

## 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도

황미혜\* · 전성주\*\* · 정복례\*\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

전문직 간호사가 직무수행을 효율적으로 수행하기 위해서는 직업에 대한 신념과 태도지각이 중요하다. 전문 직업인으로서의 자기 자신에 대한 정신적 지각을 전문직 자아개념이라고 하며(Geiger & Davit, 1988), 특히 전문직 간호사로서 자기 자신의 업무에 대한 느낌과 견해를 간호사의 전문직 자아개념이라고 한다(Arthur, 1990).

사회의 변화에 부응하여 간호의 수준 높은 전문성 확립은 필수불가결한 현실이고 전문화된 간호요구에 대하여 보다 나은 양질의 간호를 수행하기 위하여 간호사는 전문적 능력을 가지고 체계적이고 과학적으로 간호대상자들에게 건강한 생활을 영위하도록 책임을 다해야 한다.

인간은 자신의 자아존중감과 일치되게 행동하려 하기 때문에 확고한 자아주체성과 긍정적인 자아존중감을 가진 사람들은 그렇지 못한 사람들 보다 업무를 더 잘 수행하는 것으로 보고(Jenny, 1990)되고 있다. 생산적인 전문직 자아개념은 간호사 스스로가 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적일 때에 생겨나며, 부정적인 전문직 자아개념은 전문직 역할수행에 필수적인

요인인 독립성을 방해한다(Leddy & Pepper, 1985). 그러므로 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감 및 자신감과 자신에 대한 자아개념도 향상되어 간호 전문직 발전을 가져오며, 전문직 자아개념이 낮은 간호사는 간호의 생산성이 저하되고 질적간호 적용능력이 감소된다(Arthur, 1990 ; Geiger & Davit, 1988). 간호사가 자기확신감과 자아존중감을 가지고 간호사로서의 자기확신감이 있을 때 전문직 간호수행을 성공적으로 수행할 수 있다(Kramer, 1974 ; Olson 등, 1984).

따라서 다양한 전문직종이 공존하고 있는 의료현장에서 간호사들이 다른 전문직 종사자들과 조화를 이루며 직무를 수행하기 위해서는 다른 전문직에 필적할만한 전문직 자아개념을 소유하는 것이 중요하다.

직무만족도는 직무에서 체험된 또는 직무로 부터 유래되는 욕구충족의 정도이며 개인의 가치체계에 따라 다르므로 간호직의 새로운 역할변화와 전문직으로서의 위치를 향상시켜 직무의 효율성을 높이고 직무에 대한 만족감을 증진시킬 수 있도록 하기 위해서는 간호사의 직업에 대한 만족과 불만족 요인을 인지하여야 할 필요가 있다.

간호사는 학교에서 배운 이론과 졸업 후 수행하는 실무의 차이에서 오는 많은 갈등을 경험하며, 전인적이며 포괄적인 간호를 강조하는 학교에서의 이론과

\* 가톨릭 상지대학 간호과

\*\* 마산대학 간호과

\*\*\* 경북대학교 간호학과

병원에서의 실제 업무수행 역할간에 차이가 클 때 갈등이 발생하고(하혜정, 1984), 아픈 사람을 돌보고 치료하는 병원에서의 삶에 대한 기대와 견디기 어려운 실제 사이에서 갈등을 경험하고, 이러한 갈등은 낮은 전문직 자아상과 직무불만족을 초래할 수 있고, 직무불만족은 결국, 정신적, 신체적 질병으로의 이환과 이직을 증가시킨다(Arthur, 1992).

따라서 간호사들이 자신의 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립한다면 실무에서 발생하는 갈등에 대처하여 문제를 해결하고, 전문직 업무를 능률적으로 수행할 수 있고 아울러 직무만족도도 증가할 것으로 보여진다.

그러나 지금까지 간호사를 대상으로 한 국내의 간호연구들은 주로 가치관(이경혜 등, 1995), 역할(이상미, 1991; 이명하, 1996), 직무만족도(강현숙, 1988; 양선희, 1991; 최은영, 1991; 서길희와 김옥희, 1992; 이상미, 1995; 손진희 등, 1996; 한창복과 문희자, 1996), 전문직 태도(김명희, 1985; 유지수 등, 1987; 이해원 등, 1988; 안인주, 1990; 한경순 등, 1997)에 관한 연구들이며, 전문직 자아개념에 대한 연구는 최근의 몇몇 연구(송경애와 노춘희, 1996; 김수지 등, 1996; 노춘희와 송경애, 1997; 김현미 등, 1997)가 이루어 지고 있어 이와 관련된 연구가 부족한 실정이다.

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 정도를 파악하고, 이들의 관계를 규명하고, 전문직 자아개념과 직무만족도에 영향을 미치는 특성을 파악하여 간호사들의 전문직 자아개념 정립을 위한 기초자료를 제공하여 보고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 정도를 파악하고, 이들의 관계를 규명하기 위함이며, 이러한 목적을 달성하기 위하여 설정된 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임상간호사의 전문직 자아개념 정도를 파악한다.
  - (1) 대상자의 전문직 자아개념 정도를 파악한다.
  - (2) 영역별 전문직 자아개념 정도를 파악한다.
  - (3) 문항별 전문직 자아개념 정도를 파악한다.
- 2) 임상간호사의 직무만족도 정도를 파악한다.
  - (1) 대상자의 직무만족도 정도를 파악한다.
  - (2) 영역별 직무만족도 정도를 파악한다.

- 3) 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도와의 관계를 파악한다.
- 4) 임상간호사의 일반적 특성별 전문직 자아개념을 파악한다.
- 5) 임상간호사의 일반적 특성별 직무만족도를 파악한다.

## 3. 용어의 정의

### 1) 임상간호사

간호전문대학 혹은 4년제 대학 간호학과를 졸업하고 간호사 면허증을 취득한 후 병원에서 근무하는 일반간호사, 책임간호사, 수간호사를 말한다.

### 2) 전문직 자아개념

전문직 직업인으로서의 자기 자신에 대한 정신적 지각(Geiger & Davit, 1988)으로 특히 전문직 간호사로서의 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해(Arthur, 1990)를 말한다. 본 연구에서는 Arthur (1990)가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 도구인 "Professional Self-Concept of Nurses Instrument (PSCNI)"를 송경애 등(1996)이 번역한 것을 사용하여 측정된 점수로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다.

### 3) 직무만족도

직무만족도는 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도로 인지, 정서, 행동경향 등의 복합체이다(박정호 등, 1992). 본 연구에서는 Slavitt 등(1978)이 만족도 총점 뿐 아니라 여러가지 직무만족 구성요소의 상대적인 중요성과 구성요소에 대한 태도를 측정하기 위해 개발한 "The Index of Work Satisfaction"을 김조자 등(1988)이 번역한 것을 수정보완하여 측정된 점수로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 전문직 자아개념

전문직 자아개념이란 전문 직업인으로서의 자기 자신에 대한 정신적 지각이다(Geiger & Davit, 1988). Arthur(1990)는 간호사의 전문직 자아개념은 전문직

실무, 만족감, 의사소통의 세 영역으로 구성되어 있으며, 전문적 실무는 간호사가 다른 사람을 지도하고 인도하는 능력인 지도력, 자신의 업무를 유능하게 수행하는 기술, 자신의 상황을 잘 활용하고 최선을 다하는 융통성을 포함하고, 만족감은 자신의 업무에 대한 만족감과 즐거움, 충만감을 느끼는 정도를 나타내며, 의사소통은 다른 사람과의 공감, 열린 마음과 이해심, 자기주장 등의 특성을 나타낸다고 하였으며, Kelly(1992)는 전문직 자아개념은 전문직업적 지식, 가치(value)와 기술(skill)에 관한 자기평가(self-evaluation)를 통해 구성된다고 하였다.

