

職業을 가진 看護員의 業務關與에 관한 研究

A Study on Job Involvement of Korean Nurses

서울大學校 醫科大學 看護學科

李 笑 雨

緒 論

1975年度 大韓看護協會에서 發表한 우리나라 看護員의 職業分布狀況(1975年 5月 現在)을 보면 單從事者 643명과 助産員 421명을 除外한 約 7,500名の 看護員이 綜合病院을 위시하여 各種 機關에서 일하고 있음을 알 수 있다. 이같은 狀況은 看護員을 雇傭한 어떤 機關에서고 看護職으로써의 自體 業務發展에 對한 關心 뿐 아니라 그 組織 共同 構成員으로써의 協力關係, 나아가서 全組織의 目的達成에 미치는 人的 要因으로써 看護員 業務態度에 對한 關心도가 또한 높아지고 있음을 알 수 있다.

한편 看護員 自身들은 급속히 發展變化 되어가고 있는 看護學動向에 따라 제각각 다른 갈등과 불안 속에서 看護業務에 對한 방향, 회의, 심지어 他職으로 전직까지 고려하게 되는 事態를 가져오고 있다. 다시 말해서 그 동안 變化되고 있는 各各 다른 教育水準 및 背景에서 배출되어진 看護員 간의 心的優劣感, 業務不明確性의 시비, 看護理念의 變化가 빚어지는 非融通性의 環境의 壓力등이 미치는 영향은 個人別, 연령, 教育背景을 莫論하고 多少間에 看護員들에게 不安과 葛藤을 가지오고 있으며 業務遂行態度 能力에까지 영향을 주고 있다고 말하고 있다. 따라서 看護員을 雇傭함으로써 肅行하고 있는 기관에서는 회의와 비평의 눈으로 보고 있다. 그러므로서 環境으로부터 看護員 業務遂行의 過少評價나 誤謬評價, 또는 간호원 자신의 過大評價나 오류평가가 있을 수 있다. 이런 問題들을 意識하고 考察된 그 동안의 연구는 看護員의 職業滿足度에 관한 研究가 大部分이었다. 이에 實在 看護員의 業務에 對한 態度 및 參與意識을 把握하여 眞我를 알게

하므로써 業務遂行의 고취는 물론 개선이 要求되어 진다면 必要한 要因들을 밝혀내어 그 組織의 目標達成 要求에 기여하며 看護員 自身の 內的 環境의 적응에도 도움이 되도록 해야 할 것이다. 이러한 의도에서 本研究는 看護員의 業務關與에 관한 몇 가지 事實들을 밝혀냄으로써 組織效率성에 基準이 될 수 있는 人的要因으로써의 問題解決을 위한 基礎的인 資料를 얻는데 그 目的이 있다.

한 機關의 生産性 및 協同力을 높이는 努力은 두 側面에서 볼 수 있다. 즉 機關 自體의 努力이 있겠고 또한 一面은 雇傭者 自身の 努力이겠다. 이 두 가지 그룹은 生産性 및 協同增進 즉 組織效率성을 높이기 위해 相互補完 努力할 때 그 組織目標에 達할 수 있다. 그러므로 看護業務遂行에서도 機關의 條件 및 努力 즉 外部環境의 영향과 看護員 自體의 態度 및 努力에 따라 영향을 받을 것이다. 다시 말하면 看護員의 業務遂行은 여러가지 形態의 영향을 받을 것이며 看護員 자신의 內的 환경적 적응이 이루어져야 원활한 遂行을 할 수 있고 이 適應能力은 自己確認 現實把握能力이 있을 때 가능한 것이다(Schein 1970). 本研究는 이러한 문제의 對策을 위한 一次의 研究이며, 연구의 범위는 다음과 같다.

職場을 가진 看護員의 업무수행태도는 어떠한가?

연령, 경력, 宗教有無, 教育水準, 婚姻如否, 직위 國공립과 사립등 직장배경 및 전직근무여부등과 같은 변수들에 따른 업무관여도는 어떠한가?

업무관여도는 어떤 要因에 영향을 받나?

理論의 背景

업무관여의 定義는 매우 복잡한 것으로 알려져 오고 있다. 강제로 어떤 보수의 代價없이 行하여지는 一方의 의도에 의해 이루어지는 參與를 말하기도 하고 다만 계약에 따르는 보수의 대가로 일에 참여하는 의무적 行위를 말할 수도 있겠고 自我的 판단 밑에 自己實

* 本研究는 1976年度 서울大學校 學術財團 研究費補助로 이루어졌음.

