

응급실 간호사의 전문직 자율성과 전문직 자아개념이 직무만족도에 미치는 영향

박지애¹ · 여정희²

¹동남권원자력의학원 간호사, ²동아대학교 의과대학 간호학과 교수

Effect of Professional Autonomy and Professional Self-concept on Job Satisfaction of Emergency Nurses

Park, Ji Ae¹ · Yeo, Jung Hee²

¹Staff Nurse, Dongnam Institute of Radiological and Medical Sciences, ²Professor, Department of Nursing, Dong-A University

Purpose: This study is a descriptive research study to determine the level of professional autonomy, professional self-concept, and job satisfaction of emergency nurses, and to investigate their correlations and verify the effects of professional autonomy and professional self-concept on job satisfaction. **Method:** The subjects were 189 emergency nurses with a work experience of 1 year or more, in 14 hospitals located in B and U Metropolitan Cities. The study was conducted from July 20, 2014, to August 30, 2014. The measurement instruments for professional autonomy, professional self-concept, and job satisfaction were used as the measurement tools. The collected data were analyzed using the t-test, analysis of variance, Scheffe's test, Pearson's correlation coefficient, and multiple linear regression. **Results:** Job satisfaction among emergency nurses showed a significant positive correlation with professional autonomy ($r=.28, p<.001$), and with professional self-concept ($r=.50, p<.001$) with sub-areas of professional practice ($r=.79, p<.001$), satisfaction ($r=.64, p<.001$), and communication ($r=.25, p<.001$). Factors affecting job satisfaction were satisfaction ($\beta=0.60, p<.001$), followed by low professional autonomy ($\beta=-0.24, p<.001$) and communication ($\beta=0.14, p=.008$), which accounted in total for 48.3% of the effect. **Conclusion:** This study suggests that enhancing professional satisfaction, maintaining proper communication, and securing autonomy are required to improve the job satisfaction among emergency nurses.

Keywords: Emergency, Professional autonomy, Self-concept, Job satisfaction

I. 서론

1. 연구의 필요성

응급실은 생명을 위협하는 긴급한 상황에 맞게 되는

유일한 일차적 의료서비스 기관이다. 이들 응급실의 주요 고객은 중증외상환자로 2011년 30,989명에서 2012년 36,135명으로 약 20%의 급격한 증가를 보이면서, 2012년 응급환자현황에 따른 연간 응급실 이용객은 1,000만 명을 넘어섰다(National Emergency Medical Center, 2013).

투고일: 2015. 4. 28 심사외뢰일: 2015. 4. 28 게재확정일: 2015. 6. 9

주요어: 응급실, 전문직 자율성, 자아개념, 직무만족도

* 본 논문은 제 1저자 박지애의 석사학위논문을 수정한 것임.

Address reprint requests to : Yeo, Jung Hee

Department of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan 602-714, Korea

Tel: 82-51-240-2784, Fax: 82-51-240-2920, E-mail: jheeyeo@dau.ac.kr

한편, 정부는 이러한 수적인 증가에도 불구하고 응급의료 인의 역량 강화를 요구하며 응급실 간호사의 역할에 대한 부담을 증가시키고 있다(Oh et al., 2004). 응급실 현장은 일반 병동과 다르게 내원하게 될 환자의 수나 중증도를 예측할 수 없고, 보호자의 요구가 난무하며 정신질환자나 취객으로 인한 폭력적인 상황도 종종 발생된다(Kim, Park, Lee, Cho, & Chung, 2008). 응급실에 근무하는 간호사의 경우 타 부서에 비해 신체적·정신적 소모가 빠르고 스트레스가 높고 의욕이 상실되며, 직업에 대한 부정적인 면이 강하게 되어 결국 직무만족도 저하로 이어진다(Hooper, Craig, Janvrin, Wetsel, & Reimels, 2010; Lee & Hong, 2003). 이는 곧 응급간호업무의 효율성을 떨어뜨리고 조직에 대한 몰입도를 감소시킬 뿐 아니라 환자에 대한 책임감을 저하시킨다(Lee & Hong, 2003). 따라서 응급실 간호사의 직무만족도는 간호사 역할에 영향을 주어 응급환자의 간호의 질을 저하시키는데 관여하는 중요한 개념이라 할 수 있다.

