

신경외과 임상전문간호사의 역할갈등과 직무만족에 관한 연구

이 혜 진*·강 영 실**·최 은 숙***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

전문간호사 제도는 국민의료비 절감, 양질의 간호서비스, 간호의 전문성 확대에 대한 요구로 그 필요성이 더욱 증대되고 있다. 미국을 중심으로 한 선진외국에서는 각 분야별로 다양한 전문간호사가 활발한 활동을 하고 있다. 미국의 대표적인 전문간호사는 Clinical Nurse Specialist(이하 'CNS'), Nurse Practitioner(이하 'NP')이며 그 외에 마취간호사, 조산사 등이 있다. CNS는 일반간호사를 교육하는 교육자, 간호사, 교육프로그램을 개발하는 연구자, 상담자 등 다양한 역할을 담당하며 주로 병원에서 의료팀의 일원으로 활동하며 급성간호문제를 가진 환자와 가족들을 대상으로 간호를 제공한다(Lee, 2005). NP는 일차건강관리자의 역할을 담당하며 지역사회를 중심으로 활동하며 독자적으로 클리닉을 개업할 수 있으며 일부 주에서는 처방권을 인정받고 있다(American College of Nurse Practitioner, 2006).

우리나라는 의료법 개정으로 2000년 1월부터 보건·마취·정신·가정 4개 분야별간호사가 전문간호사로 명칭이 변경되었으며, 2003년 10월에는 의료법 시행규칙이 개

정됨에 따라 전문간호사의 자격구분은 그 동안의 보건·마취·정신·가정 4개 분야에서 감염관리·산업·응급·노인·중환자·호스피스 6개 분야가 추가되어 모두 10개 분야로 확대되었다(Korean Nurses Association, 2005). 의료법 등 법령에 의한 전문간호사 외에도 병원이나 전문단체에서 인정하는 다양한 전문간호사가 활동하고 있으며 일반간호사와는 다른 업무를 전담하고 있다. 병원인정 임상전문간호사는 심혈관계, 종양, 당뇨, 장루, 정맥주사, 장기이식, 질 향상, 흉부외과, 정형외과, 일반외과, 신경외과 등의 분야에서 활동하고 있다(Lim, 2004).

병원 인정 임상전문간호사는 법적으로 전문간호사로 인정받지 못한 상태에서 병원자체의 요구에 의해 활동하고 있으므로 명칭 및 업무수행 내용, 자격기준, 직급 등이 다양하고 교육과정도 일관성이 없어서 전문간호사 제도의 안정적 정착과 성장을 위해서는 이들의 역할과 직무에 관한 연구가 중요하다.

병원 인정 임상전문간호사 중 신경외과 임상전문간호사는 조기 퇴원의 증가, 입원환자의 중증도 증가, 신경외과 전공의 부족 등과 같은 국내 의료계 상황에서 1981년 전주 예수 병원에서 활동하기 시작하였으며, 현재 종합병원 및 신경외과 전문병원을 중심으로 약 80명이 활동하고 있다. 신경외과 임상전문간호사는 진료보조나 의

* 경상대학병원 신경외과 임상전문간호사
 ** 경상대학교 간호대학 교수
 *** 근로복지공단 연구센터 책임연구원(교신저자 E-mail: hmhj0809@paran.com)
 투고일 2005년 12월 19일 심사외리일 2005년 12월 19일 심사완료일 2006년 6월 5일

사의 대체인력에 국한되는 성격을 띄고 있어 간호사의 역할확대나 간호사가 기저가 되는 역할 세분화와는 상치가 되므로 업무수행 과정에서 일반간호사나 타 전문간호사와는 다른 역할갈등과 직무불만족 요인이 있을 것으로 예상된다(Byun et al., 1995). 역할갈등이란 개인 또는 집단 사이의 생각, 태도, 느낌, 행위 내에 차이가 있을 때 일어나는 현상을 말하며(Sullivan & Decker, 1985), 간호사의 역할갈등은 간호업무의 불만족을 야기하고 간호 수행능력을 떨어뜨려 환자간호의 질에 영향을 미친다(Lee, 2002). 직무만족은 직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인이 직무나 직무경험 평가에서 나타나는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태(Shin, 1999)를 말하며, 역할갈등과 상관관계가 있는 것으로 알려져 있다(Lee, 2002; Lee, 1995). 직무만족이 높게 되면 이직률과 결근율이 감소되어 간호의 생산성을 증가시킴으로써 전문직으로서의 간호 발전에 도움을 준다(Park, 1994).

전문간호사의 역할과 관련된 선행연구는 주로 역할 인식에 관한 연구(Lee, 1995; Lim, 2004; Song, 2002)와 역할정립에 관한 연구(Kim, 2003; Lee, 2003; Lim, 2002)가 주로 수행되었고 역할갈등과 관련된 연구는 부족하다. 직무만족은 역할갈등이나 역할수행과 병행하여 이루어졌으나 가정전문간호사와 마취전문간호사를 대상으로 이루어졌고(Chung, 2004, Kim, 2002; Kim, 1999), 신경외과 임상전문간호사를 대상으로는 수행된 적이 없다. 이에 본 연구자들은 병원에서 활동하고 있는 신경외과 임상전문간호사들을 대상으로 역할갈등 및 직무만족도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 분석하여 이들의 역할갈등 완화와 직무만족도 제고를 위한 방향을 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 신경외과 임상전문간호사의 업무수행과 관련된 역할갈등과 직무만족도를 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 신경외과 임상전문간호사의 역할갈등과 관련 요인을 파악한다.
- 2) 신경외과 임상전문간호사의 직무만족도와 관련 요인을 파악한다.
- 3) 신경외과 임상전문간호사의 역할갈등과 직무만족도 간의 상관관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 신경외과 임상전문간호사

본 연구에서 신경외과 임상전문간호사는 병원자체 기준에 의해 선발되어 일차적인 진료에 필요한 상급지식과 임상기술을 가지고 신경외과 환자를 대상으로 전문적인 간호를 수행하는 신경외과 전담 간호사를 말한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구 대상자는 신경외과 임상전문간호사회에 등록된 신경외과 임상전문간호사 81명 중 본 연구에 동의하고 참여한 30개 병원의 77명의 신경외과 임상전문간호사이다. 본 연구의 자료수집 기간은 2005년 2월 25일부터 2005년 3월 10일이며, 구조화된 설문지로 우편 설문 조사를 실시하여 자료를 수집하였다.

