

간호사의 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향

The Effect of Nurses' Job Satisfaction and Fatigue on Nursing Professional Attitude

조옥희*, 황경혜**, 김미나***
공주대학교 간호학과*, 수원과학대학교 간호학과**, 제주감염병관리본부***

Ok-Hee Cho(ohcho@kongju.ac.kr)*, Kyung-Hye Hwang(hkh@ssc.ac.kr)**,
Mina Kim(mina@jeci.kr)***

요약

본 연구는 간호사를 대상으로 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 대상자는 5개 종합병원에서 근무하는 간호사 262명이였다. 자료수집은 2014년 12월부터 2015년 1월까지 직무만족도, 피로, 간호전문직 태도에 대해 구조화된 설문지를 이용하여 측정하였다. 연구의 결과, 간호사의 간호전문직 태도는 30세 이상, 기혼인 경우가 높았으며, 임상경력이 1년 미만이거나 6년 이상인 경우, 책임 및 수간호사가 일반간호사보다 간호전문직 태도가 높았다. 간호전문직 태도에 가장 큰 영향을 준 요인은 직무만족도였으며, 그 다음으로 임상경력, 피로의 순이었다. 본 연구결과는 간호전문직 태도에 영향을 주는 요인으로서 직무만족도와 피로의 중요성을 설명하는 이론적 근거를 제공하였다. 실무에서는 간호사의 직무만족도, 임상경력과 피로 정도를 고려하여 간호전문직 태도를 향상시킬 수 있도록 교육프로그램을 개발, 적용하는 것이 필요하다.

■ **중심어** : | 간호사 | 직무만족도 | 피로 | 전문직 태도 |

Abstract

This study is a descriptive research on the subjects of hospital nurses to investigate the effect of job satisfaction and fatigue on their nursing professional attitudes. The subjects were 262 nurses working at five general hospitals in J and S cities. Data collection was conducted from December 2014 to January 2015 using structured questionnaires on job satisfaction, fatigue and nursing professional attitudes. As a result of the study, nurses' nursing profession attitude was high in 30 year old and married nurses, and in clinical experience of either less than a year or more than six years, and nurses' nursing profession attitude was higher in charge nurses and head nurses than in general nurses. The most influential factors affecting the nursing professional attitude were job satisfaction, clinical career, and fatigue in that order.

These findings provide theoretical evidence to explain the importance of job satisfaction and fatigue variables in influencing factors on nursing professional attitude. Therefore, in clinical practice, it is necessary to develop and implement an education program to improve nursing professional attitudes by considering nurses' job satisfaction, clinical career and fatigue level.

■ **keyword** : | Nurse | Job Satisfaction | Fatigue | Professionalism | Attitude |

I. 서론

1. 연구의 필요성

급변하는 의료환경 속에서 환자의 권리와 요구는 증가하고 있으며, 최근 보건의료정책에 따라 질 높은 간호서비스를 제공하기 위해 간호·간병 통합서비스를 도입하는 병원이 늘어나면서 간호사 인력의 수요 또한 증가하고 있다. 그러나 현재 우리나라 병원간호사의 배치 현황을 살펴보면, 근무년수가 5-10년 미만인 간호사는 21.8%, 1년 이상-3년 미만은 19.9%이다. 연간 이직률은 평균 12.6%로, 특히 1년 미만의 신규간호사의 연간 이직률은 33.5%로 높다. 이직사유로는 타병원 이직이 16.7%, 결혼, 출산 및 육아 15.9%, 업무 부적응, 스트레스가 13.6% 순으로 나타났다[1]. 한편, 선행연구에서는 간호사의 직무만족도는 직무스트레스와 이직의도 간에 매개작용을 하는 것으로 보고된 바 있다[2]. 간호사의 조기 사직과 잦은 이직을 감소시키고 재직 의도를 높이기 위해서는 직무만족도 개선에 대한 관심이 시급하다.

간호사는 건강관리팀의 일원으로서 질병으로 고통받는 환자의 치료와 간호를 위해 의료진과 상호협력하며, 환자의 신체적, 정신적 직접간호를 제공하면서 직무에 만족한다[3]. 그러나 간호사는 환자의 직·간접 간호업무 외에 관련부서와의 의사소통, 전자의무기록, 환자 안전 및 과실에 대한 주의업무, 동료 및 수간호사 간의 대인관계, 필수교육 등으로 많은 스트레스를 받는다. 또한 과중한 업무부담, 업무에 비해 부족한 간호 인력과 비지지적인 간호 관리자, 낮은 보상이 불만족요인으로 작용하고 있다[3][4]. 간호사가 만족을 느끼면서 간호부서에서 계속 근무할지, 이직할지 결정하는데 직무만족도는 가장 중요한 요소로 작용한다[5]. 특히 1년 미만의 신입간호사에게 있어 기본간호업무와 간호행위를 교육하는 선배 간호사의 역할도 낮은 직무만족도를 나타내는 주요원인 중 하나이다[6]. 따라서 간호사의 직무만족도를 확인하는 것은 건강한 근무 환경을 제공하는 데 중요하다[3].

