

간호학사 특별과정생의 직업만족도와 전문직 자아개념

김 춘 길* · 노 춘 희*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호는 최근 점차 세분화되고 전문화되는 추세로, 많은 지식을 흡수하고 간호대상자의 요구충족을 위해서 전공분야의 지식과 기술을 필요로 할 뿐 아니라 간호사의 전문직 기능과 역할이 강조된다. 따라서 간호교육에서는 전문직 기능과 직업적 기능을 조화시키는 대학교육으로 전환되어야 할 시대적 필요성이 강조되며(오가실과 김희순, 1996), 대학교육 과정은 4년제로 일원화 되는 것이 요청된다.

간호교육의 일원화되어야 할 구체적 이유는 첫째, 국민의 교육수준이 향상되고 있으므로 이러한 대상자의 건강 관리와 교육을 위해서는 간호사의 전문적인 교육이 필요하며 둘째, 국민의 건강요구가 복잡하고 다양해 졌으므로 이러한 변화에 대처할 수 있어야 하며 셋째, 간호사는 실제적이거나 잠재적인 건강문제에 대한 반응들을 진단하고 치료하며 국민의 높은 건강요구 수준을 충족시켜야 하며 넷째, 건강관리 전달체계 내에서 상호유대관계를 운영, 관리할 수 있는 능력이 있어야 하며 다섯째, 지역사회내에서 개인, 가족, 집단을 관리

할 수 있어야 하므로 인접 학문에 대한 폭 넓은 이해가 필요하기 때문이다(송지호, 박상연 및 최영희, 1994). 그러나 국내의 간호교육실태를 감안하면 간호교육의 일원화는 쉬운 일이 아니다. 이는 국내 간호교육기관 현황에서 대학과정은 48개교, 전문대학은 65개교로, 그 정원은 4년제 대학 2,325명, 전문대학 8,661명(주간 7,651명, 야간 1,010명)이므로, 결국 정원의 21.1%가 대학과정 학생이고 78.9%가 전문대학생(대한간호협회 교육부, 1999)인 면에서도 엿볼 수 있다.

이에 따라 간호교육은 자체내에서는 대학교육으로 전환되어야 한다는 시대적 요구를 충족시키면서 현 간호교육의 상황을 고려한 간호교육방안이 시급하게 되었으며, 외부적으로는 1995년 교육개혁위원회에서 주장한 '열린 교육'과 '평생교육'을 통한 정보화 및 국제화 시대에 맞는 우수인력의 양성이라는 측면에 적절한 제도를 요청받게 되었다. 이러한 요구에 부응하여 국내에서는 3년제 간호 전문대학 졸업생을 대상으로 하는 간호학사특별과정(RN-BSN)을 1995년에 초당산업대학교에서 시작하였으며, 1996년부터는 연세대학교와 한림대학교에서 운영하게 되었다.

이렇게 출범한 국내 간호학사 특별과정의 역사

* 한림대학교 의과대학 간호학과

는 5년 미만이지만, 그후 여러 간호대학이나 간호학과에서 본 과정을 신설함으로써 1999학년도 모집정원은 전국 17개 4년제 대학 간호학과에서 총 1,010명에 이르게 되었다(대한 간호신문, 1998). 이는 간호교육의 일원화가 어려운 현 상황에서 간호대상자들에게 보다 안전하면서도 양질의 간호를 제공할 수 있는 간호실무의 향상을 꾀할 수 있으므로 바람직한 일이다(이경식, 1998).

한편, 간호학사 특별과정의 학생들은 전문대학을 졸업하고 간호사 국가고시에 합격한 후 대부분 병원이나 보건소 등의 간호현장에서 근무하고 있는 간호사이므로 기존의 대학에 1학년으로 입학하여 재학중인 간호학생들과는 특성이 상당히 다르다. 따라서 이들의 교과과정과 운영은 서로 달리 이루어져야 하며, 이를 위한 연구가 각각 이루어져야 한다. 그러나 아직까지 한국 간호학사 특별과정은 짧은 역사를 갖고 있고 이를 운영하는 대부분의 대학들이 졸업생을 배출하지 않은 상황으로, 이와 관련된 연구는 교과과정과 관련된 이옥자와 김현실(1997)의 연구와 연세대학 간호대학의 자체 평가에 불과한 실정이다.

간호사는 전문인으로 자기발전은 물론 간호전문직 발전을 위해 끊임없는 노력을 기울여야 하며, 이를 위해 창의적인 교육과정외에 바람직한 간호 전문직 자아개념과 직업만족을 높이는 교육이 필요하다. 왜냐하면 생산적인 전문직 자아개념은 간호사 스스로가 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적일 때 생기고, 부정적인 전문직 자아개념은 전문직 역할 수행에 필수적 요소인 독립성을 방해하기 때문이다(Leddy & Pepper, 1985). 다시 말해 전문직 종사자가 직무수행을 효율적으로 하기 위해서는 직업에 대한 신념과 태도의 지각이 중요하며, 전문직 자아개념이 높아지게 되면 직업에 만족하게 되고 이는 작업성적을 높혀 생산성의 증가를 가져오기 때문이다(박성애와 윤순영, 1992).

그러나 연구에 따라 교육, 전문화 및 직업만족의 관계는 차이를 나타내고 있다(송경애와 노춘희, 1996; Blegen, 1993; Decker, 1997). 이에 연구자들은 아직까지 국내에서 연구가 이루어지지 않은 간호학사 특별과정을 대상으로 이들

이 본 과정에 입학한 시기 및 2년후 졸업시에 지각하는 직업만족도와 간호전문직 자아개념의 정도를 알아보는 것이 필요하다고 보아 본 연구를 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 간호학사 특별과정 학생의 직업만족도와 전문직 자아개념 정도를 입학시와 졸업시에 파악하여 교육과정 전·후의 직업만족도와 전문직 자아개념의 변화를 알아보기 위한 연구로서 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호학사 특별과정생의 입학 및 졸업시 직업만족도와 전문직 자아개념정도를 파악한다.
- 2) 간호학사 특별과정생의 입학 및 졸업시 직업만족도와 전문직 자아개념정도를 비교한다.
- 3) 간호학사 특별과정생의 직업만족도와 전문직 자아개념간의 관계를 규명한다.
- 4) 간호학사 특별과정생의 일반적 특성과 직업만족도·전문직 자아개념간의 관계를 확인한다.

3. 용어의 정의

- 1) 간호학사 특별과정생 : 간호전문대학을 졸업한 후 간호사 면허증을 소지한 자로서 학사 학위 취득을 위하여 4년제 간호대학(학과)에 3학년으로 편입한 학생이다. 다만 간호학의 특성상 일반 간호대학생과는 다른 교과과정으로 학점을 이수하게 된다.
- 2) 직업만족도 : 작업상황의 다양한 측면에 대해 나타나는 긍정적인 정서반응 (Longest, 1974; Mueller & McCloskey, 1990)으로, 본 연구에서는 Stamps, Piedmont, Slavitt & Haase(1978)가 개발한 보수, 전문직업적 위치, 의사-간호사 관계, 행정, 자율성, 업무요구 및 상호작용의 요인으로 구성되어 있는 간호사 직업만족도 도구를 이용하여 측정한 점수이다.
- 3) 전문직 자아개념 : 전문직업인으로서 자기자신에 대한 정신적 지각으로서(Geiger & Davit, 1988), 본 연구에서는 Arthur (1992)가 개발한

전문직 자아개념도구(professional self concept nurses instrument : PSCNI)를 사전 연구(송경애와 노춘희, 1996; 김수지, 노춘희, 한영숙 및 정금희, 1996)를 통하여 한글화한 도구로 측정하였고, 전문직 실무, 만족감 및 의사소통의 요인으로 구성된 도구의 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다.

II. 문헌 고찰

1. 직업만족도

높은 직업만족은 의료조직에서 간호사의 모집과 보유력을 증가시키며(Kramer, & Schmalenberg, 1991) 환자의 만족에 영향을 준다. 반대로 직업 불만족은 이직을, 결근을, 도덕성 저하문제 및 직장에서의 고용인 갈등을 초래하여 재정적 손실을 가져온다(Martin, 1990). 따라서 간호사가 자신의 직업에 대한 만족감이 없을 때에는 효과적인 역할수행이 어려우며 전문적인 발전을 꾀할 수 없다(김도임, 1974).

