



임상간호사의 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족 간의 관계

성 미 혜¹⁾ · 김 윤 아²⁾ · 하 명 진³⁾

서 론

연구의 필요성

다양한 전문직이 공존하는 의료현장에서 간호사들이 다른 전문인과 조화를 이루며 효율적인 간호업무를 수행하고 양질의 간호를 제공하여 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 간호사 스스로도 만족하기 위해 간호사로서의 전문직 자아개념의 확립은 매우 중요하다(Park, 2004). 전문직 자아개념은 전문직으로서의 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 사람의 간호활동 과정, 그 직무 자체에 대한 직업 의식적인 견해이다. 이러한 전문직 자아개념은 개인의 가치관에 근거를 두고 있기 때문에 행동에 대한 기준을 제공하고 행동을 평가하기 위한 틀을 제공한다(Weis & Schank, 2000). 전문직 자아개념은 직무만족의 바탕을 이루며 간호의 전문화에 필수적인 요소로, 직무만족을 향상시키고 간호사의 자존감 및 자아개념의 향상을 도모하게 되므로 궁극적으로 간호전문직의 발전을 가져오게 한다(Choi & Park, 2009). 간호사들이 자신의 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립한다면, 실무에서 발생하는 갈등에 대처하여 내적문제를 해결하고, 간호사의 전문직 업무를 능률적으로 수행할 수 있으며 아울러 직무만족도 증가할 수 있다(Choi & Kim, 2000). 따라서 간호사의 간호업무수행능력을 향상시키고 이들의 직무만족을 유도하기 위해서는 간호사의 전문직 자아개념을 향상시킬 필요가 있다.

전문직 자율성은 전문직의 필수요건으로 전문 간호의 독자

성 확보와 간호의 질적 보장에 중요한 변수로써 직무만족도와 밀접하게 연관되어 있다. 간호사의 전문직 자율성의 신장은 이들의 직무만족으로 이어지게 되는데(Baek, 2005), 간호사가 전문적인 지식을 가지고 스스로 판단, 결정하여 간호를 수행할 수 있는 체제 내에서 근무할 수 있을 때 이들의 직무만족은 증가하게 된다(Choi & Kim, 2000; Park, 2004). 자아존중감은 자신이 어떤 것을 할 수 있고 중요하며, 성공할 수 있고, 가치 있다고 믿는 정도로써 사람들은 자신의 자아존중감과 일치되게 행동하려고 하기 때문에 확고한 자아존중감을 가진 사람들이 그렇지 못한 사람들보다 개인의 성취, 직무만족 등과 관련이 있다(Park, 2000). 일반적으로 간호사의 자아존중감이 높으면 자신의 직업에 대해 가치를 부여하게 되어 직업을 통해 성취감을 얻고 그 성취감은 직업적 확신과 발전을 추구하게 된다(Kwon & Yeun, 2007).

간호사의 직무만족은 자신의 사기를 진작시킴과 동시에 환자에게는 보다 나은 양질의 서비스를 제공하고, 자신의 직무 환경에 긍정적인 태도를 가지게 한다(Choi & Park, 2009). 이러한 간호사들의 직무만족이 이직율의 감소나 직무 동기에 영향을 미쳐 환자간호의 질에도 영향을 미칠 수 있음을 고려해 볼 때(Park, 2004), 간호사의 직무만족과 관련된 요인을 찾는 것은 매우 중요하다고 본다.

직무만족과 관련된 선행연구를 보면 다양한 요인들이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났는데(Choi & Kim, 2000), 최근 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 전문직 자아개념이나 전문직 자율성과 같은 개념이 연구되어지고 있지만, 아직

주요어 : 전문직 자아개념, 자율성, 자아존중감, 직무만족

1) 인제대학교 간호학과 건강과학연구소 교수(교신저자 E-mail: nursmh@inje.ac.kr)

