

간호사의 직무스트레스와 직무만족이 전문직 자아개념에 미치는 영향

이선영*, 이정숙**, 김소연***, 이지영****

공주대학교 간호학과*, 상명대학교 간호학과**, 충남대학교병원 간호부***, 공주시청 사회과****

The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Professional Self-Concept in Nurses

Sun-young Lee*, Jeong-sook Lee**, So-yeun Kim***, Ji-young Lee****

Dept. of Nursing Kongju National University*

Dept. of Nursing Sangmyung University**

Dept. of Nursing Chungnam National University Hospital***

Social Affairs division of Gongju City****

요 약 본 연구는 간호사의 직무스트레스와 직무만족이 전문직 자아개념에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다. 연구대상은 종합병원 간호사 196명으로 하였고, 2016년 10월부터 11월까지 자료를 수집하였다. 연구도구는 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념이다. 자료 분석은 SPSS Win 21.0 프로그램을 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, 다중회귀분석으로 분석하였다. 연구결과 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이에서는 연령 ($F=4.356, p=.014$), 결혼상태($t=4.345, p<.001$), 학력($F=33.411, p<.001$)에서 유의미한 차이를 보였다. 전문직 자아개념에 영향력을 보이는 변수는 직무스트레스($\beta=-0.456, p<.001$), 직무만족($\beta=0.409, p<.001$), 학력($\beta=0.106, p=.019$) 순 이었고, 67.1%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 관련된 요인을 조기에 파악하고 해소하는 방안을 마련해야 할 것이며, 이는 직무에 대한 만족과 더불어 전문직 자아개념을 높이는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

주제어 : 간호사, 종합병원, 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념

Abstract This study was to investigate the effect of job stress and job satisfaction on professional self-concept in nurses. A questionnaire was completed by 196 general hospital employed nurses from October to November 2016. The study instruments comprised professional job stress and job satisfaction, professional self-concept. The data were analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple linear regression using SPSS/WIN 21.0 program. Professional self-concept was closely related to age($F=4.356, p=.014$), marital status($t=4.345, p<.001$), education($F=33.411, p<.001$). The significant factors influencing professional self-concept were job stress($\beta=-0.456, p<.001$), job satisfaction($\beta=0.409, p<.001$), education($\beta=0.106, p=.019$), and with the explanation power of 67.1%. It is necessary to prepare early identification and resolution of factors related to job stress, and this will help to enhance the professional self concept as well as job satisfaction.

Key Words : Nurses, General hospital, Job stress, Job satisfaction, Professional self-concept

Received 4 July 2017, Revised 10 August 2017
Accepted 20 September 2017, Published 28 September 2017
Corresponding Author: Jeong-sook Lee
(Dept. of Nursing Sangmyung University)
Email: luckyjs34@naver.com

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

의료기술의 발달, 의료전달체계의 다양화, 의료서비스를 이용하는 소비자의 욕구가 높아지게 되면서 업무에 대한 지식과 기술도 높은 전문성이 요구되고 있다. 간호사는 병원에서 구성원으로서 가장 많은 부분을 차지하는 인력으로, 경쟁적인 의료 환경의 변화에 맞추어 전문가로서 다양한 역할을 갖추도록 요구받고 있다[1]. 간호사에 대한 이런 요구로 인해 직무에서의 부담은 가중되어 이는 만족감을 떨어뜨리고, 스트레스 요인으로 작용할 수 있다. 이런 상황 속에서 자신의 직무에 대해 긍정적 가치관을 가지는 것은 개인의 업무수행과 더불어 조직의 효율적 운영을 위해서도 중요하다.

전문직 자아개념은 전문가로서 자신이 갖는 스스로에 대한 정신적 지각으로 자신이 수행하는 업무에 대해 느끼는 견해를 말하며, 실무에 대한 자부심, 직무에 대한 만족감, 의사소통 등의 영역으로 구성되어 있다[1,2]. 전문직 자아개념이 높은 사람은 자아존중감이 높아 스스로에 대해 긍정적으로 생각하여 자신의 업무에 대한 자신감, 자율성 등이 높아지고 업무를 효율적으로 수행할 수 있다. 전문직 자아개념이 낮은 사람은 자신감이나 의사소통능력이 부족해 직무수행에 어려움을 경험하게 되며 이는 자신뿐만 아니라 다른 사람들에게도 영향을 미치게 된다[2,3].

