

## The Influence of Professional Identity, Role Conflict, and Job Stress on Job Satisfaction of Nurses in the General Hospital Wards

Su-Kyung Kim\*, Sun-Yeun Hong\*\*

\*Professor, Dept. of Nursing, Suseong University, Daegu, Korea

\*\*Professor, Dept. of Nursing, Kyungwoon University, Gumi, Korea

### [Abstract]

In this paper aims to identify the effects of professional identity, role conflict and job stress on job satisfaction of nurses in general hospital wards. The subjects of this study were 193 nurses who worked in general hospitals in K district. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffe test, Pearson's correlation coefficient, and multiple stepwise regression. The results of the study are as follows. First, among the general characteristics, working years in general hospital wards showed a statistically significant difference in professional identity the less the working years in general hospital, the higher the professional identity. Second, professional identity showed a positive correlation with job satisfaction and role conflict, and a negative correlation with job stress. The higher the professional identity, the higher the job satisfaction and role conflict, but the lower the job stress. Role conflict showed a positive correlation with job stress the higher the role conflict, the higher the job stress. Job stress and job satisfaction showed a negative correlation the higher the job stress, the lower the job satisfaction. Third, the factors that affected the job satisfaction of nurses working in general hospital wards were job stress and professional identity, which had an influence of 38%. Thus, to improve the job satisfaction of nurses, it is necessary to develop programs that develop a positive professional identity. In addition, it is necessary to recognize the necessity of relieving job stress caused at work and to secure diverse human and material support resources.

▶ **Key words:** Professional Identity, Role Conflict, Job Stress, Job Satisfaction,  
Nurses in the General Hospital Wards

- 
- First Author: Su-Kyung Kim, Corresponding Author: Sun-Yeun Hong
  - \*Su-Kyung Kim (sookyung0302@naver.com) Dept. of Nursing, Suseong University
  - \*\*Sun-Yeun Hong (hsy1009@hanmail.net) Dept. of Nursing, Kyungwoon University
  - Received: 2023. 09. 27, Revised: 2023. 10. 23, Accepted: 2023. 10. 24.
  - This paper is an abbreviation of the first author's master's thesis

## [요 약]

본 연구는 종합병원 병동간호사의 전문직정체성과 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족을 조사하고, 전문직정체성과 역할갈등, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 K 지역에 소재한 종합병원 간호사 193명이다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 22.0 program을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, independent t-test, one-way ANOVA, pearson's correlation coefficient, multiple stepwise regression을 이용하였고 사후검정은 scheffé test로 분석하였다. 연구결과 첫째, 일반적 특성 중 종합병원 병동 근무경력이 전문직정체성과 통계적으로 유의한 차이가 있었고 병동 근무경력이 낮을수록 전문직정체성이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 전문직정체성은 직무만족 및 역할갈등과 정적상관관계, 직무스트레스는 부적상관관계로 나타나, 전문직정체성이 높을수록 직무만족과 역할갈등은 높았지만 직무스트레스는 낮았다. 역할갈등은 직무스트레스와 정적상관관계를 보여 역할갈등이 높을수록 직무스트레스가 높았다. 셋째, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스, 전문직정체성 순으로 나타났으며 그 영향력은 38%로 나타났다. 따라서 간호사들의 직무만족 향상을 위해 전문직정체성 확립을 위한 전문화된 교육프로그램 개발 및 적용이 필요하며, 간호수행 시 발생하는 직무스트레스 해소를 위한 인적·물적 지지체계가 구축되어야 한다.

▶ **주제어:** 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족, 종합병원 병동간호사

## I. Introduction

### 1. Introduction

최근 우리나라는 의학기술의 발달과 생활수준 향상으로 의료서비스 기대 수준이 매우 높아졌다. 이러한 변화에 따라 간호업무는 고도의 전문성과 특수성을 요구하고 있고, 간호사의 능력에 대한 기대도 높아지고 있다[1]. 특히 종합병원에서 근무하는 병동간호사는 환자 곁에서 24시간 간호를 제공하고 있고 의료인으로서 사회적 기대에 부응하며 간호의 질 유지 및 향상에 중요한 역할을 담당하고 있다. 그러나 병동간호사는 과중한 근무시간과 교대근무, 다양한 질환의 환자를 간호하므로 환자 및 보호자, 의료인 간에 상당한 스트레스를 경험하고 있다[2]. 또한 병원기관은 입원한 환자의 안전과 질병회복을 위해 업무 전반에 대해 전문적인 능력과 태도를 갖출 것을 요구하고 있다. 따라서 간호사들은 신체적, 정신적 소진과 자존감 저하로 간호사 본연의 전문직정체성과 역할에 대한 혼란을 느끼며 [3] 갈등과 좌절을 경험하고 직무만족의 저하로 환자 곁을 떠나고 있다[4].

