



정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 직무만족도

유광자¹ · 이경희²

경북과학대학교 간호학과 조교수¹, 계명대학교 간호대학 교수²

Job Satisfaction of Psychiatric and Community Mental Health Nurses in Community Mental Health Centers

You, Kwangza¹ · Lee, Kyunghee²

¹Professor, Department of Nursing, Kyonbuic Science College, Daegu

²Professor, College of Nursing, Keimyung University, Daegu, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relationship of psychiatric and community mental health nurses' job satisfaction. **Methods:** This was a descriptive and correlational study in which 151 psychiatric and community mental health nurses (PCMHNs) took part between September and October 2009. **Results:** The mean score for job satisfaction of the participants was 3.25. In job satisfaction, there were significant differences between psychiatric and community mental health nurse practitioner (PCMHN) and nurse in community mental health center. All variables except role conflict were positively correlated with job satisfaction. As a result, factors influencing job satisfaction were reward system ($\beta=.46, p<.001$), self-esteem ($\beta=.35, p<.001$), leadership ($\beta=.27, p<.001$), career as a PCMHN ($\beta=-.12, p<.007$), job-related characteristics ($\beta=.11, p<.24$), and career as a nurse in community mental health center ($\beta=.09, p<.045$). These factors explained 70.3% of the total variance. **Conclusion:** The results indicated that the comprehensive understanding of job satisfaction to the independent variables could suggest the way how to increase the job satisfaction for psychiatric and community mental health nurse who are a catalysts promoting mental health in community mental health center.

Key Words: Job satisfaction, Community mental health centers

서론

1. 연구의 필요성

1995년 정신보건법이 제정된 이후, 정신보건센터는 1995년에 서울 강남구 정신보건센터를 시초로 2011년도 12월말 현재 전국 164개소로 양적인 증가를 보였으며(Ministry of Health & Welfare, 2011), 지역사회 중심의 통합적인 정신질환자 관리체계를 구축하고 정신질환의 예방, 정신질환자의 조

기발견, 상담, 치료, 재활 및 사회복귀를 도모하기 위해 지역사회 정신보건사업을 실천하는 교두보 역할을 하고 있다. 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사는 2010년도 말 현재 396명으로 전체 정신전문요원의 34.2%를 차지하고 있다(Ministry of Health & Welfare, 2010).

정신보건간호사가 지역사회 정신보건사업의 전문직 간호사로 정착하기 위해서는 직무에 대한 만족감이 없을 경우 효과적으로 자신의 업무를 수행하기 어려우며, 전문직업인으로서의 발전도 꾀할 수 없다. 직무만족은 간호사가 이직하

주요어: 직무만족도, 정신보건센터

Corresponding author: Lee, Kyunghee

College of Nursing, Keimyung University, 1095 Dalgubeol-daero, Daegu 704-701, Korea.
Tel: +82-53-580-3927, Fax: +82-53-580-3916, E-mail: khl645@kmu.ac.kr

투고일 2012년 4월 25일 / 심사외뢰일 2012년 4월 26일 / 게재확정일 2012년 8월 13일

지 않고 현직에 머물 수 있게 하는 가장 강력한 요인이므로 (Ellenbecker, Porell, Samia, & Byleckie, 2008), 정신보건간호사의 지역사회 전문직 역할 수행에 있어 중요한 요인이 된다.

Locke (1976)의 직무만족이란 자신의 직무경험에 대한 평가의 결과로써 나타나는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 말한다. 직무만족이 높은 수준에 있는 개인은 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있고, 직무만족 수준이 낮은 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 가지고 있으며, 높은 직무만족도는 근로의욕 향상에도 영향을 주고, 자기계발 노력도 촉구하게 되어 조직목표달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으키며 긍정적인 영향을 미친다 (Shin, 2001). 그러므로 정신보건간호사의 직무만족도가 지역사회에 거주하는 정신 장애인들과 주민에 대한 서비스의 질과 정신건강증진 및 정신질환의 예방에 많은 영향을 미친다고 볼 수 있다.