선행연구에 의하면 응급실 간호사의 직무만족도에 대한 요인으로 응급실 간호사 업무나 역할에 있어서 신체적 및 정신적 어려움과 관련된 변인인 업무스트레스(Lee & Hong, 2003)와 피로(Lee & Hong, 2003), 소진(Hooper et al., 2010), 폭력경험(Cho, Lee, Kim, & Kim, 2011) 등이 있다. 또한 응급실 간호사의 직무만족도 향상을 위해서 간호사의 인력확충과 업무의 효율성 강화 등 병원 당국의 행정적 방안이 가장 적절하다고 연구되었다(Cho et al., 2011; Lee & Hong, 2003). 그러나 이러한 방안은 병원의 예산을 비롯한 여러 문제가 복합되어 실현가능성이 낮을 수 있으므로 다양한 시각에서의 방안 마련이 필요하다고 본다.

응급실 간호사는 환자의 신속한 치료를 위해 질 높은 신체사정을 하며 중증도를 분류하여 우선순위를 정하고 간호의 연속성을 유지하기 위해 처치를 수행하는 등 독자적인 업무가 많다(Cole, Ramirez, & Luna-Gonzales, 1999). 따라서 응급실은 다른 부서보다 전문직업인으로서의 긍정적인 자부심과 자아상이 확립되어야 하는 곳이다. 최근 들어 전문직 간호와 직무만족도와의 관련성을 확인하는 연구들이 시도되고 있다. 전문 직업성(Kwon, Chu,

& Kim, 2009), 전문직 위치(Lee & Hong, 2003), 전문직 자아개념(Choi & Kim, 2000; Jang, Yang, & Lee, 2007; Lee, 2008), 전문직 자율성(Iliopoulou & While, 2010; Sung, Kim, & Ha, 2011) 등이 연구되었고, 이들 각각은 직무만족도에 영향을 미치는 요인이었다. 특히 전문직 자율성은 의료팀의 상호협력 체계를 위해 간호사 역할의 사회적으로 그리고 법적으로 허용되는 범위 내에서 자유롭게 의사를 결정할 수 있는 권리를 말한다(McDonald, 2002). 이는 전문직 간호사로서 역할에 대한 정체성을 의미하는 전문직 자아개념(Jang et al., 2007)과 함께 전문직 능력과 판단에 따른 자유 재량권을 발휘하여 간호사로서의 자존감과 자신감을 증가시켜 직무만족도를 결정하는 요인으로(Saber, 2014; Sung & Oh, 2011) 응급실 간호사의 직무만족도 증대를 위해서 파악되어야 하나 아직은 연구가 미흡한 편이다.

따라서 본 연구는 응급실 간호사를 대상으로 전문직 자율성과 전문직 자아개념이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 응급실 간호사의 직무만족도 향상을 위한 중재 개발의 기초자료를 얻고자 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 응급실 간호사의 전문직 자율성과 전문직 자아개념이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 응급실 간호사의 전문직 자율성과 전문직 자아개념 및 직무만족도의 정도를 파악한다.
- 2) 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 3) 응급실 간호사의 전문직 자율성과 전문직 자아개념, 직무만족도의 상관관계를 파악한다.
- 4) 응급실 간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 응급실 간호사의 전문직 자율성과 전문직 자아개념이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 B광역시 및 U광역시 소재 14개 병원에 근무하는 경력 1년 이상의 응급실 간호사이다. 본 연구의 표본크기는 G*Power 3.1 Program을 이용하여 양측검정의 유의수준 .05, 검정력 .90, 효과 크기 .15로 하였을 때 20개의 독립변수에 대한 다중선형회귀분석시 산출한 결과 198명이었으나, 탈락률을 고려하여 230명을 선정하였다. 이 중 수거된 설문지는 214부 이었으며, 응답이 불성실한 설문지를 제외한 189부를 최종 분석하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 자가보고 형식의 구조화된 설문지로 대상자의 일반적 및 직업관련 특성 13문항, 전문직 자율성 29문항, 전문직 자아개념 27문항, 직무만족도 30문항이며 총 99문항이었다.

1) 전문직 자율성

전문직 자율성은 Schutzenhofer (1983)가 개발한 전문직 자율성 척도(Schutzenhofer Professional Autonomy Scale: SPAS)를 Han, Strickland와 Waltz (1994)가 번역한 도구로 측정되었으며, 사용 전에 번안 저자에게 도구 사용 허락을 받았다. 원 도구는 30문항이나 응급실 상황에 해당되지 않는 1문항을 삭제하고 29문항을 이용하였다. 각 문항은 Likert형 4점 척도이며, 문항의 자율성의 수준에 따라 1-3의 가중치를 주었다. 즉 가장 낮은 자율성 9문항은 1의 가중치를, 중간 정도 자율성 10문항은 2의 가중치를, 높은 자율성을 나타내는 10문항은 3의 가중치를 주어 도구의 총점은 최저 59점에서 최고 236점까지의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 전문직 자

아개념이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Schutzenhofer (1983)의 연구에서 .92였고, 본 연구에서는 .88이었다.

