

## 보건 간호사와 임상간호사의 주된 역할, 전문직 자아개념과 직무만족정도 비교

성 기 월\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

최근에 이르러 건강은 모든 인간이 누려야 할 기본권리로 인식되어 사회복지의 차원에서 국민이면 누구나 필요로 하는 건강 서비스를 받을 수 있도록 국가에서도 정책을 모색하고 있다(Cho, 1990; Han, 1985). 특히 그 중에서 간호사는 의료시장 안에서 독자적인 건강서비스 제공자로의 위상을 개척해 나갈 수 있는 가능성이 커졌으며(Chon, 2000) 지금까지의 간호는 보건의료 서비스를 제공하는 기관 또는 조직의 구성원으로서 해낼 수 있는 역할이 한정되어 있었으므로 실제 국민들이 건강하게 생활하는데 필요한 포괄적인 건강서비스를 제공할 수는 없었다. 그러나 인구의 노령화 만성퇴행성 질환자의 증가, 환경오염의 피해증가, 가족붕괴 등 인구사회학적 변화로 인해 우리사회는 질병치료 중심보다는 보건과 복지, 의료서비스를 포괄하는 건강서비스를 제공할 수 있는 전문가의 역할을 점점 더 많이 요구하고 있다(Chon, 2000). 이러한 사회 변화는 건강의 개념과 건강전문직에 대한 사회적 욕구의 폭을 넓게 하여 간호사도 인간의 건강 요구를 충족시키기 위한 건강사업을 제공하는 전문직업인으로서 다양한 역할을 담당하게 될 것이며 다양하고 확대된 역할을 수행하기 위하여 교육과

연구분야에서 준비가 필요하다고 본다.

지금까지 간호사를 대상으로 한 연구를 살펴보면 보건간호사와 임상간호사를 비교한 연구는 거의 미흡한 실정이며 연구주제로는 업무수행과 직무만족(Lee, 2001; Koo & Choi, 2000; Kim, & Kone, 1997; Suh & Kim, 1993), 직무 스트레스(Lee, 1997; Lee, 1995), 전문직과 전문직자아개념(Noh & Sohng, 2000; Kim, 1998; Kim, et al, 1996) 등이 있으며 최근 질적연구로 업무갈등(Kim, Kim & Lee, 2001), 간호전문직 자율성(Chi & Yoo, 2001) 등이 있다. 현재 우리나라 간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구에서는 중상위 수준의 전문직 자아개념 정도를 나타내는 것으로 보고되었으며(Sohng & Noh, 1996) 아직 간호사들의 전문직관이 확립되어 있지 않음을 보고하였다(Kim, et al, 1996). 따라서 간호사는 전문직 간호에 대한 뚜렷한 간호철학의 정립과 창의력 등이 업무수행에 발휘 될 것이 요구되고, 변천하는 사회구조와 기능에 어울리면서 직업에 대한 가치관을 재확립하고 나아가서는 전문직으로서 구체적인 명백한 기능영역을 확보하도록 발전시켜야 할 것이다.

우리나라 간호사의 업무 영역으로는 취업간호사의 55%가 병원 중심의 임상간호사로 전문직을 수행하고 있으며 지역사회간호사는 20% 정도인데 여기에는 보건의소의 보건간호사, 학교의 양호교사와 산업장의 산업간호

\* 대구효성가톨릭대학교 의과대학 간호학과  
투고일 2001년 9월 10일 심사외퇴일 2001년 10월 11일 심사완료일 2002년 4월 8일

사가 포함되어 있다. 앞으로 일차건강관리와 건강증진이 확대될 것을 감안하면 지역사회간호사의 역할확대가 전망될 것으로 보며(Lee, 2000; Kim, 2000). 또한 21세기의 간호 현장은 지역사회 단위 중심의 건강기관이 더 많아지게 되며, 현재 병원 중심의 질병 치료 활동보다 예방에 더 역점을 두게 될 것이라는 전망이다.

이러한 시점에서 본 연구는 전문간호역할을 수행하는 현장인 지역사회와 병원의 보건간호사와 임상 간호사를 대상으로 주된 역할, 전문직 자아개념과 직무만족정도에 차이가 있는지를 비교하고 분석함으로써 간호사의 역할을 재정립하고 앞으로 전문직 역할 확대와 개발을 위한 기초자료를 제공하며 취업 분야선택에 참고자료를 제시하기 위하여 본 연구를 시도하였다.

## 2. 연구 가설

보건 간호사와 임상간호사의 주된 역할, 전문직 자아개념과 직무만족정도를 비교하기 위하여 다음과 같이 연구 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 보건 간호사와 임상 간호사의 주된 역할은 차이가 있을 것이다.
- 가설 2. 보건 간호사와 임상 간호사의 전문직 자아개념은 차이가 있을 것이다.
- 가설 3. 보건 간호사와 임상 간호사의 직무만족정도는 차이가 있을 것이다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 대상

본 연구의 대상은 대구시에 소재하고 있는 8개 보건소에 근무하는 9급 이상 간호사 72명과 대구 경북에 소재한 병원 중 대학병원을 포함한 총 5개 종합병원의 일반간호사, 책임간호사와 수간호사를 포함하여 86명을 임의 표출(accidental sampling)하여 선정하였으며 그들에게 연구의 목적과 내용을 알린 후 동의를 얻어 실시하였다. 자료수집기간은 2001년 3월 5일부터 6월 5일까지 3개월이었다

### 2. 연구도구

- 1) 간호사의 역할 ; 연구자가 문헌고찰(Lee, et al, 2000; Kim & Yun, 1999)을 통하여 수정 보완

하였으며 일반적인 간호사의 역할 11가지를 나열하였고 연구대상자가 중요하다고 느끼는 주된 역할 5가지를 선택하여 표시하게 하였다.

- 2) 전문직 자아개념; Arthur(1990)가 개발한 Professional Self-Concept of Nurses Instrument (PSCNI)를 Sohng과 Noh(1996)가 번역하여 사용한 27문항에 Kim Susie 등(1996)이 삽입한 3문항을 첨가하여 총 30문항으로 그 내용은 능숙성, 만족감, 자신감, 공감성의 4개 영역으로 구성되었으며 7문항은 부정문으로 되어있고 likert 4점 척도로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다.

Arthur(1990)의 PSCNI의 신뢰성은 이미 국내의에서 검사-재검사( $r^2=.79$ )와 문항분석(Cronbach'  $\alpha=.85$ )을 거쳐 신뢰도를 확립하였으며 Sohng과 Noh(1996)의 연구에서 Cronbach'  $\alpha=.85$ 로 나타났고, Kim, Susie 등(1996)의 연구에서는 Cronbach'  $\alpha=.93$ 으로 나타났다. 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha=.89$ 로 나타났다.

- 3) 직무만족정도; 직무만족은 Kendall과 Hulin(1969)이 Job Descriptive Index(JDI)에서 제시한 내용을 바탕으로 연구자가 문헌고찰(Kim & Park, 1999; Kim & Kone, 1997; Ahn & Jung, 1995; Gang, 1991)을 통해 수정 보완한 24문항으로 그 내용은 직급정도, 승진기회, 전문직 발전기회, 업무량, 업무환경, 보수, 업무에 대한 긍지, 사회적 인식 등으로 구성되었으며 likert 4점 척도로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 내적 일관성 신뢰도는 Kim과 Park(1999)의 연구에서는 Cronbach'  $\alpha=.70$ 으로 나타났고 본 연구에서의 Cronbach'  $\alpha=.72$ 로 나타났다.

