

재활병동 간호사의 직무 스트레스와 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향

고정옥¹ · 고 은²

우암병원¹, 순천대학교 간호학과²

Influence of Job Stress and Professional Self-concept on Job Satisfaction among Nurses in Rehabilitation Units

Ko, Jung Ok¹ · Ko, Eun²

¹Wooam Hospital, Gwangju

²Department of Nursing, College of Life Science and Natural Resources, Suncheon National University, Suncheon, Korea

Purpose: The purpose of this study was to define the relationships between job stress, professional self-concept, and job satisfaction among nurses in rehabilitation units and to identify factors that influence job satisfaction.

Methods: This study surveyed 240 nurses working at the rehabilitation units of 10 hospitals located in G City. To collect the data, nurses' job stress, the professional self-concept of nurses instrument (PSCNI), and the Korean-Minnesota Satisfaction Questionnaire (K-MSQ) were used. The data were analyzed through t-tests, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression using the SPSS/WIN 18.0 program. **Results:** The scores for job stress, professional self-concept, and job satisfaction were 3.34 ± 0.61 , 72.36 ± 8.64 and 3.17 ± 0.39 , respectively. Job satisfaction and job stress showed a low-level negative correlation with statistical significance ($r = -.13, p = .042$), whereas a medium-level positive correlation was found between job satisfaction and professional self-concept ($r = .46, p < .001$). Job stress, professional self-concept, total career length and size of working hospital explained approximately 25.8% of job satisfaction ($F = 17.52, p < .001$). **Conclusion:** Considering the results in this study, it is necessary to develop a practical educational program to establish positive professional self-concept for nurses in rehabilitation units. Such efforts must be supported by clinical nursing administrations through policies aimed at reducing job stress and increasing job satisfaction.

Key Words: Job stress, Professional self-concept, Job satisfaction, Rehabilitation, Nurse

서 론

1. 연구의 필요성

재활이란 심신장애인이 신체적 기능을 재통합함으로써 사회로 복귀하여 가정과 지역사회와 직업적 요구에 부응할 수

있는 능력을 도모하는 과정으로(WHO, 1994), 최근 사회문화적 발달과 더불어 질병의 만성화, 노령인구의 증가 및 산업 재해 환자의 증가로 재활간호가 필요한 대상자는 꾸준히 증가하고 있다(Kim et al., 2005). 이러한 사회적 요구의 증가로 보건복지부는 공공의료 강화 확대 방안의 일환으로 6대 권역 별 재활전문병원 건립을 추진하였으며, 그 결과 재활의학과가

주요어: 직무스트레스, 전문직 자아개념, 직무만족, 재활, 간호사

Corresponding author: Ko, Eun

Department of Nursing, College of Life Science and Natural Resources, Suncheon National University, 255 Jungangno, Suncheon 540-950, Korea.

Tel: +82-61-750-3886, Fax: +82-61-750-3880, E-mail: eunko@suncheon.ac.kr

- 본 논문은 제 1저자의 석사학위논문의 일부를 발췌한 것임.
- This article is based on a part of the 1st author's master's thesis.

Received: Nov 15, 2014 / Revised: Dec 9, 2014 / Accepted: Dec 14, 2014

설치된 병의원의 수는 2006년에 비해 2011년에는 약 25.0% 정도 증가하였다(Statistics Korea, 2014).

재활은 종합병원이나 대학병원과 같은 급성기 병원으로부터 시작되어 재활치료 후 집으로 퇴원하여 사회로 복귀하는 것이 가장 이상적이지만, 현실적으로 재활 대상자는 사회에 복귀하지 못하고 급성기 병원에서 급성기 후 병원으로, 또는 급성기 후 병원 간을 전전하며 입퇴원을 반복하는 경우가 많다. 따라서 재활 대상자들은 병원중심의 재활이 이루어지는 재활병동에서 장기간의 입원치료를 받는 경우가 많으며, 급성기 질환과 달리 대상자들의 상태가 호전되는 뚜렷한 변화를 찾기가 어려워 대상자 뿐만 아니라 가족들도 소진되는 경우가 많다. 재활 대상자들은 의사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 사회사업가 등 여러 직종의 전문가들로 구성된 재활팀의 서비스를 받게 되며, 재활병동의 간호사는 이러한 전문가들로 구성된 재활팀 내에서 전문직 간호사로서의 역할을 수행해야 한다.