전문직 자아개념은 전문적 지식과 가치에 대한 자아성찰을 필요로 하며[4], 간호사의 전문적인 자기 개념은 간호의 전문적, 학술적 발전에 영향을 주는 구성 요소이다[5]. 대상자를 위한 효율적인 간호업무 수행을 위해 간호사들의 간호전문직에 대한 올바른 신념과 태도 형성은 조직의 성과를 결정하는 중요한 변수가 될 수 있다[6]. 간호전문직의 이념을 확립하기 위해 간호직에 대한 올바른 신념을 형성하여 전문 직업인으로서의 지위를 확고히 해야 한다[7]. 특히 병원에서의 간호업무는 팀을 이루어 수행하므로 전문직 자아개념은 의료서비스의 질과 생산성 향상에 매우 중요한 역할을 한다[8].

직무스트레스는 직무와 관련하여 개인에게 신체적, 정신적 건강의 해를 끼칠 뿐만 아니라 조직에서는 직무만족을 감소시키고 업무의 질과 효율성을 떨어뜨린다. 간호사의 업무는 환자, 가족, 병원 구성원 등과의 대인관계

업무가 많은 부분을 차지하며 이는 직무스트레스의 주된 요인이 된다[9]. 또한 급변하는 의료 환경 속에서 간호사의 전문성이 증가되고 성과 향상을 위한 업무수행 과정에서 직무스트레스를 경험할 수 있다[10]. 직무스트레스가 누적되면 간호사는 소진되고[11], 이는 간호의 질 저하, 결근, 이직 등 조직에 손실을 초래할 수 있다[12,13]. 직무스트레스는 간호업무 수행에 있어 질과 효율성을 떨어뜨리는 변수가 되므로[9] 이것이 높을 경우 개인과 조직에 부정적인 영향을 미칠 것이고, 이는 조직의 성과를 결정하는 전문직 자아개념과 관련된 것이라고 생각해볼 수 있다. 따라서 직무스트레스와 전문직 자아개념이 어떤 관계가 있는지 확인하는 것은 의미가 있을 것이다.

직무만족은 직업이나 직무에 대해 만족하는 긍정적인 정서를 말하는 것으로 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 하여 조직에서의 인간관계와 생산성을 높이는데 영향을 준다[14,15]. 직무만족은 자신의 직무에 대한 주관적 느낌만을 말하는 것이 아니라 직무로부터 받게 될 것으로 생각하는 기대감 등이 포함되며[16], 직무에 만족하지 못하는 경우 이직을 생각하게 하는 중요한 요인으로 작용한다[17]. 자율성이나 자아존중감이 증가할수록 직무만족은 증가하게 되고, 직무만족은 전문직 자아개념과도 유의미한 상관관계를 가진다[7,18,19].

의료시장이 확대되고 다변화되면서 소비자들과 가장 많이 관계를 맺고, 조직의 성과를 좌우하는 역할을 하는 간호사들에 대한 효율적인 인적자원관리가 필요하며[15], 이를 위한 체계적이고 구체적인 전략을 마련해야 한다. 이상의 선행연구를 통해 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념은 간호의 질과 조직의 생산성 향상을 위한 중요한 요인이 확인되었다. 특히 전문직 자아개념은 조직의 성과를 결정하는 중요한 변인이므로 이에 대한 영향요인을 파악하는 것은 조직차원의 주요한 과제라고 할 수 있다[20]. 그러나 국내 선행연구는 전문직 자아개념을 독립변인으로 하여 직무만족[19,21], 생동성[22], 이직의도[2] 등에 미치는 영향을 파악한 연구가 대부분이며, 종합병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념의 예측요인을 설명한 연구는 아직 부족하다.

이에 본 연구는 종합병원에서 근무하는 간호사의 직무스트레스와 직무만족, 전문직 자아개념에 대한 정도를 파악하고, 전문직 자아개념에 미치는 영향을 확인하여 간호사 개인은 물론 조직 발전의 토대가 되는 전문직 자

아개념을 향상시킬 수 있는 중재 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 간호사의 직무스트레스와 직무만족이, 전문직 자아개념에 미치는 영향에 대해 확인하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념의 정도를 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성과 관련한 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념의 차이를 파악한다.