2) 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Arthur (1992)가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 도구(Professional Self Concept Nurses Instrument: PSCNI)를 Sohng과 Noh (1996)가 번역한 도구로 측정되었으며, 사용 전에 번안 저자에게 도구사용 허락을 받았다. 도구는 전문직 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 하부영역으로 구분되며 총 27문항이었다. 각 문항은 Likert형 4점 척도로 27점에서 108점까지 범위를 가지며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Sohng과 Noh (1996)의 연구에서 .85이었으며, 본 연구에서는 .83이었다.

3) 직무만족도

직무만족도는 Stamps, Piedmont, Slavitt과 Hasse (1978)가 개발하여 Park과 Yun (1992)이 한국 실정에 맞게 수정, 보완하고 Lee (2010)가 재수정한 도구로 측정하였으며, 사용 전에 번안 저자에게 도구사용 허락을 받았다. 도구는 전문직업적 수준 7문항, 상호작용 5문항, 직무 4문항, 자율성 5문항, 행정 6문항, 보수 3문항의 하부영역으로 구분되며 총 30문항이었다. 각 문항은 Likert형 5점 척도로 30점에서 150점까지의 범위를 가지며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Lee (2010)의 연구에서 .87이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

4. 자료수집방법 및 기간

본 연구의 자료수집 기간은 2014년 7월 20일에서 2014년 8월 30일까지였다. 본 연구자는 자료수집하기 전 해당 병원들의 간호부 및 응급실 수간호사에게 연구의 목적 및 방법을 설명하여 설문조사에 대한 허가를 얻었고, 연구의 참여를 수락한 자에게 구조화된 설문지를 직접 배부하고 작성하도록 한 후 회수하였다. 설문지 작성 소요시간은 약 20분이었다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 D의학원의 임상시험심사위원회의 승인(승인 번호: D-1408-002-002)을 받았다. 본 연구자는 연구 대상자에게 연구목적과 내용, 연구 참여의 자율성, 설문지 응답도중 언제라도 참여를 중단할 수 있는 자유, 설문지에 개인적 정보노출이 없는 점, 수집된 자료는 연구 목적 이외에 사용하지 않는 점 등을 설명한 후 참여를 결정하도록 하였다. 참여를 결정한 대상자에게 동의서에 서명을 받았으며, 수거한 설문지는 따로 보관하여 비밀유지가 되도록 처리하였다.

6. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하며, 양측검정으로 유의수준 .05 수준에서 분석하였다.

- (1) 대상자의 전문직 자율성, 전문직 자아개념 및 직무만족도는 평균과 표준편차를 이용하였다.
- (2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이검정은 t-test, ANOVA를 이용하였고, 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였다.
- (3) 대상자의 전문직 자율성, 전문직 자아개념, 직무만족도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였고, 전문직 자율성에 따른 직무만족도 차이검정은 ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffe's test를 이용하였다.
- (4) 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인은 multiple linear regression으로 분석하였으며, 독립변수는 단계적으로 투입하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 일반적 및 직업관련 특성과 이에 따른 직무만족도와 의 차이

대상자의 일반적 및 직업관련 특성은 Table 1과 같다.

총 189명 중 여자가 93.1%로 남자 6.9%보다 많았고, 평균 연령은 28.49 ± 4.59 세이며, 51.3%가 종교가 없었다. 대상자의 74.6%가 미혼이었으며, 최종학력은 학사 49.2%, 전문대 43.9%, 석사이상 6.9%순으로 나타났다. 직위는 일반 간호사가 89.9%로 책임 간호사보다 많았고, 총 근무 경력은 평균 6.29 ± 4.38 년으로 1년 이상에서 2년 이하인 대상자가 31.7%로 가장 많았으며, 응급실 근무경력은 평균 4.81 ± 3.35 년으로 1년 이상에서 2년 이하가 39.2%로 가장 많았다. 현 직장에서의 연봉은 2,500만원~3,400만원 사이가 52.9%로 가장 많았고, 병원규모는 500병상 이상이 63.5%로 가장 많았다. 응급실 병상수는 31병상 이상이 41.8%로 가장 많았고, 응급실 간호사수는 31명에서 40명이 41.8%로 가장 많았으며, 응급실의 형태는 응급의료센터가 60.3%로 가장 많았다.