대상자나 가족의 간호전문직에 대한 기대가 높아지고, 의료서비스의 질적 향상을 위한 노력 등으로 간호사들은 보다 많은 스트레스를 경험하는데(Park & Kang, 2007), 이 중 업무 관련 스트레스가 가장 많은 것으로 알려져 있다(Elfering, Semmer, & Grebner, 2006). So, Kim, Park과 Lim (2009)은 신경인성장·방광관리, 연하장애 관리, 호흡재활 간호, 기동성 장애관리, 인지재활 간호, 사회심리간호, 상담 및 교육 등을 재활간호사의 직무로 제시하였으며, 가정간호사나 노인간호사의 직무와 차이가 있음을 밝히며 있다. 하지만, 재활간호학을 전공과목으로 개설한 교육기관은 극소수에 불과하여 간호사의 재활간호에 대한 이해가 부족한 상황에서(So et al., 2009), 재활간호사의 직무와 관련된 스트레스는 타부서에서 근무하는 간호사와 차이가 있을 것으로 생각된다. 간호사의 직무 스트레스에 관한 선행연구를 살펴보면, 국내에서는 주로 임상간호사를 대상으로 한 연구들이 수행되어 왔으며(Choi, 2009; Kwon & Lee, 2012), 국외의 경우 임상간호사뿐만 아니라 마취전문간호사나 결장전문간호사 등 다양한 특수분야 간호사의 스트레스를 다루는 연구들이 수행되었다(Lee, 2012). 간호사의 직무 스트레스는 근무부서에 따라 차이가 있으므로 근무부서를 세분화하여 직무 스트레스를 비교할 필요가 있어(Kwon & Lee, 2012), 최근 국내에서도 외래와 병동(Kim & Jo, 2013), 응급실(Oh, Sung, & Kim, 2011), 감염관리실(Her, Kim, & Oh, 2013), 중환자실(Park & Kang, 2007) 등에서 근무하는 간호사의 직무 스트레스를 확인한 연구들이 수행되고 있으나, 재활병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구는 아직 이루어지지 않은 실정으로 이들의 직무 스트레스를 확인할 필요가 있다.

전문직에서 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 경우 효과적으로 자신의 업무를 수행하기 어려우며 전문직업인으로서의 발전도 꾀할 수 없어 간호사의 직무만족이 중요시 되고 있다. 다수의 선행연구결과 임상간호사의 직무만족은 자기효능감(Lee, 2008), 자아존중감(Sung, Kim, & Ha, 2011), 직무 스트레스(Her et al., 2013; Oh et al., 2011), 역할갈등(Sung & Oh, 2011), 간호업무환경(Her et al., 2013; Kim & Jo, 2013; Ko, 2013) 등 다양한 변수들과 관계가 있음을 알 수 있다. 재활병동의 간호사에게는 교육자, 상담자, 연구, 퇴원준비 및 관리, 재활팀 지도자 등의 역할이 기대된다(Kim et al., 2005). 직무 스트레스와 직무만족은 근무시간동안 수행하는 간호활동의 특성 즉 업무특성을 반영해줄 수 있는 변수로, 업무특성에 있어 차이가 있는 재활병동 간호사의 직무 스트레스와 직무만족을 확인할 필요가 있다.

전문직 자아개념은 전문직 간호사로서 자기 자신의 업무에 대한 느낌과 견해로, 간호사의 현재와 미래, 실무와 교육, 환자간호에 영향을 미친다(Arthur, 1995). 다양한 전문직이 공존하는 의료현장에서 간호사들이 양질의 간호를 제공하여 간호사의 위치를 확고히 하기 위해서는 간호사 자신의 긍정적인 전문직 자아개념이 확립되어야 한다(Choi & Park, 2009). 간호사들이 자신의 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립한다면, 실무에서 발생하는 갈등에 대처하여 내적문제를 해결하고, 아울러 직무만족도 증가할 수 있을 것이다. 따라서 간호사들의 직무만족을 유도하기 위해서는 간호사의 전문직 자아개념을 향상시킬 필요가 있다(Sung et al., 2011). 임상간호사의 전문직 자아개념을 확인하는 선행연구(Kim, Song, & Lee, 2011; Lee, 2008; Sung et al., 2011)들이 이루어졌지만, 간호사의 업무환경에 따라 전문직 자아개념이 어떻게 다른지 규명해야 한다는 필요성도 제기되고 있다(Ko, 2013; Min & Kim, 2013). 재활병동 간호사는 다학제적 재활팀 내 구성원으로서 적극적인 역할을 수행한다. 재활대상자의 개별성 및 포괄적인 간호의 연속성을 고려한 재활전문간호사의 역할이 필요하다는 연구결과(So et al., 2009)와는 대조적으로 재활을 담당하는 의사는 직접간호제공이 재활병동 간호사의 주된 역할이라고 여기며(Kim et al., 2005), 환자와 가족 역시 투약과 같은 직접간호의 수행빈도가 적은 재활병동의 간호사는 중요한 역할을 하지 않는다고 생각하는 경향이 있다. 이러한 상황은 재활병동 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족에 영향을 미칠 수 있으리라 생각되나, 재활병동 간호사를 대상으로 이러한 변수들을 확인한 연구는 없는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 재활병동 간호사의 직무 스트레스,