2) 신세계여성병원 간호사, 3) 부산의료원 간호사

접수일: 2011년 5월 18일 1차 수정일: 2011년 6월 20일 2차 수정일: 2011년 8월 11일 게재확정일: 2011년 8월 12일

확고한 상관관계는 분석되지 않은 실정이다. 일부 진행된 선행연구 중 Choi와 Park (2009)의 연구를 보면 간호사의 직무만족에 영향을 준 요인은 전문직 자율성, 간호사-의사관계, 업무량, 전문직 위상, 간호환경, 결혼, 종교, 연령, 임상경력, 교육정도 등이며, 전문직 자아개념과 직무만족이 순 상관관계에 있는 것으로 나타났다. 또한, Kwon과 Yeun (2007)의 연구에서도 간호사의 직무만족과 관련된 요인을 분석한 결과에서 간호사의 전문직 자율성, 자아개념, 전문직 자아개념이 서로 관련이 있는 것으로 확인되었다. 또한 Kwon, Chu와 Kim (2009)의 연구에서 전문직 자아개념과 전문직 자율성이 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 그러나 간호사의 직무만족과 관련된 연구에서 전문직 자아개념이나 전문직 자율성 또는 자아개념과 같은 주제는 최근에서야 다루어지고 있는 실정이며, 선행연구들이 이들 요인들을 부분적으로 다루어진 실정이다. 그러나 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 파악하기 위해서는 선행연구에서 부분적으로 다루어진 요인들을 모두 포함하여 다각도로 분석되어야 한다. 따라서, 선행연구에서 간호사의 직무만족과 관련하여 부분적으로 다루어진 전문직 자아개념, 전문직 자율성 및 자아개념의 하위개념인 자아존중감 요인을 모두 포함하여 이들의 관계를 규명할 필요가 있다고 본다.

이에, 본 연구는 임상간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족 간의 관계를 파악하고 이들 요인이 직무만족에 미치는 영향을 확인하여 간호사의 직무만족도를 높임으로써 효율적인 간호인력 관리를 위한 전략마련에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

연구 목적

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족 간의 관계를 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.
- 대상자의 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족과의 관련성을 파악한다.
- 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

용어의 정의

● 전문직 자아개념

전문직 간호사로서의 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말하는 것(Arthur, 1990)으로, 본 연구에서는 Arthur

(1990)가 개발한 전문직 자아개념 도구를 Choi와 Kim (2000)이 번역한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

● 전문직 자율성

간호사가 원칙과 법에 따라 독립적인 선택으로 자신의 행위를 결정하는 능력(Ballou, 1998)으로, 본 연구에서는 Schutzenhofer (1983)가 개발한 전문직 자율성 척도 (Schutzenhofer Professional Autonomy Scale : SPAS)에 의해 측정된 점수를 말한다.

● 자아존중감

자기 자신이 자신을 얼마나 가치 있는 판단을 하고 평가하는가 하는 것(An, 2006)으로, 본 연구에서는 Coopersmith (1967)가 제작한 Self-Esteem Inventory (SEI)를 Kang (1986)이 한국판으로 표준화 한 측정도구로 측정된 점수를 말한다.

● 직무만족

개인이 직무에 대해 가지는 정서적 태도나 적응의 측면 (Choi & Kim, 2000)을 말하는 것으로, 본 연구에서는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ)를 Lee와 Park (1996)이 번역하고 수정한 도구로 측정된 점수를 말한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족 간의 관계를 파악하고 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

연구대상 및 표집방법

본 연구는 부산광역시 소재 4개의 2, 3차 병원에 근무하는 간호사 289명을 대상으로 하였다. 표본 수는 G power (Erdfelder, Faul, & Buchner, 1996)를 이용하여 산출하였으며 분석하고자 하는 4개의 변수(전문직 자아개념, 자율성, 자아존중감, 직무만족)에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 중간 크기의 효과, 검정력을 90%로 계산하였다. 그 결과 207명이 나왔으나 본 연구의 자료수집 기간이 의료기관 평가와 겹치므로 탈락율이 높을 것으로 예상하여 산출결과 보다 많은 설문지를 배부하였다.

연구도구

● 전문직 자아개념

Arthur (1990)가 간호사의 전문직 자아개념을 측정하기 위해 개발한 도구를 Choi와 Kim (2000)이 번역한 도구를 사용하였다. 설문지는 전문직 실무 16문항(지도력 4문항, 기술 5문항, 융통성 7문항), 만족감 7문항, 의사소통 4문항 등 총 27문항으로 구성되어 있다. Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.85$ 이었고 Choi와 Kim (2000)의 연구에서는 .77이었다. 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