직무만족에 영향을 주는 관련영향요인으로 Poter, Steers, Mowday와 Boulian (1974)는 직무만족 관련요인으로 조직특성(급여와 승진의 기회, 회사의 정책과 절차, 조직구조), 직무특성(직무자체, 역할의 모호성), 개인특성요인(연령, 근속, 성격) 등이 영향을 미친다고 하였다. 또한 조직의 상황이나 특성, 스트레스, 갈등 및 소진 등이 있고, 직무 관련특성, 구성원의 인식 및 태도, 성격, 리더십, 역할, 교육 등이 영향을 준다 (Yang, 2006). 이러한 관점에서 볼 때 직무만족은 조직의 특성, 직무특성, 역할갈등, 자아존중감이 직무만족에 영향을 미치는 변수로 작용한다고 할 수 있다.

최근까지 정신보건간호사에 대한 연구들은 Lee (2005)의 지역사회정신보건센터 정신보건간호사의 업무중요도 인식 및 업무수행도, Kim (2012)의 지역사회 정신보건간호사의 핵심실무에 관한 연구 등 업무 관련 연구가 이루어져왔고 직무만족 관련 연구로는 병원과 지역사회에 근무하는 정신보건간호사의 직무만족 비교 논문이 있었다 (Yang et al., 2004).

위의 연구들에서 지역사회 정신보건간호사는 전문직 역할이나 수행정도에 비해 상대적으로 보수가 낮고 지역사회 내 다양한 전문영역 팀들과의 중복되는 역할갈등 등이 불만족을 초래한다고 하였다. 2006년 전국 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 비중은 전체 정신보건요원의 48%를 차지하였으나, 2010년 말 현재 보건복지부 통계에 의하면 34%를 차지하는 것으로 나타났다 (Ministry of Health & Welfare, 2010). 지역사회 정신보건사업의 활성화를 위해 배출되는 정신보건간호사들이 지역사회로 흡수되지 못하고 정신병원과

정신요양원의 근무를 선호한다면 정신보건사업의 큰 손실이라 할 수 있다. 따라서 본 연구는 전국 정신보건센터에서 근무하는 정신보건간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 영향요인을 규명하고, 정신보건센터 정신보건간호사의 직무만족도를 높일 수 있는 중재방안을 마련하는데 도움이 되고자 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구는 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 직무만족도와 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하기 위함이다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 개인적 특성, 조직특성, 업무 관련 특성에 따른 직무만족도를 파악한다.

둘째, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 직무만족정도의 영향요인을 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 전국 정신보건센터 156기관 중 정신보건간호사의 직무만족도 조사에 동의한 111개 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사 151명으로 본 연구의 목적을 이해하고 동의한 자이다.

3. 연구도구

1) 직무만족도

본 연구에서는 Smith, Kendall 과 Hulin (1969)에 의해 개발된 JDI (Job Descriptive Index)를 기초로 Shin (2001)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 직무만족, 감독, 보수, 승진, 동료관계, 시설, 이직의도의 총 7개 영역으로 36 문항으로 구성되어 있으며 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Shin (2001)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며, 본 연구에서는 .89였다.

2) 개인특성

(1) 자아존중감

본 연구에서는 Rosenberg (1979)가 개발한 Self-Esteem Scale을 Jon (1974)이 번역하여 신뢰도와 타당도를 확인한 도구를 사용하였다. 신뢰도는 Jon (1974)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .79$ 였다. 총 10문항으로 구성되었으며, '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 아니다' 2점, '보통이다' 3점, '약간 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점 Likert 척도이며, 역문항의 경우 역환산 처리하였다. 점수가 높을수록 자아존중감이 높다. 본 연구에서는 .74였다.

3) 조직특성

(1) 리더십

본 연구에서는 Bass (1981)가 개발한 다요인 리더십 설문지 개정판 5판을 번역한 Bak (1995)의 설문을 사용하였고 Cronbach's $\alpha = .95$ 였다. 총 14문항으로 구성되었고, '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 리더십이 높다. Likert식 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서는 .93이었다.

(2) 보상체계

본 연구에서는 보상체계를 측정하기 위해 Preziosi (1994)가 사용한 설문을 수정·보완한 Jong (1998)의 설문을 사용하였고 Cronbach's $\alpha = .82$ 였다. 총 6문항으로 구성되었고 Likert식 5점 척도이었다. 본 연구에서는 .80이었다.

