



요양병원 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족

박종현¹ · 김세영²

창원대학교 간호학과 대학원생¹, 창원대학교 간호학과 부교수²

Professional Self-concept and Job Satisfaction among Nurses Working in Long-term Care Hospitals

Park, Jong Hyun¹ · Kim, Se Young²

¹Graduate Student, Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

²Associate Professor, Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

Purpose: The purpose of this study is to identify the relationship between professional self-concept and job satisfaction of nurses working in long-term care hospitals and to consider strategies to improve these factors.

Methods: Data were collected using structured questionnaires given to 135 nurses working at six long-term care hospitals in C City. The data were analyzed with SPSS 23.0 by descriptive statistics, Cronbach's α , t-test, one-way ANOVA, a Scheffé test, and with Pearson's correlation coefficient. **Results:** The average score for professional self-concept was 2.78 points (out of 4 points), and the average score for job satisfaction was 3.11 points (out of 5 points). Significant differences were found for professional self-concept according to age, marriage status, total work experience, number of patients per nurse, and position, while job satisfaction showed significant differences depending on age and the number of patients in the ward. Professional self-concept and job satisfaction showed a significant positive correlation ($r=.46, p<.001$). **Conclusion:** In long-term care hospitals, it is necessary to provide education programs about nursing practice, communication, and leadership to enhance the professional self-concept of nurses. With regard to job satisfaction for nurses, it is imperative to improve the work environment of long-term care hospitals.

Key Words: Self-concept; Job satisfaction; Nurses; Long-term care

서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 2021년 65세 이상 고령인구가 전체 인구의 16.5%

를 차지한 고령사회이며, 2025년에는 65세 이상 고령인구가 전체 인구의 20.3%에 달하는 초고령사회로 진입할 것으로 전망된다. 이와 같은 인구 고령화에 따른 만성질환관리 및 노인요양 서비스 수요 증가와 2008년 7월 노인장기요양보험제도 도입에 따라 요양병원 수는 2004년 109개, 2009년 777개, 2020년

주요어: 전문직 자아개념, 직무만족, 간호사, 요양병원

Corresponding author: Kim, Se Young <https://orcid.org/0000-0001-8127-7535>

Department of Nursing, Changwon National University, 20 Changwondaehak-ro, Uichang-gu, Changwon 51140, Korea.

Tel: +82-55-213-3576, Fax: +82-55-213-3579, E-mail: sarakimk@changwon.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 박종현의 석사학위논문 축약본임.

- This article is article is a condensed form of the rst author's master's thesis from University.

Received: Jul 29, 2022 | Revised: Oct 6, 2022 | Accepted: Oct 21, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1,582개로 급속하게 증가되었다(Korean Statistical Information Service, 2022).

요양병원은 노인성 만성질환자들에게 의학적 처치와 간호 뿐 아니라 일상생활 보조와 재활을 포함한 통합적 의료서비스를 제공한다(Joo & Jun, 2018; Song, Chae, Lee, & Lee, 2016). 따라서 요양병원은 포괄적이고 전인적인 간호 접근이 가능한 숙련된 간호사를 확보하는 것이 중요하지만(Joo & Jun, 2018), 병원간호사회 조사에 의하면 2020년 요양병원 간호사의 이직률은 27.3%로 간호사 평균 이직률 14.2%보다 높았고, 상급종합병원 11.0%, 종합병원 18.1%보다 상대적으로 높았다(Hospital Nurses Association, 2021). 이와 같은 요양병원 간호사의 높은 이직률은 남아 있는 간호사들의 업무 부담과 스트레스를 증가시키고 간호의 질을 낮추고 환자의 건강에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Tummers, Groeneveld, & Lankhaar, 2013). 따라서 요양병원이 간호사를 효과적으로 관리하고 유지하기 위해서는 간호사들이 업무에서 느끼는 어려움을 파악하고 해결 방안을 고찰할 필요가 있다.

요양병원 간호사의 업무는 급성기 병원 간호사의 업무와 차이가 있다. 요양병원에서 간호사는 환자들의 상태변화를 관찰하고 대처해야 하며, 낙상예방 등 안전간호와 질 개선 활동의 주체가 된다. 또한 요양병원 간호사는 중환자와 임종 환자의 신체적, 심리적 간호를 제공해야 하고, 간호조무사와 간병인 등 보조 인력을 교육하고 관리하며, 일상 돌봄과 보호자의 면담을 수행해야 한다(Lee, 2010; Lee & Kim, 2010). 요양병원의 인력 배치 기준은 환자 6명당 간호사 1명이 기준이지만, 간호사의 3분의 2까지 간호조무사로 대체 가능하다.

