

병원간호사가 지각하는 간호사 이미지와 직무만족과의 관계

김세령¹ · 김여진² · 홍세화³ · 김정순⁴

¹예수대학교 간호학과 조교수, ²원광보건대학교 간호학과 조교수, ³전북과학대학교 간호학과 조교수, ⁴한영대학교 간호과 조교수

The Relationship between Image of Nurses and Job Satisfaction Perceived by Nurses

Kim, Se Ryeong¹ · Kim, Yeo Jin² · Hong, Se Hwa³ · Kim, Chung Soon⁴

¹Assistant Professor, Department of Nursing, Jesus University, Jeonju; ²Assistant Professor, Department of Nursing, Wonkwang Health Science University, Iksan; ³Assistant Professor, Department of Nursing, Jeonbuk Science, Jeongeup; ⁴Assistant Professor, Department of Nursing, Hanyeong College, Yeosu, Korea

Purpose: This study examined image of nurses in relation to their job satisfaction perceived by hospital nurses. **Methods:** The subjects were 352 registered nurses working in two university hospitals and one general hospital. The data were collected from October 1 to October 30, 2012 using self-report questionnaires. The data were analyzed using the SPSS/WIN 18.0 program. **Results:** Mean scores for nurses' image and job satisfaction were $3.66 \pm .44$ and $3.14 \pm .33$. Significant positive correlation was found between image of nurses and job satisfaction perceived by hospital nurses ($r = .515, p < .001$). **Conclusion:** The result indicates that strategic plan for nursing practice is needed for improving nurses' image and job satisfaction perceived by nurses in hospitals.

Key Words: Nurse, Image, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

현대 간호는 학문적인 발전과 함께 전문직으로서의 위상 정립을 위해 지속적으로 노력한 결과 내적·외적으로 많은 성장을 이루었다. 그리하여 간호사들은 건강관리 전문가로서 여러 건강 관련 분야에서 국민의 건강증진에 많은 기여를 하고 있으며, 자신을 환자들의 옹호자요, 교육자이며, 돌보아 주는 사람, 전문가, 연구자 등으로 인식하면서 간호사 자신의 전문직 간호에 대한 이미지도 긍정적인 방향으로 변화되고 있다(Yang, 1998).

이미지는 지극히 주관적인 개인의 생각 속에 존재하는 것으로 허상일 수도 있으나, 현실에서 매우 강력한 힘을 지닌 채 모든 크고 작은 일들에 영향력을 행사한다. 간호사가 가진 긍정적인 이미지는 간호사의 신념과 가치, 자신감에 영향을 미치며 업무 만족도를 증가시켜, 결과적으로 간호의 질적 수준을 높이고, 간호전문직의 수준

을 향상시킬 수 있게 된다(Kim & Kim, 2001). 이처럼 간호이미지의 긍정적인 정립이 간호의 발전뿐 아니라 간호에 대한 타인의 인식에도 직접적인 영향을 미친다는 것을 고려할 때 바람직한 간호사 이미지를 정립하는 것은 매우 중요한 일이라 하겠다(Yoon, 1996).

그러나 간호사 이미지는 오랫동안 일반인들에게 의존적이며 불친절하고, 의사들의 보조적 역할을 하는 힘든 직업인이며, 병원에서는 주변 인물로 인식되어 왔기 때문에 실제 간호사들이 행하고 있는 전문적 기능과 사회적 역할이 제대로 인식되지 못하고 있다. 이러한 간호사에 대한 부정적 이미지는 간호사들의 위상정립과 역할 이해에 잘못된 지식을 전달하여 일반인뿐만 아니라 의료인들 간에도 갈등을 조장하기 쉬우며, 보건정책적인 의사결정에도 저해요인으로 작용하여 간호인력의 적절한 활용을 저해하는 등 많은 문제를 초래할 수 있다(Lee & Kim, 2006). 뿐만 아니라 간호사 자신들의 자존감에도 영향을 주어 간호사의 신념, 가치 및 자신감을 손상시키고, 결국 간호사의 업무 수행 효율성에도 영향을 미쳐 간호사의

주요어: 간호사; 이미지; 직무만족

Address reprint requests to: Kim, Yeo Jin

Department of Nursing, Wonkwang Health Science University, 514 Iksan-Daero, Iksan 54538, Korea
Tel: +82-63-840-1396 Fax: +82-63-840-1319 E-mail: jinykim99@hanmail.net

Received: 6 April 2015 Revised: 31 August 2015 Accepted: 31 August 2015

직무만족을 저하시키는 요인으로 작용해 왔으며, 간호사의 이직률에도 영향을 미친다고 보고하였다(Kim & Kim, 2001).

취업분야별 간호사 현황을 살펴보면, 전체 취업간호사의 87.2%가 병원간호사로(The Korean Research Institute for Nursing Policy, 2007), 대부분의 간호사가 임상에서 근무하는 현실을 감안할 때, 이들 스스로가 지각하고 있는 간호사에 대한 이미지를 파악하는 간호사의 직무만족을 향상시키고 이직률 감소를 위한 대책마련에 영향을 줄 수 있는 의미 있는 일이라 생각된다.