### 3. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료는 변인 별로 점수화하여 coding작업을 거친 후 SAS(version 6.12) 프로그램을 이용하여 전산 처리하였다.

- 1) 대상자의 일반적인 특성은 빈도분석을 하였다.
- 2) 보건간호사와 임상간호사의 주된 역할 비교를 위해 교차분석(Chi-square test)을 하였고 한 cell 당 5보다 작은 기대 빈도를 가졌을 경우 Fisher의 정확한 검정을 하였다.
- 3) 보건간호사와 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만

측정도의 차이검정을 위해 연령을 공변량(covariate)으로 두고 공변량분석(ANCOVA) 하였다.

- 4) 보건간호사와 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족정도에 영향을 미치는 일반적 특성에 따른 변수를 알아보기 위하여 일원분산분석(one-way ANOVA)에서 집단 간 자료가 불균형자료(unbalanced data)이므로 GLM(Generalized Linear Model)으로 분석하였고 사후검사로 Scheffe test를 하였다.

4. 연구의 제한점

본 연구의 대상자를 일부지역의 8개 보건소 보건간호사와 5개 종합병원 임상간호사를 연구자가 임의추출 하였으므로 모든 보건간호사와 임상간호사에게 확대 해석

할 때는 신중을 기하여야한다.

III. 결 과

1. 대상자의 일반적 사항

보건간호사와 임상간호사의 일반적 사항은 <Table 1>과 같다. 연령에서 보건간호사는 '41세에서 46세 미만'과 '46세 이상'이 12.0%로 가장 많았고 임상간호사는 '26세에서 30세 미만'이 25.9%로 가장 많았다. 평균 연령 분포는 보건간호사는 35세 이상이고 임상간호사는 30세 이하가 많았으며 전체 연령분포에서는 '26세에서 30세 미만'이 31.6%로 가장 많았고 그 다음이 '36세에서 40세 미만'이었다. 종교에서는 보건간호사는

<Table 1> General characteristics of Subjects

| Subject                    |               | Pub<br>N(%) | Clin<br>N(%) | Total<br>N(%) |
|----------------------------|---------------|-------------|--------------|---------------|
| Age<br>(years)             | under 25      | -           | 23(14.6)     | 23(14.6)      |
|                            | 26-30 under   | 9( 5.7)     | 41(25.9)     | 50(31.6)      |
|                            | 31-35 under   | 9( 5.7)     | 10( 6.3)     | 19(12.0)      |
|                            | 36-40 under   | 16(10.1)    | 9( 5.7)      | 25(15.8)      |
|                            | 41-46 under   | 19(12.0)    | 3( 1.9)      | 22(13.9)      |
|                            | over 46       | 19(12.0)    | -            | 19(12.0)      |
| Religion                   | protestant    | 12( 7.6)    | 14( 8.9)     | 26(16.5)      |
|                            | buddhism      | 20(12.7)    | 21(13.3)     | 41(25.9)      |
|                            | catholic      | 22(13.9)    | 3( 1.9)      | 25(15.8)      |
|                            | others        | 2( 1.3)     | 2( 1.3)      | 4( 2.5)       |
|                            | none          | 16(10.1)    | 46(29.1)     | 62(39.2)      |
| Marital status             | single        | 6( 3.8)     | 69(43.7)     | 75(47.5)      |
|                            | married       | 66(41.8)    | 17(10.8)     | 83(52.5)      |
| Education                  | college       | 47(29.7)    | 74(54.4)     | 121(84.1)     |
|                            | university    | 11( 7.0)    | 12( 7.6)     | 23(14.6)      |
|                            | graduate      | 2( 1.3)     | -            | 2( 1.3)       |
| Duration of job<br>(years) | under 1-3     | 3( 1.9)     | 24(15.2)     | 27(17.1)      |
|                            | 3-6 under     | 4( 2.5)     | 36(22.8)     | 40(25.3)      |
|                            | 6-9 under     | 5( 3.2)     | 9( 5.7)      | 14( 8.9)      |
|                            | 9-12 under    | 15( 9.5)    | 8( 5.1)      | 23(14.6)      |
|                            | 12-16 under   | 11( 7.0)    | 5( 3.2)      | 16(10.1)      |
|                            | over 16       | 34(21.5)    | 4( 2.5)      | 38(24.1)      |
| Position                   | grade 9       | 3( 1.9)     |              | 3( 1.9)       |
|                            | grade 8       | 15( 9.6)    |              | 15( 9.6)      |
|                            | grade 7       | 47(29.9)    |              | 47(29.9)      |
|                            | grade 6       | 6( 3.8)     |              | 6( 3.8)       |
|                            | under grade 5 | 1( .6)      |              | 1( .6)        |
|                            | nurse         |             | 65(41.4)     | 65(41.4)      |
| charge nurse               |               | 6( 3.8)     | 6( 3.8)      |               |
| head nurse                 |               | 9( 5.7)     | 9( 5.7)      |               |
| others                     |               | 5( 3.2)     | 5( 3.2)      |               |
| Total                      |               | 72(100.0)   | 86(100.0)    | 158(100.0)    |

Pub : Public Health Nurse

Clin : Clinical Nurse

'천주교'가 13.9%로 가장 많고 다음이 '불교'로 12.7% 이었다. 임상간호사에서는 '종교 없음'이 29.1%로 가장 많았고 다음이 '불교'가 13.3% 이었다. 전체 종교분포에서는 '종교 없음'이 39.1%로 가장 많이 나타났고 다음이 '불교'로 25.9% 이었다. 결혼상태에서는 보건간호사의 41.8%가 '기혼'이었고, 임상간호사는 43.7%가 '미혼'이었다. 전체 결혼상태분포는 '기혼'이 52.5%, '미혼'이 47.5% 이었다. 학력분포는 보건간호사는 '전문대학졸업'이 29.7%이고, '대학 졸업' 7.0%, '대학원 졸업' 1.3% 이었으며 임상간호사는 '전문대학 졸업'이 54.4%, '대학졸업'이 7.6% 이었으며 전체 학력분포는 84.1%가 '전문대학 졸업'이었고 14.6%가 '대학졸업', 1.3%가 '대학원 졸업'이었다. 근무경력에서 보건간호사는 '16년 이상'이 21.5%로 가장 많았고 다음이 '9년에서 12년 미만'이 9.5% 이었고, 임상간호사는 '3년에서 6년 미만'이 22.8%로 가장 많았고 그 다음이 '1년에서 3년 미만'이 15.2% 이었다. 근무경력분포는 보건간호사가 임상간호사보다 경력기간이 길었다. 전체 근무경력

기간에서는 '3년에서 6년 미만'이 25.3%로 가장 많았고 다음이 '16년 이상'으로 24.1%, 그 다음이 '1년에서 3년 미만'으로 17.1% 이었다. 직위 분포에서 보건간호사는 '7급'이 29.9%로 가장 많았고 다음이 '8급'이 9.6%, '6급'이 3.8% 순으로 나타났고 임상간호사는 41.4%가 '일반간호사'였으며 다음이 '팀장'으로 5.7% 이었다.