따라서 요양병원에서 간호사는 정맥주사를 포함한 투약, 위관영양, 흡인간호 등의 다양한 간호업무를 간호 보조인력에게 위임한다. 실제로 요양병원의 91개 간호행위 중 ‘간호진단’, ‘간호목표 설정’, ‘환자평가표 작성’ 3개를 제외한 간호행위를 간호사와 간호보조인력이 함께 수행하며, 간호보조인력이 직접 간호업무의 40.2%에서 80.4%까지 수행하는 것으로 나타났다(Ryu & Kim, 2016). 이러한 요양병원 업무의 특성으로 인하여 간호사들은 지시와 감독에 대한 부담과 스트레스를 경험하고, 간호직에 대한 회의를 느끼는 것으로 나타났다(Kim, 2014; Ryu, 2016).

전문직 자아개념은 간호사가 전문직으로서 자신의 업무에 대해 가지는 느낌과 견해로 정의된다(Arthur, 1990; Ryu & Kim, 2016). 요양병원 간호사들의 부정적인 전문직 자아개념과 관련해서(Kim, 2014), 간호사와 간호조무사의 모호한 업무 구분이 요양병원 간호사들이 직업 전문성을 부정적으로 인식

하여 직무만족이 낮아진다고 했다(Sim, 2010). 또한 요양병원에서 간호사들이 간호조무사에게 업무를 위임하는 정도가 높을수록 간호사들의 전문직업성과 직무만족을 낮게 인식하는 것으로 나타났다(Yang & Kim, 2013). 한편 요양병원 간호사의 전문직 의식이 높을수록 직무만족이 높아지고 이직의도가 낮았으며(Kim, Lee, Jeon, & Kim, 2019; Lee, Lee, & Choi, 2016), 요양병원 간호사의 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다(Lee et al., 2016). 따라서 요양병원의 간호서비스의 질 향상과 인적자원관리를 위해서 요양병원 간호사의 직무만족을 파악하는 것은 매우 중요하다(Park & Choi, 2015).

이상과 같이 요양병원에서 간호사들이 인식하는 전문직 자아개념과 직무만족은 간호사의 이직과 관련된 요인임을 확인할 수 있으며, 특히 급성기 병원과 다른 업무환경에서 일하는 요양병원 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족은 급성기 병원 간호사와 차이가 있으리라 예상된다. 그러나 지금까지 요양병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념과 직무만족을 함께 조사하고 관련성을 파악한 연구는 거의 없었다. 이러한 맥락에서 요양병원 간호사들의 높은 이직률을 개선하기 위해서, 요양병원 간호사들이 인식하는 전문직 자아개념과 직무만족의 특성을 파악하고 관련성을 확인할 필요가 있다.

2. 연구목적

본 연구는 요양병원 간호사들이 인식하는 전문직 자아개념과 직무만족 정도를 조사하고, 전문직 자아개념과 직무만족의 관련성을 파악함으로써, 요양병원의 인적자원관리를 위한 기초자료를 제공하기 위함이다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사가 인식하는 전문직 자아개념과 직무만족을 파악하고, 변수들의 관련성을 파악하는 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 C시에 소재한 6개 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 표본 크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램에서

Pearson's correlation 분석의 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .95, 효과 크기(f_z)는 중간크기 0.3인 경우 최소 표본은 134명이었고, 탈락률 20%를 고려하여 160부 설문지를 배부하였다. 직접 방문하여 회수한 설문지 155부(회수율 97%) 중 응답이 불충분한 자료 20부는 삭제하여 135부를 최종분석에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하고, 질문지의 구성은 대상자의 일반적 특성 12개 문항, 전문직 자아개념 27개 문항, 직무만족 30개 문항, 총 69개 문항으로 구성되었다.

1) 전문직 자아개념

Arthur (1990)가 개발한 전문직 자아개념도구(Professional Self Concept of Nurses Instrument, PSCNI)를 Sohng와 Noh (1996)가 번안한 도구로 측정하였다. 도구는 전문직 실무(16문항), 만족감(7문항), 의사소통(4문항)의 세 가지 하위영역으로 총 27문항으로 구성되어 있으며, '그렇지 않다' 1점, '그렇지 않은 편이다' 2점, '그런 편이다' 3점, '그렇다' 4점까지의 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미하고, 문항 9, 12, 13, 18, 21, 23, 25번은 역 문항으로 의미의 일관성을 위해 역 환산 하였다. 도구의 신뢰도는 Sohng와 Noh (1996)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .85였다. 본 연구에서 전문직 자아개념의 전체 Cronbach's α 값은 .89였으며, 전문직 자아개념 하위영역 중 전문직 실무는 .92, 만족감은 .80, 의사소통은 .51이었다.