셋째, 대상자의 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 대상자의 직무스트레스와 직무만족이 전문직 자아개념에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원에서 근무하는 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념의 정도를 파악하고, 전문직 자아개념에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 D지역에 소재한 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 2016년 10월부터 11월까지 자료를 수집하였다. 연구의 목적을 설명한 후 이를 이해하며 연구 참여에 동의한 대상자에게 동의서를 받았다. 응답에 소요되는 시간은 10분 정도였으며 총 230부의 설문지를 배포하였고, 수거된 210부 중 불완전하게 응답한 14부를 제외한 196명의 자료를 분석에 이용하였다. 본 연구에서의 표본수는 G-Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 95%, 예측변수를 8개로 하였을 경우 최소 표본수가 160명으로 확인되었으며 본 연구의 대상자 196명은 표본수를 충족하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 직무스트레스

본 도구는 Kim & Gu[23]가 개발하고 Kang & Lim[24]이 사용한 도구이다. 총 43문항으로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. Kang & Lim[24]의 연구에서 Cronbach's α 는 .94였고, 본 연구에서는 .87이었다.

2.3.2 직무만족

본 도구는 Slavitt et al.[25]이 개발하고 Min[18]이 수정, 보완하여 사용한 도구이다. 총 25문항으로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Min[18]의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었고 본 연구에서는 .72였다.

2.3.3 전문직 자아개념

본 도구는 Arthur[5]가 개발하고 Kim[1]이 사용한 도구이다. 총 27문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. Kim[1]의 연구에서 Cronbach's α 는 .97이었고 본 연구에서는 .82였다.

2.4 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성, 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념의 정도는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 이용하였다. 일반적 특성과 관련한 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념의 차이는 t-test 와 one-way ANOVA 를 이용하였고, 사후검정은 Scheffe로 분석하였다. 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였고 전문직 자아개념에 미치는 영향은 다중회귀분석을 이용하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

연령은 25-29세 101명(51.5%), 30-34세 74명(37.8%), 35세 이상 21명(10.7%)이었으며, 결혼 상태는 미혼 149명(76.0%), 기혼 47명(24.0%)이었다. 학력은 4년제 졸업이 127명(64.8%)으로 가장 많았고, 전문대 졸업 46명

(23.5%), 대학원 23명(11.7%) 순이었으며, 경력은 1-4년 100명(51.0%), 5-9년 80명(40.8%), 1년 미만 9명(4.6%) 순이었다. 근무 부서는 병동이 162명(82.7%)으로 과반수 이상을 차지하였으며 특수부서 24명(12.2%), 외래 10명(5.1%)이었다<Table 1>.

<Table 1> General characteristics of the subjects (N=196)

Variable	Division	n(%)
Age (year)	25-29	101(51.5)
	30-34	74(37.8)
	≥35	21(10.7)
Marital status	Unmarried	149(76.0)
	Married	47(24.0)
Education	College	46(23.5)
	University	127(64.8)
	Graduate school	23(11.7)
Career (year)	<1	9(4.6)
	1-4	100(51.0)
	5-9	80(40.8)
	≥10	7(3.6)
Department	Ward	162(82.7)
	Outpatient	10(5.1)
	Special	24(12.2)

3.2 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념 정도

직무스트레스의 정도는 3.10±0.32, 직무만족 정도는 2.72±0.20, 전문직 자아개념 정도는 2.59±0.25였다<Table 2>.

<Table 2> Degree of job stress, job satisfaction, and professional self-concept (N=196)

Variable	M±SD	Range
Job stress	3.10±0.32	2.21-3.94
Job satisfaction	2.72±0.20	2.04-3.16
Professional self-concept	2.59±0.25	1.96-3.11

3.3 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념의 차이

일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이에서는 연령(F=10.663, $p<.001$), 결혼상태($t=-5.030$, $p<.001$), 학력(F=12.540, $p<.001$)에서 유의미한 차이를 보였다. 사후검증결과 35세 이상이, 기혼이, 학력이 낮을수록 직무스트레스는 높았다.

일반적 특성에 따른 직무만족의 차이에서는 연령(F=10.161, $p<.001$), 결혼상태($t=4.483$, $p<.001$), 학력(F=18.513, $p<.001$)에서 유의미한 차이를 보였다. 사후검증결과 35세 이상이, 기혼이, 학력이 낮을수록 직무만족의 정도는 낮았다.