전문직 자아개념 및 직무만족의 정도를 확인하고, 이들 변인들 간의 관계 및 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하여 재활병동 간호사의 직무만족을 높일 수 있는 방안 마련을 위한 근거자료를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 재활병동 간호사의 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족과의 관계를 파악하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족과의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 재활병동 간호사의 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족 간의 관계를 파악하고 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 G광역시에 위치한 병원 중 재활의학과 단독병동을 운영중인 10개 병원의 재활의학과 병동에서 근무중인 간호사 중 재활의학과 병동에서의 근무경력이 6개월 이상이며, 본 연구에 참여하기로 자발적으로 동의하고 서면동의서를 작성한 자를 대상으로 하였다. 한방병원 및 재활의학과와 다른 진료과가 함께 운영 중인 병동은 제외하였다. 연구표본의 크기는 Cohen의 표본추출공식에 따른 표본수 계산 프로그램인 G*Power 3.1.3을 이용하였다. 회귀분석을 위한 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변인 12개로 설정하였을 때 184명이 산출되어, 탈락률을 고려하여 252부의 설문지를 배부하였고 회수된 설문지중 불충분한 응답자를 제외한 240명을 연구대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Kim과 Gu (1984)가 개발한 간호사의 직무 스트레스 도구를 수정하여 측정하였다. 도구사용을 위해 원개발자에게 이메일로 도구사용에 대한 승인을 받았다. 이 도구는 업무량 과중, 전문직으로서의 역할갈등, 전문지식과 기술의 부족, 대인관계상의 문제, 의사와의 대인관계상 갈등, 의사와의 업무상 갈등, 의료의 한계에 대한 심리적 부담, 부적절한 대우, 상사와의 불만스런 관계, 부적절한 보상, 부하 직원과의 불만스런 관계, 병동의 부적절한 물리적 환경, 업무의 책임, 익숙치 않은 상황, 밤 근무의 15개 요인, 63개 문항으로 6점 척도로 구성되어 있다. 원 도구의 점수범위는 63점부터 378점으로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 Kim과 Gu (1984)의 도구를 5점 척도로 수정하여 “전혀 느끼지 않는다” 1점, “매우 심하게 느낀다” 5점으로 측정하고, 총 점수를 각 문항수로 나누어 분석하였다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .98$ 이었다.

2) 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Arthur (1995)의 간호사의 전문직 자아개념 측정도구(Professional Self-Concept of Nurse Instrument, PSCNI)를 Sohng과 Noh (1996)가 한국어로 번역하여 타당도가 확인된 도구를 사용하여 측정하였다. 도구사용을 위해 원개발자에게 이메일로 도구사용에 대한 승인을 받았다. 이 도구는 전문직 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 세 영역, 총 27문항 4점 척도로 구성되어 있다. 전문직 실무 영역은 간호사가 다른 사람을 지도하고 인도하는 능력인 지도력, 자신의 상황을 잘 활용하고 최선을 다하는 융통성, 업무를 유능하게 수행하는 기술이 포함되어 있다. 점수범위는 최소 27점에서 최대 108점으로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .75$ 였고, Sohng과 Noh (1996)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .85$ 였으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

3) 직무만족

직무만족은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)를 Park (2005)이 한국어로 번역하여 타당도가 확인된 Korean-MSQ 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 내향적 가치, 외향적 가치, 일반적

가치의 세 영역, 총 20문항이다. 내향적 가치는 자율성, 성취감, 직업적 긍지 및 안정성, 외향적 가치는 상사, 급여 및 승진, 일반적 가치는 환경 및 동료와의 관계와 관련된 문항으로 구성되어 있다. 원도구는 5점 Likert 척도로 “매우 만족” 1점, “매우 불만족” 5점으로 측정하나, 본 연구에서는 점수를 역산하여 분석하였다. 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park (2005)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .82$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2013년 6월부터 7월까지였다. 자료수집 전 C대학교 생명윤리심의 위원회의 심의를 거쳐 연구승인을 받았다(IRB No. JBNU-2013-05-004). 연구대상자 모집은 G광역시에 위치한 병원 중 재활의학과 단독병동을 운영 중인 병원을 선정하여 해당병원 간호부서장에게 연구의 목적을 설명한 후, 자료수집을 허락한 10개의 병원에서 이루어졌다. 해당병원 재활의학과 병동 간호사실에 연구대상자 모집을 위한 모집공고문을 부착하고, 자발적으로 연구참여 의사를 밝힌 간호사에게 서면동의서와 설문지를 배포하고 자기기입식으로 응답하게 하였다. 작성된 설문지는 병동에 비치된 회수용 서류봉투에 넣도록 하고 연구자 또는 연구보조원이 일괄 수거하였다. 총 256부의 설문지를 배포하여 242부가 회수되었으며(회수율 94.5%), 이 중 불충분한 응답이 있는 2부를 제외한 240부가 최종분석에 사용되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하였다. 대상자의 일반적 특성 및 직무 스트레스, 전문직 자아개념, 직무만족은 기술통계로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 제 변수의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며 사후 검증을 위해 Scheffé test를 이용하였다. 제 변수들 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient를 구하였으며, 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 수행하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 36세 이상이 35.0%, 26~30세가 24.6%였으며, 평균연령은 33.8 ± 7.6 세였다. 결혼상태는 52.9%가 기혼이었으며, 학력은 3년제 대학 졸업이 72.9%였고, 51.3%가 종교가 있었다. 총 임상경력은 5년 미만이 36.7%, 5년 이상 10년 미만과 10년 이상이 각각 31.7%였으며, 현재 근무병동에서의 경력은 1년 미만이 37.1%, 1년 이상 3년 미만이 36.3%였다. 근무병원의 규모는 200병상 이상인 경우가 60%였고, 근무형태는 70.0%의 대상자가 3교대 근무를 하였다(Table 1).