2) 직무만족

Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hasse (1978)이 개발하고 Park와 Yun (1992)이 번안한 도구(Index of Work Satisfaction, IWS)를 Lee (2010)가 재수정한 도구로 측정하였다. 총 30문항이며 보수 3개 문항, 자율성 3개 문항, 전문직업적 수준 8개 문항, 업무요구 5개 문항, 상호작용 3개 문항, 의사·간호사와의 관계 1개 문항, 행정부분 7개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '그렇지 않다' 1점, '그렇지 않은 편이다' 2점, '보통이다' 3점, '그런 편이다' 4점, '그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 문항 8, 30번은 역으로 환산하였다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 값은 .91이었고, Park와 Yun (1992)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .85였으며, Lee (2010)의 연구에서는

Cronbach's α 값은 .88이었다. 본 연구에서 직무만족의 전체 Cronbach's α 값은 .87이었으며, 하위영역 중 보수 .91, 자율성 .61, 전문직업적수준 .79, 업무요구 .71, 상호작용 .64, 행정 .79였다.

4. 자료수집

본 연구는 C대학교의 기관생명윤리심의위원회 승인(IRB: 104027-201701-HR-016)을 받은 후 2017년 7월 1일부터 8월 31일까지 구조화된 자가보고형 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 연구자는 C시에 소재한 6개의 노인요양병원을 직접 방문하여 간호부서장과 간호사에게 본 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 구하였으며, 자발적으로 참여한 간호사들에게 동의서를 받고 설문지 160부를 배부하면서 감사의 답례품을 증정하였다. 연구자는 노인요양병원을 재방문하여 설문지 155부를 수집하였고(회수율 97%), 회수한 설문지 중 응답이 불충분한 20부는 제외한 135부를 최종분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

- 일반적 특성, 전문직 자아개념, 직무만족도는 기술통계로 분석하였다.
- 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념과 직무만족도의 차이는 t-test, one-way ANOVA, Scheffé test로 분석하였다.
- 전문직 자아개념과 직무만족도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자는 여성이 128명(94.8%), 평균연령은 38.38 ± 9.86 세였으며, 30~39세가 44명(32.6%)으로 가장 많았다. 기혼이 95명(70.4%), 최종학력은 전문학사가 75명(55.6%)으로 가장 많았으며, 종교가 있는 경우가 79명(58.5%)이었다. 총 근무경력 평균 11.34 ± 8.20 년으로 10~20년 미만이 51명(37.8%)으로 가장 많았고, 요양병원 근무경력 평균 4.26 ± 3.97 년으로

1~3년 미만이 39명(28.9%)으로 가장 많았다.

직무 관련 특성을 살펴보면, 요양병원의 근무형태는 3교대 근무가 63명(46.7%)로 가장 많았고, 병동 환자 수는 100명 이상이 48명(35.6%)으로 가장 많았으며 대상자들이 근무하는 요양병원의 간호사 1인당 환자 수는 11명 미만이 96명(71.1%)이었으며, 직위는 일반간호사가 111명(81.5%)으로 많았고 월 급여는 평균 246.61±38.28만원이었으며, 250~300만원 미만이 80명(59.3%)으로 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 전문직 자아개념과 직무만족

전문직 자아개념의 평균값은 4점 만점에 2.78±0.35점이었고, 하위영역별 점수는 ‘의사소통’ 2.91±0.44점, ‘전문직 실무’ 2.82±0.41점, ‘만족감’ 2.64±0.55점 순서로 나타났다. 직무만족의 평균값은 5점 만점에 3.11±0.41점이었고, 하위영역별 점수는 ‘상호작용’ 3.81±0.55점, ‘의사-간호사 관계’ 3.37±0.84점, ‘전문직업적 수준’ 3.41±0.56점, ‘업무요구’ 3.27±0.56점, ‘행정’ 2.76±0.57점, ‘자율성’ 2.74±0.72점, ‘보수’ 2.29±0.81점의 순서이다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념과 직무만족의 차이

전문직 자아개념에 차이를 보이는 특성은 연령($F=4.70, p=.004$), 결혼상태($t=2.84, p=.005$), 총 근무경력($F=7.94, p<.001$)에서 나타났다. Scheffé 사후 검증 결과 연령은 ‘50세 이상’이 ‘30세 미만’과 ‘30~39세’보다 전문직자아개념이 높았으며($F=4.70, p=.004$), 총 근무 경력은 ‘20년 이상’의 전문직 자아개념이 ‘5년 미만’, ‘5~10년 미만’, ‘10~20년 미만’보다 높았다($F=7.94, p<.001$). 간호사 1인당 환자수($t=-2.11, p=.037$), 월급($t=-2.35, p=.020$)직위($t=-3.20, p=.002$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 간호사 1인당 환자수는 11명 미만이 11명 이상보다($t=-2.11, p=.037$), 직위는 책임간호사 이상이 일반간호사 보다 전문직 자아개념이 높게 나타났다($t=-3.20, p=.002$).