직업만족도는 인생 전반에 걸친 만족감의 일부 분으로서 개인이 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 일에 대한 흥미 및 준비에 따른 직무특성과 관련된다(Slavitt, Stamps, Piedmont, & Haase, 1978). 직업만족은 학자에 따라 직무만족으로 보기도 하였으며, 이에 대해 신유근(1985)은 직무에 대한 태도로서 인지, 정서, 행위의 복합체이므로 실제로 관찰되는 것처럼 정확하지는 않고 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론되게 된다고 하였다. 간호사의 직무만족은 새롭게 확대된 역할과 여러 가지 복합된 요소에 의해 결정되며(변창자, 최상순, 백승남 및 이미애, 1995), 간호의 질적 향상과 타부서와의 원활한 관계형성, 이직율의 감소 등으로 간호생산성에 긍정적인 영향을 미치게 된다(조광제, 1990; Goodell, & Coeling, 1994).

직업만족도와 관련이 있는 변수들은 연구에 따라 차이가 있었다. 신유근(1985)은 직무만족의 영향요인으로 조직 전체요인(급여, 승진기회, 정

책과 절차, 조직구조), 작업 환경요인(감독스타일, 참여적 의사결정, 작업 집단규모, 동료 작업자와의 관계, 작업조건), 직무 내용요인(직무범위, 역할모호성, 역할갈등), 개인적 요인(연령, 근속연수, 성격)이 있으며 이중 개인 요인들이 다른 요인보다 직무만족에서 중요도가 낮다고 하였다. Slocum(1972)의 연구에서는 대인관계, 작업조건, 발전기회, 새로운 기술습득, 보수, 승진기회, 행정의 순위로 직업만족과 관련이 있었으며, Misener, Haddock, Gleaton, & Ajamieh (1996)는 국가별로 직업만족도에 영향을 주는 개념은 차이가 있음을 제시하면서 Mueller와 McCloskey(1990)가 간호직업만족도를 외적 보상, 근무시간표에 대한 만족 정도, 가족과 직업의 균형, 동료, 상호작용, 전문적 기회, 칭찬과 인정, 그리고 통제와 책임의 8 요인으로 구분한 것에 반해 이들은 상호작용, 외적 보상, 작업환경의 통제 및 전문적 참여의 4 요인으로 구분하였다. Slavitt 등(1978)은 직업만족척도를 개발하여 800명의 간호사를 대상으로 조사한 결과 만족의 주요 요소는 자율성, 직업상태, 보수, 업무요구도, 상호작용, 조직요구도 라고 하였다.

한편, 간호사를 대상으로 한 연구에서는 여러 요인들이 직업만족에 관련되고 있었다. Stamps 등(1978)은 보건의료분야에 종사하고 있는 사람들은 보수, 전문직업적 위치, 의사-간호사 관계, 행정, 자율성, 업무요구 및 상호작용의 7가지 요인에 관련이 있다고 전제하고 간호사를 대상으로 연구한 결과 직무만족에 영향을 미치는 요인은 자율성, 전문직업적 위치, 보수 등의 순서로 중요도가 크며 업무요구, 의사-간호사와의 관계 등은 중요도가 낮았음을 보고하였다. 자율성은 직업만족도의 주요 요인이었으나(McCloskey, 1990; Munro, 1983; Seybolt, 1986), Blegen과 Mueller (1987)는 자율성이 직업만족에 거의 영향을 미치지 않음을 보고하였다. 김애련(1993)은 간호사들이 간호직무에 대해 자율성, 전문적 위치에 만족하고 보수에 가장 불만족해 한다고 하였으며, 장정화와 박성애(1993)에 따르면 간호사의 직무만족요인은 직무상의 책임, 직업 안정성, 동료와의

인간관계, 직무 성취도 등이며 불만족의 요인은 봉급, 병원행정 및 정책과 관리, 승진, 상관의 감독 등이었다. Norbeck(1985)의 연구에 따르면 간호사의 직업만족에 긍정적인 영향을 미친 변수는 수간호사, 의사, 타부서 직원, 밤번, 경력, 사회적인 통합(친척과 친구), 결혼이었으며 저녁번, 교육정도, 병동근무경력, 불안 및 갈등은 부정적 관계를 나타내었고, 간호사의 직위는 직업만족과의 관계가 불분명하였다. 일부연구에서는 연령, 교육정도, 근무경력, 최종경력, 전문화 정도가 직업만족도와 통계적으로 유의한 관계가 없었다(김조자와 박지원, 1988; Blegen, 1993; Decker, 1997).

직업만족도의 비교연구에서는 기존의 중환자실 간호사보다 사례관리를 담당하는 특수부서 간호사가 높았으며(Song, Daly, Rudy, Douglas, & Dyer, 1997) 정신간호사중에서는 지역사회 간호사가 더 직업만족도가 높았고(Fagin, Brown, Bartlett, Leary, & Carson, 1995), 일 연구에서는 일반간호사가 수간호사보다 직업만족도가 더 높았다(허기주, 1999). 심명숙(1995)의 연구에서는 간호직에 대한 인식정도가 높을수록 직무만족도가 높았으며 영역별로는 직무만족과 간호전문직이 가장 관련이 높았다. 간호직 이외의 의료직에 대한 연구에서는 업무 스트레스가 직업만족도에 주요 예측인자였다(Locker, 1996; Flett, Biggs & Alpass, 1995).

간호사의 만족도에 대한 교육의 효과는 대부분의 연구에서 학사 이상의 일반간호사는 전문대 졸업생(diploma/associate degrees)보다 전문직에 대한 보다 큰 기대로 병원간호사가 될 경우 부정적 경험을 더 많이 하게 된다고 보고되고 있는데(Decker, 1997), 이는 Blegen(1993)과 Keane, Ducette & Adler(1985)가 주장한 내용인 학사간호사가 전문대 출신 간호사보다 소진을 더 많이 경험한다는 것과 이상금과 박정호(1996)의 연구에서 전문대 졸업생들이 직무만족도가 높은 것으로 나타난 결과로도 알 수 있다. 그러나 김연근(1998)의 연구에서는 대학원 졸업 간호사가 전문대, 방송통신대, 간호대학 및 대학원 진학군보다

직무만족도가 유의하게 높았으며, Burton과 Burton(1982)의 보고에서는 간호학생의 간호에 대한 만족도는 교육의 기회, 지적 동기부여, 새로운 기술을 발전시킬 기회 등인 점을 미루어 볼 때 교육이 직업만족에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다 고 본다. 간호학생들도 직업에 대한 만족도와 임상 수행능력간에는 긍정적인 상관관계가 있었다(Barrett & Myrick, 1998).

이외에 직업에 대한 불만족과 관련된 변수들은 승진기회가 적음(Yamashita, 1995), 간호업무와 업무환경(Simpson, 1985), 통제와 경력에 대한 부적절한 우대(Weisman, 1982), 봉급·업무요구도·조직요구도였다(김조자와 박지원, 1988).

한편, 간호사의 직업만족도와 긍정적 상관을 나타내어 직업만족도를 높이는 방안으로 활용가능한 요인으로는 간호사의 자율성, 권위와 책임감을 조장하는 책무 프로그램(Ethridge, 1987), 스트레스 감소·자기존중감과 친밀성 고취(Moore & Katz, 1996), 조직몰입(Blegen, 1993 ; 김연근, 1998), 같은 부서에 지속적인 근무(김조자와 박지원, 1988; 최상순과 허혜경, 1996), 의사소통술 가운데 조직의 인지 통제기법(McGilton & Pringle, 1999), 영적 안녕(최상순과 허혜경, 1996), 급여(김연근, 1998) 등이었다.

