

주요용어 : 간호전문직관, 직무만족

종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족

고순희*, 정복레**

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 보건의료계 의료기관들은 최첨단의료기술발달과 의료 시장개방 및 국민의 의료서비스에 대한 관심과 요구도의 증가 등 환경변화에 따라 최고의 전문적 기술과 의료서비스로 소비자의 요구에 대응하고자 노력하고 있다. 특히 21세기의 급변하는 변화 속에 간호사가 인류의 건강권 옹호자로 국민건강의 유지 증진, 질병 예방, 치유와 돌봄, 재활 등의 복합된 업무를 수행하기 위해서는 확고한 간호의 이념과 가치관을 세워서 간호만이 할 수 있는 논리적이고 전문적인 기능을 개발하여 간호전문직에 대한 자긍심을 가지고 있어야 한다. 전문직은 사회의 변천과 요구에 따라 변화 발전하며 더 세분화되길 원한다.

박정호(1981)는 간호사가 스스로 직업에 대한 만족감이 없을 때 효과적인 간호 역할 수행을 기대하기 어려우며, 전문직업인으로서 발전을 꾀할 수 없다고 하였으며, 특히 간호사가 간호업무에 대한 기대와 현실과의 거리감으로 인한 갈등을 가질 때 자기 직업에 대해 불만족을 느끼며, 그 결과 간호현장으로부터 이직하고자 하며, 질적 간호 수행에 지장을 초래할 수 있다고 하였다. 송인자(1993)는 사회적으로 아직 간호가 준 전문직이라고 인식되고 있으며, 간호사 스스로 자신을 낮게 평가하는 경향이 있어 간호의 전문직 인식에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 지적하여 간호사의 근무현장에서의 환경, 간호사 스스로 자신의 직업에 대한 인식 등이 간호사의 간호전문직 인식에 영향을 줄 수 있음을 나타내었다. 그러므로 전문화된 간호요구에 대하여 보다 양질의 간호서비스를 제공하는 방향으로 간호전문직을 발전시켜 나가기 위해서는 간호사들의 자

신의 직업에 대한 전문직관의 확고함과 직무에 대한 만족감이 중요하다 할 수 있다.

이귀향과 이영복(1988)은 간호대상자에게 전인적인 참 간호를 제공하기 위하여 간호직에 대한 소명감, 자신감 및 책임감과 더불어 직무에 대한 만족감이 있어야 한다고 주장하였으며, Takase, Ershaw & Burt(2001)는 간호환경이 간호전문직관에 영향을 미치기 때문에 간호전문직관을 높이기 위해서는 간호환경의 개선이 필요하다 하였고, 김명희(1985)는 간호업무를 간호전문직으로 발전시켜 나가기 위해서는 간호사 스스로 자신의 직업에 대한 올바른 태도 및 직무에 대한 만족감이 중요하다고 하여 간호전문직에 대한 간호사의 인식과 간호직무 만족간에 관계가 있음을 설명하였다.

이에 간호전문직과 직무만족에 대한 연구보고를 보면 전문직자아개념과 직무만족의 관계연구(김명희, 2000; 성기월, 2002), 간호전문직 태도와 직무만족에 관한 연구(박주옥, 1992; 한영희, 2000), 간호전문직에 대한 태도조사(김명희, 1985), 전문직업성과 영향요인조사(추현심, 2001) 등 다소 있으나 간호전문직관과 직무만족과의 연구는 부족한 실정이다.

급변하는 시대 속에서 다양한 직업과 평생직장 개념의 변화는 의료인들에게 새로운 생명윤리와 도덕과 질서, 다양한 관리과정을 요구하며 더 세분화 된 전문화를 요구하고 있다. 이런 환경 속에서 근무하는 간호사들은 내적으로는 자신의 약한 지식 기반과 자부심 저하가 간호전문직관의 저해 요인으로 크게 작용하고 외적으로 자율성 부족과 업무환경의 열악함 등으로 인하여 직무에 만족하지 못하므로 간호의 질은 떨어지고 간호전문직관에도 크게 영향을 미칠 것으로 생각된다. 그러므로 간호전문직업인으로서 전문적 지식과 기술도 중요하지만 간호사 각자가 간호전문직에 대한 자신감과 긍지를 갖고 업무에 임하여 보람을 느끼고 직무에 만족을 갖는 것 또한 중요하다. 이에 본 연구에서는 종합병원 간호사를 대상으로 간호사 스스로 가지고 있는 간호전문직관과 직무만족을 조사하고 간

*선린대학 강사, 경북대학교 의과대학 간호학과 박사과정

**경북대학교 의과대학 간호학과 교수

호사들의 전문직관과 직무만족도가 어떠한 상관관계가 있는지 파악함으로써 간호전문직관을 향상시킬 수 있는 적절한 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하기 위하여 본 연구를 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족을 파악하는 것이며 이를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

- 1) 대상자의 간호전문직관을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무만족을 파악한다.
- 3) 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이를 파악한다.
- 4) 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.
- 5) 간호전문직관과 직무만족과의 상관관계를 파악한다.