● 전문직 자율성

간호사의 전문직 자율성을 측정하기 위하여 Schutzenhofer (1983)가 개발한 전문직 자율성척도(Schutzenhofer Professional Autonomy Scale: SPAS)를 Han, Lee, Park, Ha와 Kim (1994)이 번역한 것을 사용하였다. 설문지는 총 30문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 자율성의 수준에 따라 1~3의 가중치를 주었다. 전문직 자율성의 수준은 3단계로 각 단계는 10문항씩 구성되어 있으며, 가장 높은 자율성 10문항에는 3의 가중치를, 중간 정도 자율성 10문항에는 2의 가중치를, 가장 낮은 자율성 10문항에는 1의 가중치를 주었다. 이 도구는 Likert형 4점 척도로 점수가 높을수록 전문직 자율성의 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.92$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었다.

● 자아존중감

Coopersmith (1967)가 제작한 Self-Esteem Inventory(SEI)를 Kang (1986)이 한국판으로 표준화 한 도구를 사용하였다. 설문지는 총 25문항으로 4개의 하부영역 즉 자기고양(5문항), 타인과의 관계(7문항), 지도력과 인기(6문항), 자기주장과 확신(7문항)등으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다. Kang (1986)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.85$ 이었다.

● 직무만족

미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 Lee와 Park (1996)이 번역하고 수정한 도구를 사용하였다. 설문지는 총 20문항으로 구성되었으며, Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Lee와 Park (1996)의 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

자료 수집 방법

본 연구의 자료수집기간은 2010년 10월 1일부터 12월 31일까지였다. 부산시 소재 4개의 2, 3차병원의 간호부를 방문하여 연구의 목적을 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받았다. 연구원이 간호사들에게 연구의 목적과 설문지 내용을 설명한 후 연구 참여를 수락한 대상자에게 연구 참여 동의서를 받았다. 연구가 진행되는 동안 원하지 않을 경우 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있음과 수집된 자료는 연구 목적으로만 사용할 것을 설명하였다. 연구 참여 동의서를 작성한 대상자에게 설문지를 배부하여 설문조사를 실시하였다. 설문지는 300부를 배부하여 292부(97.3% 회수율)를 회수하였으나 불성실하게 응답한 3부를 제외한 289부를 최종 분석에 이용하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 17.0 program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였으며 전문직 자아개념, 자율성, 자아존중감 및 직무만족은 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 t-test, ANOVA로, 사후검정은 Scheffe' test로 분석하였다. 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족의 관계는 Pearson correlation coefficient를 이용하여 분석하였으며, 직무만족 영향요인은 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 26-30세가 35.3%로 가장 많고 평균 연령은 32.0세였다. 결혼 상태는 미혼이 55.0%였고, 종교는 없는 경우가 52.6%였다. 학력은 3년제 졸업이 74.4%였고, 총 임상 경력은 5-10년이 32.9%로 가장 많았고, 현 경력은 1-5년이 40.5%로 가장 많았다. 현 직위는 일반간호사가 76.8%였으며, 근무형태는 3교대가 71.6%로 과반수이상이었고, 밤 근무횟수는 4-7개가 55.1%로 가장 많았으며 평균 밤 근무횟수는 4.8개였다. 부서는 기타가 26.4%, 내과와 외과가 각각 24.6%였으며, 월수입은 150-199만원이 45.0%로 가장 많았고 평균 월수입은 194.0만원이었다. 이직경험은 없는 경우가 53.3%였고, 병상 수는 300-500병상이 77.2%였다(Table 1).

Table1. Job Satisfaction of Participants according to General Characteristics

(N=289)