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이에서는 연령(F=4.356, $p=.014$), 결혼상태($t=4.345$, $p<.001$), 학력(F=33.411, $p<.001$)에서 유의미한 차이를 보였다. 사후검증결과 35세 이상이, 기혼이, 학력이 낮을수록 전문직 자아개념의 정도는 낮았다<Table 3>.

3.4 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념 간의 상관관계

직무스트레스는 직무만족($r=-.729$, $p<.001$), 전문직 자아개념($r=-.761$, $p<.001$)과 음의 상관관계를 보였고, 직무만족은 전문직 자아개념($r=.755$, $p<.001$)과 양의 상관관계를 보였다<Table 4>.

<Table 4> Correlation among job stress, job satisfaction, and professional self-concept (N=196)

Variable	Job stress r(p)	Job satisfaction r(p)	Professional self-concept r(p)
Job stress	1		
Job satisfaction	-.729 (.000)***	1	
Professional self-concept	-.761 (.000)***	.755 (.000)***	1

*** $p<.001$

3.5 대상자의 전문직 자아개념에 미치는 영향

대상자의 전문직 자아개념에 미치는 영향을 확인하기 위해 일반적 특성에서 차이를 보인 연령(35세 이상 0, 기타 1), 결혼상태(기혼 0, 미혼 1), 학력(전문대 졸업 0, 기타 1)을 더미변수로 전환하고, 직무스트레스와 직무만족을 독립변인으로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

회귀식은 유의미하였으며(F=80.367, $p<.001$) 설명력은 67.1%였다. 전문직 자아개념에 가장 큰 영향력을 보이는 변수는 직무스트레스($\beta=-0.456$, $p<.001$)로 나타났고, 직무만족($\beta=0.409$, $p<.001$), 학력($\beta=0.106$, $p=.019$) 순으로 확인되었다<Table 5>.

잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson 값을 구

<Table 3> Differences of job stress, job satisfaction, and professional self-concept by general characteristics (N=196)

Variable	Division	Job stress		Job satisfaction		Professional self-concept	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Age (year)	25-29 ^a	3.09±0.27	10.663	2.74±0.17	10.161	2.60±0.21	4.356
	30-34 ^b	3.04±0.31	(.000)***	2.75±0.20	(.000)***	2.62±0.25	(.014)**
	≥35 ^c	3.38±0.38	(a,b<c)	2.54±0.26	(a,b>c)	2.44±0.35	(a,b>c)
Marital status	Unmarried	3.04±0.28	-5.030	2.76±0.17	4.483	2.63±0.23	4.345
	Married	3.29±0.34	(.000)***	2.60±0.24	(.000)***	2.46±0.26	(.000)***
Education	College ^d	3.27±0.39	12.540	2.59±0.26	18.513	2.42±0.28	33.411
	University ^b	3.08±0.28	(.000)***	2.75±0.16	(.000)***	2.60±0.19	(.000)***
	Graduate school ^e	2.90±0.14	(a>b>c)	2.86±0.13	(a<b<c)	2.87±0.18	(a<b<c)
Career (year)	<1	3.19±.11	1.574 (.197)	2.67±.13	1.319 (.269)	2.48±.08	0.683 (.563)
	1-4	3.09±.28		2.75±.16		2.60±.21	
	5-9	3.09±.35		2.71±.25		2.59±.28	
	≥10	3.33±.50		2.64±.24		2.55±.40	
Department	Ward	3.10±0.29	0.159 (.853)	2.73±0.19	0.460 (.632)	2.58±0.22	1.481 (.230)
	Outpatient	3.12±0.46		2.66±0.27		2.55±0.36	
	Special	3.13±0.41		2.73±0.28		2.67±0.36	

** p<.05, *** p<.001

한 결과 1.827로 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 확인되었으며 공차한계는 0.434-0.842로, 분산팽창인자는 1.188-2.303으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다.

<Table 5> Effect of job stress and job satisfaction on professional self-concept in the subjects (N=196)

Variable	B	SE	β	t	p
(Constant)	2.339	0.325		7.191	.000***
Age	-0.066	0.037	-0.082	-1.777	.077
Marital status	0.002	0.028	0.003	0.057	.955
Education	0.061	0.026	0.106	2.358	.019
Job stress	-0.357	0.048	-0.456	-7.499	.000***
Job satisfaction	0.503	0.077	0.409	6.565	.000***
Adjusted R ² =0.671, F=80.367, p=.000***					

*** p<.001

4. 논의

본 연구는 종합병원에서 근무하는 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념 간의 관계를 알아보고 직무스트레스와 직무만족이 전문직 자아개념에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다.