3. 용어 정의

- 1) 간호전문직관: 간호의 이론적 체계를 바탕으로 독립적이고 조직적인 활동과 사회적 요구에 대비하여 대중이 기대하는 전문적 능숙함을 보여주기 위하여 갖추어야 할 내적 성향 및 신념을 말한다(이영복, 1970). 본 연구에서의 간호전문직관은 유지수·김조자·이원희 및 박지원(1987)이 사용한 간호전문직관 측정도구로 측정된 점수를 말한다.
- 2) 직무만족: 직무만족은 자기직무에 대한 호의적 태도로 직무특성이 다양하고 업무가 명확할 때 생기는 긍정적인 심리상태를 말한다(Slavitt, Stamps, piedomont & Hasse 1978). 본 연구에서는 구옥희(2000)가 사용한 직무만족 측정도구로 측정된 점수를 말한다.

II. 문헌고찰

전문직이란 전문적이고 학술적인 내용과 격식을 갖추고 실제적인 공헌을 하는 직업으로(전산초, 김수지, 변창자, 1989) 우리나라에서는 전문화된 직업 혹은 학문적 수양을 가진 직업을 뜻하며(이혜원, 임영신, 송인자, 전광순, 1988), 간호전문직은 1970년 이후 많은 새로운 간호이론이 발표되면서 급속히 발달하여 오늘에 이르게 되었다.

Flexner(1980)는 전문직 기준을 첫째, 강한 개인적인 책임감과 지적자용이며, 둘째 학문적인 실험성이 있어야 하고, 셋째 이론적 체계를 갖출 뿐 아니라 목적에 있어 실효성이 있어야

하고, 넷째 높은 교육과 훈련을 통해 전달될 수 있는 기술을 가져야 하며, 다섯째 자치적인 조직적 활동과 책임이 있는 동시에 참여 의식과 단체 의식(Group consciousness)이 있어야 하고, 여섯째 개인을 위하기보다는 대중에 대한 관심과 반응이 커야 하며, 궁극적 목적이 이타적이며 사회 복지를 위한 것이어야 한다고 주장하였다.

이러한 간호전문직에 대한 간호사의 인식정도를 높이기 위하여 추현심(2001)은 간호사의 전문직업성을 높이기 위해서는 업무만을 강조하는 통제적이고 권위 집중적인 체제에서 벗어나 보다 친밀한 인간관계를 형성할 수 있는 공식적, 비공식적 모임 등을 통한 지지 적인 조직분위기를 형성하도록 하는 것이 바람직하다고 하였으며, 이혜원 등(1988)은 간호전문직도 간호 소비자의 기대에 부응하는 전문 직업인의 역할을 수행함에 있어 국민 건강의 옹호자로 건강의 유지 증진, 질병 예방, 치유와 돌봄과 재활의 복합된 전문직 업무를 담당하기 위한 뚜렷한 소명감과 긍지가 요구된다고 하였다. 한영희(2000)는 이러한 간호전문직에 영향을 주는 요인을 확인하기 위하여 수술 간호사를 대상으로 간호전문직관에 대한 태도와 직무만족을 조사한 결과 두 변수 사이에 유의한 상관관계가 나타나지는 않았으나, 자율성, 인간관계, 직업적 긍지에서는 유의한 상관관계가 있었다고 보고하였으며, 이광숙(2000)은 보전간호사의 전문직 태도와 소진경험 간에 유의한 역 상관관계가 있었다고 하여 간호사의 자율성, 인간관계, 직업적 긍지, 직무만족 등이 간호사의 간호전문직관에 영향을 준다고 보고하였다. 그러므로 간호가 전문직으로 인정받기 위해서 과학적 간호 지식, 자율성, 이타성 등의 특성을 포함하고 있어야 하며, 윤리를 기반으로 한 지역사회에 서비스를 제공하며, 전문직 단체로서의 조직체를 가지고 있어야 하고, 간호전문직을 발전시키기 위해서는 간호 조직의 분위기, 간호사의 소명감과 긍지 등이 필요함을 알 수 있다.

특히 직무만족에 대하여 Locke(1983, 박정혜, 2003 인용)은 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 유쾌함이나 좋은 정서상태 및 직무 경험과 관련된 긍정적 정서적 반응이라 설명하여 간호전문직관을 분명히 가지고 있을 때, 자신의 직무에 대한 평가와 직무 수행에 긍정적 반응을 가져 올 수 있음을 주장하였다.