직무만족에 차이를 보이는 특성은 연령($F=5.52, p=.001$)이며, Scheffé 사후 검증 결과 연령은 ‘50세 이상’이 ‘30~39세’와 ‘40~49세’보다 직무만족도가 높았다($F=5.52, p=.001$). 병동 환자 수($F=4.28, p=.016$)에서도 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으며 40~69명이 100명 이상 보다 직무만족도가 높게 나타났다($F=4.28, p=.016$)(Table 3).

Table 1. General Characteristics of Participants (N=135)

Variables	Categories	n (%)
Gender	Female	128 (94.8)
	Male	7 (5.2)
Age (year)	< 30	29 (21.5)
	30~39	44 (32.6)
	40~49	42 (31.1)
	≥ 50	20 (14.8)
		38.38±9.86
Marital status	Married	95 (70.4)
	Unmarried	40 (29.6)
Education	Diploma	75 (55.6)
	Bachelor or graduate	60 (44.4)
Religion	No	56 (41.5)
	Yes	79 (58.5)
Total career (year)	< 5	35 (25.9)
	5~9	26 (19.3)
	10~19	51 (37.8)
	≥ 20	23 (17.0)
		11.34±8.20
Career of the long-term care hospitals (year)	< 1	30 (22.2)
	1~3	39 (28.9)
	4~6	25 (18.5)
	7~9	23 (17.0)
	≥ 10	18 (13.3)
		4.26±3.97
Shift pattern	3 shifts	63 (46.7)
	2 shifts	17 (12.6)
	Day shift only	44 (32.6)
	Night shift only & etc	11 (8.1)
Number of ward patients (n)	40~69	44 (32.6)
	70~99	43 (31.9)
	≥ 100	48 (35.6)
		86.35±35.98
Number of patients per nurse (n)	< 11	96 (71.1)
	≥ 11	39 (28.9)
		10.92±8.48
Salary (won)	< 250	55 (40.7)
	≥ 250	80 (59.3)
		246.61±38.28
Position	Staff nurse	110 (81.5)
	Above charge nurse	25 (18.5)
Total		135 (100.0)

4. 전문직 자아개념과 직무만족의 관련성

요양병원 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족은 양의 상관관계가 나타났다($r=.46, p<.001$). 즉, 전문직 자아개념이 높

Table 2. Professional Self-concept and Job Satisfaction of Participants

(N=135)

Variables	Categories	Range	Min	Max	M±SD
Professional self-concept	Professional practice	1~4	1.81	3.94	2.82±0.41
	Satisfaction	1~4	1.29	4.00	2.64±0.55
	Communication	1~4	2.00	4.00	2.91±0.44
	Total	1~4	2.00	3.63	2.78±0.35
Job satisfaction	Salary	1~5	1.00	4.00	2.29±0.81
	Autonomy	1~5	1.00	4.67	2.74±0.72
	Professional status	1~5	2.00	4.75	3.41±0.56
	Task requests	1~5	1.40	4.60	3.27±0.56
	Interaction	1~5	2.67	5.00	3.81±0.55
	Doctor-nurse relationship	1~5	1.00	5.00	3.37±0.84
	Administarion	1~5	1.00	4.00	2.76±0.57
	Total	1~5	2.20	4.23	3.11±0.41

을수록 직무만족도가 높아진다고 할 수 있다. 전문적 자아개념의 하위영역인 전문직 실무와 직무만족의 하위영역인 전문직 업적 수준($r=.39, p<.001$), 업무요구($r=.20, p=.021$), 상호작용($r=.19, p=.026$), 의사와의 관계($r=.21, p=.014$)가 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 또한 전문적 자아개념의 하위영역인 만족감과 직무만족의 하위영역인 자율성($r=.18, p=.034$), 전문직업적 수준($r=.64, p<.001$), 업무요구($r=.31, p<.001$), 상호작용($r=.27, p=.002$), 의사와의 관계($r=.33, p<.001$), 행정($r=.22, p=.010$)에서 유의한 양의 상관관계를 나타냈고, 전문적 자아개념의 하위영역인 의사소통과 직무만족의 하위영역인 자율성($r=.20, p=.021$), 전문직업적 수준($r=.25, p=.004$), 상호작용($r=.22, p=.009$)이 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

논 의

본 연구는 요양병원에 근무하는 간호사들의 전문직 자아개념과 직무만족도를 파악하고 이들 간의 관련성을 파악하여 요양병원에 근무하는 간호사들이 전문직인으로서 자리매김하는데 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 전문직 자아개념을 측정된 결과는 평균 2.78점(4점 만점)으로 중간 이상으로 나타났다. 이러한 결과는 동일한 도구를 사용하여 간호사의 전문직 자아개념을 측정된 Arthur (1990)의 3.41점보다 낮았고, 국내 노인요양시설 간호사의 전문직 자아개념 2.81점(Park, 2013)보다 낮았으나 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념 2.72점(Kang, 2010)보다 높은 수준이었다. 한편 본 연구에서 조사한 요양병원 간호사의 전문직 자아개념 점수는 동일한 도구를 사용한 급성기 병원 간호사의 전문직 자아개념 2.68점(Jeong, 2015), 대학병원 간호사의 전문직 자아개념 2.60점

