

보건진료전담공무원의 전문직업성에 미치는 영향요인

김순애¹, 강영실^{2*}

¹마산대학교 간호학과, ²경상대학교 간호학과

Influential Factors for Professionalism of Community Health Practitioners(CHPs)

Soon-Ae Kim¹, Young-Sil Kang^{2*}

¹Dept. of Nursing, Masan University

²College of Nursing, Gyeongsang National University

요약 본 연구는 보건진료전담공무원의 개인 심성, 직무연속성, 직무만족 및 전문직업성의 관계를 파악하고 나아가 전문직업성에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구는 2017년 8월 20일부터 9월 25일까지 G도에 소재하고 있는 보건진료소에 근무하는 보건진료전담공무원을 대상으로 하였으며, 153부를 최종 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficients, stepwise multiple regression을 통해 분석하였다. 연구결과 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성 정도의 차이는 월소득 ($F=6.951, p<.001$), 근무경력($F=5.245, p=.002$), 보건진료전담공무원 선택동기($F=3.676, p=.004$)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 주요 변수 간의 관계에서 전문직업성은 개인 심성($r=.573, p<.01$), 직무연속성($r=.496, p<.01$) 및 직무만족($r=.539, p<.01$)과 유의한 정적 상관관계를 나타내었다. 일반적 특성, 개인 심성, 직무연속성, 직무만족이 전문직업성에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 보건진료전담공무원의 전문직업성과 가장 높은 관련요인은 직무만족($\beta=.320, p<.001$), 개인 심성($\beta=.291, p<.001$), 월 소득($\beta=.283, p<.001$) 및 직무연속성($\beta=.176, p=.009$) 순으로 나타났고, 이들 변인들의 총설명력은 49.6%이었다. 본 연구결과를 바탕으로 보건진료전담공무원의 전문직업성을 강화시킬 수 있는 개인차원과 조직차원에서의 융복합적 프로그램 개발과 정책적 지원이 바람직하다고 본다.

Abstract This study was conducted to determine factors affecting professionalism of community health practitioners (CHPs). The participants in this study were 153 community health practitioners working in G province with structured self-report questionnaires from 20 August to 25 September 2017. Data were analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffé's test, Pearson's correlation coefficients and stepwise multiple regression using the SPSS 20.0 program. There were statistically significant differences according to income ($F=6.951, p<.001$), work experience ($F=5.245, p=0.002$) and motivation for choosing a community health practitioner ($F=3.676, p=0.004$). The highest related factors were job satisfaction ($\beta=0.320, p<0.001$), individual disposition ($\beta=0.291, p<0.001$), income ($\beta=0.283, p<0.001$) and job continuance ($\beta=0.176, p=0.009$). These variables explained 49.6% of the total variance in professionalism. These findings suggest that it is necessary to develop a convergence program and policy support at the individual and organizational level to strengthen the professionalism of community health practitioners.

Keywords : Community health practitioners(CHPs), Individual disposition, Job continuance, Job satisfaction, Professionalism

*Corresponding Author : Young-Sil Kang (Gyeongsang National Univ.)

Tel: +82-55-772-8252 email: kangys@gnu.ac.kr.

Received October 27, 2017

Revised (1st November 27, 2017, 2nd January 3, 2018)

Accepted January 5, 2018

Published January 31, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

국내 의료 환경은 사회경제적 발전과 더불어 새로운 질병양상 및 건강관리 구조의 변화, 의료기술의 발전, 의료 소비자의 권리의식 향상 및 의료서비스의 질적 요구 증가 등 급변하는 환경에 직면하고 있다. 이러한 내·외적 의료 환경의 변화는 간호전문직에 대한 사회적 기대도 변화하여 건강서비스의 전문성과 간호의 질적 향상을 요구하고 있다[1]. 보건진료전담공무원은 일차보건의료 제공자로서 지역사회 주민과 밀접한 관계를 유지하며 지역사회에 대한 접근성과 전문성을 토대로 지역사회 내 변화촉진자로서의 역할을 능동적으로 수행할 수 있는 역할을 필요로 한다[2]. 따라서 변화하는 현 상황에 효과적으로 대응하기 위해서는 전문직업인으로서 긍정적인 직업관과 전문적 지식은 물론 기술적·행정적 능력을 갖춘 간호전문가로서의 역할은 점점 더 중요하게 인식되고 있다[3].

보건진료전담공무원은 일차보건의료(Primary health care)를 실현하기 위한 일환으로 1980년 ‘농어촌 보건의료를 위한 특별조치법’에 의해 모집이 시작되어 간호사 또는 조산사 면허를 소지하고 보건복지부 장관이 실시하는 24주 이상의 직무교육을 이수한자로, 1981년부터 의사 배치되지 않는 보건의료 취약지역에서 의료행위를 할 수 있게 되었다[4]. 보건진료전담공무원은 임상간호사와는 달리 농어촌·산간벽지 등에서 복합적인 요구를 가진 지역사회주민을 대상으로 그들의 다양한 요구를 최일선에서 해결할 수 있는 일차적 접촉자로서 지역주민의 일차건강관리, 건강증진관리, 예방보건, 사회자원 동원 및 활용과 지도감독, 행정관리 등의 복합적인 업무를 체계적이고 능동적으로 수행하기 위해서는 무엇보다 전문성을 발휘하여야 하며 전문직업인으로서의 자세와 가치관을 확고히 정립하고 간호전문직에 대한 자긍심을 가지고 있어야 한다[5,6].