그러나 이러한 직무만족에는 여러 가지 요인이 영향을 미치는 것으로 보고되고(Blegen, 1993, Irvine & Evans, 1995) 있다. Cowin(2002)은 경력직 간호사 528명과 신규 간호사 506명을 대상으로 조사를 실시한 결과 간호사의 위치, 자율성, 보수가 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인이라 하였으며,

Blegen(1993)은 연령, 자율성, 조직요구도, 의사소통, 교육, 스트레스, 조절력, 공정성, 전문직 상태, 인식도, 경력 등 많은 변수들이 복합된 현상으로 그 중에서 간호사의 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 변수는 스트레스였고 그 다음이 조직 요구도라고 보고하였다. McCloskey(1974)는 간호사의 직업에 대한 책임감, 교육적 기회 및 심리적 보상들이 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인이라 하였으며, Irvine와 Evans(1995)는 경제적 변수(보수, 고용기회), 구조적 변수(직무특성, 역할이 규정되는 방식), 개인적 특성(연령, 경력, 학력)을 직무만족 영향요인으로 제시하였다. McNeese-Smith(1999)는 직무만족요인을 환자간호, 환경, 적절한 업무량, 동료관계, 봉급, 전문직과 관련이 있다고 하였고, Newman(2002)은 보수, 협동자와의 관계와 같은 부정적인 면모들을 강조하기보다는 간호의 중요한 본질을 강조하고, 불평을 하기보다는 미소 지음으로써 간호사 스스로 직무 만족감을 높일 수 있다 하였다. 반면 Coward et al.(1995)은 주로 인구학적 변수로 연령, 결혼 상태, 수입정도, 교육정도 등으로, 즉 나이가 많고, 기혼이며, 수입이 높고, 경력이 많을수록 직무 만족이 높아짐을 볼 수 있다고 하여 보수, 책임감, 심리적 보상, 개인적인 특성 등이 영향을 미친다고 주장하였다. 박정혜(2003)는 직무만족이 직무에 대한 개인의 가치와 환경의 영향을 받는다고 하였고, 홍경자 등(2002)은 직무스트레스가 높을수록 직업만족도가 낮아지는 결과를 보이며 건강에도 부정적 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 김종경과 박성애(2003)는 간호등급별 직무만족도를 보면 환자 대 간호사의 비율이 높은 병원의 간호사들이 직무만족이 더 높다고 하였다. 양야기(2003)는 윤리적 딜레마를 많이 겪을수록 직무만족이 떨어진다고 하였다. 이와 같은 연구결과들을 기초로 간호사의 직무만족은 전문직관, 조직요구도, 보수, 업무량, 자율성, 인간관계, 승진기회, 직무스트레스, 윤리적 딜레마 등 여러 가지 요인이 작용한다고 할 수 있겠다.

III. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 병상 수 400병상 이상 4개의 대학부속

병원과 4개의 종합병원에 근무하는 간호사로 806명이다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 일반적 특성 7문항, 간호전문직관 30문항, 직무만족 29문항의 총 66문항으로 구성된 구조화된 설문지이다.

1) 간호전문직관 측정도구

간호전문직관 측정 도구는 유지수, 김조자, 이원희, 박지원(1987)이 개발한 것으로 전문직 교육수준 2문항, 사회이익추구 5문항, 조직 5문항, 책임감 5문항, 실제성 4문항, 자율성 7문항, 윤리성 2문항의 총 30문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로서 '매우 동의한다' 5점, '동의하는 편이다' 4점, '그저 그렇다' 3점, '별로 동의하지 않는다' 2점, '전혀 동의하지 않는다' 1점을 주어 점수가 높을수록 간호전문직관이 긍정적임을 의미한다. 유지수 등(1987)의 선행연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.69$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.76$ 이다.

2) 직무만족 측정도구

직무만족 측정은 Slavitt, et al.(1978)가 개발한 도구를 구옥희(2000)가 수정 보완하여 사용한 도구를 이용하였으며, 보수, 자율성, 전문적 수준, 행정요구, 상호작용, 업무요구에 대한 만족의 6가지 요소, 29문항으로 구성된 Likert 5점 척도를 사용하였다. 구옥희(2000)연구에서의 신뢰도는 Cronbach $\alpha=0.85$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach $\alpha=0.82$ 이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 2004년 4월 21일부터 2004년 5월 6일까지였으며, 연구자가 전화로 동의를 구한 후 직접 각 병원 간호부를 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 부서장의 승인과 교육과장과 수간호사의 도움을 얻어 연구 참여에 동의한 간호사에게 준비된 설문지를 배부하였다. 배부된 설문지는 총 850부로 841부 회수되어 회수율 98.9%이었으며 연구 분석에 부 적절하다고 사료되는 35부를 제외한 806부를 최종연구 자료로 사용하였다.

5. 자료처리 및 분석

수집된 자료는 SPSS/10.0을 이용하여 전산통계 처리하였다.