(3) 직원개발기회

본 연구에서는 Song (2004)이 지역사회정신보건센터에서 근무하는 정신보건사회복지사들의 조언을 바탕으로 6개 문항으로 구성한 것을 사용하였고 Likert식 5점 척도로 측정하였다. Cronbach's $\alpha = .77$ 이었다. 점수가 높을수록 직원개발의 기회가 높다. 본 연구에서는 .87이었다.

4) 직무 특성

(1) 직무특성

본 연구에서는 Mayer 와 Allen (1988)가 개발한 도구를 Cheon (2006)이 사용한 도구로서 직무적합성, 직무안정성, 직무도전성에 대한 내용으로 총 10개 문항으로 구성되었으며 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었다. '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 아니다' 2점, '보통이다' 3점, '약간 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5척도로 점수가 높을수록 직무에 대한 적합성, 안

전성, 도전성이 높다. 본 연구에서는 .81이었다.

(2) 역할갈등

본 연구에서는 Rizzo, House와 Lirtzman (1970) 등이 개발한 역할갈등과 역할모호성, 역할과부하 척도를 Shin (1999)이 번역한 도구를 사용하였고 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다. 12개 문항으로 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 역할갈등이 높다. 본 연구에서는 .87이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 전국의 정신보건센터에 근무 중인 정신보건간호사를 대상으로 2009년 9월 14일부터 10월 14일까지 설문지를 이용하여 이루어졌다. 전국 156개 정신보건센터에 연구자가 일일이 직접 전화하여 연구목적을 설명하였고 이에 동의한 111개 정신보건센터에서 근무하는 정신보건간호사 200명에게 설문지를 반송봉투와 함께 우편 발송하여 우편으로 회수하였다. 연구의 윤리적 타당성에 대한 검증을 위해 참여자에게 설문지에 대한 충분한 설명을 한 후 동의서를 받았으며 설문지 200부를 배부하여 160부(80%)를 회수하였고 이중 정신보건간호사 자격증을 소지하지 않은 간호사가 체크한 9부를 제외한 151부(94%)를 연구에 사용하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 사용된 자료는 SPSS/WIN 15.0 프로그램으로 통계처리 하였다.

대상자의 개인적 특성과 업무 관련특성에 따른 직무만족도의 차이를 검증하기 위해 one-way ANOVA, t-test, 사후 검증은 Duncan test를 실시하였고 측정 변수 각각에 대하여 평균과 표준편차를 구하였다. 측정변수들 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였으며, 직무만족에 미치는 영향요인을 예측하기 위해 Stepwise multiple regression 로 분석 사용하였다.

연구결과

1. 대상자의 개인적 특성 및 업무 관련 특성에 따른 직무만족도

대상자들의 개인적 특성은 연령은 30~40대가 51.0%로 가장 많았다. 학력은 전문대졸 42.4%로 많았고, 연봉은 2,000만

원에서 3,000만원 미만인 70.9%로서 대부분을 차지하였다. 업무 관련특성은 정신보건간호사 자격증은 2급 소지자가 73.5%로 대다수를 차지했다. 정신보건센터 근무기간은 '1~2년 미만'이 31.8%로 많았으며, 정신간호사로서의 경력은 '2~3년 미만' 31.1%로 가장 많았다. 정신보건센터의 간호사의 수는 2명인 경우 26.5%가 많은 것으로 나타났다. 이직 경험은 '있음' 79.5%, '없음' 20.5%였으며, 직속상관의 경우 정신보건간호사 44.4%, 전문의 22.5%, 정신보건사회복지사 22.5%, 기타 10.6%로 나타났다

대상자의 개인적 특성에 따른 나이, 근무기간, 연봉과 직무만족도의 유의한 차이는 없었으나 업무특성에 따른 직무만족도는 정신보건센터 근무기간($F=3.69, p=.007$)과 정신

보건간호사 경력($F=2.78, p=.043$)에서 유의한 차이가 있었다. Duncan으로 사후 검증한 결과, 정신보건간호사 경력에서 '3년 이상'이 '1~2년 미만'과 '2~3년 미만'보다 직무만족도 점수가 높았고 센터 경력 7년 이상이, '2~3년', '3~7년'보다 직무만족도가 높았다(Table 1).