전문직업성이란 전문직 또는 전문직업인을 특징짓는 행위, 목표 또는 질을 뜻하는 것으로[7], 전문직업성은 긍정적이든 부정적이든 물리적·심리사회적·인적 환경에 의해 영향을 받으며, 그 결과 직무만족, 직업유지, 간호업무수행, 재직 및 이직 등 다양한 간호성과 변수와 관련이 있기 때문에[8], 전문직업성 향상을 촉진하는 것은 매우 중요하다[9]. 직업에 대한 만족이 전문직업성의 가

장 높은 예측인자로 검증되어 직무만족을 높일 수 있는 방안과 개선책을 통하여 전문직업성 제고에 기여할 수 있을 것이다[10]. 따라서 보건진료전담공무원은 전문직업인으로서 지역주민의 복합적인 요구를 효과적으로 충족시키고, 수준 높은 보건의료 업무를 제공하기 위해서는 전문직업성 확립이 요구되며, 이는 보건의료 업무 수행능력을 향상시켜 간호업무 성과 달성을 촉진하고 직무지속성을 높일 수 있으며[11], 전문인들이 어떠한 전문직업성을 가지고 있는지를 파악하면 시대가 요구하는 전문직으로 성장과 발전을 할 수 있다[12].

직무만족은 조직구성원들이 자신의 직무나 직무경험 또는 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 윤택하고 긍정적인 정서 상태를 말하는 것으로[13], 직무만족이 높은 사람은 근무의욕이 높고 개인의 성장 발전뿐 아니라 직무환경 및 조직에 대한 몰입이 높아 긍정적인 태도를 가지는 반면에, 직무만족이 낮은 사람은 부정적인 태도를 가지고 있기 때문에 간호서비스의 질적인 측면에도 영향을 미치는 것으로 나타났다[14]. 따라서 보건진료전담공무원의 효율적인 역할수행 및 지역사회 주민의 다양한 건강요구를 충족하기 위해서는 무엇보다도 보건진료전담공무원 스스로가 자신의 직무에 대한 만족감이 선행되어야 한다[5]. 즉 보건진료전담공무원의 직무만족은 지역사회 주민에게 제공되는 공공보건의료서비스의 질에 영향을 미치고, 근무의욕, 사명감, 조직의 생산성 및 효과적 역할수행과 전문직 발전에도 영향을 주기 때문이다[15]. 대부분은 임상간호사, 치위생사, 사회복지사를 대상으로 전문직업성이 직무만족에 영향을 미친다는 연구결과를 도출해냄으로서 전문직업성이 선행변수로 작용하고 있다. 그러나 직군에 따라서는 전문직업성은 높지만 근무환경, 급여수준, 과중한 업무, 조직문화, 인간관계 등의 문제로 인하여 직무만족을 하지 못하고 이직하는 경우가 발생하고 있다[16]. 보건진료전담공무원의 경우에도 제도 초창기에는 신분의 불안정성, 승진 기회 결여, 낮은 보수 수준, 보건진료소에서의 상주로 인한 장기근무 등 근무환경의 어려움과 임상간호사와는 다른 특수한 역할로 인해 직무만족을 하지 못하고 이직현상으로 나타났다.[5, 17]. 따라서 직무만족을 선행변수로 하여 보건진료전담공무원의 직무만족이 전문직업성에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 의미가 있다고 여겨진다.

비교적 즐겁거나 즐겁지 않은 감정적 상태의 경험을

나타내는 긍정·부정적 심성은 일부 학자들에 의해 그 중요성이 강조되고 있는데 흔히 기질적 변수(dispositional variables)라고 명명되어지며[18], 이러한 기질적 변수들은 직무스트레스, 환경적 요인 등에 대해 개인적으로 느끼는 정도에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 즉 긍정적 심성이 높은 사람은 직무에 대한 태도가 긍정적이고 호의적이어서 직무만족도 증가된다[19]. 보건진료전담공무원을 대상으로 한 선행연구를 보면 긍정적 심성을 가질수록 뚜렷하게 직무만족이 높게 나타났고 매사에 긍정적이고 적극적인 사람이 같은 상황 하에서도 부정적이고 소극적인 사람보다 높은 직무만족을 가질 가능성이 높기 때문에[19,20], 긍정적인 마인드와 같은 내적 영역의 고취를 통해 전문직업성이 향상된다[21].

직무연속성(job continuance)은 직무단절 없이 지속적으로 현 직장에서 근무하는 행위 즉, 직무에 잔류하려는 의사이며[22]. 조직구성원들이 조직에 머무르려는 의도가 높을 때 다른 구성원들로 하여금 조직 또는 직무에 대해 긍정적인 생각을 갖게 하고 조직목표 달성에도 기여한다[23]. 간호 분야에서 직무연속성에 대한 연구는 대부분이 이직의도 또는 재직의도로 연구가 이루어지고 있기 때문에 현 직무에 머무르려는 의도를 나타내는 재직의도는 전문직업성과 상관관계가 높으며[8,11], 높은 재직의도는 전문직업성 확립에 긍정적 영향을 주고, 낮은 재직의도는 신규 직원의 모집 및 교육 등 인력관리에 있어 많은 비용손실을 초래하고 간호의 질 저하, 직무불만족 등의 문제가 발생하게 된다[24].

전문직업성과 관련된 선행연구를 살펴보면 조직몰입[6], 직무만족[14,25] 및 자기효능감[21] 등과의 관련성을 다루거나, 전문직업성이 재직의도[11], 이직의도[24], 간호업무수행[8], 직무배태성[26] 등에 미치는 영향을 파악한 연구가 대부분으로 전문직업성의 영향요인에 대한 연구는 부족하다. 특히, 보건진료전담공무원의 전문직업성에 대한 연구는 전무한 실정이므로, 본 연구에서는 개인심성, 직무연속성, 직무만족을 중심으로 보건진료전담공무원의 전문직업성 정도를 알아보고, 보건진료전담공무원의 전문직업성에 미치는 영향을 파악하여 향후 보건진료전담공무원의 전문직업성을 강화시킬 수 있는 중재전략을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

1.2 연구목적

본 연구는 보건진료전담공무원의 개인 심성, 직무연속성, 직무만족이 전문직업성에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 개인 심성, 직무연속성, 직무만족 정도와 전문직업성의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성의 차이를 파악한다.
- 대상자의 개인 심성, 직무연속성, 직무만족 정도와 전문직업성의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 전문직업성에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 보건진료전담공무원의 개인 심성, 직무연속성, 직무만족 및 전문직업성의 관계를 파악하고 이들 요인이 전문직업성에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구대상자는 G도 소재 보건진료소의 보건진료전담공무원을 대상으로 실시하였으며, 표본크기는 G·Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 유의수준 $\alpha=.05$, 효과크기 medium .15, 검정력 .90, 예측요인 11개로 설정하여 계산한 결과 산출된 표본 수는 152명이었다. 탈락률을 고려하여 167명에게 설문지를 배부하여 응답이 불성실한 14부를 제외하고 본 연구에서는 153부를 최종 분석대상에 사용하였다.

