

임상간호사의 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족 및 재직의도에 미치는 영향

권 경 자¹⁾ · 주 민 선²⁾ · 김 정 아³⁾

서 론

연구의 필요성

현대사회의 새로운 질병양상 및 건강관리구조의 변화, 의료 기술의 발전과 소비자의 권리의식 향상은 간호전문직에 대한 사회적 기대로 변화하여 건강서비스의 전문화와 간호의 질적 향상을 요구하고 있다(Choo, 2001). 간호전문직은 이러한 시대의 요청에 발맞추어 능력 있는 임상간호전문가로서의 역할을 수행하기 위해 적극적이고 능동적인 준비를 서둘러야 할 시점에 있다(Kim, 2008). 특히 임상전문간호사들은 비용 효과적이면서도 질적으로 우수한 보건의료서비스를 제공하는 존재라는 사회적 인식을 얻었고(Burl, Bonner, Rao, & Khan, 1998), 근래 보건의료의 핵심이 보다 사업지향적인 모델로 빠르게 이동하면서 과거 어느 때보다 임상 간호사의 전문직업성이 필요한 환경을 만들어가고 있다. 이러한 시대적 배경이 빠르게 변화하는 현 상황에 맞춰 간호 전문직업성의 속성과 정의를 수정하고, 간호 전문직업성과 관련된 이슈를 다시 검증해야 할 필요성을 부각시킨다(Mechanic, 2000; Rayman, Ellison, & Holmes, 1999; Wynd, 2003).

오늘날 심각한 간호사 부족현상은 보건의료시스템의 위기를 초래하고 있다. 많은 경력간호사가 일터를 떠나고 있고, 젊은 사람들은 간호사를 미래의 직업으로 고려하지 않는다(Wynd, 2003). 간호사 부족현상은 세계적인 현상이며 한국의 경우도 예외가 아니다. 국내에서 면허증을 갖고도 취업을 하지 않는

간호사가 전체의 38%에 달하여(Lee, 2009) 간호사의 인력 부족이 현실화 되고 있으며 이는 간호전문직 발전에 저해요인이 되고 있다. 임상간호사의 전문직업성은 물리적·심리사회적·인적 업무환경에 의해 긍정적이든 부정적이든 영향을 받으며, 그 결과 간호사의 직무만족, 유지, 간호업무수행, 이직 등 다양한 간호성과변수와 관계가 있다(Boyt, Lusch, & Naylor, 2001; Hampton & Hampton, 2004; Kim, 2008; Ko & Chung, 2004). 따라서 환자의 임상결과 증진을 위해 고용주가 간호사의 전문직업성 육성을 촉진하는 것은 매우 중요하다(Wynd, 2003).

따라서 국외에서는 간호 전문직업성의 특성을 규명하기 위한 다양한 연구가 지속되고 있으며(Hampton & Hampton, 2004; Manojlovich & Ketefian, 2001; Wynd, 2003), 국내에서도 다양한 전문직에서 전문직업성을 측정하는 연구가 진행되고 있다(Baek & Kim-Godwin, 2007). 그러나 임상간호사를 대상으로 간호 전문직업성의 특성을 파악한 연구는 전문직업성에 영향을 미치는 요인(Choo, 2001), 전문직업성과 직무만족 상관관계(Ko & Chung, 2004), 전문직업성과 간호업무 수행 및 재직의도의 상관관계(Kim, 2008) 등으로 연구가 미비하며 임상현장에서 전문직업성이 미치는 영향에 대한 연구가 이루어지고 있지 않다. 이에 본 연구에서는 임상간호사의 전문직업성을 확인하고, 임상현장에서 주요 간호성과변수로 인정되는 간호업무수행, 직무만족, 재직의도에 전문직업성이 미치는 영향을 확인하여 간호전문인력의 교육, 개발, 보유에 필요한 기초 자료를 제공하고자 한다.

주요어 : 보건의료전문직, 간호 전문직업성, 전문직 책임성, 직무만족, 재직의도

1) 수원과학대학 간호과 시간강사, 2) 서울여자간호대학 조교수

3) 한양대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail address: joyhippo@hanyang.ac.kr)

투고일: 2009년 3월 11일 수정일: 2009년 4월 3일 심사완료일: 2009년 4월 27일

연구 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 그리고 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 임상간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 임상간호사의 전문직업성, 간호업무수행, 직무만족, 재직의도를 확인한다.
- 임상간호사의 일반적 특성에 따른 전문직업성의 차이를 확인한다.
- 임상간호사의 전문직업성과 간호업무수행, 직무만족, 재직의도의 상관관계를 확인한다.
- 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 재직의도 각각에 미치는 영향을 확인한다.

용어 정의

• 전문직업성

전문직업성(Professionalism)이란 전문직(profession)이나 전문직인(a professional person)을 특징짓는 행위(conduct), 목표(aims) 또는 질(qualities)을 의미한다(Merriam-Webster Dictionary, 2009). 본 연구에서는 Hall(1968)이 개발한 professional Inventory Scale(HPI)를 Snizeck(1972)이 수정한 것을 Baek and Kim-Godwin(2007)이 국문화한 도구를 이용해 측정된 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 전문직업성이 높은 것을 의미한다.

• 간호업무수행

간호업무수행이란 간호사가 대상자의 문제를 파악하고 그 해결을 위해 간호계획을 세우고 수행하며 평가하는 직접적인 활동일 뿐만 아니라 교육, 설명, 조언, 감독, 지도 등의 중재적 활동과 환자, 대상자, 건강요원 팀, 동료들과의 대인관계 및 자신의 전문직 발달을 위해 노력하는 것(Choi, 1996)을 의미한다. 본 연구에서는 병원에 근무하는 임상간호사들을 대상으로 Schwirian(1978)이 개발하고 김명화(1985)가 번역한 Six Dimension Scale of Nursing Performance(6-DSNP)도구를 Choi(1996)가 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 간호업무수행 정도가 높은 것을 의미한다.