또한 대상자의 직무만족도, 자아존중감, 리더쉽, 보상체계, 직원개발, 역할 갈등 및 직무특성을 분석한 결과 직무만족도는 평균평점 3.25점, 자아존중감은 평균평점 3.69점, 리더쉽 평균평점 3.09점, 보상체계 평균평점 2.86점, 직원개발 평균평점 3.37점, 역할갈등 평균평점 2.91점, 직무특성은 평균평점 3.71점이었다(Table 2).

Table 1. Job Satisfaction by the Characteristics

(N=151)

Characteristics	Categories	%	M±SD	t or F	p	Duncan	
Individual characteristics	Age (year)	≤ 20	22.5	3.24±0.30	2.40	.070	
		30~39	51.0	3.19±0.45			
		40~50	23.2	3.32±0.42			
		≥ 50	3.3	3.64±0.35			
	Education	Junior college	42.4	3.22±0.43	1.24	.267	
		University	39.1	3.22±0.38			
		Graduate college	18.5	3.35±0.45			
	Income (10,000 won /year)	< 2,000	12.6	3.09±0.77	1.05	.372	
		2,000~3,000	70.9	3.11±0.56			
		> 3,000	16.5	3.20±0.32			
Job-related characteristics	license	1급	26.5	3.31±0.38	2.08	.081	
		2급	73.5	3.22±0.42			
	Career as a nurse at mental health center	< 1 ^a	9.3	3.52±0.40	3.69	.007	e > b, c, d
		≥ 1 < 2 ^b	31.8	3.11±0.31			
		≥ 2 < 3 ^c	15.9	3.25±0.39			
		≥ 3 < 7 ^d	24.5	3.22±0.33			
		≥ 7 ^e	18.5	3.38±0.40			
	Career as PMHN	< 1 ^a	17.2	3.22±0.41	2.78	.043	d > b, c
		1 ~ < 2 ^b	21.9	3.18±0.46			
		2 ~ < 3 ^c	31.1	3.17±0.40			
		≥ 3 ^d	29.8	3.39±0.38			
Organizational characteristics	Number of nurse	1	16.6	3.21±0.42	0.83	.505	
		2	26.5	3.23±0.45			
		3	21.9	3.29±0.45			
		4	11.9	3.11±0.34			
		5	23.1	3.31±0.37			
	Turnover	No	20.5	3.28±0.46	0.19	.659	
		Yes	79.5	3.23±0.40			
	Supervisor	Psychiatrists	22.5	3.29±0.46	0.98	.419	
		Mental health social worker	22.5	3.29±0.40			
		Mental health nurse	44.4	3.16±0.39			
		Other	10.6	3.14±0.39			

2. 대상자의 직무만족도와 관련요인 간 상관관계

대상자의 직무만족도는 보상체계($r=.69, p=.001$), 리더쉽($r=.58, p=.001$), 직무특성($r=.48, p=.001$), 직원개발($r=.47, p=.001$), 자아존중감($r=.40, p=.001$)로 직무만족도와 정적인 상관관계에 있고, 역할갈등($r=-.44, p=.001$)은 역상관관계를 보였다. 즉 보상체계, 리더쉽, 직무특성, 직원개발, 자아존중감이 높을수록, 역할갈등이 낮을수록 직무만족도는 양호하였다(Table 2).

3. 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인

대상자의 직무만족에 대한 예측 설명력을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 예측변인 선정은 대상자의 개인적 특성과 업무 관련 특성에 따른 직무만족도의 차이검증에서 유의한 차이를 보인 변수와 상관관계에서 유의한 차이를 보인 변수를 선택하였다. 그 결과 예측 변인은, 조직특성 중 보상체계, 리더쉽 및 직원개발, 개인특성 중 자아존중, 직무특성 및 역할갈등, 업무 관련요인으로 정신보건간호사 경력기간과, 정신보건센터 근무 기간 선택되었다.