2. 대상자의 직무 스트레스, 전문직 자아개념, 직무만족 정도

대상자의 직무 스트레스는 5점 만점에 평균 3.34 ± 0.61 점이었다. 항목별 점수는 업무량 과중이 3.64 ± 0.62 점으로 가장 높았고, 밤 근무 3.62 ± 1.09 점, 의사와의 대인관계상 갈등 3.61 ± 0.83 점, 부적절한 보상 3.58 ± 0.97 점의 순이었다. 전문직 자아개념은 평균 72.36 ± 8.64 (평균 2.68)점이었으며, 항목별 하위요인을 살펴보면 의사소통 75.87 ± 11.07 (평균 2.81)점, 전문직 실무 73.17 ± 8.64 (평균 2.71)점, 만족감 68.85 ± 12.96 (평균 2.55)점이었다. 직무만족은 5점 만점에 평균 3.17 ± 0.39 점이었으며, 항목별 하위요인을 살펴보면 내향적 가치 3.26 ± 0.43 점, 일반적 가치 3.12 ± 0.54 점, 외향적 가치 2.99 ± 0.45 점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족의 차이는 Table 1과 같다. 직무 스트레스는 학력($t = -3.10, p = .002$)과 총 임상경력($F = 3.62, p = .028$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 사후 검정 결과 총 임상경력이 10년 이상인 경우가 5년 이상 10년 미만인 경우보다 직무 스트레스가 더 높았다.

전문직 자아개념은 연령($F = 4.70, p = .003$), 결혼상태($t = -4.87, p < .001$), 종교($t = 4.33, p < .001$), 직위($t = -3.84, p < .001$), 근무형태($t = -3.24, p = .001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 검정 결과 연령이 36세 이상인 경우가 26세 이상 30세 이하인 경우보다 전문직 자아개념이 높았다. 또한 기혼, 종교가 있는 경우, 책임간호사 이상의 직위에 있는 경우, 규칙적으로 낮근무만 하는 경우가 전문직 자아개념이 높았다.

직무만족은 연령($F = 2.93, p = .035$), 종교($t = 3.26, p = .001$), 총 임상경력($F = 3.19, p = .043$)에 따라 통계적으로 유의한 차

Table 1. Difference in Job Stress, Professional Self-Concept, and Job Satisfaction by General Characteristics (N=240)

Variables	Categories	n (%)	Job stress		Professional self-concept		Job satisfaction	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	20~25 ^a	39 (16.3)	3.12±0.71	2.15 (.094)	71.28±8.10	4.70 (.003)	3.30±0.40	2.93 (.035)
	26~30 ^b	59 (24.6)	3.39±0.55		70.20±7.83		3.13±0.33	
	31~35 ^c	58 (24.2)	3.35±0.52		71.28±8.91		3.07±0.33	
	≥36 ^d	84 (35.0)	3.41±0.65		75.06±8.64		3.20±0.46	
Gender	Female	235 (97.9)	3.35±0.61	500.00 [†]	72.36±8.64	528.5 [†]	3.17±0.39	510.50 [†]
	Male	5 (2.1)	3.15±0.64	(.569)	71.01±12.69	(.701)	3.09±0.47	(.615)
Marital status	Single	113 (47.1)	3.29±0.62	-1.26	69.66±8.64	-4.87	3.15±0.41	-0.79
	Married	127 (52.9)	3.39±0.60	(.209)	74.79±7.83	(<.001)	3.19±0.39	(.433)
Educational level	College	175 (72.9)	3.27±0.58	-3.10	72.36±7.83	-0.23	3.17±0.37	0.01
	≥ Bachelor's degree	65 (27.1)	3.54±0.65	(.002)	72.63±10.80	(.820)	3.17±0.47	(.996)
Religion	Yes	123 (51.3)	3.39±0.61	1.08	74.79±8.64	4.33	3.25±0.41	3.26
	No	117 (48.8)	3.30±0.61	(.282)	69.93±8.10	(<.001)	3.08±0.36	(.001)
Total career length (year)	< 5 ^a	88 (36.7)	3.29±0.62	3.62 (.028)	71.01±7.83	2.80 (.063)	3.21±0.37	3.19 (.043)
	5~10 ^b	76 (31.7)	3.26±0.44		72.09±7.83		3.07±0.32	
	≥ 10 ^c	76 (31.7)	3.50±0.71		74.25±9.99		3.21±0.48	
Current career length (year)	< 1	89 (37.1)	3.33±0.57	0.12 (.890)	72.09±7.56	0.60 (.550)	3.21±0.37	1.41 (.247)
	1~3	87 (36.3)	3.34±0.64		72.09±8.64		3.17±0.37	
	≥ 3	64 (26.7)	3.37±0.64		73.44±9.99		3.10±0.45	
Position	Staff nurse	199 (82.9)	3.33±0.61	-0.83	71.55±8.37	-3.84	3.15±0.37	-1.22
	≥ Senior nurse	41 (17.1)	3.42±0.59	(.410)	76.95±8.64	(<.001)	3.24±0.48	(.223)
Size of working hospital	< 200 beds	96 (40.0)	3.35±0.52	0.03	72.90±8.91	0.73	3.12±0.41	-1.54
	≥ 200 beds	144 (60.0)	3.34±0.67	(.974)	72.09±8.64	(.464)	3.20±0.38	(.124)
Shift pattern	Shift	172 (71.7)	3.37±0.61	1.03	71.28±8.64	-3.24	3.16±0.36	-0.18
	Day shift only	68 (28.3)	3.28±0.61	(.305)	75.33±7.83	(.001)	3.18±0.48	(.858)

[†] Mann-Whitney U test.