〈1976年 11月 5日 接受〉

現의 행위를 뜻하기도 하였다. 이 自我가 관련된 업무 관여는 성취의 보람, 즉 개인으로써는 조직 효율성과 관계가 깊다고 보고 있다. 本研究를 위해 업무관여의 정의는 自我가 관련된 일에서의 업무수행태도를 意味한다.

앞서 말한 기준은 人間의 自我관련이 어느 정도 이루어진 상태에서 업무가 이루어졌나였다. 심리학자 McGreger(1944), Allport(1947)는 어떤 作業을 통해서 인간이 기울이는 정신작용을 自我關與(ego involvement)에서 研究했고 Cornell 대학교수 Thomas M. Lodahl(1965)은 그의 업무관여에 관한 논문에서 人間이 일에 있어서 心理的으로 얼마큼 自己와 同一視되어졌나 하는 정도 即 自我像에서의 일에 對한 重要度라고 말하였다 Bass(1965)도 업무관여는 일 과정중에서 個人의 自我관여 반영이라고 말하면서 업무수행과 관련이 있다고 보고 다음과 같은 조건이 업무관여를 強化시키는 要因들이라고 했다. 即 보다 많은 업무 結定權의 機會, 成功的인 作業과정에서의 기여정도, 기관에서의 自己인정, 個人 및 직업적 목표 성취, 自己結定이 업무에 作用되는 정도 등에 따른 感情이다 라고 하였다. 이러한 心理的要素는 또한 Schein(1970)에 의해 조직에서의 적응 행위라고 規定되어지고 조직에서의 적응이 잘 되어진 사람은 업무관여에 적극적일 것이라고 하였다. March와 Simon(1958)도 업무 결정에서의 참여와 업무관여를 관계시키고 이러한 관계는 생산성과도 관계가 있다고 하였다.

Weissenberg와 Gruenfeld(1968)는 업무관여와 직업의 만족도와와의 상관관계를 研究하고 업무관여 정의를 조직의 효율성을 측정하는 重要한 측정치로 보았다.

Katz와 Kahn(1966)은 고용원이 그가 속한 조직의 구성요원으로써 그조직 要求에 전적으로 동의 되어질 때 필요되어지는 조건으로써 업무관여를 연구하고 다시 Kahn은 French(1962)와의 共同研究에서 업무수행 능력의 핵심은 그 능력이 자존심에 얼마나 영향을 줄 것인가의 정도다. 即 업무수행이 그 사람의 中心문제가

되어진다면 그 사람은 업무에서 自我관여 되어진 상태에 있다고 말할 수 있다고 가정하였다. 다시 말하면 이러한 自我관여가 업무관여로써의 동기가 되어 질 수 있다고 말할 수 있겠다.

업무관여에 미치는 主要原因을 Weissenberg(1968)는 직업에 대한 만족여부에의해 영향을 받는다고 말했고 기술했거니와 우리나라 직장 간호원의 직업에 대한 태도조사에서(禹 1971, 都 1976)봉급에 대한 만족도가 직업에 대한 만족도에 큰 영향을 주는 것으로 나오고 있으며 이 직업에 대한 만족도는 업무에 대한 동기 유발적 힘을 커지게 하고 이러한 힘은 적극적인 업무참여 의식으로 나타난다고 한다(Porter, 1973).

自我實現을 위한 動機유반은 곧 內部世界的 慾求를 爲해 變化되가고 있는 外的 狀況에도 적응하는 능력을 키운다 Jahoda(1958)는 이 적응능력은 變化하는 환경적 要求에 융통성 있게 반응하고 문제를 해결해 나가는 힘이라고 정의물 내렸고 Lawrence(1967)는 이러한 個人의 적응상태는 조직의 효율성과 개인의 업무수행 을 높이는 結果를 가져온다고 하였다. Argyris(1964)도 이러한 조직효율성은 個人의 업무관여와 의미있는 관계가 있다고 말하였다.

研究方法 및 節次

1) 研究對象

大韓看護協會가 發表한 1975年度 看護員 職業分布 상황 <表 1>에서 看護員이 많은 分布로 고용되어 있는 직장을 선택하고 助産員 軍從事者와 같은 單獨業務, 혹은 特殊組織에서 근무하는 看護員은 研究의 범위밖에 있다고 생각하여 除外하였으며, 各種 公私立 기업체에서 근무하는 看護員 또한 專門職간의 協同관계가 없는 직장으로 표집대상에서 除外하였다. 即 全國 國公, 私立綜合病院에서 근무하는 平看護員, 首看護員, 감독 各級 看護教育기관의 教授, 그리고 保健看護員(양호교사 포함)등을 대상으로 잡았다. 평균호원(608, 66.74%),

Table 1. Distribution in Number and Percentage of Job Nurses in Korea (1975. 5)

Classification Number	Hospital's Nurses	Nurses in Public Health center	Professors	School Nurses	Clinic Nurses	Industry Nurses	Midwives	Army Nurses	Others	Total
No.	5,474	544	347	396	287	282	421	643	183	8577
%.	63.82	6.34	4.05	4.62	3.35	3.29	4.91	7.50	2.13	100.00

* Data from the annual report of Korean Nurses Association.