영향요인 변수 중에서 정신보건간호사 경력기간과, 정신보건센터 근무 기간의 경력별 영향요인을 확인하고자 정신보건간호사 경력기간 3년 이상, 정신보건센터 근무기간은 7년 이상을 기준으로 더미변수로 바꾸어 처리하였다. 독립변수들 간의 다중공선성을 검정한 결과 각 변수들 간의 상관계수는 $-.22\sim.57$ 로 .80 이상인 변수가 없어서 독립적임이 확인되었고, 분산팽창계수가 1.021~1.542로 10보다 작아 다중공선성이 문제가 없음을 확인했다. 다음으로 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등 분산성(homoscedasticity)의 가정도 만족하였다.

특이 값을 검토하기 위한 Cook's distance 값은 1.0을 초과하는 값은 없었다. 단계적 회귀분석결과 보상체계($\beta=.46$)가 가장 영향력이 크고, 그 다음이 자아존중감($\beta=.35, p<.001$), 리더쉽($\beta=.27, p<.001$), 정신보건간호사 경력($\beta=-.12, p=.007$), 직무특성($\beta=.11, p=.024$), 정신보건센터 근무기간($\beta=.09, p=.045$) 순이었다. 정신보건간호사 경력과 센터근무 경력을 더미 변수화하여 직무만족에 유의한 영향을 주는 경력으로 규명되었다. 추정된 회귀 모형의 적합도에 대한 F통계량은 60.135 ($p<.001$)로 나타나 회귀모형은 적합하였다. 또한 누적설명력 R^2 은 70.3%로 나타났다(Table 3).

Table 2. Correlations between Job Satisfaction and the Variable

(N=151)

Variables	Categories	M±SD	Job satisfaction
			r (p)
Dependent variables	Job satisfaction	3.25±0.41	
Individual characteristics	Self-esteem	3.69±0.48	.40 (<.001)
Organizational characteristics	Leadership	3.09±0.66	.58 (<.001)
	Reward system	2.86±0.65	.69 (<.001)
	Staff developmental opportunity	3.37±0.66	.47 (<.001)
Job-related characteristics	Work characteristics	3.71±0.51	.48 (<.001)
	Role conflict	2.91±0.61	-.44 (<.001)

Table 3. Factors Influencing Job Satisfaction

(N=151)

Variables	B	SE	β	t	p	Adj R ²	F	p
(Constant)	25.454	6.049		4.208	<.001		60.135	<.001
Reward system	1.607	0.193	.46	8.329	<.001	.465		
Self-esteem	0.936	0.124	.35	7.523	<.001	.614		
Leadership	0.454	0.087	.27	5.192	<.001	.674		
Career as a PMHN d3 [†]	-3.655	1.324	-.12	-2.761	.007	.688		
Work Characteristics	0.304	0.133	.11	2.284	.024	.697		
Career as nurse at mental health center d3 [†]	3.606	1.780	.09	2.026	.045	.703		

Note. VIF=1.021~1.542.

[†]Dummy variable (Career as a PMHN: 3≤, Career as nurse mental health center: 7≤).

논 의

본 연구의 목적은 전국정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악하여 정책적인 제안을 하는데 목적이 있다.

종속변수인 직무만족도는 5점 만점 중에 평균 3.25점으로 중간보다 높은 점수로 Kim (1999)의 경기도 지역 정신보건센터 실무자를 대상으로 한 직무만족도 3.33보다 낮고, Choi (2009)의 전국정신보건센터 실무자를 대상으로 한 직무만족도 3.38점보다도 낮은 점수를 보여주고 있었다. 이러한 결과로 볼 때, 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 직무만족도는 시간이 경과함에도 불구하고 타 정신보건 관련 실무자들에 비해 직무만족도가 낮음을 알 수 있다.

또한 대상자들의 직무특성 평균평점은 3.71로 비교적 높은 수준이었고, 직원개발의 평균평점은 3.37점, 리더쉽 평균평점 3.09점, 보상체계 2.86점으로 나타났으며, 보상체계는 조직특성 요인 중 가장 낮게 나타났다. 이는 Choi (2009)의 연구결과와 유사하였다.