이상에서 간호직의 전문직 발전에 중요한 간호사의 직업만족도는 일반직 특성과 같은 개인적 요인, 근무조건 및 환경 요인, 그리고 자율성, 승진, 대인관계와 같은 조직적 요인 등 여러 요인에 의해 영향을 받게 됨을 알 수 있었다. 그러나 직업만족도와 교육정도와의 관계는 불분명하였고 간호전문직 자아개념과의 관계도 보고되지 않아 관계를 규명할 필요성이 제기되었다.

2. 전문직 자아개념

자아개념은 자신이 어떤 사람인지에 대한 여러 가지 신념의 집합이다. 한 개인의 자아개념은 고정되어 있지 않으나 쉽게 변화하지 않는다. 일단 자아개념이 형성되면 사람들은 자아개념을 유지하고 방어하는 경향성을 지닌다. 이러한 자신에 대

한 상은 안정적인 경향을 지니는 반면, 역동적인 속성이 있다. 자아개념은 날마다 변하는 것은 아니지만 시간이 흐름에 따라 점진적으로 변화를 겪는다. 사람들은 자신의 자아개념과 일치하게 행동하려 하기 때문에 자아개념은 미래 행동에 영향을 준다. 그러므로 자아개념은 행동을 설명해주고 행동을 결정하는 개념적인 틀을 제공해주며, "가능한 자기"를 통하여 미래에 대한 기대를 가능하게 한다 (Arnold & Boggs, 1999; Stuart, Sundeen, Rankin & Cohen, 1998).

자아개념은 어느 정도 예측가능한 정서적-평가적 신념구조이다. 다른 태도와 같이 자아개념의 요소도 구조적인 자기보고 도구를 사용해서 기술하고 측정할 수 있다. 긍정적인 자아개념은 긍정적인 자아평가와 자기존중, 자기수용과 동일하고 부정적 자아개념은 부정적 자아평가와 자기혐오, 자존감 결여 등과 동의어가 된다.

인간과 인간의 행동을 이해하는데 가장 중요하고 중심적인 요소가 바로 자아개념이라는 점은 간호학 문 분야에서 자아이론 학파라고 불릴 만큼 많은 이론과 연구의 대상이 되고 있음을 통해 알 수 있다. 자아이론의 기본 원리는 인간은 자신이 지각하는 대로 반응한다는 것이다. 어떤 사람도 똑같은 자아개념을 지니고 있지는 않다. 자아개념은 내,외적 경험에 의해 형성된다. 인간의 내적 참조들을 이해하지 않고는 인간의 행동을 정확하게 예측하기는 어렵다. 인간의 자기개념에 대한 이해는 간호에서 필수적인 요소이다. 특히 간호사가 전문직업인으로서 간호업무에 대하여 지니고 있는 총체적인 느낌과 견해는 간호전문직의 성장과 질적인 간호제공에 매우 중요하다(Arthur, 1992).

전문직 자아개념은 간호 전문직에서 일하고 있는 전문가에 관한 자아개념 또는 전문직 간호사로서 자아에 대한 정신적 지각으로서 수 년 동안 간호학 연구의 초점이 되어왔다(Arthur, 1992, 1999; 송경애와 노춘희, 1996; 노춘희와 송경애, 1997; 김수지 등, 1996). 전문적인 교육과 사회화의 유형이 바뀌고 간호분야의 요구가 증가됨에 따라 긍정적인 전문직 자아개념은 간호전문직의 발전에 한층 중요한 요소로 강조되고 있다.

Arthur(1992)는 건강관리의 효율을 증진하기 위해서는 간호사의 전문직 자아개념이 발달되어야 한다는 전제하에 전문직 자아개념을 측정하기 위한 도구를 개발하였다. 효율적인 간호사의 특성과 전문직 자아개념은 관련성이 있을 것이라고 보고 실무자들이 성공적이고 효율적인 간호사로 보고 있는 점들이 바로 이상적인 전문 간호사상과 같은 것이라는 점에 중점을 두었는데, 결과적으로 전문직 실무, 만족도, 의사소통 등의 3가지 측면을 확인하였다. 이 도구로 김수지 등(1996)은 1200여 명의 한국간호사를 대상으로 간호전문화와 전문직 자아개념을 조사했는데, 능숙성, 만족감, 자신감, 공감력 등의 요인이 전체의 62.26%의 설명력을 나타내었다. 전문직 자아개념은 간호전문화에 대한 태도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, 전문직 자아개념이 뚜렷한 간호사는 간호 전문화에 대한 관심과 주장이 확실하고 구체적인 대안과 의지를 갖고 있음을 보였다.

Arthur 등(1999)은 11 개국의 간호사들이 나타낸 전문직 자아개념을 비교한 결과, 한국 간호사들은 전체 11 개 국가 중 가장 낮은 정도를 보였으며, 이는 제일 높은 필리핀 간호사의 전문직 자아개념의 정도와 대조를 보여 이 차이를 문화적으로 연구할 것을 제안하였다.

송경애와 노춘희(1996)의 임상간호사 700명을 대상으로 한 전문직 자아개념 연구에서는 한국 간호사의 전문직 자아개념은 중 상위 수준에 있었고, 전문직 자아개념에 영향을 주는 요인으로서 연령과 종교, 최종학력, 결혼상태, 근무기간, 직위 등으로 확인하였다. 임상간호사 376명을 대상으로 한 자아개념에 대한 손은진(1996)의 연구에서는 종교, 직위, 근무경력, 선택동기, 근무예정기간, 그리고 직업만족도 등의 특성에 따라 자아개념의 정도가 유의하게 차이가 있었다. 간호사의 자아개념과 간호전문직에 대한 태도와의 관계는 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보여 긍정적인 간호사일수록 간호전문직 태도가 긍정적임을 알 수 있었다. 노춘희와 송경애(1997)의 연구 역시 자기 자신을 높이 평가할 수 있는 사람이면 주위환경에 잘 적응하고 자기 개인의 이익을 떠나 타인의 이익

을 추구함으로써 남으로부터도 높이 평가받고 싶은 욕구가 높음을 기대할 수 있어 자존감은 전문직 자아개념과 상관성이 있음을 확인하였다.

위에서 살펴본 바와 같이 대부분 연구들이 일시점에서 간호사들의 전문직 자아개념을 조사한 연구로서, 일정기간을 두고 교육을 제공하고 전문직 자아개념을 조사한 연구는 찾아보기 어려웠고, 더구나 직업만족도와 전문직 자아개념을 함께 연구한 연구는 없었다.

III. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호학사 특별과정생의 입학과 졸업시 직업만족도와 전문직 자아개념의 정도를 알아보는 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료

본 연구의 대상은 1997년 3월에 H대학교 간호학과 특별과정에 입학한 학생 80명으로 하였으나 2년간의 과정 중 휴학 및 설문에 응하지 않은 경우, 그리고 무응답이 많았던 학생의 설문지를 제외한 68명의 질문지를 분석자료로 이용하였다.

3. 자료수집 방법

H대학 간호학과 제 2 회 특별과정 학생 80명에게 3월 입학 후 수업 첫 주와 졸업 전 4학년 수업 마지막 주에 연구자가 연구목적을 설명하고 동의를 구한 뒤 질문지를 배분하고 그 자리에서 내용에 대해 측정하도록 한 후 질문지를 회수하였다. 자료수집에 소요된 시간은 30분 정도였다.

4. 연구 도구

본 연구의 도구 중 직업만족도는 Stamps 등(1978)의 간호사 직업만족도 측정도구 48문항을 저자들이 번안한 도구를, 전문직 자아개념은

Arthur(1992)의 간호사 전문직 자아개념 도구를 송경애와 노춘희(1996)가 번안한 27문항 도구를 사용하였다. 각 도구는 4점 평정척도로 직업만족도 도구는 48점-192점의 범위를, 전문직 자아개념 도구는 27점-108점의 범위를 갖으며 점수가 높을수록 직업만족도와 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 연구자들이 번안한 직업만족도 도구는 내용타당도를 높이기 위하여 간호대학교수 1인에게 확인을 받았다. 도구의 신뢰도는 직업만족도 도구의 경우 Cronbach α 값이 입학시에 0.88, 졸업시에는 0.89였으며, 전문직 자아개념 도구의 Cronbach α 값은 입학시 0.80, 졸업시 0.96였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SAS 통계프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성에 대해서는 실수와 백분율을 구하였고 직업만족도와 전문직 자아개념의 정도는 평균과 표준편차를 산출하였으며, 입학 및 졸업시의 개념별로 그 차이는 paired t-test로 검증하였다. 두 개념간의 관계는 Pearson 상관관계로 분석하였고, 일반적 특성에 따른 직업만족도와 전문직 자아개념 정도의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였으며 ANOVA 후 집단간의 차이는 Duncan의 multiple range test로 분석하였다. 졸업시 직업만족도와 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변인을 알아보기 위하여 단계적 중회귀분석을 적용하였다.