Table 2. Distribution in Number and Percentage by general background of Respondents

General Background	No.	%
Age		
21—29 yrs	644	76.94
30—39	168	19.47
over 40	29	3.36
No answer	2	0.23
Total	863	100.00
Position		
Staff Nurse	608	70.45
Head Nurse and supervisor	110	12.75
Professor	107	12.40
Public Health Nurse	34	3.34
No answer	4	0.46
Total	863	100.00
Education		
Diploma Degree	614	71.15
Baccalaurete	178	20.63
over Master	64	7.76
No answer	4	0.46
Total	863	100.00
Marital Status		
unmarried	635	73.58
married	225	26.72
no answer	3	0.34
Total	863	100.00
Religion		
Yes	488	56.55
None	367	42.53
No answer	8	0.93
Total	863	100.00
Length of Experience in Job		
under 1 yr	170	19.70
1—3	347	40.21
3—5	146	16.92
5—10	107	12.40
over 10	91	10.54
No answer	2	0.23
Total	863	100.00
Experience of turnover		
None	554	14.20
one time	203	23.52
over two time	99	11.47
No answer	7	0.81
Total	863	100.00

주간호원 및 감독(110, 12.75%), 대학교수(107, 12.40%) 그리고 보건간호원(43, 39.4%) 그리고 직분을 밝히지 않은 4명을 합쳐 총 863명의 有効재료를 얻었다. <表 2>

2) 調査道具

本 研究에서 使用한 調査道具는 Lodahl과 Kejner (1965)가 고안한 업무관여척도(Job Involvement Scale)를 이용하였다. 이는 본래 40문항으로 된 것을 “全問項 상관관계, 問項중복, 그리고 要因 불명확성에 의해 Lodahl(1965 p. 28)” 20문항으로 줄였다고 하였으며 이 도구는 직장을 가진 간호원과 엔지니어 및 직장을 가진 대학원생이 연구대상이 되어 20문항에 대한 신뢰도, 타당도 검사가 이루어졌다. 各 問項은 다섯가지 업무 要因에 의해 분류된다. 즉 4개의 무관심 업무관여 요인 4개의 적극적 업무관여요인, 4개의 적극적 업무감각에 관한 요인, 4개의 否定的 업무관여 요인 그리고 4개의 업무에 대한 야심적 태도에 관한 요인으로 나뉘었다. 이 도구의 신뢰도 계수는 Lodahl에 의해 간호원에게 적용하였을 때 .72이다. 構因妥當道(Construct Validity)로써는 업무관여 척도와 관계 되어져서 作成한 Ghiselli Self-Description Index(1954), Smith's Job Description Index(1963), Anderson(1964)이 주간호원 25명으로부터 活動遂行 척도를 작성할 때 사용되어진 The Ohio State Leader Behavior Description Questionnaire를 들고 있다.

第二部는 업무관여 要因에 영향주는 要因으로써 보수의 만족여부와 직장적응 여부를 관련정도에 따라 표시하도록 하였고 Lodahl의 연구결과에 입각하여 대상자의 일반사항을 물었다. 卽 계속변수(Continuous Variable)로써 연령, 교육수준, 근무경력, 전직여부, 적응 여부, 직분등을 업무관여와 상관시킬 수 있도록 구성하였다.

3) 예비조사

우리나라 看護員에게 Lodahl의 업무관여척도를 使用함에 있어 그 문항에 대한 타당성을 조사하기 위하여 전 문직과 비전문직을 가진 직장여성 20명에게 실시한 결과 2개의 문항에서 상이한 이해를 보였고 평균업무관여 점수 34점을 얻었다. 이 평균점수를 中心으로 33점 이하를 소극적 업무관여群, 적극적 업무관여群을 34점 이상으로 나누어 本調査에 적용시켰다. 그리고 2개의 相異한 이해를 보인 문항을 역시 本調査에서는 除外하였다.

4) 分析方法

第一部の 업무관여척도는 각 문항마다 3점 척도 선상에 意思대로 表示하도록 하고 예비검사에서 理解의 差가 심한 2항을 除하고 18문항만 本研究에서는 계산

하였다. 이렇게 해서 산출된 점수를 그 사람의 업무관여 점수로 보았다. 33점 이하를 소극적 업무관여군이 라하고 34점 이상을 적극적 업무관여군으로 나누고 컴퓨터에 의해 빈도수와 각 독립변인에 평균점수를 내고 第二部의 각 변인과 업무관여점수와의 상관관계를 역시 컴퓨터에 의해 產出하였다. 必稜한 분석 검증을 위하여 상관관계와 t검정을 하였다.