전문직정체성이란 전문 직업인이 스스로 전문직이라고 생각하는 주관적 평가로 간호사의 전문직정체성 향상은 간호업무 수행의 향상은 물론 효율적 직무 성과로 연결된다[5]. 또한 간호사의 전문직정체성이 강할수록 직무만족이 상승하고 자신이 속한 조직에 적극적으로 몰입한다[6]. 긍정적인 정체성 구축은 업무수행의 효율성을 증진시키고

환자에게 질 높은 서비스를 제공할 수 있는 중요한 요인이 대[7]. 선행연구 결과 중환자 간호사는 전문직정체성이 높을수록 소진은 낮았고, 전문직정체성이 높은 외과계 전담 간호사는 직무만족이 높았으며, 간호·간병통합서비스병동 간호사는 전문직정체성이 높은 경우 직무만족이 높았다 [8][9][10].

직무만족 향상을 위해 조직에서 자신의 역할은 매우 중요한데, 병원현장에서 간호사들은 자신의 역할에 대해 갈등을 경험하게 된다. 역할갈등은 개인에게 주어진 양립할 수 없는 상황이며, 역할을 실제로 수행하는 인물이 대상자의 기대와 일치되지 않는 행위로 인하여 경험하는 긴장 및 어려운 상황을 의미한다[11]. 이 역할갈등은 간호업무를 수행하면서 피할 수 없이 겪게 되는 갈등이며, 조직 내에서 직업군과 전문분야가 다양할수록 갈등은 커진다[12]. 병원간호사는 의료전문직을 포함한 다양한 직군의 사람들과 환자 사이에서 역할갈등을 경험한다. 어느 정도의 갈등은 문제 해결을 통한 새로운 변화와 역할수행의 관점에서 필요하지만[13] 그 정도가 심해지면 조직 내 역할 유보나 거부, 이탈과 포기 등 조직에서 벗어나고자 하는 동기가 강화되고 업무수행에 영향을 미쳐 조직몰입 감소와 조직효과성을 떨어뜨린다[14].

병원 내에서 다양한 전문직 계층 사람들과의 복잡한 인

간관계로 인한 역할갈등은 전문직으로써의 요구와 환경적 요인에 의해 발생하는 요구에 효과적으로 대응하려는 간호사의 능력에 부담을 주어 직무관련 스트레스를 경험하게 된다[15]. 직무스트레스란 업무를 수행함에 있어서 개인의 심리·생리적 평형상태를 파괴할 정도로 영향을 주는 어떤 요인이나 복합적 요소가 존재하는 상태를 말한다[16]. 간호사의 직무스트레스는 신체적, 심리적으로 부정적 영향을 미치며 병원 내 환자서비스의 질 저하를 고려할 때, 직무스트레스를 유발시키는 요인을 지속적으로 규명하고 보다 적극적인 직무스트레스 관리가 필요하다. 직무스트레스를 잘 관리하면 간호사의 직무만족을 높이고 질 높은 간호서비스를 제공할 수 있을 것이다.

직무만족은 자신의 직무 및 경험에 대한 평가에 대해 만족하는 심리상태를 말하며, 자기직무에 대한 호의적 태도로 직무특성이 다양하고 업무가 명확할 때 발생하는 긍정적인 심리상태를 의미한다[17]. 직무만족의 정도는 개인의 생활전반에 영향을 미칠 뿐 아니라, 조직의 유효성 및 조직의 효율성을 결정하는데 중요한 요인으로 작용한다[18]. 간호 전문직은 개인의 일을 스스로 계획하고 통제하여 자율적인 결정과 관리가 클수록 업무의 효과가 상승한다. 그러나 고도의 지식과 자율성을 바탕으로 한 직무 수행 시 개인의 가치관과 일치되지 않는 역할을 강요받게 될 경우 자율성의 결핍으로 인해 자신이 가졌던 직업에 대한 의미와 목적에 회의감을 느끼게 된다. 동시에 간호업무가 아닌 다른 일에 많은 시간을 소모하게 되는 경우 자신의 일에 대한 정체감이 흔들려 직무에 불만족이 지속된다[19]. 따라서 업무의 효율성을 높이고 전문직 인식을 향상시키기 위해 업무에 대한 만족과 불만족 요인을 알아야 하며, 기술과 지식을 향상 시킬 수 있는 기회를 통해 직업에 대한 만족감을 증가시켜야 한다[20].

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구를 살펴보면 간호·간병통합서비스병동 간호사의 경우 전문직 정체성이 높을수록, 역할갈등이 낮을수록 직무만족이 높았다[10]. 보험심사 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스 차이를 검증한 결과 일반병동간호사가 보험심사 간호사에 비해 직무스트레스가 높았는데, 이것은 동료 또는 부서 간의 인간관계 때문에 발생하는 스트레스와 근무환경 등 구조적인 원인으로 나타났다[21]. 중환자실 간호사 또한 역할갈등이 높을수록 직무만족이 낮았다[22]. 직무만족 관련 연구는 수술실, 혈액투석실, 전담간호사 등 간호사 중 특정 소수 집단에 대한 연구는 쉽게 찾아볼 수 있으나, 종합병원 내 가장 많은 집단인 병동간호사의 직무만족에 미치는 영향 연구는 비교적 미미한 실정이다. 더욱이 전문직정

체성, 역할갈등, 직무스트레스와 직무만족 간 관계와 영향 정도를 파악한 연구는 현재 시도되지 않았다. 발전하는 의료체계에 맞추어 임상에서 근무하는 병동간호사들의 직무만족의 변화정도와 그 영향요인들을 모니터링하고 이를 규명하는 연구는 지속적으로 요구된다.