직무스트레스 정도는 평균 3.10점으로 같은 도구를 사용하여 간호사의 직무스트레스를 파악한 Kang & Lim[24]의 4.00점과 Im & Cho[26]의 3.81점보다 낮았다. 본 연구의 결과가 선행연구의 결과와 차이를 보이는 것은 병원의 규모나 조직문화, 조사 당시 환경적 요인 등에 기인한 것으로 추측해볼 수 있으며 이를 반영한 변수와 더 많은 대상을 포함한 후속연구를 통해 검증해볼 수 있을 것이다.

일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이에서는 35세 이상이, 기혼이, 학력이 낮을수록 직무스트레스는 높았다. 연령이 35세 이상인 경우 직무스트레스가 높은 것은 30세 이상인 경우 직무스트레스가 높다는 선행연구와 유사한 결과였다[27]. 본 연구결과 경력과는 유의미한 차이가 없었으나 경력이 10년 이상인 경우 직무스트레스가 가장 높았다. 이와 같은 맥락으로 연령이 높을수록 업무에 대한 부담감과 책임이 증가하고 이로 인해 직무스트레스가 높을 것으로 생각된다. 기혼일 때 직무스트레스가 높은 것은 선행연구[11]와 일치되는 결과로 직업과 가정생활의 병행에 따른 것으로 생각된다. 학력이 낮을수록 직무스트레스가 높은 것은 선행연구[13]와 일치되는 결과였다. 구성원의 욕구를 반영하여 교육을 받을 수 있는 기회를 제공하고, 확대하는 등의 조직차원의 지원은 직무스트레스를 낮추는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

직무만족의 정도는 2.72점으로 평균보다 낮은 결과였

고, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park et al.[19]의 2.76점, Kim & Park[28]의 2.94점보다 낮은 점수였다. 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이에서는 35세 이상인, 기혼인, 학력수준이 낮을수록 직무만족의 정도는 낮았으며 선행연구와 부분적으로 일치하였다[7,13,19,29]. 이는 본 연구의 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이에 대한 결과나, 직무스트레스와 직무만족이 서로 음의 상관관계를 보인 것과 맥락을 같이하는 결과였으며 선행연구[30,31,32]를 뒷받침하였다. 연령이 높거나 기혼인 경우, 학력이 낮은 경우 직무와 관련한 스트레스가 가중되고 이는 직무만족의 저하와 관련 될 것으로 생각된다.

전문직 자아개념의 정도는 평균 2.59점으로 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim[1]의 2.77점, Jung[22]의 2.85점보다 낮았다. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이에서 35세 미만인 경우, 미혼인 경우 전문직 자아개념의 정도가 높았는데 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 연령이 높은 경우[12,19,33], 기혼인 경우[12,29,33] 전문직 자아개념의 정도가 높다고 한 것과 상반되는 결과였다. 전문직 자아개념은 업무에 대한 만족이나 긍정성과 연관되는데[2] 연령이 증가할수록 업무에서 책임져야 할 영역이 증가하고, 기혼인 경우가 미혼인 경우보다 부담해야 할 사회적 조건들이 증가하면서 이로 인해 업무에 대한 만족이나 긍정성이 감소하고 이것이 전문직 자아개념에도 영향을 줄 것으로 생각된다. 학력이 높을수록 전문직 자아개념의 정도가 높게 나타난 것은 선행연구[12,33]와 일치되는 결과였고, 지속적인 전문직 교육을 통해 전문직 자아개념이 향상된다는 선행연구[19]와도 맥락을 같이하는 결과였다. 간호사의 전문직 자아개념은 전문가로써 자신에 대한 생각을 표현하는 것으로 현재와 미래에 있어 중요하며 조직의 문화나 분위기, 사회현상 등에 의해 영향을 받는다[3]. 본 연구에서 전반적인 전문직 자아개념의 정도가 낮고 선행연구의 결과와 차이를 보이는 것은 병원의 구조, 업무환경, 지역적 차이 등에 의한 것으로 생각해 볼 수 있다.