• 직무만족

직무만족이란 간호사가 자신의 직무에 대해 갖는 호의적인 태도이다(Slavitt, Stamp, Piedmont, & Hasse, 1978). 본 연구에서는 Slavitt 등.(1978)이 개발한 The Index of Work Satisfaction을 Lee(1988)이 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

• 재직의도

재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도(Cowin, 2002)이다. 본 연구에서는 Cowin(2002)이 개발한 Nureses' Retention Index(NRI)를 Kim(2006)이 국문화한 도구로 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 임상간호사의 전문직업성이 간호업무수행과 직무만족 그리고 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하기 위한 서술적 상관관계연구(descriptive correlational study)이다.

연구 대상 및 자료 수집 기간

서울과 경기도 소재 국립병원 1곳과, 공공병원 2곳, 대학병원 3곳, 기업병원 2곳에 근무하는 간호사 329명을 편의 추출하여 구성하였다. 본 연구의 대상이 된 기업병원의 경우 기업투자 병원이지만 순수한 기업병원은 아니고 대학병원으로서의 기능을 겸하고 있어, 본 연구에서 대학병원과 기업병원의 구분은 Lee(2006)의 연구에서 대학병원과 기업병원을 구분한 기준을 적용하여 법인의 형태를 기준으로 구분하였다. 즉, 본 연구에서 대학병원은 학교법인으로 설립된 병원을 의미하고 기업병원은 복지재단법인으로 설립된 병원을 의미한다.

해당기관의 협조를 얻어 370부의 설문지를 배포하여 총 331부, 총 89.45%의 설문지를 회수하였으며, 응답이 불완전한 2부를 제외하고 총 329부의 설문지가 최종분석에 사용되었다. 설문지 표지에 본 연구의 목적 및 진행과정과, 연구 참여로 인해 예상되는 이익 및 불이익에 대한 정보를 포함한 연구 참여 서면 동의를 첨가하여, 제시된 정보를 이해하고 자의로 연구 참여에 동의하는 경우 서명을 하도록 하였다. 자료수집 기간은 2008년 4월 21일부터 9월 1일까지였다.

연구 도구

• 전문직업성

Hall(1968)이 개발한 Professionalism Inventory Scale 50문항을 Snizeck(1972)이 25개 문항으로 수정한 도구를 Baek and Kim-Godwin(2007)이 국문화한 도구를 사용해 측정하였다. 본 도구는 전문조직의 준거성, 공공서비스에 대한 신념, 자율성, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식 등 5개 하위영역에 각각 5개 문항으로 구성된 5-point Likert Scale이다. 본

도구의 신뢰도는 도구 전체의 경우 Baek과 Kim-Godwin (2007)의 연구에서는 Chronbach's alpha coefficient .820, 그리고 하위영역별로는 .443~.689였으며, 본 연구에서는 도구 전체의 경우 .854, 그리고 하위영역별로는 .462~.724이었다.

● 간호업무수행

간호업무수행은 Schwirian(1978)이 개발한 Six-Dimension Scale of Nursing Performance를 Kim(1985)가 한글로 표준화하고, Choi(1996)가 이를 수정·보완한 도구를 사용해 측정하였다. 본 도구는 간호직무에 관련된 지도력 5문항, 위기관호 7문항, 환자 및 보호자에게 대한 교육 및 건강요원팀과 협조적인 활동 11문항, 환자 간호에 있어서 계획 및 평가 7문항, 환자 및 보호자와 건강요원 팀과 동료들과의 대인관계 및 의사소통 12문항, 자신의 전문직 발달을 위한 노력과 활동 10문항 등 총 6개 하위영역 52개 문항으로 이루어진 5-point Likert Scale이다. 본 연구도구의 신뢰도는 Schwirian(1978)의 연구에서 Chronbach's alpha coefficient .90~.97, Choi(1996)의 연구에서 .85이었고, 본 연구에서는 .901~.942로 나타났다.

● 직무만족

Slavitt 등(1978)이 개발한 The index of work satisfaction을 Lee(1988)이 국문화하고 수정·보완한 도구를 이용해 측정하였다. 본 도구는 보수 5문항, 자율성 5문항, 업무요구 4문항, 행정 10문항, 상호작용 8문항, 전문적 지위 6문항, 의사-간호사의 관계 3문항 등 총 41문항 5-point Likert Scale이다. 본 도구의 신뢰도는 Lee(1988)의 연구에서 Chronbach's alpha coefficient .810이었고, 본 연구에서는 .884였다.

● 재직의도

Cowin(2002)의 Nurses' Retention Index(NRI)를 Kim(2006)이 국문화한 것을 이용해 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로

이루어진 8-point Likert Scale로서, 본 도구의 신뢰도는 Cowin (2002)의 연구에서 Chronbach's alpha coefficient .97, Kim (2006)의 연구에서 .88, 그리고 본 연구에서 .927로 나타났다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 16.0을 이용해 분석하였다. 대상자들의 일반적인 특성은 평균, 표준편차, 빈도, 백분율 등의 서술통계를 이용해 분석하였고, 전문직업성, 간호업무수행, 직무만족, 재직의도는 평균, 백분율 등의 서술통계를 이용하였다. 일반적 특성에 따른 전문직업성의 차이는 independent sample t-test, oneway ANOVA와 Scheffe test를 이용해 분석하였다. 전문직업성과 간호업무수행, 직무만족, 재직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향은 multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과

연구 대상자의 일반적 특성

임상간호사의 평균연령은 29세로 20대가 가장 많은 비율을 차지했고, 미혼인 경우가 기혼인 경우보다 2배 정도 많았으며, 최종학력은 3년제 대학 졸업자가 가장 많았다. 종교는 무교인 경우가 가장 많았고, 평균근무경력은 6년 6개월로 1년-2년인 경우가 가장 많았다. 현직위로는 일반간호사가 가장 많았고, 현 근무부서는 내과계가 그리고 대학병원에 근무하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다<Table 1>.