본 연구에서는 종합병원 병동간호사들을 대상으로 전문직 정체성, 역할갈등, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 규명하여 종합병원 병동간호사들의 직무만족 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. Purposes

본 연구는 종합병원 병동간호사들의 전문직 정체성과 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족을 조사하고, 전문직 정체성과 역할갈등, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위함이다.

## II. Research methods

### 1. Research Design

본 연구는 종합병원 병동에 근무하는 간호사의 전문직 정체성과 역할갈등, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. Participants

본 연구의 대상은 K 지역의 종합병원에 재직하고 있는 병동간호사를 비확률표집 하였다. 연구의 표본 수는 G-Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 독립변수 8개, 효과크기 .15, 유의수준  $\alpha = .05$ , 검정력 95%이며 적정 표본 수는 178명이다. 탈락률을 고려하여 200명을 대상으로 설문지를 배포하였고, 193부의 설문지를 최종 분석하였다.

### 3. Research Tools

#### 3.1 Professional Identity

Hall(1968)의 직업 정체성 도구[23]와 Snizek(1972)의 도구[24]를 Kim(2013)이 간호사를 대상으로 사용할 수 있도록 수정·보완한 도구를 자율성신념(4문항), 서비스신념(3문항), 소명 의식(6문항), 전문조직 활동(4문항) 등 4개의 하위 변인 총 17문항으로 구성하였다[25]. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'를 나타내는 5점 Likert 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 전문직 정체성 정도가 높은 것을 의미한다. Kim(2013)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  값은 .76 이었고, 본 연구에서는 .82 이었다.

### 3.2 Role Conflict

Kim과 Park(1995)이 개발한 도구를 사용하였으며, 역할모호(15), 협조부족(5), 능력부족(11), 환경장애(6) 등 4개의 하위 변인 총 37문항으로 구성되었다[11]. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'를 나타내는 5점 Likert 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높은 것을 의미한다. Kim과 Park(1995)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  값은 .95이었고 본 연구에서는 .80이었다.

### 3.3 Job Stress

Jang(2005)이 개발한 한국 직무스트레스 단축형 측정도구를 사용하였으며[26], 직무요구(4문항), 직무자율(4문항), 관계갈등(3문항), 직무불안정(2문항), 조직체계(4문항), 보상 부적절(3문항), 직장문화(4문항) 등 7개의 하위 변인 총 24문항으로 구성되었고, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'를 나타내는 5점 Likert 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. Jang(2005)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  값은 .79이었다. 본 연구에서는 .85이었다.

### 3.4 Job Satisfaction

Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 도구를 Park(1994)이 번역·수정하고[17] Kim(2009)이 수정·보완한 도구를 사용하였으며[27], 직무(6문항), 보수(3문항), 상호작용(3문항), 전문적 위치(6문항), 자율성(3문항), 행정(4문항) 등 6개의 하위 변인 총 25문항으로 구성하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'를 나타내는 5점 Likert 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Kim(2009)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  값은 .79이었다. 본 연구 Cronbach's  $\alpha$ 는 .80 이었다.

## 4. Data Collection

연구자는 본 연구의 윤리적 정당성 획득을 위해 K 대학교 생명윤리심의위원회(IRB)에 등록 및 심사 승인(IRB 승인 번호: KW-2018-25)을 받았다. 연구자가 선정한 병원에 연구자가 직접 방문하여 각 간호부에 연구의 목적, 자료수집 방법에 대해 설명 후 협조 승인을 받고, K 지역의 종합 병원에 재직하고 있는 병동간호사들을 대상으로 2018년 10월 26일부터 2018년 11월 5일까지 자료를 수집하였다.

연구대상자가 자기 평가 기입법(self-administration method)으로 작성 후 병동별로 서류 봉투에 밀봉하게 하

였고, 연구자가 각 병원에 직접 방문하여 회수하였다. 설문지 회수율과 협조를 높이기 위해 연구대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다.

## 5. Data Analysis

본 연구에서는 IBM SPSS Statistics 22.0 프로그램 소프트웨어를 사용하였다. 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 산출하였다.
- 2) 대상자의 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족의 정도는 평균과 표준 편차를 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, scheffe test로 사후검정을 하였다.
- 4) 대상자의 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족의 상관관계 검정은 pearson's correlation coefficient를 구하였다.
- 5) 대상자의 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 multiple stepwise regression 방법을 이용하였다.

## 6. Ethical Considerations

대상자에게 연구의 방법과 목적, 예상가능한 부작용과 이득, 철저한 익명성 보장과 대상자가 원하면 언제든지 연구 참여 중단이 가능함과 연구가 종결된 후 설문지는 분쇄 파기됨을 설명하였다. 연구 참여에 동의한 대상자에게 연구 참여 동의서와 설문지를 배부하고 서명을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구 분석 과정 중 설문지는 비밀보장을 위해 개인 식별 번호를 매겨 관리하였다.

## III. Results

### 1. General Characteristics of Participants

연구대상자의 일반적 특성에 대한 결과는 <Table 1>과 같다. 연령은 26에서 30세 미만이 40.9%(79명)로 가장 많았고 혼인 상태는 미혼이 72.5%(140명)로 기혼보다 많았다. 총 근무경력 2년 미만이 26.9%(52명)로 가장 많았으며, 종합병원 병동 근무경력도 2년 미만이 28.5%(55명)로 가장 많았다. 병동유형은 외과병동이 39.9%(77명), 내과병동이 39.9%(77명), 기타병동이 20.2%(39명)이었다.