직무만족은 한 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 호의적인 태도로서 구성원에게 사기를 형성하는 주요 요소로 작용하여 조직 구성원의 근무 의욕을 북돋우고, 개인의 성장과 발전뿐만 아니라 조직의 발전에까지 영향을 미치기 때문에 전문직에 종사하는 사람이 자신의 업무에 만족하지 않으면 직무를 효과적으로 수행할 수 없을 뿐만 아니라 그 직무 자체가 전문직으로 발전하는 것도 어렵게 된다(Kim & Chung, 2008).

간호사의 직무만족은 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 갖는 것을 초월하여 환자 간호와 직결되어 환자만족을 증가시키는 데 많은 영향을 미친다. 간호사 자신의 직무에 대한 만족감은 질적인 간호 서비스를 제공하게 하고, 타부서와의 원활한 관계를 형성하도록 하며, 자신이 속한 조직을 외부 사회에 호의적으로 이야기하게 하고, 이직률의 감소에도 긍정적인 영향을 미친다(Han, Kim, & Lee, 2007; Kim, 2010). 간호사의 직무만족은 간호사의 모든 행동에 영향을 미치며, 나아가 조직의 생산성과 관련이 있어 매우 중요하다.

간호사 스스로가 지각한 간호사 이미지가 긍정적일 때 간호사는 조직에 더욱 몰입하게 되며, 나아가 스스로 직무에 만족할 수 있게 된다. 이런 결과는 간호업무의 효율성을 증진시킬 뿐 아니라 병원의 경쟁력을 높이는 데 기여하게 된다(Cho, 2014; Lee, Lee & Lee, 2009). 또한 간호사의 역할이 보다 폭넓고 전문화 되어감에 따라 간호사의 업무가 더욱 과중하고 복잡하게 변화되는 상황 속에서 특히 병원 근무 간호사들은 과중한 업무 스트레스 및 타 의료인과의 대인관계에서 갈등을 경험하고 있는데, 바람직한 간호사 이미지 정립은 간호업무 수행 중 일어나는 간호사 자신의 갈등을 줄어든게 할 뿐 아니라 간호 대상자들에게 보다 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공할 수 있게 하며, 이는 또한 간호사의 직무만족에 영향을 미친다(Kim & Chung, 2008).

그동안 간호사 이미지 연구는 간호사를 대상으로 한 연구(Kim, 1999; Park et al., 2009)보다는 동료 직원(Song, 1993), 대학생(Park & Yang, 2002; Yang, 2003; Yee, 2004), 일반인(Song, 1993) 등을 대상으로 한 연구들이 주로 진행되었는데, 이처럼 대부분의 연구가 간호사가 아닌 타인에 의해 평가된 이미지에 초점을 두고 있으며, 시대적인

변화에 따라 이미지의 지속적 변화 추이를 주목하는 것도 의미 있는 일이라 하겠다. 또한 간호사의 직무만족과 관계있는 여러 요인들을 파악하는 연구들(Han et al., 2007; Kim & Chung, 2008; Kim, Oh & Park, 2011; Lee et al., 2009)이 진행되었고, 최근에서야 정신간호사를 대상으로 간호사 이미지와 직무만족과의 관계 연구(Cho, 2014)가 시도되기 시작하였으나 병원 간호사가 지각한 이미지와의 직무만족과의 관계를 파악한 연구는 미비한 실정이다.

따라서 본 연구는 병원간호사가 지각한 간호사 이미지와 직무만족 정도를 파악하고 이들의 관계를 알아봄으로써 바람직한 간호사 이미지를 수립하기 위한 기초 자료를 제공하고, 직무만족 향상 및 효율적인 간호 인력 관리에 필요한 방안을 모색하는 데 도움이 되고자 시도하였다.

2. 연구 목적

본 연구는 병원간호사가 지각한 간호사 이미지와 직무만족을 파악하기 위한 연구이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사가 지각한 간호사 이미지, 직무만족 정도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성에 따른 간호사 이미지, 직무만족의 차이를 분석한다.
- 3) 간호사가 지각한 간호사 이미지와 직무만족과의 상관관계를 파악한다.

3. 용어 정의

1) 간호사 이미지

간호사 이미지는 사람들이 간호사에 대해서 갖는 신념, 생각, 관념의 총합으로서(Kotler & Clarke, 1987), 본 연구에서는 Yang (1998)이 개발한 측정도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 작성한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

2) 직무만족

직무만족은 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도이다(Lichtenstein, 1984). 본 연구에서는 Stamps, Piedmont, Slavitt와 Haase (1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 Park (1997)이 수정·보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 병원간호사의 간호사 이미지와 직무만족 간의 관계를 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

연구대상은 J도에 소재한 2개 대학병원과 1개 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 근접 모집단으로 하여 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 연구에 참여하기를 서면으로 동의한 간호사로, 병원에서 근무 중인 일반간호사, 책임간호사, 수간호사를 대상으로 하였다. 최소 표본크기는 G*power 3.1 프로그램을 이용하였으며, 유의수준 .05, 중간 효과 크기 .30, 검정력 95%로 양측검정 하였을 때 필요한 표본은 138명이었다. 이를 근거로 회수율과 탈락률을 고려하여 400명의 간호사들에게 설문지를 배부하여 370부(92.5%)가 회수되었고, 응답이 불충분한 18부를 제외한 총 352부의 자료를 분석에 사용하였다.