연구 대상자의 전문직업성, 간호업무수행, 직무만족, 재직의도

<Table 1> General characteristics of subjects

(N=329)

Variables		f	%	Mean ±SD
Age (yr)	20-29	205	62.3	29.32±5.79
	30-39	103	31.3	
	40 ≤	21	6.4	
Marital status	Unmarried	218	66.3	
	Married	111	33.7	
Educational background	3-year diploma	157	47.7	
	Open university or RN-BSN	24	7.3	
	Bachelor	116	35.3	
	More than master's degree	32	9.7	
Religion	Protestant	86	26.1	
	Catholic	79	24.1	
	Buddhism	26	7.9	
	None	138	41.9	

<Table 1> General characteristics of subjects(continued)

(N=329)

Variables		f	%	Mean±SD
Clinical career (yr)	<1	33	10.1	78.56±66.49(mon)
	1-2	82	24.9	
	3-4	45	13.7	
	5-9	79	24.0	
	10-14	56	17.0	
	15≤	34	10.3	
Position	Staff nurse	302	91.8	
	Charge nurse	22	6.7	
	Head nurse	5	1.5	
Working area	Medical unit	121	36.8	
	Surgical unit	104	31.6	
	Special unit	46	14.0	
	OBGY or pediatric unit	22	6.7	
	The others	36	10.9	
Hospital ownership	National or public hospital	88	26.7	
	University hospital	201	61.1	
	Industrial hospital	40	12.2	

<Table 2> Nursing professionalism, nursing performance, job satisfaction, intention of retention

(N=329)

Variables	Subscale	Numbers of items	Mean±SD*	Mean±SD†	Rank
Nursing professionalism		25	78.04± 5.89	3.12±0.23	
	Professional organization	5	12.93± 1.94	2.58±0.38	5
	Public service	5	16.08± 1.97	3.21±0.39	3
	Autonomy	5	15.41± 2.25	3.08±0.45	4
	Self-regulation	5	16.81± 2.10	3.36±0.42	1
	Sense of calling	5	16.79± 2.40	3.35±0.48	2
Nursing performance		52	191.20±16.81	3.67±0.32	
	Leadership	5	18.31± 1.94	3.58±0.42	5
	Critical care	7	26.41± 3.10	3.77±0.44	2
	Teaching/collaboration	11	38.44± 4.26	3.49±0.38	6
	Planning/evaluation	7	25.73± 2.78	3.67±0.39	4
	Interpersonal relations/communication	12	44.78± 3.76	3.73±0.31	3
	Professional development	10	37.92± 4.63	3.79±0.46	1
Job satisfaction		41	118.70±14.95	2.89±0.36	
	Salary	5	13.09± 2.89	2.61±.057	7
	Autonomy	5	15.17± 2.00	3.03±0.40	3
	Task requests	4	10.72± 2.46	2.68±0.61	6
	Administarion	10	27.30± 4.97	2.73±0.49	4
	Interaction	8	25.82± 3.93	3.16±0.48	1
	Professional status	6	18.46± 2.57	3.07±0.42	2
	Doctor-nurse relationship	3	8.11± 1.77	2.70±0.59	5
Retention intention		6	28.69± 9.04	4.78±1.50	

* Mean±SD of (Summation of Items) † Mean±SD of (Summation of Items / Numbers of the Items)

임상간호사의 전문직업성은 125점 만점에 총점평균 78점이었고, 하위영역에서 가장 평균평점이 높은 것은 자체규제에 대한 신념 그리고 가장 낮은 것은 전문조직의 준거성으로 나타났다<Table 2>.

임상간호사의 간호업무수행은 260점 만점에 총점평균 191점이었고, 하위영역에서 가장 평균평점이 높은 것은 전문직 발달, 그리고 가장 낮은 것은 교육 및 협조인 것으로 나타났

다<Table 2>.

임상간호사의 직무만족은 205점 만점에 총점평균 119점이었고, 하위영역에서 가장 평균평점이 높은 것은 상호작용에 대한 만족, 그리고 가장 낮은 것은 보수에 대한 만족이었으며 또, 임상간호사의 재직의도는 48점 만점에 총점평균 29점인 것으로 나타났다<Table 2>.

일반적 특성에 따른 전문직업성의 차이

임상간호사의 일반적 특성에 따른 전문직업성의 차이는 <Table 3>에 제시되어 있다.

전문직업성은 경력(F=5.226, p<.001)과 직위(F=5.059, p=.007)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

경력이 15년 이상인 간호사가 1년-2년인 간호사, 5년-9년인 간호사보다 전문직업성이 높은 것으로 나타났으며, 책임간호사, 수간호사가 일반간호사보다 전문직업성이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

전문직업성과 간호업무수행, 직무만족, 재직의도의 상관관계

임상간호사의 전문직업성과 간호업무수행, 직무만족, 그리고 재직의도와의 상관관계는 다음과 같다<Table 4>.