이러한 전문직 자아개념에서 중요한 전문직 자아(professional self)의 발달은 개인의 자아(personal self)의 발달과 같이 연속적인 각 단계에서 특별한 과업을 성취하는 것에 기초를 둔다. 모든 발달이론들은 인간의 발달과 성장은 연속적이고 이전 단계 과업의 성공적인 성취가 다음 단계 발달과업을 성취하는데 결정적이라는 것에 기초를 두고 전문직 자아의 발달은 각 발달단계에서 목적을 성취한 질(quality)에 의하여 크게 영향받는다(Leddy & Pepper, 1985).

전문직 자아개념의 발달은 간호 전문직의 교육, 실무, 연구와 관련된 상호작용에서 일어나는 자아전환(personal self-transformation)의 과정이고, 간호사들은 전문직 실무의 처음 1년동안에 기대되어진 역할을 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도를 습득 발달시키기 위해 많은 시간과 에너지를 소비한다. 간호사들은 대개 3년동안에 교육적 지식, 관리기술, 전문적 간호를 위해 요구되어지는 환자와의 관계를 정립하게 된다(Leddy & Pepper, 1985).

모든 전문직에서 전문인은 의미있는 타인을 만나고, 간호사들도 성장과 발달의 다양한 관계에서 다양한 의미있는 타인을 만나게 된다. Sheehy(1982)는 전문직 자아발달에 영향을 미치는 역할을 하는 두 유형의 의미있는 타인을 스승(mentor)과 지도자(polestar)로 정의했다. 스승은 신뢰할 수 있는 친구, 상담자이고 선배로서 초심자의 기대를 보증하고 초심자가 잘 깨닫도록 지도하기 위해 비평적인 방법으로 돕는 사람이고, 지도자는 실무의 진보를 위해 노력하고 안내 지침을 제공하며 초심자의 성장에 중요한 영향을 미치는 역할모델로서 안내자 역할을 하는 사람이라고 하였다.

Kelly(1992) 또한 간호대학생들은 역할모델에 의해

서 크게 영향을 받고 자신을 묘사한 질(quality)은 감명받은 것을 반영한다고 하면서 간호교육자들은 학생들의 전문직 자아개념에 대한 역할모델로 유력한 가능성을 가지고, 학생들은 전문직 역할모델로 전문가에 의존한다고 하였다. 그러므로 스승은 간호사로서 성숙한 전문인 단계이상으로 노련하고 지혜롭고 신뢰할 수 있는 사람이라고 할 수 있고, 지도자는 간호사의 전문직 자아발달 단계중 초보적인 단계에서 자신의 정체감을 갖는 전문인 단계까지 간호사를 훈련하여 안내하는 사람으로서 의미있는 타인이라고 할 수 (Ledy & Pepper, 1985) 있어 전문직 자아개념 발달에 간호교육자, 간호전문의의 역할은 매우 중요하다고 볼 수 있다.

이러한 전문직 자아개념을 증진하기 위하여 Strasen(1989)은 첫째, 확고하고 긍정적인 자아개념과 전문직 지도자다운 사고 및 행동을 보여주는 역할 모델을 개발하는 것이고, 둘째, 간호사들이 확고하고 긍정적인 자아개념을 확립할 수 있도록 시간, 노력, 자원을 아끼지 않고 지원하는 것이라고 하였다. 반면에 Arthur(1992)는 간호의 미래가 전문직 자아개념을 증진시키려는 간호사의 노력에 달려있다고 하였으며, Geiger와 Davit(1988)은 공식적인 학교교육 기간과 지속적인 개인의 직업생활을 통하여 전문직 자아개념이 발달한다고 하면서 이러한 발달에 영향을 미치는 조직 외적요인과 조직적 요인을 제시하였고, 조직 외적요인으로는 학교교육과 계속교육, 결혼상태, 자녀의 수, 연령, 성별을 제시했고, 조직적 요인으로는 근무부서, 동료와 상사와의 관계, 조직의 정책, 전문직에 관한 신념을 제시하였다. 임상간호사를 대상으로 한 송경애와 노춘희(1996)는 우리나라 간호사들이 중상위 수준의 전문직 자아개념을 보였으며, 학력, 경력, 직위가 높을수록 전문직 자아개념이 증가한다고 하였다.

이상에서 간호사의 전문직 자아개념은 간호전문직 수행에 있어 중요한 요소가 되며, 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립할 때 간호의 전문적 업무를 능률적으로 수행 할 수 있다고 볼 수 있겠다.

## 2. 직무만족도

직무만족도(job satisfaction)는 한 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 태도이며, 다른 태도들과 마찬가지로 인지, 정서, 행동 경향들의 복합체이고 조직의

원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어오고 있다(박정호 등, 1992). 직무만족도는 자신의 직무나 경험에 대한 반응이 즐겁고 긍정적인 상태라고 할 수 있는데 이는 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다(도복늬 등, 1976).

따라서 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로서 관찰보다는 조직구성원 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 유추할 수 있으며 다분히 주관적인 개념이고, 단일한 개념이 아니라 작업환경의 복합적인 측면을 가진 개념이다(Lichtenstein, 1984). 그러므로 직무만족을 측정하는 방법에 있어서는 관찰보다는 직무만족을 총괄하는 요약지표로 파악하기도 한다(신유근, 1985).

직무만족 요인은 직업자체의 성질과 직업수행에서 직접 유래된 보상에 관계된 것으로 성취, 인정, 직업 자체, 책임, 발전 등이 포함되며, 흥미롭고 중요한 일이 수행되고 있다는 느낌, 직업에 대한 책임감 및 발전은 계속해서 태도를 변화시키는 중요한 요인이다. 반면에 불만족 요인은 일의 내용이나 직업환경에 관계된 것으로 조직내에서 활동의 비효율성을 조장하는 병원정책 또는 병원행정, 무능한 기술적 감독, 작업조건, 상관과의 대인관계, 보수 등이 포함된다(Longest, 1974). 따라서 직무만족도는 확고한 간호직에 대한 이해와 긍지를 가지고 병원측의 능력을 발휘할 수 있는 기회제공, 정당한 보수지급, 알맞은 업무량 및 좋은 대인관계가 유지될 때 높아진다고 볼 수 있다(Mullins & Barstow, 1979).

Slavitt 등(1978)은 "The Index of Work Satisfaction"을 개발하여 직무만족에 대한 주요 요인을 보수, 자율성, 직무상태, 조직요구도, 업무요구도, 상호작용이라 하였고, 직무만족은 직무의 특성이나 다양한 기술을 사용할 수 있고 업무가 명확하며, 자율성이 있을 때 생길 수 있다고 하며 또한 개인의 성취감, 안정감, 성장의 원천이 된다고 하였다.