본 연구의 자료수집은 G도 보건소장회를 방문하여 연구목적 및 내용을 설명하고 허락을 받은 후, 연구자가 직접전화로 연구의 목적과 내용, 대상자의 익명성, 비밀 보장, 연구의 철회에 관한 내용을 설명 후 E-mail과 우편을 통해 배부하였다. 우편을 통해 배부한 설문지는 설문작성이 끝나면 바로 회신용 봉투에 넣고 밀봉하여 회신해 줄 것을 설명하였다. 반면에 E-mail을 통해 회신된 설문지는 연구윤리문제를 최소화하기 위해 일련번호를 부여하면서 저장 후, 일정기간 설문지가 축적될 때까지 설

문지를 개봉하지 않았고, 자료수집은 2017년 8월 20일부터 9월 25일까지 실시되었다.

2.3 연구도구

본 연구의 도구로 개인 심성 8문항, 직무연속성 4문항, 직무만족도 20문항, 전문직업성 25문항, 일반적 특성 7문항으로 총 64문항으로 구성되었다.

2.3.1 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 결혼상태, 학력, 가족과의 동거 여부, 직업선택 동기, 소득, 근무경력으로 총 7문항으로 구성되었다.

2.3.2 개인 심성

개인 심성 측정도구는 Price[27]가 개발하고 Jung[19]이 수정·보완한 척도에서 심리적 변수에 해당하는 긍정적 심성 4문항, 부정적 심성 4문항의 총 8문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 개인 심성이 긍정적임을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Jung의 연구에서 긍정적 심성 Cronbach's $\alpha = .80$, 부정적 심성의 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었고, 본 연구에서 긍정적 심성 Cronbach's $\alpha = .83$, 부정적 심성의 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

2.3.3 직무연속성

직무연속성 측정도구는 Price[27]가 개발하고 Kim[22]이 번역한 직무연속성 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 이직의사 2문항, 잔류의사 2문항의 총 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 이직의사를 나타내는 2문항은 역산 문항으로 전환하여 분석하였는데 이는 점수가 높을수록 직무를 지속하려는 직무지속의 정도가 높음을 의미한다. Kim[22]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .98$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

2.3.4 직무만족

본 연구에서는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 Kim[28]이 보건진료전담공무원의 실정에 맞게 수정·보완한 도구를

사용하였다. 이 도구의 구성은 직무자율성 4문항, 인간관계 2문항, 직업적 긍지 5문항, 근무환경 5문항, 직업안정성 4문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[25]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

2.3.5 전문직업성

전문직업성 측정도구는 Hall[29]이 개발한 Professionalism Inventory Scale(HPI) 50문항을 Snizek이 25문항으로 수정한 것을 Baek & Kim-Godwin[7]이 우리나라 실정에 맞게 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구의 구성은 전문조직의 준거성 5문항, 공적서비스에 대한 신념 5문항, 자율성 5문항, 자기규제에 대한 신념 5문항, 직업에 대한 소명의식 5문항 등 5개 하위영역으로 총 25개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 전문직업성이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Baek & Kim-Godwin[7]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .80$ 이었으며 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .75$ 이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등 기술통계로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였고 사후검증은 Scheffe test로 분석하였다.
- 대상자의 개인심성, 직무연속성, 직무만족 정도 및 전문직업성의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 전문직업성에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 유의하게 나타난 요인들을 반응변수로 포함하여 다중회귀분석 하였다.

Table 1. Professionalism Degree According to the Characteristics of Subjects

(N=153)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD	t or F	P	Scheffe
Age(years)	≤29	16(10.5)	46.05±10.16	2.620	.037*	
	30-39	31(20.3)				
	40-49	27(17.6)				
	50-54	39(25.5)				
	≥55	40(26.1)				
Marital status	Married	119(77.8)	3.40±0.31	3.548	.001**	
	Unmarried	34(22.2)	3.20±0.25			
Educational level	College	59(38.6)	3.37±0.30	2.447	.090	
	University	82(53.6)	3.32±0.32			
	Master's degree ≤	12(7.8)	3.52±0.31			
Family living together	Living together	112(73.2)	3.37±0.32	1.341	.182	
	Non-living	41(26.8)	3.30±0.28			
Motivation for choosing a community health practitioners (CHPs)	Easy employment ^a	7(4.6)	3.10±0.28	3.676	.004**	a<b
	Family persuasion ^b	19(12.4)	3.54±0.39			
	Independent tasks ^c	54(35.3)	3.38±0.26			
	Consider aptitude ^d	44(28.8)	3.26±0.29			
	Public health scholarship students ^e	23(15.0)	3.42±0.26			
	Opportunities to serve ^f	6(3.9)	3.35±0.48			
Income(won)	200-299 ^a	32(20.9)	3.20±0.27	6.951	.000***	a,b<d
	300-399 ^b	48(31.4)	3.32±0.35			
	400-499 ^c	40(26.1)	3.38±0.24			
	≥500 ^d	33(21.6)	3.52±0.29			
Working experience	<10 ^a	38(24.8)	3.22±0.30	5.245	.002**	a<d
	10-<20 ^b	41(26.8)	3.36±0.33			
	20-<30 ^c	39(25.5)	3.37±0.25			
	≥30 ^d	35(22.9)	3.49±0.30			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 153명으로 평균 연령은 46.05±10.16세였다. 결혼상태는 기혼이 119명(77.8%)으로 많았으며, 교육수준은 전문대학 졸업이 59명(38.6%), 대학졸업이 82명(53.6%), 대학원 이상이 12명(7.8%)으로 나타났다. 가족동거여부는 동거가 112명(73.2%)으로 많았으며, 보건진료전담공무원을 선택 하게 된 동기는 독자적 업무가 좋아서가 54명(35.3%), 적성과 흥미에 맞아서가 44명(28.8%), 공중보건 장학생이어서 23명(15.0%), 가족이나 주위의 권유가 19명(12.4%), 취업이 용이해서가 7명(4.6%), 봉사할 수 있는 기회가 많아서가 6명(3.9%)순으로 나타났다. 월 소득은 300-399 만원이 48명(31.4%)으로 가장 많았으며, 근무경력은 평균 17.87±11.60년으로 30년 이상이 35명(22.9%)으로 나타났다<Table 1>.