본 연구에서 전문직 자아개념은 직무스트레스, 직무만족과 유의미한 상관관계를 보였고, 회귀분석 결과 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스, 직무만족, 학력 순으로 확인되었다.

재활병동 간호사를 대상으로 한 Ko & Ko[21]의 연구

에서 전문직 자아개념은 직무스트레스와 상관관계를 보이지 않았으나, 노인시설 간호사를 대상으로 한 Kim et al.[34]의 연구에서는 음의 상관관계를 보였다. 본 연구에서 직무스트레스는 전문직 자아개념에 영향을 미치는 가장 중요한 변수로 확인되었고, 직무스트레스와 전문직 자아개념은 조직의 효율적 운영에 중요한 요인이 될 수 있으므로[6,9] 적극적인 관심을 가져야 함에도 불구하고, 국내 연구에서 전문직 자아개념의 예측요인으로 직무스트레스를 변인으로 한 연구는 아직 부족한 상황이므로 반복연구가 필요할 것이다.

직무만족은 전문직 자아개념과 유의미한 양의 상관관계를 보였고, 전문직 자아개념에 영향을 주는 요인으로 확인되어 선행연구[7,29]의 결과와 맥락을 같이하였다. 전문직 자아개념의 정도가 클수록 구성원의 태도와 행동에 긍정적인 영향을 미치며 이는 스스로 조직에 몰입하여 만족감을 증가시킬 수 있다[29]. 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim[1]의 연구에서 직무만족은 전문직 자아개념에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 직무에 대한 만족이 직업에 대한 긍정적인 감정을 가지게 하고 간호전문직 관련 상호작용을 증진시켜 전문직 자아개념에 영향을 미치는 것으로 설명하였다. 정신보건 간호사를 대상으로 한 Yang & Yu[35]의 연구에서도 직무만족이 전문직 자아개념에 영향을 미치는 것을 확인하였으며 전문직 자아개념을 높이기 위해 교육과 실무에서 전략개발이 필요함을 설명하였다. 간호사의 전문직 자아개념은 효율적인 간호업무를 수행하게 하여 간호의 질을 높이고, 의료현장에서 다양한 의료진과 조화를 이루어 업무 성과 향상에 기여한다[22]. 구성원의 직무스트레스를 낮추고, 직무만족을 향상시켜 효율적인 인적자원 관리의 물론 조직의 성장을 위해 전문직 자아개념을 증진시킬 수 있는 전략 마련이 필요하다.

회귀분석 결과 학력이 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 교육수준이 높을수록 전문직 지식이 향상됨으로써 자신감이나 자아존중감이 증가되고, 이는 전문직 자아개념 향상과 업무의 효율성 증진에 기여할 수 있을 것이다. 간호사들의 학업, 직무와 관련한 교육 등에 대한 적극적 지원을 통해 조직에 대한 만족감을 향상시키고 이를 통해 전문직 자아개념을 증진시키도록 해야 할 것이다.

이상의 결과를 토대로 간호사들의 직무스트레스와 직

무만족은 전문직 자아개념을 정립하는데 영향을 미치는 요인임을 확인하였다. 스트레스 상황에 대해 편안하게 상담할 수 있는 조직의 분위기를 조성하여 직무스트레스와 관련한 요인을 조기에 파악하고 해소하는 방안을 마련해야 할 것이다. 이는 직무에 대한 만족과 더불어 전문직 자아개념을 높이는데 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구는 일부 종합병원 간호사들을 대상으로 하였으므로 연구 결과를 전체 간호사에게 일반화하는데 제한이 있다. 대상을 확대하여 조직문화, 병원형태, 직위 등을 고려한 후속연구가 필요할 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원에서 근무하는 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 전문직 자아개념 간의 관계를 알아보고 직무스트레스와 직무만족이 전문직 자아개념에 미치는 영향을 파악함으로써 전문직 자아개념을 강화시키는데 도움을 줄 수 있도록 하는 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

직무스트레스와 직무만족은 전문직 자아개념을 강화시킬 수 있는 영향력 있는 요인으로 확인되었으므로 직무스트레스를 낮추어 직무만족을 높일 수 있는 전략을 개발하는 것이 필요할 것이다. 추후 대상자의 전문직 자아개념을 증진시키는 프로그램을 적용하고 그에 대한 효과성을 검증하는 연구가 필요할 것이다.