임상실무 환경에서 환자의 통증과 고통을 완화할 책임감을 인지하면서, 간호사는 친절성과 공감적 간호, 양질의 간호를 유지하기 위해 전문성과 역량을 갖추어야

한다[7]. 간호사는 환자에게 지속적인 간호서비스를 제공하기 위해 병동, 중환자실과 응급실에서는 1일 3교대 근무와 매달 약 6-7일의 야간근무[8]를 하므로 피로, 수면장애, 우울, 대인관계 갈등과 직무만족도가 감소되는 등 신체적, 정신적, 사회적 측면과 건강증진 행위에 부정적인 영향을 미친다[9][10]. 또한 낮 근무나 밤 근무인 경우가 피로도가 높았고, 간호사의 피로도가 높을수록 직무만족도는 낮았다[4]. 그리고 피로는 시간이 경과하면서 정상 수행능력 기능의 장애나 실수, 손상의 위험이 증가하여, Joint Commission에서도 건강관리 근무자의 피로와 환자 안전의 관련성에 대해 언급하고 있다[11][12]. 그러므로 피로의 누적은 간호업무수행과 환자 안전 뿐 아니라 간호사의 신체적, 정신적 건강에도 해를 미칠 수 있으므로 피로 정도를 확인하고 영향요인을 파악하는 것이 필요하다.

간호사의 직무만족도는 주관적인 전문직에 대한 가치와 자율성을 향상시키고, 환자 간호시 영적 감성을 높인다[1]. 또한 전문직에 대한 긍정적인 태도는 직접 간호의 수행을 높이고 환자와의 상호관계를 유지하는데 중요한 역할을 한다[13]. 간호사의 직무만족이 높을수록 전문직에 대해 인지하는 가치가 높았고[14], 긍정적인 전문직 태도를 가진 간호사는 보호자와의 관계 형성이나 업무에 대한 자기효능감도 높았다[15]. 그리고 간호사의 간호전문직관은 직무몰입과 직무만족을 높여주는 것으로 보고하였다[16]. 그러나, 간호사의 직무만족도가 간호전문직 태도에 미치는 영향 정도를 파악한 연구는 미흡한 실정이다.

간호사들은 환자에 대한 책임감과 전문직 태도가 중요하다고 인지하고 있으나[13], 실무에서의 환경적인 요인들로 인해 직무에 대해 만족하지 못하고 있다[3]. 간호사의 직무만족도는 직무스트레스와 이직의도를 예측하는 변수이며[2], 피로와 조직의 태도 변인인 조직몰입과 상관관계가 있다[4].

그러나 간호사의 직무만족도, 피로, 간호전문직 태도와 관련된 국내 선행연구들은 대부분 간호전문직관과 자기효능감[15]이나 직무만족과의 관계[18-20]에 대한 연구로서 간호전문직에 대한 태도와 심리적 태도변인의 관련성을 파악하였다. 또는 직무만족의 영향요인

[14]으로서 간호전문직관의 변인을 확인하는데 집중하였다. 간호사의 직무만족과 신체적, 정신적 피로 정도는 직장의 이직의도와 관계가 있으므로[21] 간호전문직 태도의 영향요인으로 상기 변인을 확인할 필요가 있다.

이에 본 연구는 병원간호사를 대상으로 직무만족도, 피로와 간호전문직 태도의 수준을 확인하고, 직무만족도, 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향을 파악하여 병원간호사의 간호전문직 태도를 향상시킬 수 있는 효과적인 교육전략을 개발하기 위한 기초자료를 제시하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구는 병원간호사의 직무만족도, 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향을 파악하고자 시도하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 병원간호사의 직무만족도, 피로와 간호전문직 태도를 파악한다.

둘째, 병원간호사의 일반적 특성에 따른 간호전문직 태도의 차이를 파악한다.

셋째, 병원간호사의 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 병원간호사를 대상으로 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 J시와 S시 소재 종합병원 5곳에서 근무하는 간호사를 편의표집하였다. G*Power 3.1.2 프로그램을 이용한 분산분석과 다중회귀분석에 필요한 대상자 수는 효과크기 .25, 유의수준 .05, 검정력 .90 일 때 최소 232명이 필요하였다. 본 연구에서는 탈락율을 고려하여 270명을 모집하였으며 응답내용이 부실한 8명(2.7%)을 제외한 262명(회수율 97.3%)을 최종 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

3.1 일반적 특성

일반적 특성은 인구사회학적 특성 4문항(연령, 성별, 종교, 결혼상태)과 직무관련 특성 3문항(임상경력, 직위, 근무부서)으로 구성하였다.

3.2 직무만족도

직무만족도는 VAS (Visual Analogue Scale)로 측정하였다. 10cm의 눈금이 그려지지 않은 수평자를 이용하였으며, 자의 한쪽 끝은 전혀 만족하지 않은 상태를, 자의 반대쪽은 매우 만족한 상태를 표시하도록 하여 숫자가 클수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

3.3 피로

피로는 일본 산업위생협회 산업피로연구회[22]가 표준화한 피로자각증상 조사표(Subjective Symptoms of Fatigue Test)를 김재란[23]이 수정보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 30문항의 4점 척도로, 각각 10문항씩 신체적 피로(physical fatigue), 정신적 피로(mental fatigue), 신경감각적 피로(neuro-sensory fatigue) 영역으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 '전혀 느끼지 않는다' 1점부터 '매우 심하게 느낀다' 4점까지 응답하도록 하였고, 점수가 높을수록 피로 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach α 값은 .96였다.