이를 보였다. 사후 검정 결과 연령이 25세 이하인 경우가 31세 이상 35세 이하인 경우보다 직무만족이 높았고, 종교가 있는 경우와 총 임상경력 5년 미만인 경우가 5년 이상 10년 미만인 경우보다 직무만족이 더 높았다.

4. 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족의 상관관계

대상자의 직무 스트레스와 직무만족은 음의 상관관계가 있었으며($r=-.13, p=.042$), 전문직 자아개념과 직무만족은 양의 상관관계가 있었다($r=.46, p<.001$). 즉 직무 스트레스가 낮을수록, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족은 높았다 (Table 3).

5. 직무만족에 영향을 미치는 요인

회귀분석에 대한 기본가정을 검토하기 위하여 제 변수들의

다중공선성이 존재하는지 확인하기 위해 분산팽창지수(Variation Inflation Factor: VIF)를 확인한 결과 모든 변수에서 VIF가 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었고, Durbin-Watson 통계량이 1.76으로 자기상관이 없어 오차 항들이 서로 독립적임을 알 수 있었다. 따라서 회귀분석을 시행하기 위한 기본가정은 충족되었다.

대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 직무 스트레스와 전문직 자아개념, 대상자의 일반적 특성 중 직무만족과 통계적으로 유의한 관련성을 보인 연령, 종교, 총 임상경력 및 근무하는 병원의 병상수를 독립변인으로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 대상자의 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념이었으며($\beta=.45, p<.001$), 직무 스트레스, 전문직 자아개념, 총 임상경력과 근무하는 병원의 병상수를 포함하면 약 25.8%를 설명하는 것으로 나타났다($F=17.52, p<.001$)(Table 4).

Table 2. Degree of Job Stress, Professional Self-concept, and Job Satisfaction (N=240)

Variables (number of items)	Total M±SD	Item M±SD
Job Stress (63)	3.34±0.61	
Heavy workload (10)	3.64±0.62	
Role conflict as profession (7)	3.26±0.70	
Lack of expertise (7)	3.27±0.77	
Interpersonal problems (5)	3.19±0.74	
Interpersonal conflict with doctor (4)	3.61±0.83	
Work conflict with doctor (5)	3.35±0.77	
Psychological burden about medical limits (5)	3.27±0.76	
Inappropriate treatment (4)	3.18±0.90	
Unsatisfied relationship with employer (4)	3.29±0.97	
Inadequate salary (2)	3.58±0.97	
Unsatisfied relationship with employee (2)	3.17±0.95	
Inappropriate ward environment (2)	2.93±0.94	
Non-work responsibility (2)	3.38±0.90	
Unfamiliar situation (3)	3.17±0.81	
Night shift (1)	3.62±1.09	
Professional self-concept (27)	72.36±8.64	2.68±0.32
Professional practice (16)	73.17±8.64	2.71±0.41
Satisfaction (7)	68.85±12.96	2.55±0.48
Communication (4)	75.87±11.07	2.81±0.41
Job Satisfaction (20)	3.17±0.39	
Intrinsic valuable (12)	3.26±0.43	
Extrinsic valuable (6)	2.99±0.45	
General valuable (2)	3.12±0.54	

Table 3. Correlations of Job Stress, Professional Self-concept, and Job Satisfaction (N=240)

Variables	Job stress	Professional self-concept
	r (p)	r (p)
Professional self-concept	-.04 (.582)	
Job satisfaction	-.13 (.042)	.46 (<.001)

논 의

재활병동의 간호사는 대상자와 가족이 그들의 삶을 함께 뛰어나감으로서 지역사회에 복귀하여 사회의 생산적인 일원으로서 역할을 할 수 있도록 도와주어야 한다. 따라서, 본 연구는 재활병동 간호사의 직무 스트레스, 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계를 파악하고, 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 재활병동 간호사의 직무만족을 향상시키고, 나아가 재활간호 대상자 간호의 질 향상을 위한 전략수립의 기

초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 재활병동 간호사의 직무 스트레스는 평균 3.34 점으로 중정도 수준이었고, 이는 동일한 도구로 3차병원에서 근무하는 임상간호사를 대상으로 한 Choi (2009)와 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yi (2012)의 연구결과와 유사하였다. 직무 스트레스의 하위영역별 점수를 살펴보면, 업무량 과중이 가장 높았고, 그 다음으로 밤 근무, 의사와의 대인관계 상 갈등, 부적절한 보상의 순이었다. 이는 본 연구와 측정도구는 다르지만 임상간호사의 직무 스트레스 중 업무량에 관한 스트레스가 가장 높았다는 Kwon과 Lee (2012)의 연구결과와 유사하며, 국내 간호사의 직무 스트레스의 원인 중 환자수나 업무시간과 같은 직업 관련 요인이 30.5%를 차지하였다는 Yi와 Lee (2013)의 연구결과를 지지한다. 따라서, 임상현장에서 간호인력의 부족은 업무량 과다로 인한 직무 스트레스를 야기하므로 간호사의 업무량 감소를 위한 간호조직 차원에서의 구체적인 전략이 필요하리라 생각된다. 또한, 의사와의 대인관계 상 갈등 영역의 점수가 높은 것은 응급실 간호사의 직무 스트레스 중 의사와의 대인관계상 갈등 및 의사와의 업무상 갈등 영역의 스트레스 점수가 높았다고 한 Oh 등(2011)의 연구결과와 유사하였다. 반면, Kim (2013)은 노인요양병원 간호사의 직무 스트레스 하위 영역 중 부적절한 보상이나 업무량 과중 등에 비해 의사와의 대인관계상 갈등 영역의 점수는 상대적으로 낮았다고 하여 본 연구결과와 차이가 있었다. 이는 응급실과 같이 의사뿐만 아니라 물리치료사, 언어치료사, 작업치료사 등 많은 타의료요원과 함께 해야 하는 재활병동의 특성을 반영한 결과라고 생각되며, 이러한 치료과정에서 의사의 우선순위, 타 의료요원의 우선순위, 환자요구의 우선순위 등을 조정하는 과정에서 각각의 역할에 대한 갈등이 스트레스 요인이 되었을 것으로 생각된다. 따라서 재활병동 간호사의 직무 스트레스와 관련하여 타 의료요원과 대인관계 및 이들과의 업무상 갈등 등에 대해 구체적으로 확인하는 것이 필요하리라 사료된다.