3. 연구 도구

1) 간호사 이미지 측정도구

Yang (1998)이 개발한 간호사 이미지 측정도구를 수정·보완하여 사용하였다. 간호학 교수 2인과 10년 이상의 임상 경험이 있는 현직 간호사 3인에게 내용타당도 검증을 받았으며, CVI는 .90이었다. 본 도구는 전통적 이미지 12문항, 사회적 이미지 7문항, 전문적 이미지 6문항, 총 25문항으로 구성되었다. 각 문항은 “매우 그렇지 않다” 1점에서부터 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 구성되었고, 점수가 높을수록 간호사 이미지가 긍정적임을 의미한다. 도구 신뢰도는 Yang (1998)이 개발했을 당시 Chronbach's $\alpha = .940$ 이었고 본 연구에서 Chronbach's $\alpha = .935$ 였다. 도구사용에 대하여 개발자의 승인을 받았다.

2) 직무만족 측정도구

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Stamps 등(1978)이 개발한 건강요원의 직무만족도 측정도구를 Park (1997)이 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하였다. 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 의사/간호사 관계 2문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항으로 구성된 총 20문항의 도구이다. 각 문항은 “매우 그렇지 않다” 1점에서부터 “매우 그렇다” 5점까지의 5점 Likert 척도로 구성되었고, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Park (1997)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Chronbach's $\alpha = .769$ 였고 본 연구에서는 Chronbach's $\alpha = .700$ 이었다.

4. 자료 수집 방법

자료수집 기간은 2012년 10월 1일부터 30일까지로, 자료수집 전 각 기관의 기관장과 부서장, 병동의 수간호사에게 연구목적과 취지를 설명하여 협조를 구한 후, 연구진행에 대한 허락을 받았다. 각 병동을 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고, 연구 이외의 목적

으로는 사용하지 않을 것과 자율적 참여, 연구의 철회, 비밀보장, 익명성, 보상 등에 대해 설명하였다. 연구에 동의한 간호사에게 서면 동의를 받은 후 설문지를 배부하였고, 자가 기입한 설문지는 봉투에 넣어 회수하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 전산처리하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하였다.
- 2) 간호사 이미지, 직무만족은 평균과 표준편차를 이용하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사 이미지, 직무만족과의 차이는 independent t-test와 One-way ANOVA, Scheffé test를 실시하였다.
- 4) 간호사 이미지와 직무만족과의 관계는 partial correlation coefficient를 이용하여 분석하였다. 연구도구의 신뢰도 검정을 위하여 Cronbach's α 를 이용하여 분석하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성으로 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 근무부서, 근무연수, 직위, 근무형태, 급여, 향후 근무계획을 조사하였다(Table 1). 연령은 25세 이하가 34.1%로 가장 많았고, 다음은 26-30세 이하가 23.3%였다. 결혼 상태는 기혼 38.4%, 미혼 61.6%였고, 종교를 가지고 있는 대상자는 75.6%였다. 학력은 대졸이 52.5%로 가장 많았고, 전문대졸 37.8%, 대학원 이상 9.7% 순이었다.

근무부서는 병동 45.5%, 기타 25.0%, 중환자실 22.7%, 외래 6.8% 순이었다. 근무연수는 1년 이상-3년 미만인 22.4%로 가장 많았고, 다음으로 3년 이상-5년 미만이 16.8%였다. 직위는 일반간호사 85.5%, 책임간호사 8.2%, 수간호사 6.3% 순이었다. 근무형태는 교대근무를 하는 대상자가 81.0%였고, 교대근무를 하지 않는 대상자는 19.0%였다. 급여는 200만 원 이상-300만 원 미만이 45.2%로 가장 많았고, 다음으로 100만 원 이상-200만 원 미만이 41.7%였다. 앞으로의 근무계획은 1년 이상-5년 미만이 41.8%로 가장 많았고, 다음으로 5년 이상-10년 미만이 28.1%였다.

2. 대상자의 간호사 이미지, 직무만족 수준

병원간호사의 간호사 이미지, 직무만족 수준은 Table 2와 같다. 대상자가 지각한 간호사 이미지 평균 점수는 $3.66 \pm .44$ 점이었고 하위 영역별 순위는 전통적 이미지 $3.77 \pm .45$ 점, 전문적 이미지 $3.64 \pm .51$

Table 1. General Characteristics of Participants (N = 352)