2. 보건간호사와 임상간호사의 주된 역할 비교

보건간호사와 임상간호사의 주된 역할 중요도에 대한 교차분석은 <Table 2>와 같다. 보건간호사와 임상간호사의 11가지 역할에 대한 주된 역할의 중요도에 대한 교차분석을 위해  $\chi^2$ -test를 실시하였고 셀 당 빈도가 5이하인 직접 간호제공자, 상담자와 평가자에 대하여는 Fisher's exact test를 하였다. 그 결과 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 주된 역할의 중요도도는 직접 간호제공자(Fisher's  $p < .000$ ), 상담자(Fisher's  $p < .000$ ),

<Table 2> Comparison for the Importance of Main Role between public health nurse and clinical nurse

|                     | Importance of main role | Pub N(%) | Clin N(%) | $\chi^2(p)$   |
|---------------------|-------------------------|----------|-----------|---------------|
| Director of nursing | yes                     | 58(36.7) | 86(54.4)  | Fisher's .000 |
|                     | no                      | 14( 8.9) | -         |               |
| Order executor      | yes                     | 26(16.5) | 42(26.6)  | 2.588( .107)  |
|                     | no                      | 46(29.1) | 44(27.8)  |               |
| Educator            | yes                     | 60(38.0) | 68(43.0)  | .463( .496)   |
|                     | no                      | 12( 7.6) | 18(11.4)  |               |
| Counsellor          | yes                     | 70(44.3) | 68(43.0)  | Fisher's .000 |
|                     | no                      | 2( 1.3)  | 18(11.4)  |               |
| Manager             | yes                     | 52(32.9) | 17(10.8)  | 43.834( .000) |
|                     | no                      | 20(12.7) | 69(43.7)  |               |
| Researcher          | yes                     | 10( 6.3) | 27(17.1)  | 6.697( .009)  |
|                     | no                      | 62(39.2) | 59(37.3)  |               |
| Mediator            | yes                     | 20(12.7) | 7( 4.4)   | 10.667( .001) |
|                     | no                      | 52(32.9) | 79(50.0)  |               |
| Spokesman           | yes                     | 12( 7.6) | 40(25.3)  | 15.809( .000) |
|                     | no                      | 60(38.0) | 46(29.1)  |               |
| Facilitator         | yes                     | 24(15.2) | 37(23.4)  | 1.552( .212)  |
|                     | no                      | 48(30.4) | 49(31.0)  |               |
| Evaluator           | yes                     | 8( 5.1)  | -         | Fisher's .001 |
|                     | no                      | 64(40.5) | 86(54.4)  |               |
| Informer            | yes                     | 20(12.7) | 38(24.1)  | 4.54( .033)   |
|                     | no                      | 52(32.9) | 48(30.4)  |               |

Fisher's : Fisher's exact test Pub : Public Health Nurse Clin : Clinical Nurse

.000), 관리자(행정가)( $\chi^2=43.834$ ,  $p<.000$ ), 연구자( $\chi^2=6.679$ ,  $p=.009$ ), 의뢰자(알선자)( $\chi^2=10.667$ ,  $p=.001$ ), 대변자( $\chi^2=15.809$ ,  $p=.000$ ), 평가자(Fisher's  $p=.001$ ), 정보수집자( $\chi^2=4.54$ ,  $p=.033$ )에서 보건간호사와 임상간호사에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 제 1 가설은 수용되었다.

직접간호제공자에서는 임상간호사(N=86, 54.4%)가 상담자에서는 보건간호사(N=70, 44.3%)가 관리자에서는 보건간호사(N=52, 32.9%)가 중요한 역할이라고 대답하여 통계적으로 차이를 보였고 연구자에서는 임상간호사(N=27, 17.1%)가 의뢰자(알선자)에서는 보건간호사(N=20, 12.7%)가 대변자에서는 임상간호사(N=40, 25.3%)가 평가자에서는 보건간호사(N=8, 5.1%)가 정보수집자에서는 임상간호사(N=38, 24.1%)가 중요한 역할이라고 대답하여 통계적으로 유의한 차이

를 보였다.

즉 보건간호사는 임상간호사보다 상담자, 관리자(행정가), 의뢰자(알선자), 평가자에서 더 중요한 역할이라고 하였으며 임상간호사는 직접 간호제공자, 연구자, 대변자, 정보수집자에서 보건간호사보다 더 중요한 역할이라고 하였다.

### 3. 보건간호사와 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족정도의 비교

보건간호사와 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족정도에 대한 차이 검정 결과는 <Table 3>과 같다. 보건간호사와 임상간호사의 전문직 자아개념 비교를 하기 위하여 연령을 공변량으로 하여 공변량 분석한 결과 전체 '전문직 자아개념( $F=16.62$ ,  $p<.000$ )'과 하부항

<Table 3> Comparison for the Professional Self Concept & Job Satisfaction between public health nurse and clinical nurse

|                                  | Source | F (p)       | Group | M(SD)       | Adjusted Mean | SE  | t (p)       |
|----------------------------------|--------|-------------|-------|-------------|---------------|-----|-------------|
| Professional Self Concept        | group  | 19.53(.000) | Pub   | 79.26(8.14) | 76.98         | .92 | -4.42(.000) |
|                                  | age    | 16.62(.000) | Clin  | 81.39(4.79) | 83.30         | .82 |             |
| competence                       | group  | 19.80(.000) | Pub   | 58.26(6.30) | 56.78         | .73 | -4.45(.000) |
|                                  | age    | 11.05(.001) | Clin  | 60.60(3.83) | 61.84         | .65 |             |
| satisfaction                     | group  | .07(.789)   | Pub   | 5.38(1.12)  | 5.13          | .14 | -0.27(.789) |
|                                  | age    | 8.22(.004)  | Clin  | 4.97(0.93)  | 5.19          | .13 |             |
| confidence                       | group  | 12.01(.000) | Pub   | 5.09(0.85)  | 4.87          | .12 | -3.47(.000) |
|                                  | age    | 9.25(.002)  | Clin  | 5.33(0.82)  | 5.52          | .10 |             |
| empathy                          | group  | 4.01(.047)  | Pub   | 10.51(1.27) | 10.18         | .18 | -2.00(.047) |
|                                  | age    | 8.82(.003)  | Clin  | 10.47(1.22) | 10.74         | .16 |             |
| Job Satisfaction                 | group  | .01(.918)   | Pub   | 18.59(2.06) |               |     | 1.95(.052)  |
|                                  | age    | 2.87(.092)  | Clin  | 17.80(3.02) |               |     |             |
| degree of class                  | group  | .91(.342)   | Pub   | 2.19(0.52)  |               |     | -2.02(.044) |
|                                  | age    | .35(.556)   | Clin  | 2.38(0.65)  |               |     |             |
| opportunity for advancement      | group  | 1.53(.217)  | Pub   | 1.87(0.50)  |               |     | -2.93(.003) |
|                                  | age    | 1.09(.297)  | Clin  | 2.15(0.67)  |               |     |             |
| opportunity for prof development | group  | 1.00(.318)  | Pub   | 2.13(0.51)  |               |     | -0.97(.332) |
|                                  | age    | .23(.631)   | Clin  | 2.23(0.69)  |               |     |             |
| work load                        | group  | 14.82(.000) | Pub   | 2.56(0.49)  |               |     | 6.43(.000)  |
|                                  | age    | .45(.502)   | Clin  | 1.95(0.70)  |               |     |             |
| working conditions               | group  | 4.90(.028)  | Pub   | 2.31(0.49)  |               |     | 4.24(.000)  |
|                                  | age    | 1.05(.307)  | Clin  | 1.95(0.57)  |               |     |             |
| pay                              | group  | 8.82(.003)  | Pub   | 2.33(0.53)  | 2.21          | .08 | 2.96(.003)  |
|                                  | age    | 6.12(.014)  | Clin  | 1.73(0.58)  | 1.83          | .07 |             |
| importance of work               | group  | 6.48(.011)  | Pub   | 2.62(0.61)  | 2.50          | .07 | -2.54(.011) |
|                                  | age    | 6.04(.015)  | Clin  | 2.72(0.47)  | 2.82          | .07 |             |
| social recognition               | group  | 10.81(.001) | Pub   | 2.54(0.55)  | 2.40          | .07 | -3.28(.001) |
|                                  | age    | 8.78(.003)  | Clin  | 2.67(0.47)  | 2.78          | .06 |             |