(Kim, 2017), 보다 상대적으로 높았다. 따라서 요양병원이나 노인병원에 근무하는 간호사들이 인식하는 전문직 자아개념은 종합병원이나 대학병원 간호사들보다 상대적으로 높은 수준이라 해석되었다. 이러한 결과는 요양병원에서 간호사들이 관리자 역할을 담당하거나 간호실무를 간호조무사나 간병인에게 위임하고 지도, 관리하기 때문에 리더로서 문제를 해결하고 결정하고 융통성을 발휘하기 때문이라 해석할 수 있다. 그러나 본 연구에서 사용한 전문직 자아개념의 측정도구는 4점 척도로써 2점은 '그렇지 않은 편이다', 3점은 '그런 편이다'로 측정하였다. 따라서 본 연구에서 요양병원 간호사의 전문직 자아개념 2.78점은 전문직 자아개념의 인식이 부정적임을 나타낸다고 해석되었다. 이러한 결과는 요양병원 간호사의 전문직 자아개념이 종합병원 간호사보다 다소 높은 수준으로 나타났음에도 불구하고, 요양병원 간호사들이 간호직에 대한 회의를 느끼고 전문직 간호사로서 인정받지 못하는 자괴감을 경험한 결과(Kim, 2014; Ryu & Kim, 2016)와 유사한 결과로 해석할 수 있다.

특히, 본 연구에서 전문직 자아개념의 하위영역 '전문직 실무', '만족감', '의사소통' 중 '만족감'이 가장 낮은 점수를 보였으며, 이는 동일한 전문직 자아개념 측정도구로 측정된 요양병원 간호사(Kang, 2010; Park, 2013), 급성기 병원 간호사(Jeong, 2015; Kim, 2017; Shin, 2017)의 결과에서 공통으로 '만족감' 영역의 점수가 가장 낮았다. 구체적으로 '만족감'을 측정하는 문항은 '나는 간호업무를 평생직으로 계속할 것이다.', '간호직은 보람 있는 직업이다.', '나는 간호직을 선택한 것을 후회한다(역문항).', '간호직은 내가 생각했던 만큼 만족스럽지 않다(역문항).' 등 간호직 자체에 대한 만족 정도를 측정한다. 일반적으로 전문직은 높은 수준의 교육을 받고 지식에 근거한 실무를 수행하는 전문인들이 사회에 공헌하는 직업으

Table 3. Differences of Variables according to the General Characteristics of Participants

(N=135)

Variables	Categories	Professional self-concept				Job satisfaction			
		M±SD	t or F	p	Scheffé	M±SD	t or F	p	Scheffé
Gender	Female	2.80±0.35	1.84	.068		3.11±0.42	-0.05	.959	
	Male	2.55±0.26				3.12±0.39			
Age (year)	< 30 ^a	2.69±0.29	4.70	.004	d > a, b	3.19±0.39	5.52	.001	d > b, c
	30~39 ^b	2.69±0.32				2.97±0.40			
	40~49 ^c	2.88±0.37				3.07±0.41			
	≥ 50 ^d	2.93±0.36				3.38±0.35			
Marital status	Married	2.84±0.35	2.84	.005		3.12±0.43	0.66	.510	
	Unmarried	2.66±0.32				3.07±0.36			
Education	Diploma	2.78±0.35	-0.01	.994		3.06±0.40	-1.60	.112	
	Bachelor or graduate	2.78±0.35				3.17±0.42			
Religion	No	2.78±0.34	-0.17	.869		3.13±0.45	0.53	.596	
	Yes	2.79±0.35				3.09±0.39			
Total career (year)	< 5 ^a	2.69±0.33	7.94	< .001	d > a, b, c	3.10±0.45	0.76	.517	
	5~9 ^b	2.68±0.29				3.05±0.29			
	10~19 ^c	2.77±0.34				3.08±0.42			
	≥ 20 ^d	3.07±0.31				3.24±0.45			
Career of the long-term care hospitals (year)	< 1 ^a	2.74±0.36	1.73	.148		3.21±0.45	1.06	.378	
	1~3 ^b	2.71±0.34				3.04±0.38			
	4~6 ^c	2.80±0.30				3.07±0.40			
	7~9 ^d	2.81±0.39				3.05±0.44			
	≥ 10 ^e	2.96±0.33				3.20±0.37			
Shift pattern	3 shifts ^a	2.82±0.37	2.26	.085		3.13±0.39	0.26	.855	
	2 shifts ^b	2.63±0.31				3.14±0.30			
	Day shift only ^c	2.82±0.31				3.07±0.46			
	Night shift only & etc ^d	2.64±0.35				3.06±0.52			
Number of ward patients (n)	40~69 ^a	2.78±0.33	0.25	.777		3.22±0.40	4.28	.016	a > c
	70~99 ^b	2.81±0.38				3.14±0.42			
	≥ 100 ^c	2.76±0.34				2.98±0.39			
Number of patients per nurse (n)	< 11	2.74±0.36	-2.11	.037		3.14±0.42	1.59	.114	
	≥ 11	2.88±0.29				3.02±0.40			
Salary (won)	< 250	2.70±0.32	-2.35	.020		3.78±0.44	-0.98	.331	
	≥ 250	2.85±0.36				3.15±0.39			
Position	Staff nurse	2.74±0.34	-3.20	.002		3.09±0.40	-0.83	.407	
	Above charge nurse	2.98±0.30				3.17±0.45			