- 1) 간호사의 일반적인 특성은 실수와 백분율을 구하였다.
- 2) 간호전문직관과 직무만족은 평균평점, 표준편차, 최대값, 최소값을 산출하였다.
- 3) 간호사의 일반적인 특성에 따른 간호전문직관 및 직무만족과의 관계는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며 사후 검증으로 Scheffe' test를 사용하였다.
- 4) 간호사의 간호전문직관과 직무만족과의 상관관계는 Pearson Correlation으로 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적인 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>에 제시된 바와 같다. 연령은 26~30세가 43.8%로 가장 많았으며, 종교는 기타가

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (n=806)

특성	구분	실수	백분율
연령	25세 이하	204	25.3
	26~30	353	43.8
	31~35	151	18.7
	36~40	62	7.7
	41세 이상	36	4.5
종교	기독교	200	24.8
	천주교	66	8.2
	불교	223	27.7
	기타	317	39.3
결혼	미혼	557	69.1
	기혼	249	30.9
교육	전문대학	679	84.2
	대학교	127	15.8
근무경력	3년 이하	245	30.4
	4~7년	289	35.9
	8~11년	152	18.8
	12년 이상	120	14.9
직책	일반간호사	656	81.4
	보직간호사	150	18.6
근무처	일반병동	367	45.5
	외래	171	21.2
	특수부서	268	33.3

39.3%로 가장 높았고, 결혼은 미혼 69.1%, 기혼 30.9%이었다. 교육은 전문대학 졸업자가 84.2%, 근무경력은 4~7년이 35.9%, 직책은 일반간호사가 81.4%, 근무처는 일반병동이 45.5%로 가장 많았다.

2. 대상자의 간호전문직관

<표 2>에서 대상자의 간호전문직관의 평균평점은 3.67이었으며, 영역별 간호전문직관은 사회적 이익추구가 4.14로 가장 높았고, 자율성이 3.19로 가장 낮았다.

<표 2> 대상자의 간호전문직관 (n=806)

영역	평균평점	표준편차	최소	최대
자율성	3.19	.38	2.14	4.29
실제성	3.63	.42	2.25	5.00
조직	3.61	.41	2.20	5.00
전문직교육	3.86	.61	2.20	5.00
사회적 이익추구	4.14	.47	2.60	5.00
윤리성	3.22	.72	1.00	5.00
책임감	4.04	.50	2.60	5.00
전체	3.67	.26	.263	4.43

3. 대상자의 직무만족

<표 3>에 제시한 바와 같이 대상자의 직무만족의 평균평점은 2.74이었고, 영역별 직무만족은 상호작용 3.26, 자율성 3.05로 높았으며, 보수가 2.20으로 가장 낮았다.

<표 3> 대상자의 직무만족 (n=806)

영역	평균평점	표준편차	최소	최대
보수	2.20	.59	1.00	3.83
전문성	2.93	.68	1.00	5.00
행정요구	2.67	.48	1.00	4.63
자율성	3.05	.51	1.00	4.67
업무요구	2.80	.52	1.00	4.25
상호작용	3.26	.51	1.00	5.00
전체	2.74	.36	1.14	4.28

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관

대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관을 나타낸 <표 4>에서 연령의 경우 41세 이상이 3.82, 36~40세가 3.78, 25세 이하가 3.71순으로 전문직관이 높았고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 41세 이상이 26~30세, 31~35세보다 간호전문직관이 유의하게 높게 나왔다. 근무경력은 12년 이상이 3.77, 3년 이하가 3.71, 8~11년이 3.63, 4~7년이 3.62순으로 전문직관이 높았고 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 12년 이상 경력자가 4~7년, 8~11년 경력자보다 간호전문직관이 유의하게 높게 나왔으며 3년 이하 경력자가 4~7년, 8~11년 경력자보다 간호전문직관이 유의하게 높았다. 직책은 보직 3.73, 일반 3.65로 보직자가 간호전문직관이 높게 나왔으며, 통계적으로 유의하였다. 종교, 결혼, 교육은 통계

적으로 유의하지 않았다.

5. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족

<표 5>에 제시한 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 교육을 제외한 연령, 종교, 결혼, 근무경력, 직책, 근무처에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령에서 41세 이상이 3.07, 36~40세 2.91, 25세 이하가 2.82순으로 직무만족이 높았다. 사후검증 결과 41세 이상이 25세 이하, 26~30세, 31~35세에 비해 직무만족이 유의하게 높았다. 종교는 천주교가 2.93, 불교가 2.81, 기독교가 2.80순으로 직무만족이 높았고 사후검증 결과 천주교가 기타에 비해 직무만족이 유의하게 높았다. 결혼은 기혼이 2.86, 미혼이 2.78로 기혼여성이 직무 만족이 높게 나왔고, 근무경력은 12년 이상이 2.94, 8~11년과 3년 이상이 2.80으로

<표 4> 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관

(n=806)