3.2 대상자의 개인심성, 직무연속성, 직무만족, 전문직업성 정도

대상자의 개인 심성의 평균점수는 3.46±0.63점(척도 범위: 1-5)이며 하위영역별로 긍정적 심성 3.31±0.68점, 부정적 심성 3.61±0.80점으로 나타났다. 직무연속성 정도는 평균 3.88±0.89점(척도범위: 1-5)으로 이직의도 4.09±0.94점, 잔류의도 3.66±1.06점이었으며, 직무만족 정도는 평균 3.57±0.42점(척도범위: 1-5)으로 하위영역별로 인간관계 3.89±0.56점, 직업적 금지 3.83±0.59점, 직무자율성 3.78±0.42점, 직무 안정성 3.31±0.50점, 근무환경 3.22±0.57순이었다. 전문직업성의 평균점수는 3.37±0.26점(척도범위: 1-5)이며, 하위영역으로 직업 소명의식이 평균 3.76±0.54점으로 가장 높았으며, 공적서비스에 대한 신념 3.50±0.41점, 자기규제에 대한 신념 3.29±0.37점, 전문조직의 준거성 3.18±0.42점, 자율성이 3.14±0.37점으로 가장 낮은 것으로 나타났다<Table 2>.

Table 2. Individual Disposition, Job Continuance, Job Satisfaction and Professionalism of Subjects (N=153)

Variables	M±SD	Min	Max
Individual disposition	3.46±0.63	2.00	5.00
Positive affectivity	3.31±0.68	1.25	5.00
Negative affectivity	3.61±0.80	2.00	4.75
Job continuance	3.88±0.89	1.00	5.00
Turnover intention	4.09±0.94	1.00	5.00
Intention to stay	3.66±1.06	1.00	5.00
Job satisfaction	3.57±0.42	2.25	4.60
Job autonomy	3.78±0.65	1.75	5.00
Job stability	3.31±0.50	2.00	5.00
Job environment	3.22±0.57	1.00	4.40
Professional pride	3.83±0.59	2.00	5.00
Relationships	3.89±0.56	2.50	5.00
Professionalism	3.37±0.26	2.68	4.16
Professional organization	3.18±0.04	1.80	4.00
Public service	3.50±0.41	2.20	4.60
Autonomy	3.14±0.37	2.60	4.80
Self-regulation	3.29±0.37	1.60	4.80
Sense of calling	3.76±0.54	2.40	5.00

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직업성 정도의 차이는 보건진료전담공무원의 선택 동기($F=3.676, p=.004$), 월 소득($F=6.951, p=.000$), 근무경력($F=5.245, p=.002$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 이를 사후 검정한 결과 보건진료전담공무원 선택 동기가 가족이나 주위의 권유로 선택한 경우가 취업이 용이해서 선택한 경우보다는, 월 소득이 500만 원 이상이 200-299만원과 300-399만원보다, 근무경력이 30년 이상이 10년 미만인 경우보다 전문직업성이 높은 것으로 나타났다. 또한 연령($F=2.620, p=.037$), 결혼상태($t=3.548, p=.001$)에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다<Table 1>.

3.4 대상자의 개인심성, 직무연속성, 직무만족 및 전문직업성의 관계

대상자의 전문직업성과 관련 변수 간의 상관관계를 분석한 결과, 전문직업성과 개인심성($r=.573, p<.01$), 직무연속성($r=.496, p<.01$), 직무만족($r=.539, p<.01$)은 정적 상관관계를 보여 개인심성이 긍정적일수록, 직무연속성이 높을수록, 직무만족이 높을수록 전문직업성이 높게 나타났다<Table 3>.

Table 3. Correlation among Individual Disposition, Job Continuance, Job Satisfaction, and Professionalism of Subjects (N=153)

Variables	Professionalism	Individual Disposition	Job Continuance	Job Satisfaction
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Professionalism	1			
Individual Disposition	.573**	1		
Job Continuance	.496**	.459**	1	
Job Satisfaction	.539**	.460**	.541**	1

** $p<.01$

3.5 대상자의 전문직업성에 미치는 영향

다중회귀분석의 독립변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 공차한계(Tolerance)는 0.303-0.932로 0.1보다 큰 것으로 나타났으며, 분산팽창지수(VIF)는 1.073-2.803으로 기준치 10을 넘지 않아 독립변수 간의 다중공선성의 문제를 배제할 수 있었다. 또한 잔차의 독립성에 대한 검증으로 Durbin-Watson 값을 구한 결과 2.051로 자기 상관인 없는 것으로 확인되었으며, 산출된 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다($F=19.67, p<.001$).

일반적 특성 중 전문직업성에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인된 변수인 연령, 결혼상태, 보건진료전담공무원의 선택동기, 월 소득, 근무경력을 포함하여 주요변수인 개인심성, 직무연속성, 직무만족을 독립변수로, 전문직업성을 종속변수로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 이중 명목변수는 가변수(Dummy variable)로 전환하여 분석한 결과 직무만족($\beta=.320, p<.001$)이 가장 강력한 영향변수였으며, 개인심성($\beta=.291, p<.001$), 월 소득($\beta=.283, p<.001$), 직무연속성($\beta=.176, p=.009$) 순으로 대상자의 전문직업성에 영향을 주는 요인으로 확인되었다. 이들 전체 변수의 보건진료전담공무원의 전문직업성에 대한 설명력은 총 49.6%로 나타났다($F=19.67, p<.001$). 분석 시 연령, 결혼상태, 보건진료전담공무원의 선택동기, 근무경력은 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다<Table 4>.