직무만족은 개인의 욕구와 그 개인의 직무에서 경험한 보상과의 상호작용의 결과에서 기인된다고 하였고, 기대했던 보상의 정도와 실제로 얻은 보상의 차이가 적을 때 만족이 오고 그 차이가 클 때 불만이 온다고 하였으며(Porter, 1961), Schiebar와 Stonley(1969)는 병원직원을 대상으로 한 연구에서 직무만족에 영향을 주는 요인은 진보성, 상호관계, 성취감, 책임

감, 직무자체, 안정, 감독, 직업적 금지, 직무환경, 보수라고 하였고, 전문직 업무를 수행하는 집단이 전체적인 요인에 고루 만족하는 것으로 나타났고, 직무만족의 실제적 결정요인은 적절한 인사배치, 적당한 근무시간, 즐거운 근무환경, 상사의 기술, 성취감의 요인에 조직의 노력이 함께하여야 가능하고(Beladona, 1980), 자율성이 높을 때 직무만족이 높다고 하였다(Carol 등, 1981).

Wandelt 등(1981)은 간호사의 직업에 대한 불만족의 요인으로 고정된 근무, 부적합한 보수, 전문인으로서의 인정결여, 교육의 기회부족을 들었고, Wolf(1981)는 감독과의 대인관계를 업무의 중요한 요소라고 말하고, 보수는 업무에 매력을 주는 요소이지 그 자체가 직장에 머물게 하는 중요한 동기는 못된다고 하였으며, 직무에 불만족한 것이 직업을 떠나는 가장 근본적인 원인이라고 하였다.

김조자와 박지원(1988)에 의하면 직업만족은 개인이 그들의 직업에서 유래된 보상의 양에 의해 영향을 받는 반면 수행의 정도는 받은 보상에 근거하여 밀접하게 영향을 받으며 개인은 효과적인 수행으로 그들이 바라는 것을 얻게되는 범위에서 자신의 직업에 만족하였고, 병원 간호조직의 특성요인과 조직의 업무성과로서의 지표인 직무만족과 유의한 관계가 있으며 근무하는 간호단위별로 간호사들이 인지하는 간호조직 특성요인과 직무만족도는 다르게 나타났다(박성희와 박성애, 1992).

우옥자 등(1972)은 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 병원행정자들의 태도, 보수, 업무량의 과중, 물품공급의 부족, 직원간의 비협조라고 하였고, 지성애(1976)는 간호사들은 대체적으로 직무에 만족하고 있으나 보수에 대한 불만이 있었고, 간호업무수행시 불만은 업무의 과다, 환자의 협조부족, 물품의 부족이라고 하였다. 또한 직무만족의 주요 요인으로 자율성과 직업적 긍지를 제시했고(남순열, 1988), 전문적 성장이 직무만족의 우선순위를 보고하였다(양선희, 1991).

또한 간호사의 경력이 많을수록 존중의 욕구, 자기실현의 욕구만족이 크며, 직위가 높을수록 존중의 욕구, 자율적 욕구가 높고 직무만족도가 높았으며(양경수, 1977; 연용하 1988), 직무만족과 이직의사와의 관계를 규명하는 연구에서 자율성에 대한 만족, 보수, 필수적 직무, 인간관계에 대한 만족, 직업적 금지에 대한 만족이 높을수록 이직의사가 낮다고 보고하였다

(문신애, 1986).

이상에서와 같이 직무만족도에 영향을 미치는 주요 요인으로는 업무량, 보수, 인간관계, 자율성, 직업적 긍지, 전문적 성장 등과 관련되고 경력, 직위와 같은 특성이 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 간호사가 자신의 직업에 대한 만족감이 없을 때에는 효과적인 역할수행을 기대하기 어려우며, 전문직업인으로서의 발전을 가져올 수 없다고 보여지므로 간호현장에서 보다 나은 간호업무 수행을 위하여 직무만족도를 높일 수 있도록 노력해야 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구설계

임상간호사의 전문직 자아개념의 정도와 직무만족도의 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구는 대구, 경북, 경남지역에 소재하는 1개 대학병원과 6개 종합병원에 근무하고 있는 일반간호사, 책임간호사, 수간호사를 대상으로 하였다. 최종 분석은 질문지 592부를 회수하여 응답이 불충분한 질문지 23부를 제외한 총 569명의 자료를 연구대상으로 하였다.

#### 3. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 개인적 특성에 관한 7문항, 전문직 자아개념에 관한 27문항, 직무만족도에 관한 48문항을 포함하여 총 82문항으로 구성되어 있다.

개인적 특성으로는 연령, 종교, 최종학력, 결혼상태, 근무부서, 근무경력, 직위를 조사하였다.

##### 1) 전문직 자아개념 측정도구

전문직 자아개념을 측정하기 위해서 Arthur(1990)가 개발한 27문항으로 구성된 "Professional Self-Concept of Nurses Instrument(PSCNI)"를 송경애 등(1996)이 번역하여 사용한 도구를 사용하였다. 이 도구는 전문직 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항으로 총 27문항으로 구성되어 있으며, 4점

Liker식 척도로 "그렇다"에 4점, "그런 편이다"에 3점, "그렇지 않은 편이다"에 2점, "그렇지 않다"에 1점으로 환산하여 최저 27점에서 최고 108점까지 측정하도록 되어있다. 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 송경애 등(1996)의 연구에서 Cronbach's 는 .85, 김현미 등(1997)의 연구에서는 Cronbach's 는 .86이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's 는 .86으로 나타났다.

##### 2) 직무만족도 측정도구

직무만족도를 측정하기 위한 도구는 Slavitt 등(1978)이 만족도 총점 뿐 아니라 여러가지 직무만족구성요소의 상대적 중요성과 구성요소에 대한 태도를 측정하기 위해 개발한 "The Index of Work Satisfaction"을 김조자 등(1988)이 번역한 것을 수정보완하여 사용하였다.

이 도구는 보수에 관계된 9문항, 자율성에 관계된 5문항, 업무요구도에 관계된 6문항, 상호작용에 관계된 8문항, 의사-간호사 관계에 3문항, 행정에 관계된 10문항, 직업 상태에 관계된 7문항 등 총 48문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert식 척도로 "전혀 그렇지 않다" 1점, "그렇지 않다" 2점, "보통이다" 3점, "약간 그렇다" 4점, "매우 그렇다" 5점을 주어 최저 48점에서 최고 240점까지 측정하도록 되어 있다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Slavitt 등이 개발 당시 Cronbach's 는 .91이었으며, 김조자 등의 연구에서는 Cronbach's 는 .84, 본 연구에서는 Cronbach's 는 .86으로 나타났다.

#### 4. 자료수집 및 분석방법

자료수집기간은 1996년 11월 22일부터 12월 6일까지이며, 자료수집은 병원 간호부를 방문하여 연구의 취지를 설명한 후 설문지를 각 병동에 배부하고 응답하도록 한후 1-2주 후에 간호부와 각 병동을 통하여 회수하였다. 수집된 자료는 SPSS를 이용하여 전산통계 처리하였다. 분석방법은 실수, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였고, 전문직 자아개념과 직무만족도와의 관계는 Pearson correlation coefficient로 상관관계를 보았고, 일반적 특성과 전문직 자아개념 및 직무만족도와의 관계는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였으며 ANOVA후 집단간 차이는 Duncan multiple test를 이용하여 유의성을 분석하였다.

5. 연구의 제한점

본 연구는 일부 지역에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로 연구의 결과를 전체 간호사에게 확대 해석할 때에는 신중을 기해야 한다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 대상자의 특성

대상자의 일반적인 특성은 <표 1>에 제시한 바와 같이 연령별로는 25세 이하가 43.6%, 26-30세가 35.9%이었으며, 종교가 있는 군이 53.6%이었고, 최종학력은 전문대학이 84.4%로 가장 많았다.