Characteristic	Category	n (%)	M ± SD
Age (yr)	≤ 25	120 (34.1)	31.40 ± 8.70
	26-30	82 (23.3)	
	31-35	59 (16.7)	
	36-40	28 (8.0)	
	41-45	19 (5.4)	
	46-50	35 (9.9)	
	≥ 51	9 (2.6)	
Marital status	Married	136 (38.4)	
	Unmarried	217 (61.6)	
Religion	Yes	266 (75.6)	
	No	86 (24.4)	
Education level	Junior college	133 (37.8)	
	University	185 (52.5)	
	Graduate school	34 (9.7)	
Department	General ward	160 (45.5)	
	Intensive care unit	80 (22.7)	
	OPD	24 (6.8)	
	Etc.*	88 (25.0)	
Career length (yr)	< 1	44 (12.5)	8.30 ± 8.75
	1-2	79 (22.4)	
	3-4	59 (16.8)	
	5-9	51 (14.5)	
	10-14	39 (11.1)	
	15-19	25 (7.1)	
	≥ 20	55 (15.6)	
Current position	Staff nurse	301 (85.5)	
	Charge nurse	29 (8.2)	
	Head nurse	22 (6.3)	
Working pattern	3 shifts	285 (81.0)	
	Regular	67 (19.0)	
Income (10,000 won/month)	100-199	147 (41.7)	
	200-299	159 (45.2)	
	300-399	40 (11.4)	
	≥ 400	6 (1.7)	
Expecting working period (yr)	< 1	22 (6.2)	
	1-4	147 (41.8)	
	5-9	99 (28.1)	
	10-14	33 (9.4)	
	≥ 15	51 (14.5)	

OPD = Out patient department.

*Operation room, Endoscopy unit, and Hemodialysis unit.

점, 사회적 이미지 3.43 ± .51점 순이었다.

직무만족 평균 점수는 3.14 ± .33점이었고 하위 영역별 순위는 업무요구 3.79 ± .58점, 의사/간호사 관계 3.43 ± .61점, 자율성 3.21 ± .54점, 행정관리 효율성 3.10 ± .36점, 상호작용 3.08 ± .58점, 전문성 3.00 ± .55점, 보수 2.25 ± .71점 순이었다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사 이미지, 직무만족의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호사 이미지, 직무만족의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 일반적 특성에 따른 간호사 이미지는 연령(F = 6.14, p < .001), 결혼상태(t = 3.34, p = .001), 학력(F = 15.27,

Table 2. Image of Nurses and Job Satisfaction Level of Participants (N = 352)

Variable	Mean ± SD	Min	Max
Image of nurses	3.66 ± .44	1	5
Taditional image	3.77 ± .45	1	5
Social image	3.43 ± .51	2	5
Professional image	3.64 ± .51	2	5
Job satisfaction	3.14 ± .33	1	5
Pay	2.25 ± .71	1	5
Expertise	3.00 ± .55	1	5
Task requirement	3.79 ± .58	2	5
Doctor-Nurse relationship	3.43 ± .61	2	5
Autonomy	3.21 ± .54	1	5
Administrative efficiency	3.10 ± .36	2	4
Interaction	3.08 ± .58	1	5

p = .001), 근무연수(F = 7.30, p < .001), 직위(F = 17.31, p < .001), 근무형태(t = -4.37, p < .001), 급여(F = 6.25, p < .001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 미혼보다는 기혼이, 교대 근무를 하지 않는 간호사가 이미지 점수가 더 높았다. Scheffé test로 사후검정 한 결과, 51세 이상이 다른 연령의 간호사보다, 대학원 이상이 전문대졸이나 4년제 대졸보다, 20년 이상 근무한 간호사가 1년 미만 근무를 제외한다면 다른 간호사보다, 수간호사가 일반간호사나 책임간호사보다, 400만원 이상 급여를 받는 간호사가 다른 간호사보다 간호사 이미지를 더 긍정적으로 인식하였다.

일반적 특성에 따른 직무만족은 연령(F = 2.54, p = .020), 학력(F = 3.46, p = .033), 근무부서(F = 2.90, p = .035), 근무연수(F = 3.34, p = .003), 직위(F = 4.36, p = .014), 근무형태(t = -3.17, p = .002), 향후 근무계획(F = 4.76, p = .001)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 교대근무를 하지 않는 간호사의 직무만족도가 더 높게 나타났고, Scheffé test로 사후검정 한 결과, 51세 이상이 26세 이상-30세 이하, 36세 이상-40세 이하 간호사보다, 대학원 이상이 4년제 대졸보다, 기타 부서에서 근무하는 간호사가 중환자실 근무 간호사보다, 20년 이상 근무한 간호사가 3년 이상 5년 미만 근무한 간호사보다, 수간호사가 일반간호사보다, 앞으로 근무계획이 5년 이상인 간호사가 1년 미만인 간호사보다 직무만족이 더 높았다.

4. 간호사 이미지와 직무만족과의 상관관계

연구 대상자의 간호사 이미지와 직무만족 간의 상관관계를 파악하기 위하여 일반적 특성에 따른 간호사 이미지와 직무만족 차이 검증결과 간호사 이미지와 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타난 일반적 특성의 연령, 학력, 근무 연수, 직위, 근무형태 등 5개 변수를 통제하고 편상관계수를 구하였다. 상관분석 결과, 간호사 이미지와 직무만족 간에는 양의 상관관계(r = .515, p < .001)가 있는 것으로 나타났다. 이미지의 하위 항목인 전통적 이미지(r = .462, p < .001), 사

Table 3. Image of Nurses, Job Satisfaction according to General Characteristics

(N = 352)