Table 4. Influencing Factors on Professionalism (N=153)

Variable	B	SE	β	t(p)
(Constant)	1.687	.179		9.401 (<.001)
Age*	-.067	.060	-.108	-1.123 (.263)
Marital status*	-.067	.050	-.090	-1.333 (.185)
Motivation for choosing a CHPs	-.010	.016	-.038	-.629 (.530)
Working experience*	.033	.065	.054	.516 (.607)
Income	.083	.028	.283	2.955 (<.001)
Individual disposition	.143	.035	.291	4.140 (<.001)
Job Continuance	.051	.020	.176	2.636 (.009)
Job Satisfaction	.238	.052	.320	4.536 (<.001)
Adjusted R ² = .496 (F=19.67, p<.001)				

*Dummy variables

4. 논의

본 연구는 보건진료전담공무원의 전문직업성 정도를 파악하고, 전문직업성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 시도된 서술적 조사연구로서 주요 결과를 살펴보면 다음과 같다.

대상자의 전문직업성 수준은 125점 만점에 84.35점이었고, 평균평점은 3.37점으로 나타났다. 본 연구와 같은 도구를 사용하여 보건진료전담공무원을 대상으로 한 연구가 전무하여 임상간호사를 대상으로 한 선행연구와 비교해보면, 미국 임상간호사를 대상으로 연구한 Wynd[9]의 총점평균 83.37점, 국내 대학부속병원 간호사를 대상으로 연구한 Baek과 Kim-Godwin[7]의 총점평균은 82.69점과 비슷한 수준이며 Kim[30]의 연구에서 77.77점, Cha[6]의 연구에서 78.75점보다 높게 나타났으며 이는 대상자의 근무경력을 포함한 인구학적 특성이 영향을 미친 것으로 생각된다.

전문직업성의 하위영역별로는 직업에 대한 소명의식 3.76±0.54점, 공적서비스에 대한 신념 3.50±0.41점, 자기규제에 대한 신념 3.29±0.37점, 전문조직의 준거성 3.18±0.42점, 자율성 3.14±0.37점 순으로 나타났다. 이

러한 결과는 Kang과 Lim[26], Baek과 Kim-Godwin[7], Kim[30]의 연구에서 직업에 대한 소명의식이 가장 높고, 전문조직의 준거성과 자율성이 가장 낮게 나타난 결과와 유사하였다. Ki[12], Choo[10]의 연구에서는 직업에 대한 소명의식이 가장 낮게 나타났고, Song[31]의 연구에서 자율성이 가장 높고 공적서비스에 대한 신념이 가장 낮게 나타나 본 연구결과와는 차이를 보이는 것이다. 특히 직업에 대한 소명의식이 다른 영역에 비해 높게 나타나는 것은 대부분 간호사의 경우 타 직종에 비해 자신의 직업에 대한 확고한 신념과 가치관을 갖고 있기 때문일 것으로 여겨진다. 반면에 가장 낮은 평균평점을 나타낸 전문직업성의 하위영역은 자율성으로 전문직 지위는 자율성 정도에 의해 결정되므로 경직된 공공조직 내에서 보건의료 업무를 수행하는 보건진료전담공무원의 자율성 확보를 위한 노력이 필요하다고 생각된다. 이처럼 선행연구 결과 간에 상이한 차이가 있는 것은 각 연구마다 연구대상, 근무지, 업무환경, 직무특성 및 조직특성이 다른 것에 기인한 차이라고 추측할 수 있으나 보건진료전담공무원의 전문직업성에 대한 연구가 거의 이루어지지 않는 상황에서 후속연구를 통해 영향을 미치는 관련변인 분석이 필요할 것으로 생각된다.

보건진료전담공무원의 일반적 특성에 따른 전문직업성 정도는, 연령, 결혼상태, 보건진료전담공무원의 선택 동기, 월 소득, 근무경력에 따라 유의한 차이를 보였다. 즉 연령이 높을수록, 기혼자 일수록, 월 소득 및 근무경력이 높을수록 전문직업성 정도가 높게 나타났는데, 이는 대다수의 선행연구 결과[21,32]와 그 맥을 같이 하는 결과라 할 수 있다. 이는 보편적으로 연령이 증가함에 따라 월 소득, 근무경력이 증가하며 직위가 높아지므로 그에 상응하는 책임과 자율성, 권한이 주어지기 때문에 직무 관련 특성에 대한 인식 및 수용능력이 향상되고 독자적 업무수행이 원활하게 이루어지며 직무에 대한 자신감 뿐만 아니라 직업에 대한 자긍심과 애착이 증가하였기 때문으로 판단된다. 따라서 보건진료전담공무원의 전문직업성을 강화하기 위해서는 직업에 대한 성취감을 느낄 수 있도록 동기부여하고 개개인의 자질과 능력을 인정받을 수 있는 조직문화를 형성하고[33] 계속적인 교육의 기회를 권장하고, 직업적 긍지와 만족감을 향상시킬 수 있는 방안이 필요하리라 본다.

보건진료전담공무원의 개인심성은 5점 만점에 긍정적 심성 3.31±0.68점, 부정적 심성 3.61±0.80점으로 중

간 수준보다 약간 높게 나타났으며 이는 같은 도구를 사용한 Seo와 Go[18]의 연구결과에서 긍정적 심성 3.25점, 부정적 심성 3.15점으로 나타난 것에 비해 다소 높은 결과이며, 직무연속성은 이직의도 4.09 ± 0.94 점, 잔류의도 3.66 ± 1.06 점으로 Seo와 Go[18]의 3.00점 보다는 높게 나타났다. 개개인의 심성은 인간의 행동을 예측하는 요인이 되므로 긍정적인 심성을 배양하기 위해 보건의료전담공무원들이 효율적인 방법을 강구할 수 있도록 돕는 지원체계가 마련이 필요하다고 본다.