일반적 및 직업관련 특성에 따른 직무만족도는 성별 ($t=2.15, p=.033$), 응급실 병상수 ($F=11.12, p<.001$), 응급실 간호사수 ($F=9.95, p<.001$)와, 응급실의 형태 ($F=3.56, p=.030$)에 따라 유의한 차이가 있었다(Table 1).

2. 전문직 자율성, 전문직 자아개념 및 직무만족도

전문직 자율성과 전문직 자아개념 및 직무만족도는 Table 2와 같다. 대상자의 전문직 자율성은 평균 157.42 ± 20.30 점, 4점 만점에 평균평점 2.64 ± 0.034 이었다. 전문직 자율성은 총점 236점의 1/3지점과 2/3지점인 118점과 177점을 기준으로 낮은(59~118점), 중간(119~177점), 높은(178~236점)으로 구분하였을 때, 낮은 전문직 자율성은 8명(4.2%), 중간 전문직 자율성은 154명(81.5%), 높은 전문직 자율성은 27명(14.3%)으로 나타났다. 전문직 자아개념은 4점 만점에 평균평점 2.57 ± 0.30 점이었으며, 하부영역 중 전문직 실무는 2.76 ± 0.45 점, 만족감은 2.26 ± 0.55 점, 의사소통은 2.46 ± 0.35 점으로 나타났다. 직무만족도는 5점 만점에 평균평점 2.74 ± 0.49 점이었으며, 하부영역 중 전문직업적 수준은 2.93 ± 0.71 점, 자율성은 평균평점 2.58 ± 0.68 점, 행정은 2.57 ± 0.61 점, 보수는 2.10 ± 0.79 점, 상호작용은 3.38 ± 0.77 점, 직무는 2.68 ± 0.57 점으로 나타났다.

Table 1. General and Work related Characteristics according to Job Satisfaction (N=189)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	t / F (p)
Gender	Male	13 (6.9)	3.02±0.54	2.15 (.033)
	Female	176 (93.1)	2.72±0.48	
Age (yr)	≤25	59 (31.2)	2.81±0.52	1.65 (.180)
	26-30	76 (40.2)	2.72±0.49	
	31-35	38 (20.1)	2.61±0.44	
	≥36	16 (8.5)	2.85±0.49	
Religion	Yes	92 (48.7)	2.71±0.43	-0.77 (.442)
	No	97 (51.3)	2.73±0.54	
Marital status	Unmarried	141 (74.6)	2.74±0.51	-0.09 (.925)
	Married	48 (25.4)	2.75±0.43	
Education level	College	83 (43.9)	2.78±0.48	0.50 (.608)
	University	93 (49.2)	2.72±0.51	
	Graduate or higher	13 (6.9)	2.68±0.42	
Current position	Staff nurse	170 (89.9)	2.73±0.50	-1.18 (.238)
	Charge nurse	19 (10.1)	2.87±0.43	
Duration of total career (yr)	1-2	60 (31.7)	2.84±0.47	1.34 (.262)
	3-4	40 (21.2)	2.73±0.55	
	5-7	19 (10.1)	2.72±0.46	
	≥8	70 (37.0)	2.67±0.48	
Duration of ER career (yr)	1-2	74 (39.2)	2.80±0.50	0.78 (.507)
	3-4	50 (26.5)	2.70±0.50	
	5-7	25 (13.2)	2.75±0.43	
	≥8	40 (21.2)	2.67±0.51	
Pay (million KW/yr)	<25	32 (16.9)	2.82±0.48	2.11 (.100)
	25-34	100 (52.9)	2.79±0.48	
	35-44	43 (22.8)	2.59±0.48	
	≥45	14 (7.4)	2.65±0.59	
Number of beds	200-299	47 (24.9)	2.83±0.49	1.55 (.213)
	300-499	22 (11.6)	2.82±0.37	
	≥500	120 (63.5)	2.69±0.51	
Number of ER beds	10-20	82 (43.4)	2.90±0.47 ^b	11.12 (<.001)
	21-30	28 (14.8)	2.78±0.43	
	≥31	79 (41.8)	2.56±0.48 ^a	
Number of ER nurse	<10	34 (18.0)	2.75±0.47	9.95 (<.001)
	11-20	48 (25.4)	3.02±0.44 ^b	
	21-30	28 (14.8)	2.78±0.43	
	31-40	79 (41.8)	2.56±0.48 ^a	
Type of ER	Emergency room	16 (8.5)	2.80±0.54	3.56 (.030)
	Local emergency medical center	59 (31.2)	2.87±0.43	
	Regional emergency medical center	114 (60.3)	2.67±0.50	

ER=Emergency Room.