결혼상태는 75%가 미혼이었으며, 근무부서는 일반병동이 50.4%, 특수부서 49.6%였으며, 근무경력은 61-120개월 25.8%, 13-24개월 17.8%, 37-60개월 16% 순으로 나타났으며, 직위는 87.5%가 일반 간호사이었다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

일반적 특성	구 분	N	%
연 령	25세 이하	248	43.6
	26-30세	204	35.9
	31-35세	84	14.8
	36세 이상	33	5.8
종 교	유	305	53.6
	무	264	46.4
최종학력	전문대학	480	84.4
	대학	80	14.1
	대학원	9	1.6
결혼상태	미혼	427	75.0
	기혼	142	25.0
근무부서	일반병동	287	50.4
	특수부서	282	49.6
근무경력	1-12개월	76	13.4
	13-24개월	101	17.8
	25-36개월	90	15.8
	37-60개월	91	16.0
	61-120개월	147	25.8
	120개월 이상	64	11.2
직 위	수간호사	52	9.1
	책임간호사	19	3.3
	일반간호사	498	87.5
	계	569	100.0

2. 대상자의 전문직 자아개념

1) 전문직 자아개념 정도

대상자의 전문직 자아개념 정도는 <표 2>에서와 같이 평균 72.11점, 평균편차는 2.68로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 중부지역에 근무하는 간호사 700명을 대상으로 전문직 자아개념을 측정된 결과, 평균 2.79를 나타낸 송경애와 노춘희(1996)의 연구결과와 서울지역 4개 대학병원 간호사 160명을 대상으로 측정된 결과 2.96을 나타낸 서보경(1995)의 연구결과에 비해서는 다소 낮고, 영남지역에 근무하는 임상간호사 894명을 대상으로 측정된 결과 평균 2.67로 보고한 김현미 등(1997)의 연구결과와 일치하여 중부지역에 비해 영남지역 근무 간호사의 전문직 자아개념 정도가 다소 낮은 것으로 해석할 수 있겠다.

외국의 경우, 같은 도구를 이용하여 호주 간호사를 대상으로 전문직 자아개념을 조사한 결과 총점은 평균 92.07점(평균편점 3.41)을 보고한 Arthur(1990)의 연구와 캐나다 간호사를 대상으로 측정된 결과 92.10을 보고한 Arthur와 Thorne(1995)의 연구결과에 비해 낮음을 알 수 있다. 이는 본 연구의 결과와 동일한 도구에 3문항을 첨가하여 전국 병원에 근무하는 1200명의 간호사를 대상으로 전문직 자아개념을 측정된 김수지 등(1996)의 보고에서도 평균 5점 만점에 3.02로 나타난 것을 볼 때 아직 우리나라 간호사의 전문직 자아개념이 외국의 경우보다는 낮음을 알 수 있겠다. 간호가 고도의 지식과 경험, 기술을 필요로 하는 전문화된 간호요구(신재 흥신영 석좌운영위원회, 1996)를 충족시키고, 양질의 간호를 제공하는 간호전문직으로 발전하기 위해서는, 현실적으로 긍정적인 자아개념을 바탕으로 하여 자신의 전문직 업무에 성실히 임하는 간호사가 절실히 요구됨으로 교육을 통해 간호사들의 전문직 자아개념을 증진시켜줄 필요가 있다고 본다.

<표 2> 대상자의 전문직 자아개념

전문직자아개념	문 항 점 수				
	최소치	최대치	평균	표준편차	평균편점
	38.00	104.00	72.11	8.21	2.68

2) 영역별 전문직 자아개념 정도

대상자의 영역별 전문직 자아개념 정도는 <표 2-1>과 같다. 대상자의 전문직 자아개념 정도는 각

〈표 2-1〉 대상자의 영역별 전문직 자아개념

영역(문항수)	문항점수				
	최소치	최대치	평균	표준편차	평균평점
전문직 실무(16)	21.00	64.00	44.40	6.30	2.77
지도력(4)	5.00	16.00	10.55	1.99	2.64
융통성(7)	9.00	28.00	19.95	2.76	2.85
기술(5)	6.00	20.00	13.89	2.32	2.78
만족감(7)	7.00	27.00	16.33	3.73	2.33
의사소통(4)	4.00	16.00	11.65	1.73	2.91

영역별로 전문직 실무영역이 2.77, 만족감 영역 2.33, 의사소통 영역이 2.91점으로 나타나, 가장 높은 점수를 나타낸 영역은 의사소통 영역이었고, 가장 낮은 점수를 나타낸 영역은 만족감 영역이었다. 전문직 실무영역을 다시 지도력, 융통성, 기술 영역으로 세분시켰을 때 각각의 평균평점은 2.64, 2.85, 2.78로 나타났다. 이는 김현미 등(1997)의 연구에서 의사소통 영역 2.83, 전문직 실무영역 2.76, 만족감 영역 2.39순으로 나타나 본 연구와 일치하여 세 영역중 만족감 영역이 가장 낮은 것으로 나타났다. 반면에, 송경애와 노춘희(1996)의 연구에서는 전문직 실무영역이 2.83, 의사소통 영역 2.82, 만족감 영역 2.70순으로 나타났고, Auther 등(1995)의 연구에서도 전문직 실무 영역 3.60, 의사소통 영역 3.20, 만족감 영역 3.10으로 나타나 본 연구결과와 1, 2순위는 차이가 있었으나 두 연구 모두 만족감 영역이 가장 낮은 점수를 나타낸 것을 동일하였다. 이는 결과적으로 간호사의 전문직 자아개념중 의사소통영역 및 전문직 실무영역에 비해 만족감 영역이 낮은 것으로 해석할 수 있어 간호사가 다른 사람과 공감하며 열린 마음을 가지고 자아 인식이 있으며 환자와 동료들과의 관계를 잘 맺고 있으며 다른 사람들의 행동을 지도하고 인도하는 능력, 기술, 융통성은 있으나 간호전문직에 대하여 만족하는 정도가 낮은 것으로 볼 수 있어 앞으로 이에 대한 연구를 계속하여 간호사가 가진 불만족의 요인을 파악함은 물론 이를 개선하기 위한 연구가 필요하다 하겠다.

### 3) 문항별 전문직 자아개념 정도

문항별 전문직 자아개념 정도를 나타낸 〈표 2-2〉를 보면 대상자들이 비교적 높게 반응한 문항은 “나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다”, “간호직은 보람있는 직업이

다”, “나는 다른 사람들과 쉽게 공감하지 않는다(역문항)”에 각각 3.57, 3.11, 3.08의 순이었다. 이는 Arthur와 Thorne(1995)의 연구, 송경애와 노춘희(1996)의 연구와 김현미 등(1997)의 연구에서, “나는 간호사가 환자들의 느낌을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다”는 문항이 가장 높게 나온 것과 일치하여 간호사들이 다른 사람들과 쉽게 공감하는 특성을 가진 것을 알 수 있었다.

비교적 낮게 반응한 문항은 “간호사의 업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다”, “간호직은 내가 생각했던 것 만큼 만족스럽지 않다”, “일반적으로 나는 출근시간이 기다려 진다(역문항)”에 1.82, 2.0, 2.06점으로 간호사가 간호에 대해 부정적인 반응을 나타낸 것으로 해석할 수 있어 앞으로 이에 대한 연구가 필요하다 하겠다. 또한 Arthur와 Thorne(1995), 송경애와 노춘희(1996), 김수지 등(1996)의 연구에서도 “간호사의 업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다”는 문항이 가장 낮게 나온 것과 일치하는 것으로, 간호사가 되기 전부터 간호전문직에 대한 홍보가 필요하다고 본다.