3.4 간호전문직 태도

간호전문직 태도는 Fingerhut [24]가 개발한 도구를 유지수 등[25]이 수정보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 30문항의 5점 척도로, 전문직 교육수준, 사회이익추구, 조직, 책임감, 실체성, 자율성, 윤리성 영역으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 '전혀 동의하지 않는다' 1점부터 '매우 동의한다' 5점까지 응답하도록 하였고, 점수가 높을수록 간호전문직에 대한 태도가 긍정적인 임을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach α 값은 .87였다.

4. 자료수집 방법 및 윤리적 고려

자료수집 기간은 2014년 12월부터 2015년 1월까지였다

으며, 본 연구자가 J시와 S시 소재 종합병원 5곳의 간호부서장에게 연구 목적을 설명하고, 연구수행에 대한 허락을 얻었다. 연구자가 연구의 목적 등을 설명한 후 서면동의를 받은 후에 대상자가 직접 질문지를 작성하도록 하였고, 설문지 작성 소요시간은 약 20분이었다. 설문지는 함께 배부된 봉투에 넣어 밀봉을 한 후 지정된 장소에 제출하면 본 연구자가 직접 방문하여 설문지를 회수하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS(9.2 version) 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 직무만족도, 피로 및 간호전문직 태도 수준은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 제시하였다. 일반적 특성에 따른 간호전문직 태도의 차이는 t-test와 ANOVA로 파악하였고, 사후 검정은 Duncan's multiple test로 확인하였다. 간호전문직 태도와 직무만족도, 피로 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 파악하였으며, 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향은 hierarchical multiple regression으로 확인하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 30.8세로 30세 이상이 48.8%였으며, 여성이 96.6%였다. 대상자 중 종교가 없는 경우가 67.9%였고, 미혼이 59.9%였다. 병원간호사 임상경력 6년 이상인 경우가 62.2%로 가장 많았고, 일반간호사인 대상자가 75.9%였다. 내과계 병동에서 근무하고 있는 대상자는 16.4%였고, 외과계 병동 30.9%, 특수부서(중환자실, 수술실, 응급실) 21.4%, 외래에서 근무하고 있는 대상자는 31.3%였다. 직무만족도가 '높다'라고 답한 대상자는 27.4%였고, '보통이다'가 51.2%, '낮다'가 21.4%였다[표 1].

표 1. 일반적 특성에 따른 간호전문직 태도의 차이

(N=262)

특성	총계	간호전문직 태도	
	n (%) or M±SD	M±SD	t/F(p)
연령(년)	30.8 ± 7.4		
<30	134 (51.2)	3.45 ± 0.38	-4.85
≥30	128 (48.8)	3.67 ± 0.36	((.001)
성별			
남자	9 (3.4)	3.48 ± 0.50	-0.64
여자	253 (96.6)	3.56 ± 0.38	(.524)
종교			
예	84 (32.1)	3.56 ± 0.39	0.02
아니오	178 (67.9)	3.56 ± 0.39	(.987)
결혼상태			
미혼	157 (59.9)	3.47 ± 0.38	-4.97
기혼	105 (40.1)	3.70 ± 0.36	((.001)
병원임상 경력(년)			
<1 ^a	17 (6.5)	3.63 ± 0.36	6.78
1~2 ^b	50 (19.1)	3.43 ± 0.40	((.001)
3~5 ^c	32 (12.2)	3.37 ± 0.40	a,d)b,c
≥6 ^d	163 (62.2)	3.63 ± 0.37	
직위			
일반간호사	199 (75.9)	3.52 ± 0.39	-2.98
책임/수간호사	63 (24.1)	3.68 ± 0.41	(.003)
근무장소			
내과 중환자실	43 (16.4)	3.56 ± 0.36	0.02
외과병동	81 (30.9)	3.56 ± 0.38	(.996)
특수간호단위	56 (21.4)	3.57 ± 0.41	
외래	82 (31.3)	3.55 ± 0.40	

2. 직무만족도, 피로와 간호전문직 태도의 수준

직무만족도는 10점 만점에 평균 5.25점이었다. 피로는 4점 만점에 1.88점이었으며, 영역별로는 신체적 피로 영역이 2.13점으로 가장 높았고, 그 다음으로 정신적 피로 영역(1.90점), 신경감각성 피로 1.60점 순이었다. 간호전문직 태도는 5점 만점에 평균 3.56점이었다. 영역별로는 자율성(3.87점), 실제성(3.82점), 조직(3.70점), 책임감(3.47점), 사회이익추구(3.39점), 윤리성(3.35점), 전문직 교육수준(3.27점)순이었다[표 2].

3. 일반적 특성에 따른 간호전문직 태도의 차이

연령, 결혼상태, 임상경력, 직위에 따라 간호전문직 태도에 차이가 있었다. 즉, 간호전문직 태도는 30세 이상이 30세 미만보다 높았고($t=-4.85, p<.001$), 기혼이 미혼보다($t=-4.97, p<.001$), 임상경력이 1년 미만이거나 6

년 이상인 경우가 1~5년인 경우보다 높았다($F=6.78, p<.001$). 그리고 책임 및 수간호사가 일반간호사보다 간호전문직 태도가 높았다($t=-2.98, p=.003$)[표 1].