結果 및 解釋

1) 業務關與度

總 응답한 看護員의 業務관여 平均點數는 34.79이다 적극적 業務관여群 即 平均치가 34以上인 群의 總看護員數는 561名에 65.1%을 차지하고 소극적업무관여群에 속하는 看護員은 302名으로 34.99%이다. <表 3> 이를 다시 平均關與點數를 비교하여 보면 <表 4> 두群 사이에 有效한 差異를(P<.01) 볼 수 있다.

Table 3. Distribution of High and Low Job Involvement group divided by Job Involvement score

	High. J. I. G.	Low. J. I. G.	Total
No.	561	302	863
%	65.01	34.99	100.00

Table 4. Mean score, Standard Deviation of High, Low and total Group according to Job involvement Score.

	Mean	S.D.
High. J. I. G.	36.83	2.65
Low. J. I. G.	31.02	2.64
Total G.	34.79	3.83

t=3.08 P<.01

대체로 看護職이 奉仕職인 것을 教育을 通해서 認識하고 自身の 職業선택 動機가 많은 自我가 관련하여 結定된 것으로 보아 業務關與에도 自我가 많이 介在된 현상이 나왔다고 할 수 있다. 即 職業선택 動機에서 看

護知識을 가진 專門人에 對한 社會의 要求와 自身の 知識을 活用할 機會, 그리고 일에 대한 興味등이, 경제적 이유보다 높게 나타난 것은 <表 5> 看護員들의 職業生活이 차츰 自我實現할 수 있는 좋은 現場으로 나타나고 있음을 보여주는 것이라 하겠으며 이런 態度는 적극적 업무관여 자세로 이끌 수 있는 動機가 될 수 있을 것이다.

2) 看護員 諸特性에 따르는 業務관여

구체적으로 看護員의 一般의 特性을 中心으로 업무관여 平均점수를 살펴보면 <表 6> 年齡別로 20代群에서만 平均업무관여도 보다 낮은 점수(34.53)를 보이고 30代以後는 높은 평균치를 보인다. 職分別로 보면 病院에서 근무하는 平看護員이 가장 낮은 평균치(34.46)를 보이고 의외로 大學敎授들의 업무관여도 높은 群에 속하지는 않았는데 大學敎授 群에서 年齡分布 상황이 고르게 퍼져 있는 점을 고려 한다면 大學敎授 自體의 문제점이 아니고 앞서 밝힌 年齡에 크게 영향을 받은 것이 아닌가 생각한다. 保健看護員은 가장 높은 평균치(38.17)를 보였는데 이는 活動的 業務가 獨自의 판단을 피어야 할 때가 많은 환경에서 이루어져서 그렇지 아니한가 본다. 教育背景을 살펴보면 看護專門學校 卒業看護員이나 看護大學 卒業看護員간에 업무관여 평균치가 별 차이가 없는 것으로 나타났으며 大學卒業 看護員이 약간 높은 것으로 나타났다. 이는 主觀과 行動에 대한 區別을 엄격히 할수 없었던 研究方法의 문제점이 있지 않나 보고 있어 이의 補完을 위하여 면접方法과 관찰方法으로 부대의 측정치가 並行되었어야 할 것으로 본다. 結婚狀態如否로 부대의 差異는 미혼이 기혼보다 낮은 관여도를 보이고 있는데 이는 海外移住냐? 結婚이냐? 등의 복잡한 장애 계획이 作用하였거나 경험이 적은 연령群 即 20代가 낮은 평균치를 보여 주듯이 미혼의 대부분이 20대일 것으로 본다던 이는 타당한 點數인것 같다. 都(1976)의 職業만족도에서도 기혼자가 미혼자보다 높게 나온 것으로 미루어 보아 어느정도 職業에서의 安定性이 업무관여에도 영향을 주지 않나 생각한다. 그러나 이 경우도 主觀的 思考가 行動에 어떻게 반영되었나를 확실히 알 수 없는 한, 한가지 方法的

Table 5. Frequency and Percentage of the Motivation of Job Selection.