6. 연구의 제한점

본 연구는 1개 대학의 간호학사 특별과정생을 대상으로 하였으므로 연구결과를 확대할 때에는 신중을 기해야 한다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 시기별 일반적 특성의 실수와

백분율은 <표 1>과 같다. 대상자의 일반적 특성으로 입학 및 졸업 시 모두 연령은 30세미만, 종교는 없음, 결혼상태는 미혼, 근무기간은 8년 이상, 근무 부서는 병동, 직위는 간호사, 수입은 100만원 - 150만원이 가장 많았다. 근무기관은 대부분

병원이었다.

2. 직업만족도와 전문직 자아개념 정도 및 비교

본 연구 대상자의 시기별 직업만족도와 전문직

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=68)

일반적 특성		입학시	졸업시
		실수(백분율)	실수(백분율)
연 령 (세)	29 미만	44(64.7)	39(57.4)
	30 이상 - 39	20(29.4)	22(32.3)
	40 이상	4(5.9)	7(10.3)
종 교	불교	6(8.8)	10(14.7)
	기독교	14(20.6)	13(19.1)
	천주교	21(30.9)	21(30.9)
	기타	-(0.0)	1(1.5)
	없음	27(39.7)	23(33.8)
결혼상태	미혼	49(72.1)	45(66.2)
	기혼	19(27.9)	23(33.8)
근무기간	정규직 아님	1(1.5)	0(0.0)
	1년 미만	6(8.8)	3(4.4)
	1년이상-3년미만	20(29.4)	9(13.2)
	3년이상-5년미만	8(11.8)	19(28.0)
	5년이상-8년미만	12(17.6)	13(19.1)
	8년이상	21(30.9)	24(35.3)
근무부서	고정된 근무부서 없음	3(4.4)	3(4.4)
	병동	27(39.7)	25(37.8)
	중환자실·인공신장실	9(13.2)	10(14.7)
	수술·응급실	10(14.7)	7(10.3)
	간호부서행정	4(5.9)	2(2.9)
	기타(분만, 가정간호과성분수혈)	15(22.1)	21(30.9)
근무기관	병원	57(83.8)	56(82.3)
	보건소	4(5.9)	4(5.9)
	양호실	1(1.5)	1(1.5)
	기타(의무실, 연구실)	3(4.4)	4(5.9)
	직장없음	3(4.4)	3(4.4)
직 위	없음	3(4.4)	3(4.4)
	간호사	45(66.2)	40(58.8)
	책임, 주임간호사	9(13.2)	10(14.7)
	수간호사·7급공무원	8(11.8)	8(11.8)
	감독이상	0(0.0)	0(0.0)
	기타	3(4.4)	7(10.3)
수 입 (원)	없음	2(2.9)	3(4.4)
	100만 미만	6(8.9)	1(1.5)
	100만 이상-150만 미만	33(48.5)	28(41.2)
	150만 이상-200만 미만	10(14.7)	22(32.3)
	200만 이상	17(25.0)	14(20.6)

자아개념 정도 및 각 개념의 시기에 따른 차이 검증 결과는 <표 2>와 같다. 입학시 대상자의 직업만족도와 전문직 자아개념 정도는 각각 119.50점, 75.37점이었으며, 졸업시에는 124.16점, 77.21점이었다. 두 개념의 시기별 차이검증결과 졸업시 직업만족도는 입학 때보다 통계적으로 유의하게 증가되었으나($t=2.10$, $P=0.040$), 전문직 자아개념 정도는 유의한 차이를 나타내지 않았다($t=0.28$, $P=0.781$).

<표 2> 대상자의 직업만족도와 전문직 자아개념 정도

개념	입학시	졸업시	t	P
	평균 (표준편차)	평균 (표준편차)		
직업만족도	119.50 (18.98)	124.16 (12.50)	2.10	0.040
전문직 자아개념	75.37 (11.15)	77.21 (13.60)	2.80	0.781

직업만족도 척도는 48문항(7개요인), 전문직 자아개념 도구 27문항(3개요인)의 시기별 대상자의 점수는 <표 3>과 같다. 요인별 직업만족도는 입학시와 졸업시 모두 전문직업적 위치가 가장 높았으며, 그 다음으로 상호작용, 의사-간호사 관계, 자율성, 업무요구, 행정, 보수 순을 나타내어 보수

면에서 직업만족도가 가장 낮았다. 전문직 자아개념의 요인별 점수도 입학시와 졸업시 모두 전문직 실무가 가장 높았으며 의사소통, 만족감 순으로 나타났다.

시기별로 볼 때 전문직 자아개념의 의사소통 요인을 제외하고는 직업만족도의 7개요인과 전문직 자아개념의 2개 요인의 점수가 입학시보다 졸업시에 높았다. 그러나 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 요인은 직업만족도의 자율성($t=2.21$, $P=0.030$)과 업무요구($t=2.18$, $P=0.033$)요인이었다.

문항별 점수에서 직업만족도는 '나의 직장에서는 간호사의 보수를 인상할 필요가 있다'가 입학시(3.23)와 졸업시(3.29) 모두 가장 높았으며 다음으로는 '나의 부서의 간호사들은 서둘러서 해야 할 일이 있을 때 주저하지 않고 서로 도와준다'(입학시 3.20, 졸업시 3.23)이었다. 가장 낮은 직업만족도를 보인 문항은 '직장에서 간호사가 승진할 기회가 많다'(입학시 1.78, 졸업시 1.65)였으며 다음이 '직장에서 간호직원의 기대치를 고려할 때 간호사의 보수는 적당하다'(입학시 1.83, 졸업시 2.02)였다. 전문직 자아개념 정도는 '나는 간호사가 환자들의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다'고 생각한다'가 입학시(3.36)와 졸업시(3.41) 모두 가장 높았으며, 다음으로는 입학시에는 '근무시 필요한 상황이 되면 나는 문제 해결의 대안을

<표 3> 대상자의 요인별 직업만족도와 전문직 자아개념 정도

요인	입학시	졸업시	t	P
	평균(표준편차)	평균(표준편차)		
직업만족도				
보수	2.28(0.44)	2.36(0.35)	1.512	0.135
전문직업적 위치	2.72(0.50)	2.82(0.41)	1.752	0.084
의사-간호사 관계	2.66(0.63)	2.77(0.62)	1.223	0.226
행정	2.34(0.45)	2.43(0.37)	1.826	0.072
자율성	2.49(0.48)	2.62(0.35)	2.214	0.030
업무요구	2.41(0.40)	2.53(0.30)	2.176	0.033
상호작용	2.71(0.48)	2.78(0.45)	1.508	0.136
전문직 자아개념				
전문직 실무	2.85(0.44)	2.96(0.50)	1.508	0.136
만족감	2.64(0.55)	2.68(0.63)	0.542	0.590
의사소통	2.81(0.45)	2.78(0.58)	-0.394	0.695

생각해 낼 수 있다'(3.26)가, 졸업시에는 '나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다'(3.26)가 높았다. 반면 '간호사의 업무는 내가 간호사 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다'를 가장 낮게 인지하고 있었으며(입학시 1.87, 졸업시 1.93) 다음이 '나는 함께 일하는 동료들과 정서적으로 너무 밀착되지 않는 것이 편안하다'(입학시 2.33, 졸업시 2.30)였다.