2. 연구도구

1) 역할갈등

본 연구에서 역할갈등은 Kim과 Park(1994)이 개발한 간호사 역할갈등 측정 도구를 본 연구자들이 일부 수정한 후 측정하였다. 이 도구는 역할모호 15문항, 능력부족 10문항, 업무과중 4문항, 협조부족 5문항으로 총 34문항 5점 Likert 척도로 구성되어 있고 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높다. 역할갈등 원도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α 는 0.95이었고 본 연구에서는 0.94이었으며 세부 영역별 Cronbach's α 는 역할모호성 0.91, 능력부족 0.89, 업무과중 0.87, 협조부족 0.70이었다.

2) 직무만족

본 연구에서 직무만족은 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족도 지표(Index of Work Satisfaction)를 Lee(1985)가 번역한 도구를 본 연구자들이 연구목적에 맞게 수정한 후 측정하였다. 이 도구는 자율성 8문항, 협력관계 5문항, 전문성 9문항, 직무안정성 3문항, 근무환경 5문항, 보수 3문항 총 33문항 5점 Likert 척도로 구성되어 있고 점수가 높을수록 직무만족도가 높다. 이 도구는 개발당시 신뢰도는 0.912로 보고되었고 본 연구

에서는 0.83이었다. 본 연구에서 직무만족도 도구의 세부 영역별 Cronbach's α 는 자율성 0.70, 협력관계 0.74, 전문성 0.75, 직무안정성 0.62, 근무환경 0.62, 보수 0.89이었다.

3. 자료처리 및 분석방법

본 연구의 자료분석은 SAS 8.2 Version을 사용하였다. 연구대상자의 인구학적 특성 및 직업 특성에 따른 역할갈등과 직무만족도의 차이는 unpaired t-test와 ANOVA(분산분석)를 사용하였고, 각 군간의 차이를 보기 위해 Scheffé test를 사용하였다. 역할갈등과 직무만족도와와의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 인구 및 직업 특성

본 연구 대상자는 여성이 92.2%로 대부분을 차지했고 평균 연령은 31.1세였다. 결혼상태는 기혼인 경우가 57.1%로 더 많았고 최종학력은 전문대졸업과 대학졸업이 각각 41.5%, 44.2%로 비슷한 분포를 보였고 대학원졸업자인 경우는 14.3%였다. 평균 병원 근무경력은 8.6년(± 4.6 년)이었고 신경외과 임상전문간호사로 근무한 경력은 평균 3.1년(± 3.6 년)이었다. 본 연구 대상자의 근무병원의 병상 규모는 평균 약 607병상(± 295)이었고 근무병원의 신경외과 임상전문간호사 수는 평균 약 6명(± 5.6)이었다. 본 연구대상자의 소속부서는 간호부인 경우가 53.3%로 더 많았다. 근무형태는 낮 근무인 경우가 87.0%로 더 많았다. 처방권 부여정도는 '70%이상'이라고 응답한 경우가 23.4%, '35-69%'이라고 응답한 경우는 67.5%, '34% 이하'이라고 응답한 경우가 9.1%였다 <Table 1>.

2. 역할갈등과 관련 요인

본 연구대상자의 역할갈등과 하부영역에 대하여 5점으로 환산하여 측정된 결과, 역할갈등은 3.60(± 0.54)점이었고 하부 영역 중 업무과중은 3.79(± 0.76)점, 역할모호성은 3.68(± 0.64)점, 능력부족은 3.60(± 0.67)점, 협조부족은 3.22(± 0.66)점으로 업무과중 점수가 가장

높았다.

본 대상자의 인구 및 직업 변수 중 역할갈등에 유의한 차이를 보이는 변수는 근무병원의 신경외과 임상전문간호사 수, 처방권 부여 정도, 신경외과 임상전문간호사 근무경력이었다. 신경외과 임상전문간호사 수가 5인 미만인 경우, 처방권 부여정도가 70% 미만인 경우, 신경외과 간호사 근무경력이 10년 미만인 경우 역할 갈등 점수가 더 높았다.

역할갈등에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수들이 역할갈등의 세부 영역에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 근무병원의 신경외과 임상전문간호사 수가 5인 미만인 경우, 역할갈등의 세부 항목 중 역할모호와 능력부족의 점수가 통계적으로 유의하게 높았다. 처방권 부여 정도는 70% 미만인 경우, 역할모호의 점수가 유의하게 높았다. 신경외과 임상전문간호사 근무경력은 10년 미만인 경우, 역할모호를 제외한 모든 세부 영역 즉 능력부족, 업무과중, 협조부족의 점수가 유의하게 높았다. 역할갈등에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 변수 중 소속부서는 간호부인 경우, 역할갈등의 세부 영역 중 역할모호의 점수가 통계적으로 유의하게 더 높았다 <Table 1>.