임상간호사의 전문직업성과 간호업무수행과의 상관관계를

살펴보면 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r=.456, p<.001). 전문직업성의 하위영역 중 전문조직의 준거성(r=.208, p<.001), 자율성(r=.257, p<.001), 자체규제에 대한 신념(r=.349, p<.001), 직업에 대한 소명의식(r=.341, p<.001)은 간호업무수행과 유의한 정의상관관계가 있었다. 또한 간호업무수행의 모든 하위영역은 전문직업성과 유의한 정의 상관관계가 있으며, 계획 및 평가(r=.534, p<.001), 대인관계 및 의사소통(r=.502, p<.001), 전문직 발달(r=.406, p<.001)은 전문직업성과 .40이상의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

임상간호사의 전문직업성과 직무만족과의 상관관계는 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(r=.268, p<.001). 전문직업성의 하위영역 중 자율성(r=.222, p<.001), 자체규제에 대한 신념(r=.149, p=.007), 직업에 대한 소명의식(r=.279, p<.001)은 직무만족과 유의한 정의 상관관계가 있었다. 직무만족의 하위영역 중 전문적 직위에 대한 만족(r=.456, p<.001), 상호작용에 대한 만족(r=.305, p<.001), 의사-간호사

<Table 3> Nursing professionalism according to general characteristics of subjects (N=329)

Variables	Nursing Professionalism				
	Mean ± SD	t or F	p	Scheffe	
Age (yr)	20-29	77.49±4.98	2.994	(.051)	
	30-39	78.71±7.39			
	40 ≤	80.19±5.31			
Marital status	Unmarried	77.72±5.29	-1.282	(.201)	
	Married	78.68±6.92			
Educational background	3-year diploma	78.12±5.29	1.960	(.120)	
	Open university or RN-BSN	78.79±6.26			
	Bachelor	77.26±6.15			
	More than master's degree	79.96±7.13			
Religion	Protestant	78.53±6.39	0.665	(.574)	
	Catholic	78.03±4.98			
	Buddhism	78.92±6.18			
	None	77.58±6.02			
Clinical career (yr)	<1	76.60±4.93	5.226	(<.001)	a,b,d<f
	1-2	76.89±5.23			
	3-4	78.82±4.84			
	5-9	77.02±6.21			
	10-14	79.07±6.86			
	15 ≤	81.91±5.29			
Position	Staff nurse	77.74±5.78	5.059	(.007)	a<b,c
	Charge nurse	81.63±5.81			
	Head nurse	80.60±8.41			
Working area	Medical unit	77.88±5.69	0.428	(.789)	
	Surgical unit	77.70±5.78			
	Special unit	78.50±5.74			
	OBGY or pediatric unit	79.27±5.96			
	The others	78.27±7.13			
Hospital ownership	National or public hospital	78.13±6.13	0.443	(.642)	
	University hospital	78.17±5.87			
	Industrial hospital	77.22±5.53			

<Table 4> Correlations among nursing professionalism, nursing performance, job satisfaction and retention intention (N=329)

Variables	Nursing performance r(p)	Subscales					
		Leadership r(p)	Critical care r(p)	Teaching/ collaborating r(p)	Planning/ evaluation r(p)	Interpersonal relations/ communication r(p)	Professional development r(p)
Nursing professionalism	.456 ($<.001$)	.292 ($<.001$)	.265 ($<.001$)	.227 ($<.001$)	.534 ($<.001$)	.502 ($<.001$)	.406 ($<.001$)
Professional organization	.208 ($<.001$)	.137 (.013)	.114 (.039)	.168 (.002)	.175 (.001)	.185 (.001)	.207 ($<.001$)
Public service	.076 (.166)	.080 (.149)	-.003 (.962)	-.041 (.460)	.192 ($<.001$)	.119 (.030)	.068 (.221)
Autonomy	.257 ($<.001$)	.160 (.004)	.141 (.010)	.114 (.038)	.260 ($<.001$)	.312 ($<.001$)	.251 ($<.001$)
Self-regulation	.349 ($<.001$)	.186 (.001)	.221 ($<.001$)	.200 ($<.001$)	.410 ($<.001$)	.381 ($<.001$)	.292 ($<.001$)
Sense of calling	.341 ($<.001$)	.228 ($<.001$)	.234 ($<.001$)	.173 (.002)	.408 ($<.001$)	.357 ($<.001$)	.283 ($<.001$)

	Job satisfaction r(p)	Subscales			
		Salary r(p)	Autonomy r(p)	Task requests r(p)	Administration r(p)
Nursing professionalism	.268 ($<.001$)	-.012 (.830)	.222 ($<.001$)	.008 (.879)	.154 (.005)
Professional organization	.006 (.914)	-.050 (.365)	-.080 (.145)	.034 (.538)	.014 (.794)
Public service	.048 (.389)	-.053 (.341)	.078 (.158)	-.103 (.062)	-.008 (.891)
Autonomy	.222 ($<.001$)	-.032 (.558)	.237 ($<.001$)	-.001 (.979)	.140 (.011)
Self-regulation	.149 (.007)	-.014 (.807)	.195 ($<.001$)	-.013 (.820)	.088 (.113)
Sense of calling	.275 ($<.001$)	.097 (.079)	.153 (.006)	.090 (.103)	.164 (.003)

	Interaction r(p)	Professional status r(p)	Doctor-nurse relationship r(p)	Retention intention r(p)
Nursing professionalism	.305 ($<.001$)	.456 ($<.001$)	.233 ($<.001$)	.375 ($<.001$)
Professional organization	-.012 (.830)	.057 (.303)	.015 (.056)	.119 (.031)
Public service	.084 (.127)	.209 ($<.001$)	.072 (.192)	.120 (.029)
Autonomy	.279 ($<.001$)	.293 ($<.001$)	.177 (.001)	.201 ($<.001$)
Self-regulation	.176 (.001)	.189 (.001)	.084 (.129)	.218 ($<.001$)
Sense of calling	.273 ($<.001$)	.461 ($<.001$)	.188 (.001)	.346 ($<.001$)