REFERENCES

[1] Yo-Na Kim, "A Structural Model for Professional Self-Concept in Clinical Nurses." Ph.D. dissertation, p.1-48, Kosin University, 2012.

[2] S. H. Shin, H. R. Choi, S. M. Kim, "Impact on the Degree of Labor turnover of Professional Self-concept and Emotional labor : A Case of Female Children's Hospital Nurses." *Journal of The Korea Contents Association*, Vol. 16, No. 5, pp. 375-383, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JCKA.2016.15.05.375>

[3] D. Arthur, J. Randle, "The Professional Self-concept of Nurses: A Review of the Literature from 1992-2006." *Australian Journal of Advanced Nursing*, Vol. 24, No. 3, pp. 60-64, 2007.

[4] Y. S. Seo, C. Y. Jeong, Y. C. Kwon, "Effect of Education in Cadaver Practice on the Self-efficacy, Attitudes to death and Professional self-concept of Nursing students." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 15, No. 5, pp. 317-324, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2017.15.5.317>

[5] D. Arthur, "Measurement of the professional self-concept of nurses: developing a measurement instrument." *Nurse Education Today*, Vol. 15, pp. 328-325, 1995.

[6] Kyeong-Deo Jeon, "Structural Equation Model of Clinical Nurses' Professional Self-conception, Job Embeddedness, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance." Ph.D. dissertation, p.2-62, Samyook University, 2015.

[7] M. H. Sung, Y. A. Kim, M. J. Ha, "The Relationships of Professional Self-Concept, Professional Autonomy and Self-esteem to Job Satisfaction of Clinical Nurses." *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol. 18, No. 4, pp. 547-555, 2011.

[8] S. H. Kim, N. H. Kim, "The Effects of Rehabilitation Hospital Nurses' Professional Autonomy and Self-Efficacy on Professional Self-Concept." *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 17, No. 1 pp. 165-174, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.165>

[9] Mi-Jin Kim, "The Effects of Interpersonal Caring Dramatherapy Program on Emotional Intelligence, Job Stress, Quality of Life in Nurses." Ph.D. dissertation, p.9-20, Dankook University, 2016.

[10] Y. M. Cho, M. S. Choi, "Effect of Clinical Nurses's Basic Psychological Need, Self-Leadership and Job Stress on Nursing Performance." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 8, pp. 343-353, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.8.343>

- [11] Y. J. Oh, Y. H. Choi, "Effects of emotional labor, job stress and burnout on somatization in nurses : In convergence era." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 10, pp. 415-424, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.10.415>
- [12] Y. S. Kim, K. Y. Park, "Nurses' Awareness on Healthcare Accreditation, Work Overload, and Professional Self-concept and their Influencing Activities of Patient Safety Management among Nurses." *Journal of Korean Data Analysis Society*, Vol. 16, No. 6 pp. 3377-3392, 2014.
- [13] H. J. Lee, Y. C. Cho, "Relationship Between Job stress and Job Satisfaction Among Nurses in General Hospitals." *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 16, No. 8 pp. 5314-5324, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.8.5314>
- [14] Young-Kweon Jang, "A Study on the Job Satisfaction of Nurses at Regional Public Hospitals." Ph.D. dissertation, p.2-103, Wonkwang University, 2016.
- [15] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, "Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.2.205>
- [16] L. Hong, E. Alison, K. While, B. Louise, "Job satisfaction among nurses: a literature review." *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 42, pp. 211-227, 2005.
- [17] M. A. Shields, M. Ward, "Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit." *Journal of Health Economics*, Vol. 20, No. 5, pp. 677-701, 2001.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(01\)00092-3](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(01)00092-3)
- [18] Ju-Hong Min, "The impact of municipal hospital nurses' self-esteem on professional self-concept and job satisfaction." Unpublished master's thesis, p.4-20, Catholic University, 2015.
- [19] E. J. Park, J. Y. Han, N. Y. Jo, "Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses." *Journal of the Korean data & information science society*, Vol. 27, No. 1, pp. 191-201, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.1.191>
- [20] E. Y. Yeom, "The Influence of Interpersonal Problems, Emotional Labor on Professional Self-Concept among Clinical Nurses." *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 18, No. 6, pp. 356-365, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.356>
- [21] J. O. Ko, E. Ko, "Influence of Job Stress and Professional Self-concept on Job Satisfaction among Nurses in Rehabilitation Units." *Korean Journal Rehabilitation Nursing*, Vol. 17, No. 2, pp. 81-89, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7587/kjrehn.2014.81>
- [22] M. R. Jung, "Influence of Vitality on Effects of Self-leadership, Professional Self-concept, Clinical Competence and Burnout among Clinical Nurses." *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 16, No. 12, pp. 559-573, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2016.16.12.559>
- [23] M. J. Kim, M. O. Gu, "An Analytic study of work stress among clinical nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 14, No. 2, pp. 28-37, 1984.
- [24] J. S. Kang, J. Y. Lim, "Effects of Clinical Nurses' Resilience on Job Stress and Burnout." *Journal of The Korea Contents Association*, Vol. 15, No. 11, pp. 263-273, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JCKA.2015.15.11.263>
- [25] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont, A. M. Haase, "Nurses' satisfaction with their work situation." *Nursing Research*, Vol. 27, No. 2, pp. 114-120, 1978.
- [26] S. I. Im, E. A. Cho, "Relationship between Emotional Labor, Job Stress and Eating Attitudes among Clinical Nurses." *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 15, No. 7 pp. 4318-4328, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.4318>