Table 1. General Characteristics of Participants (N=193)

| Characteristics                             | Categories        | n (%)      |
|---|-------------------|------------|
| Age(Years)                                  | <26               | 52 (26.9)  |
|   | 26~29             | 79 (40.9)  |
|   | 30≤               | 62 (32.2)  |
| Marriage                                    | Single            | 140 (72.5) |
|   | Married           | 53 (27.5)  |
| Total Career(Years)                         | <2                | 52 (26.9)  |
|   | 2~4               | 49 (25.4)  |
|   | 5~9               | 47 (24.4)  |
|   | 10≤               | 45 (23.3)  |
| Career in The General Hospital Ward (Years) | <2                | 55 (28.5)  |
|   | 2~3               | 45 (23.3)  |
|   | 4~9               | 49 (25.4)  |
|   | 10≤               | 44 (22.8)  |
| Ward Type                                   | Surgery           | 77 (39.9)  |
|   | Internal Medicine | 77 (39.9)  |
|   | Others            | 39 (20.2)  |

## 2. Degree of professional Identity, Role Conflict, Job Stress, Job Satisfaction

전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스 및 직무만족의 정도는 <Table 2>와 같다. 전문직정체성 평균점수는 3.61±0.44점이며 역할갈등 평균점수는 3.71±0.41점, 직무스트레스 평균점수는 3.14±0.31점, 직무만족 평균점수는 2.86±0.34점이다.

Table 2. Scores of Variables (N=193)

| Variables             | Categories                           | Mean±SD   |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------|
| Professional Identity | Autonomic Belief                     | 3.42±0.64 |
|                       | Service belief                       | 3.20±0.62 |
|                       | Sense of Calling                     | 4.12±0.58 |
|                       | Professional Organization Activities | 3.70±0.58 |
|                       | Total                                | 3.61±0.44 |
| Role Conflict         | Role Ambiguity                       | 3.78±0.58 |
|                       | Environmental Disorder               | 4.17±0.60 |
|                       | Lack of Cooperation                  | 3.38±0.56 |
|                       | Lack of Ability                      | 3.49±0.60 |
|                       | Total                                | 3.71±0.41 |
| Job Stress            | Job Demand                           | 3.96±0.59 |
|                       | Job Autonomy                         | 2.70±0.61 |
|                       | Relational Conflict                  | 2.86±0.61 |
|                       | Job Insecurity                       | 2.84±0.65 |
|                       | Organizational System                | 2.94±0.63 |
|                       | Inadequate Compensation              | 3.65±0.58 |
|                       | Workplace Culture                    | 3.06±0.91 |
|                       | Total                                | 3.14±0.31 |
| Job Satisfaction      | Duty                                 | 2.62±0.41 |
|                       | Pay                                  | 2.27±0.73 |
|                       | Interaction                          | 3.41±0.57 |
|                       | Professional Position                | 3.11±0.64 |
|                       | Autonomy                             | 2.66±0.46 |
|                       | Administration                       | 3.09±0.65 |
| Total                 | 2.86±0.34                            |           |

## 3. Differences in Variables according to General Characteristics

일반적 특성에 따른 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족 차이는 <Table 3>과 같다. 일반적 특성에 따른 종합병원 병동근무경력은 전문직정체성과 유의한 차이가 있었다(F=4.78, p=.003). 일반적 특성에 따른 역할갈등은 유의한 차이가 없었다. 그러나 혼인에서 기혼(M=3.73)이 미혼(M=3.70)보다 역할갈등 점수가 높았다. 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 유의한 차이가 없었다. 그러나 총 근무경력에서 10년 이상(M=3.15), 5년에서 10년 미만(M=3.13), 2년에서 5년 미만(M=3.11) 순으로 직무스트레스 점수가 높았으며, 종합병원 병동근무경력에서 10년 이상(M=3.22), 4년에서 10년 미만(M=3.15), 2년에서 4년 미만(M=3.05) 순으로 직무스트레스 점수가 높았다. 일반적 특성에 따른 직무만족은 유의한 차이가 없었으나, 종합병원 병동근무경력에서 4년에서 10년 미만(M=2.91)과 2년에서 4년 미만(M=2.91)이 10년 이상(M=2.76)보다 직무만족 점수가 높았다.

## 4. Correlation between professional Identity, Role Conflict, Job Stress and Job Satisfaction

대상자의 전문직정체성과 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족 간의 상관관계는 <Table 4>와 같다. 전문직정체성은 역할갈등(r=.18, p=.011)과 정적 상관관계를 나타내고 직무스트레스와(r=-.21, p=.003)는 부적 상관관계를 나타냈으며 직무만족(r=.37, p<.001)과는 정적 상관관계를 나타내었다. 역할갈등은 직무스트레스(r=.26, p<.001)와 정적 상관관계를 나타냈으며 직무스트레스는 직무만족(r=-.57, p<.001)과 부적 상관관계를 나타내었다.