	Economic reason	Recognition of social demands	Chance of Self-development	Interest of the Work Itself	No answer	Total
No.	193	222	322	80	46	863
%	22.36	25.72	37.31	9.27	5.33	100.00

X²=145.9

df=3

P<0.01

※ not included no answer for x² test

Table 6. Mean and Standard Deviation of Job Involvement Score according to Independent Variables

Variable	Mean	S.D.
Age		
21—29 yrs	34.53	3.73
30—39	35.65	3.85
Over 40	37.04	4.08
Position		
Staff Nurse	34.46	3.55
Head Nurse	35.31	5.86
Supervisor Nurse	36.05	4.87
Professor	35.20	4.75
Public Health Nurse	38.17	3.02
Education		
Diploma Degree	34.63	3.78
B.S	34.96	3.80
over Master	35.25	3.24
Marital Status		
unmarried	34.51	3.69
married	35.63	4.07
Religion		
yes	35.14	3.84
None	34.34	3.78
Length of Experience in Job		
0—1 yr	33.41	3.75
1—3 yrs	34.20	3.06
3—5	34.86	3.59
5—10	35.52	4.01
over 10	35.68	4.22
Experience of Turnover		
None	33.97	3.42
one time	35.39	3.93
over two	34.88	2.90
Organizational Background		
Private	34.40	4.18
National	34.89	3.66

척도는 무리가 있는 것이라고 생각한다. 宗教의 有無와 업무관여 평균치와의 사이에 차이가 있다. 宗教를 가진 사람의 평균치가 종교가 없는 사람보다 더 높았다. 一般적으로 宗教로 인한 信仰生活이 어느 정도 남을 자기처럼 사랑할 수 있고 희생성도 있다고 말하는 것을 받아드린다면 업무에도 充實한 태도를 보일 것이라고

얘기할 수 있겠다. 경력으로 업무관여도를 보면 1年未滿의 群에는 소극적인 태도를 보이고 있다(33.41). 이는 新卒業生으로써 여러가지 간호업무 수행상 理論과 實際가 맞지 않은 환경에서 쉽게 좌절되어 업무를 포기하는 結果의 반응이 아닌가 생각한다. 한편 社會에 첫발을 디는 新卒業生의 特有한 一般性인 환경과의 타협을 거부하는 자세에서 비롯될 수도 있으리라고 생각된다. 10年以上の 群에서 가장 높은 평균치를 볼 수 있다. 이는 직장에 대한 애착이 오랜 경력에서부터 생겨나면서 쉽게 不平하지 않고 적극적인 자세를 된다고 볼 수도 있다. 轉職如否에서 기대했던 것은 후 직장에 만족못한다든지 적응못한다면 그때의 업무관여 또한 낮을 것으로 보고 그렇게 되면 직장을 옮길 경우가 많을 것으로 보았는데 이외로 전혀 경험이 없는 群에서 낮은 관여도(33.97)를 볼 수 있었다. 이것 또한 연령이 적을수록 轉職 경험이 없었기 때문이 아닌가 본다. 직장배경 即 國公립, 사립의 差異는 없는 것으로 나타났다.

3) 業務관여도에 영향주는 諸要因

업무관여도에 영향주는 要因들을 看護員의 諸特性과 상관하여 보면 다음과 같다 <表 7>. 即 年齡이 높을수록 적극적인 업무태도를 볼 수 있는데($P < .01$) 이는 Lodahl(1963)의 研究와 一致한다. 또한 都(1976)의 研究에서도 직무成就 認定에 對한 만족도가 26~30歲의 群이 21~25歲群보다 높게 나왔다. 한편 적극적업무관여群과 소극적 업무관여群으로 나누어 보면 적극적업무관여群에서도 연령이 높을수록 관여도에 차이가 있으나 소극적 群에서는 negative Correlation(負相關)을 보이고 유의한 差는 없었다. 이처럼 연령의 差가 업무태도에 重要的 要因이 되는 것은 協同的 關係를 이루고 있는 직업안에서는 경험을 토대로 하는 규범이 생겨나기 쉬운 産業社會의 특징적 반영이 있기 때문이 아닌가 생각한다. 연령이 높을수록 환경과 타협하여 적응하는 힘이 강하면서 업무에 임하는 태도도 또한 적극적인 것으로 풀이할 수 있다. 이를 Lodahl(1963)은 긍정적 社會觀에서 나오는 태도라고 하였다. 職分의 관계에서도 높은 상관을 보이고 있는데($P < .01$) 이는 都(1976)의 職務滿足 要因中에서 平看護員의 要因別 順序가 俸給이 1位이면서 마지막 要因이 職務自體에 對한 興味의 順序로 되어 있는데 비해 首看護員, 감독의 順序로 가면서 職務自體에 대한 흥미를 1位로 꼽는 結果를 보아도 직분이 높을수록 업무수행 태도가 진지하고 적극적인 것을 알 수 있다.