3. 직업만족도와 전문직 자아개념간의 관계

본 연구 대상자의 시기별 직업만족도와 전문직 자아개념간의 관계는 통계적으로 유의하였으나, 입학시($r=0.60, P=0.000$)보다 졸업시($r=0.29, P=0.018$)에 낮은 상관을 나타내었다(표4).

<표 4> 대상자의 직업만족도와 전문직 자아개념간의 관계

	입학시	졸업시
	전문직 자아개념	전문직 자아개념
직업만족도	0.60 ($P=0.000$)	0.29 ($P=0.018$)

입학시 직업만족도와 전문직 자아개념이 졸업시 직업만족도와 전문직 자아개념에 미치는 영향을 단계적 중회귀분석을 실시한 결과 졸업시 직업만족도에는 입학시 직업만족도($R^2=0.17$)와 전문직 자아개념($R^2=0.07$)이 모두 영향을 주었다. 그러나 졸업시 전문직 자아개념에는 입학시 전문직 자아개념($R^2=0.05$)만이 유의수준 0.1에서 영향을 미쳤다(표 5).

<표 5> 입학시 직업만족도와 전문직 자아개념이 졸업시 두 변인에 미치는 영향

변인	졸업시 직업만족도				졸업시 전문직 자아개념			
	회귀계수	R^2	F	P	회귀계수	R^2	F	P
입학시 직업만족도	5.18	0.17	13.29	0.0005				
입학시 전문직 자아개념	1.45	0.24	5.87	0.018	-3.47	0.05	3.66	0.060

4. 일반적 특성과 직업만족도, 전문직 자아개념과의 관계

대상자의 입학시 일반적 특성과 직업만족도와와의 관계에서 차이를 나타낸 변수는 근무기간($F=20.06, P=0.000$), 근무부서($F=3.88, P=0.004$), 근무기관($F=3.96, P=0.006$) 및 직위($F=4.24, P=0.004$)이었으며, 전문직 자아개념에서도 근무기간($F=20.30, P=0.000$), 근무부서($F=6.20, P=0.000$), 근무기관($F=7.64, P=0.000$), 및 직위($F=7.63, P=0.000$) 이었다(표 6).

졸업시에는 일반적 특성과 두 변수가 통계적으로 유의한 관계를 나타내지 않았다. 일반적 특성이 졸업시 직업만족도와 전문직 자아개념에 미치는 영향을 단계적 중회귀분석으로 알아본 결과, 특별과정생의 수입($R^2=0.03$)이 졸업시 직업만족도에, 그리고 결혼상태($R^2=0.03$)가 졸업시 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변인이었으나 통계적으로는 유의하지 않았다.

V. 논 의

직업에 대한 만족도는 근무의 활동능력을 최대한으로 발휘하여 직무의 완수를 돕고 효율적인 간호활동을 통해 간호의 질을 높힐 수 있으므로 간호의 실무측면에서 중요한 요소이다.

본 연구에서 대상자의 직업에 대한 만족도는 간호사 특별과정에 입학한 시기에 최고 192점중 119.50점, 졸업시기에는 124.16점으로, 시기별 직업 만족도는 모두 중정도를 보였으나, 입학때보다 졸업시기에 직업만족도가 통계적으로 유의하게 증가한 바람직한 결과를 나타내었다. 요인별 직업만족

<표 6> 입학시 대상자의 일반적 특성별 직업만족도 및 전문직 자아개념 정도 (N=68)

일반적 특성		직업만족도				전문직 자아개념			
		평균	Duncan*	F or t	P	평균	Duncan*	F or t	P
연령 (세)	30 미만	2.47				2.72			
	30 이상 - 39	2.54		0.24	0.7870	2.89		1.61	.2086
	40 이상	2.49				2.98			
종교	불교	2.40				2.74			
	기독교	2.50				2.76			
	천주교	2.59		0.85	0.4707	2.89		0.63	.5993
	기타	-				-			
	없음	2.42				2.73			
결혼 상태	미혼	2.46		0.76	0.3851	2.74		1.87	.1764
	기혼	2.58				2.90			
근무 기간	정규직 아님	1.67	B			1.33	B		
	1년 미만	2.42	A			2.69	A		
	1년이상-3년미만	2.50	A	20.06	0.0001	2.75	A	20.30	.0001
	3년이상-5년미만	2.57	A			2.83	A		
	5년이상-8년미만	2.61	A			2.92	A		
근무 부서	8년이상	2.42	A			2.88	A		
	고정된 근무부서 없음	1.67	B			1.72	B		
	병동	2.47	A			2.83	A		
	중환실·인공신장실	2.68	A	3.88	0.0040	2.86	A	6.20	.0001
	수술·응급	2.46	A			2.70	A		
	간호부서행정	2.61	A			2.91	A		
근무 기관	기타(분만, 가정간호과, 성분수혈)	2.56	A			2.90	A		
	병원	2.52	A			2.82	A		
	보건소	2.54	A			2.81	A		
	양호실	2.63	A	3.96	0.0062	3.18	A	7.64	.0001
	기타(의무실, 연구실)	2.56	A			2.97	A		
직위	직장없음	1.67	B			1.72	B		
	없음	1.67	B			1.72	B		
	간호사	2.50	A			2.80	A		
	책임·주임간호사	2.56	A	4.24	0.0042	2.86	A	7.63	.0001
	수간호사 7급공무원	2.60	A			2.93	A		
	감독이상	0				0			
수입 (원)	기타	2.65	A			2.97	A		
	없음	2.51				2.48	A		
	100만 미만	2.06				2.33	A		
	100만 이상-150만 미만	2.48		2.48	0.0530	2.80	A	2.93	.0274
150만 이상-200만 미만	2.60				2.93	A			
200만 이상	2.60				2.85	B			

* Duncan's multiple range test : 알파벳 문자가 같은 것은 평균값에 유의한 차이가 없음을 의미함.

도를 시기별로 측정된 결과에서는 보수, 전문직업적 위치, 의사-간호사 관계, 행정, 자율성, 업무요구 및 상호작용의 7개 요인 모두 입학시기보다 졸업시 직업만족도가 증가하였으나 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 요인은 자율성과 업무요구였다.

이러한 결과는 Ethridge(1987)가 간호사에게 자율성, 권위 및 책임감을 조장하는 책무 프로그램을 실시한 결과 직업만족도가 의미있게 높아졌다는 결과와 일부 상통되며, 이를 근거하여 볼 때 본 대학 간호학사 특별과정은 학생의 직업만족도

를 높이며 그중 특히 자율성과 업무요구에 대한 인식을 높히는데 도움을 준다고 생각된다. 이는 교육정도가 직업만족도에 부정적 영향을 미치거나 거의 관계가 없다는 기존의 연구결과들(김조자와 박지원, 1988 ; 이상금과 박정호, 1996 ; Blegen, 1993 ; Decker, 1997 ; Norbeck, 1985)과는 다른 결과였다. 그러나 교육의 기회는 간호학생들의 직업만족의 중요한 영향요인이었음을 보고한 Burton과 Burton(1982)의 연구결과와 김연근(1998)의 연구에서 대학원 졸업군이 전문대나 간호대학 졸업군보다 직무만족정도가 높았던 결과, 그리고 본 대상자들의 입학 면담시 대부분이 대학원 진학 등과 같은 계속 공부를 희망하였던 점들을 고려해 볼 때, 본 연구 대상자들의 대부분은 간호사 근무를 하면서 이수한 간호학사 특별과정을 교육의 기회를 제공받았다고 긍정적으로 인지하므로써 간호직 및 직장에 대한 만족도가 높아졌으며 추후 지속적인 교육의 기회를 가질 수 있기를 바란다고 생각된다.