3. 전문직 자율성, 전문직 자아개념 및 직무만족도의 상관관계

전문직 자율성과 전문직 자아개념, 직무만족도와의 상관관계는 Table 2와 같다. 대상자의 직무만족도는 전문직 자율성($r=.28, p<.001$), 전문직 자아개념($r=.50, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 전문직 자아개념의 하부영역인 전문직 실무($r=.79, p<.001$), 만족감($r=.64, p<.001$), 의사소통($r=.25, p=.001$)과도 유의한 양의 상관관계를 보였다.

Table 2. Degree and Correlation of Professional Autonomy, Professional Self-Concept and Job Satisfaction (N=189)

Variables	M±SD / n (%)	Job satisfaction r (p)
Professional autonomy	2.64±0.34	.28 (<.001)
High	8 (4.2)	
Middle	154 (81.5)	
Low	27 (14.3)	
Professional self-concept	2.57±0.30	.50 (<.001)
Professional practice	2.76±0.45	.79 (<.001)
Satisfaction	2.26±0.55	.64 (<.001)
Communication	2.46±0.35	.25 (.001)
Job satisfaction	2.74±0.49	
Professional status	2.93±0.71	
Autonomy	2.58±0.68	
Rules of organization	2.57±0.61	
Remuneration	2.10±0.79	
Interaction	3.38±0.77	
Work requirements	2.68±0.57	

4. 직무만족도 영향 요인

직무만족도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 다중선형회귀분석을 한 결과는 Table 3과 같다.

Table 1에서 직무만족도와 유의미한 차이를 보인 일반적 및 직업관련 특성인 성별, 응급실 병상수, 응급실 간호사수, 응급실의 형태와, 연구변수인 낮은, 중간, 높은 전문직 자율성과 전문직 자아개념의 하부영역인 전문직 실무,

Table 3. Factors Affecting Job Satisfaction

(N=189)

Variables	B	S.E	β	t	p	tolerance	VIF
Professional self-concept Satisfaction	2,31	0,20	.60	11,32	<.001	.98	1,020
Professional autonomy Low	-17,29	3,89	-.24	-4,44	<.001	.97	1,027
Professional self-concept Communication	1,51	0,56	.14	2,68	.008	.97	1,033
R ² = .491	Adj. R ² = .483		F (p)= 59,55 (<.001)				

만족감, 의사소통을 예측변수로 선정하였다. 이 중 명목 변수인 성별(남자 1, 여자 0)과 응급실 형태(센터 1, 기관 1, 그 외 0), 전문직 자율성(낮은 전문직 자율성 1, 중간 전문직 자율성 1, 그 외 0)은 터미 처리하였다. 회귀분석 전 다중공선성을 확인한 결과, 응급실 병상수와 응급실 간호사수가 공선성이 높아 응급실 병상수를 제거한 후 공차한계 0.97~0.98로 1.0이하였으며, 분산팽창지수(variance inflation factor)값은 1.020~1.033으로 10보다 작아 다중공선성은 해결되었다. 또한 Durbin-Watson 검정 값은 1.794로 독립변수간의 자기 상관성이 없었으며, 잔차 분석 결과 직무만족도에 대한 회귀표준화 잔차의 정규 P-P 도표에서 선형성이 확인되었고, 산점도도 잔차의 분포가 0을 중심으로 고르게 퍼져 있어 오차항의 정규성과 등분산성이 확인 되었다.

다중선형회귀분석에서 모형의 적합도는 유의하였으며 ($F= 59.55, p < .001$), 모형의 설명력은 48.3%이었다. 다양한 독립변수 중 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 만족감($\beta=.60, p < .001$), 낮은 전문직 자율성($\beta=-.24, p < .001$), 의사소통($\beta=.14, p=.008$)이었으며, 가장 큰 영향요인은 전문직 자아개념의 하위영역인 만족감이었으며 그 다음이 낮은 전문직 자율성, 전문직 자아개념의 하위영역인 의사소통 순이었다.

IV. 논의

본 연구는 응급실 간호사의 전문직 자율성과 전문직 자아개념의 정도를 파악하고, 이들이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하였다. 그 결과 직무만족도는 간호사 역할의

정체성에 대한 만족감이 클수록 증가하였고, 전문직 자율성이 낮을 때 감소하였으며, 환자와 동료들과의 의사소통이 원활할수록 증가하였다.