년령과의 상관관계에서 처럼 직분도 업무관여가 적극

Table 7. Correlation Coefficient between Job Involvement Score(Total, High, Low) and Continuous Variables(N=863)

	Total Group Coefficient	High Involvement G. Coefficient	Low Involvement G. Coefficient
Age	.129**	.104**	-.028
Position	.119**	.144**	-.024
Education	.078*	.091*	-.021
Length of Experience in Job	.168**	.148**	.014
Number of Turnover	.146**	.060	.093*
Marital Status	.121**	.110*	-.056
Religion	.103*	.065	-.010
Organizational background	.009	.006	-.055
Salary Satisfaction	.154**	.139**	.097*
Adjustment attitude	.156**	.107*	.019

* P<0.05

** P<0.01

적인 群에서 높은 상관관계를 보이고 소극적인 群에서는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 教育背景을 보면 업무관여도와 有意한 관계가 있는 것으로 나왔는데 평균점수가 높은 群에서 더 큰 상관관계수가 나왔다. 가장 높은 상관관계수를 보이는 것은 경력과의 관계이다. ($r=.168$ $P<.01$) 경력이 높을수록 그 기관에 적응이 잘 되어 보수 만족如否에 관계없이도 직업自體에 대한 興味가 크게 업무관여에 영향을 준 것이 아닌가 보고 있으며 경력이 많을수록 安定된 직장 內 직분을 가지고 있으므로 또는 책임감이 더 加해짐으로써 나온 結果라고도 말할 수 있겠다. 적극적 업무관여群에도 역시 높은 상관치가 나왔으나 소극적 업무관여群에서는 아주 낮은 상관치가 나타난 것은 이것 또한 경력이 낮을수록 연령도 낮은 群인 것으로 생각한다면 타당한 結果인 것 같다. 轉職의 回數가 많아질수록 業務關與度가 높다는 것은 의외의 結果였다. 왜냐하면 Salch(1965)가 轉職과 직무에 대한 不滿 사이에 重要한 관계가 있다는 결과에 따라 新卒業生群에서 많이 나타날 不滿과 따라서 전직이 많을 것이라고 고려할 수 있었던 것이나 이 研究集團의 낮은 年齡群이 自然히 전직의 경험인 없고 높은 연령群 또는 높은 경력에서 전직의 경험인 있는 것으로 推定되어진다면 有意한 것이라 말할 수 있겠다. 이 전직의 回數는 낮은 평균점수群에서도 상관관계가 있게 나왔다. 卽 전직의 回數가 많을수록 업무관여도가 높은 것으로 나왔다. 結婚如否도 업무관여도와 상관관계가 있다. 미혼보다는 결혼한 상태가 더욱 적극적인 업무관여를 나타냈고 적극적 업무관여群에서도 상관관계가 있다. 宗教의 영향은 흥미있게 업무관여도에 미치고 있다. 卽 종교가 없다면 업무관여도는 낮은 것으로 나오

고 소극적 業務관여群에서는 가장 낮은 상관관계수가 나왔고, 관계는 없는 것으로 나왔다. 公私立의 직장背景은 어느 群에서도 상관관계가 없는 것으로 나와 國公立기관에서 근무하는 看護員은 덜 열심히 일하고 私立기관에서 일하는 看護員은 더욱 친절하고 열심히 일할 것이라는 一般論은 기각되어 지고 그것은 다만 환경에 의해 그렇게 보여질 수 있는 것이 아닌가 가정해 볼 수 있다. 직업적응 如否와 만족如否에 따른 업무관여도도 有意한 상관관계를 보이고 있다. 즉 업무 관여도가 높을수록 보수에 대해서 만족하고 있지 못하거나 적응하고 있지 못하다는 것이다. 책임있게 업무수행을 한 뒤에 따르는 응당대가에 대한 권리주장도 또한 큰 것으로 보인다 이 보수만족은 모든 群에서 상관관계가 있게 나타났다. 다만 소극적 업무관여群에서만 보수가 만족해도 업무관여도는 낮은 것으로 나오고 적극적 群과 全體 업무관여도와와의 관계에서는 보수가 만족할수록 업무관여도는 높고 또는 불만족 할수록 업무관여도는 낮은 것으로 나왔다. 主觀的인 적응여부에 관해서도 업무관여도가 높을수록 적응이 잘 되고 있는 것으로 해석할 수 있는데 이것은 自我가 깊게 업무와 同一視하므로써 기관에 대해서 업무에 따르는 要求와 改善를 적극적으로 바라고 있으며 自己가 소원하는 대로 뜻이 이루어지지 않을 때 실망 또한 크며 이러한 상황들은 自身이 주위에 잘 적응하지 못하고 있는 것이 아닌가 하고 責任있는 反省을 해 보는 것이라고 풀이 할 수 있다. 다시말해서 業務에 크게 關與될수록 責任感 또한 크고 그에 따라 적응, 부적응에 대한 主觀的 해석이 나오지 않았나 생각된다. 적극적 업무 관여群에서도 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 8. Comparison of Mean Score and Standard Deviation of Job Involvement Score between Lodahl's study and Author's study