Variables	Categories	n	(%)	Job satisfaction		
				M±SD	t or F	p
Age (years)	≤25 ^a	60	21.1	2.77±0.62	1.99	.115
	26-30 ^b	102	35.3	2.72±0.52		
	31-35 ^c	43	14.9	2.80±0.57		
	≥36 ^d	83	28.7	2.92±0.47		
Marital status	Married	130	45.0	2.88±0.48	.220	.028
	Unmarried	159	55.0	2.73±0.58		
Religion	Yes	137	47.4	2.82±0.57	0.50	.615
	No	152	52.6	2.78±0.51		
Education level	3 yr nursing college	215	74.4	2.82±0.55	1.20	.301
	4 yr nursing college	55	19.0	2.70±0.55		
	In MSN program	19	6.6	2.82±0.40		
Total career length (month)	≤12	40	13.8	2.89±0.47	2.44	.064
	13-60	72	24.9	2.73±0.57		
	61-120	95	32.9	2.72±0.58		
	≥121	82	28.4	2.91±0.47		
Current career length (month)	≤12	68	23.5	2.81±0.46	2.34	.073
	13-60	117	40.5	2.83±0.62		
	61-120	61	21.1	2.65±0.47		
	≥121	43	14.9	2.91±0.47		
Current position	Staff nurse ^a	222	76.8	2.75±0.52	4.86	.008
	Charge nurse ^b	34	11.8	3.03±0.67		
	Head nurse ^c	33	11.4	2.93±0.44		
Shift pattern	Three shift	207	71.6	2.73±0.53	-3.36	.001
	Day shift only	82	28.4	2.97±0.52		
Number of night duties/month	≤3	21	10.1	2.68±0.44	2.18	.115
	4-7	114	55.1	2.67±0.51		
	≥8	72	34.8	2.84±0.58		
Department	Medical	71	24.6	2.74±0.42	1.49	.194
	Surgical	71	24.6	2.63±0.59		
	ER and ICU	25	8.7	2.62±0.57		
	OR and RR	24	8.3	2.65±0.37		
	OBGY and PED	22	7.6	2.90±0.62		
	Others	76	26.3	2.86±0.54		
Average income (10,000won)	<150 ^a	31	10.7	2.76±0.50	3.20	.024
	150-199 ^b	130	45.0	2.71±0.58		
	200-249 ^c	85	29.4	2.86±0.42		
	≥250 ^d	43	14.9	2.98±0.59		
Experienced job change	Yes	135	46.7	2.85±0.54	1.64	.101
	No	154	53.3	2.75±0.54		
Number of beds	300-500	223	77.2	2.82±0.56	1.21	.222
	500-800	66	22.8	2.73±0.44		

Table 2. Item Mean & Standard Deviation of Nursing Professional Self-Concept, Job Satisfaction, Professional Autonomy, and Self-Esteem of Participants (N=289)

Variables	Total Mean ±SD	Item Mean ±SD	Minimum	Maximum
Nursing professional self-concept	73.48±10.11	2.72±0.37	1.70	3.78
Professional Autonomy	153.67±19.88	1.28±0.56	67.00	221.00
Self-esteem	67.14±8.59	2.68±0.34	1.65	3.89
self-enhancement	13.05±2.43	2.61±0.48	1.20	4.00
personal relationships	18.90±2.33	2.70±0.33	1.71	3.57
leadership & popularity	16.47±2.61	2.74±0.43	1.50	4.00
assertiveness & confidence	18.67±3.00	2.66±0.43	1.14	4.00
Job Satisfaction	56.06±10.88	2.80±0.54	1.00	5.00

대상자의 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족 정도

대상자의 전문직 자아개념은 총 108점 만점에 총점평균이 73.48 (±10.11)점이었으며 평균평점이 총 4점 만점에 2.72 (±.37)점이었고, 전문직 자율성은 총 240점 만점에 총점평균이 153.67 (±19.80)점이었으며 평균평점이 총 4점 만점에 1.28 (±.56) 점이었다. 자아존중감은 총 100점 만점에 67.14 (±8.59) 점이었으며 총 4점 만점에 평균평점이 2.68 (±.34)이었고 직무만족은 총 100점 만점에 56.06 (±10.88)점 이었으며 총 5점 만점에 평균평점이 2.80 (±.54)점이었다(Table2).

일반적 특성에 따른 직무만족 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 Table 1과 같다.

직무만족은 결혼상태($t=2.20, p=.028$), 현 직위($F=4.86, p=.008$), 근무형태($t=-3.36, p=.001$), 월수입($F=3.20, p=.024$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 미혼인 간호사가 기혼인 간호사보다, 주임간호사가 일반간호사보다 직무만족이 높았으며, 낮 근무 고정근무 간호사가 3교대근무 간호사보다, 월수입이 250만원 이상인 간호사가 150-199만원 인 간호사보다 직무만족이 높았다.