Pub : Public Health Nurse  
M : Mean

Clin : Clinical Nurse  
prof development : professional development

목인 '농숙성(F=11.05,  $p < .001$ )', '만족감(F=8.22,  $p < .004$ )', '자신감(F=9.25,  $p < .002$ )', '공감성(F=8.82,  $p < .003$ )' 모두에서 유의한 차이를 보였으므로 조정된 평균(Adjusted Mean)과 표준오차(Standard Error)로  $t$ -test한 결과 '전문직 자아개념'에서는 보건의간호사(AM=76.98, SE=.92)가 임상간호사(AM=83.30, SE=.82)보다 낮게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보여( $t=-4.42$ ,  $p < .000$ ) 제 2가설은 수용되었다. 하부항목인 '농숙성'에서는 보건의간호사(AM=56.78, SE=.73)가 임상간호사(AM=61.84, SE=.65)보다 낮게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였으며( $t=-4.45$ ,  $p < .000$ ), '만족감'에서는 두 군의 차이가 없었다( $t=-.27$ ,  $p < .789$ ). '자신감'에서도 보건의간호사(AM=4.87, SE=.12)가 임상간호사(AM=5.52, SE=.10)보다 낮게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였으며( $t=-3.47$ ,  $p < .000$ ), '공감성'에서도 낮게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $t=-2.00$ ,  $p < .047$ ).

보건의간호사와 임상간호사의 직무만족정도 비교를 위하여 공변량 분석한 결과 전체 '직무만족정도(F=2.87,  $p < .092$ )'와 '직급정도(F=.35,  $p < .556$ )', '승진기회(F=1.09,  $p < .297$ )', '전문직 발전기회(F=.23,  $p < .631$ )', '업무량(F=.45,  $p < .502$ )', '업무환경(F=1.05,  $p < .307$ )은 유의한 차이가 없어 평균과 표준편차를 이용한  $t$ -test로 두 군간의 차이검정을 하였으며, '보수(F=6.12,  $p < .014$ )', '업무에 대한 긍지(F=6.04,  $p < .015$ )', '사회적 인식(F=8.78,  $p < .003$ )에서는 통계적으로 유의한 차이를 보여 조정된 평균과 표준 오차로  $t$ -test를 하였다. 그 결과 '직무만족정도'는 보건의간호사(M=18.59, SD=2.06)가 임상간호사(M=17.80, SD=3.02)보다 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없어( $t=1.95$ ,  $p < .052$ ) 제 3가설은 기각되었다. 하부항목인 '직급정도'에서는 보건의간호사(M=2.19, SD=.52)가 임상간호사(M=2.38, SD=.65)보다 낮게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었으며( $t=-2.02$ ,  $p < .044$ ), '승진기회'에서도 보건의간호사(M=1.87, SD=.50)가 임상간호사(M=2.15, SD=.67)보다 낮게 나타나 유의한 차이가 있었다( $t=-2.93$ ,  $p < .003$ ). '전문직 발전 기회'에서는 두 군에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다( $t=-.97$ ,  $p < .332$ ). '업무량'에서는 보건의간호사(M=2.56, SD=.49)가 임상간호사(M=1.95, SD=.70)보다 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었으며( $t=6.43$ ,  $p < .000$ ), '업무환경'에서도 보건의간호사(M=2.31, SD=.49)가 임상간호사(M=1.95, SD=.57)보다 높게 나타나 유의한 차이가 있었다. '보수'에서는 보건의간호사(AM=2.21, SE=.08)가 임상간호사(AM=1.88, SE=.07)보다 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였으며( $t=2.96$ ,  $p < .003$ ), '업무에 대한 긍지'는 보건의간호사(AM=2.50, SE=.07)가 임상간호사(AM=2.82, SE=.07)보다 낮게 나타나 유의한 차이를 보였다( $t=-2.54$ ,  $p < .011$ ). '사회적 인식'에서는 보건의간호사(AM=2.40, SE=.07)가 임상간호사(AM=2.78, SE=.06)보다 낮게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $t=-3.28$ ,  $p < .001$ ).

이상을 요약하면 전문직 자아개념 정도는 임상간호사가 보건의간호사 보다 높았으며, 직무 만족정도는 두 군간에 차이가 없었다. 전문직 자아개념의 하부항목에서 임상간호사는 농숙성, 자신감, 공감성에서 높게 나타났으며, 만족감에서는 차이가 없었다. 직무만족의 하부요인에서는 보건의간호사가 업무량, 업무환경, 보수면에서 높게 나타났으며 임상간호사는 직급정도, 승진기회, 업무에 대한 긍지, 사회적 인식에서 높게 나타났고, 전문직 발전기회에서는 차이가 없었다.

이상을 요약하면 전문직 자아개념 정도는 임상간호사가 보건의간호사 보다 높았으며, 직무 만족정도는 두 군간에 차이가 없었다. 전문직 자아개념의 하부항목에서 임상간호사는 농숙성, 자신감, 공감성에서 높게 나타났으며, 만족감에서는 차이가 없었다. 직무만족의 하부요인에서는 보건의간호사가 업무량, 업무환경, 보수면에서 높게 나타났으며 임상간호사는 직급정도, 승진기회, 업무에 대한 긍지, 사회적 인식에서 높게 나타났고, 전문직 발전기회에서는 차이가 없었다.

#### 4. 전문직 자아개념과 직무만족정도에 영향을 미치는 변인 비교

보건의간호사와 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족정도에 영향을 미치는 변인은 <Table 4>와 같다. 먼저 보건의간호사에서 전문직자아개념에 영향을 미치는 일반적 사항에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 변인으로는 '연령(F=8.04,  $p < .000$ )', '학력(F=9.15,  $p < .000$ )', '근무경력(F=2.55,  $p < .036$ )'으로 나타났고 3변수 모두 사후검정인 Scheffe test에서도 유의한 차이를 보였다.