보건의료전담공무원의 직무만족과 전문직업성의 관계는 직무만족의 정도가 높을수록 전문직업성이 높게 나타났다. 직무만족도의 결과를 보면 총점평균 71.35점(척도범위: 20-100), 평균평점 3.57점으로 나타나 동일한 연구도구를 사용한 Kim[28]의 연구결과 평균평점 3.38점과 Lee[17]의 직무만족 3.16점보다 다소 높게 나타났다. 하위영역별에서 평균평점이 높은 것은 인간관계, 직업적 금지이며 가장 낮은 것은 근무환경으로 Kim[28]의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 직무만족의 평균평점에서 이러한 차이를 보이는 것은 보건의료직이 촉탁직을 거쳐 별정직공무원에서 일반직 공무원으로 전환됨에 따라 신분의 안정과 승진의 기회 및 보수체계가 동일하게 주어지면서 직무에 대한 만족도가 높게 나타난 것으로 추측해볼 수 있겠다. 근무환경에 대한 만족도가 낮은 것은 혼자서 근무하는 환경에서 오는 부담감과 독자적으로 사업을 수행하기 보다는 행정기관의 지시 하에 업무처리가 이루어지므로 보건의료전담공무원이 업무를 독자적이고 효율적으로 수행할 수 있도록 좀 더 많은 재량권의 확보가 필요하다고 본다.

보건의료전담공무원의 개인심성, 직무연속성 및 직무만족과 전문직업성과의 관계를 분석한 결과, 서로 유의한 양의 상관관계가 나타났다. 이는 개인심성이 긍정적일수록, 그리고 직무연속성과 직무만족이 높을수록, 전문직업성 정도가 높은 것을 의미하며, 이러한 결과는 Choo[10], Park[16]과 그리고 Lee[21]의 연구결과와 맥을 같이한다. 먼저 개인심성이 긍정적일수록 전문직업성이 높다는 결과를 살펴보면, 긍정적인 심성을 가진 사람은 비록 근무환경이 열악하더라도 직무에 대한 근속 성향이 높으며[18], 직무에 긍정적인 감정을 가지게 하여 원만한 인간관계 뿐 만 아니라 직무에 더 잘 적응하고 더 큰 만족을 얻게 된다. 또한 긍정적인 사람은 자신감과 자신에 대한 자아개념이 향상되어 간호전문직 발전에 기

여한다[14]. 따라서 긍정적 심성을 향상시킬 수 있는 프로그램의 개발 및 적용과 다양한 교육 참여의 기회는 긍정적 심성뿐만 아니라 전문직업성을 향상시키는데도 도움이 될 것으로 사료된다. 또한 직무연속성과 직무만족이 높을수록 전문직업성이 높다는 결과를 살펴보면, 보건의료전담공무원은 공공보건의료조직의 구성원으로 개인적 창의성이나 의욕에 바탕을 둔 직무의 수행보다는 보건의료소의 정책 및 규정 등에 의해 업무가 수행되도록 요구하는 경향이 많기 때문에 자신의 근무환경에 대한 직무만족이 낮음을 알 수 있다. 보건의료전담공무원의 직무만족은 보건의료 서비스의 수혜자인 지역주민에게 영향을 미치고 결과적으로 간호서비스의 질과 조직의 성과에도 밀접한 관련이 있으므로 보건의료전담공무원의 능력과 경험에 합당한 업무와 전문성을 발휘할 수 있도록 충분한 재량권을 부여하고 위임할 필요가 있겠다.

본 연구에서 보건의료전담공무원의 전문직업성에 영향을 미치는 요인은 직무만족, 개인심성, 월 소득, 직무연속성의 순으로 나타났으며, 이들 변인은 보건의료전담공무원의 전문직업성 정도를 총 49.6% 설명하는 것으로 나타났다. 먼저 보건의료전담공무원의 전문직업성에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무만족($\beta=0.320$)으로 나타났는데, 이는 Choo[10]의 연구에서 간호사의 전문직업성에 직업에 대한 만족($\beta=0.371$)이 주요 영향요인으로 규명된 것과 일치하는 결과이다. 직무만족은 보상과 같은 외적인 만족보다는 전문적 자율성이나 직업적 금지와 같은 내적인 만족에 의해 향상되기 때문에 지역주민에게 보다 질적인 보건의료서비스를 제공하여 전문직업인으로서의 위상을 높일 수 있을 것으로 사료된다. 또한 자신의 간호지식과 기술을 향상시킬 수 있는 기회의 제공과 직무에 대한 만족 및 불만족 요인을 인지하여 직무에 대한 만족감을 증가시킴으로서 궁극적으로 전문적 위치를 향상시킬 수 있겠다. 즉 직무만족을 높일 수 있는 방안과 개선책이 마련이 된다면 효율적인 인적관리뿐만 아니라 전문직업성 제고에도 기여할 수 있을 것이다.

그 다음으로 영향을 미치는 요인은 개인심성($\beta=0.291$)으로 나타났는데, 긍정적인 심성을 가지고 있는 사람이 그렇지 않은 사람보다 전문직업성 정도가 높았다. 이는 보건의료전담공무원을 대상으로 한 Jeong[19] 연구에서 기질적 변수인 긍정적 심성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 매사를 긍정적인 사람은 자신감과 자신에 대한 자아개념이 향상되어 간호전문직 발전

에 기여한다[14]. 그러므로 긍정적 심성 및 가치관을 형성할 수 있도록 다양한 심성개발 프로그램 등을 활용하는 것도 도움이 되리라고 생각된다.