3. 직무만족도와 관련 요인

본 연구대상자의 직무만족도와 6가지 하부영역에 대하여 5점으로 환산하여 측정된 결과, 직무만족도는 3.04(± 0.32)점이었고 세부 영역 중 협력관계는 3.76(± 0.56)점, 자율성은 3.26(± 0.47)점, 직무 안정성은 3.19(± 0.58)점, 전문성은 3.04(± 0.46)점, 근무환경은 2.34(± 0.48)점, 보수는 2.24(± 0.73)점으로 협력관계 영역 점수가 가장 높았다 <Table 2>.

본 대상자의 인구 및 직업 변수 중 직무만족도에 유의한 차이를 보이는 변수는 처방권 부여 정도이었다. 처방권 부여정도가 70% 이상인 경우 직무만족도 점수가 더 높았다. 처방권 부여정도가 70%이상인 경우 직무만족도의 세부 영역 중 자율성이 통계적으로 유의하게 높았다.

직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으나 직무만족도의 세부 영역에 유의한 영향을 미치는 변수는 다음과 같다. 결혼상태는 기혼인 경우 직무만족도의 하부 영역 중 협력관계의 점수가 통계적으로 유의하게 높았다. 근무병원의 규모가 1000병상 이상인 경우 협력관계의 점수가 유의하게 높았다. 근무병원의 신경외

<Table 1> Difference in role conflict according to demographic and occupational characteristics

(N=77)

Characteristics	Categories	n(%)	Role conflict Mean(SD)	Ambiguity of role Mean(SD)	Deficit of work ability Mean(SD)	Overburden working Mean(SD)	Cooperation deficit Mean(SD)
Gender	Male	6(7.8)	3.51(0.66)	3.66(0.46)	3.38(0.69)	3.58(0.61)	3.30(0.72)
	Female	71(92.2)	3.61(0.55)	3.68(0.66)	3.62(0.67)	3.81(0.77)	3.22(0.66)
	t(p)		-0.40(.6872)	-0.08(.9355)	-0.83(.4098)	-0.69(.4936)	0.29(.7693)
Age (years)	20-29	36(46.7)	3.63(0.57)	3.71(0.66)	3.59(0.71)	3.89(0.70)	3.24(0.65)
	30-39	36(46.8)	3.61(0.53)	3.67(0.66)	3.64(0.67)	3.73(0.77)	3.28(0.62)
	≥40	6(6.5)	3.35(0.41)	3.45(0.34)	3.48(0.41)	3.50(1.16)	2.64(0.86)
	F(p)		0.59(.5577)	0.35(.7031)	0.14(.8738)	0.78(.4623)	2.19(.1196)
Marriage	Never married	44(57.1)	3.56(0.54)	3.62(0.67)	3.56(0.67)	3.80(0.62)	3.16(0.61)
	Married	33(42.9)	3.66(0.55)	3.75(0.61)	3.66(0.68)	3.77(0.93)	3.30(0.72)
	t(p)		0.81(.4179)	0.86(.3842)	0.62(.5399)	-0.16(.8723)	0.92(.3626)
Educational level	Diploma	32(41.5)	3.55(0.58)	3.62(0.74)	3.57(0.67)	3.73(0.74)	3.16(0.64)
	Bachelor of science	34(44.2)	3.61(0.53)	3.65(0.62)	3.62(0.65)	3.81(0.67)	3.28(0.67)
	Graduate programs	11(14.3)	3.74(0.53)	3.92(0.33)	3.65(0.83)	3.91(1.09)	3.24(0.72)
	F(p)		0.48(.6203)	0.91(.4063)	0.07(.9297)	0.25(.7780)	0.24(.7847)
Number of beds	<500	31(40.3)	3.47(0.56)	3.50(0.73)	3.50(0.67)	3.73(0.70)	3.14(0.61)
	500-999	35(45.4)	3.76(0.45)	3.87(0.51)	3.75(0.58)	3.92(0.66)	3.34(0.64)
	≥1000	11(14.3)	3.45(0.67)	3.56(0.66)	3.43(0.90)	3.52(1.15)	3.09(0.83)
	F(p)		2.98(.0570)	2.99(.0565)	1.64(.2014)	1.30(.2791)	1.07(.3477)
Number of NCNS	< 5	43(55.8)	3.79(0.42)	3.92(0.51)	3.78(0.57)	3.94(0.59)	3.32(0.61)
	≥ 5	34(44.2)	3.11(0.71)	3.37(0.66)	3.38(0.73)	3.60(0.91)	3.60(0.91)
	t(p)		3.58(.0007)	3.98(.0002)	2.58(.0124)	1.94(.0555)	1.40(.1664)
Department	Nursing	41(53.3)	3.71(0.52)	3.85(0.55)	3.70(0.69)	3.81(0.83)	3.20(0.62)
	Medical	36(46.7)	3.48(0.55)	3.48(0.69)	3.49(0.67)	3.77(0.69)	3.24(0.72)
	t(p)		1.86(.0669)	2.66(.0096)	1.40(.1665)	0.19(.8460)	-0.26(.7950)
Work type	Day time fixed	67(87.0)	3.58(0.55)	3.67(0.67)	3.57(0.69)	3.73(0.77)	3.22(0.64)
	Shift	10(13.0)	3.74(0.45)	3.74(0.45)	3.83(0.51)	4.18(0.60)	3.22(0.80)
	t(p)		-0.87(.3857)	-0.33(.7392)	-1.15(.2549)	-1.75(.0850)	0.02(.9863)
Assignment of prescription rights(%)	≥70(A)	18(23.4)	3.31(0.67)	3.26(0.78)	3.42(0.72)	3.76(0.86)	2.89(0.70)
	35-69(B)	52(67.5)	3.68(0.45)	3.79(0.54)	3.64(0.66)	3.82(0.73)	3.33(0.61)
	≤34(C)	7(9.1)	3.75(0.60)	3.90(0.62)	3.79(0.63)	3.61(0.80)	3.31(0.80)
	F(p)		3.57(.0332)	5.53(.0058)	0.99(.3779)	0.25(.7759)	3.19(.0469)
	Scheffé test		A<B*	A<B*			n.s
Working period as nurse (years)	≤4	15(19.5)	3.73(0.53)	3.78(0.58)	3.73(0.63)	3.73(0.71)	3.53(0.63)
	5-9	33(42.9)	3.58(0.56)	3.63(0.71)	3.58(0.69)	3.94(0.64)	3.15(0.62)
	≥10	29(37.6)	3.56(0.54)	3.67(0.61)	3.56(0.69)	3.65(0.89)	3.15(0.69)
	F(p)		0.49(.6139)	0.28(.7548)	0.35(.7060)	1.20(.3062)	2.11(.1279)
Working period as NCNS (years)	≤4(A)	62(80.5)	3.65(0.52)	3.72(0.64)	3.66(0.64)	3.81(0.68)	3.30(0.59)
	5-9(B)	11(14.3)	3.63(0.48)	3.65(0.63)	3.63(0.66)	4.18(0.56)	3.15(0.76)
	≥10(C)	4(5.2)	2.74(0.30)	3.07(0.57)	2.65(0.58)	3.31(0.85)	2.30(0.81)
	F(p)		5.97(.0039)	2.00(.1423)	4.64(.0127)	11.58(.0000)	4.81(.0108)
	Scheffé test		A>C*, B>C*		A>C*, B>C*	A>C*, B>C*	A>C*
Total		77(100)	3.60(0.54)	3.68(0.64)	3.60(0.67)	3.79(0.76)	3.22(0.66)