표 2. 직무만족도, 피로와 간호전문직 태도 수준 (N=262)

특성	M±SD
직무만족도	5.25 ± 2.02
피로	1.88 ± 0.58
신체적 피로	2.13 ± 0.64
정신적 피로	1.90 ± 0.62
신경감각적 피로	1.60 ± 0.62
간호전문직 태도	3.56 ± 0.39
전문직 교육수준	3.27 ± 0.54
사회이익추구	3.39 ± 0.53
조직	3.70 ± 0.46
책임감	3.47 ± 0.45
실제성	3.82 ± 0.65
자율성	3.87 ± 0.56
윤리성	3.35 ± 0.77

4. 직무만족도, 피로와 간호전문직 태도의 관계

간호전문직 태도는 직무만족도($r=.33, p<.001$)와 정 상관관계가 있었고, 피로($r=-.29, p<.001$)와는 역상관 관계가 있었다. 즉, 직무만족도가 높을수록, 피로 수준이 낮을수록 간호전문직 태도는 높았다.

5. 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향

일반적 특성 중 간호전문직 태도에 차이가 있었던 연령, 결혼상태, 임상경력, 직위를 더미변수로 변환하고, 직무만족도와 피로를 위계적으로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성을 통제한 상태에서 직무만족도와 피로가 건강관련 간호전문직 태도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 연령, 결혼상태, 임상경력, 직위를 1단계로 입력한 후 주요 독립변수인 직무만족도와 피로를 2단계로 입력하여 분석하였다.

모델 1의 통제변인인 연령, 결혼상태, 임상경력, 직위는 간호전문직 태도 변량의 11% 설명력을 나타냈으며, 모델 적합도는 유의미하였다($F=7.77, p<.001$). 모델 1에 직무만족도와 피로를 투입한 모델 2도 유의하였고

($F=10.26, p<.001$), 이들 6개 변수는 간호전문직 태도를 20% 예측 설명하는 것으로 나타났다. 간호전문직 태도에 가장 큰 영향을 준 영향요인은 직무만족도($\beta=.23, p<.001$)였고, 임상경력($\beta=.17, p=.017$), 피로($\beta=-.16, p=.009$)의 순이었다(Table 3). 다중공선성 검증을 위해 살펴본 공차한계는 .364-.859, 분산팽창지수(Variance inflation factor, VIF)는 1.16-2.74로 상호 독립적이었다 Durbin-Watson값은 1.81으로 잔차의 자기상관성이 없었고, Cook's distance 통계량을 이용하여 영향력을 분석한 결과 1.0 이상인 개체는 없었다. 또한 잔차 분석 결과 모형의 선형성, 정규성, 등분산성을 만족하였으므로 회귀분석 결과가 타당한 것으로 확인되었다[표 3].

표 3. 간호전문직 태도에 영향을 미치는 요인 (N=262)

변수	Model 1			
	SE*	β	t	p
Constant	5.26		20.70	<.001
연령(년)	0.15	.03	0.34	.732
결혼상태(ref:미혼)	1.84	.19	2.49	.014
병원 임상경력 (ref: 1~5년)	1.86	.14	1.94	.053
직위 (ref: 일반간호사)	2.06	.02	0.29	.770
$R^2=.11, \text{ Adjusted } R^2=.05, F(p)=7.77 (<.001)$				
변수	Model 2			
	SE*	β	t	p
Constant	5.83		19.15	<.001
연령(년)	0.15	.06	0.61	.541
결혼상태(ref:미혼)	1.78	.13	1.73	.084
병원 임상경력 (ref: 1~5년)	1.78	.17	2.41	.017
직위 (ref: 일반간호사)	1.97	.02	0.26	.796
직무만족도	0.36	.23	3.65	<.001
피로	0.04	-.16	-2.64	.009
$R^2=.20, \text{ Adjusted } R^2=.18, F(p)=10.26 (<.001)$				

*SE=Standard error

IV. 논의

본 연구는 병원간호사의 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향을 파악하였으며, 간호사의 직무만족도, 임상경력과 피로가 간호전문직 태도에 가장 큰 영향을 준 영향요인임을 밝히고 간호사 직무교육 프로그램을 개발하는데 기초자료를 마련했다는 점에서 의의가 있다.

본 연구에서 간호사의 직무만족도는 10점 만점에 평균 5.25점이었다. 이는 이탈리아 간호사의 직무만족도(3.38점, 6점 만점)와 유사한 수준으로[5] 현재 간호사의 직무만족도가 높지 않으며, 만족도의 향상 방안 모색과 연구의 필요성을 시사한다.