관계에 대한 만족($r=.233, p<.001$), 자율성에 대한 만족($r=.222, p<.001$), 행정에 대한 만족($r=.154, p=.005$)은 전문직업성과 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

임상간호사의 전문직업성과 재직의도와와의 상관관계는 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.375,$

$p<.001$). 전문직업성의 모든 하위영역은 재직의도와 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향

<Table 5> The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention (N=329)

	Nursing performance			Job satisfaction			Retention intention		
	B	β	t	B	β	t	B	β	t
Professional organization	.028	.166	3.336**	-.007	-.036	-.659	.315	.068	1.288
Public service	-.007	-.043	-.866	-.006	-.035	-.643	.123	.027	.507
Autonomy	.024	.168	3.313**	.027	.166	3.000**	.499	.125	2.323*
Self-regulation	.041	.270	5.251**	.012	.069	1.242	.548	.128	2.350*
Sense of calling	.032	.240	4.680**	.038	.250	4.497**	1.071	.284	5.256**
Nursing professionalism									
R ²		.250			.114			.162	
Adj R ²		.239			.100			.149	
F		21.588			8.303			12.531	
p		.000			.000			.000	

** p<.01, * p<.05

전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향을 각각 검증한 결과가 <Table 5>에 제시되어 있다.

전문직업성이 간호업무수행에 미치는 회귀모형은 통계적으로 적합하였으며(F=21.588, p<.001), 전문직업성의 재직의도에 대한 설명력은 23.9%로 나타났다. 전문직업성 하위영역 중 전문조직의 준거성, 자율성, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식이 간호업무수행에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문직업성이 직무만족에 미치는 회귀모형은 통계적으로 적합하였으며(F=8.303, p<.001), 전문직업성의 직무만족에 대한 설명력은 10%였다. 전문직업성 하위영역 중 자율성, 직업에 대한 소명이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문직업성이 재직의도에 미치는 회귀모형은 통계적으로 적합한 것으로 나타났으며(F=12.531, p<.001), 전문직업성의 재직의도에 대한 설명력은 14.9%로 나타났다. 전문직업성 하위영역 중 자율성, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 국내의 임상간호사를 대상으로 전문직업성을 파악하고, 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다.

본 연구에서 임상간호사의 전문직업성은 125점 만점에 총점평균 78점이었고, 평균평점은 3.12점으로 나타났다. 이를 같은 도구를 사용한 연구 결과들과 비교해보면 다음과 같다. 미국 임상간호사를 대상으로 연구한 Wynd(2003)의 총점평균 83.37점이나 서울시 소재 일개 대학부속병원 간호사들을 대상으로 연구한 Baek과 Kim-Godwin(2007)의 총점평균 82.69보다 낮은 수준이다. 또, 국내 대학병원과 국립병원에 근무하는 임상간호사들의 전문직업성을 연구한 Choo(2001)의 평균평점 3.69점보다 낮은 점수이다. 그러나 대학병원에 근무하는 임상

간호사를 대상으로 한 Kim(2008)의 연구에서는 평균평점 3.11점으로 본 연구결과와 유사하게 나타났다.

전문직업성의 하위영역별로는 자체규제에 대한 신념이 평균평점이 가장 높고, 전문조직의 준거성이 가장 낮은 것으로 나타났다. Wynd(2003)의 연구에서는 공격서비스에 대한 신념이 가장 높았고, 자율성이 가장 낮게 나타났으며, Baek과 Kim-Godwin(2007)의 연구에서는 직업에 대한 소명의식이 가장 높고 전문조직의 준거성이 가장 낮게 나타났다. 또, Choo(2001)의 연구에서는 공격서비스에 대한 신념이 가장 높고 직업에 대한 소명의식이 가장 낮았으며, Kim(2008)의 연구에서는 직업에 대한 소명의식이 가장 높고, 전문조직에 대한 준거성이 가장 낮게 나타나 연구결과 간에 차이를 보였다. 이는 연구대상자의 근무지역이나 업무환경, 관련 업무, 그리고 소속된 병원의 유형과 조직문화가 다른 것에 기인한 차이로 여겨지는데, Manojlovich와 Ketefian(2001)은 전문직업성의 16%정도가 간호사가 속한 조직문화에 의해 설명된다고 주장하였다. 따라서 향후 해당 병원 또는 간호조직의 문화가 임상간호사들의 전문직업성에 미치는 영향을 검증하는 연구가 필요하리라 여겨진다.

Hall(1968)이 전문직 모델과 전문직업성 측정도구를 개발하고 다양한 전문직을 대상으로 시행한 첫 연구에서, 직업에 대한 소명의식이 가장 높았던 집단은 간호사였으며, 공격서비스에 대한 신념 역시 교사집단에 이어 두 번째로 나타난 반면 자율성은 낮게 나타났다. 간호사의 전문직업성에 대한 국내외 선행연구(Baek & Kim-Godwin, 2007; Choo, 2001; Kim, 2008; Wynd, 2003)에서도 직업에 대한 소명의식이나 공격서비스에 대한 신념이 가장 점수가 높은 영역으로 자주 거론되었다. 그러나 Hall(1968)이 연구를 수행했던 1960년대 이후 오늘에 이르기까지 간호사의 전문성에 대한 인식은 간호사 내부에서는 물론 사회적으로도 지속적으로 성장해 왔으며, 다양한 전문간호사 제도와 함께 그러한 전문간호사를 교육하기 위한 상급

의 교육제도와 관련 규정들이 빠르게 정비되고 있고 간호사들은 환자간호와 관련된 의사결정에서 영향력을 점차 확대해가고 있다. 따라서 이러한 시점에 본 연구결과에서 자체규제에 대한 신념이 가장 높은 점수를 나타낸 것은 고무할 만한 일이라 여겨진다.