Characteristic	Category	Image of nurses			Job satisfaction		
		Mean ± SD	t or F	p (scheffé)	Mean ± SD	t or F	p (scheffé)
Age (yr)	≤ 25 ^a	3.61 ± 0.44	6.14	< .001 (a,b,c,d < g)	3.14 ± 0.35	2.54	.020 (b,d < g)
	26-30 ^b	3.59 ± 0.40			3.06 ± 0.31		
	31-35 ^c	3.57 ± 0.42			3.16 ± 0.32		
	36-40 ^d	3.66 ± 0.36			3.11 ± 0.26		
	41-45 ^e	3.78 ± 0.41			3.14 ± 0.29		
	46-50 ^f	3.93 ± 0.53			3.22 ± 0.32		
	≥ 51 ^g	4.20 ± 0.18			3.45 ± 0.27		
Marital status	Married	3.76 ± 0.43	3.34	.001	3.18 ± 0.29	1.87	.062
	Unmarried	3.60 ± 0.44			3.11 ± 0.35		
Religion	Yes	3.66 ± 0.45	-0.10	.921	3.12 ± 0.34	-1.67	.095
	No	3.66 ± 0.41			3.19 ± 0.30		
Education level	Junior college ^a	3.65 ± 0.41	15.27	< .001 (a,b < c)	3.16 ± 0.34	3.46	.033 (b < c)
	University ^b	3.60 ± 0.45			3.10 ± 0.32		
	Graduate school ^c	4.03 ± 0.34			3.25 ± 0.30		
Department	General ward ^a	3.65 ± 0.47	0.97	.410	3.12 ± 0.34	2.90	.035 (b < d)
	Intensive unit ^b	3.60 ± 0.43			3.08 ± 0.29		
	OPD ^c	3.71 ± 0.42			3.23 ± 0.45		
	Etc. ^{d*}	3.71 ± 0.43			3.20 ± 0.29		
Career length (yr)	< 1 ^a	3.73 ± 0.41	7.30	< .001 (b,c,d,e,f < g)	3.22 ± 0.38	3.34	.003 (c < g)
	1-2 ^b	3.53 ± 0.41			3.10 ± 0.35		
	3-4 ^c	3.55 ± 0.42			3.02 ± 0.26		
	5-9 ^d	3.58 ± 0.43			3.14 ± 0.35		
	10-14 ^e	3.66 ± 0.40			3.19 ± 0.28		
	15-19 ^f	3.64 ± 0.32			3.06 ± 0.28		
	≥ 20 ^g	3.97 ± 0.48			3.25 ± 0.31		
Current position	Staff nurse ^a	3.61 ± 0.41	17.31	< .001 (a,b < c)	3.12 ± 0.32	4.36	.014 (a < c)
	Charge nurse ^b	3.83 ± 0.58			3.18 ± 0.36		
	Head nurse ^c	4.11 ± 0.34			3.33 ± 0.31		
Working pattern	3 shift	3.61 ± 0.42	-4.37	< .001	3.11 ± 0.32	-3.17	.002
	Regular	3.86 ± 0.49			3.25 ± 0.34		
Income (10,000 won/month)	100-199 ^a	3.63 ± 0.41	6.25	< .001 (a,b,c < d)	3.15 ± 0.37	2.55	.056
	200-299 ^b	3.62 ± 0.45			3.10 ± 0.29		
	300-399 ^c	3.83 ± 0.45			3.25 ± 0.29		
	≥ 400 ^d	4.23 ± 0.19			3.25 ± 0.40		
Expecting working period (yr)	< 1 ^a	3.68 ± 0.43	0.71	.586	2.93 ± 0.36	4.76	.001 (a < c,d,e)
	1-4 ^b	3.63 ± 0.47			3.10 ± 0.32		
	5-9 ^c	3.69 ± 0.45			3.17 ± 0.33		
	10-14 ^d	3.57 ± 0.41			3.18 ± 0.23		
	≥ 15 ^e	3.71 ± 0.39			3.26 ± 0.36		

OPD = Out patient department.

*Operation room, Endoscopy unit, and Hemodialysis unit.

회적 이미지($r = .500, p < .001$), 전문적 이미지($r = .520, p < .001$)와도 양의 상관관계를 보였다. 간호사 이미지와 직무만족의 하위 항목들 간에도 모두 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구결과 병원간호사가 지각한 간호사 이미지는 평균 3.66점으로 나타났다. 이는 동일한 연구도구는 아니지만 간호사 이미지를 연구한 Kim (1999)의 연구 3.26점, Kim과 Kim (2001)의 연구 3.49점,

Table 4. Correlation Coefficients between Image of Nurses and Job Satisfaction of Participants

(N = 352)

Variable	Image of nurses	Traditional image	Social image	Professional image
Job satisfaction	.515**	.462**	.500**	.520**
Pay	.202**	.171*	.267**	.200**
Expertise	.328**	.288**	.341**	.316**
Task requirement	.370**	.398**	.247**	.332**
Doctor-nurse relationship	.376**	.344**	.337**	.372**
Autonomy	.223**	.202**	.179*	.194**
Administrative efficiency	.202**	.184*	.170*	.208**
Interaction	.394**	.335**	.421**	.394**

* $p < .05$; ** $p < .001$.