전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족의 상관관계

간호사의 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족의 상관관계는 Table 3과 같다. 간호사의 전문직 자아개념은 직무만족($r=.513, p<.001$), 전문직 자율성($r=.466, p<.001$), 자아존중감($r=.540, p<.001$)과 통계적으로 유의한 순상관관계가 있었다. 직무만족은 전문직 자율성($r=.387, p<.001$), 자아존중감($r=.413, p<.001$)과 유의한 순상관관계가

있었으며, 전문직 자율성은 자아존중감($r=.258, p<.001$)과 유의한 순상관관계가 있었다.

Table 3. Correlational Matrix for Variables

	Nursing professional self-concept	Professional autonomy	Self-esteem
Professional autonomy	.466 ($p<.001$)		
Self-esteem	.540 ($p<.001$)	.258 ($p<.001$)	
Job satisfaction	.513 ($p<.001$)	.387 ($p<.001$)	.413 ($p<.001$)

직무만족에 영향을 미치는 요인

독립변수들 간의 다중공선성 문제를 진단한 결과, 상관관계는 0.25~0.54로 0.8이상인 설명변수가 없어 예측변수들이 독립적임이 확인되었다. Durvin-Watson 통계량이 1.66으로 자기상관성의 문제가 없었고, 공차한계(tolerance)가 0.57~0.76으로 1.0이하로 나타났으며, 분산팽창지수(VIF)도 1.30~1.72로 10이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

단변량 분석에서 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감과 일반적 특성 중 통계적으로 유의하였던 결혼 상태, 현 직위, 근무형태, 월수입을 독립변수로 직무만족을 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 결혼상태, 근무형태 등의 불연속 변수들은 Dummy 변수로 전환하여 분석하였다. 대상자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념으로 25.2%의 설명력을 보였고, 자아존중감과 자율성이 포함되어 간호사의 직무만족을 29.5% 설명할 수 있는 것으로 나타났으며, 더미변수화 한 변수는 이에 포함되지 않았다 (Table 4).

Table 4. Factors affecting Job Satisfaction

(N=289)

Variables	B	SE	β	t	p	Adjusted R ²	F	ρ
Constant	7.107E-02	.284		.25	.803		35.72	$p < .001$
Professional self-concept	.454	.100	.318	4.55	$p < .001$.252		
Self-esteem	.317	.097	.206	3.25	.001	.279		
Professional autonomy	4.305E-03	.002	.157	2.58	.010	.295		

논 의

본 연구는 직무와 관련성이 높은 전문직 자아개념과 전문직 자율성, 자아존중감과 직무만족을 파악하고 제 변수 간의 상관성을 분석하여 임상간호사의 직무만족을 향상시키기 위한 전략마련의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 대상자의 전문직 자아개념은 총 4점 만점에 평균평점이 2.72점으로 같은 임상간호사를 대상으로 한 Lee (2008)의 연구에서 2.71점으로 나온 결과와 신장실 간호사를 대상으로 한 Choi와 Kim (2000)의 연구에서 2.73점으로 나온 결과와 유사하였다. 그러나 본 연구의 결과는 호주 간호사를 대상으로 한 Arthur (1990)의 연구에서 3.41점으로 나온 결과와 캐나다 간호사를 대상으로 한 Arthur와 Trome (Choi & Park, 2009에 재인용)의 연구에서 3.42점으로 나온 결과와 비교할 때 낮은 점수이므로 우리나라 간호사의 전문직 자아개념이 외국의 간호사 보다 전문직 자아개념이 낮은 수준임을 보여주는 것이라 할 수 있다. 따라서 임상간호사의 전문직 자아개념의 수준을 향상시키기 위한 프로그램의 개발은 물론 간호교육 및 실무현장에서의 정책적 뒷받침이 필요하다고 본다. 대상자의 전문직 자율성은 총 240점 만점에 평균 153.67점으로 중간 정도의 전문직 자율성 정도를 나타냈는데, 이는 임상간호사를 대상으로 한 Sung과 Eum (2010)의 연구에서 159.63점으로 나타낸 결과와 유사한 결과이다. 그러나 전문 간호사를 대상으로 한 Park (2006)의 연구에서 총 240점 만점에 173.27점을 나타낸 결과보다는 낮은 것이다. 이러한 결과는 전문 간호사의 경우 일반간호사에 비해 전문적인 지식과 기술을 바탕으로 스스로 판단하고 결정하여 환자 간호에 임하는 부분이 많기 때문에 일반간호사보다 전문직 자율성 정도가 높은 것으로 나타났다고 사료된다. 따라서 자율성은 전문직의 필수요건이며 간호의 질에 영향을 미칠 수 있다(Back, 2005)는 것을 감안할 때 전문 간호사는 물론 일반간호사들도 전문직 자율성을 향상시킬 필요가 있다. 또한 자신의 판단에 의한 업무수행 결과에 대해 책임을 지고 자기조절 능력이 필요하다고 본다.