	Mean	S.D.	Remarks
Lodahl's Study	29.17**(43.37*)	4.40**(6.52*)	*20 items×4 scale(N=137)80score
Author's Study	34.79	3.83	**18 items×4 scale(N=863)54 score

df=998 t=14.5 P<0.001

論 議

이제까지 Lodahl의 업무관여척도를 가지고 한국의 직업업을 가진 看護員들의 업무관여도는 어떻게 하며 이 업무태도에 미치는 諸要因들은 무엇인지 살펴 보았다.

우선 예비조사에서 定해 놓았던 적극적 업무관여, 소극적 업무관여, 群으로 나눈 평균점수 33點, 34點은本調査에서 평균점수 34.79로써 支持를 받고 이 평균점수는 Lodahl의 研究와 비교할 때 미국간호원보다. 적극적인 업무관여도를 가지고 있다고 말할 수 있다. 即<表 8>에서 보는 바와 같이 두 研究사이의 비교를 위하여 평균중점수를 同一하게 판단하고 t검증을 한 結果 有意한 差異를 보이는데 이에 대한 判定을 위해 先行조건사이의 영향이 같다고 가정하면 本 연구자의 연구가 Lodahl의 결과보다 평균점수가 높다고 말할 수 있다. 또한이는 우연히 나타날 수 있는 조건일 수도 있다. 평균업무관여치를 넘는 群은 넘지 못하는 群보다 훨씬 많은수 (65.01%)를 占有하고 있어 전문적으로써의 看護員들이 직업에서 肯定的인 자세를 가지고 있지 않나 생각한다.

업무관여도에 영향 미치는 要因들을 보면 연령, 경력, 직분, 교육수준, 전직회수, 결혼여부, 종교, 보수 만족여부, 그리고 적응성등이 영향을 주고 있는데 연령, 경력, 직분 전직회수는 앞으로 계속 영향을 받을 수 있는 變化가 있는 要因임에 비해 教育수준은 지나간 경험의 영향으로써 앞으로 계속 변할 수도 있는 것이지만, 그것은 個人別 差에 따라 받을 영향으로 보고 그런 內容으로는 別途의 연구가 있어야겠지만 本 研究의 結果로만 본다면 大學出身의 看護員이 Diploma를 가진 졸업 간호원보다 업무관여도가 비교적 높게 나타난 것으로 보아 知覺과 업무와의 관계문제가 아닌 自己의 慾求와 自我實現의 동기가 더 큰 문제가 될 수 있지 않나 볼 수 있다. 結果적으로 그 조직의 목표달성 및 업무효율성이 업무관여 태도를 中心으로 보면 경력, 연령, 등을 重要視하고 직분에 맞는 대우를 해 줄 때 바람직한 그 기관의 목표를 달성할 수 있지 않나 생각

한다.

Kramer(1971, 1972)도 간호원에게 알맞은 역할적응. 대우는 自我實現의 기회뿐만 아니라 일에서의 성공까지 가져오는 要因이 된다고 하였다. 또 그는 미국의 졸업간호원의 28.9%가 직장에 대한 불만족과 알맞은 대우가 없어 갈등 느낄 때 看護職으로부터 떠났다고 말하였다.

이 研究의 제한점으로는 研究方法의 單一性이다. 면접 方法이나 관찰方法 기타의 객관적 파악이 없었고 질문서에 의한 주관적 方法인 점과 他전문 職業群과의 비교가 없었던 점이라고 할 수 있다.

要約 및 結論

직업에 종사하는 看護員들이 각기 그 직장에서 어떻게 업무에 관여하고 있나를 알아보기 위하여 1976年 7月 10일부터 9月 10일까지 서울特別市를 비롯하여 全國 道청소재지급 도시에 있는 종합병원, 간호대학 및 보건소에서 근무하는 863名의 現職 看護員을 대상으로 Lodahl's 업무관여척도를 이용하여 조사 분석하였다. 이에서 얻어진 結果를 中心으로 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