다음으로 영향을 미치는 요인은 월 소득($\beta=.283$)으로 나타났는데, 이는 Cha[6]와 Lee[21], [32]의 연구결과에서 월 소득이 전문직업성에 유의한 차이가 있음을 나타내고 있다. 선행연구를 통해 살펴보면 공통적으로 연령이 높고 근무경력, 직위 또는 직급, 월 소득이 높을수록 전문직업성과 통계적으로 의미가 있었다. 이것은 일반적으로 연령 증가에 따라 근무경력이나 직위, 월 소득이 함께 변화하기 때문으로 본다. 또한 연령이나 근무경력의 증가는 지속적으로 축적된 경험, 다양한 교육과정을 통해 습득한 지식과 기술 등이 업무수행에 대한 자신감과 지위에 대한 안정감의 증가로 이어져 전문직업성 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 보인다. 따라서 높은 전문직업성을 가지고 업무를 수행하기 위해서는 간호 전문직업성 개발 및 향상을 위한 교육이 필요할 것으로 여겨진다. 마지막으로 보건진료전담공무원의 전문직업성에 영향을 미친 요인은 직무연속성($\beta=.176$)으로 나타났다. 직무연속성은 현 직무에 잔류하려는 맥락으로 볼 때 간호사를 대상으로 한 Kwon 등[11]과 Kwon 등[8]의 연구결과에서 재직의도와 전문직업성 간에는 유의한 상관성이 있는 것으로 나타났다. Tourangeau와 Cranley[34]의 연구결과에서는 연령, 직무만족, 재직기간, 학력, 간호사로서의 만족, 칭찬과 인정의 순서로 현 직무에 머무르고자 하는 영향요인으로 나타났다. 이는 앞에서 언급한 바와 같이 연령, 재직기간, 직무만족 등은 재직의도의 선행요인이기도 하지만, 또한 직무에 대한 자신감과 안정감을 통해 전문직업성에 긍정적인 영향을 주는 요인이기도 하다. 따라서 직무연속성이 지속되기 위해서는 긍정적인 근무환경의 조성이 필요하다고 하겠다.

결론적으로 보건진료전담공무원의 직무만족이 높을수록, 개인심성이 긍정적일수록, 월 소득이 높을수록, 직무연속성이 증가할수록 전문직업성 정도가 높게 나타난다는 것을 알 수 있다. 보건진료전담공무원의 전문직업성은 간호를 가치 있게 하고 질적으로 우수한 간호성과와 간호조직의 효과성에도 영향을 미치므로 전문직업성을 강화시키기 위한 방안을 모색함에 있어, 개인 차원과 조직 차원의 영향요인을 확인하여 이에 따른 융복합적 프로그램 개발과 정책적 지원이 바람직하다고 본다.

이에 본 연구는 보건진료전담공무원의 전문직업성에

영향을 미치는 요인들을 파악하고, 이를 통해 중재전략을 마련하는데 기초자료를 제공하였다는데 그 의의가 있다고 하겠다. 그러나 본 연구는 보건진료전담공무원을 대상으로 한 전문직업성 연구가 거의 시도되지 않은 상황에서 일 지역의 보건진료전담공무원을 대상으로 하고 있으므로 연구결과를 일반화하는데 제한점을 가진다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 개인심성, 직무연속성, 직무만족과 전문직업성의 정도를 파악하고, 전문직업성에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 보건진료전담공무원의 전문직업성 강화를 위한 중재전략의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구결과 보건진료전담공무원의 개인심성, 직무연속성 및 직무만족과 전문직업성 정도와는 양의 상관관계가 있었으며, 전문직업성에 영향을 미치는 요인은 직무만족, 개인심성, 월 소득, 직무연속성 순으로 나타났고 이들 변인의 설명력은 총 49.6%이었다. 이 중 직무만족이 전문직업성에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 직무에 대한 성취감을 느낄 수 있도록 동기 부여하고 긍정적인 심성, 보상체계 및 직무연속성을 향상시키기 위한 교육프로그램 개발 등의 방안마련과 체계적인 지원이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 직무만족, 개인 심성, 월 소득, 직무연속성이 전문직업성에 영향을 미치는 요인으로 확인되었으므로 보건진료전담공무원의 전문직업성 강화를 위한 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하기 위한 연구를 제언한다.

둘째, 보건진료전담공무원의 전문직업성에 영향을 미치는 다양한 변인을 규명하는 후속연구와 전문직업성에 대한 심층적 연구를 위해 질적 연구를 해 볼 것을 제언한다.

REFERENCES

- [1] S. H. Choi, "A study on nursing professional attitude and nursing performance of clinical nurses", Master's thesis, Ewha Womans University, 1996.