대상자의 자아존중감 정도는 총 4점 만점에 평균평점이 2.68점이었는데, 이는 암환자를 돌보는 간호사를 대상으로 한 Lee와 Yun (2006)의 연구에서 3.03점으로 나온 결과보다는 낮

은 결과이다. 이러한 결과는 자아존중감은 전문직 자아개념에 영향을 미치는 중요한 요인(Cho & Lee, 2006)으로, 일반간호사보다는 암환자를 다루는 간호사들이 자신의 직업에 대해 가치를 더 부여하고 자신의 현실적인 모습과 되고자 하는 이상적인 모습이 일치함을 반영한 결과라 사료된다. 일반적으로 간호사의 자아존중감이 높으면 자아개념이 긍정적이며 전문직 자아개념도 향상되어 간호전문직 발전을 가져온다(Kwon & Yeun, 2007). 따라서, 간호사의 확고한 전문직 자아개념을 확립시키기 위해서는 이들의 자아존중감을 향상시킬 필요가 있다고 본다. 또한 자아존중감은 개인이 자신에게 내리는 평가를 의미하며 개인의 행동과 적응을 결정하는 핵심적 요인으로, 확고한 자아존중감을 가진 사람들은 그렇지 못한 사람들보다 개인의 성취나 직무만족과 보다 긍정적으로 관련이 있으며, 학생들의 경우 학업성적 뿐 아니라 사회적 관계에도 긍정적인 영향을 미친다(An, 2006; Park, 2000). 따라서, 간호학생을 대상으로 한 Kwon과 Yeun (2007)의 연구에서 간호학생의 자아존중감 점수가 총 4점 만점에 평균평점이 2.71점으로 나온 결과와 같은 간호학생을 대상으로 한 An (2006)의 연구에서 2.74점으로 나온 결과를 볼 때, 간호학생의 자아존중감을 높여주기 위한 간호교육 프로그램이 개발, 적용될 필요가 있다고 본다.

대상자의 직무만족 정도는 총 5점 만점에 평균평점이 2.80점으로 Choi와 Park (2009)의 연구에서 3.12점으로 나온 결과와 Lee (2008)의 연구에서 3.49점으로 나온 결과보다 낮은 결과이다. 이러한 결과는 본 연구 대상자의 80%가량이 300-500 병상 수준의 병원에 종사하고 있는 간호사로서 이들이 놓여 있는 내, 외적인 환경이 직무만족에 부정적으로 작용한 결과라 사료된다. Choi와 Park (2009)은 간호사의 직무만족은 동료 및 상사와 원만한 인간관계를 유지하고 스스로 자기 발전 과업을 이루면서 전문성 있는 업무를 수행할 때 향상되며 반대로 업무량 과다, 의사결정권 제한, 복지시설의 부족, 보수 불만족 등의 업무와 행정적 문제가 간호사의 직무만족을 저하시키게 된다고 하였다. 따라서, 본 연구대상자의 직무만족을 높이기 위해서는 이들 간호사의 내, 외적인 환경을 개선할 필요가 있으며, 특히 간호사들의 전문직 자아개념과 전문직 자율성은 물론 이들이 근무하는 환경의 행정 영역, 조직문화 등의 제도적 요인에 대한 추후 연구가 필요하다고 본다.

대상자의 직무만족도는 결혼상태, 현 직위, 근무형태, 월수입에서 유의한 차이를 나타냈는데, 이는 Lee (2007)의 연구에서 학력, 결혼상태, 직위 근무 년 수 등에서 유의한 차이를 보인 결과와 임상간호사를 대상으로 한 Kim (2007)의 연구에서 결혼상태, 직위, 총 임상경력에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 결과와 부분적으로 일치하는 것이다. 이러한 결과는 경력이 높아질수록 직무수행 능력과 직위가 향상되어 업무를 통한 성취감이 증가되어 나타난 결과라 사료된다.

