,9	Married	Catholic	C	Bachelor
	28	,8624	Female	35	13	Married	Catholic	B	Bachelor
	29	,4969	Female	32	8,6	Single	Catholic	B	3yr diploma
	33	,8208	Female	31	0,9	Married	Christian	F	3yr diploma
	35	1,0928	Female	32	8	Married	Christian	F	3yr diploma
Type3 (n=7)	1	,5540	Female	41	18	Married	None	A	Bachelor
	5	,6814	Female	39	17	Married	Christian	A	Master
	16	1,0983	Female	49	25	Single	Christian	G	Master
	21	,5974	Female	27	6	Single	Christian	C	Bachelor
	30	1,0190	Female	43	20	Married	None	B	Bachelor
	32	,9333	Female	30	0,9	Married	Christian	F	3yr diploma
	37	1,3277	Male	36	3	Single	Christian	G	Bachelor
Type4 (n=10)	2	,3165	Female	46	23	Married	None	A	Bachelor
	3	,6894	Female	27	5	Single	None	A	3yr diploma
	4	,7197	Male	29	4	Single	Buddhism	A	3yr diploma
	6	,5118	Male	28	3	Single	Buddhism	A	3yr diploma
	8	1,6128	Female	25	1,9	Single	None	A	3yr diploma
	14	,6705	Female	28	4	Single	Christian	D	Bachelor
	17	,9299	Female	25	2	Single	Christian	F	3yr diploma
	19	,5465	Female	31	10	Single	None	C	3yr diploma
	23	1,0420	Female	24	3	Single	None	C	Bachelor
	34	,4843	Female	31	6	Single	Catholic	F	3yr diploma

\*A: tertiary care hospital in the local, B: tertiary care hospital in Seoul, C: general hospital in the local, D: general hospital in Seoul, E: hospital in the local, F: hospital in Seoul, G: nursing home