## 5. Influencing Factors on Job Satisfaction

종합병원 병동간호사들의 전문직정체성, 역할갈등과 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실시한 다중회귀분석(Multiple stepwise regression analysis) 결과는 <Table 5>와 같다. 직무만족에 영향을 미치는 회귀모형에 대한 다중공선성에서 분산팽창요인(VIF)은 전문직정체성과 역할갈등, 직무스트레스에서 1.18~1.16, 10이하로 모두 정상범위 내에 있는 것으로 나타나, 다중공선성의 위험은 없는 것으로 판단하였다. 회귀모형 적합도 검증에서 1% 수준에서 통계적으로 유의한 회귀관계를 보여주고 있으며, 직무만족에 대한 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스의 설명력은 38%이다. 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 직무스트레스(β=-.51, p<.001), 전문직정체성(β=.27, p<.001) 순으로 나타났다.

Table 3. Differences in Variables according to General Characteristics

(N=193)

| Characteristics                             | Categories        | Professional Identity |       |                  | Role Conflict |       |                  | Job Stress |       |                  | Job Satisfaction |       |                  |
|---|-------------------|-----------------------|-------|------------------|---------------|-------|------------------|------------|-------|------------------|------------------|-------|------------------|
|   |                   | Mean±SD               | t/F   | p (Scheffe test) | Mean±SD       | t/F   | p (Scheffe test) | Mean±SD    | t/F   | p (Scheffe test) | Mean±SD          | t/F   | p (Scheffe test) |
| Age (Years)                                 | <26               | 3.61±0.46             | 0.17  | .841             | 3.71±0.51     | 0.11  | .899             | 3.17±0.39  | 0.40  | .671             | 2.87±0.37        | 0.24  | .785             |
|   | 26~29             | 3.59±0.47             |       |                  | 3.69±0.41     |       |                  | 3.11±0.30  |       |                  | 2.84±0.31        |       |                  |
|   | 30≤               | 3.63±0.44             |       |                  | 3.72±0.34     |       |                  | 3.15±0.39  |       |                  | 2.88±0.36        |       |                  |
| Marriage                                    | Single            | 3.60±0.46             | -0.17 | .711             | 3.70±0.43     | -0.51 | .611             | 3.13±0.33  | -0.83 | .147             | 2.86±0.33        | -0.18 | .077             |
|   | Married           | 3.62±0.45             |       |                  | 3.73±0.37     |       |                  | 3.18±0.40  |       |                  | 2.87±0.38        |       |                  |
| Total Career (Years)                        | <2                | 3.63±0.49             | 0.31  | .815             | 3.77±0.41     | 0.89  | .446             | 3.17±0.38  | 0.22  | .885             | 2.86±0.40        | 0.41  | .745             |
|   | 2~4               | 3.57±0.39             |       |                  | 3.64±0.47     |       |                  | 3.11±0.31  |       |                  | 2.81±0.29        |       |                  |
|   | 5~9               | 3.65±0.53             |       |                  | 3.70±0.41     |       |                  | 3.13±0.36  |       |                  | 2.89±0.34        |       |                  |
|   | 10≤               | 3.58±0.42             |       |                  | 3.70±0.34     |       |                  | 3.15±0.36  |       |                  | 2.88±0.34        |       |                  |
| Career in The General Hospital Ward (Years) | <2 <sup>a</sup>   | 3.67±0.41             | 4.78  | .003 (b,a>d)     | 3.64±0.45     | 1.04  | .376             | 3.14±0.32  | 0.58  | .629             | 2.86±0.31        | 1.89  | .133             |
|   | 2~3 <sup>b</sup>  | 3.71±0.51             |       |                  | 3.70±0.44     |       |                  | 3.05±0.36  |       |                  | 2.91±0.30        |       |                  |
|   | 4~9 <sup>c</sup>  | 3.65±0.46             |       |                  | 3.78±0.37     |       |                  | 3.15±0.40  |       |                  | 2.91±0.38        |       |                  |
|   | 10≤ <sup>d</sup>  | 3.39±0.38             |       |                  | 3.71±0.38     |       |                  | 3.22±0.33  |       |                  | 2.76±0.37        |       |                  |
| Ward Type                                   | Surgery           | 3.61±0.42             | 1.35  | .261             | 3.69±0.40     | 0.44  | .644             | 3.17±0.32  | 1.82  | .145             | 2.86±0.33        | 2.04  | .133             |
|   | Internal Medicine | 3.55±0.44             |       |                  | 3.69±0.47     |       |                  | 3.11±0.30  |       |                  | 2.82±0.36        |       |                  |
|   | Others            | 3.70±0.54             |       |                  | 3.76±0.30     |       |                  | 3.14±0.28  |       |                  | 2.95±0.32        |       |                  |

Table 4. Correlations among Variables

(N=193)

| Variables             | Professional Identity r(p) | Role Conflict r(p) | Job Stress r(p) | Job Satisfaction r(p) |
|-----------------------|----------------------------|--------------------|-----------------|-----------------------|
| Professional Identity | 1                          |                    |                 |                       |
| Role Conflict         | .18 (.011)                 | 1                  |                 |                       |
| Job Stress            | -.21 (.003)                | .26 (<.001)        | 1               |                       |
| Job Satisfaction      | .37 (<.001)                | -.12 (.095)        | -.57 (<.001)    | 1                     |