정신보건간호사의 자아존중감은 3.69점으로 나타났으며 응급구조사를 대상으로 연구한 Kim 과 Kim (2011)의 연구결과 3.47보다 높았다. 자아존중감은 자신의 태도나 능력을 다른 사람과 비교하면서 형성되며, 어떤 상황에서 개인의 적응능력을 결정하는 주요요인이 되며, 자아존중감이 높은 사람은 스트레스를 해결하려는 의지도 강하고 대처 또한 효율적이고 적극적이다(Zuckerman, 2002). 그러므로 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사들은 대처 능력이 적극적임을 알 수 있었다.

업무 관련특성 중 정신보건센터 근무경력과 정신보건간호사의 경력은 직무 만족도에 유의한 차이가 있었는데 경력이 길어질수록 직무만족도가 올라가는 것으로 조사되었다. 이는 Yang 등(2004)의 연구에서 지역사회 정신보건간호사의 경우 경력에 따른 보상이 제대로 이루어지지 않아 10년이 넘어가는 경우 만족도가 낮아짐을 보고한 내용과 상반된 내용으로, 정신보건간호사의 경력이나 센터 근무기간이 길어질수록 정신보건센터에서 보직을 맡고 있는 경우가 높고, 의사결정이 가능하고, 일에 대한 전문성이 높아짐으로 직무만족이 높아지는 것으로 보여 진다. 센터 근무 경력과 정신보건간호사로서의 경력이 높을수록 업무에 대한 자신감이 생기고, 직무에 대한 동기가 유발 되므로 직무만족도가 올라가는 것으로 사료된다. 직무만족이 높은 사람은 직무환경에 능동적이고 창의적인 태도를 가지며 이직률과 결근률이 감소하게 된다(Locke,

1970). 그러므로 지역사회 정신보건간호사들이 오래 머물며 근무 할 수 있는 여건을 만들기 위해서는 무엇보다 직무만족을 높일 수 있는 방안이 필요하다.

직무만족도의 상관관계 분석을 살펴보면 직무특성, 조직특성 중 리더쉽, 보상, 직원개발이, 개인특성 중 자아존중감이 직무만족과 양의 상관관계를 보였고, 직무특성 중 역할갈등은 음의 상관관계를 나타냈다. 조직 특성 중 보상체계와 직무만족의 상관관계가 높게 나타났는데 이는 보상이 많으면 많을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 직무만족을 설명하는 중요한 변인은 조직특성들로 보상체계, 직원개발, 리더쉽 등이 높은 상관이 있음을 알 수 있었다. 그러므로 정신보건간호사의 직무만족을 높이고 현직에 오래 머물게 하기 위해서는 적절한 보상체계를 만들어 나가야 할 것으로 생각된다.

정신보건간호사의 직무만족 영향요인을 다중회귀분석 결과 조직특성 중 보상체계, 리더쉽, 개인특성 중 자아존중감, 업무 관련 변수인 정신보건간호사 경력, 정신보건센터 근무경력 및 직무특성이 예측변인으로 나타났다. 이 중 보상체계는 전체 70.3%설명 중 46.5%를 설명해주어 직무만족도를 설명하는 가장 중요한 변인임이 확인되었다. 보상체계는 능력과 직무수행을 기본으로 한 승진, 장기근속에 따른 보상체계와 연수, 보상체계규정의 실행 및 훌륭한 직무수행에 대한 인센티브를 활용하는 정도를 말한다. Vinoker (1991)연구에 의하면 직무만족도에 영향을 주는 조직 특성의 경우 급여 및 복리후생, 동료의지, 전문직 발전을 위한 기회가 유의한 것으로 보고되었다. 안정된 급여체계, 공정한 승진, 전문가로서 자부심과 긍지를 가질 수 있는 심리적인 보상체계를 마련하여(Kim & Ra, 2009), 지역사회 정신보건간호사가 지역사회에 오래 머물 수 있는 근무환경 개선과 직무만족을 변화시킬 구체적인 노력이 요구된다. 또한 조직특성 중 리더쉽은 직무만족도를 6%의 설명해주었다. Bass (1981)는 리더쉽이 직무만족에 영향을 미친다고 하였고, Choi (2009)의 연구결과와도 일치하였다. 정신보건센터는 비교적 짧은 역사를 가지고 있으며, 위탁기관과 보건소에 소속되어 있어서 조직체계가 일원화되어 있지 않아 조직으로부터의 비전이나 상사의 보호가 미흡한 것으로 사료된다. 리더는 조직원들이 문제에 대한 인식과 해결을 할 수 있도록 핵심적인 문제를 일목요연하게 재구성해줌으로써 고정관념에서 벗어나 창의적으로 문제를 해결 할 수 있도록 도움을 주어야 한다(Bass, 1981). 그러므로 정신보건센터의 일원화와 정신보건센터 팀장 또는 센터장은 리더로서 조직원에게 비전을 제시하고 정신보건간호사를 안내해줄 멘토 역할이 필요시 된다.