각 변수간의 상관관계에서 전문직 자아개념이 높을수록 전문직 자율성과 자아존중감이 높으며, 전문직 자아개념, 전문직 자율성 및 자아존중감이 높을수록 직무만족이 향상되고 자율성이 높을수록 자아존중감이 높은 것으로 파악되어, 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족도 간에 유의한 상관관계가 있다고 보고한 선행연구들(Choi & Kim, 2000; Choi & Park, 2009; Lee, 2008; Wynd, 2003)의 연구결과와 일치한다. 직무만족은 창조적이고 도전적이며 적당한 일을 맡김으로서 수준 높은 역할 수행의 기회가 제공되었을 때 증가되며 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인에 의해 영향을 받는다(Choi & Kim, 2000). 따라서, 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 이들의 전문직 자아개념, 전문직 자율성 및 자아존중감을 높이는 것이 필요하다고 하겠다.

간호사의 직무만족을 예측하는 요인 중에서 전문직 자아개념이 25.2%로 가장 강력한 영향요인으로 나타났는데, 이는 Kwon 등(2009)의 연구에서 전문직 자아개념의 직무만족에 대한 설명력은 10%로, 전문직 자아개념이 직무만족을 향상시키면서 업무를 수행하는데 영향을 미친다는 주장과 일치하는 것이다. 전문직 자아개념 외에 자아존중감과 전문직 자율성이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되어, 전문직의 필수 요건인 전문직 자율성은 직무만족과도 연관되어 있으며, 간호사들의 전문직 자아개념과도 연관되어 있어 궁극적으로 간호의 질에 영향을 미치게 된다(Park, 2004)는 것을 알 수 있다. 또한 직무만족은 직무의 특성이 다양한 기술을 사용할 수 있고 업무가 명확하고 전문직 자율성이 있을 때 생길 수 있다(Choi & Kim, 2000). 따라서, 간호사의 직무만족을 향상시키기 위한 프로그램 개발 시 이들 요인을 고려할 필요가 있다.

이상의 연구결과를 통하여 볼 때, 간호사의 전문직 자아개념, 전문직 자율성 및 자아존중감은 직무만족과 매우 밀접한 관련이 있으며 직위와 임상경력, 월수입 등이 직무만족을 높이는 요인임과 동시에 감소시키는 요인으로 작용할 수 있음을 알 수 있었다. 따라서, 병원의 행정가는 간호사가 임상현장에서 보다 전문적이고 자율적으로 역할을 할 수 있는 환경을 만들어 주고 이들이 자신에게 주어진 일에 가치를 부여할 때 직무만족은 증가하리라 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념, 전문직 자율성, 자아존중감 및 직무만족을 파악하고 이들의 관계를 규명하여 간호사의 직무만족 향상을 위한 전략 마련의 기초자료를 제공하기 위하여 시도하였다. 임상간호사의 전문직 자아개념은 전문 간호사보다 낮게 평가되었는데, 전문 간호사 뿐 아니라 일반간호사도 간호전문직의 이념을 효율적으로 달성하기 위해서는 간호직에 대한 올바른 신념과 태도형성 및 전문 직업인으로서의 확고한 지위를 확립해야 한다. 또한 각 변수 간의 상관관계에서 간호사의 전문직 자아개념은 직무만족, 전문직 자율성, 자아존중감과 통계적으로 유의한 순 상관관계가 있었다. 직무만족은 자율성, 자아존중감과 유의한 순 상관관계가 있었으며, 전문직 자율성은 자아존중감과 유의한 순상관관계가 있었다. 따라서 간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 전체 조건으로 이들의 전문직 자아개념, 자율성 및 자아존중감을 높여줄 필요가 있다고 본다. 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념이 가장 강력한 영향요인으로 밝혀졌으므로, 간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 이들의 전문직 자아개념을 확고히 할 필요가 있다. 이상의 연구결과를 토대로 임상간호사의 직무만족을 위한 전략마련 시 전문직 자아개념, 자율성 및 자아존중감을 적극 활용할 것을 제안한다. 또한, 전문 간호사와 일반간호사의 전문직 자아개념, 자율성, 자아존중감 및 직무만족에 대한 비교연구가 필요하다.