Table 5. Influencing Factors on Job Satisfaction

(N=193)

|                       | B     | SE  | β    | t(p)         | VIF   |
|-----------------------|-------|-----|------|--------------|-------|
| Constant              | 3.803 | .28 |      | 13.78(<.001) |       |
| Professional Identity | .20   | .05 | .27  | 4.44(<.001)  | 1.117 |
| Role Conflict         | -.03  | .05 | -.04 | -.59(.561)   | 1.147 |
| Job Stress            | -.49  | .06 | -.51 | -8.31(<.001) | 1.160 |

Adjusted R<sup>2</sup>=.38, F=40.68, p<.001

SE=Standard Error; VIF=Variance Inflation Factor

#### IV. Discussion

본 연구는 종합병원 병동간호사들의 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스와 직무만족의 관계를 파악하고, 직무만족 영향요인을 규명하는데 목적이 있다. 분석한 결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

전문직정체성은 5점 만점에 3.61±0.44점으로 간호·간병통합서비스병동 간호사의 전문직정체성 3.45±0.28점수보다[10] 다소 높았으며, 응급실 간호사의 전문직정체성 3.38±0.35점보다[28] 높았다. 본 연구 대상은 대학병원 병동간호사로 스스로에 대한 전문성 평가가 긍정적인 것으로 볼 수 있다. 역할갈등은 3.71±0.41점으로 응급실 간호사의 3.87±0.45점[28]보다 다소 낮았지만, 간호·간병통합서비스병동 간호사 3.37±0.19점[10]보다는 높았다. 응급실 간호사는 응급환자를 빠르게 대처하기 위해 의료종사자의 역할의 경계가 다소 명확하지 않음을 나타내는 것으로 조직의 환경개선과 인력확보를 통해 역할정

립이 이루어져야 할 것으로 사료된다. 직무스트레스는  $3.06 \pm 0.91$ 점으로 선행연구에서 병동간호사의 직무스트레스  $3.54 \pm 0.44$ 점, 간호·간병통합서비스병동 간호사  $3.55 \pm 0.54$ 점보다 낮았다[29]. 직무스트레스는 개인의 심리적 사회적 환경 변화에 영향을 받는 것으로 볼 수 있어 일반화 하기 어렵고 지역과 대상자 수를 확대한 지속적인 연구가 필요하다. 직무만족은  $2.86 \pm 0.34$ 점으로 나타났는데, 간호·간병통합서비스병동 간호사 직무만족  $3.01 \pm 0.49$  점수와 유사하게 나타났다[10].

일반적 특성에 따른 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족 간 차이에서 전문직정체성의 경우, 종합병원 병동근무경력이 낮을수록 전문직정체성이 높았다. 이는 Park(2018)의 결과와 일치한다[10]. 간호사 초기에는 간호전문직에 대한 인식과 자부심이 강하였으나 경력이 많아질수록 병원조직체계에서 의사와 간호사와의 관계, 간호사로서의 역할 모호성, 타 의료인과의 갈등 등으로 인해 전문직정체성의 혼란이 증가하는 것으로 볼 수 있다. 일반적 특성에 따른 역할갈등은 유의한 차이가 없었다. 이는 연령에 따라 역할갈등의 차이가 없다고 보고한 Ra(2005)의 연구 결과와 일치한다[30]. 역할갈등의 하위영역별 평균값을 살펴보면 환경장애가 제일 높음을 알 수 있다. 이는 간호사가 근무인원의 부족 또는 근무환경의 열악함으로 인한 갈등이 크다는 것을 알 수 있다. 따라서 병원 내 환경적 장애요소를 파악하여 개선하려는 노력이 필요하다. 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 유의한 차이가 없었다. 혼인, 근무경력과 직무스트레스는 차이가 없다고 밝힌 Im(2016)의 연구 결과와 일부 일치한다[8]. 다만 총 근무경력은 2년 미만과 10년 이상이 직무스트레스가 높게 나타났다. 이는 신규간호사는 자신의 능력에 비해 요구되는 업무량의 강도가 높아 직무스트레스가 높았고, 10년 이상 경력의 간호사는 병동 내에서 책임이 크지만 그에 따른 보상이 적절하지 못한 경우가 많아 직무스트레스가 증가한 것으로 사료된다. 일반적 특성에 따른 직무만족은 유의한 차이가 없었다. 이는 결혼상태, 종교, 학력, 총 근무경력, 간호·간병통합서비스 근무경력, 직위에 따른 직무만족이 차이가 없는 Park(2018)의 연구 결과와 일치한다[10]. 직무만족 하위영역에서 보수 점수가 낮게 나타나 간호사의 업무량과 근무시간에 합당한 보수를 제공하여 직무만족을 높일 필요가 있다.

종합병원 병동간호사들의 전문직정체성과 역할갈등, 직무스트레스, 직무만족 간의 상관관계를 분석한 결과, 전문직정체성은 직무스트레스와 부적 상관관계, 직무만족과는 정적 상관관계를 나타냈고 역할갈등과는 유의한

상관성이 없었다. 이는 전문직정체성과 직무스트레스는 서로 유의한 부적 상관관계가 있다고 보고한 Im(2016)의 연구결과와 일치하며[8], Park(2018)의 연구에서 전문직정체성은 직무만족과 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 나타났다고 보고한 결과와 일치한다[10].