본 연구에서 간호사의 피로는 4점 만점에 1.88점이었다. 이는 선행연구의 결과[9][10]에 비해 낮은 수준으로, 근무시간이 일정한 외래근무의 경우가 30% 이상을 차지하여 교대근무 간호사보다 상대적으로 피로를 낮게 인지하는 것으로 생각된다. 하부 영역별로는 신체적 피로 영역이 가장 높았고, 정신적 피로 영역, 신경감각성 피로 순이었다. 이는 종합병원에 근무하는 보험심사간호사가 근무 직후 느끼는 피로도와 유사한 수준으로, 신체적 피로가 가장 높았고 정신적 피로, 신경감각성 피로 순의 자각 정도와 유사하였다[23]. 간호사는 빈번한 근무교대로 지친 상태에서 근무하는 경우가 많으므로 만성 피로가 누적되어[26] 신체적 피로가 높게 나타난 것으로 사료된다. 오스트리아의 간호사 대상의 선행연구[27]에서 간호사는 대부분 만성 근·골격 장애를 호소하여 신체적 건강을 유지하는데 제한적이었고 신체적 건강과 스트레스는 관련이 있었다. 그리고 간호사의 피로와 우울, 피로와 건강증진행위 간에 유의한 상관관계가 있음이 보고된 바 있다[10]. 따라서 신체적 피로의 감소방안으로 근무단위 시간 내 간호업무를 정확하게 수행하는 능력을 강화시키고, 규칙적인 신체활동과 생활 패턴의 변화를 가질 수 있도록 격려하는 것이 좋겠다. 정신적 피로나 신경감각성 피로는 대인관계나 취미활동을 통해 정서적 환기와 명상, 음악 감상 등의 전환요법이 필요하다고 사료된다. 그러나 이러한 중재방안이 신체적, 정신적 피로와 신경감각성 피로에 직접

적인 영향을 미치는 지는 추후 실험연구가 필요하다.

본 연구에서 간호사의 간호전문직 태도는 5점 만점에 평균 3.56점이었다. 이는 신규간호사[20], 외과계 병동에 근무하는 일반간호사의 간호전문직 태도 수준과 일치하였고[19], 기본간호학 실습교육을 받은 후에 간호대학생이 인지하는 간호전문직 태도[28]의 수준(3.95-4.20점)보다는 낮았다. 간호사의 간호전문직 태도가 간호대학생보다 낮은 것은 대학에서 형성되었던 간호전문직 태도가 졸업 후 임상현장에서 간호사로 근무하면서 실제 경험하는 간호실무와의 차이, 환자와의 윤리적 갈등으로 평가절하되어 태도의 변화를 일으킬 수 있다고 생각된다. Ryu와 Ko[14]는 간호사의 감정노동이 높을수록 간호전문직관과 직무만족도가 낮아진다고 하여 본 연구결과를 뒷받침하였다. 본 연구에서 간호전문직 태도의 하부 영역별로는 자율성이 가장 높았고, 실제성, 조직, 책임감, 사회이익추구, 윤리성, 전문직 교육수준 순이었다. 이는 Yang, Yang과 Cha [19]의 연구에서 간호사의 간호전문직 태도 중 전문직 교육수준 영역이 가장 높았고, Yang [20]의 연구에서 신규간호사가 사회이익추구 영역이 가장 높은 결과와 달랐다. 본 연구에서 간호전문직 태도 중 자율성 영역이 가장 높은 것은 환자의 권리신장과 간호요구도가 높아지고 의료인증평가에서 요구되는 전문 간호의 수준이 높아지면서 환자 교육, 신체적 안위간호와 정서적 지지, 상담 등의 간호사 독자적인 활동이 증가하였기 때문으로 사료된다. 전문적인 간호사의 자율성 태도는 자존감, 교육 간호행위와 인지된 임상역량이 영향을 미친다고 하여[29] 본 결과를 지지하였다. 최근 한국 간호사는 자신의 업무에 대해 가지고 있는 전문직에 대한 자아개념이 높았다[30]. 그러나 본 연구에서 전문직 교육수준의 인지가 낮은 것은 간호부서와 간호단위당 실무교육이 전문성 향상을 위해 지속적으로 이루어지고 있지만, 간호사는 과중한 간호업무량으로 소진되어 계속교육의 필요성은 고려하지 않는 것으로 추정된다. 그러므로 간호전문직 태도에 영향을 미치는 다양한 요인과 매개변수들을 부가적으로 확인하는 연구가 필요하다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 간호전문직 태도는 30세 이상이 높았고, 기혼인 경우가 높았다. 이는 임상

간호사 연령이 높을수록 자율성의 간호전문직 태도가 높았고[18], 기혼자가 간호전문직관 점수가 높은 결과 [15]와 유사하였다. 간호가치관은 간호전문직 태도와 유의한 상관관계가 있으며[28], 간호사의 연령이 증가할수록 대상자에 대한 심층적인 이해와 의료진과의 팀 활동 경험 증가에 따른 효율적인 업무처리 능력으로 업무성과에 대한 만족이 높아져[31] 간호전문직 태도가 높아질 수 있다고 사료된다. 또한 기혼여성은 자율적인 근무환경과 가족의 지지로 직무에 대한 임파워먼트와 간호업무성과가 높고 이직의도가 낮아[32] 안정적으로 간호직무에 몰입할 수 있어 높게 나타난 것으로 추정된다. 본 연구에서 간호전문직 태도는 임상경력이 1년 미만이거나 6년 이상인 경우가 높았는데, 이는 이스라엘 병원 간호사의 전문직관에 대한 연구[13]에서 2년 미만의 간호사보다 6년 이상의 간호사에서 환자의 존엄성에 대한 전문직관이 높게 나타난 결과와 유사하였다. 본 연구에서 임상경력이 1년 미만인 신규간호사가 간호전문직 태도가 높은 것은 병원 입사 후 프리셉터를 통해 간호업무에 필요한 전문지식과 기술을 습득하고, 임상실무 환경에 적응하면서 간호전문직에 대한 비전과 학습요구가 증가되어 높게 나타난 것으로 사료된다. Yang[20]은 신규간호사의 전문직태도 예측요인을 리더십, 지적자극, 개별적 배려로 보고하여 본 결과를 뒷받침하였다. 또한 임상경력 1-5년의 간호사에서 간호전문직 태도가 낮은 것은 요구되는 과중한 간호업무량으로 신체적, 정신적으로 소진되어 직무만족도와 조직몰입이 낮아지고, 이직의도도 높아질 수 있어[21] 간호전문직 태도가 낮게 나타난 것으로 생각된다. 따라서 병원에 입사후 1-5년 간호사를 위한 소진예방 프로그램의 진행과 간호역량 강화를 위한 교육이 필요하다.