- 1) 看護員의 平均업무관여 점수는 34.79이다.
- 2) 적극적인 업무관여群이 소극적인 업무관여群보다 많은 看護員의 分布를 보였다.
- 3) 업무관여 평균점수를 보면 낮은 연령群에서 낮게 높은 연령群에서 높게 나타나고 직분은 낮은 직위보다 높은 職分에서 더 높게 나타나고 경력도 적은 경력에서 낮게 많은 경력에서 높게 나왔다. 그 이외에 보수가 만족한 群이 더 높은 점수를 적응이 잘된 群에서 더 높은 점수를 얻고 있다. 또한 결혼한 사람이 미혼보다 평균점수가 높고 종교를 가진 사람이 안가진 사람보다 평균점수가 높다. 교육배경은 높은 수준일수록 평균점수도 높았다.
- 4) 업무관여도는 다음과 같은 要因에 따라 영향을 받는다. 即 나이가 많을수록, 직분이 높을수록, 경력이 많을수록 전직회수가 많을수록, 업무관여도도 또한 높

있고 업무관여도는 보수에 불만족할수록, 낮아지고 적응如否도 적응이 안 될수록 업무관여도는 떨어졌다.

—ABSTRACT—

A Study on Job Involvement of
Korean Nurses

So Woo Lee

Department of Nursing, College of Medicine,
Seoul National University

The purpose of the present research is to find the determinants of job involvement of Korean nurses working in various nursing fields. Lodahl's Job Involvement Scale was administered from July 1976 to September 1976 to a sampling of 863 nurses. These nurses were working as professors in nursing schools, nurses in the several private and national hospitals and public health centers in Seoul & some other cities.

The main findings of this study are as follows: a) the mean score of job involvement of Korean nurses was 34.79; b) there were more nurses in the higher job involvement group than nurses in the lower job involvement group both in number and in percentage; c) nurses, those in the higher education group, those who are older, those who hold higher positions, those who are married, and those who have had more on the job experience, received higher mean scores on the job involvement scale; d) There was the significant correlation was between the job involvement score and other variables: age, position, length of experience in the job, education, marital status, religion, experience of turnover, satisfaction and adjustment attitude.

REFERENCES

- 都福稟, 李愛賢, 朴商蓮: 한국 간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구 직무만족도의 영향요인을 中心으로 中央醫學, 7: 89-99, 1976
- 馮玉子, 서문자, 박정호: 임상간호원에 대한 직업의 만족도 및 이직에 대한 반응. 최신의학, 3: 95-101, 1972.

- Allport, G.W.: *The Psychology of Participation*. *Psychological Review*, 52: 117-132, 1947.
- Anderson, R.: *Activity Preferences and Leadership Behavior of Head Nurses*. *Journal of Nursing Research*, 13: 234-243, 1964.
- Argyris, C.: *Integrating the Individual and Organization*, Willey, New York, 1964.
- Bass, B.M.: *Organizational Psychology*. Allyn and Bacon, Boston, 1965.
- French, J.R.P., and Kahn, R.: *A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental health*. *Journal of Social Issues*, 18: 1-47, 1962.
- Jahoda, M.: *Current Concepts of Positive Mental Health*. Basic Books, New York, 1958.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B.: *The Motivation to Work*. 2nd ed., Wiley, New York, 1959.
- Katz, D. and Kahn, R.L.: *The Social Psychology of Organizations*. Wiley, New York, 1966.
- Katzell, M.E.: *Expectations and Dropouts in Schools of Nursing*. *Journal of Applied Psychology*, 52: 154-157, 1968.
- Kramer, M. and others: *Self-actualization and Role Adaptation of Baccalaureate Degree Nurses*. *Nursing Research*, 21: 111-113, 1972.
- Lawrence, P.R. and Lorsch, J.W.: *Organization and Environment: Managing differentiation and integration*. Harvard Graduate School of Business Administration, Boston, 1967.
- Lodahl, T.M. and Kejner, M.: *The Definition and Measurement of job Environment*, *The Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33, 1965.
- March, J.G. and Simon, H.A.: *Organizations*, Wiley, New York, 1958.
- McGreger, D.M.: *Conditions of Effective Industrial Leadership*. *Journal of Consulting Psychology*, 8: 55-63, 1944.
- *The Human Side of Enterprise*. Rand-McNally, New York, 1960.
- Porter, L.W. and Steers, R.M.: *Organizational work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism*. *Psychological Bulletin*. 1973, 80: 151-176.
- Schein, E.H.: *Organizational Psychology*. 2nd. ed., Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey,

1970.

Salch, S.D., Lee, R.J. and Prien, E.P.: *Why nurses leave their Jobs! An analysis of female turnover Personnel Administration*, 28 : 25-28, 1965.

Weissenberg, P. and Gruenfeld, L.W.: *Relationship Between Job Satisfaction and Job Involvement. Journal of Applied Psychology*, 52 : 469-473, 1968.