또한 직업만족도 요인중 자율성이 유의하게 증가한 본 연구의 결과는 자율성은 직업만족도에 거의 영향을 미치지 않음을 보고한 Blegen과 Mueller(1987)의 연구 및 Blegen(1993)의 보고와는 차이가 있었으나, 간호사의 직업만족도에 자율성이 주요 영향변인이었음을 보고한 김애련(1993), McCloskey(1990), Munro(1983), Stamps 등(1978), Seybolt(1986)의 연구결과와는 일치하여 전반적인 직업만족도에 자율성이 미치는 영향을 확인할 수 있었다. 본 연구에서 자율성이 증가한 이유로는 연구대상자들이 간호학사 특별과정이라는 교육과정을 통해 스스로 독립성을 느끼고 활동에 대한 통제력이 증가되었기 때문으로 생각되므로 추후 간호학사 특별과정의 교과과정에서는 학생의 자율성을 높일수 있는 방안이 고려되어야 할 것이다. 그러나 자율성에는 그룹결속력, 조직몰입 및 직무동기 등과 같은 요인들이 관련되므로(이상금과 박정호, 1996) 이를 함께 규명하는 연구가 요구된다고 본다.

본 연구에서 유의하게 증가된 업무요구요인은 본 연구도구의 원 제작자(Stamps 등, 1978)의

연구에서는 비교적 그 중요도가 낮게 나타났고, 변창자 등(1995)의 연구에서는 병원 및 한방병원 간호사간에 업무요구에 대한 직업만족도가 달랐던 결과와는 달랐으므로 이 요인은 간호사의 특성에 따라 차이를 보인다고 볼 수 있어 반복연구가 이루어져야 할 것이다. 직업만족도의 7개 요인중 입학시기와 졸업시기 모두에서 전문직업적 위치가 가장 높은 점수를 나타냈고 보수가 가장 낮은 직업만족도를 보였던 본 연구의 결과는 심명숙(1995)의 간호직에 대한 인식정도가 높을수록 직무만족도가 높았던 연구결과, 그리고 보수에서 직업만족도가 낮음을 보고한 국내 연구들(김애련, 1993 ; 김조자와 박지원, 1988 ; 장정화와 박성애, 1993)과 상통된다.

문항별 직업만족도는 입학·졸업 시기 모두에서 '나의 직장에서는 간호사의 보수를 인상할 필요가 있다'가 가장 높게, 그리고 '직장에서 간호사가 승진할 기회가 많다'가 가장 낮게 나타나 Slocum(1972)의 연구에서 직업만족도는 보수 및 승진기회와 비교적 낮은 관련성을 보고한 결과와는 차이가 있었으나, 일 본 간호사들의 승진기회 부족은 직업만족에 부정적 영향을 미쳤다고 보고한 Yamashita (1995)의 연구결과와는 부분적으로 일치된 결과였다.

한편, 졸업시 직업만족도에는 입학시 직업만족도와 전문직 자아개념 정도가 영향을 미쳐 두 변수가 24%의 설명력을 보였으므로 특별과정생의 입학시 이들 변수들에 대한 사정이 필요하다고 생각된다. 본 연구대상자의 일반적 특성중 직업만족도와 관계에서 유의한 차이를 나타낸 변수는 입학시기의 근무의 기간, 부서, 기관 및 직위였으며, 이 4 변수 모두 사후검증에서 현재 고정 직장을 갖고 있지 않은 군은 나머지 군과 차이를 보였다. 이러한 결과는 근무기간(최상순과 허혜경, 1996) 및 근무경력이 직업만족도와 긍정적 관계를 가진다고 보고한 연구들(김연근, 1998 ; Norbeck, 1985)과는 일치하나 김조자와 박지원(1988)의 연구에서 근무경력은 직업만족도와 관계가 없었던 결과와는 차이가 있었다. 그러나 본 연구에서 졸업시기에 대상자의 일반적 특성 변수들과 직업만족도는 유의한 관계를 나타내지 않았으며 연구의

특성상 대상자의 수가 적었던 점을 감안할 때 추후 대상자 수를 충분히 하여 일반적 특성과 직업만족도에 대한 관계를 규명해 볼 필요가 있다.

이상에서 간호학사 2년간의 특별과정동안 학생의 직업만족도는 높아졌으므로, 이 교육과정의 제공은 간호직에 대한 만족감을 높여 이에 따라 효율적인 역할수행과 전문적 발전에 도움을 줄 수 있을 것으로 본다.

전문직 자아개념은 간호사가 전문직업인으로서의 자기자신에 대한 정신적 지각으로서 자신의 업무에 대해 갖고 있는 느낌과 견해로서 정의된다. 본 연구에서 대상자들의 전문직 자아개념은 108점 만점에 입학시 75.37점, 졸업시 77.21점으로 입학시 전문직 자아개념과 졸업시 전문직 자아개념은 유의한 차이가 없었는데 이는 전문직 자아개념이 역동적이기는 하나 쉽게 변하지 않는 자아의 속성을 대변하고 있기 때문으로 보여진다.

입학시와 졸업시의 문항별 점수를 살펴볼 때, 의사소통 요인가운데 '나는 다른 사람과 쉽게 공감하지 않는다' '나는 나와 환자사이에 정서적으로 어느 정도의 간격을 두기 원한다' '나는 함께 일하는 동료들과 정서적으로 너무 밀착되지 않는 것이 편안하다' 등의 문항에서 평균의 감소를 가져와 자아개념의 감소를 보였다. 김수지 등(1996)은 전문직 자아개념 연구에서 능숙성, 만족감, 자신감, 공감력의 요인을 확인하였는데, 이 가운데 공감력은 본 연구의 의사소통 요인과 같은 하위요인으로서 이는 다른 사람과 공감하며 열린 마음으로 이해와 관심으로서 간호사가 반드시 갖추어야 하는 특성이다. 공감력은 위 연구에서 설명력이 전체의 3.92%에 불과하였는데 본 연구에서의 졸업시 의사소통 요인 점수가 감소한 것과 같은 결과로 보이며, 이는 전문직 자아개념의 구성요소로서 좀더 정련시키고, 간호 학사과정후 의사소통-공감 요인이 왜 저하되는지 심층적으로 탐색해야 한다고 본다. 전문직을 정의할 때 일반적으로 전문적인 실무 기법의 개발이나 능숙성, 자신감등의 요인을 주요인으로 보는 시각도 관련된다고 본다(Chitty, 1993). 또한 간호교육 이수과정에서 대상자-간호사 관계형성에서 요구되는 공감과 이해, 감정적인

교류등의 요소가 얼마나 학습될수 있는지 확인할 필요성이 있다고 본다.

같은 도구를 사용하여 횡문화적으로 임상간호사들의 전문직 자아개념을 조사한 Arthur등(1999)의 연구에서 11개 국가 전문직 자아개념 평균평점이 2.97점이었다. 이 연구에서 한국 간호사의 전문직 자아개념의 평균평점은 2.72로서 11개 국가 중 최저 수준으로 나타났다. 본 연구 대상자들의 평균평점은 입학시 2.84점, 졸업시 2.86점으로 역시 11개 국가의 평균 보다 낮아 한국 문화 내에서 간호사의 전문직관에 영향을 주는 요인에 대한 더욱 심층적인 연구가 필요함을 제시해준다.

전문직 자아개념가운데 가장 점수가 높은 5개 문항은 입학시/졸업시 모두 같은 문항이 5순위 내에 들어 전문직 실무 측면에서 3 개 문항 - '근무시 필요한 상황이 되면 나는 문제해결의 대안을 생각해 낼 수 있다' '나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다' '나는 내가 융통성이 있다고 믿는다', 만족감 측면에서 1 개 문항-'간호직은 보람있는 직업이다', 의사소통문항에서 1 개 문항-'나는 간호사가 환자들의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다' 등이었는데 이는 김수지 등(1996)과 송경애와 노춘희(1996)의 연구결과에서 나타난 높은 문항들과 일치되는 양상을 보여준다.

전문직 자아개념의 3가지 구성요소를 입학시와 졸업시로 비교해보면 전문직 실무는 2.85 점에서 2.96점으로, 만족감은 2.64점에서 2.68점으로, 의사소통은 2.81점에서 2.78점으로 변화되어 두 시기 모두 전문직 실무 요인이 제일 높았고, 제일 낮은 요소는 입학시는 만족감이 제일 낮으며, 졸업시에는 의사소통이 제일 낮은 요인으로 나타났다. 이러한 하위척도별 자아개념 정도는 임상 간호사 700여명의 전문직 자아개념 평균점수(송경애와 노춘희, 1996)와 비교할 때 송경애와 노춘희의 연구에서의 전문직 실무 요인의 평균점수가 2.83, 만족감이 2.70, 의사소통이 2.82점과 매우 비슷하여 전문직 실무와 만족감, 의사소통요인의 차이가 고정적인 양상으로 파악됨을 보여준다.