역할갈등은 직무스트레스와 정적 상관관계를 보였고 직무만족과는 유의한 상관관계가 없었다. 그러나 역할갈등의 점수가 높을수록 직무만족의 점수가 낮게 나타난 것은 역할갈등이 직무만족과 통계적으로 유의한 부적 상관관계 있다고 보고한 Ra(2005)와 Park(2018)의 연구결과와 일치한다[10][30]. 역할갈등이 심해지면 간호업무에서 스트레스를 경험하고 조직에서 벗어나고자 하는 동기가 강화되어 결국 직무만족에 부정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 직무스트레스는 직무만족과 부적 상관관계를 보여 직무스트레스가 높을수록 직무만족은 낮게 나타났다. 직무스트레스가 높으면 이직의도가 높고, 직무만족은 낮으며, 직무만족이 높으면 직무스트레스와 이직의도가 낮아진다고 보고한 Heo(2011)의 연구 결과와 일부 일치한다[31]. 본 연구에서 직무스트레스의 하위 영역 중 직무요구와 보상부적절 점수가 높았는데 이는 충분한 인원 배치로 간호사 한 명이 감당해야 하는 환자 수를 줄여주고, 적절한 보상을 제공한다면 직무만족을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

종합병원 병동간호사들의 전문직정체성과 역할갈등, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 설명력은 38%였고, 전문직정체성( $\beta = .27, p < .001$ )과 직무스트레스( $\beta = -.51, p < .001$ )는 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문직정체성이 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 직무만족이 높았고, 역할갈등은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으나 역할갈등이 높을수록 직무만족은 낮았다. 이는 전문직정체성이 높을수록 역할갈등이 낮을수록 직무만족이 높아진다고 보고한 Park(2018)의 연구와 직무스트레스가 높으면 직무만족이 낮아진다고 보고한 Heo(2011)의 연구결과와 일치한다[10][31].

본 연구를 통해 간호사들의 전문직정체성과 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 간호사들의 업무수행의 효율성을 증진시키고 환자에게 질 높은 서비스를 제공할 수 있도록 직무만족을 향상시킬 수 있는 다각적 측면의 프로그램 개발 및 제공이 필요하다.

## V. Conclusions

본 연구에서는 전문직정체성이 높을수록 직무만족과 역할갈등이 높았으나 직무스트레스는 낮았고, 역할갈등이 높을수록 직무스트레스는 높았다. 직무스트레스가 높을수록 직무만족은 낮았다. 종합병원 병동간호사들의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스( $\beta = -.51, p < .001$ ), 전문직정체성( $\beta = .27, p < .001$ ) 순으로 나타났으며 그 영향력은 38%로 나타났다.

본 연구를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 종합병원 병동간호사들의 직무만족 향상을 위해 전문직정체성 강화를 위해 전문화된 교육프로그램의 개발이 필요하며 직무스트레스 해소를 위한 다각적인 인적·물적 지지지원이 필요하다 둘째, 본 연구에서 전문직정체성, 역할갈등, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향력과 관련성을 밝혔으나 의료환경 변화에 따라 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 모니터링하고 이를 규명하는 후속연구가 지속되어야 한다.