직무 스트레스는 대상자의 교육정도와 총 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있어, 학사 이상이며 임상경력이 10년 이상인 대상자의 직무 스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 대상자의 교육정도가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것은 다른 선행연구결과와 유사한 결과이다(Kwon & Lee, 2012; Oh et al., 2011). 이는 간호조직에서 교육정도가 높은 간호사에게 전문직 간호사로서 복합적인 역할을 기대하기 때문인 것으로 생각된다. 본 연구결과 임상경력 10년 이상인 간호사가 5년 이상 10년 미만인 간호사보다 직무 스트레스가 높았는데, 임상경력이 3년 이상 6년 미만인 간호사가 9년 이상

Table 4. Factors Influencing Job Satisfaction

(N=240)

Variables	B [†]	SE	β	t	p
(Constant)	2.09	0.23		9.01	< .001
Job stress	-0.08	0.04	-.12	-2.10	.036
Professional self-concept	0.56	0.07	.45	7.69	< .001
Age	-0.03	0.02	-.12	-1.58	.115
Religion [†]	0.08	0.05	.10	1.66	.098
Total career length	-0.06	0.03	-.12	-1.95	.050
Size of working hospital [†]	0.12	0.05	.14	2.53	.011
Adj. R ² = .258, F=17.52, p< .001					

[†]Dummy variables: Religion (no=0, yes=1), Size of working hospital (<200 beds=0, ≥200 beds=1); [‡]Unstandardized coefficients.

인 간호사보다 직무 스트레스가 높다는 Kwon과 Lee (2012)의 연구결과와 임상경력 5년 이상 9년 이상인 응급실 간호사의 직무 스트레스가 가장 높았다는 Oh 등(2011)의 연구결과와는 차이가 있다. 이렇듯 간호사의 임상경력에 따른 간호사의 직무 스트레스에 대한 연구결과가 상이하므로, 임상경력의 단계를 세분화하고, 간호사의 직무 스트레스 중 업무 관련 스트레스가 가장 많았다는 Elfering 등(2006)의 연구결과를 고려하여 임상경력에 따른 간호업무와 직무 스트레스를 확인하는 연구도 필요하리라 생각된다.

대상자의 전문직 자아개념은 72.36 (평균 2.68)점으로 다수의 연구결과와 유사하였다(Kim, 2013; Lim, Lee, Yoon, & Chon, 2012; Min & Kim, 2013). 반면 동일한 도구로 측정된 전문직 자아개념 점수가 75.52~73.48 (평균 2.72~2.80)점이었는 Arthur, Sohng, Noh와 Kim (1998)과 Sung 등(2011)의 연구결과보다는 낮은 점수였는데 이는 연구대상자의 차이 때문으로 생각된다. Arthur 등(1998)과 Sung 등(2011)이 대도시의 대학병원에서 근무하는 간호사를 연구대상으로 한 것과 달리, 본 연구대상자는 200~400병상 규모의 지방 소재 재활병동에 근무하는 간호사를 연구대상으로 하였다. 본 연구대상자가 근무하는 병원은 대학병원에 비해 간호인력이 충분하지 않고, 재활팀의 일원이지만 타 의료요원인 치료사들과 비교해 볼 때 전문직 간호사로서의 업무가 불분명하고 역할 수행에 한계가 있기 때문인 것으로 생각된다. 전문직 자아개념은 간호전문직의 교육과 실무, 연구와 관련된 상호작용과정에서 발달하며 임상수행능력에도 관계가 있으므로(Lee, 2008), 재활병동 간호사의 역할을 명확히 하고, 재활간호에 대한 구체적인 실제적인 실무교육을 통해 재활병동 간호사들이 확고하고 긍정적인 자아개념을 확립할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있겠다. 본 연구대상자의 전문직 자아개념의 하위영역별

점수는 의사소통이 75.87(평균 2.81)점으로 가장 높아 Lim 등(2012)의 연구결과와 유사하였다. 이는 본 연구대상자가 장기간 입퇴원을 반복하는 재활 대상자뿐만 아니라 가족들을 이해하고 우호적인 라포를 형성하는 것이 재활병동 간호사의 중요한 역할이라고 인식하였기 때문으로 생각되며, 재활병동 간호사의 불만족 요인을 확인하고 이를 개선하는 것이 전문직 자아개념을 높이는데 도움이 될 수 있겠다.