로, 사회적으로 그 권위와 자율성을 인정받는다. 이러한 전문직 기준과 비교해서 간호직은 종사기간이 다양한 문제점과 자율성 신장과 이론적 지식체 개발의 필요성이 제시되고 있다 (Chi & Yoo, 2001; Jung et al., 2022). 따라서 간호직이 전문직으로 발전하기 위해서는 간호사들이 간호직을 평생직으로 생각하고 업무에서 만족을 느낄 수 있도록 근무환경이 개선되어야 한다고 생각된다. 또한 요양병원 간호사의 전문직 자아개념은 노인간호수행도에 영향을 미치기 때문에(Kim, 2009; Ryu

& Kim, 2016), 요양병원 간호사의 전문직 자아개념을 개선시키기 위한 노력이 필요하다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 직무만족은 평균 3.11점(5점 만점)으로 나타났다. 이러한 결과는 동일한 도구로 요양병원 간호사의 직무만족을 측정한 Lee (2010)의 3.12점의 결과와 유사하였고, An (2013)의 3.02점, Kim (2015)의 3.04점보다 다소 높았다. 또한, 요양병원 간호사의 직무만족도가 종합병원 간호사 3.30점, 중소병원 간호사 3.28점과 비교했을 때, 급성

Table 4. Correlations between Professional Self-Concept and Job Satisfaction

(N=135)

Variable	Categories	Job satisfaction							
		Salary	Autonomy	Professional status	Task requests	Interaction	Doctor-nurse relationship	Administration	Total
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Professional self-concept	Professional practice	.08 (.353)	.17 (.054)	.39 ($< .001$)	.20 (.021)	.19 (.026)	.21 (.014)	.17 (.051)	.32 ($< .001$)
	Satisfaction	.16 (.070)	.18 (.034)	.64 ($< .001$)	.31 ($< .001$)	.27 (.002)	.33 ($< .001$)	.22 (.010)	.50 ($< .001$)
	Communication	-.14 (.112)	.20 (.021)	.25 (.004)	.07 (.438)	.22 (.009)	-.02 (.791)	.08 (.371)	.16 (.085)
	Total	.09 (.278)	.23 (.008)	.58 ($< .001$)	.28 (.001)	.28 (.001)	.28 (.001)	.22 (.010)	.46 ($< .001$)

기 병원에 비해 낮은 수준이었다는 Kim (2015)의 결과와도 유사하였다. 또한 요양병원 간호사의 직무만족은 이직의도의 영향요인으로 보고되었다(Lee et al., 2016). 따라서 요양병원 간호사의 이직률이 27.3%였고, 상급종합병원 11.0%, 종합병원 18.1%보다 높았던 보고서 결과(Hospital Nurses Association, 2021)와 관련해서, 요양병원 간호사의 낮은 직무만족과 높은 이직률이 관련이 있다고 해석할 수 있다.

또한 본 연구에서 직무만족의 하위영역별 점수를 비교해보면, ‘상호작용’ 3.81점, ‘전문직업적 수준’ 3.41점, ‘의사-간호사 관계’ 3.37점, ‘업무요구’ 3.27점, ‘행정’ 2.76점, ‘자율성’ 2.74점, ‘보수’ 2.29점의 순으로, ‘상호작용’ 점수가 가장 높았고 ‘보수’가 가장 낮았다. 이와 같은 하위영역별 점수의 순서는 동일한 도구로 요양병원 간호사의 직무만족을 측정한 선행연구(An, 2013; Kim, 2015; Lee, 2010; Park & Choi, 2015)에서도 유사하였다.