- [2] C. M. Kim, K. J. June, "Looking Back the Past 30 Years: Activities and Achievements of Community Health Practitioners in Rural and Remote Areas in Korea." *Journal of Korean Academy Community Health Nursing*, vol. 23, no. 1, pp. 51-62, 2012.
DOI: <http://doi.org/10.12799/jkachn.2012.23.1.51>
- [3] T. K. Park, "Professionalism, Job Stress and Job Satisfaction of Visiting Nurses Working at Public Health Center.", Master's thesis, Kyungbook National University, 2012.
- [4] H. K. Kim, Y. Eun, K. J. June, A. Y. So, H. G. Kim, M. R. Eom, Y. Y. Song, E. S. Choi, J. Y. Park, H. S. Kim, "Job Competencies and Educational Needs by New Community Health Practitioners", *Journal of Korean Academy Community Health Nursing*, vol. 25, no. 2, pp. 85-96, 2014.
DOI: <http://doi.org/10.12799/jkachn.2014.25.2.85>
- [5] G. I. Jung, S. O. Yun, H. J. Shin, D. S. Shin, "Job Satisfaction and Related Factors among Community Health Practitioners", *Journal of Korean Academy of Rural Health Nursing*, vol. 4, no. 2, pp. 120-127, 2009.
- [6] I. J. Cha, "Professionalism and Job satisfaction, Organization Commitment." Master's thesis, Hanyang University, 2008.
- [7] H. J. Baek, Y. S. Kim-Godwin, "Translation and Validation of Korean Version of Hall's Professionalism Inventory", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 13, no. 4, pp. 509-515, 2007.
- [8] K. J. Kwon, M. S. Chu, J. A. Kim, "The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance, Job Satisfaction and Retention Intention among Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 15, no. 2, pp. 182-192, 2009.
- [9] C. A. Wynd, "Current factors contributing to professionalism in nursing", *Journal of Professional Nursing*, vol. 19, no. 5, pp. 251-261, 2003.
DOI: [http://doi.org/10.1016/S8755-7223\(03\)00104-2](http://doi.org/10.1016/S8755-7223(03)00104-2)
- [10] H. S. Choo, "A Study on Clinical Nurses' Professionalism and the Factors Affecting It", Master's thesis, Honam University, 2001.
- [11] K. J. Kwon, K. H. Go, K. Y. Kim, J. A. Kim, "The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance and Retention Intention among Psychiatric Mental Health Nurse", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 16, no. 3, pp. 229-239, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.229>
- [12] E. H. Ki, "Clinical Nurses' Ethical Dilemma and Professionalism", Master's thesis, Hanyang University, 2008.
- [13] E. T. Locke, "The nature and cause of job satisfaction", Chicago: Rand-McNully, 1976.
- [14] S. S. Lee, "Professionalism and Job Satisfaction in Dental Hygienists", *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, vol. 13, no. 4, pp. 535-542, 2013.
DOI: <http://doi.org/10.13065/iksdh.2013.13.4.535>
- [15] J. A. Park, "A Study on Job Satisfaction of the Community Health Practitioners-Centering around Chuman Area", *The Medical Journal of Chosun University*, vol. 13, no. 1, 1988.
- [16] Y. O. Park, "A Study on the Effects of Welfare Specialist's Job Satisfaction on Their Identity as Professionals", Master's thesis, Yonsei University, 2003.
- [17] S. R. Lee, S. H. Park, "A Study of the Relationship between Personality Traits and Job Satisfaction of Community Health Practitioners in a Rural Area." *Journal of Korean Academy of Rural Health Nursing*, vol. 24, no. 2, pp. 331-350, 1999.
- [18] Y. J. Seo, J. O. Go, "The Determinants of Propensity to Stay Among Hospital Nurses", *Korean Journal of Hospital Management*, vol. 2, no. 1, pp. 137-161, 1997.
- [19] E. Y. Jeong, "Job Satisfaction and Career Development of Community Health Practitioner." Master's thesis, Yonsei University, 2003.
- [20] J. Y. Oh, Y. J. Seo, H. S. Park, "Determinants of Intent to Leave among Workers at Long-Term Care Institutions", *Korea Society of Health Service Management*, vol. 6, no. 17, pp. 87-103, 2012.
DOI: <http://doi.org/10.12811/kshsm.2012.1.087>
- [21] J. Y. Lee, "A Study on the Influential Factors of the Dental Hygienist's Professionalism", *Journal of Dental Hygiene Science*, vol. 11, no. 6, pp. 573-581, 2011.
- [22] M. J. Kim, E. G. Ji, "The Study on the impact factors of stay of female care service workers." *Academy of Korea Social Welfare Administration*, vol. 15, no. 3, pp. 95-131, 2013.
- [23] E. J. Hyun, "Effects of job embeddedness of travel agency employees on organizational citizenship behaviors and remaining in organization", *Journal of Tourism Management Research*, vol. 54, 2013.
- [24] Y. S. Eo, M. S. Kim, Y. J. Park, "Influencing factors of the Turnover among Clinical Nurses-Focused on Professionalization, Bu mout, and Organizational Commitment", *Journal of Psychology Behavior*, vol. 7, no. 1, pp. 1-13, 2015.
- [25] J. M. Kim, "Professionalism, Job Stress and Job Satisfaction of Hospital Nurses", Master's thesis, Kyungbook National University, 2011.
- [26] K. H. Kang, Y. J. Lim, "Influence of Professionalism, Role Conflict and Work Environment in Clinical Nurses with Expanded Role on Job Embeddedness", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 22, no. 5, pp. 424-436, 2016.
DOI: <http://doi.org/10.11111/jkachn.2016.22.5.424>
- [27] J. L. Price, "Reflections on the determinants of voluntary turnover", *International Journal of Manpower*, vol. 22, no. 7, pp. 600-624, 2001.
DOI: <http://doi.org/10.1108/EUM000000006233>
- [28] S. J. Kim, "Empowerment Perception Level and Job Satisfaction among Community Health Practitioners", Master's thesis, Chosun University, 2007.
- [29] R. H. Hall, "Professionalism and Bureaucratization", *Academy Social Research*, vol. 33, no. 1, pp. 92-104, 1968.
- [30] M. R. Kim, "Clinical nurses's professionalism, nursing performance and intention of retention", Master's thesis, Hanyang University, 2008.
- [31] E. J. Song, "Factors Influencing on Professionalism of Nurse in Non-life Insurance Company", Master's thesis,

Honam University, 2016.

- [32] Y. S. Gim, S. Y. Lee, J. S. Lee, G. T. Gwak, J. G. Pak, S. H. Lee, H. I. Hwang, S. Y. Cha, "The Influence of Organizational Commitment, Job Commitment and Job Satisfaction on Professionalism Perceived by Radiotechnologists Working in the Department of Radiation Oncology", *The Journal of the Korean Society for Radiotherapeutic*, vol. 24, no. 2, pp. 67-75, 2012.
- [33] Y. H. Han, I. S. Sohn, K. O. Park, K. H. Kang, "The Relationships between Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment and Turnover Intention among Clinical Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, vol. 16, no. 2, pp. 17-31, 2010.
- [34] A. E., Tourangeau, L. A. Cranley, "Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants", *Journal of Advanced Nursing*, vol. 55, no. 4, pp. 497-509, 2006.
DOI: <http://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
-

김 순 애(Soon-Ae Kim)

[정회원]



- 2014년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과(간호학 박사수료)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 마산대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

지역사회간호, 보건교육, 사회복지

강 영 실(Young-Sil Kang)

[정회원]



- 1981년 2월 : 서울대학교 보건대학원(보건학 석사)
- 2000년 8월 : 부산대학교 대학원 간호학과(간호학 박사)
- 1986년 3월 ~ 현재 : 경상대학교 간호대학 교수

<관심분야>

노인간호, 지역사회간호, 건강증진