입학시 대상자의 일반적 특성중 전문직 자아개념에서 유의한 차이를 나타낸 변수는 근무기간, 근무

부서, 근무기관, 직위, 수입 등이었고, Duncan 검정결과 근무기간에서 정규직이 아닌 군이 정규직인 나머지 군과 차이를 보였고, 고정된 근무부서가 없는 군이 고정된 근무부서가 있는 나머지 군과 차이를 보였으며, 직위 없는 군과 직위있는 나머지 군, 수입이 200만원 이상인 군이 수입이 200만원 미만인 나머지 군과 차이가 있었다.

송경애와 노춘희(1996)는 연령이 높을수록, 천주교와 기독교를 믿는 군이 다른 종교를 가진 군보다, 학력이 높을수록, 기혼인 간호사가 미혼인 간호사보다, 근무경력이 길수록, 직위가 높을수록 전문직 자아개념이 높다고 하였는데, 근무기간과 직위에 따라 전문직 자아개념의 차이를 보인 본 연구와 부분적으로 같은 결과이다. 본 연구에서는 연령, 종교, 결혼상태, 학력에 따른 차이는 나타나지 않았고, 반면 근무부서, 근무기관, 수입 등에 따라 차이가 나타났다. 직업만족도와 전문직 자아개념의 상관관계는 입학시에는 높은 상관관계를 보였으나 졸업시에는 낮은 상관관계를 보였다. 졸업시의 상관관계가 낮아진 요인으로는 연구설계상 일개 대학 재학생을 대상으로 설정하여 대상자수가 매우 적었다는 것과 각 도구의 하위척도에서 직업만족도와 전문직 실무, 만족감등의 문항내용이 비슷한 내용이 있었던 점도 관련이 있다고 보여진다. 졸업시 전문직 자아개념에 영향을 준 변수는 입학시 전문직 자아개념과 결혼상태가 있으나 두 변수 합하여 8%정도의 미약한 설명력을 보여, 전문직 자아개념에 영향을 주는 타 요인들이 내재되어 있음을 시사하고 있다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 간호학사 과정생의 직업만족도와 전문직 자아개념정도를 입학시와 졸업시에 파악하여 교육과정 전후의 직업만족도와 전문직 자아개념의 변화를 알아보기 위해 시도되었다. 연구대상은 춘천시 소재 H대학교 간호학과 간호학사 특별과정에 입학한 학생 68명이었고, 연구기간은 '97년

3월부터 '99년 2월까지 2년 동안이었다.

연구도구는 구조화된 설문지로 대상자의 일반적 배경과 직업만족도(48문항), 전문직 자아개념(27문항) 등으로 구성되었다. 설문지는 '97년 3월 입학직후와 '99년 졸업전 마지막 수업주에 배부, 수집되었다. 연구도구의 신뢰도는 직업만족도 도구가 입학시 Cronbach's $\alpha=0.88$ 졸업시 0.89, 전문직 자아개념은 입학시 0.80, 졸업시 0.96였다. 수집된 자료는 SAS프로그램으로 실수, 백분율, t-검정, 분산분석, 던컨검정, 상관관계 및 단계적 중회귀 분석을 적용하여 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 직업만족도 평균은 119.50점(입학시), 124.16점(졸업시), 전문직 자아개념의 평균은 75.37점(입학시), 77.21점(졸업시)으로 직업만족도는 유의하게 증가하는 변화를 보였고($P=.040$), 전문직 자아개념은 유의한 차이가 없었다.
2. 직업만족도와 전문직 자아개념과의 관계는 입학시에는 비교적 높은 상관관계를 나타냈으나($R=0.60$, $P=.000$), 졸업시에는 낮은 상관관계를 보였다($R=0.29$, $P=.018$). 한편, 졸업시 직업만족도에는 입학시 직업만족도($R^2=0.17$)와 전문직 자아개념($R^2=0.07$)이 영향을 미쳤으므로 이들은 간호학사 특별과정생의 입학시 고려되어야 할 것이다.
3. 대상자의 특성에서는 근무기간, 근무부서, 근무기관이 직업만족도 및 전문직 자아개념과 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 직위는 직업만족도와 수입은 전문직 자아개념과 유의한 차이가 있었으므로 이들 특성이 개념에 따라 적절히 활용되어야 할 것이다.

이상과 같은 연구결과를 볼 때, 대상자의 직업만족도와 전문직 자아개념은 중정도 수준을 보였다. 간호학사 특별과정 전후의 직업만족도와 전문직 자아개념의 차이에서는 직업만족도만이 유의한 차이를 보였고 전문직 자아개념은 유의한 차이가 없었다. 이는 간호학사 특별과정이 간호사의 직업만족도를 증가시킨다는 바람직한 결과를 제시해주는 반면, 전문직 자아개념의 변화 요인은 좀더 심

층적으로 탐색해야 한다고 본다. 또, 간호학사 특별과정 교과과정을 개발할 때 전문직 자아개념을 증진시킬 수 있는 내용을 강조해야 함을 보여준다.

2. 제 언

본 연구결과를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다

- 1) 본 연구에서 간호학사 특별과정생의 직무만족도와 전문직 자아개념간의 상관관계가 입학시와 졸업시에 차이가 있었으므로 대상자 수를 늘린 반복연구가 필요하다.
- 2) 간호학사 특별과정생의 전문직 자아개념정도가 유의한 차이를 나타내지 않았으므로 이와 관련된 연구가 필요하다.
- 3) 간호학사 특별과정생의 교육효과를 측정할 수 있는 지속적인 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

김수지, 노춘희, 한영숙, 정금희 (1996). 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호전문화에 대한 인식 및 태도와의 관계연구. 정신간호학회지, 5(2), 5-18.

김모임 (1974). 간호원의 확대된 역할에 대하여. 간호학회보, 제5호, 15-16.

김연근 (1998). 임상간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김애련 (1993). 시간제 간호사와 정규간호사의 직무만족도에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

김조자, 박지원 (1988). 일대학병원 간호원의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사연구. 대한간호학회지, 18(1), 5-18.

노춘희, 송경애 (1997). 임상간호사의 자아존중감과 전문직 자아개념에 관한 연구. 기본간호학회지, 4(1), 61-71

대한 간호신문. 1998년 11월 28일자.

대한간호협회 교육부 (1999). 1998년도 간호교육 실태조사. 대한간호, 38(1), 12-15.

박성애, 윤순영 (1992). 직무만족 측정도구개발. 대한간호학회지, 22(3), 316-324.

변창자, 최상순, 백승남, 이미애 (1995). 한방병동과 일반병동간호사의 직무만족도의 비교연구. 간호행정학회지, 1(1), 97-111.

손은진 (1996). 임상간호사의 자아개념과 간호전문직에 대한 태도 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문

송경애, 노춘희 (1996). 임상간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구. 대한간호학회지, 26(1), 94-106.

송지호, 박상연, 최영희 (1994). 간호교육 일원화 추진을 위한 3년제 간호전문대학과 4년제 간호대학과의 간호교육과정 분석. 대한간호, 33(5), 76-93.

신유근 (1985). 조직행위론. 서울 : 다단출판사.

심명숙 (1995). 임상간호사의 간호직에 대한 인식과 직무만족에 관한 연구. 경희대 행정대학원 석사학위논문.

오가실, 김희순 (1996). 전문대학 졸업간호사를 위한 대학교육 : 자율학습대학, 신재 흥신영 석좌운영위원회(약음). 간호전문직 : 발전과 전망 (pp.121-122). 서울:대한간호협회출판부.

이경식 (1998). RN-BSN 교육과정의 방향. 연세대학교 간호대학 RN-BSN 교육과정 평가를 위한 연찬회 보고서. 1-6.