특성	구분	평균	표준편차	t or F-test	P	Scheffe' test
연령	a 25세 이하	3.71	.26	9.928	.000***	a>b
	b 26~30	3.63	.26			b<a, d, e
	c 31~35	3.63	.24			c<e, d
	d 36~40	3.78	.29			d>b, c
	e 41세 이상	3.82	.29			e>b, c
종교	a 기독교	3.67	.29	1.068	.362	
	b 천주교	3.68	.22			
	c 불교	3.69	.28			
	d 기타	3.65	.26			
결혼	미혼	3.67	.27	.11	.912	
	기혼	3.67	.27			
교육	전문대학	3.66	.26	-2.43	.015*	
	대학교	3.72	.29			
근무경력	a 3년 이하	3.71	.25	12.950	.000***	
	b 4~7년	3.62	.27			a>b, c
	c 8~11년	3.63	.22			d>b, c
	d 12년 이상	3.77	.29			
직책	일반간호사	3.65	.26	-3.14	.002**	
	보직간호사	3.73	.28			
근무처	일반병동	3.66	.28	.130	.878	
	외래	3.67	.25			
	특수부서	3.67	.27			

*P<.05, **P<.005, ***P<.001

<표 5> 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족

(n=806)

특성	구분	평균	표준편차	t or F test	P	Scheffe' test
연령	a. 25세 이하	2.82	.34	9.97	.000***	e<a, b, c b<d
	b. 26~30	2.75	.33			
	c. 31~35	2.81	.32			
	d. 36~40	2.91	.36			
	e. 41세 이상	3.07	.37			
종교	a. 기독교	2.80	.33	3.89	.009*	d<b
	b. 천주교	2.93	.35			
	c. 불교	2.81	.35			
	d. 기타	2.77	.34			
결혼	미혼	2.78	.34	-3.347	.001**	
	기혼	2.86	.34			
교육	전문대학	2.81	.33	0.97	.922	
	대학교	2.80	.39			
근무경력	a. 3년 이하	2.80	.33	8.93	.000***	d<a,b,c
	b. 4~7년	2.75	.34			
	c. 8~11년	2.80	.31			
	d. 12년 이상	2.94	.36			
직책	일반간호사	2.77	.33	-5.992	.000***	
	보직간호사	2.95	.35			
근무처	a. 일반병동	2.78	.34	11.72	.000***	b<a, c
	b. 외래	2.92	.33			
	c. 특수부서	2.77	.34			

*P<.05, **P<.005, ***P<.001

같은 순으로 직무만족이 높았고, 사후검증 결과 12년 이상이 3년 이하, 4~7년, 8~11년에 비해 직무만족이 유의하게 높았다. 직책은 보직 2.95, 일반 2.77순으로 보직자가 직무만족이 높았다. 근무처는 외래 2.92, 일반병동 2.78, 특수부서 순으로 직무만족이 높았고 사후검증 결과 외래가 일반병동, 특수 부서에 비해 직무만족이 유의하게 높았다.

6. 대상자의 간호전문직관과 직무만족간의 상관관계

대상자의 간호전문직관과 직무만족과의 상관관계를 나타낸 <표 6>에서 간호전문직관과 직무만족은 r=.257(p<.001)로 유의한 상관관계를 나타냈으며 간호전문직관이 높을수록 직무만족이 높았다.

<표 6> 대상자의 간호전문직관과 직무만족간의 상관관계

	직무만족
간호전문직관	0.257***

***p<.001

V.논 의

21세기에 들어 간호가 전문직으로 그 역할을 다하고 독자적인 업무영역을 확보하기 위해서는 간호사 스스로 간호에 대한 뚜렷한 전문직관을 가지고 있어야 한다.

본 연구에서 종합병원 간호사의 전문직관을 조사한 결과 간호전문직관의 평균평점이 3.67로 나타난 것은 동일한 도구를 사용한 박주옥(1992)의 보고에서 간호전문직 태도가 3.87나타

난 것보다는 낮았고, 한영희(2000)의 연구에서 간호전문직 태도가 3.64로 보고한 것보다는 높게 나타났다. 이는 대상자의 간호전문직관 인지도의 차이와 지역별, 연도별 차이가 많은 것으로 계속연구가 필요함을 시사한다.

간호전문직관을 영역별로 분석한 결과 사회적 이익추구가 4.14로 가장 높았고, 다음이 책임감으로 4.04이었으며, 자율성이 3.19로 가장 낮게 나타난 것은 한영희(2000)의 보고에서 사회적 이익추구가 4.04로 가장 높았고, 자율성이 3.21로 가장 낮았다는 보고 및 박주옥(1992)의 연구에서 자율성이 3.32로 가장 낮았다는 보고와 같은 결과이다. 이는 종합병원에 근무하는 간호사들이 간호직을 사회적 공익추구의 개념으로 인식하고 있으며, 사회 속에 간호사가 존재하고 있음을 나타낸 것이라 하겠으나, 간호직을 아직도 전문직으로서 독자적인 영역의 하나로 인식하고 있지 않음을 나타낸 것으로 간호사의 자율성을 높이는 방안에 대한 연구가 필요하다 하겠다.