연령에서 '41-46세 미만(M=86.21, SD=5.42)'군이 '26-30세 미만(M=73.88, SD=7.21)'군과 '36-40세 미만(M=74.62, SD=4.48)'군과 '46세 이상(M=78.73, SD=9.36)'군보다 전문직 자아개념의 평균 점수가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 학력에서는 '대학원졸업(M=97.00, SD=.00)'이 '전문대학졸업(M=80.29, SD=7.45)'보다 '전문대학졸업'은 '대학졸업(M=75.60, SD=7.28)'보다 전문직 자아개념의 평균점수가 높게 나타났다. 근무경력에서는 '16년 이상(M=81.82, SD=8.11)'이 '3년 미만(M=73.66,

<Table 4> GLM summary table for Professional Self Concept and Job Satisfaction according to demographic variables

| Variables                    | Professional Self Concept |              |                |              | Job Satisfaction |              |                |              |        |
|------------------------------|---------------------------|--------------|----------------|--------------|------------------|--------------|----------------|--------------|--------|
|                              | Pub<br>M(S.D)             | F(P)<br>Sche | Clin<br>M(S.D) | F(P)<br>Sche | Pub<br>M(S.D)    | F(P)<br>Sche | Clin<br>M(S.D) | F(P)<br>Sche |        |
| Age<br>(years)               | under 25                  | -            | 8.04           | 80.08(4.98)  | 4.39             | -            | 1.11           | 19.13(2.88)  | 6.55   |
|                              | 26-30 under               | 73.88(7.21)  | (.000)         | 80.46(3.53)  | (.002)           | 17.88(2.14)  | (.357)         | 16.65(3.07)  | (.000) |
|                              | 31-35 under               | 79.33(6.65)  | 5>2            | 84.60(5.23)  | 5>1              | 18.11(2.71)  |                | 16.40(1.42)  | 4>3    |
|                              | 36-40 under               | 74.62(4.48)  | 5>4            | 83.11(5.41)  | 5>2              | 18.18(1.47)  |                | 20.33(1.00)  | 4>2    |
|                              | 41-46 under               | 86.21(5.42)  | 5>6            | 88.33(6.35)  |                  | 19.26(1.48)  |                | 20.33(1.15)  | 1>2    |
|                              | over 46                   | 78.73(9.36)  |                | -            |                  | 18.84(2.54)  |                | -            |        |
| Religion                     | protestant                | 79.08(9.51)  | 43             | 76.57(2.68)  | 6.29             | 19.00(3.07)  | 58             | 19.85(1.56)  | 6.89   |
|                              | buddhism                  | 79.35(8.28)  | (.786)         | 83.61(5.42)  | (.000)           | 18.40(2.06)  | (.677)         | 16.57(2.71)  | (.000) |
|                              | catholic                  | 80.81(7.22)  |                | 81.00(.00)   | 5>1              | 18.86(1.58)  |                | 12.00(.00)   | 5>3    |
|                              | others                    | 78.00(.00)   |                | 78.50(.707)  | 2>1              | 17.00(.00)   |                | 19.00(.00)   | 4>3    |
|                              | none                      | 77.31(8.92)  |                | 82.00(4.24)  |                  | 18.37(1.92)  |                | 18.06(2.99)  | 1>2    |
| Marital<br>status            | single                    | 74.66(8.14)  | 2.12           | 80.78(4.67)  | 6.03             | 18.00(1.78)  | .54            | 17.57(3.07)  | 1.91   |
|                              | married                   | 79.68(8.07)  | (.149)         | 83.88(4.60)  | (.016)           | 18.65(2.09)  | (.463)         | 18.70(2.71)  | (.171) |
| Educa-<br>-tion              | college                   | 80.29(7.45)  | 9.15           |              |                  | 18.36(1.98)  | .88            |              |        |
|                              | university                | 75.60(7.28)  | (.000)         |              |                  | 19.04(2.28)  | (.421)         |              |        |
|                              | graduate                  | 97.00(.00)   | 2>1            |              |                  | 19.00(.00)   |                |              |        |
| Duration<br>of job<br>(year) | under 1-3                 | 73.66(4.72)  | 2.55           | 80.25(4.99)  | 5.10             | 18.33(.57)   | .48            | 18.87(3.28)  | 2.37   |
|                              | 3-6 under                 | 78.25(7.80)  | (.036)         | 80.02(3.71)  | (.000)           | 18.00(2.30)  | (.792)         | 16.91(3.07)  | (.046) |
|                              | 6-9 under                 | 74.60(9.52)  | 6>1            | 84.88(5.46)  | 6>2              | 18.80(2.77)  |                | 16.66(.86)   |        |
|                              | 9-12 under                | 80.33(8.84)  |                | 82.12(3.64)  | 6>1              | 18.00(2.20)  |                | 18.50(3.02)  |        |
|                              | 12-16 under               | 73.90(2.91)  |                | 83.00(1.00)  | 3>2              | 18.63(2.24)  |                | 17.80(2.58)  |        |
|                              | over 16                   | 81.82(8.11)  |                | 89.25(5.50)  |                  | 18.91(1.95)  |                | 20.50(1.00)  |        |
| Position                     | grade 9                   | 75.00(3.46)  | .51            |              |                  | 18.33(.57)   | 1.16           |              |        |
|                              | grade 8                   | 77.80(9.97)  | (.730)         |              |                  | 18.80(2.39)  | (.336)         |              |        |
|                              | grade 7                   | 79.89(7.48)  |                |              |                  | 18.61(1.97)  |                |              |        |
|                              | grade 6                   | 80.83(10.74) |                |              |                  | 17.50(2.16)  |                |              |        |
|                              | under 5                   | 75.00(.00)   |                |              |                  | 22.00(.00)   |                |              |        |
|                              | nurse                     |              |                | 80.87(4.78)  | 1.74             |              |                | 17.43(3.21)  | 1.39   |
| charge nr.                   |                           |              | 81.16(1.32)    | (.165)       |                  |              | 18.16(1.72)    | (.252)       |        |
| head nr.                     |                           |              | 84.00(4.30)    |              |                  |              | 19.11(2.47)    |              |        |
| others                       |                           |              | 84.20(7.25)    |              |                  |              | 19.40(1.67)    |              |        |

Pub : Public Health Nurse                      Clin : Clinical Nurse  
Sche : Scheffe test                                  GLM : Generalizeal Linear Model

SD-4.72)보다 전문직 자아개념이 높게 나타났다.

임상간호사에서 전문직자아개념에 영향을 미치는 일반적 사항에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 변인으로는 '연령(F=4.39, p= 0.002)', '종교(F=6.29, p=.000)', '결혼상태(F=6.03, SD=.016)', '근무경력(F=5.10, p=.000)으로 나타났고 4변수 모두에서 Scheffe test에서도 유의한 차이를 보였다.