개인특성 중 자아존중감은 직무만족도를 전체변량 중 15%를 설명해주었다. Kim 과 Kim (2011)의 연구에서도 자아존중감은 직무만족도를 설명해주는 영향요인으로 본 연구와 일치하였다.

업무 관련 특성 중 정신보건센터 근무경력과 정신보건간호사 경력을 더미변수로 처리하여 투입 한 결과 정신보건간호사 경력 2~3년은 정신보건간호사 경력 3년 이상 이상에 비해 직무만족도에 부정적인 영향을 가진다. 또한 정신보건센터 2~3년 경력을 가진 대상자는 정신보건센터 경력 7년과 비교할 때 직무만족에 유의한 영향을 나타냈다. Jung과 Lee (2004)의 연구에 연령이 높을수록 전문직 자아개념이 높고, 정신보건간호사 경력 높을수록 직위가 높아져 만족감이 높다고 하였다. 정신보건간호사 경력 2~3년 사이에 있는 직원은 조직에서 가장 열심히 일하는 직원들로 업무가 바쁘고, 보상은 낮기 때문에 직무 만족도가 떨어지는 것으로 사료된다. 정신보건센터 경력이 많을수록, 지역사회 정신보건사업에 대한 자신감이 생기고 자신의 가치를 발휘 할 수 있는 능력이 생기면서 직무만족도가 올라가는 것으로 사료된다. 그러므로 정신보건센터에서 근무하는 2년에서 3년 사이의 과정에 있는 경력자들을 위한 조직차원의 특별한 관리와 관심이 필요하다.

본 연구에서 정신보건간호사의 직무만족도에 영향을 주는 변인은 조직특성 중 보상체계, 리더십 직무특성, 개인특성으로 자아존중감이 예측변인이었고 업무 관련 특성 중 센터 근무 경력과 정신보건간호사 경력 등이 합쳐져 총 70.3%를 설명해주었다. 따라서 정신보건간호사가 정신보건센터에 오래 머물게 하기 위해서는 경력에 따른 현실적인 급여기준체계의 확립, 승진 기회의 확대, 조직차원의 리더십 발휘 등이 요구된다. 이 논문은 2009년에 조사한 학위논문으로 그동안 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 근무여건은 각 정신보건센터마다 다르지만 전체적으로 팀장의 수당이 신설되었고, 사례관리비의 지급 등 보상체계의 개선이 차츰 이루어지고 있었다.

결론 및 제언

본 연구는 지역사회에서 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사의 직무만족도에 영향을 주는 요인을 직무특성, 조직특성, 개인특성으로 나누어 분석하였고, 직무만족에 영향을 주는 예측요인을 살펴보았다. 본 연구는 전국의 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사들의 직무만족에 영향을 주는 요인을 다 차원적으로 분석하여, 직무만족의 영향요인을 규명한 것에서 의의를 찾을 수 있다.

본 연구결과에 의하면 지역사회정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사들은 직무만족도는 조직특성 중 보상체계와 리더십에 가장 많은 영향을 받은 것으로 나타났으며, 개인특성 중 자아존중감, 업무 관련요인인 정신보건센터 경력, 정신보건간호사 경력 및 직무특성이 유의한 영향요인이었다.