본 연구에서 종합병원 간호사의 직무만족이 2.74로 나타난 것은 박정혜(2003)와 고명숙(2003)의 연구에서 직무만족정도가 2.73으로 보고한 것과 비슷하나, 한영희(2000)는 2.93, 김종경과 박성애(2003)는 3.17로 보고하여 본 연구의 결과 보다 높았다. 이는 연구대상자의 차이, 즉 한영희(2000)의 경우 수술실이라는 제한된 영역 내의 간호사를 대상으로 하였고, 김종경과 박성애(2003)는 간호등급별 병원 간호사 직무만족을 조사하였는데 2등급 병원 간호사들이 3, 4, 5등급 간호사들보다 직무만족이 높게 나왔다. 본 연구 대상자들의 병원은 등급인정 받지 않는 병원으로 차이가 있는 것으로 이는 앞으로 더 연구해 볼만한 과제라 하겠다.

직무만족을 영역별로 분석한 결과 상호작용영역 3.26, 자율성영역 3.05순으로 높았고 행정요구 영역 2.67, 보수영역 2.20순으로 낮게 나타난 것은 박정혜(2003)의 연구에서 상호작용 3.45, 자율성 3.38순으로 높았고 보수 2.47, 행정요구 2.38순으로 낮게 나타났다는 보고나, 한영희(2000)의 연구에서 직업적 긍지 3.37, 인간관계 3.29순으로 높았고, 보수 2.51, 근무환경 2.47순으로 낮게 나타난 것과 비슷한 결과라 하겠다. 즉 종합병원 간호사는 직무 만족 요인을 상호작용 측면에서 좋게 인식하고 있으므로 간호사의 협동심이나 동료애가 직무만족을 높이는 것으로 해석할 수 있겠다. 그러나 행정요구와 보수가 직무만족요인에서 가장 낮게 나타난 것은 Weiner(1980)의 연구에 의하면 보수수준과 직무만족도 간에 높은 상관관계를 보였고, 종업원들이 임금수준에 불만족 할수록 결근 및 이직확률이 높은 것으로 보고하여 간호사의 직무만족에 보수가 영향을 끼침을 알 수 있다. 또한 간호전문직관 영역별 자율성은 3.19

로 낮게 나온 반면 직무만족 영역별 자율성은 3.05로 높게 나온 것은 간호전문직관의 자율성 문항내용이 독자적 업무영역과 의사결정권 등 타 직종과의 관계인 반면 직무만족 영역별 자율성 문항내용은 같은 직종상사와의 관계이므로 높게 나온 것으로 사료됨

일반적 특성에 따른 간호전문직관을 분석한 결과 연령, 교육, 근무경력, 직책에서 유의한 차가 있으며, 연령, 근무경력이 많을수록, 그리고 직책이 높을수록 간호전문직관이 높게 나타난 것은 박주옥(1992) 연구에서 연령이 많을수록, 직위가 높을수록 학력이 높을수록 간호전문직태도가 높게 나타났고, 이광숙(2000)도 연령이 높을수록, 학력이 높을수록 전문직 태도가 높았고, 성기원(2002)도 경력이 많을수록, 연령 41~46세, 학력은 대학원졸 이상에서 전문직 자아개념이 높게 나타났다고 보고하였으므로 간호사는 연령, 경력, 직책, 교육정도가 높을수록 간호전문직관이 높은 것으로 해석할 수 있다. 즉 간호사는 나이가 많을수록, 오래 근무할수록, 직책이 높을수록 높은 전문직관을 더 높게 가지는 것으로 보고된 것을 볼 때 이는 병원인적자원관리전략의 필요성을 절대적으로 시사한다. 즉 훌륭한 간호인력 양성을 위하여 인적관리개념도일과 사명감교류를 위하여 자아실현이나 성취감을 맛 볼 수 있게 직무관리를 해야 한다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 직무만족이 연령과 경력이 높을수록 높게 나타난 것은 고명숙(2003)의 연구에서 연령은 40세 이상, 임상경력 20년 이상에서 직무만족이 높게 나타났다는 보고와 일치하는 결과라 하겠다. 즉 나이와 경력이 많을수록 직업만족 정도가 높게 나타나는 것에 대하여 McDermott, Laschinger & Shamian(1996)은 직업관련, 비 직업 관련 요소들은 서로 관련되어져 있으며, 나이와 경력이 많은 간호사일수록 업무에 자신의 기술과 지식을 스스로 투입하여 인정과 보상을 받을 기회가 많다고 인식함으로써 직무 만족이 커지게 되는 것이라고 주장하여, 앞으로 간호직의 경우 나이가 많고 경력이 많은 간호사를 인정해 주는 제도적 개선이 이루어져야 할 것이다.