이상금, 박정호 (1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계. 간호행정학회지, 2(1), 5-15.

이옥자, 김현실 (1997). 간호학사 편입학제도의 교과과정 비교분석. 한국간호교육학회지, 3(1), 99-116.

장정화, 박성애 (1993). 병원 간호조직의 구조유형에 따른 간호조직 특성과 직무만족과의 관계. 간호학회지, 23(3), 397-416.

조광제 (1990). 간호사 직무만족도와 사회적 지지도의 상관관계. 연세대 보건대학원 석사논문.

- 최상순, 허혜경 (1996). 임상간호사의 영적안녕과 직무만족과의 관계. 간호행정학회지, 2(2), 109-120.
- 허기주 (1999). 일반간호사의 직무만족과 조직몰입 제고를 위한 수간호사의 리더쉽 유형에 관한 연구. 강원대학교 행정대학원 석사학위논문.
- Arnold E, Boggs K U(1999). Interpersonal Relationship(3rd ed.), Saunders
- Arthur, D. (1992). Measuring the professional self-concept of nurses : a critical review. Journal of Advanced Nursing, 17, 712-219.
- Arthur, D., Pang S., Wong, T. etc.(1999). Caring attributes, Professional self concept and technological influences in a sample of RN in eleven countries. International Journal of Nursing Studies, 36(6)
- Barrett, C., & Myrick, F. (1998). Job satisfaction in preceptorship and its effect on the clinical performance of the preceptee. Journal of Advanced Nursing, 27, 364-371.
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction : a meta-analysis of related variables. Nursing Research, 42(1), 36-41.
- Blegen, M. A., & Mueller, C. W. (1987). Nurses' job satisfaction : a longitudinal analysis. Research in Nursing & Health, 10, 227-237.
- Burton E. C., & Burton D. T.(1982). Job expectations of senior nursing students. The Journal of Nursing Administration, 12(3), 11-17.
- Chitty, K. K. (1993). Professional Nursing: concepts & challenges, Saunders.
- Decker, F. H. (1997). Occupational and non-occupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses. Research in Nursing & Health, 20, 453-464.
- Ethridge, P. (1987). Nurse accountability program improves satisfaction, turnover. Health progress, 68, 44-49.
- Fagin, L., Brown, D. Bartlett, H., Leary, J., & Carson, J. (1995). The Claybury community psychiatric nurse stress study : is it more stressful to work in hospital or the community? Journal of Advanced Nursing, 22, 347-358.
- Flett, R., Biggs, H, & Alpass, F. (1995). Job-related tension, self-esteem and psychological distress in rehabilitation professionals. International Journal of Rehabilitation Research, 18, 123-131.
- Geiger, J.W.K & Davit, J. S(1988). Self-image and job satisfaction in varied settings. Nursing Management, 19, 50-58.
- Goodell, T. T., & Coeling, H. V. (1994). Outcomes of nurses' job satisfaction. Journal of Nursing Administration, 24 (11), 36-41.
- Keane, A., Ducette, J., & Adler, D. (1985). Stres in ICU and non-ICU nurses. Nursing Research, 34, 231-236.
- Kramer, M., & Schmalenberg, C.(1991). Job satisfaction and retention : insight for the '90s. Nursing, 21(3), 50-55.
- Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985). Conceptual Bases of Professional Nursing. Philadelphia : Lippincott Co.
- Locker, D. (1996). Work stress, job satisfaction and emotional well-being among Canadian dental assistants. Community Dentistry and Oral Epidemiology, 24, 133-137.

- Longest, J. B. (1974). Job satisfaction for registered nurses in the hospital setting. Journal of Nursing Administration, May-June, 46-52.
- Martin, B. J. (1990). A successful approach to absenteeism. Nursing Management, 21(8), 45-48.
- McCloskey, J. C. (1990). Two requirements for job contentment : autonomy and social integration. IMAGE : Journal of Nursing Scholarship, 22(3), 140-143.
- McGilton, K. S., & Pringle, D. M. (1999). The effects of perceived and preferred control on nurses' job satisfaction in long term care environments. Research in Nursing & Health, 22, 251-261.
- Misener, T. R., Haddock, K. S., Gleaton, J. U., Ajamieh, A. R. A. (1996). Toward an international measure of job satisfaction. Nursing Research, 45(2), 87-91.
- Moore, S., & Katz, B. (1996). Home health nurses : stress, self-esteem, social intimacy, and job satisfaction. Home Healthcare Nurse, 14(2), 963-969.
- Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction : a proposed measure. Nursing Research, 39(2), 113-117.
- Munro, B. H. (1983). Job satisfaction among recent graduates of school of nursing. Nursing Research, 32, 350-355.
- Norbeck, J. S. (1985). Perceived job stress, job satisfaction, and psychological symptoms in critical care nursing. Research in nursing & Health, 8, 253-259.
- Seybolt, J. W. (1986). Dealing with premature employee turnover. Journal of Nursing Administration, 16, 26-32.
- Simpson, K. (1985). Job satisfaction or dissatisfaction reported by registered nurses. Nursing Administration Quarterly, 9(3), 64-73.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. B. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.
- Slocum, A. C. (1972). An analysis of need satisfaction and job performance among professional and paraprofessional hospital personal. Nursing Research, 21(4), 338-342.
- Song, R., Daly, B. J., Rudy, E. B., Douglas, S., & Dyer, M. A. (1997). Nurses' job satisfaction, absenteeism, and turnover after implementing a special care unit practice model. Research in Nursing & Health, 20, 443-452.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical Care, 16(4), 337-352.
- Stuart, Sundeen, Rankin, Cohen (1998). Nurse-Client Interaction(6th ed.), Mosby
- Weisman, C. S. (1982). Recruit from within : hospital nurse retention in the 1980's. The Journal of Nursing Administration, 12(5), 24-31.
- Yamashita, M. (1995). Job satisfaction in Japanese nurses. Journal of Advanced Nursing, 22, 158-164.

- Abstract -

Key concepts : Job satisfaction, Professional self-concept.

Comparing Job Satisfaction with Professional Self-Concept of RN-BSN Students

Kim, Chun Gil · Noh, Choon Hee**

This study was conducted to compare the level of RN-BSN students' job satisfaction and professional self-concept (PSCNI) prior to RN-BSN course and upon graduation. The study was designed to investigate the degree of job satisfaction and PSCNI, and to test the correlation between job satisfaction and professional self-concept.

The subjects were 68 students in Chunchon, who entered to H University (RN-BSN course) in March 1997. The data was gathered by self-reported questionnaire : job satisfaction(48 items) and professional self-concept nurses instrument (PSCNI: 27 items). The instruments used for this study were the nurse Job satisfaction scale developed by Stamps et al., and Arthur's PSCNI. The reliability of two questionnaires were relatively high (Job satisfaction Cronbach's $\alpha = 0.88, 0.89$, PSCNI Cronbach's $\alpha = 0.80, 0.96$) The data was analyzed frequency, mean, t-test, ANOVA, Duncan's

multiple range test, Pearson's correlation, and multiple regression analysis through SAS program.

Research findings were as follows :

1. The average item score of job satisfaction was 119.50(prior to RN-BSN course) 124.16 (upon graduation), PSCNI' average item score was 75.37/ 77.21 at each.
2. The job satisfaction scores were significantly higher at the graduation than at the entrance($t=2.10, P=.040$). But PSCNI's scores had no significant difference.
3. The relationship between job satisfaction and PSCNI of entering time was high ($R=.60, P=.000$). The relationship of the two at graduation time was not high ($R=.29, P=.018$).
4. The factors contributing to the job satisfaction & PSCNI as follow: job satisfaction(prior to RB-BSN course), PSCNI(prior to RB-BSN course).
The factors contributing to the job satisfaction & PSCNI were as follow: PSCNI(prior to RN-BSN course)

In conclusion, we recognized that RN-BSN course influenced job satisfaction of students. Also this study gave a information for necessity to develop curricula promoting PSCNI. Nurse-educator should explore further research to enlighten the nursing profession.

* Department of Nursing, Hallym University