연령에서 '40-45세 미만(M=88.33, SD= 3.53)군이 '25세미만(M=80.08, SD=4.98)'과 '25-30세 미

만(M=80.46, SD=3.53)'보다 전문직 자아개념의 평균점수가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 종교에서는 '종교 없음(M=82.00, SD=4.24)'이 '기독교(M=76.57, SD=2.68)'보다 높게 '불교(M=83.61, SD=5.42)'가 '기독교'보다 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 결혼상태에서는 '기혼(M=83.88, SD=4.60)'이 '미혼(M=80.78, SD=4.67)'보다 높게 나타났고 근무경력에서는 '16년 이상(M=89.25, SD=5.50)'이 '3년 미만(M=80.25,

SD-4.99)과 '3-6년 미만(M-80.02, SD-3.71)보다 전문직자(자)개념의 평균점수가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

보건간호사와 임상간호사의 직무만족 정도에 영향을 미치는 일반적 사항은 보건간호사에서는 통계적으로 유의한 사항이 없으며 임상간호사에서는 '연령(F-6.56,  $p < .000$ )', '종교(F-6.89,  $p < .000$ )', '근무경력(F-2.37,  $p < .046$ )'이 통계적으로 유의한 차이가 나타났고 이 중 Scheffe test에서 유의한 차이를 보인 항목은 '연령'과 '종교' 이었다.

연령에서 '35-40세 미만(M-16.40, SD-1.42)과 '25-30세 미만(M-16.65, SD-3.07)보다 직무만족 정도의 평균점수가 높게 나타났고 종교에서는 '종교 없음(M-18.06, SD-2.99)과 '기타(M-19.00, SD-.00)와 '기독교(M-19.85, SD-1.56)가 '천주교(M-12.00, SD-.00)'보다 높게 나타났고 '기독교'가 '불교(M-16.57, SD-2.71)보다 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 근무경력에서 Scheffe test에서 유의하게 나타나지 않았다.

#### IV. 논 의

##### 1. 간호사의 역할

간호사의 역할 확대와 다양화는 시대적인 요구이며 현실점에서의 역할 확인으로 전문성을 확립하는 것은 필수적이다. 본 연구의 결과, 보건간호사는 임상간호사보다 상담자, 관리자(행정가), 의뢰자(알선자), 평가자에서 더 중요한 역할이라고 하였으며 임상간호사는 직접간호제공자, 연구자, 대변자, 정보수집자에서 더 중요한 역할이라고 하여 분명한 역할의 차이를 보였다. 특히 직접간호제공자의 역할은 임상간호사에서 관리자역할은 보건간호사에서 주된 역할로 나타났다.

이러한 결과는 지역보건사업의 중추기관인 보건소에서 근무하는 보건간호사는 지역 주민의 질병 예방과 건강 증진을 위해 건강의 평가자, 조정자, 감독자, 교육자, 상담자, 운영자, 협조자 등으로 그 역할이 상황에 따라 변화할 수 있다는 Kim(1987)의 의견과 일치되며 또한 이러한 결과는 보건간호사의 기본 역할을 재확인시켜주었고 보건소 기능을 위하여 이러한 역할을 할 수 있도록 조직적 행정적으로 지원되어야 할 것이다. 현재 보건간호사들은 기본 역할 이외에 일반행정업무보조, 약사업무, 기타 부족한 보건소 내의 인력으로 대체되는

경우가 있어 본래의 전문직 역할을 수행할 수 없게 되는 경우가 많고(Ahn & Jung, 1995) 단일 업무만을 수행하고 있어 대체로 보건소 간호사의 역할은 만족감이 적은 것으로 평가되고 있다. 보건간호사의 다양하고 확대된 역할을 수행하기 위해 적극적이며 긍정적인 전문직업 의식이 필요하며 보건간호사가 자신의 직업에 대한 만족감이 높을 경우 효과적인 역할 수행을 기대할 수 있으므로 전문직으로서의 발전을 기대한다면 변화된 역할을 인지하고 장애요인을 감소시켜 만족도를 높여야 할 것이다(Kim, 1990).

한편 병원을 중심으로 한 임상간호사의 역할이 직접간호제공자, 연구자, 대변자, 정보수집자에서 보건간호사보다 더 중요한 역할이라는 결과를 얻었는데 간호사의 업무를 활동영역으로 크게 직접간호업무와 간접간호업무로 나누었을 때 직접간호업무는 활력증상측정, 검사, 투약, 식이, 섭취와 배설량 측정, 처치 등을 대상자에게 제공하는 역할을 의미한다. 임상간호사에서 직접간호업무가 간접간호업무보다 중요하다고 주장하기는 어렵겠지만 직접간호업무는 임상간호사에게는 필수적 기본업무이며 무엇보다 우선되어야 한다고 본다. 또한 간접간호활동인 입원 시 간호, 병실순회, 호소에 대한 상담, 교육 및 간호처치 등도 임상간호사의 중요한 역할이라 사료된다. 임상간호사는 전문 직업인으로서 복잡한 인간관계의 유지, 급증하는 새로운 지식의 습득, 환자들의 질적 간호요구, 부적절한 근무조건 등으로 다른 직업인들에 비해 높은 스트레스를 경험하고 있으며 업무의 다양성과 도움을 필요로 하는 환자와 그 보호자 등 다양한 인간관계로 피로해 지기 쉬운 직업이다. 또한 임상간호사의 주된 역할이 연구자, 대변자, 정보수집자로 나온 결과 역시 임상간호사의 다양하고 확대된 역할로 인식되며 이러한 역할을 수행하기 위해 적극적 전문직업 의식이 필요하며 변화된 역할을 인지하고 장애요인을 감소시켜 만족도를 높여야 할 것이다.

또한 보건간호사와 임상간호사 모두에서 평가자 역할에 표시를 거의 하지 않는 것으로 보아 평가자로서의 역할을 강화해야 할 것이며 간호사의 평가자 역할이란 시행된 간호 활동이 처음 계획한 목적에 적절하게 전달되었는지 그 결과가 궁극적인 목표와 일관성이 있는지 등을 평가하며 건강과 불건강을 평가하는 역할을 말한다.

##### 2. 보건간호사와 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도에 영향을 미치는 변인



본 연구에서 보건간호사와 임상간호사의 전문직 자아개념에 대한 차이 검정 결과에서 보건간호사는 임상간호사보다 전문직 자아개념이 낮게 나타났으며 하부항목에서도 보건간호사는 능숙성, 자신감, 공감성에서 임상간호사보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 보건소의 업무가 본래의 전문직 역할 수행을 하기 어려우며(Ann & Jung, 1995) 단순 업무만을 수행하고 있다는 것을 잘 지지해 주며 임상간호사는 학교 교육과정을 통하여 습득한 전문직관을 계속적인 직업생활을 통해 연결하고 있다고 사료된다. 전문직 자아개념은 특히 개인의 자아체계(self-system)에 의해 영향을 받으며, 근무 부서, 동료 및 상사와의 관계, 조직 정책 등의 조직적 요인과 전문직에 대한 신념에 의해 발달된다(Geiger & Davit, 1988).

또한 보건간호사에서 전문직자아개념에 영향을 미치는 일반적 사항으로는 '연령', '학력', '근무경력'으로 나타났고 임상간호사에서는 '연령', '종교', '결혼상태', '근무경력'으로 나타난 결과는 Kim 등(1996)이 간호사의 전문직 자아개념 요인에서 이해, 공감 등 의사소통 면에서의 능숙성이 부족한 것이 특징이며, 연령이 많고 학력이 높을수록, 기혼자이면서 직위가 높을수록 전문직 자아개념이 긍정적이라는 결과와 일치한다. Noh와 Sohng(2000)은 전문직 자아개념에 영향을 주는 요인으로 경력, 의료기술 발달에 대한 지각, 간호단위 별 의료기술 발달 정도, 학력을 지적했다.