간호전문직관과 직무만족과의 상관관계가 $r=.257(p<.001)$ 로 나타난 것은 간호전문직 태도가 긍정적일수록 직무만족이 높은 것으로 해석할 수 있으나, 이는 박주옥(1992) 연구에서 간호전문직관과 직무만족과의 상관관계가 $r=.467(p<.001)$ 인 것보다 낮으며, 한영희(2000)는 수술실 간호사의 간호전문직관 태도와 직무만족간의 관계를 조사한 결과 유의한 상관이 나타나지 않았고($r=.203$) 하위 영역중 자율성($r=.41, p<.01$), 인간관계($r=.17, p<.05$), 직업적 긍지($r=.38, p<.01$)에서만 유의한 상관관

계를 보고하였다. 본 연구 결과에서도 간호전문직관과 직무만족과의 상관관계가 $r=.257(p<.001)$ 로 부족함을 볼 수 있다 이는 대상자마다 간호전문직관에 대한 인식차이와 직무만족과는 별개로 생각하는 경향도 있다고 사료되므로 앞으로 더 연구하여야 할 과제라 하겠다.

이상의 연구결과 종합병원 간호사의 간호전문직관이 3.67, 직무만족이 2.74로 직무만족이 전문직관에 비해 더 낮음을 알 수 있으며, 간호전문직관과 직무만족 간에는 유의한 상관이 있어 간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 간호사의 전문직관을 높여 주는 것도 하나의 방법이라 하겠다. 따라서 간호사의 간호전문직관을 향상시키고 직무만족을 높이기 위해서는 간호환경의 개선 및 사회적 관계의 개선을 통한 정책적 개선방안이 필요함을 알 수 있다. 또한 간호사의 간호전문직에 부정적 영향을 미치는 영역으로 간호의 자율성이 가장 문제가 되는 것으로 나타났으므로 앞으로 간호의 자율성을 높이는 방안에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족을 파악하기 위하여 400명상 이상 병원에 근무하는 8개 병원 간호사 806명을 대상으로 실시하였다. 2004년 4월 21일부터 5월 6일 까지 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였으며 수집된 자료는 SPSS PC프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균평점, 표준편차, t-test, ANOVA, Scheffe' test, Pearson Correlation Coefficient를 이용하여 분석하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 간호전문직관의 평균평점은 3.67로 나타났으며, 영역별로 사회적 이익 추구 4.14, 책임감 4.04 순으로 높았고, 가장 낮은 영역은 자율성 3.19이었다.
- 2) 직무만족의 평균평점은 2.74로 나타났으며, 영역별로 상호작용 3.26, 높았고, 보수 2.20, 행정요구 2.67 순으로 낮았다.
- 3) 일반적 특성에 따른 간호전문직관은 연령, 교육, 경력, 직책에서 유의한 차이가 있었으며, 연령이 높을수록, 교육을 많이 받을수록, 경력이 많을수록, 직책이 높을수록 간호전문직관이 유의하게 높게 나왔다.
- 4) 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령, 종교, 결혼, 경력, 직책, 근무처에서도 유의한 차이가 있었다. 연령, 직책, 경력이 높을수록 직무만족이 높았고 천주교, 기혼, 외래에서 직무만족이 높았다.

- 5) 간호전문직관과 직무만족과의 상관관계는 $r=.257(p<.001)$ 로 유의한 순 상관관계가 있었다.

이상의 결과를 통해 간호전문직관은 간호업무영역의 자율성 보장과 업무한계의 명확성을 확보할 때 더욱 높아 질 것으로 생각되며, 직무만족을 높이기 위해서는 간호사가 장기간 근무할 수 있는 전략과 병원행정관리 전략이 필요하다고 하겠다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 1) 간호사 대상으로 간호전문직관을 위해 이론분야에서는 많은 연구가 있었으나 실무를 지지해줄 연구들이 부족한 실정이며 산발적, 독립적 연구들로 인해 실무의 연계성이 부족한 실정이므로 연계성 있는 연구가 필요하다.
- 2) 간호전문직 요인 중 자율성이 가장 부족한 실정이므로 독자적 간호업무영역을 명시하는 간호법 제정을 위해 계속연구가 필요하다.
- 3) 간호사의 직무 개선과 전문직업관 확립을 위하여 계속 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

고명숙(2003). 임상간호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 9(3), 315-327.

구옥희(2000). *간호조직의 임파워먼트 연구*. 충남대학교 대학원 석사학위논문.

김명희(1985). *간호전문직에 대한 태도조사연구*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.

김명희(2000). *양호교사의 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계연구*. 경희대학교 석사학위논문.

김종경, 박성애(2003). 간호등급별 병원 간호사 직무만족 조사. *간호행정학회지*, 9(4), 529-539.

박정호(1981). 한국에서의 간호교육과 간호업무의 이중성. *대한간호*, 20(4), 68-73.

박정혜(2003). *임상간호사의 조직 커뮤니케이션 만족과 직무만족과의 관계연구*. 이화여자대학교 대학원 석사학위.