전문직 자아개념은 연령, 결혼상태, 종교, 직위, 근무형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있어 선행연구결과를 지지하였다(Kim et al., 2011; Sung & Oh, 2011). 이는 연령이나 직위가 높을수록 의사결정이 가능하고 간호직에 대해 안정적으로 생각하기 때문인 것으로 여겨진다. 따라서 간호관리자들은 탄력적인 근무시간 운영 및 간호사가 안정적으로 오랜 기간 근무할 수 있도록 하는 복지정책 등을 마련할 필요가 있겠다. 전문직 자아개념은 사회적이고 문화적인 현상에서 발생하므로(Arthur & Randle, 2007) 경력이 높은 간호사들 스스로가 전문직 간호사로서의 역할 모델이 될 수 있도록 하고, 신규 간호사 때부터 체계적으로 전문직 자아개념을 모니터링하는 등 간호조직 차원에서의 노력이 필요하리라 생각된다.

대상자의 직무만족은 평균 3.17점으로 이는 동일한 도구로 측정된 임상간호사의 2.80점(Sung et al., 2011), 응급실 간호사의 2.7점(Sung & Oh, 2011)보다 높았다. 재활병동 간호사의 직무만족을 확인한 연구가 없어 직접적인 비교는 어려우나, 환자의 중증도가 높고 응급상황 발생이 많으며 직접 간호활동에 많은 시간을 할애해야 하는 대학병원 및 급성기 병동에 비해, 환자 상태의 급박한 변화가 드물고 직접 간호활동이 상대적으로 적은 재활병동은 연구대상자들에게 신체적·심리적 안정감을 줄 수 있어 직무만족을 높이는 요인이 될 수 있었으리라 생각된다.

직무만족은 연령, 종교, 총 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있어 연령이 25세 이하이고, 총 임상경력이 5년 미만인 간호사의 직무만족이 높아 Sung과 Oh (2011)의 연구결과와 유사하였다. 반면, 연령이 높고 근무경력이 10년 이상인 간호사의 직무만족이 더 높았다는 Lim 등(2012)과 Lee (2008)의 연구결과와는 상이하였다. 본 연구결과 경력이 높은 간호사의 직무만족이 낮은 것은 경력이 많은 간호사가 담당하는 업무량이 많고 그에 대한 책임 및 업무에 대한 부담이 커지기 때문인 것으로 생각되며, 업무량 과다, 보수 불만족 등은 간호사의 직무만족을 저하시킨다고 한 Choi와 Park (2009)의 결과를 지지한다. 특히 경력이 낮은 간호사는 재활간호사의 역할 및 재활간호 업무에 대한 자신감이 부족하여 재활간호 활동의 많은 부분은 치료사의 역할이라고 생각하며, 재활병동은 급성기 병동에 비해 업무량이 적고 힘들지 않은 병동이라고 인식하는 경향이 있다. 이에 연령 및 경력이 낮은 간호사의 직무만족 점수가 높게 나타났다고 생각된다. 또한 본 연구대상자들이 근무하는 지방에 소재한 병원들은 간호사 인력부족에 대한 해결방안으로 신규간호사의 급여가 인상되어 경력 간호사와 신규간호사의 급여 차이가 크지 않은 실정이었다. 본 연구에서는 연구대상자의 급여에 따른 직무만족의 차이를 고려하지 않았으나, 경력이 많고 급여가 높은 간호사의 직무만족이 높았다는 선행연구결과를 고려해 볼 때(Choi, 2009; Lee, 2008; Sung et al., 2011) 급여에 따른 직무만족의 차이를 확인하고, 경력 등을 고려한 합리적인 급여 시스템 구축 및 이와 관련된 대상자의 직무만족을 확인할 필요가 있었다.

연구변수간의 상관관계에서 직무 스트레스가 낮을수록 직무만족은 높아져 직무 스트레스와 직무만족은 음의 상관관계를 보였다. 다른 선행연구결과(Choi, 2009; Oh et al., 2011)와 비교해 볼 때, 직무 스트레스와 직무만족의 상관관계가 다소 약한 편이었다. 본 연구대상자는 일 지역의 재활병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로, 대상자를 확대한 반복연구 및 재활병동 간호사의 직무 특성을 반영한 직무 스트레스 도구를 활용하여 직무 스트레스와 직무만족을 재확인하는 연구가 필요할 것으로 사료된다. 또한 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족은 높아져 전문직 자아개념과 직무만족은 양의 상관관계를 보였다. 이는 다수의 선행연구결과(Choi & Park, 2009; Lee, 2008; Lim et al., 2012; Sung et al., 2011; Sung & Oh, 2011)와 일치하며 직무만족은 자율성 및 전문직 위상과 같은 요소들과 관련이 있다는 Curtis (2007)의 연구결과를 뒷받침하는 것이라 하겠다.

대상자의 직무만족에 가장 주요한 영향을 미치는 요인은 전

문직 자아개념으로 직무 스트레스와 전문직 자아개념, 임상경력, 근무하는 병원의 병상수가 직무만족의 약 25.8%를 설명하는 것으로 나타나 선행연구결과와 일치하였다(Choi & Park, 2009; Sung et al., 2011). 따라서, 간호사의 직무만족을 향상시키기위해 전문직 자아개념을 높일 수 있는 방안을 고려하고, 간호사의 임상경력에 따라 차별화된 실무교육 프로그램이 개발되어야 할 것으로 생각된다.