## 3. 대상자의 직무만족도

### 1) 직무만족도 정도

대상자의 직무만족도 정도는 〈표 3〉에서 2.79점으로 나타났다. 이는 서울지역에 근무하는 일반·수간호사 505명을 대상으로 조사한 결과 2.95점을 보고한 김조자와 박지원(1988), 서울지역 간호사 128명을 대상으로 측정된 결과 2.93점을 보고한 양선희(1991), 서울지역 간호사 450명을 대상으로 측정된 결과 2.98점을 보고한 한창복과 문희자(1996)의 연구결과 보다는 낮고 진주지역 간호사 153명을 대상으로 측정하여 2.56점을 보고한 최은영(1991)의 결과보다는 높았다. 본 연구도 영남지역을 대상으로 하였기 때문에 서울지역에 비해 영남지역에 근무하는 간호사들의 직무만족도가 낮은 것으로 해석할 수 있어 지역별 차가 나타나는 원인을 확인할 필요가 있겠다.

### 2) 영역별 직무만족도 정도

직무만족도를 영역별로 나타낸 〈표 3-1〉을 보면, 상호작용 3.39, 직업상태 3.27, 자율성 3.19, 의사-간호사관계 2.90, 행정 2.57, 업무요구도 2.41, 보수 2.16

〈표 2-2〉 대상자의 문항별 전문직 자아개념

문항번호와 내용	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	Mean	SD
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)		
1. 근무시 필요한 상황이 되면 나는 문제해결의 대안을 생각해 낼 수 있다.	0( 0.0)	68(12.0)	400(70.3)	101(17.8)	3.06	.54
2. 나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다.	8( 1.4)	107(18.8)	343(60.3)	111(19.5)	2.98	.66
3. 나는 리더로서 유능하다.	37( 6.5)	255(44.8)	248(43.6)	29( 5.1)	2.47	.69
4. 나는 내가 융통성이 있다고 믿는다.	7( 1.2)	120(21.1)	327(57.5)	115(20.2)	2.97	.68
5. 나는 대체적으로 유능하다.	16( 2.8)	217(38.1)	275(48.3)	61(10.7)	2.67	.70
6. 내가 책임을 맡으면 내 부서의 사람들은 능률적으로 일한다.	23( 4.0)	131(23.0)	354(62.2)	61(10.7)	2.80	.68
7. 일반적으로 나는 출근시간이 기다려 진다.	129(22.7)	299(52.5)	119(20.9)	22( 3.9)	2.06	.77
8. 간호문제가 발생하면 나는 창의성을 발휘하여 문제를 해결하는 수가 많다.	19( 3.3)	223(39.2)	301(52.9)	26( 4.6)	2.59	.63
9. 나는 다른 사람들과 쉽게 공감하지 않는다.	168(29.5)	289(50.8)	99(17.4)	13( 2.3)	3.08	.75
10. 간호직은 보람있는 직업이다.	16( 2.8)	73(12.8)	314(55.2)	166(29.2)	3.11	.72
11. 나는 간호문제를 해결할 수 있는 융통성이 있다.	3( 0.5)	89(15.6)	391(68.7)	86(15.1)	2.98	.57
12. 나는 나와 환자사이에 정서적으로 어느 정도 간격을 두기를 원한다.	31( 5.4)	137(24.1)	318(55.9)	83(14.6)	2.20	.75
13. 나는 리더의 책임을 지고 싶지 않다.	141(24.8)	238(41.8)	164(28.8)	26( 4.6)	2.87	.84
14. 간호사의 업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다.	242(42.5)	219(38.5)	77(13.5)	31( 5.4)	1.82	.86
15. 나는 간호문제의 핵심을 파악하고 해결책을 찾기 위해 가장 적절한 대안을 재빨리 선택 한다.	8( 1.4)	163(28.6)	358(62.9)	40( 7.0)	2.76	.60
16. 나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감 하는 것이 중요하다고 생각한다.	4( .7)	12( 2.1)	207(36.4)	346(60.8)	3.57	.57
17. 내 동료들은 대부분 나를 리더로 하여 함께 일하는 것을 좋아하는 것 같다.	15( 2.6)	163(28.6)	356(62.6)	35( 6.2)	2.72	.61
18. 나는 간호직을 선택한 것을 후회한다.	101(17.8)	269(47.3)	137(24.1)	62(10.9)	2.72	.88
19. 나는 간호업무를 창의적으로 처리할 수 있는 점에 대해 대체로 만족한다.	19( 3.3)	243(42.7)	272(47.8)	35( 6.2)	2.57	.66
20. 유능함이란 복잡한 업무를 수행하는 데 있어 지식과 기술을 성공적으로 적용하는 능력이다. 이런 의미에서 나는 유능한 간호사라고 생각한다.	23( 4.0)	277(48.7)	251(44.1)	18( 3.2)	2.46	.63
21. 나는 함께 일하는 동료들과 정서적으로 너무 밀착되지 않는 것이 편안하다.	142(25.0)	212(37.3)	175(30.8)	40( 7.0)	2.80	.90
22. 의사결정을 잘 하는 것은 나의 특성중의 하나이다.	57(10.0)	255(44.8)	224(39.4)	33( 5.8)	2.41	.75
23. 간호직은 내가 생각했던 것 만큼 만족스럽지 않다.	35( 6.2)	80(14.1)	303(53.3)	151(26.5)	2.0	.81
24. 나는 동료들만큼 능숙하게 기술을 사용할 수 있다.	4( .7)	86(15.1)	370(65.0)	109(19.2)	3.03	.61
25. 나는 어쩔 수 없이 간호직에 머물러 있는 것 같은 생각이 든다.	89(15.6)	174(30.6)	219(38.5)	87(15.3)	2.47	.93
26. 내가 융통성을 발휘하면 대부분의 경우 환자에게는 좋은 결과가 나타난다.	5( .9)	55( 9.7)	405(71.2)	104(18.3)	3.07	.56
27. 나는 간호업무를 평생적으로 계속할 것이다.	139(24.4)	257(45.2)	113(19.9)	60(10.9)	2.17	.92
					2.68	.34

점으로 상호작용 영역이 가장 높았고 보수영역이 가장 낮았다. 허혜경(1983), 이해옥(1987)와 김조자와 박지원(1988)의 연구에서는 상호작용이 가장 높은 점수를 받았고, 김조자와 박지원(1988), 양선희(1991),

박주옥(1992)과 서보경(1995)의 연구에서는 보수가 가장 낮은 점수를 받아 본 연구결과와 일치하고 있어 간호사가 상호작용 영역에서는 만족하고 있음을 알 수 있다. 그러나 보수 영역에서는 낮은 점수를 나타



내어 앞으로 보수영역에 대한 만족정도를 높이기 위해서는 원인규명은 물론 앞으로 근무조건, 보수지급 기준과 정도 등을 비교검토하여 이에 대한 개선이 요구된다 하겠다. 또한 업무요구도 영역의 만족정도를 높이기 위해서는 업무량의 재조정 및 분배기준을 설정하여 간호인력을 과학적으로 배분하여야 한다고 본다. 아울러 행정, 의사-간호사 관계, 자율성 측면의 직무만족도 증대를 위한 방안이 전반적으로 강구되어야 할 것으로 생각된다.