Jung (2004)의 연구 3.58점보다 간호사 이미지 점수가 다소 높았고, 병원간호사를 대상으로 한 Park 등(2009)의 연구 3.67점과 비슷한 수준이었으며, 정신간호사를 대상으로 한 Cho (2014)의 연구에서는 간호사 이미지가 3.9점이었다. 비록 직접적인 비교는 어렵지만 시대의 흐름에 따라 간호사들이 지각한 이미지가 점차 상승되는 양상을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 권익신장과 더불어 날로 지위가 향상되고 있고, 우리나라 간호계가 간호사들의 전문직 자기 이미지를 높이기 위해 많은 노력을 해온 결과라고 생각된다(Hospital Nurses Association, 2015).

하위 영역별로 살펴보면, 전통적 이미지 3.77점, 전문적 이미지 3.64점, 사회적 이미지 3.43점 순이었고, Kim (1999)의 연구에서는 전통적 이미지 3.43점, 전문적 이미지 3.43점, 직업적 이미지 3.09점, 사회적 이미지 3.06점 순으로 나타나, 두 연구에서 모두 전통적 이미지가 가장 높고 사회적 이미지가 가장 낮았다. 병원간호사는 용모가 단정하고 깔끔하며 업무를 수행하는 데 신뢰관계가 높다는 전통적 측면의 이미지와, 전문적인 지식과 기술을 가지고 있고 책임감이 강하며 직업에 대한 긍지가 높다는 전문적 측면을 긍정적으로 인식하였다. 그러나 독자적인 간호 수행과 높은 사회적 지위에서는 낮은 점수를 보였고, 간호사는 힘들고 스트레스가 많으며 늘 바쁘게 일하는 직업이라는 사회적 이미지는 부정적으로 인식하였다. Song (1993)에 의하면, 일반인뿐 아니라 간호사들도 간호사에 대해 전문 직업인으로서의 이미지보다 의사 역할을 보조하는 백의의 천사, 희생과 봉사, 복종 등의 부정적 이미지를 갖고 있다고 보고하여, 본 연구결과에서 사회적 이미지를 가장 낮게 인식하고 있다는 점을 지지해 주고 있다. 간호의 전문성은 경험과 연구에 바탕을 둔 전문 지식체에 근거한 간호실무가 이루어 질 때, 그리고 간호 전문직의 중요한 역할 중 하나로 강조되는 건강상담자나 건강교육자로서의 역할이 수행될 때 간호사의 전문적 이미지는 긍정적으로 변한다(Jung, 2004). 따라서 병원간호사가 임상에서 이러한 역할을 통해 전문적 이미지를 유지할 수 있도록 간호환경과 제도 개선을 위한 노력이 필요하다고 생각된다. 또한 병원간호사 스스로가 사회적 이미지에 낮은 점수를 보인 것은 간호 전문직이 해결해야 할 과제로 여겨진다. 이에 간호사의 보조적 역할보다는 독자적 역할과 자율성과 독자적 역할을 확대시켜 나가고, 간호의 본질을 올바르게 대중에게 알리고 왜곡된 간호의 이미지를 바르게 심어 줄 수 있도록 홍보하고 교육하는 등의 적극적인 노력이 요구된다고 하겠다(Choi & Ha, 2009).

일반적 특성에 따른 간호사 이미지는 연령, 결혼상태, 학력, 근무연수, 직위, 근무형태 및 급여에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 51세 이상, 기혼자, 대학원졸 이상, 근무연수가 20년 이상, 수간호사가, 교대근무를 하지 않는 그룹이, 급여가 400만원 이상인 그룹이 간호사 이미지가 더 높은 것으로 나타났다. 이는

간호사를 대상으로 한 선행연구에서 학력이 높을수록 간호사 이미지가 높고(Kim, 1999), 연령이 50세 이상, 근무 연수가 10년 이상일수록 간호사 이미지가 긍정적으로 나타나(Park et al., 2009) 본 연구 결과와 유사하였다. 또한 정신간호사를 대상으로 연구한 Cho (2014)의 연구에서도 연령, 학력, 직위, 정신과 근무연수에 따라 간호사 이미지에 유의한 차이가 있었고, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 수간호사가, 근무연수가 많을수록 이미지가 높은 것으로 나타나 본 연구결과를 지지해주고 있다. 이는 경력이 오래된 간호사일수록 관련 분야에 대한 관심이 높고, 다양한 교육과 경험을 바탕으로 숙련되고 전문적인 역량을 갖추게 되어 간호사에 대한 긍정적 이미지를 갖게 되는 것으로(Cho, 2014) 근무부서에 따라 전문적 역량을 갖출 수 있는 실무교육이 필요하며, 각 근무부서의 특성에 따른 교육 프로그램의 개발 및 효과검증 연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 병원간호사가 지각하는 직무만족은 3.14점이었다. 이러한 결과는 병원간호사를 대상으로 한 Choi와 Ha (2007)의 연구에서 직무만족은 2.96점, Kwon, Chu와 Kim (2009)의 연구에서는 2.89점, Choi, Kim, Lee, Jang과 Kim (2009)의 연구에서는 2.74점, Kim 등(2011)의 연구에서는 3.03점, Kwon 등(2011)의 연구에서는 3.10점을 보인 것과 비교하여 다소 높았으나, Ha와 Choi (2010)의 연구 3.18점보다는 다소 낮은 점수를 보여 중정도의 직무만족을 나타냈다.