이상의 결과를 통해 정신보건센터에 근무하는 정신보건간호사가 지역사회 정신보건사업에 적극적으로 참여하고 오래 머물게 하기 위해서는 그들의 직무만족도를 높이기 위한 현실적인 보상체계의 확립이 요구되며, 정신보건간호사들을 이끌어 줄 리더의 역할이 제고된다.

REFERENCES

- Bak, S. A. (1995). *Organizational culture, leadership, job characteristics study on the effect of empowerment*. Unpublished master's thesis, Sookmyung University, Seoul.
- Bass, B. M. (1981). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Cheon, H. S. (2006). *Regional children's center study on job satisfaction for staff*. Sogang University. Unpublished master's thesis, Seoul.
- Choi, Y. K. (2009). *Job satisfaction of community mental center*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Gongju.
- Ellenbecker, C. H., Porell, F. W., Samia, L., Byleckie, J. J., & Milburn, M. (2008). Predictors of home healthcare nurse retention. *Journal of Nursing Scholarship*, 40, 151-160.
- Jon, B. J. (1974). Self-esteem: A test of its measurability. *Yonsei Nonchong*, 11, 109-129.
- Jong, H. J. (1998). *A study on the empowerment on job satisfaction and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Seoul University, Seoul.
- Jung, S. M., & Lee, K. O. (2004). Relationship between the Professional Self-concept and Role performance of the psychiatric mental health nurse practitioners. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 12(4), 402-414.
- Kim, H. J. (2012). Study on core competencies of community mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(1), 67-78.
- Kim, H. S., Yim, H. W., Lee, J. Y., Cho, H. J., Jo, S. J., & Lee, W. C. (2007). Influence of self-esteem and social support on the depression state of some clinical nurses. *Korean Society of Occupational & Environment Medicine*, 19(2), 125-134.
- Kim, M. S., & Kim, N. H. (2011). Impact of self-esteem and job stress on job satisfaction of the emergency medical technicians. *The Korean Journal of Health Service Management*,

- 5(2), 147-155.
- Kim, Y. R. (1999). Job Satisfaction among Practitioners of Community Mental Health Center in Kyunggido. *Mental Health and Social Work, 8*, 54-56.
- Kim, Y. S., & Ra, D. S. (2009). The effects of job stress on the service commitment of employees in nursing care institution. *Korean Society of Welfare for the Aged, 46*, 7-27.
- Lee, S. J. (2005). *The perception of work importance and the degree of work performance of psychiatric mental health nurses at community mental health centers*. Unpublished Master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance, 5*(5), 484-500.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Mayer, J. P., & Allen N. J. (1988). Links between work experience and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology, 61*, 195-209.
- Ministry of Health & Welfare. (2011). *The national mental health commission report 2010*, Seoul, <http://www.cmhsc.or.kr/>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609.
- Preziosi, R. C. (1994). *Consulting and facilitating*. Pfeffer & Company.
- Rizzo, J. R., House, J., & Lirtzman, S. L. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*(2), 150-163.
- Rosenberg M. (1979). *Conceiving the self*. Malabar, Florida: Robert E. Krieger Publishing Company, INC.
- Shin, Y. G. (1999). *New theory of organization and environment*. Seoul: Dasan.
- Shin, Y. G. (2001). *People oriented management*. Dasanbooks.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement satisfaction in work and retirement*. Skokie, IL: Rand McNally.
- Song, J. Y. (2004). *A study on the empowerment of mental health social workers: In focus of mental health social Workers Working at Community Mental Health Centers*. Unpublished master's thesis, Ewha university, Seoul.
- Viokur-Kaplan. (1991). Job satisfaction among social workers in public and voluntary child welfare agencies. *Child Welfare, 70*, 81-91.
- Yang, N. Y. (2006). Effect of nursing organizational culture on job satisfaction of preceptors. *Journal of Korean Academic Nursing Administration, 12*(4), 597-603.
- Yang, S., Lee, G. J., & Yu, S. J. (2004). A comparative study on work satisfaction of PMHNPs in the hospital and community. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 13*(4), 487-495. No.3, 329-337.
- Zuckerman, D. M. (2002). Stress, self-esteem, and mental health: How does gender make a difference. *Sex Roles, 20*, 429-444.