본 연구에서 전문직업성은 임상간호사의 경력과 직위에 따라 유의한 차이가 있어, 경력이 15년 이상인 경우가 그보다 경력이 짧은 경우보다, 그리고 책임간호사나 수간호사가 평간호사보다 전문직업성이 높은 것으로 나타났다. 특히, 임상경력이 전문직업성의 중요한 예측변수인 것은 많은 선행연구결과(Choi, 1997; Choo, 2001; Kim, 2008; Wynd & Gotschall, 2000; Wynd, 2003; Yoder, 1995)에 의해 지지되어 왔는데, Wynd(2003)는 임상간호사의 경우 임상경력이 증가함에 따라 간호사 스스로 자신의 역할과 업무를 의사와 동등한 전문직업성 수준으로 보기 시작하며, 임상업무수행의 완성도가 높아져 가는 경험이 완전한 전문직업성을 개발하는 데 핵심적인 요소로 작용한다고 주장하였다. 또한 직위 역시 많은 선행연구(Choi, 1997; Choo, 2001; Kim, 2008; Wynd, 2003)에서 전문직업성과 유의한 상관성이 있음이 밝혀져 왔다. 이는 주임간호사나 수간호사의 경우 의사결정시 전문가로서의 권한이 평간호사보다 상대적으로 크기 때문에 여겨진다. 상대적으로 경력과 직위가 낮은 젊은 간호사들의 경우 전체적인 병동관리와 혼자서 독립적으로 수행해야 할 업무에 익숙하지 않고, 더불어 전문직에 대한 높은 이상과 가치가 실제 병원조직 환경과 일치하지 않아 전문직업성 형성에 부정적인 영향을 받을 수 있다(Choo, 2001; Lee, 1995). 따라서 이러한 간호사들이 높은 전문직업성을 가지고 업무수행을 하기 위해서는 간호 전문직업성 개발 및 향상을 위한 교육이 간호대학 학생시기에 시작되어야 할 필요가 있다고 여겨진다.

간호업무수행은 260점 만점에 총점평균 191점이었고, 평균 평점 3.67점으로 같은 연구도구를 사용한 Choi(1997)의 연구결과 평균평점 3.74점보다 다소 낮게 나타났다. 직무만족은 직무스트레스, 이직율, 전문직업성 신장, 조직문화와도 관련이 있어 조직유효성의 중요한 지표로 인정받고 있으며, 간호생산성에 대한 초기사정도구로 사용될 수 있다(Kim & Kim, 1997). 본 연구에서 임상간호사들의 직무만족은 205점 만점에 총점평균 119점, 평균평점 2.89점으로 나타나 동일한 연구도구를 사용한 Ko와 Chung(2004)의 연구 결과 평균평점 2.74점보다 다소 높게 나타났다. 하위영역에서 가장 평균평점이 높은 것은 상호작용, 가장 낮은 것은 보수였으며 이는 Ko와 Chung(2004)의 연구 결과와 일치하는 것이다. 작업장 내 가장 현저한 사회적 상호작용의 하나는 동료와의 상호작용이며, 동료와의 우호적인 관계는 사회적·감정적 지지와 업무수행의 중요한 자원이 되므로(Williamson, Burnett, & Bartol,

2009), 본 연구결과 상호작용에 대한 만족이 가장 높은 것으로 나타난 것은 바람직한 결과로 여겨진다. 반면, 보수는 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인이며(Cowin, 2002; Ko & Chung, 2004), 간호사 이직의 직접적인 예측변수 중 하나이다. 따라서, 임상간호사의 직무만족을 증가시키고 이직을 낮추어 숙련된 간호사를 장기 보유하기 위해서는 보수에 대한 만족을 충족시키기 위한 전략이 필요하다. 재직의도는 48점 만점에 총점평균 29점이며, 평균평점 4.78점으로 동일한 연구도구를 사용한 Kim(2006), Kim(2008)의 연구결과 총점평균 27.88점, 총점평균 28.70점으로 나타난 것에 비해 높게 나타났다.

본 연구에서 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 재직의도와 관계 및 미치는 영향을 검증한 결과가 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 재직의도에 정적인 상관관계를 나타내었으며, 유의한 예측변수인 것으로 나타났다. 하위영역별로 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 전문조직의 준거성, 자율성이 간호업무수행의 유의한 예측변수인 것으로 나타났고, 직업에 대한 소명의식, 자율성이 직무만족의 유의한 예측변수인 것으로, 그리고 직업에 대한 소명의식, 자체규제에 대한 신념, 자율성의 순으로 재직의도의 유의한 예측변수인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Wynd(2003)의 연구결과 간호사의 전문직업성이 간호사의 근무환경, 직무만족, 재직의도, 환자의 치료 결과 등에 영향을 미친다고 한 연구결과를 지지하는 것이며, 또한 전문직업성이 직무만족을 향상시키면서 업무를 수행하는데 영향을 미친다는 보고 내용(Boyt, Lusch, & Naylor, 2001; Hampton & Hampton, 2004)과도 일치한다.