본 연구에서 직무만족도는 5점 만점에 평균평점 2.74 점이었다. 이는 본 연구와 동일한 대상자로 한 연구(Cho et al., 2011; Lee & Hong, 2003)의 2.86점과 2.75점보다 낮았고, 임상간호사를 대상으로 한 연구(Kwon et al., 2009)의 2.89점보다 낮았으며, 특수 영역 간호사를 대상으로 한 2.83점(Iliopoulou & While, 2010) 보다도 낮아, 응급실 간호사의 직무만족도는 타부서에 비해 여전히 낮음을 재확인하였다. 따라서 응급실 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위한 중재 개발이 시급하다 하겠다.

본 연구에서 전문직 자아개념의 하부영역인 만족감은 직무만족도의 영향요인이었다. 이는 임상 간호사(Sung et al., 2011) 및 응급실 간호사(Sung & Oh, 2011)를 대상으로 한 선행연구에서 전문직 자아개념이 직무만족도 영향요인으로 보고한 결과와 동일하다고 말하기 어렵다. 왜냐하면 본 연구는 선행연구(Sung et al., 2011; Sung & Oh, 2011)와 달리 전문직 자아개념 전체가 아닌 이의 하부영역을 독립변수로 투입하였기 때문이며, 이로 인해 논의가 제한적이었다. 그러나 본 연구에서 전문직 자아개념의 하부영역인 만족감이 직무만족도에 미치는 영향력(β 값)이 .60으로 나타나 선행연구의 전문직 자아개념 전체의 영향력(β 값)인 .32(Sung et al., 2011), .25(Sung & Oh, 2011)보다 높아 응급실 간호사의 직무만족도는 전문직 자아개념의 하부영역인 만족감에 의해 많은 영향을 받음을 의미하며, 이는 직무만족도 향상을 위한 중재개발시 이용할 가치가 있는 것으로 판단된다. 따라서 응급실 간호사로서 자부심을 가질 수 있는 정체성을 강화하여 이에 대해

만족감을 높인다면 이들의 직무만족도는 증가할 것이다.

한편, 본 연구에서 전문직 자아개념의 하부영역인 만족감은 4점 만점에 2.26점으로 다른 하부영역과 비교할 때 가장 낮았고, 이는 다수의 국내연구(Choi & Kim, 2000; Jang et al., 2007; Sohng & Noh, 1996)의 순위결과와 일치하였다. 더불어 본 연구의 만족감은 임상간호사를 대상으로 한 2.46점(Choi & Kim, 2000), 2.48점(Jang et al., 2007)보다 낮은 결과로, 응급실 간호사로서 느끼는 자부심에 대한 만족감은 타 영역에 비해 낮음을 확인하였다. 즉 응급실 간호사는 타부서 보다 환자 대 간호사 비율이 높고, 방문자의 수를 예측할 수 없으며, 간호해야 하는 환자 질환이 다양하고 치료 범위의 한계선이 없는 열악한 응급실 환경에서 전문직으로서 간호는 수행하나, 이로 인해 인지하는 간호사 역할에 대한 긍정적 정체성은 낮은 편이었다. 따라서 응급실 간호사의 직무만족도 향상을 위해서는 간호사 역할에 대해 가치를 부여하여 간호업무에 대한 긍정적인 신념을 갖도록 함이 필요하다고 하겠다.

본 연구에서 전문직 자율성 정도는 236점 만점에 평균 157.42점으로, 임상간호사를 대상으로 한 153.67점(Sung et al., 2011)과 유사한 결과였다. 독자적이고 전문적인 간호업무가 많아 전문직 자율성이 기대되는 응급실에서 간호사의 자율성이 타 부서의 간호사와 유사하다는 결과는 응급실 간호사의 자율성이 상대적으로 적음을 의미한다. 또한 본 연구의 결과는 미국의 임상간호사를 대상으로 한 192.10점(Gundersen, 2002)보다 현저하게 낮았으며, 그리스 중환자실 간호사의 165.4점(Iliopoulou & While, 2010)보다도 낮았다. 이는 전문직 자율성은 의사의 권력, 간호사의 제한된 책임과, 지식에 대한 자신감 결여 등에 영향을 받기 때문에(Cornock, 2002), 의료계의 조직문화와 교육제도, 간호의 역사 등에 따른 국가 간의 차이로 설명할 수 있겠다.