본 연구에서 직무만족 하위영역 중 평균점수 3.11점 보다 낮고 설문지 척도에서 ‘보통이다’ 3점 미만으로 나타난 ‘행정’, ‘자율성’, ‘보수’는 요양병원 간호사들이 부정적으로 인식하였고, 특히 ‘보수’에 대해서 요양병원 간호사들의 만족도가 가장 낮았다. 이러한 결과는 요양병원 간호사의 직무만족 평균 2.61점에서 ‘상호작용’ 3.07점으로 가장 높고 ‘보수’ 1.97점으로 나타난 결과와 유사하였다(Yang & Kim, 2013). 그런데 요양병원 간호사의 급여 만족도는 이직의도의 영향요인으로 나타났다(Kang, Kwon, & Kim, 2018). 따라서 요양병원 간호사의 직무만족을 높이기 위한 방안으로 요양병원의 운영에 간호사의 참여를 적극적으로 유도하고, 간호업무와 관련해서 자율성을 보장하고, 보수를 적정 수준으로 지급하기 위한 제도적 방안이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족은 양의 상관관계를 나타내었다($r = .46, p < .001$). 이러한 결과는 대학병원 임상간호사 대상의 Jeong (2015)의 결과와 공공병원 간호사 대상의 Shin (2017)의 결과에서 전문직 자아개념과 직무만족이 양의 상관관계를 나타낸 결과와 유사하였다. 또한 본 연구에서 전문직 자아개념과 직무만족의 하위영역별 상관관계를 분석한 결과에서 직무만족의 하위영역인 ‘보수’와 전문직 자아개념의 하위영역인 ‘전문적 실무’, ‘만족감’, ‘의사소통’은 모두 상관관계가 유의하지 않게 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 직무만족의 ‘보수’ 영역의 점수가 2.29점으로 보통보다 낮게 나타난 결과와 함께 요양병원 간호사의 전문직 자아개념을 높이기 위해서 요양병원 간호사의 급여 개선이 시급함을 나타낸다고(Kang, Kwon, & Kim, 2018) 해석되었다. 한편 Shin (2017)의 연구에서 전문직 자아개념이 직무만족의 영향요인으로, Jeong (2015)의 연구에서는 직무만족이 전문직 자아개념의 영향요인으로 보고되어서, 향후 간호사들이 인식하는 전문직 자아개념과 직무만족의 개념 간 관계성을 확인하는 연구가 필요하다고 생각된다.

이상의 연구결과를 볼 때 요양병원 간호사들이 인식하는 전문직 자아개념은 종합병원이나 대학병원 간호사들보다 상대적으로 높은 수준이라 해석되었다. 하지만 직무만족은 급성기보다 상대적으로 낮은 수준으로 나타났으며 이는 요양병원에 근무하는 간호사들의 경우 연령과 경력이 많아 전문직 자아개념은 높았으나 간호 인력의 부족과 의료인 측면의 한계, 열악한 환경 및 낮은 보수 등의 현실이 반영된 결과로 해석된다. 이는 또한 요양병원의 높은 이직률로 연결이 될 수 있다. 따라서 요양병원 간호사의 업무의 질 향상과 직무만족을 높이기 위한 제도적인 방안이 필요하다고 생각된다. 본 연구는 C시에 소재

한 소수의 요양병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 조사하였기 때문에, 본 연구의 결과를 요양병원 간호사 전체로 일반화하는데 제한점이 있다. 그러나 본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념과 직무만족의 관련성을 확인한 연구로서 그 의의를 갖는다. 최근 신규간호사나 경력이 낮은 간호사들이 급성기 병원에서 요양병원으로 이동하는 사례들이 많아지고 있는데, 이들이 요양병원에서 전문직 간호사로 성장하고 직무에서 만족할 수 있도록 지속적인 교육과 훈련을 제공하고, 업무환경을 개선할 필요가 있다.

결론 및 제언

본 연구에서 요양병원 간호사가 인식하는 전문직 자아개념과 직무만족 간의 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 평균 차이 검정에서 50세 이상이 30세 미만이나 30~39세보다 전문직 자아개념 인식도가 높았다.

본 연구의 결과를 바탕으로 요양병원에서 중추적인 역할을 담당하는 간호사들의 이직을 예방하고 직무만족을 높이기 위해서는 직무만족의 '행정', '자율성', '보수' 영역에서 요양병원의 실제적인 개선 노력이 필요하고, 요양병원 간호사들의 직무만족을 높이기 위해서 전문직 자아개념을 분석하고 전문직 자아개념을 높이기 위한 노력이 필요하다고 생각한다. 특히 요양병원에서 근무하는 신규간호사나 임상경력이 낮은 간호사들의 전문직 자아개념을 높이기 위해서 간호실무, 의사소통, 리더십 역량을 강화시키는 교육을 제공하고 효과를 파악하는 추후 연구가 필요하다. 또한 국내 요양병원의 간호업무환경을 개선하기 위해서 요양병원 간호사들이 인식하는 간호업무환경과 환자안전과 간호서비스의 질의 관련성을 조사하는 추후 연구를 제언한다.