간호전문직 자아개념의 발달은 지역사회나 병원 임상 의 현장 경험과 경력에 의해 더욱 발달된다는 것을 알 수 있으며 또한 간호전문직 자아개념의 발달은 간호전문직의 교육과 실무, 연구와 관련된 상호작용에서 일어나는 자아전환의 과정(Leddy & Pepper, 1985)이며, 전문직 지식, 가치 그리고 기술에 대한 자아평가를 통해 전문직 자아개념이 구축된다(Kelly, 1992). 또한 간호계 지도자들 스스로가 긍정적인 전문직 자아개념을 가지고 간호전문직 지도자다운 사고와 행동을 함으로써 좋은 역할모델이 되는 것과 간호사들이 확고하고 긍정적인 자아개념을 확립할 수 있도록 시간과 노력, 자원을 아끼지 말고 투자해야(Strasen, 1989) 할 것이다. 간호 전문화의 요구가 점점 증대되면서 전문직 자아개념은 간호전문직의 중요한 요소로 강조되고 있으며(Kim, et al, 1996). 간호의 미래는 전문직으로서의 자신감을 증진시키려는 개인의 노력에 달려 있다(Arthur, 1992).

보건간호사와 임상간호사의 직무만족정도에 대한 차이 검정 결과에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었고

직무만족정도의 하부항목에서 보건간호사는 '업무량'과 '업무환경' '보수'면에서 임상간호사보다 만족하는 것으로 나타났고 임상간호사는 '직급정도' '승진의 기회' '업무에 대한 긍지' '사회적 인식'에서 보건간호사보다 만족하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 보건간호사에서 임상간호사보다 업무량이 적절하고 업무에 필요한 물품과 시설을 제공받고 있으며 보수면에서 만족하고 있다고 볼 수 있겠다. 반면 임상간호사는 대상자의 일반적인 사항에서 나타났듯이 연령으로 보면 30대 전후의 젊은 층이고 경력으로도 거의가 6년 미만이므로 직급정도나 승진기회에 만족한다고 볼 수 있겠다.

보건간호사와 임상간호사의 직무만족 정도에 영향을 미치는 일반적 사항은 보건간호사에서는 통계적으로 유의한 사항이 없었으며 임상간호사에서는 '연령', '종교', '근무경력'으로 나타난 결과는 전문직 자아개념에서와 같이 간호사의 직무만족정도는 연령이 40세 이상일 때 근무경력이 오래될수록 높게 나타나 경험과 경력이 중요하며 그 외 요인으로 간호사가 되려는 동기와 선천적 혹은 후천적으로 습득된 능력, 역할기대(Joiner, 1984)가 있고, 일 그 자체, 발전·성취에 대한 기회, 역할에 대한 인식, 사회적 존경(Herzberg, 1959)등 이 있다. 직무만족에는 내적요소 즉 정신적 보상이 더 영향을 주며(McCloskey, 1974), 간호사의 대인관계가 직무만족의 가장 큰 영향요인이며(Everly, 1976), 간호사의 활발한 업무수행을 위해서는 무엇보다 간호사 자신의 간호직무에 대한 만족감이 우선되어야 한다(Gang, 1991).

## V. 결 론

간호사의 역할 확대와 다양화는 시대적인 요구이다. 본 연구는 보건 간호사와 임상 간호사를 대상으로 그들의 주된 역할, 전문직 자아개념과 직무만족정도를 비교 분석함으로써 간호사의 역할을 재확인하고 간호전문화를 위한 기초자료를 제공하기 위하여 본 연구를 시도하였다.

연구대상은 대구시에 소재하고 있는 8개 보건소에 근무하는 간호사 72명과 대구 경북에 소재한 5개 종합병원의 간호사 86명을 임의 표출하여 선정하였으며 자료 수집기간은 2001년 3월 5일부터 6월 5일 까지 3개월이었다. 연구도구로는 간호사의 역할은 연구자가 문헌고찰(Lee, et al, 2000; Kim & Yun, 1999)을 통하여 수정 보완하였으며 전문직 자아개념은 Arthur(1990)가 개발한 Professional Self-Concept of Nurses instrument(PSCNI)를 Kim, Susie 외(1996)가 개발

한 30문항이고 직무만족정도는 Kendall과 Hulin (1969)이 JDI(Job Descriptive Index)에서 제시한 내용을 연구자가 문헌고찰을 통해 수정 보완한 24문항이다. 수집된 자료는 변인 별로 점수화하여 coding작업을 거친 후 SAS(version 6.12) 프로그램을 이용하여 전산 처리하였으며 사용된 통계기법은 교차분석(Chi-square test), Fisher's exact test, ANCOVA, one-way ANOVA(GLM)를 사용하였으며 그 결과는 다음과 같다.

1. 보건간호사와 임상간호사의 주된 역할 중요정도 비교에서 유의한 차이를 나타낸 주된 역할은 직접간호 제공자, 상담자, 관리자(행정가), 연구자, 의뢰자(알선자), 대변자, 평가자, 정보수집자로 나타나 제 1 가설은 수용되었다.  
보건간호사는 임상간호사보다 상담자, 관리자(행정가), 의뢰자(알선자), 평가자에서 더 중요한 역할이라고 하였으며 임상간호사는 직접 간호제공자, 연구자, 대변자, 정보수집자에서 보건간호사보다 더 중요한 역할이라고 하였다.
2. 전문직 자아개념의 비교에서 보건간호사는 임상간호사보다 평균점수가 낮게 나타나, 통계적으로 유의한 차이가 있어 제 2 가설이 수용되었다.  
전문직 자아개념의 하부 항목에서 보건간호사는 능숙성, 자신감, 공감성에서 임상간호사보다 낮게 나타났고, 만족감은 차이가 없었다.
3. 직무만족정도에서는 보건간호사가 임상간호사보다 평균 점수가 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없어 제 3가설은 기각되었다.  
직무만족정도에 대한 하부항목에서 보건간호사는 '업무량', '업무환경', '보수'에서 임상간호사는 '직급정도', '승진기회', '업무에 대한 긍지', '사회적 인식'에서 평균점수가 높게 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보였다.
4. 보건간호사에서 전문직자아개념에 영향을 미치는 일반적 사항에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 변인으로는 '연령', '학력', '근무경력'으로 나타났고 임상간호사에서 전문직자아개념에 영향을 미치는 일반적 사항에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 변인으로는 '연령', '종교', '결혼상태', '근무경력'으로 나타났다.
5. 보건간호사와 임상간호사의 직무만족 정도에 영향을 미치는 일반적 사항에서 보건간호사에서는 통계적으로 유의한 사항이 없었으며, 임상간호사에서는 '연령', '종교', '근무경력'이 통계적으로 유의한 차이가

있었다.