* : differ significantly at p<.05 by the Scheffé test

Abbreviations : NCNS: Neurosurgery Clinical Nurse Specialist; n.s: not significant

과 임상전문간호사 수는 5인 이상인 경우 자율성의 점수는 높았으나, 협력관계의 점수는 낮았다. 신경외과 임상
가 더 높았다. 소속부서는 진료부인 경우 자율성의 점수 전문간호사 근무경력 10년 이상인 경우 협력관계의 점

<Table 2> Difference in job satisfaction according to demographic and occupational characteristics

(N=77)

Characteristics	Categories	Job satisfaction Mean(SD)	Autonomy Mean(SD)	Collaboration Mean(SD)	Job professionalism Mean(SD)	Job security Mean(SD)	Work environment Mean(SD)	Pay Mean(SD)
Gender	Male	3.01(0.30)	3.00(0.39)	4.03(0.46)	2.98(0.31)	3.17(0.35)	2.30(0.47)	2.44(0.66)
	Female	3.04(0.32)	3.29(0.47)	3.74(0.56)	3.05(0.47)	3.20(0.60)	2.34(0.49)	2.23(0.74)
	t(p)	-0.25(.8067)	-1.46(.1490)	1.23(.2214)	-0.35(.7264)	-0.12(.9026)	-0.21(.8334)	0.70(.4867)
Age (years)	20-29	2.97(0.31)	3.25(0.47)	3.63(0.54)	2.95(0.41)	3.20(0.58)	2.23(0.41)	2.21(0.75)
	30-39	3.08(0.31)	3.21(0.45)	3.85(0.57)	3.11(0.48)	3.16(0.55)	2.46(0.50)	2.30(0.76)
	≥ 40	3.25(0.29)	3.73(0.37)	4.12(0.39)	3.24(0.51)	3.40(0.86)	2.28(0.73)	2.07(0.49)
	F(p)	2.24(.1131)	2.80(.0670)	2.61(.0805)	1.65(.1991)	0.38(.6821)	1.99(.1434)	0.26(.7690)
Marriage	Never married	3.04(0.30)	3.35(0.47)	3.65(0.55)	3.05(0.41)	3.20(0.57)	2.28(0.42)	2.29(0.73)
	Married	3.04(0.34)	3.15(0.44)	3.91(0.55)	3.04(0.52)	3.19(0.60)	2.42(0.55)	2.18(0.74)
	t(p)	-0.01(.9903)	-1.94(.0563)	2.01(.0476)	-0.07(.9432)	-0.04(.9702)	1.33(.1887)	-0.62(.5350)
Educational level	Diploma	3.03(0.28)	3.28(0.49)	3.68(0.60)	3.05(0.36)	3.24(0.51)	2.33(0.44)	2.19(0.76)
	Bachelor of science	3.01(0.36)	3.25(0.46)	3.75(0.55)	2.97(0.51)	3.16(0.65)	2.37(0.54)	2.18(0.72)
	Graduate programs	3.17(0.27)	3.27(0.45)	4.04(0.43)	3.27(0.49)	3.18(0.60)	2.29(0.43)	2.61(0.66)
	F(p)	1.11(.3352)	0.05(.9542)	1.69(.1919)	1.90(.1562)	0.17(.8468)	0.14(.8722)	1.60(.2091)
Number of beds	<500	2.96(0.32)	3.25(0.52)	3.52(0.61)	2.95(0.46)	3.06(0.53)	2.32(0.37)	2.19(0.68)
	500-999	3.10(0.31)	3.25(0.41)	3.86(0.46)	3.15(0.42)	3.30(0.59)	2.30(0.56)	2.36(0.75)
	≥1000	3.10(0.31)	3.34(0.52)	4.13(0.43)	2.99(0.52)	3.21(0.67)	2.51(0.52)	2.00(0.83)
	F(p)	1.94(.1509)	0.17(.8453)	6.59(.0023)	1.75(.1810)	1.43(.2463)	0.79(.4568)	1.13(.3273)
	Scheffé test			A<B*, A<C*				
Number of NCNS	< 5	3.03(0.34)	3.13(0.46)	3.80(0.53)	3.06(0.47)	3.20(0.61)	2.38(0.50)	2.29(0.71)
	≥ 5	3.06(0.29)	3.44(0.42)	3.72(0.60)	3.03(0.45)	3.19(0.55)	2.30(0.47)	2.18(0.77)
	t(p)	-0.44(.6568)	-3.15(.0024)	0.56(.5795)	0.32(.7531)	0.11(.9096)	0.74(.4601)	0.70(.4873)
Department	Nursing	3.06(0.31)	3.16(0.50)	3.94(0.47)	3.07(0.43)	3.25(0.57)	2.41(0.52)	2.22(0.69)
	Medical	3.02(0.33)	3.39(0.40)	3.56(0.59)	3.02(0.50)	3.13(0.59)	2.26(0.42)	2.27(0.79)
	t(p)	0.64(.5248)	-2.21(.0300)	3.19(.0021)	0.41(.6831)	0.92(.3596)	1.45(.1510)	-0.29(.7724)
Work type	Day time fixed	3.04(0.31)	3.28(0.46)	3.72(0.56)	3.05(0.46)	3.17(0.60)	2.38(0.47)	2.24(0.75)