한편 본 연구에서 낮은 전문직 자율성이 직무만족도를 감소시키는 것으로 나타나 전문직 자율성이 높을수록 직무만족도가 증가하였고(Iliopoulou & While, 2010), 전문직 자율성은 직무만족도의 예측요인임을 밝힌 결과(Saber, 2014; Sung et al., 2011)와 차이가 있었다. 즉 본 연구결과는 전문직 자율성이 낮으면 직무만족도가 저하되었지만 높은 전문직 자율성은 직무만족도를 증가시키지는 못하였다. 이는 전문직 자율성은 자율적 의사결정

에 따른 책임을 저야하기 때문에 높은 경우 간호사의 심리적 부담이 커 오히려 직무만족도가 저하될 수 있음을 의미한다. 따라서 응급실 간호사의 직무만족도 향상을 위해서는 전문직에 대한 자율성의 적정수준이 필요하고, 이는 간호사의 학력(Im & Yeo, 2001), 전문직 자율성에 대한 간호사의 기대(Varjus, Suominen, & Leino-Kilpi, 2003)와, 경력과 직위(Im & Yeo, 2001) 등의 요인을 고려하여 수준을 결정해야 할 것이다.

또한 본 연구에서 전문직 자아개념의 하부영역인 의사소통이 직무만족도의 예측요인이었다. 이는 의사소통 능력이 높을수록 직무만족도가 높게 나타난 연구(Yoon & Park, 2008)와 의사소통 능력이 직무만족도의 영향요인이었던 결과(Song & Ahn, 2013)와 동일하였다. 응급실 간호사는 시간을 다투는 응급실의 업무 특성과 다양한 전문성이 공존하는 응급실 환경에서의 빠르고 정확한 수행을 위해서는 원활한 의사소통이 필요하고, 이러한 소통이 잘 될수록 전문직에 대한 정체성 확립에 도움이 되며, 이것이 직무만족도를 증가시킬 것으로 사료된다. 그러나 응급실에서 이용하는 의사소통 유형이 대부분 상부에서 하부로 전달되는 일방향성 통로이기 때문에(Yoon & Park, 2008) 자칫 권위적이고 경직된 조직문화가 안착될 위험이 커 직무만족도에 부정적 영향을 줄 수도 있을 것이다. 따라서 신속한 업무처리를 요구하는 응급실의 특수성을 고려한 간호사의 의사소통 유형이 개발되어 이에 대한 능력이 향상될 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 응급실 간호사의 전문직 자율성, 전문직 자아개념 및 직무만족도의 정도를 파악하여 이들의 관계를 규명하고 직무만족도에 미치는 영향을 확인하였다. 그 결과, 응급실 간호사의 전문직 자율성은 중간정도 이었으며, 총점을 기준으로 낮은, 중간, 높은 전문직 자율성으로 구분하였을 때 중간 전문직 자율성의 빈도가 가장 많았다. 전문직 자아개념은 중상정도 이었고, 하부영역 중 전문적 실무가 가장 높았고, 의사소통, 만족감 순이었다. 직무만족도는 중간정도 이었으며, 이의 영향요인은 전문직 자아개념의 하부영역인 만족감이었고, 그 다음은 낮은 전문직 자

울성, 전문직 자아개념의 하부영역인 의사소통 순이었다.

이를 종합해 보면, 응급실 간호사의 직무만족도는 낮았으며, 이를 향상시키기 위해서는 응급실 간호사의 전문직에 대한 정체성의 만족감을 높이고, 의료인과의 원활한 의사소통으로 역할에 대한 자부심을 향상시키며 간호사에게 적절한 수준의 전문직 자율성을 제공할 필요가 있겠다. 따라서 본 연구결과는 응급실 간호사의 직무만족도 향상을 위한 방안을 마련하는데 구체적 방향 제시에 도움이 되었다고 하겠다. 그러나 본 연구대상자는 근무하는 병원과 응급실의 형태가 다양하였다. 이러한 특성이 직무만족도의 영향요인은 아니었지만 본 연구결과를 임상에 적용할 때 유의할 필요가 있을 것이다. 따라서 앞으로 근무조건이 유사한 연구대상자를 선정하여 반복연구를 제안하며, 이와 본 연구결과를 토대로 직무만족도 향상을 위한 효과적인 중재를 개발하고, 이를 검증하는 연구가 진행되기를 기대한다.