REFERENCES

- An, E. M. (2013). *The relationship between emotional labor, burnout, job satisfaction of nurses at Long term care hospital*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Arthur, D. G. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses*. Unpublished master's thesis, University of Newcastle, Australia.
- Chi, S. A., & Yoo, H. S. (2001). Concept analysis of professional nurse autonomy. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31(5), 781-792.
- Jeong, E. H. (2015). *Professional self-concept, stress, clinical competence and job satisfaction of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Joo, H. S., & Jun, W. H. (2018). Influence of nurses' work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses in long term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(4), 265-275. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.4.265>
- Jung, M. S., Park, K. O., Kim, S. Y., Kim, E. K., Kim, J. K., & Park, E. J. (2022). *Introduction of Nursing Science* (5th ed.) (pp. 231-234). Seoul: Hyunmoonsa.
- Kang, S. Y. (2010). *A study on the professional self-concept of nurses working in the geriatric hospitals*. Unpublished master's thesis, Soonchunhyang University, Asan.
- Kim, E. H. (2010). *A study on the elderly image of nurses, nurse aids and care workers in geriatric hospitals*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju.
- Kim, H. E. (2009). *Nurses' knowledge and attitude of the elderly, and performance on elderly care*. Unpublished master's thesis. The Catholic University of Korea, Seoul.
- Kim, K. S. (2015). *The relationships among the self-leadership, empowerment and job satisfaction in nurses working at long-term care hospitals*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.
- Kim, N. J., Lee, E. H., Jeon, J. H., & Kim, E. J. (2019). Effects of role conflict, job satisfaction and professional pride on retention intention of nurses working at long-term care hospital. *Journal of Muscle and Joint Health*, 26(2), 81-89. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.2.81>
- Kim, S. S. (2014). *The experiences in long-term care hospital as a nurse*. Unpublished doctoral dissertation, Dong-A University, Busan.
- Kim, S. Y. (2017). *The effect of professional self-concept on job stress and job satisfaction among university hospital employed nurses*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Gongju.
- Korean Statistical Information Service. (2022). Elderly population ratio. Retrieved November 3, 2022, from https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL20631&vw
- Lee, J. S., & Kim, Y. K. (2010). *A phenomenological study on the burn-out experience for nurses in geriatric hospital*. Proceedings of 2010 Spring Conference of the Korean Society of Adult Nursing. Seoul: Korean Society of Adult Nursing; 2010. p. 141.
- Lee, K. Y., Kwon, E. J., Shim, W. H., Choi, E. J., Choo, Y. S., & Go, M. H. (2021). *A survey on hospital nursing staffing*. Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Korean Hospital Nurses Association(3). Seoul: Korean Hospital Nurses Association.
- Lee, M. W., Lee, S. G., & Choy, Y. S. (2016). The influence of job satisfaction on turnover intention of nurses in geriatric hospital. *Korea Journal of Hospital Management*, 21(3), 22-36.
- Lee, S. Y., Lee, J. S., Kim, S. Y., & Lee, J. Y. (2017). The effect of job stress and job satisfaction on professional self-concept in nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(9), 273-281.

- 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.
- Park, J. H. (2013). *The relation among critical thinking disposition, professional self-concept and elderly care performance of nurses in nursing home*. Unpublished master's thesis, Daegu Catholic University, Daegu.
- Park, J. W., & Choi, E. J. (2015). Factors influencing job satisfaction of nurses working in long-term care hospitals: Focused on burnout and burden for caring problematic behaviors in dementia. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(11), 7403-7413. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.11.7403>
- Park, S. A., & Yun, S. N. (1992). Measurement of job satisfaction of nurses and health workers in health centers. *The Journal of Nurses Academic Society*, 22(3), 316-324.
- Ryu, J. M., & Kim, M. S. (2016). Influence of professional self-concept, self-leadership on elderly care performance of geriatric hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 41(4), 392-402. <https://doi.org/10.21032/jhis.2016.41.4.392>
- Shin, Y. H. (2017). *A study on professional self-concept, nursing organizational culture, and job satisfaction of nurses in public hospitals*. Unpublished master's thesis, Ewha Women's University, Seoul.
- Sim, M. R., & Kim, K. H. (2010). Job satisfaction, self-esteem, and nursing task performance among registered nurses and nurse assistants in long-term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 446-454.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120. <https://doi.org/10.1111/jan.12249>
- Sohng, K. Y., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *The Journal of Nurses Academic Society*, 26(1), 94-106.
- Song H. J., Chae J. M., Lee B. R., Lee K. M. (2013). Research reports 2010- 11. Seoul: Health insurance review & assessment service. Retrieved August 24, 2000 from <http://dlps.nanet.go.kr/SearchList.do>
- Tummers, L. G., Groeneveld, S. M., & Lankhaar, M. (2013). Why do nurses intend to leave their organization? A large - scale analysis in long - term care. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2826-2838. <https://doi.org/10.1111/jan.12249>
- Yang, Y. S., & Kim, D. H. (2013). Nurses' professionalism and job satisfaction on the level of delegation of nursing activities in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 15(2), 175-184.