직무만족의 하위 영역별 순위는 업무요구 3.79점, 의사/간호사 관계 3.43점, 자율성 3.21점, 행정관리 효율성 3.10점, 상호작용 3.08점, 전문성 3.00점, 보수 2.25점 순이었다. Kim과 Chung (2008)의 연구와 Kwon 등(2009)의 연구에서 업무요구 하위 영역이 보수와 함께 낮은 평균을 보였으나 본 연구결과에서는 업무요구에 대한 평균이 3.79점으로 가장 높았다. 이러한 결과에는 여러 가지 원인이 있겠지만, 간호 업무 전산화 도입으로 인해 환자 간호의 효율성이 증가하여, 간접 간호 시간과 간호 기록에 소요되는 시간이 감소되었고, 간호사들이 수작업으로 수행해왔던 간호업무를 신속하고 정확하게 수행하도록 하고 직접 간호 시간을 늘려 간호 서비스의 질을 향상시킨 결과라고 할 수 있겠다(Oh, Han & Moon, 2012). 그러므로 실무 현장에서 간호 업무 전산화 개발이나 개선은 꼭 이루어져야 하며(Oh et al., 2012) 간호사의 업무요구와 관련된 직무만족을 꺾기 위해서는 전산시스템을 직접 이용하는 간호사들의 요구가 적절히 반영되어야 할 것으로 사료된다. Kwon 등(2009)의 연구와 Kim과 Chung (2008)의 연구에서도 본 연구 결과와 마찬가지로 타 하위 변인에 비하여 보수에 대한 평균이 가장 낮은 경향을 보였다. 보수는 조직구성원의 태도 및 행동에 영향을 미치는 중요한 동기부여 요인이 되므로 간호사들의 직무만족을 향상시키기 위하여 업무에 따른 적절한 보상이 이루어 질 수 있도록 보수체계를 확립하는 노력이 필요하다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 직무만족은 연령, 학력, 근무부서, 근무연수, 직위, 근무형태와 향후 근무계획에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 51세 이상, 대학원졸 이상, 외래 근무자가, 근무 연수가 20년 이상이, 일반간호사보다 수간호사가, 교대근무를 하지 않는 그룹이, 향후 근무계획 6년 이상에서 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 최종학력이 높을수록, 총 임상경력이 많을수록 직무만족이 높고(Ha & Choi, 2010; Kim et al., 2011), 연령이 높을수록, 직위가 높을수록 직무만족이 높다는 선행연구(Cho, 2014; Kim et al., 2011) 결과와 일치한다. 또 Kwon 등(2011)의 연구에서도 연령이 높을수록, 임상경력이 많을수록, 3교대 근무를 하지 않을수록, 직위가 높을수록, 최종학력이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나 본 연구를 지지해준다. 간호사의 직무만족은 간호의 전문성과 간호사의 사기를 진작시킬 수 있는 중요한 요인으로(Cho, 2014) 임상경력 및 직위가 높아질수록 업무에 있어 자율성과 자신감이 높아지고 책임감이 커질 뿐만 아니라 전문성을 발휘할 수 있는 기회 및 간호역량이 증가하여 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 시사해준다. 또한 3교대 근무를 하지 않는 간호사가 교대 근무 간호사보다 건강상태 및 수면 양상이 좋으며, 업무로 인한 소진이 더 낮아 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각된다.

본 연구에서 병원간호사가 지각한 간호사 이미지와 직무만족과는 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 이미지와 직무만족의 모든 하위 영역 간에도 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 간호사 스스로가 인지하는 간호사 이미지 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 정신간호사 이미지와 직무만족 간에 양의 상관관계 및 각 하위 영역 간에도 양의 상관관계가 있는 것으로 나타난 Cho (2014)의 연구결과와도 유사한 것으로 본 연구결과를 지지해준다. 간호사가 가지고 있는 이미지는 개인의 의사결정과 행동을 지배하게 되므로 간호사 스스로 긍정적 이미지를 갖도록 자긍심을 높일 수 있는 교육이 제공되어야 하고(Cho, 2014), 간호사 이미지 향상을 위한 교육프로그램 개발 및 적용 연구가 필요하다. 또한 긍정적 간호사 이미지를 정립할 수 있는 간호 환경의 변화와 간호전문직으로서의 위상을 확고히 할 수 있는 간호사들 스스로의 지속적인 노력이 필요하다고 사료된다. 이를 통해 간호사의 이미지와 직무만족을 향상시킴으로써 간호업무의 효율성을 증대시키고 보다 질 높은 간호서비스를 제공하게 되어 결국 병원의 경쟁력을 높이는 데 기여하게 되리라 본다.

본 연구결과는 병원간호사를 대상으로 간호사가 스스로 지각한 간호사 이미지와 직무만족을 살펴본 연구가 거의 없다는 점을 고려해볼 때 간호사 이미지와 직무만족과의 관계를 확인하였다는 점에서, 그리고 이를 근거로 간호사 이미지와 직무만족 향상을 위한 프로그램 기획, 개발을 위한 근거자료를 제공했다는 점에서 학술적,

실무적으로 의의가 있다고 볼 수 있다. 그러나 본 연구는 일부 지역의 간호사만을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 데는 제한점이 있다.