REFERENCES

- Arthur, D. (1992). Measuring the professional self-concept of nurses: a critical review. *Journal of Advanced Nursing*, 17(6), 712-719.
- Cho, J. Y., Lee, Y. W., Kim, H. S., & Kim, S. H. (2011). Relationships among response for violence experience, hardiness, and job satisfaction of nurses working in emergency department. *Korean Journal of Adult Nursing*, 23(5), 494-502.
- Choi, E. Y., & Kim, G. H. (2000). A study on the professional self concept, self efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 12(3), 345-355.
- Cole, F. L., Ramirez, E., & Launa-Gonzales, H. (1999). *Scope of practice for the nurse practitioner in the emergency care setting*. Unpublished master's thesis, University of Texas-Houston, Texas, USA.
- Cornock, M. (2002). Legal basis of decision-making in critical care. *Nursing in Critical Care*, 7(5), 235-240.
- Gundersen, R. J. (2002). *Professional autonomy and job satisfaction in nursing for the year 2002*. Unpublished master's thesis, Central Missouri State University, Missouri, USA.
- Han, K. J., Strickland, O. L., & Waltz, C. F. (1994). *Measurement of nursing outcomes*. Seoul: Hyeonmunsa Publishing.
- Hooper, C., Craig, J., Janvrin, D. R., Wetsel, M. A., & Reimels, E. (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *Journal of Emergency Nursing*, 36(5), 420-427.
- Iliopoulou, K. K., & While, A. E. (2010). Professional autonomy and job satisfaction: survey of critical care nurses in mainland Greece. *Journal of Advanced Nursing*, 66(11), 2520-2531.
- Im, S. H. & Yeo, J. S. (2001). A study on attitudes toward professional autonomy and job satisfaction of pediatric nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 5, 37-54.
- Jang, H. J., Yang, S. O., & Lee, M. O. (2007). Professional self-concept and self-efficacy according to the need for advanced practice nurse among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 14(1), 110-119.
- Kim, M. J., Park, J. M., Lee, J. H., Cho, J. H., & Chung, S. P. (2008). Cause, effect and coping skills of stress in physicians and nurses of an emergency department. *Journal of the Korean Society of Emergency Medicine*, 19(4), 428-433.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(2), 182-192.
- Lee, K. M., & Hong, M. S. (2003). A study on relationships of work stress, fatigue, and job satisfaction in emergency room nurses. *Journal of Nursing Science*, 8(1), 87-103.
- Lee, S. H. (2008). Study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 20(1), 10-20.
- Lee, Y. H. (2010). *A study on job stress and job satisfaction of nurses in long-term care hospital*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- McDonald, C. (2002). Nurses autonomy as relational. *Nursing Ethics*, 9(2), 194-201.
- National Emergency Medical Center. (2013, September 2). Statistics of emergency medical. Retrieved December 30, 2014, from <http://www.nemc.or.kr/egen/inf.bor42.do?pageflag=2&flag=4&strid=69452&strnum=2>

- Oh, S. B., Lee, K. H., Cha, K. C., Ji, H. J., Kim, H. J., Kim, H., et al. (2004). Comparison of the prehospital death and emergency department death between 1991 and 2001. *Journal of The Korean Association of Traumatology*, 17(2), 206-212.
- Park, S., & Yun, S. N. (1992). Measurement of job satisfaction of nurses and health workers in health centers. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 22(3), 316-324.
- Saber, D. A. (2014). Frontline registered nurse job satisfaction and predictors over three decades: a meta-analysis from 1980 to 2009. *Nursing Outlook*, 62(6), 402-414.
- Schutzenhofer, K. K. (1983). The development of autonomy in adult women. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 21(4), 25-30.
- Sohng, K. Y., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(1), 94-106.
- Song, K. H., & Ahn, K. Y. R. (2013). The effect of employee's communication competence and communication satisfaction on job satisfaction. *The Journal of the Korean Association of Psychotherapy*, 5(2), 117-129.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 337-352.
- Sung, M. H., Kim, Y. A., & Ha, M. J. (2011). The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, 18(4), 547-555.
- Sung, M. H., & Oh, M. O. (2011). The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(1), 107-115.
- Varjus, S. L., Suominen, T., & Leino-Kilpi, H. (2003). Autonomy among intensive care nurses in Finland. *Intensive and Critical Care Nursing*, 19(1), 31-40.
- Yoon, J. W., & Park, Y. S. (2008). Communication type related to job satisfaction of nurses in general hospital's emergency room. *Keimyung Journal of Nursing Science*, 12(1), 1-12.