	Shift	3.02(0.36)	3.15(0.49)	4.04(0.51)	3.01(0.48)	3.33(0.42)	2.08(0.53)	2.27(0.64)
	t(p)	0.21(.8352)	0.83(.4084)	-1.69(.0944)	0.25(.8048)	-0.81(.4224)	1.85(.0677)	-0.11(.9118)
Assignment of prescription rights(%)	≥70(A)	3.17(0.24)	3.64(0.36)	3.80(0.61)	3.25(0.44)	3.39(0.45)	2.12(0.46)	2.15(0.72)
	35-69(B)	3.03(0.31)	3.18(0.43)	3.78(0.55)	3.01(0.43)	3.16(0.61)	2.42(0.46)	2.29(0.75)
	≤34(C)	2.81(0.41)	2.93(0.44)	3.51(0.50)	2.81(0.56)	2.95(0.62)	2.29(0.63)	2.10(0.74)
	F(p)	3.49(.0357)	10.60(.0000)	0.76(.4694)	3.03(.0545)	1.74(.1826)	2.76(.0698)	0.41(.6621)
	Scheffé test	A>C*	A>B*, A>C*					
Working period as a nurse (years)	≤4	3.03(0.26)	3.21(0.36)	3.71(0.48)	2.99(0.33)	3.16(0.38)	2.36(0.47)	2.56(0.77)
	5-9	3.01(0.34)	3.31(0.47)	3.67(0.63)	2.99(0.44)	3.27(0.63)	2.27(0.47)	2.10(0.68)
	≥10	3.09(0.33)	3.24(0.51)	3.90(0.50)	3.14(0.53)	3.13(0.62)	2.41(0.51)	2.24(0.75)
	F(p)	0.48(.6191)	0.30(.7417)	1.34(.2676)	1.05(.3548)	0.53(.5934)	0.60(.5496)	2.03(.1390)
Working period as a NCNS (years)	≤4(A)	3.04(0.31)	3.25(0.45)	3.69(0.55)	3.07(0.44)	3.23(0.55)	2.37(0.47)	2.26(0.75)
	5-9(B)	2.95(0.35)	3.16(0.48)	3.89(0.49)	2.89(0.48)	2.97(0.60)	2.24(0.43)	2.18(0.78)
	≥10(C)	3.28(0.36)	3.75(0.59)	4.50(0.12)	3.14(0.66)	3.33(0.98)	2.20(0.86)	2.17(0.43)
	F(p)	1.60(.2084)	2.57(.0831)	4.64(.0127)	0.79(.4577)	1.03(.3623)	0.52(.5991)	0.07(.9316)
	Scheffé test			A<B*				
Total		3.04(0.32)	3.26(0.47)	3.76(0.56)	3.04(0.46)	3.19(0.58)	2.34(0.48)	2.24(0.73)

* : differ significantly at p<.05 by the Scheffé test

수가 유의하게 높았다<Table 2>.

<Table 3> Correlations among role conflict and job satisfaction variables

Variables	1	1-1	1-2	1-3	1-4	2	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6
1. Total role conflict	1	.90 [‡] (.0000)	.86 [‡] (.0000)	.71 [‡] (.0000)	.53 [‡] (.0000)	-.21 (.0721)	-.38 [‡] (.0007)	-.01 (.9390)	-.06 (.5786)	.02 (.8957)	-.09 (.4521)	-.13 (.2723)
1-1. Ambiguity of role		1	.66 [‡] (.0000)	.51 [‡] (.0000)	.32 [‡] (.0040)	-.24* (.0391)	-.42 [‡] (.0001)	-.02 (.8665)	-.10 (.3762)	-.01 (.9546)	-.07 (.5564)	-.11 (.3140)
1-2. Deficit of work ability			1	.60 [‡] (.0000)	.32 [‡] (.0042)	-.04 (.7410)	-.16 (.1621)	.09 (.4383)	.03 (.7827)	.08 (.4922)	.00 (.9744)	-.15 (.1922)
1-3. Overburden working				1	.36 [‡] (.0011)	-.11 (.3439)	-.18 (.1073)	.00 (.9981)	.06 (.6094)	.08 (.4785)	-.31 [‡] (.0066)	-.05 (.6874)
1-4. Cooperation deficit					1	-.28* (.0121)	-.39 [‡] (.0005)	-.17 (.1264)	-.18 (.1172)	-.13 (.2478)	-.01 (.9171)	-.02 (.8692)
2. Total job satisfaction						1	.64 [‡] (.0000)	.63 [‡] (.0000)	.84 [‡] (.0000)	.68 [‡] (.0000)	.27* (.0164)	.49 [‡] (.0000)
2-1. Autonomy							1	.20 (.0757)	.38 [‡] (.0006)	.35 [‡] (.0021)	-.01 (.9266)	.11 (.3290)
2-2. Collaboration								1	.40 [‡] (.0003)	.47 [‡] (.0001)	.11 (.3219)	.12 (.3081)
2-3. Job professionalism									1	.69 [‡] (.0000)	.00 (.9703)	.42 [‡] (.0002)
2-4. Job security										1	-.09 (.4089)	.08 (.4721)
2-5. Work environment											1	.14 (.2162)
2-6. Pay												1