본 연구에서 간호전문직 태도는 책임 및 수간호사가 일반간호사보다 간호전문직 태도가 높았다. 이는 책임간호사가 일반간호사보다 환자의 독립성과 책임감에 대한 전문직관이 더 높게 나타났고[13], Kubsch, Hansen와 Huyser-Eatwel[33]의 연구에서 간호사의 직위가 높을수록, 전문조직의 구성원일수록 간호전문직관이 높게 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 간호관리자는 직위에 따라 간호조직에 대한 소속감이 강화되고,

간호사로서의 책임감과 사명의식이 높아져 간호전문직에 대한 태도가 높은 것으로 생각된다.

본 연구에서 간호사의 직무만족도가 높을수록, 피로 수준이 낮을수록 간호전문직 태도는 높았다. 이는 Caricati 등[5]의 연구에서 간호사의 직무만족이 높을수록 간호전문직관과 내외적인 가치가 높아짐을 보고하여 본 연구결과와 유사하였다. 간호전문직 태도와 피로의 관계를 밝힌 연구를 찾아보기 힘들어 직접 비교는 힘들지만, 신체적, 정신적 피로는 간호사에게 소진과 직무불만족을 야기하며[34]. 간호사의 신체적, 정신적 피로가 높으면 직무스트레스도 높고[23], 요구되는 업무의 내용, 상사의 지도 같은 직무스트레스는 직무만족도에 영향을 미친다[35]. 그리고 간호사의 전문직관과 개인의 가치관은 소진의 수준을 결정하는데 중요한 역할을 한다고 보고하고 있다[36]. 임상간호 현장에서는 간호사의 피로와 시간초과 근무를 감소시켜야 한다. 따라서 간호사의 근무시간 내 업무수행능력의 향상과 독자적인 업무의 수행은 직무만족도를 증가시키고, 간호의 전문성을 높게 인지하게 된다고 추정된다. 또한 간호전문성의 인지가 높을수록 간호, 치료 요인에 대해 긍정적인 태도를 보이므로[37] 간호업무를 효율적으로 수행하여 신체적, 정신적 피로를 낮게 인지할 것으로 생각된다. 추후 간호사의 업무수행능력을 변인으로 추가하여 관계연구를 해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 간호전문직 태도에 가장 큰 영향을 준 영향요인은 직무만족도였고, 임상경력, 피로의 순이었으며, 간호사의 연령, 결혼상태와 직위를 포함한 6개 변수가 간호전문직 태도를 20% 예측 설명하는 것으로 나타났다. Han, Kim과 Yun [38]은 간호전문직관의 예측요인으로 업무수행능력, 직무만족과 조직몰입을, Caricati 등[5]은 간호사의 직무만족의 예측요인으로 전문적 몰입, 업무 가치(work value)를 보고하여 일부 유사하였다. 간호사의 임상경력이 많을수록 간호 업무수행능력의 숙련도는 증가되며, 전문적, 독자적인 간호 업무를 수행하고 간호사의 교육, 협동, 간호사의 자율성 요소와 간호전문직관 간에 긍정적인 연관성을 보고하여[33] 본 결과를 뒷받침하였다. 간호사는 연령이 증가할수록, 간호전문직에 대한 사회적 인식, 간호의 전문성

과 간호서비스의 역할에 대한 인식이 높을수록 공감만족이 높았으며, 결혼상태, 일상생활과 전문적 업무영역, 간호서비스의 역할에 대한 인식이 높을수록 소진에 영향이 있음이 보고된 바 있다[30]. 그러나 업무 조절이 잘 안되거나 정서적으로 소진될 때 간호의 질과 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 수 있어[39] 간호전문직 태도에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 추정된다. 피로는 의사결정과 비판적사고를 하는데 지장을 주고 반응시간이 지연될 수 있다[40]. 따라서 환자에게 근거 기반 실무간호를 제공하고 환자 안전을 위해 표준화된 간호를 제공하기 위해서는 간호사의 피로를 감소시키는 방법을 모색하고, 직무만족도, 임상경력의 수준을 감안하여 간호전문직 태도를 향상시키는 계획수립과 교육을 시행하는 것이 필요하다.

간호사의 간호전문직 태도는 단시간에 개선되거나 향상되는 것이 아니므로 간호부서에서는 이를 강화하기 위한 교육프로그램 개발 시에 직무만족도와 피로 정도를 고려하여 내용을 계획하고 시행하는 것이 바람직하다고 생각된다. 추후 간호사가 병원에 입사 후 직무만족도, 피로와 소진, 간호전문직 태도에 대한 중단적 연구를 시행하여 변화의 주기를 파악하는 연구도 필요할 것으로 생각된다.