결론 및 제언

본 연구는 병원간호사 352명을 대상으로 병원간호사가 지각한 간호사 이미지와 직무만족 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하여 바람직한 간호사 이미지 수립 및 직무만족 향상에 필요한 방안을 마련하고자 시도되었다. 연구결과, 간호사 이미지는 3.66점, 직무만족은 3.14점의 평균 이상의 점수를 보였으며, 대상자가 지각한 간호사 이미지가 긍정적일수록 직무만족도가 높은 것으로 확인되었다. 따라서 간호사 이미지를 향상시킬 수 있는 전략과 이를 위한 실제적인 방안을 마련하여 병원간호사의 직무만족을 향상시키는 노력이 필요하다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 병원의 규모, 지역별 특성 등을 고려하여 서울과 지방에 위치한 대학병원, 종합병원 및 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 대규모 표본을 사용한 연구를 제언한다. 둘째, 향후 병원간호사의 간호사 이미지, 직무만족 증진을 위한 중재프로그램 개발 및 제도적 개선책을 마련할 것을 제언한다.

REFERENCES

- Cho, Y. H. (2014). Relationship of psychiatric nurse image, job satisfaction and assertiveness of psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 23(3), 135-143. doi.org/10.12934/jkpmhn.2014.23.3.135
- Choi, E. H., Kim, J. H., Lee, H. S., Jang, E. H., & Kim, B. S. (2009). The effect of the intramural marketing activities on nurses' job satisfaction and turnover intention. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(1), 29-41.
- Choi, J., & Ha, N. S. (2007). The effects of clinical nurses' internal marketing on job satisfaction, turnover intention, and customer orientation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(2), 231-241.
- Choi, J., & Ha, N. S. (2009). The relationship among image of nurses, self-esteem and professional socialization in nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 54-63.
- Han, J. Y., Kim, M. Y., & Lee, E. J. (2007). Effects of the followership on organizational commitment, job satisfaction, nursing task performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(4), 501-508.
- Ha, N. S., & Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 286-294. doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.286
- Hospital Nurses Association. (2015). *Hospital Nurses Association 40 years*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- Jung, M. S. (2004). A study on image of nurses : a comparison of internal and

- external customer in one hospital. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 9(2), 68-80.
- Kim, B. N., Oh, H. S., & Park, Y. S. (2011). A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(1), 14-23. doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.014
- Kim, C. U. (2010). *The study on the work performance and job satisfaction of clinical nurse*. Unpublished master dissertation, Chung-Ang University, Seoul.
- Kim, H. J., & Kim, H. O. (2001). A study on image of the nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 97-110.
- Kim, M. Y. (1999). *A study on self-image and self-esteem of nurse*. Unpublished master dissertation, Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, W. K., & Chung, K. H. (2008). The relationship between professional self-Concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(3), 287-296.
- Kotler, P., & Clarke, R. N. (1987). *Marketing for health care organizations*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Kwon, H. J., Suk, B. H., Chee, S. J., Ahn, Y. M., Kim, Y. J., Park, S. A., et al. (2011). The relationships between the types of nursing organizational culture, nurses' satisfaction with life, and job satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(1), 57-69.
- 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(2), 188-192.
- Lee, H. N., Lee, S. Y., & Lee, M. A. (2009). A study of nurses' job satisfaction. *Journal of East-West Nursing Research*, 15(2), 91-101.
- Lee, S. H., & Kim, J. A. (2006). Image of nurse and it's determinants among nursing students and non-nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 52-62.
- Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physicians in organized setting. *Medical Care*, 22(1), 56-58. doi.org/10.1097/00005650-198401000-00005
- Oh, J. W., Han, J. S., & Moon, Y. S. (2012). Study on the awareness, satisfaction and job stress of nurses using EMR system. *Journal of Digital Convergence*, 10(8), 257-264.
- Park, H. T. (1997). *Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service*. Unpublished master dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Park, K. M., Kwon, S. J., Chae, S. O., Park, J. E., Lee, K. H., Jung, S. H., & Yang, M. K. (2009). Nurses' image perceived by nurses and population groups. *Keimyung Journal of Nursing Science*, 13(1), 11-20.
- Park, M. H., & Yang, J. J. (2002). A study on the nurse' image perceived by nursing college students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(1), 107-121
- Song, I. J. (1993). A Comparative study of the opinion on the image of nursing among the doctors, nurses, others hospital personnel and the general public. *The Korean Nurse*, 32(2), 51-62.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 16(4), 337-351. doi.org/10.1097/00005650-197804000-00006
- The Korean Research Institute for Nursing Policy. (2007). *Yearbook of nursing statistics*. Seoul: Korean Nurses Association.
- Yang, I. S. (1998). A study on the image of nurses and determinants the image. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 4(2), 289-306.
- Yang, J. J. (2003). Nurses' image perceived by student nurses before and after their first clinical practice. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 9(1), 64-72.
- Yee, J. A. (2004). A study on the image of nurses and the professional self-concept perceived by nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(3), 325-334.
- Yoon, E. J. (1996). A study on the type of hospital nurses professional nursing image: a Q-methodological approach. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2(2), 17-42.