결론

본 연구는 재활병동 간호사의 직무 스트레스, 전문직 자아개념 및 직무만족을 확인하고, 이들 변인들 간의 관계를 파악하여 재활병동 간호사의 직무만족을 높일 수 있는 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 재활병동 간호사의 직무 스트레스는 3.34점, 전문직 자아개념은 2.68점이었다. 직무만족은 3.17점으로 재활병동이 아닌 다른 부서에 근무하는 임상간호사보다 높은 것으로 나타났다. 재활병동 간호사의 직무 스트레스는 직무만족과 음의 상관관계가 있으며, 전문직 자아개념이 재활병동 간호사의 직무만족에 가장 주요한 영향을 주는 변수로 확인되었다. 따라서, 재활병동 간호사의 직무만족 향상을 위해 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 마련되어야 하며, 긍정적인 전문직 자아개념 정립을 위한 교육 및 간호실무 프로그램을 개발할 필요가 있었다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 재활병동의 업무환경 및 간호사의 역할에 따라 직무 스트레스 및 전문직 자아개념, 직무만족의 차이가 있는지 확인할 필요가 있다.

둘째, 재활병동 간호사의 전문직 자아개념 정립을 위한 지속적인 교육 및 간호실무 프로그램을 개발하고 적용할 필요가 있다.

REFERENCES

- Arthur, D. (1995). Measurement of the professional self-concept of nurses: Developing a measurement instrument. *Nurse Education Today*, 15(5), 328-335.
- Arthur, D., & Randle, J. (2007). The professional self-concept of nurses: A review of the literature from 1992-2006. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 24(3), 60-64.
- Arthur, D., Sohng, K. Y., Noh, C. H., & Kim, S. (1998). The professional self concept of Korean hospital nurses. *Journal of International Nursing Studies*, 35(3), 155-162.
- 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(1), 37-344.
- Choi, Y. J. (2009). *A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul.
- Curtis, E. A. (2007). Job satisfaction: A survey of nurses in the Republic of Ireland. *International Nursing Review*, 54(1), 92-99. DOI: 10.1111/j.1466-7657.2007.00507.x
- Elfering, A., Semmer, N. K., & Grebner, B. (2006). Work stress and patient safety: observer-rated work stressors as predictors of characteristics of safety-related events reported by young nurses. *Ergonomics*, 49(5-6), 457-469.
- Her, S., Kim, K. H., & Oh, H. S. (2013). A study on work condition, stress, role conflict and job satisfaction of infection control nurses working in general hospitals. *Korean Journal of Adult Nursing*, 24(4), 327-338.
- Kim, J. H., & Jo, H. S. (2013). A comparative study on job stress and satisfaction between ward nurses and outpatient nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 83-92. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.22.2.83>
- Kim, K. H. (2013). *Professional self-concept, self-efficacy, and job stress among nurses in long-term care hospitals*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Kim, K. S., Kim, J. H., Park, J. I., Cho, B. H., Cho, N. O., Yoo, K. H., et al. (2005). Rehabilitation need on-hospital with disabilities. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 8(2), 102-109.
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). Developing the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 14(2), 29-37.
- Kim, Y. J., Song, H. K., & Lee, M. A. (2011). Perceived relationship among professional self-concept, head nurse's leadership, and nursing clinical competency by clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(1), 96-105.
- Kim, Y. M., & Yi, Y. J. (2012). Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 258-265. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>
- Ko, Y. K. (2013). Relationship of nurse practice environment and work-family conflict to job satisfaction in hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 207-216. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.207>
- Kwon, K. J., & Lee, S. H. (2012). Occupational stress and coping styles as factors affecting the burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 383-393. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.383>
- Lee, B. I. (2012). Trend analysis of nurses' stress based on the last 10 years of international research. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(1), 27-36. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.1.27>
- 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(1), 10-20.
- Lim, J. H., Lee, S. H., Yoon, J. A., & Chon, M. Y. (2012). A study on the professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of hemodialysis unit nurses. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 15(1), 54-62.
- Min, A., & Kim, I. S. (2013). Relationship of perception of clinical ladder system with professional self-concept and empowerment based on nurses' clinical career stage. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 254-264. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.254>
- Oh, M. O., Sung, M. H., & Kim, Y. W. (2011). Job stress, fatigue, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing research*, 17(2), 215-227.
- Park, H. S., & Kang, E. H. (2007). A study on job stress and the coping of ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(5), 810-821.
- Park, I. J. (2005). *A validation study of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- So, H. Y., Kim, J. W., Park, J. W., & Lim, N. Y. (2009). Task analysis of the job description of rehabilitation nurse based on DACUM. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 12(1), 16-29.
- Sohng, K. Y., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(1), 94-106.
- Statistics Korea. (2014). The present condition of local hospitals, Retrieved March 11, 2014, from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=TX_117_2009_H3090&conn_path=I3
- Sung, M. H., & Oh, M. O. (2011). The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(1), 107-115.
- Sung, M. H., Kim, Y. A., & Ha, M. J. (2011). The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(4), 547-555.
- WHO. (1994). *International classification of impairments disabilities and handicaps*. Geneva: Author.
- Yi, Y. J., & Lee, B. I. (2013). Research trend of nurses' job stress: A comparative study. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(1), 13-23. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.13>