〈표 3〉 대상자의 직무만족도

직무만족도	문항점수				
	최소치	최대치	평균	표준편차	평균평점
	78.00	177.00	134.12	15.73	2.79

〈표 3-1〉 대상자의 영역별 직무만족도

영역(문항수)	문항점수				
	최소치	최대치	평균	표준편차	평균평점
보수(9)	9.00	33.00	19.41	4.42	2.16
행정(10)	10.00	39.00	25.67	4.63	2.57
직업 상태(7)	11.00	34.00	22.86	3.77	3.27
업무요구도(6)	6.00	24.00	14.44	3.28	2.41
상호작용(8)	15.00	37.00	27.12	3.99	3.39
의사-간호사관계(3)	3.00	15.00	8.70	2.04	2.90
자율성(5)	6.00	24.00	15.93	2.96	3.19

4. 대상자의 전문직 자아개념과 직무만족도와의 관계

〈표 4〉는 전문직 자아개념과 직무만족도와의 관계를 나타낸다. 전문직 자아개념과 직무만족도 간에는 유의한 정상관이 있어 전문직 자아개념 정도가 높을수록 직무만족도 정도가 높았다. 서울지역 160명의 간호사를 대상으로 한 서보경(1995)의 연구에서도 전문직 자아개념과 직무만족도간에 순상관 관계를 나타내어 본 연구와 일치하였다. 이는 생산적인 전문직

자아개념은 간호사 스스로가 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적인 때에 생기므로 당연한 결과라 생각된다. 또한 간호사가 인간의 존엄성을 인식하고 봉사와 희생정신을 기초로 자신의 직업에 대해 긍정적이고 확고한 전문직 자아개념을 가진다면, 간호현장에서 발생하는 여러 가지 갈등요인도 완화할 수 있고 간호업무도 효율적으로 수행할 수 있으리라 사료된다.

〈표 4〉 대상자의 전문직 자아개념과 직무만족도와의 관계

직무만족도	
전문직 자아개념	.4388**

\*\* P<.001

〈표 4-1〉은 전문직 자아개념 영역과 직무만족도 영역간의 관계를 나타낸다. 전문직 자아개념과 직무만족도를 구성하는 영역간의 관계를 분석한 결과 전문직 자아개념 중 전문직실무 영역에서는 직무만족도의 행정, 직업상태, 업무 요구도, 상호작용, 의사-간호사 관계, 자율성 영역과 유의한 상관관계를 나타내었다. 만족감 영역에서는 모든 직무만족도의 영역과 유의한 상관관계를 나타내었다. 의사소통 영역에서는 직업상태, 업무 요구도, 상호작용과 유의한 상관관계를 나타내었다. 전문직 자아개념의 구성영역 중에서 만족감이 직무만족도의 구성영역과 가장 많은 상관관계가 있음을 나타냈는데, 이는 간호사의 전문직 자아개념의 구성영역 중에서 만족감이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인이라 여겨진다.

5. 대상자의 일반적 특성별 전문직 자아개념

대상자의 일반적 특성과 전문직 자아개념 정도와의 관계를 비교 분석한 〈표 5〉에서 유의한 차이를 나타낸 항목은 연령, 종교, 결혼상태, 근무경력, 직위였으

〈표 4-1〉 전문직 자아개념 영역과 직무만족도 영역과의 관계

	보수	행정	직업상태	업무 요구도	상호 작용	의사-간호사 관계	자율성
전문직실무	.0695	.1007*	.4049**	.0416	.3234**	.2555**	.2091**
만족감	.3179**	.2290**	.5875**	.2325**	.3379**	.2217**	.2742**
의사소통	-.0123	.0221	.2541**	-.2345**	.2363**	.0346	.0497
전문직자아개념	.1752**	.1673**	.5666**	.0791	.4053**	.2730**	.2653**

\* P<.01    \*\* P<.001

며, 학력, 근무부서, 지역은 유의한 차이가 없었다.

전문직 자아개념은 연령이 증가할수록, 종교가 있는 군이, 미혼간호사 보다는 기혼간호사가 높게 나타났다. 근무경력은 120개월 이상, 61-120개월, 37-60개월, 13-24개월, 25-36개월, 1-12개월군의 순으로 높게 나타났고, 직위별로는 수간호사, 책임간호사, 일반간호사의 순으로 높게 나타났으며, 일반간호사와 수간호사간에 유의한 차이가 있었다.

연령이 증가할수록, 경력 1-36개월 보다 61개월 이상에서, 일반간호사 보다는 수간호사에서 전문직 자아개념이 높게 나타난 것은 연령과 더불어 근무경력이 증가되면 자신감과 자존감이 향상되기 때문이라고 여겨진다. 또한 임상간호 전문가가 간호대학생들

의 전문직 자아개념 발달의 역할모델이 된다는 Kelly(1992)의 주장처럼 수간호사 이상의 전문직 간호사들은 간호사와 간호학생들의 전문직 자아개념 발달에 영향을 미칠 것으로 사료된다. 그러므로 수간호사들은 간호사 및 간호학생들의 전문직 자아개념 정립을 위한 바람직한 역할모델이 되어야 하며, 이들을 위한 교육 프로그램이 개발되어야 한다.

전문직 자아개념에 영향을 주는 유의한 변수로서 보경(1995)은 연령, 종교, 결혼상태, 간호사 경력, 현직위를 보고하였고, 송경애 등(1996)은 연령, 종교, 최종학력, 결혼상태, 근무경력, 직위를 보고하였다.

이상에서 볼 때 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 연령, 종교, 결혼상태, 근무경력,

<표 5> 대상자의 일반적 특성별 전문직 자아개념

일반적 특성	총 계 N(%)	전문직 자아개념 정도				
		M	SD	t or F	P	
연 령	25세이하	248(43.6)	70.81	8.07	5.63 (사후검정=1과2, 1과3, 1과 4)	.0008***
	26-30세	204(35.9)	72.89	9.13		
	31-35세	84(14.8)	74.79	10.88		
	36세이상	33( 5.8)	75.00	10.11		
종 교	유	305(53.6)	73.65	9.54	3.63	.000***
	무	264(46.4)	70.92	8.44		
최종학력	전문대학	480(84.4)	72.35	9.05	2.53	.0807
	대학	80(14.1)	71.81	9.44		
	대학원	9( 1.6)	79.00	9.96		
결혼상태	미 혼	427(75.0)	71.45	8.54	-3.92	.000***
	기 혼	142(25.0)	75.20	10.23		
근무부서	일반병동	287(50.4)	72.39	9.40	.03	.978
	특수부서	282(49.6)	72.37	8.89		
근무경력	1-12개월	76(13.4)	69.62	6.36	5.27 (사후검정=1과5, 1과6, 2과5, 2과6, 3과5, 3과6, 4와5)	.0001***
	13-24개월	101(17.8)	71.24	8.80		
	25-36개월	90(15.8)	70.78	7.81		
	37-60개월	91(16.0)	72.11	8.21		
	61-120개월	147(25.8)	74.59	10.63		
	120개월이상	64(11.2)	75.06	10.22		
직 위	수간호사	52( 9.1)	75.90	11.06	5.40 (사후검정=1과3)	.0047**
	책임간호사	19( 3.3)	75.05	9.03		
	일반간호사	498(87.5)	71.91	8.85		
지 역	A	139(24.43)	71.58	9.14	.82	.4411
	B	208(36.56)	72.44	9.48		
	C	222(39.02)	72.84	8.83		
		569(100.0)				

\* P<.05    \*\* P<.01    \*\*\* P<.001

직위가 됨을 알 수 있겠다.