따라서 간호사의 업무수행 능력을 향상시키고, 직무만족을 유도하며, 간호사의 이직을 감소하기 위해서는 간호사의 전문직업성을 배양하고 향상시키는 전략이 필요하다. 특히 임상간호사의 전문직업성 하위영역 중 전문조직의 준거성이 가장 낮게 나타났는데 이를 극복하기 위한 전략이 절실하다. 전문직업성의 핵심에는 보다 나은 업무환경 확보, 전문직으로서의 위치증진과 자율성 증진, 그리고 영향력을 획득할 수 있는 전문적인 힘의 추구하고 확보가 포함되며, 이러한 전문적인 힘의 대부분은 전문직 단체와 함께 일하는 것을 통해 얻어진다(Hall, 1968; Wynd, 2003). 또, 간호전문직 단체는 회원과 간호계에 전문학술지, 계속 교육, 자격인증, 네트워크형성, 전문직 실무표준 마련 등의 다양한 서비스와 자율성과 전문직업성에 대한 인식을 제공한다(DeLeskey, 2003). 따라서, 임상간호사의 전문직업성 확립과 전문가로서의 권한 확대를 위해서는 관련 협회 및 학회와 전문가 집단에 참여하여 전문가로서의 이익을 추구하고 정체성을 정립하는 것이 필요하지만 참여를 위한 동기화가 부족한 실정이다. 전문조직에 가입하여

얻을 수 있는 이익이 전문조직 회원이 되기 위해 부담해야 하는 비용을 초과한다고 여겨질 때 기꺼이 비용을 부담하여 가입하고 활동하게 되는 것이기 때문에(DeLeskey, 2003), 국내 간호계와 같이, 굳이 회원으로 참여하지 않아도 전문조직의 활동으로 얻게 되는 이익을 비회원 간호사도 공유할 수 있고 또한 활동으로 인한 시간 소비 및 가입비 등의 경제적 손실에 대한 보상이 부족하기 때문에 전문조직의 참여가 저조한 실정이다. 따라서 간호 전문직업성의 확보와 증진을 위해서 이에 대한 개선안이 필요할 것으로 여겨진다. 또한 앞서 여러 차례 제시되었듯이 간호사 특히 새롭게 간호사로서의 경력에 진입하는 젊은 간호사들의 보유를 증가시키고 결과적으로 이직율을 낮추기 위해서는 간호대학 학생의 교육 단계에서부터 전문직업성을 배양하기 위한 적극적인 개입이 요구된다. 많은 간호학자가 간호사 국가고시와 간호사 면허 취득을 위한 교육에 치중하고 있는 현실에서 전문직업성 교육을 위한 교과목을 개설하고 일반적인 '사명의식과 헌신'을 요구하는 간호사상이 아닌 진정한 전문가로서의 간호사상을 교육하는 것이 필요할 것으로 여겨진다.

결론 및 제언

본 연구는 임상간호사의 전문직업성이 간호업무수행과 직무만족 그리고 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하기 위한 서술적 상관관계연구이다. 연구대상은 서울과 경기도 소재 국공립, 대학, 기업병원에 근무하는 간호사 중 329명을 편의추출하여 구성하였다.

자료 수집은 해당기관의 협조를 얻어 설문지를 배포 후 회수하였으며, 본 연구의 목적 및 진행과정과, 연구 참여로 인해 예상되는 이익 및 불이익에 대한 서면화된 정보를 제공한 후 연구 참여에 자의로 동의하는 경우 서면동의서에 서명을 하도록 하였다. 자료수집 기간은 2008년 4월 21일부터 9월 1일까지였다.

자료 분석은 SPSS WIN 16.0을 이용해 분석하였으며 연구 결과는 다음과 같다.

임상간호사의 전문직업성은 총점평균 78점이었고, 하위영역에서 자체규제에 대한 신념은 가장 평균평점이 높았으며 전문조직의 준거성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 간호업무수행은 총점평균 191점이었고, 하위영역에서 전문직 발달이 가장 평균평점이 높았으며 교육 및 협조가 가장 평균평점이 낮은 것으로 나타났다. 직무만족은 총점평균 119점이었고, 하위영역에서 가장 평균평점이 높은 것은 상호작용에 대한 만족, 그리고 가장 낮은 것은 보수에 대한 만족이었으며, 재직의도는 평균평점 29점인 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따라 전문직업성의 차이를 검증한 결과 경

력, 현직위에 따라 유의한 차이가 있었다.

임상간호사의 전문직업성은 간호업무수행, 직무만족 그리고 재직의도와 모두 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 하위영역별로는 공적서비스에 대한 신념을 제외한 4개 하위영역이 간호업무수행과, 자율성, 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식 등은 직무만족과, 전문직업성의 5개 모든 하위영역이 재직의도와 유의한 정의 상관관계가 있었다.

임상간호사의 전문직업성이 간호업무수행, 직무만족, 재직의도에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 설명력은 각각 23.9%, 10%, 14.9%였다. 하부요인의 예측변수를 확인한 결과 간호업무수행은 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 전문조직의 준거성, 자율성이 예측변수였으며, 직무만족은 직업에 대한 소명의식, 자율성, 재직의도는 직업에 대한 소명의식, 자체규제에 대한 신념, 자율성으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 임상간호사의 전문직업성 향상이 간호업무수행, 직무만족의 향상 및 재직의도를 증가시키며, 특히 전문직업성의 하위영역 중에서 직업에 대한 소명의식, 자율성이 3가지 변수에 모두 중요한 예측인자임을 알 수 있었다. 따라서, 전문직업성을 향상시키는 것이 임상간호사의 간호업무수행의 질을 높여 임상결과의 향상을 초래하고, 직무만족을 증가시켜 재직의도를 높일 수 있는 주요 전략이 될 것으로 여겨진다. 또한 현재 문제가 되고 있는 간호인력의 부족 현상을 해결하고 실무 능력을 향상시키는데 중요한 조력을 제공할 수 있을 것이다. 따라서, 임상간호사의 전문직업성을 증진시킬 수 있는 교육프로그램을 적용함은 물론, 간호학생의 교육과정에 통합·운영하여 궁극적으로 간호인적자원의 확보, 개발, 유지전략에 활용할 수 있는 방안을 적극적으로 모색해야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 임상간호사의 전문직업성에 영향을 미치는 다양한 변인들에 대한 연구가 필요하다.