## REFERENCES

- [1] H. S. Yang, "Effects of work stress, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout in operating room nurses," Chung-Ang University, Seoul, February 2013.
- [2] Y. K. Go, "The Level of Stress of Dimensional Job Stress of Hospital Nursing Staff," The Korean journal of stress research, Vol. 17, No. 3 PP. 227-236, September 2009.
- [3] K. O. Park, M. Yu, and J. K. Kim, "Experience of nurses participating in comprehensive nursing care. Journal of Korean Academy Of Nursing Administration," Vol. 23, No. 1, pp. 76-89, January 2017. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2017.23.1.76>
- [4] K. S. Jang, "Study on Establishment of Clinical Career Development Model of Nurses," Yonsei University, August, 2000.
- [5] H. K. Jung, "The effect of nurse's professionalism and job satisfaction on change jobs and career drop," Taegu Haany University, Taegu, February 2016.
- [6] I. J. Cha, "Clinical Nurses' Professionalism and Job satisfaction, Organization Commitment," Hanyang University, Seoul, August 2008.
- [7] J. S. Jeong, "The Influence of Self-efficacy and Professional Identity on Competency Performance Ability in Operating Room Nurses" Korea National University of Transportation, February 2014.
- [8] E. J. Im, and Y. M. Lee, "Influence of the job stress, resilience and professional identity on burnout of the nurses in the operation room," Journal of Korean Critical Care Nursing, Vol. 10, No. 1, pp. 31-40, February 2017. <https://www.jkccn.org/>
- [9] S. H. Yoo, M. S. Kim, and H. S. Park, "Mediating Effect of Organizational Commitment in the Relationship between Professional Identity and Job Satisfaction" Journal of Health Informatics and Statistics, Vol. 44, No. 4, pp. 339-348, October 2018. DOI : 10.21032/jhis.2019.44.4.339
- [10] S. K. Park, "Influence of professional identity and role conflict on job satisfaction of nurses in comprehensive nursing care service (Unpublished master's thesis)," Kongju University, Kongju, February 2018.
- [11] M. S. Kim, and S. Y. Park, "Development of a role conflict scale for clinical nurses," Journal of Korea Academy of Nursing, 25, 4, pp. 741-750, November 1995. DOI : 10.4040/jnas.1995.25.4.741
- [12] E. Chang, and K. Hancock, "Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia," Nursing & health sciences, Vol. 5, No. 2, pp. 155-163. May 2003.
- [13] M. H. Sung, "A Comparative Study on Role Conflict and Job Satisfaction between Nurses in ICU and Nurses in General Ward," The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 12, No. 1, pp. 104-112, March 2006.
- [14] Y. B. Lee, and H. K. Lee, "Role conflict and conflict management styles of hospital nurses," The Korean Journal of Stress Research, 23, 3, pp. 147-158, September 2015.
- [15] B. N. Kim, H. S. Oh, and Y. S. Park, "A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction., Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol. 20, No. 1, pp. 14-23, May 2011. DOI : 10.5807/kjohn.2011.20.1.014
- [16] B. L. Margolis, W. H. Kroes, and R. P. Quinn, "Job Stress: An unlisted Occupational Hazard," Journal of Occupational Medicine, Vol. 16, No. 10, pp. 659-668 1974
- [17] Slavitt, D. B, Stamps, P. L, E. B. Piedmont, & A. M. Hasse, "Nurses' satisfaction with their work situation," Nursing Research, Vol. 27, No. 2, pp. 114-120, April 1978. <http://www.nursingresearchonline.com>
- [18] M. S. Nagy, "Using a single-item approach to measure facet job satisfaction," Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 75, No. 1, pp. 77-86, February 2002 <http://www.wiley.com/WileyCDA/WileyTitle/productCd-JOOP.html>
- [19] M. S. Joung, and K. J. Kim, "A Study on the effect of emotional Labor and Leader's emotional intelligence on job satisfaction and organizational commitment for nurses," Korean journal of hospital management, Vo. 11, No. 4, pp. 1-18, December 2006. <https://kiss.kstudy.com/Detail/Jr?Ins=3203&Jur=25478>
- [20] H. Lu, A. E. While, and K. L. Barriball, "Job satisfaction among nurses: A literature review," International Journal of Nursing Studies, Vol. 42, No. 2, pp. 211-227, April. 2005. <http://www.>

elsevier.com/locate/ijnurstu

- [21] B. S. Lee, "The Influence of Nurses' Job Stress on Job Satisfaction: Comparative Study between Medical Insurance Review Nurse and General Ward Nurse," Soonchunhyang University. February 2014.
- [22] Y. A. Cho, "Effects of Assertiveness Training for ICU Nurses," Journal of Korean Clinical Nursing Research Vol. 19 No. 2, pp. 255 - 264, August 2013. DOI : 10.22650/JKCN.2013.19.2.255
- [23] R. H. Hall, "Professionalization and bureaucratization," American Sociological Review, pp. 92-104. 1968.
- [24] W. E. Snizek, "Hall's Professionalism scale : An empirical reassessment," American Sociological Review, No. 3, pp. 109-114, 1972.
- [25] M. J. Kim, "Organizational culture, professional identity and organizational performance in operating room (Unpublished master's thesis)," Hanyang University, Seoul, February 2013.
- [26] S. J. Jang, "Developing and occupational stress scale for korean employees," Annals of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 17, No. 4, pp. 297-317, December 2005.
- [27] H. J. Kim, "The degree of job stress, self-efficacy and job satisfaction in psychiatric nurses (Unpublished master's thesis)," Inje University, Gimhae, February 2009.
- [28] S. I. Choi, and M. H. Sung, "Relationships among professional identity, role conflict and job satisfaction of nurses in emergency department(ED)," Vol. 15, No. 6, pp.
- [29] H. N. Choi, and M. H. Lee, "Comparing the Emotional Labor, Job Stress, and Nursing Performance of Nurses in the Comprehensive nursing care Ward and the General Ward" Vol. 25, No. 2, pp. 139-146, August 2018. DOI : 10.22705/jkashcn.2018.25.2.139
- [30] M. H. Ra, "Role conflict and job satisfaction in hemodialysis nurse's (Unpublished master's thesis)," Ewha Womans University, Seoul, August 2005.
- [31] H. Y. Heo, "A Thesis on Nurses' Work-related Stress, Job Satisfaction, Charater Types and Intention of Job Change," Youngnam University, Daegu, Agust 2011. 3725-3733, June 2014. DOI : 10.5762/KAIS.2014.15.6.3725

## Authors



Su-Kyung Kim Ph. D. process in Nursing from Kyungpook National Univ Graduate School, Korea. I graduated from Kyungwoon University with a master's degree in nursing.

I'm currently working as a assistant professor in Suseong University. I am teaching an integrated practical subject that incorporates simulation in Suseong University. In particular, interseted in way to improve the emergency and disaster nursing.



Sun-Yeun Hong received the M.S. and Ph.D. degrees in Nursing from Kyungpook National University, Korea, in 2000 and , 2015, respectively. Dr. Hong joined the faculty of the Department of Nursing at Kyungwoon University, Gumi, Korea, in 2012.