박주옥(1992). *임상간호사의 간호전문직 태도와 직무만족에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

성기월(2002). 보건 간호사와 임상간호사의 주된 역할, 전문직 자아개념과 직무만족정도 비교. *대한간호학회지*, 32(2), 219-230.

송인자(1993). 간호이미지에 관한 의사, 간호사, 병원직원 및

- 일반인의 견해 비교분석. *대한간호학회지*, 32(2), 51-62.
- 양야기(2003). 일 종합병원 간호사의 윤리적 딜레마와 직무만족도의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 유지수·김조자·이원희·박지원(1987). 자아 존중감과 전문직 태도 및 계속교육 참여 동기와의 관계. *연세대학교 간호학 연구소 간호학논집*, 10, 36-47.
- 이광숙(2000). 보건간호사의 전문직 태도와 소진과의 관계 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이귀향·이영복(1988). *간호사회학 간호윤리, 직업적 조정*. 서울: 수문사, 12.
- 이영복(1970). 전문직 간호원의 자세. *대한간호*, 9(4), 35.
- 이혜원·임영신·송인자·전광순(1988). 중간관리자의 자아개념과 전문직 태도에 관한 연구. *대한간호*, 27(1), 69-78.
- 전산초·김수지·변창자(1989). *간호철학 윤리*. 서울: 수문사, 131.
- 추현심(2001). *임상간호사의 전문직업성과 영향요인*. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 한영희(2000). *수술실간호사의 간호전문직태도와 직무만족에 관한 연구*. 부산대학교 일반대학원 석사 학위논문.
- 홍경자·탁영란·강현숙·김금순·박호란·곽윤희·김정은·최정례(2002). 전문직 여성의 직무 스트레스, 직업만족도, 건강: 간호사와 교사그룹을 중심으로. *대한간호학회지*, 32(4), 570-579.
- Blegen, M. A.(1933). Nurse's job satisfaction: Study of educational experiences, support and job satisfaction among critical care nurse preceptors. *Nursing Research* 42(1). 36-41.
- Coward, R. T., Hogan, T. L., Juncan, R. P, Home, C. H., Hilker, M. A. & Felsen, L. M.(1995). Job satisfaction of nurses employed in rural and urban long-term care facilities. *Research in Nursing and Health*, 18, 271-284.
- Cowin, L.(2002). The effects of Nurses' job satisfaction on retention: An australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 282-291.
- Flexner, Abraham(1980). *Is social work a profession*. National conference of charities Chicago: Hildmann Comp. 579-590.
- Irvine D. M. & Evans M. G.(1995). Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research finding across studies. *Nursing Research*, 44(4), 246-253.
- McCloskey, J.(1974). Influence of Rewards and Incentives on Staff Nurse Turnover Rate. *Nursing Research*, 23(3).
- McDermott, K., Laschinger, H. K. S. & Shamian, J.(1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27, 44-47.
- McNeese-Smith, D. K.(1999). A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *J Adv Nurs*, 29(6). 1332-1341.
- Newman, L.(2002). Job satisfaction starts with us. *Nursing Standard*, 17(4) 30.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B. & Hasse, A. M.(1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Takase, M., Ershaw, E., Burt, L.(2001). Nurse-environment misfit and nursing practice. *Journal of Advanced in Nursing*, 35(6), 819-826.
- Weiner, N.(1980). Determinants and behavioral consequences of pay satisfaction: A comparison of two models. *Personnel Psychology*, 33, 741-757.

-Abstract-

Key words : Nursing Professionalism, Job Satisfaction

Nursing Professionalism and Job Satisfaction of Nurses in General Hospital

Ko, Soon Hee* · Chnug, Bok Yae**

Purpose: This study was to investigate nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. The subjects were 806 nurses in 8 general hospitals where had more than 400 beds. **Method:** The data was collected from April 21, 2004 to May 6, 2004 using a structured questionnaire and analyzed with frequencies, percentages, means, standard deviations, t-test, ANOVA, Scheffe's test and Pearson's correlation coefficient using SPSS of

*Doctoral course, Dept. of Nursing, School of Medicine, Kyungpook National University

**Professor, Dept. of Nursing, School of Medicine, Kyungpook National University

window V. 10.0 program. **Result:** The mean score of nursing professionalism was 3.67. In each realm, the score of social benefit promotion was the highest as 4.14 and that of autonomy was the lowest as 3.19. The mean score of job satisfaction was 2.74. In each realm, the score of interaction was the highest as 3.26 and that of wage was the lowest as 2.20. Nursing professionalism was significantly different according to age, academic qualification, work experience and position. And job satisfaction was significantly different according to age, religion, work experience, position and department. Nursing professionalism had a significant correlation with job satisfaction ($r=.257$, $p<.001$). **Conclusions:** When the Autonomy in nursing job performance, well-defined work limit were guaranteed in the hospital, nurses' professionalism will be enhance. It is recommended that the strategies about nurse's long-term service and efficient hospital administration should be needed for nurse's job satisfaction.