둘째, 임상간호사의 전문직업성 관련 변인들을 통합하고 인과적 관계를 총체적으로 규명할 수 있는 구조모형을 구축하고 검증하는 연구가 필요하다.

References

- Baek, H. C., & Kim-Godwin (2007). Translation and validation of korean version of Hall's professionalism inventory. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(4), 509-515.
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., & Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: a study of marketing researchers. *J Serv Res*, 3(4), 321-330.

- Burl, J. B., Bonner, A., Rao, M., & Khan, A. M. (1998). Geriatric nurse practitioners in long-term care: Demonstration of effectiveness in managed care. *J Am Geriatr Soc*, 46(44), 506-510.
- Choi, S. H. (1996). *A study on nursing professional attitude and nursing performance of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Choo, H. S. (2001). *A study on clinical nurses' professionalism and the factors affecting it*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Cowin, L. S. (2002). The effect of nurses's job satisfaction on retention. *J Nurs Adm*, 32(5), 283-291.
- DeLeskey, K. (2003). Factors affecting nurses' decisions to join and maintain membership in professional associations. *J Perianesth Nurs*, 18(1), 8-17.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *Am Sociol Rev*, 33(1), 92-104.
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals-The case of certified nurse-midwives. *J Bus Res*, 57(9), 1042-1053.
- Kim, M. H. (1985). *A study of the relationship between perception of role concept and nursing performance and job satisfaction of nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, S. I., & Kim, J. A. (1997). A study on nursing unit culture, efficiency on nursing performance, job satisfaction and turnover intention. *J Korean Acad Nurs Admin*, 3(2), 17-40.
- Ko, S. H., & Chung, B. Y. (2004). Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. *J Korean Acad Nurs Admin*, 10(3), 335-341.
- Lee, S. M. (1995). The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *J Korean Acad Nurs*, 25(4), 790-806.
- Lee, S. M. (2006). *The job satisfaction and the organizational commitment of workers according to the type of hospital*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lee, S. W. (2009, 2. 26). Nursing Shortage?. *The Korean Nurses Association News*, p. 7.
- Lee, E. S. (1988). *A study on the job satisfaction and the job transfer of nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Manojlovich, M., & Ketefian, S. (2001). The effects of organizational culture on nursing professionalism: Implications for health resource planning. *Can J Nurs Res*, 33(4), 15-34.
- Mechanic, D. (2000). Managed care and the imperative for a new professional ethic. *Health Aff*, 19(5), 100-111.
- Merriam-Webster Dictionary. Available at: <http://www.merriam-webster.com/>. Accessed January 24th, 2009.
- Rayman, K. Ellison, G., & Holmes, G. (1999). Toward a caring culture in professional nursing. *Semin Nurse Manag*, 7(4), 188-192.
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nurs Res*, 27(6), 347-351.
- Slavitt, D. B., Stamp, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Nurs Res*, 27(2), 114-121.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: an empirical reassessment. *Am Sociol Rev*, 37(1), 109-114.
- Williamson, I. O., Burnett, M. F., & Bartol, K. M. (2009). The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment. *Cross Cult Manage*, 16(1), 28-43.
- Wynd, C. A., & Gotschall, W. (2000). Knowledge attainment, perceptions, and professionalism in participants completing the didactic phase of and Army Reserve critical care nursing residency program. *Mil Med*, 165(4), 243-251.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *J Prof Nurs*, 19(5), 251-261.
- Yoder, L. H. (1995). Staff nurses' career development relationships and self-reports of professionalism, job satisfaction, and intent to stay. *Nurs Res*, 44(55), 290-297.

The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance, Job Satisfaction and Retention Intention among Clinical Nurses

Kwon, Kyoung Ja¹⁾ · Chu, Min Sun²⁾ · Kim, Jung A³⁾

1) Instructor, Department of Nursing, Suwon Science College

2) Assistant Professor, Seoul Women's College of Nursing

3) Assistant Professor, Department of Nursing, Hanyang University

Purpose: This study aimed to investigate the impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. **Methods:** A descriptive correlational research design was used for this study. All 329 clinical nurses were obtained by convenience sampling from 3 National or public hospitals, 3 university hospitals, and two private hospitals located in Seoul and Kyunggi province. The data were collected using a self-reporting questionnaire contained four instruments and questions for demographic characteristics of subjects from April 21st to September 1st, 2008. Collected data were analyzed on SPSS Win 16.0. **Results:** There was a significant relationship between nursing professionalism, nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. The nursing professionalism was identified as a predictor of nursing performance, job satisfaction, and retention intention. **Conclusion:** The strategies to promote and enhance the nursing professionalism of clinical nurses, in this era in which the nursing shortage become more and more problematic issue, are needed to design and be integrated into the management of human resource in nursing organizations.

Key words : Health professions, Nursing professionalism, Professional competence, Job satisfaction, Retention Intention

• Address reprint requests to : Kim, Jung A

Department of Nursing, Hanyang University

17 Hanengdang-dong, Seongdong-gu, Seoul 133-791, Korea

Tel: 82-2-2220-0799 Fax: 82-2-2297-8613 E-mail: joyhippo@hanyang.ac.kr