*p<.05, †p<.01, ‡p<.001

4. 역할갈등과 직무만족도의 상관관계

역할갈등은 직무만족도와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내지는 않았지만 역할갈등 세부 영역 중 역할모호성과 협조부족은 직무만족도와 역 상관관계를 나타냈다. 역할갈등 세부 영역과 직무만족도 세부 영역간의 상관관계를 살펴보면, 역할모호성과 협조부족은 자율성과, 업무과중은 근무환경과 역 상관관계를 나타냈고, 능력부족은 유의한 상관관계를 보이는 직무 만족도의 하부 영역 변수가 없었다<Table 3>.

IV. 논 의

신경외과 임상전문간호사의 역할갈등 정도는 3.60점으로 나타났다. 이러한 결과는 동일한 측정도구를 사용한 종합병원 의료보험심사 간호사(Lee, 1994) 2.79점 보다는 높고 중환자실 간호사 3.67점(Hwang, 2001), 간호사 3.63점(Lee, 1997)과 비슷한 점수이며, 가정전문간호사 3.87점(Chung, 2004) 보다는 낮은 점수이었다.

역할갈등의 하부영역별로는 업무과중으로 인한 역할갈등이 가장 높았고, 그 다음이 역할모호, 능력부족 그리고 협조부족순으로 역할갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 중환자실 간호사를 대상으로 수행한 연구(Hwang, 2001)와 한방병원 간호사를 대상으로 수행한 연구(Lee, 2002)에서도 업무과중과 역할모호 영역의 갈등 점수가 높았다. 업무과중 영역의 역할갈등은 부족한 간호인력으로 인한 업무량의 과다, 불충분한 기구나 시설, 업무수행에 필요한 물자나 자원부족 등과 관련되는 것으로 사료되며, 역할모호성과 능력부족은 현재 임상 전문간호사 제도가 법적으로 정립되지 않은 상태에서 각 병원의 방침에 따라 전문간호사의 역할을 정하게 되어 업무의 책임한계가 명확하지 않고 역할수행에 요구되는 전문지식과 기술의 부족함을 느끼는 것으로 사료된다. 따라서 신경외과 임상전문간호사의 업무과중을 줄이기 위한 충분한 인원과 기구 및 시설을 확보해야하고 역할모호 영역의 역할갈등을 감소시키기 위해 신경외과 전문간호사의 권한과 업무의 책임 한계를 정확히 해주어 신경외과 임상전문간호사로서의 능력을 인정받도록 도와주어야 한다.

신경외과 임상전문간호사의 직무만족도는 3.04점으로

나타났다. 다른 전문간호사와 비교해 볼 때, 가정 전문간호사는 3.33점(Chung, 2004), 마취 전문간호사는 3.20점(Kim, 2002)과 3.35점(Park, 1994)이었으며 이들보다 낮은 직무만족도를 보였다. 그러나 임상간호사의 직무만족도를 조사한 Park(2003), Lee(2002)의 연구에서 각각 2.73점, 2.97점이었고, 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구에서는 2.90점(Hwang, 2001)이었으므로 일반 간호사들에 비해 다소 높은 만족도를 나타냈다. 미국에서 132명의 NP와 CNS를 대상으로 직무만족도를 조사한 Elder와 Bullough(1990)의 연구에서 연구대상자의 88%가 그들의 직업에 만족한다고 대답하였다. 본 연구결과와 선행연구를 통해 직무만족도는 전문간호사 제도가 정착되어 법적으로 자격을 갖추고 책임과 권한이 명확한 상황에서 근무하는 경우 더 높다는 것을 확인할 수 있다. 현재 전문간호사를 교육내용 및 기간, 역할, 자격인정 등 많은 면에서 학계나 정부의 합의가 이루어지지 않은 상태에서 병원의 실질적인 수요에 따라 산발적으로 훈련 및 활용하는 것은 지양되어야 할 것으로 사료된다.

직무만족도의 세부 영역 중 협력관계 영역이 평균 3.76점으로 가장 높은 만족도를 보였고, 마취전문간호사를 대상으로 역할수행과 직무만족을 조사한 3편의 연구(Kim, 2002; Kim, 1999; Park, 1994)에서도 모두 협력관계 영역 만족도가 가장 높았다. 가정전문간호사를 대상으로 한 Chung(2004)의 연구에서는 전문적 지위에 이어 협력관계가 두번째로 높은 만족도를 보였다. Mueller와 McClosky(1990)는 간호사들에게 있어서 직무만족의 결정적 인자로 자율성을 꼽았으며 본 연구에서도 자율성 영역 만족도는 비교적 높게 나타났는데 이는 중요한 결정권을 자신의 신중한 판단 하에 수행할 수 있다는 부분에서 만족하는 것으로 보인다. Elder와 Bullough(1990)의 연구에서도 NP와 CNS는 그들 일의 자율성 부분에 대해 90% 이상이 “나는 중요한 결정을 하기 위한 자율성을 가지고 있다”고 대답했다. 반대로 직무만족도가 근무환경과 보수 영역에서 낮게 나타난 것은 현실적으로 신경외과 임상전문간호사 업무가 과다하고 업무에 대한 법적인 신분보장이 미흡하고 과중한 업무량과 증가한 책임감에 비해 근무환경이나 보수가 열악한 점에 기인한다고 볼 수 있다. 대부분의 선행연구(Kim, 2002; Lee, 2003; Lee, 2002)에서 보수영역은 가장 낮은 만족도를 보였는데 간호사와 전문간호사들은 본인이 수행하는 업무의 양이나 강도를 고려해 볼 때 보수가

적다고 생각하는 것 같다.