[27] K. L. Choi, S. E. Heo, D. H. Moon, "Convergence Study on the Influence of Job Stress of Shift Work Nurses on Nursing Performance." *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7. No. 4, pp. 107-121, 2016.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.4.107>

[28] H. J. Kim, S. J. Park, "Effects of Work Intensity and Physical Discomfort on Job Satisfaction in Clinical Nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 22, No. 4, pp. 362-372, 2016.

DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.362>

[29] W. K. Kim, K. H. Chung, "The Relationship between Professional Self-Concept, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Clinical Nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 14, No. 3, pp. 287-296, 2008.

[30] J. H. Yang, "The Relations of Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in Medical Technicians." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 7, pp. 133-241.

DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.7.233>

[31] J. W. Oh, J. S. Han, Y. S. M, "Study on the Awareness, Satisfaction and Job Stress of Nurses using EMR System." *Journal of Digital Convergence*, Vol 10, No. 8, pp. 257-264, 2012.

[32] H. J. Lim, M. H. Gang, K. O. Oh, "Nursing Activity, Job Stress, and Job Satisfaction of Nurses in Community Mental Health Facilities." *Journal of Digital Convergence*, Vol 11, No. 12, pp. 507-513, 2013.

DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDPM.2013.11.12.507>

[33] E. Y. Yeom, H. O. Jeon, "Relations of Burnout, Interpersonal Relations, Professional Self-concept and Depression in Clinical Nurses." *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 14, No. 6, pp. 2869-2879, 2013.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5762.KAIS.2013.14.6.2869>

[34] S. J. Kim, M. S. Choi, K. W. Sung, "Variables Affecting Competency of Nurses in Nursing Homes." *Journal of Korean Gerontol Nursing*, Vol. 12, No. 1, pp. 29-39, 2010.

[35] S. Yang, S. J. Yu, "Professional Self-concept of Psychiatric Mental Health Nurse Practitioners in Hospitals and Public Health Centers." *Journal of Korean Public Health Nursing*, Vol. 15, No. 2, pp. 351-362, 2001.

이 선 영(Lee, Sun Young)



- 1984년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2004년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학박사)
- 1976년 4월 ~ 현재 : 공주대학교 간호학과 교수
- 관심분야 : 노인, 정신
- E-Mail : sylee601@kongju.ac.kr

이 정 숙(Lee, Jeong Sook)



- 2010년 2월 : 공주대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2013년 8월 : 공주대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 상명대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 정신건강, 중독
- E-Mail : jslee34@smu.ac.kr

김 소 연(Kim, So Yeun)



- 2017 2월 : 공주대학교 간호학과(간호학석사)
- 2017년 3월 ~ 현재: 공주대학교 간호학과 (박사과정)
- 2011년 6월 ~ 현재 : 충남대학교병원 간호사
- 관심분야 : 정신
- E-Mail : mareyou@naver.com

이 지 영(Lee, Ji Young)



- 2004년 2월 : 공주대학교 사회복지학과 (문학사)
- 2007년 2월 : 공주대학교 간호학과 (박사수료)
- 2002년 8월 ~ 현재 : 공주시청 주무관
- 관심분야 : 노인
- E-Mail : jy0421@korea.kr