V. 결론

본 연구는 병원간호사를 대상으로 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구로서 연구의 결과, 간호사의 간호전문직 태도는 30세 이상, 기혼인 경우가 높았으며, 임상경력이 1년 미만이거나 6년 이상인 경우, 책임 및 수간호사가 일반간호사보다 간호전문직 태도가 높았다. 간호전문직 태도에 가장 큰 영향을 준 영향요인은 직무만족도, 임상경력, 피로의 순이었다.

이상의 연구결과를 통하여 간호사의 연령, 결혼상태와 직위를 고려하여 간호전문직 태도가 낮은 20대의 미혼, 임상경력 1년 이상, 6년 미만의 간호사를 대상으로 간호전문직 태도에 대한 강화교육을 직무교육 형태로

제공하는 것이 필요하다. 본 연구는 병원간호사를 대상으로 간호전문직 태도 영향 요인으로서 직무만족도, 임상경력과 피로의 영향력을 파악하였다는 데에 의의가 있다. 본 연구결과에 근거하여 정기적으로 간호사 개개인의 직무만족도를 파악하고 상담을 통해 원인을 분석하고 개선하고자 하는 조직차원에서의 다양한 노력이 필요하며, 이는 장기적으로 간호전문직 태도에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각한다. 또한 임상경력에 따른 차별화된 전문직 태도 향상 프로그램의 개발과 적용을 제안한다.

간호행정 부서에서는 간호사의 전문성, 자율성, 셀프리더십과 책임감을 높이기 위한 직무교육과정을 개발하고, 팀 빌딩 등 다양한 형태의 프로그램을 구성하여 직무만족도를 향상시킬 수 있도록 해야 하겠다. 더불어 이러한 프로그램들이 일회성으로 그치지 않고 지속적으로 연계성을 가지고 제공될 수 있도록 재정적인 뒷받침이 필요하다. 그리고 간호사의 간호전문직 태도에 대한 질적연구를 통하여 영향을 미치는 여러 변인과 매개변수를 파악하는 것이 필요하다.

참고 문헌

- [1] 이미영, 박미라, 박미미, 이혜진, 정으나, 김현정, *병원간호인력 배치현황 실태조사*, 2015년도 사업보고서, 병원간호사회, pp.134-167.
- [2] H. Kuo, K. Lin, and I. Li, "The Mediating Effects of Job Satisfaction on Turnover Intention for Long-term Care Nurses in Taiwan," *J. of Nursing Management*, Vol.22, pp.225-233, 2014.
- [3] N. Atefi, K. L. Abdullah, L. P. Wong, and R. Mazlom, "Factors Influencing Registered Nurses Perception of Their Overall Job Satisfaction: a Qualitative Study," *International Council of Nurses*, Vol.61, No.3, pp.352-360, 2014.
- [4] 오영옥, 성미혜, 김양원, "응급실 간호사의 직무

- 스트레스, 직무 만족 및 조직 몰입,” 임상간호 연구, 제17권, 제2호, pp.215-227, 2011.
- [5] L. Caricati, R. L. Sala, G. Marletta, G. Pelosi, M. Ampollini, A. Fabbri, A. Ricchi, M. Scardino, G. Artioli, and T. Manicini, “Work Climate, Work Values and Professional Commitment as Predictors of Job Satisfaction in Nurses,” *J. of Nursing Management*, Vol.22, pp.984-994, 2014.
- [6] H. K. S. Laschinger, “Job and Career Satisfaction and Turnover Intentions of Newly Graduated Nurses,” *J. of Nursing Management*, Vol.20, pp.472-484, 2012.
- [7] C. Straughair, “Exploring Compassion: Implications for Contemporary Nursing. Part 2,” *The British Journal of Nursing*, Vol.21, No.4, pp.239-244, 2012.
- [8] 남상조, 양인순, 김영애, 신순자, 최혜란, 조윤희, 박성아, 유현정, 이정민, 왕현지, *병원간호사 근로조건 실태조사*, 2015년도 사업보고서, 병원간호사회, pp.374-396, 2016.
- [9] 김현미, *간호사의 교대근무 장애와 피로, 우울, 직무만족도 비교*, 대전대학교 대학원, 석사학위논문, 2013.
- [10] 손연정, 박영래, “교대근무 형태에 따른 대학병원 간호사의 수면 질, 피로, 우울 및 건강증진 행위 간의 관계,” *기초간호자연과학회지*, 제13권, 제3호, pp.229-237, 2011.
- [11] http://www.jointcommission.org/assets/1/18/sea_48.pdf
- [12] http://www.reflectionsonnursingleadership.org/Pages/Vol41_1_B-Balance.aspx
- [13] M. Rassin, “Nurses’ Professional and Personal Values,” *Nursing Ethics*, Vol.15, No.5, pp.614-630, 2008.
- [14] 류영옥, 고은, “중소병원 간호사의 감정노동과 간호전문직관이 직무만족에 미치는 영향,” *기본간호학회지*, 제22권, 제1권, pp.7-15, 2015.
- [15] 조은조, 방경숙, “아동간호사의 간호전문직관, 자기효능감과 환아부모와의 파트너십,” *아동간호학회지*, 제19권, 제2호, pp.94-10, 2012.
- [16] G. M. Hampton and D. L. Hampton, “Relationship of Professionalism, Rewards, Market Orientation and Job Satisfaction among Medical Professionals: The Case of Certified Nurse - Midwives,” *J. of Business Research*, Vol.57, No.9, pp.1042-1053, 2014.
- [17] 이은희, 조경숙, 손행미, 이여진, *병원간호사의 재직의도*, 2013년도 사업보고서, 병원간호사회, pp.1-110, 2014.
- [18] 이승희, *임상간호사의 간호전문직 태도와 직무만족에 관한 연구*, 대전대학교 대학원, 석사학위논문, 2002.
- [19] 양수, 양남영, 차정희, “간호사의 애니어그램 성격유형별 간호전문직 태도와 직무만족,” *간호행정학회지*, 제10권, 제3호, pp.299-310, 2004.
- [20] 양남영, “프리셉터의 변혁적 리더십이 신규간호사의 직무만족과 간호전문직태도에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 제12권, 제2호, pp.305-310, 2006.
- [21] 김미란, 서문경애, “병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계,” *한국직업건강간호학회지*, 제22권, 제2호, pp.98-101, 2013.
- [22] 日本産業衛生學會 産業疲労研究會, *産業疲労 ソドブシク, 労働基準調査會*, 1998.
- [23] 김재란, *보협심사간호사의 직무스트레스와 피로도의 관계요인*, 경북대학교 보건대학원, 2007.
- [24] A T. Fingerhut, *A Study of Potential Differentiation of Professional Attitudes between Staff Nurses in Selected Veteran Administration Hospitals*, Unpublished doctoral dissertation, Laurence University, 1977.
- [25] 유지수, 김조자, 이원희, 박지원, “자아존중감과 전문직태도 및 계속교육 참여동기와의 관계,” *간호학논집*, 제10권, pp.36-47, 1987.
- [26] P. Ferri, M. Guadi, L. Marcheselli, S. Balduzzi, D. Magnani, and R. Di Lorenzo, “The Impact of