## 6. 대상자의 일반적 특성별 직무만족도

대상자의 일반적 특성과 직무만족도와의 관계를 비교 분석한 <표 6>에서 유의한 차이를 나타낸 항목은 연령, 종교, 학력, 근무부서, 근무경력, 직위, 지역이었으며, 결혼상태별 유의한 차이는 없었다.

직무만족도는 연령이 증가할수록, 종교가 있는 군이, 일반병동 보다는 특수부서 간호사가 높게 나타났다. 최종학력은 대학원, 전문대학, 대학의 순으로 높게 나타났으며, 대학과 전문대학간에 유의한 차이가 있었다. 근무경력별로는 120개월 이상, 61-120개월,

1-12개월, 13-24개월, 37-60개월, 25-36개월의 순으로 높게 나타났으며, 13-60개월과 120개월 이상 사이에 유의한 차이가 있었다. 직위별로는 책임간호사, 수간호사, 일반간호사의 순으로 높게 나타났으며, 일반간호사와 수·책임간호사간에 유의한 차이가 있었다. 지역별로는 대구지역, 경북지역, 경남지역의 순으로, 대구지역과 경북지역, 대구지역과 경남지역간에 유의한 차이가 있었다

직무만족도에 영향을 주는 유의한 변수로 도복늬 등(1976)은 연령, 학력, 직위, 종교 등을 보고하였고, 양선희(1991)는 연령, 경력, 직위를 보고하였으며, 최은영(1991)은 연령과 학력을 보고하였다. 또한 박주옥(1992)은 연령, 종교, 직위, 근무부서, 경력을, 서보

<표 6> 대상자의 일반적 특성별 직무만족도

일반적 특성	총 계 N(%)	전문직 자아개념 정도				
		M	SD	t or F	P	
연 령	25세이하	248(43.6)	132.59	16.01	5.92 (사후검정=1과4, 2와4, 3과4)	.0006***
	26-30세	204(35.9)	133.81	14.47		
	31-35세	84(14.8)	135.32	17.75		
	36세이상	33( 5.0)	144.52	11.51		
종 교	유	305(53.6)	135.69	16.74	2.59	.010*
	무	264(46.4)	132.32	14.29		
최종학력	전문대학	480(84.4)	135.23	15.67	8.99 (사후검정=1과2)	.0001***
	대 학	80(14.1)	127.31	15.02		
	대학원	9( 1.6)	136.00	9.25		
결혼상태	미 혼	427(75.0)	133.49	14.90	-1.52	.131
	기 혼	142(25.0)	136.02	17.92		
근무부서	일반병동	287(50.4)	130.91	15.47	-5.02	.000***
	특수부서	282(49.6)	137.40	15.33		
근무경력	1-12개월	76(13.4)	134.62	15.83	3.20 (사후검정=2와6, 3과5, 3과6, 4와6)	.0074**
	13-24개월	101(17.8)	132.67	17.67		
	25-36개월	90(15.8)	130.72	13.80		
	37-60개월	91(16.0)	132.29	12.92		
	61-120개월	147(25.8)	135.69	16.88		
	120개월 이상	64(11.2)	139.63	14.39		
직 위	수간호사	52( 9.1)	143.75	12.62	16.38 (사후검정=1과3, 2와3)	.0000***
	책임간호사	19( 3.3)	144.16	15.88		
	일반간호사	498(87.5)	132.74	15.55		
지 역	A	139(24.43)	127.33	15.00	18.45 (사후검정=1과2, 1과3)	.0000***
	B	208(36.56)	135.80	15.39		
	C	222(39.02)	136.81	15.32		
		569(100.0)				

\* P<.05    \*\* P<.01    \*\*\* P<.001

경(1995)은 연령, 결혼상태, 간호사 경력, 직위, 근무부서를, 한창복과 문희자(1996)는 학력, 근무부서, 직위를 보고하였다. 양경수(1977)는 임상 간호사의 직무만족도에 관한 분석연구에서 경력이 높을수록 존중의 욕구, 자기실현의 욕구만족이 크며 직위가 높을수록 존중의 욕구, 자율적 욕구가 높다고 하였다.

이상에서 볼 때 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 연령, 직위, 경력, 직무부서가 됨을 알 수 있겠다.

## V. 결론 및 제언

간호사의 전문직 자아개념을 측정하고 직무만족도와의 관계를 규명하여 간호전문직 발전을 위한 기초 자료를 얻고자 대구, 경북, 경남지역에 소재하는 1개 대학병원과 6개 종합병원에 재직하고 있는 간호사 569명을 조사하여 분석한 결과 다음과 같은 결과를 얻었다.

대상자의 전문직 자아개념 평균점수는 4점 만점에 2.68점이었다.

전문직 자아개념의 영역별 점수는 전문직 실무 2.77, 만족감 2.33, 의사소통 2.91점이었다.

문항별 전문직 자아개념 정도에서 높게 반응한 문항은 “나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다”, “간호직은 보람있는 직업이다”, “나는 다른 사람들과 쉽게 공감하지 않는다(역문항)”의 순으로 나타났으며, 낮게 반응한 문항은 “간호사의 업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다”, “간호직은 내가 생각했던 것 만큼 만족스럽지 않다”, “일반적으로 나는 출근시간이 기다려 진다(역문항)”이었다.

대상자의 직무만족도 정도는 평균 5점 만점에 2.79점이었다.

직무만족도의 영역별 평균 점수는 상호작용 3.39, 직업상태 3.27, 자율성 3.19, 의사-간호사관계 2.90, 행정 2.57, 업무요구도 2.41, 보수 2.16점이었다.

대상자의 전문직 자아개념과 직무만족도간의 관계는 전문직 자아개념 정도가 높을수록 직무만족도 정도가 높았다.

전문직 자아개념 정도와 유의한 차이를 나타낸 변인은 연령, 종교, 결혼상태, 근무경력, 직위였다.

직무만족도 정도와 유의한 차이를 나타낸 변인은 연령, 종교, 최종학력, 근무부서, 근무 경력, 직위, 지

역이었다.

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다.

1. 교육을 통해 간호사들의 전문직 자아개념을 증진시키려는 노력을 할 필요가 있다.
2. 간호사들이 간호직무에 대한 긍지와 만족감을 가지고 대상자들에게 양질의 간호를 제공할 수 있도록 보수와 행정측면의 연구와 개선이 이루어져야 한다.