신경외과 임상전문간호사의 개인 및 직업 특성 중 역할갈등에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 신경외과 임상전문간호사 수, 처방권 부여 정도, 신경외과 임상전문간호사 근무경력이었다. 이는 근무병원의 동료 신경외과 임상전문간호사 수가 많아 병원과 동료의 지원을 충분히 받고, 업무에 있어 처방권 부여정도가 높아 성취감과 직무만족도가 높아져 역할갈등이 적어지는 것으로 사료된다. 또한 신경외과 임상전문간호사로서의 근무 경력이 높아질수록 향상된 지식과 기술로 자신감과 전문성을 발휘하여 업무에서의 역할갈등이 감소하는 것으로 생각할 수 있다.

신경외과 임상전문간호사의 개인 및 직업 특성 중 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 처방권 부여 정도이었다. 전문간호사는 일반 간호사와는 차별화된 처방권을 가지며 이것의 행사 정도가 높은 경우 직무만족도가 높다는 것은 본 연구 대상자인 신경외과 임상전문간호사의 직무만족도가 일반간호사의 직무만족도 점수(Park, 2003; Lee, 2002)보다 높은 것과 관련지어 볼 수 있다. 즉 전문간호사가 일반간호사보다 직무만족도가 높은 이유는 처방권 부여 정도라고 볼 수 있다. 정신보건간호사를 대상으로 직무만족도를 연구한 Seo(2002)의 연구에서는 정신 간호사 근무경력과 간호직을 택한 동기에 따라 직무만족도에 유의한 차이가 있었다. 가정 전문간호사를 대상으로 한 Chung(2004)의 연구에서는 가정간호사 근무경력에 따라 직무만족도에 유의한 차이를 나타내어 가정간호 근무경력 7년 이상 군이 1년 미만 군 보다 직무만족도가 높았다. 본 연구에서는 신경외과 간호사 근무경력이 10년 이상인 경우 직무만족도의 하부 영역 중 협력관계의 점수가 통계적으로 유의하게 높았다.

본 연구결과에서 주목할 만한 것은 법적인 보호망이 없음에도 불구하고 처방권 부여정도가 역할갈등과 직무만족도에 모두 유의한 영향을 미치는 강력한 변수라는 점이다. 따라서 신경외과 임상전문간호사들의 역할갈등을 줄이고 직무만족도를 높이기 위해서는 처방권에 대한 법적·제도적인 뒷받침과 지원이 요청된다. 간호처치권은 곧 자율성 확보이며 보험상환, 보수 등과 같은 보상과 연결된 민감한 문제로 의사의 위임 하에 또는 프로토콜에서 정해 놓은 범위 내에서 자율적인 의사결정에 의한 간호처치를 할 수 있다.

신경외과 임상전문간호사의 역할갈등은 직무만족도와

통계적으로 유의한 상관관계를 나타내지는 않았지만 역할갈등과 직무만족도의 세부 영역 간에는 일부 유의한 상관관계가 있었다. 역할갈등과 통계적으로 유의한 상관관계를 나타낸 직무만족 하부영역은 자율성으로 역상관관계가 있었다. 또한 직무만족과 통계적으로 유의한 상관관계를 나타낸 역할갈등 하부영역은 역할보호성과 협조부족으로 역할이 분명하지 않을수록, 협조가 부족할수록 직무만족도는 감소하는 것으로 나타났다. 가정전문간호사의 역할갈등과 직무만족도를 조사한 Chung(2004)의 연구에서는 역할갈등과 직무만족도는 유의한 역상관관계가 있었으나 중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 역할갈등과 직무만족도를 조사한 Hwang(2001)의 연구에서는 두 군 모두 역할갈등과 직무만족도간에 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 임상전문간호사의 역할갈등과 직무만족도의 상관관계에 대한 연구는 거의 이루어진 바가 없어 비교분석은 어려우므로 역할갈등과 직무만족도의 관련성에 대한 지속적인 연구가 필요하다고 생각한다.

V. 결론 및 제언

신경외과 임상전문간호사의 역할갈등 정도는 임상 간호사와 비슷하고 가정 전문간호사보다는 낮았다. 역할갈등의 세부 영역은 업무과중으로 인한 역할갈등이 가장 높았고, 그 다음이 역할보호, 능력부족 그리고 협조부족 순으로 역할갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 신경외과 임상전문간호사의 직무만족도는 다른 전문간호사보다는 낮고 일반 간호사들에 비해 다소 높았다. 직무만족도의 세부 영역은 협력관계 영역이 가장 높았고, 다음으로 자율성, 직무안정성, 전문성, 근무환경, 보수 순으로 직무만족도가 높았다. 역할갈등은 근무병원의 신경외과 임상전문간호사의 수가 5인 미만인 경우, 처방권 부여 정도가 70% 미만인 경우, 신경외과 임상전문간호사 근무경력이 10년 미만인 경우 높았다. 직무만족도는 처방권 부여 정도가 70% 이상인 경우 높았다.