## References

- Ann, K. S., & Jung, M. S. (1995). Role change, Job Satisfaction and Obstacles in carrying out the Role of Public Health Nurses in Health Center. *Korean J. of Rural Med.* 20(1), 1-13.
- Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses.* master thesis ED. Univ. of Newcastle, Australia.
- Arthur, D. (1992). Measuring the professional self-concept of nurses; a critical review. *J Korean Acad Nurs*, 17, 712-719.
- Chi, S. A., & Yoo, H. S. (2001). Concept Analysis of Professional Nurse Autonomy. *J Korean Acad Nurs*, 31(6), 781-792.
- Cho, K. J. (1990). *The Relative Study between Job Satisfaction and Social Support in nurses.* Master's Theses from Graduate School of Public Health, Yonsei University.
- Chon, K. J. (2000). The Service For Society's need and National people. *The Korean Nurses*, 204(1·2), 20-22.
- Everly, G. S., & Falcione, R. L. (1976). Perceived Dimensions of Job Satisfaction for Staff Registered Nurses. *Nursing Research*, 25(5), 346-348.
- Gang, H. S. (1991). *A Comparison Study for Job Performance and Job Satisfaction of industrial nurses in Seoul.* Master's Thesis of Yonsei University.
- Geiger, J. W., & Davit, J. S. (1988). "Self-image and job satisfaction in varied settings". *Nursing Management*, 19, 50-58.
- Han, S. J. (1985). *A Study for Nurse's Internal Motivation and Change of Job in university hospital.* Master's Theses from Graduate School of Administration, Hanyang University.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*

- 2nd ed New York, John Wiley & Sons.
- Joiner, C. (1984). *Job enrichment in Nursing-A Guide to Improving Morale, Productivity and Retention*. Rock ville, Maryland, An Aspen Pub.
- Kelly, B. (1992). "The professional self-concept of nursing undergraduates and their perceptions of influential forces". *Journal of Nursing Education, 11*, 121-125.
- Kim, C. J. (2000). 1st Step for Job satisfaction and Social position. *The Korean Nurses, 204(1·2)*, 17-19.
- Kim, H. J., & Yun, S. Y. (1999). *Community Health Nursing*. Seoul, Soomoonsa, 100-105.
- Kim, H. M. (1997). A Study of the Autonomy an Professional Self Concept of Clinical Nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs, 6(2)*, 278-289.
- Kim, K. B., Kim, H. S., & Lee, K. H. (2001). Clinical Nurses' Professional Conflicts. *J Korean Acad Nurs, 31(3)*, 492-505.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (1999). A study on the Influence of Job Characteristics Perceived by Nurses on their Job Satisfaction and Organizational Commitment; Focusing on Moderating Effect of Individual Personality Characteristics. *J Korean Acad Nurs, 29(6)*, 1434-1444.
- Kim, S. H. (1987). *The Effect on Nurse's Job Satisfaction according to Social support and Head nurse's Leadership type*. Master's Theses from Graduate School of Public Health Kyungpook National University.
- Kim, S. J. (1990). *A Study for Nurse's Job Dissatisfaction in university hospital*. Master's Theses from Graduate School of Public Health. Kyungpook National University.
- Kim, S. S., & Kone, D. Y. (1991). Study on the Satisfaction of Occupational Health Nursing Work Related Influential in Rural Area. *J. Korea Community Health Nursing Academic Society, 12(1)*, 37-54.
- Kim, S. S., et al (1996). A Study of the Relationship Between Professional Self Concept and the Opinion, Attitudes Above the Specialization Regarding Korean Nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs, 5(2)*, 5-18.
- Koo, O. H., & Choi, O. S. (2000). The Relationship between the Nurse's Followership, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Korean Academy of Nursing, 30(5)*, 1254-164.
- Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985). *Conceptual bases of professional nursing*. Philadelphia : Lippincott co.
- Lee, H. J. (2001). Predictors of Job Performance, Work Satisfaction and Productivity among Korean Hospital Nurses. *J Korean Acad Nurs, 31(4)*, 571-583.
- Lee, M. H., et al. (2000). *Basic Nursing Care*. Jungdamsa, 54-55.
- Lee, M. H. (1996). Role Stress, Organizational Commitment and Job Involvement in Clinical Nurses. *J Korean Acad Nurs, 26(2)*, 467-482.
- Lee, K. J. (2000). The Health Delivery System for the elderly in Korea. *The Korean Nurses, 207(11·12)*, 58-63.
- Lee, S. M. (1995). The Effect of Job Characteristics and Personal Factors on Work stress, Job Satisfaction and Turnover Intention. *J Korean Acad Nurs, 25(4)* 790-806.
- Moclosky, J. (1974). Influence of Rewards and Incentives of staff nurse Job-mover Rate. *Nursing Research, 23(3)*, 239-247.
- Noh, C. H., & Sohng, K. Y. (2000). Nurse's Perception of Technological Development and Professional Self-Concept. *J Korean Acad Nurs, 30(5)*, 1368-1378.
- Sohng, K. Y. & Noh, C. H. (1996). An Analytical study of the Professional Self-concept of Hospital Nurses in Korea. *J*

*Korean Acad Nurs*, 26(19), 94-106.

Strasen, L. (1989). "Self-concept : Improving the image of nursing". *Journal of Nursing Administration*, 19, 4-5.

Suh, G. H., & Kim, O. H (1993). A Study of Job Satisfaction and Related Factors of the National Hospital Nurses. *J. Korea Community Health Nursing Academic Society*, 7(2), 53-66.

- Abstract -

### A Comparative Study on Main Role, Professional Self Concept and Job Satisfaction of Public Health Nurses and Clinical Nurses

*Sung, Ki-wol\**

**Purpose:** This study was aimed at comparing and evaluating one main role, the professional self concept and job satisfaction of public health nurses and clinical nurses.

**Method:** The data was collected from 72 nurses in 8 health centers and 86 nurses in 5 hospitals in Daegu city and Kyungpook province from May 5th to June 5th, 2001. This study was interviewed by trained social workers. The origin of questionnaires used in this study were PSCNI(Professional Self-Concept of Nurses Instrument) to measure the professional self concept of nurses and JDI(Job Descriptive Index) to measure the job satisfaction of nurses. The data was analyzed by SAS(version 6.12) and statistical methods used were Chi-square test, t-test, ANOVA(analysis of

variables) and ANCOVA(analysis of covariate).

**Result:** The findings of this study were as follows: 1. The most important domain in the main role of public health nurses were as counsellors, managers, mediators and evaluators. In clinical nurses, their main roles were, directors of nursing, researchers, spokesmans, and informers. 2. Public health nurses showed lower scores in the professional self concept of nurses than clinical nurses, what statistically significant tool was used to suggest this finding. 3. Public health nurses showed higher scores in job satisfaction than clinical nurses, but again, explain the tool used in these findings for give a rationals. 4. For public health nurses, general characteristics which affected professional self concept were age, educational level, and duration of job. In clinical nurses, the general characteristics which affected professional self concept were age, religion, marital status, and duration of job. 5. For public health nurses, there was no general characteristic which affected job satisfaction. In clinical nurses, the general characteristics which affected job satisfaction were age, religion, and duration of job.

**Conclusion:** Nursing profession should give a training to competent nurses who can deliver high quality care to meet the needs of health consumers. The role of nurses has been expended and specialized as health conception has been changed in Korea.

**Key words :** Main Role, Professional Self Concept, Job Satisfaction

---

\* Department of Nursing, College of Medicine, Catholic University of Daegu