## 참 고 문 헌

- 강현숙 (1988). 임상간호사의 직무만족도 조사연구. 중앙의학, 53, 779-786.
- 김명희 (1985). 간호전문직에 대한 태도 조사연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김현미, 황미혜, 전성주, 장군자 (1997). 임상간호사의 전문직 자아개념. 지역사회간호학회지, 8(2), 327-336.
- 김수지, 노춘희, 한영숙, 정금희 (1996). 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호전문화에 대한 인식 및 태도와의 관계연구. 정신간호학회지, 5(2), 5-17.
- 김조자, 박지원 (1988). 일 대학병원 간호사의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사연구. 간호학회지, 18(1), 5-18.
- 남순열 (1988). 간호원의 직업만족에 관한 연구. 중앙의학, 53(7), 460-468.
- 노춘희, 송경애 (1997). 임상간호사의 자아존중감과 전문직 자아개념에 관한 연구. 기본간호학회지, 4(1), 61-71.
- 도복늬, 이애현, 박상연 (1976). 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(II). 중앙의학, 31(1), 89-100.
- 박성희, 박성애 (1992). 병원 간호조직 특성요인과 직무만족과의 관계에 관한 연구. 간호학회지, 22(2), 174-184.
- 박정호, 김소인, 김문실, 한성숙 (1992). 간호행정학 (197-206). 서울, 대한간호협회 출판부.
- 박주옥 (1992). 임상간호사의 간호전문직 태도와 직무만족에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 문신애 (1986). 임상간호원의 직무만족과 이직의사와의 상관관계에 관한 연구. 경희대학교 행정대학

- 원 석사학위논문.
- 서길희, 김옥희 (1992). 국립병원 간호사의 직무만족과 관련요인 연구. 한국보건간호학회지, 7(2), 53-66.
- 서보경 (1995). 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 관계에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 손진희, 최선혜, 도복늬 (1996). 임상간호사의 직업불만족 개선을 위한 일방안. 경북의대지, 37(1), 181-195.
- 송경애, 노춘희 (1996). 임상간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구. 간호학회지, 26(1), 94-106.
- 신유근 (1985). 조직행위론. 서울, 다산출판사.
- 신재 홍신역 석좌운영위원회 (1996). 간호전문직 : 발전과 전망. 서울, 대한간호협회 출판부.
- 안인주 (1990). 간호사의 자아개념과 전문직 태도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 양경수 (1977). 한국 임상간호원의 직무만족에 관한 분석연구. 중앙의학, 32(2), 201-209.
- 양선희 (1991). 임상간호사의 직무만족도와 그와 관련된 요인 조사연구. 중앙의학, 56(2), 139-153.
- 연용하 (1988). 간호원의 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 우옥자, 서문자, 박정호 (1972). 임상간호원의 직업만족도와 이직에 대한 반응. 최신의학, 15(3), 361-371.
- 유지수, 김조자, 이원희, 박지원(1987). 자아존중감과 전문직 태도 및 계속교육 참여동기와의 관계 연구. 간호학논집, 10, 36-47.
- 이경혜, 방희숙, 왕임순 (1995). 임상간호사들의 가치관 및 가치성향에 대한 연구. 간호학회지, 25(2), 279-294.
- 이상미 (1991). 간호사의 역할개념 양상과 간호직에 대한 헌신몰입에 관한 연구. 간호학회지, 21(3), 307-322.
- 이상미 (1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 간호학회지, 25(4), 790-806.
- 이명하 (1996). 임상간호사의 역할스트레스, 조직몰입, 직무몰입의 관계. 간호학회지, 26(2), 467-482.
- 이혜원, 임영신, 송인자, 전광순 (1988). 중간관리자의 자아개념과 전문직 태도에 관한 연구. 대한간호, 27(1), 69-78.
- 지성애 (1976). 간호원의 직무에 대한 만족도 및 역할인식과 환자와 의사의 기대와의 관계. 최신의학, 19(2), 235-242.
- 최은영 (1991). 임상간호사의 간호직에 대한 태도와 직무만족도에 관한 연구. 중앙의학, 56(6), 395-403.
- 하혜정 (1984). 간호원의 업무수행시 발생하는 갈등에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한경순, 염순교, 조주연, 정연강 (1997). 임상간호사의 간호전문직 태도와 정신건강에 관한 연구. 간호학회지, 27(2), 364-376.
- 한창복, 문희자 (1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 간호행정학회지, 2(1), 115-124.
- Arthur, D. (1990). The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurse. Master of Educational thesis. University of Newcastle, Australia.
- Arthur, D. (1992). Measuring the professional self concept of nurse : A critical review. Journal of Advanced Nursing, 17, 712-719.
- Arthur, D. & Thorne, S. (1995). Professional self-concept of nurses : A comparative study of four strata of students of nursing in a Canadian university. Journal of Nursing Education, 34(3), 105-108.
- Beladonna, A.A. (1980). Making job satisfaction a reality for nurse. Supervisor Nursing, 2(5), 39-40.
- Carol, S.W., Alexander, C.S., Chase, G.A. (1981). Determinate of hospital nurse turnover. Medical Care, 19(4), 431-433.
- Geiger, J.F.K. & Davit, J.S. (1988). Self-image and job satisfaction in varied settings. Nursing Management, 19, 50-58.
- Jenny, J. (1990). Self-esteem : A problem for nurses. The Canadian Nurse, November, 19-21.
- Kelly, B. (1992). The professional self-concept of nursing undergraduates and their percept-

- ions of influential forces. J. of Nursing Education, 31(3), 121-125.
- Leddy, S. & Pepper, J.M. (1985). Conceptual bases of professional nursing. Philadelphia, Lippincott Co.
- Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physicians in organized settings, Medical Care, 22(1), 56-68.
- Longest, B.B. (1974). Job satisfaction for registered nurses in the hospital setting. JONA, May-June, 46-52.
- Mullins, A.C. & Barstow, R.E. (1979). Care for the Caretakers. AJN, 79(8), 1425-1427.
- Olson, R. et al. (1984). The effects of an undergraduate clinical unternship on the self concept and professional role mastery of baccalaureate nursing students. Journal of Nursing Education, 23(3), 105-108.
- Porter, L.W. (1961). Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. Journal of Applied Psychology, 45, 1-10.
- Schiebar, D.E. & Stonley (1969). An occupational analysis of job satisfaction in a public hospital. Hospital Management, 26-32.
- Sheehy, G. (1982). Pathfinders. New York, Bantam Book.
- Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedmont, E.B., Haase, A.M.B. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.
- Strasen, L. (1989). Self-concept : Improving the image of nursing. J. of Nursing Administration, 19, 4-5.
- Wandelt, M.A., Pierce, P.M., Widdowson, R.R. (1981). Why nurses leave nursing and what can be done about it. AJN, 81(1), 72-77.
- Wolf, G.A. (1981). Nursing turnover : Some causes and solutions. Nursing Outlook, April, 233-246.

— Abstract —

Key concept : Clinical Nurse, Professional self concept, Job satisfaction

## A Correlational Study on Professional Self-concept and Job Satisfaction of Clinical Nurses

Hwang, Mi-Hye\* · Jeon, Sung Ju\*\*  
Chung, Bok Yae\*\*\*

The purpose of this study is to investigate the professional self-concept and job satisfaction of clinical nurses.

The subjects consisted of 569 nurses who work at a university hospital and 6 general hospitals in Daegu, Kyungpook and Kyungnam.

The findings are as follows :

The average item score of professional self-concept was 2.68.

The mean item scores of professional self-concept in each dimension were as follows : 2.77 for professional practice ; 2.33 for satisfaction ; 2.91 for communication.

The average item score of job satisfaction was 2.79.

The mean item scores of job satisfaction in each dimension were as follows : 3.39 for interaction ; 3.27 for professional status ; 3.19 for autonomy ; 2.90 for doctor-nurse relationship ; 2.57 for administration ; 2.41 for task requirements ; 2.16 for pay.

The stronger a subject's professional self-concept, the stronger the job satisfaction.

The relationship between general characteristics and professional self-concept shows a significant difference with regard to age, religion, marital status, period of nursing career, and

\* Department of Nursing, Catholic Sangji College.

\*\* Department of Nursing, Masan College.

\*\*\* Department of Nursing, Kyungpook National University.

position.

The relationship between general characteristics and job satisfaction shows a significant difference with regard to age, religion, educational level, work setting, period of nursing career,

position, and region.

In conclusion, this study suggests that we need to develop a program for improving professional self-concept of clinical nurses through nursing education.