따라서 신경외과 임상전문간호사의 역할갈등을 줄이고 직무만족도를 높이기 위해서는 처방권에 대한 법적 지원과 더불어 역할보호와 능력부족을 해결할 수 있는 교육 및 제도적 지원이 필요하다. 아울러 업무과중이나 근무환경, 보수와 같은 근무여건의 개선이 필요하다.

References

American College of Nurse Practitioner (2006). *What is a nurse practitioner?* [On-line] Available: <http://www.nurse.org/acnp/facts/whitis.shtml>.

Chung, M. Y. (2004). *A study of role awareness, role conflict and job satisfaction for hospital-based home care nurses*. Master's thesis, Catholic University, Seoul.

Elder, R. G. & Bullough, B. (1990). Nurse practitioners and clinical nurse specialists: are the roles merging? *Clin Nurse Spec*, 4(2), 78-84.

Hwang, H. S. (2001). *A comparative study on nurses role conflict and job satisfaction in ICU and general unit*. Master's thesis, Chonnam National University, Kwangju.

Kim, J. I. (2002). *Job performance and job satisfaction in anesthetic nurses*. Master's thesis, Yeungnam University, Daegu.

Kim, M. S. & Park, S. Y. (1994). Developmental of a role conflict scale for clinical nurses. *J Korean Acad Nurs*, 25(4), 741-750.

Kim, M. Y. (2003). *The role behaviors of oncology nurse specialist*. Master's thesis, Seoul National University, Seoul.

Kim, Y. M. (1999). *A study of role performance and job satisfaction of nurse anesthetist*. Master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.

Korean Nurses Association (2005). Advanced practice nurse A to Z. *Korean Nurses*, 44(5), 34-39.

Lee, J. S. (2002). *A comparative study on role conflict and job satisfaction between nurses in oriental medicine hospitals and nurses in western medicine hospitals*. Master's thesis, Dong-Shin University, Naju.

Lee, H. J. (2002). *A study on the personality traits, work stress and job satisfaction of nurses*. Master's thesis, Chosun University, Kwangju.

- Lee, H. S. (1995). *A study on married nurses role conflict and their job satisfaction*. Master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lee, H. S. (2003). *The description of role behaviors of Korean transplant nurse specialist*. Master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Lee, K. J. (2005). The task and prospects of advanced practice nurse. *Korean Nurse*, 44(5), 17-21.
- Lee, K. M. (2003). *A study on relationship of work stress, fatigue, and job satisfaction of emergency room nurses*. Master's thesis, Chonnam National University, Kwangju.
- Lee, M. J. (1994). *A study on the role conflict of the nurse in charge of examining medical insurance*. Master's thesis, Ewha Womens University, Seoul.
- Lee, S. J. (1985). *A study on head nurse's satisfaction on the job*. Master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Lee, Y. H. (2002). *The relationship between job satisfaction and burnout experience among preceptors in hospital*. Master's thesis, Yensei University, Seoul.
- Lee, Y. J. (1997). *Relationship between role conflict and coping methods of clinical nurses*. Master's thesis, Kosin University, Busan.
- Lim, B. N. (2002). *A study of system & role establishment of the clinical nurse specialist*. Master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Lim, Y. H. (2004). *A survey on the role & recognition of advanced practice nurse in neurosurgery*. Master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Mueller, C., & McCloskey, J. (1990). Nurse's job satisfaction: a proposed measure. *Nurs Res*, 39, 113-116.
- Park, J. H. (2003). *Organizational communication satisfaction and job satisfaction for nurses in hospital setting*. Master's thesis, Ewha Womens University, Seoul.
- Park, K. O. (1994). A study of variables related to nursing productivity, Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Seo, D. H. (2002). *The professional self-concept and job satisfaction of psychiatric mental health nurses and general psychiatric nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Chonnam National University, Kwangju.
- Shin, Y. G. (1999). *New theory of organization and environment*. Seoul : Dasan.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurses satisfaction with their work situation. *Nurs Res*, 27(2), 114-120.
- Song, S. L. (2002). *A study on the recognition for clinical nurse specialist's roles*. Master's thesis, Chung Ang University, Seoul.
- Sullivan, E. J. & Decker, P. J. (1985). *Effective management in nursing*. New York: Addison Wesley Publishing Company.
- Whang, G. D., Kim, H. S., Park, S. J., Song, G. S., Yang, J. H., Yang H. M., Lee, K. H., & Lee, C. K. (1999). *The theory of organizational behavior*. Seoul: Pakyoungsa.

- Abstract -

A Study on Role Conflict and Job Satisfaction of Neurosurgery Clinical Nurse Specialist

Lee, Hae Jin·Kang, Young Sil**
Choi, Eun Sook****

Purpose: The purpose of this study was to

* Neurosurgery Clinical Nurse Specialist, Gyeongsang National University Hospital

** Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University

*** Research Fellow, Korea Labor Welfare Corporation, Correspondence author

describe role conflict and job satisfaction of Neurosurgery Clinical Nurse Specialist(NCNS) and to identify associated factors. **Method:** The target populations was 77 NCNSs from 30 general hospitals. Data were collected with self-administered questionnaires and analyzed using t-test and ANOVA. **Results:** The overall mean scores of role conflict and job satisfaction were $3.60(\pm 0.54)$ and $3.04(\pm 0.46)$ respectively. Significant variables affecting role conflict were the working period as NCNS, the number of colleague NCNSs in working hospital, and assignment of prescription rights. The significant variable affecting job satisfaction was

assignment of prescription rights. There was no statistically significant correlation between job and role conflict. **Conclusion:** The variable effecting both role conflict and job satisfaction was the extent of prescription rights. In order to improve the quality of patient care and to protect Neurosurgery Nurse Clinical Specialist, the enactment of law on prescription practice is needed.

Key words : Neurosurgery, Clinical nurse specialist, Role conflict, Job satisfaction