- Shift Work on The Psychological and Physical Health of Nurses in a General Hospital: a Comparison between Rotating Night Shifts and Day Shifts,” Risk Management and Healthcare Policy, Vol.9, pp.203-211, 2016.
- [27] V. Rice, N. Glass, K. Ogle, and N. Parstian, “Exploring Physical Health Perceptions, Fatigue and Stress among Health Care Professionals,” J. of Multidisciplinary Healthcare, Vol.7, pp.155-161, 2014.
- [28] 김영희, “일 대학 간호학생의 기본간호학 실습교육 인식에 따른 실습교육 전 후 간호가치관과 간호전문직 태도에 관한 연구,” 기본간호학회지, 제14권, 제4호, pp.420-428, 2007.
- [29] G. H. Wade, “A Model of The Attitudinal Component of Professional Nurse Autonomy,” J. of Nursing Education, Vol.43, No.3, pp.116-124, 2004.
- [30] K. Kim, Y. Han, and J. S. Kim, “Korean Nurses’ Ethical Dilemmas, Professional Values and Professional Quality of Life,” Nursing Ethics, Vol.22, No.4, pp.467-478, 2016.
- [31] 하나선, 최정, “간호사의 간호역량이 직무만족과 간호업무성과에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제16권, 제3권, pp.286-294, 2010.
- [32] 오은희, 정복례, “병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제17권, 제4호, pp.391-401, 2011.
- [33] S. Kubsch, G. Hansen, and V. Huyser-Eatwell, “Professional Values: The Case for RN-BSN Completion Education,” J. of Continuing Education in Nursing, Vol.39, No.8, pp.375-384, 2008.
- [34] L. Aiken, S. Clarke, D. Sloan, J. Sochalski, and J. Silber, “Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction,” J. of the American Medical Association, Vol.288, No.16, pp.1987-1993, 2002.
- [35] 이현주, 조영채, “종합병원 간호사들의 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성,” 한국산학기술학회논문지, 제16권, 제8호, pp.5314-5324, 2015.
- [36] I. Altun, “Burnout and Nurses’ Personal and Professional Values,” Nursing ethics, Vol.9, No.3, pp.269-278, 2002.
- [37] S. S. Brown, D. F. Lindell, M. A. Dolansky, and J. S. Garber, “Nurses’ Professional Values and Attitudes Toward Collaboration with Physicians,” Nursing Ethics, Vol.22, No.2, pp.205-216, 2015.
- [38] 한상숙, 김명희, 윤은경, “간호 전문직관에 미치는 영향 요인,” 한국간호교육학회지, 제14권, 제1호, pp.73-79, 2008.
- [39] M. R. Panunto and E. de Brito Guirardello, “Professional Nursing Practice: Environment and Emotional Exhaustion among Intensive Care Nurses,” Revista Latino-Americana de Enfermagem, Vol.21, No.3, pp.765-772, 2013.
- [40] D. Drake, M. Luna, J. M. Georges, and L. M. Barker Steege, “Hospital Nurse Force Theory a Perspective of Nurse Fatigue and Patient Harm,” Advances in Nursing Science, Vol.35, No.4, pp.305-314, 2012.

저 자 소 개

조 옥 희(Ok-Hee Cho)

종신회원



- 1999년 8월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학석사)
- 2004년 2월 : 가톨릭대학교(간호학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 간호학과 부교수

<관심분야> : 성인간호, 중양간호, 만성질환간호