References

- An, K. S. (2006). *The relationships among family cohesion, family adaptability and self-esteem perceived by university students*. Unpublished master's thesis, Inje University, Gimhae.
- Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses*. Unpublished master's thesis, University of Newcastle, Australia.
- Baek, M. K. (2005). *Relationship between level of autonomy and clinical decision-making in nursing scale of E.T. nurse*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Ballou, K. A. (1998). A concept analysis of autonomy. *Journal of Professional Nursing, 14*, 102-110.
- Cho, H., & Lee, G. Y. (2006). Self esteem and career identity of nursing students. *Journal of Korea Community Health Nursing Academic Society, 20*, 163-173.
- Choi, E. Y., & Kim, G. H. (2000). A study on the professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. *Korean Journal of Adult Nursing, 12*, 345-355.
- Choi, J., & Park, H. J. (2009). Professional self-concept,

- self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 37-44.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, CA: Freeman.
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 28, 1-11.
- Kang, J. G. (1986). *Effect of career maturity and academic achievement a career aspiration*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, W. K. (2007). *The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Nambu University, Gwangju.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15, 182-192.
- Kwon, Y. M., & Yeun, E. J. (2007). A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13, 285-292.
- Lee, H. B. (2007). *A study on the job characteristics and job satisfaction of the nurses in the hospitals*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Kongju.
- Lee, K. O., & Yun, H. J. (2006). Correlation between the Self-esteem, Spiritual Wellbeing, Depression, and Quality of Life in Nurses Caring of Cancer Patients. *The Medical Journal of Chosun University*, 31(2), 85-99.
- Lee, S. H. (2008). A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 20, 10-20.
- Lee, S. K. & Park, J. H. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stat on jobs. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2(1), 5-15.
- Park, H. N. (2000). A study on the changing in self-esteem and depression of nursing college students after voluntary program. *Journal of Korea Community Health Nursing Academic Society*, 14, 304-317.
- Park, M. S. (2006). *The level of professional autonomy and clinical decision making abilities of advanced practice nurses*. Unpublished master's thesis, Ulsan University, Ulsan.
- Park, S. Y. (2004). The effect of value clarification training (VCT) on nurses' professional self-concept, job motivation and job satisfaction. *Journal of Kyungpook Nursing Science*, 8(1), 31-42.
- Schutzenhofer, K. K. (1983). The development of autonomy in adult women. *Journal of Psychological Nursing and Mental Health Services*, 21(4), 25-30.
- Sung, M. H., & Eum, O. B. (2010). Professional autonomy and clinical decision making ability in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamental Nursing*, 17, 274-281.
- Weis, D., & Schank, M. J. (2000). An instrument to measure professional nursing values. *Journal of Nursing Scholarship*, 32, 201-204.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 19, 251-261.

The Relationships of Professional Self-Concept, Professional Autonomy and Self-esteem to Job Satisfaction of Clinical Nurses

Sung, Mi Hae¹⁾ · Kim, Yoon Ah²⁾ · Ha, Myung Jin³⁾

1) Professor, Institute for Health Science Department of Nursing, Inje University

2) Director, Shinsegye Woman Hospital

3) Staff nurse, Busan Medical Center

Purpose: The purpose of this study was to identify the relationship between professional self-concept, professional autonomy, self-esteem, and job satisfaction of clinical nurses. **Method:** Data were collected from a convenience sample of 289 clinical nurses who worked in one of 4 hospitals located in B City. Data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression. **Results:** There were significant differences in job satisfaction according to marital status, current position, shift pattern, and average income. There was a significant positive correlation between professional self-concept and professional autonomy, self-esteem and job satisfaction. Job satisfaction showed a significant positive correlation with professional autonomy and self-esteem. The significant factors influencing job satisfaction were professional self-concept, self-esteem and professional autonomy, which explained 29.5% of the variance in job satisfaction. **Conclusion:** The results of this study indicate that the important role-related variables of professional self-concept, self-esteem and professional autonomy of clinical nurses are significantly related, and that as, professional self-concept is an important factor for job satisfaction of clinical nurses, strategies to increase professional self-concept need to be developed.

Key words : Nurse, Self-concept, Professional autonomy, Self-esteem, Job satisfaction

• Address reprint requests to : Sung, Mi Hae

Institute for Health Science Department of Nursing, Inje university

633-165, Gaegeum-dong, Busanjin-gu, Busan 614-735, Korea

Tel: 82-51-890-6825 Fax: 82-51-896-9840 E-mail: nursmh@inje.ac.kr