



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

김 동 희 교수 지도
석사학위 청구논문

간호 자율성이 직무만족도에 미치는
영향에서 직무스트레스와
간호전문직관의 매개효과

2020

성신여자대학교 일반대학원
간호학과
백 미 희

간호 자율성이 직무만족도에 미치는
영향에서 직무스트레스와
간호전문직관의 매개효과

김 동 희 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2019년 11월

성신여자대학교 대학원

간호학과

백 미 희

인 준 서

백 미희의 석사학위 논문으로 인준함

2019년 11월

심사위원장 (인)

심 사 위 원 (인)

심 사 위 원 (인)

성신여자대학교 대학원

논문개요

본 연구는 간호사의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호전문직관의 매개 효과를 파악하고, 간호사의 간호 자율성을 향상시키고 직무만족도를 높이기 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도된 서술적 조사 연구이다. 연구의 대상자는 S시에 소재한 500명상 규모의 K의료기관에 재직하는 간호사로 본 연구의 목적과 자료 수집 절차에 대해 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 간호사 93명이였다. 자료 수집 기간은 2019년 8월 12일부터 8월 19일까지 진행하였다.

연구 도구는 간호 자율성 측정 도구(Schutzenhofer Professional Autonomy Scale: SPAS), 직무만족도 측정 도구와 간호전문직관 측정 도구, 직무스트레스 측정 도구로 이루어져 있다. 본 연구를 통해 수집된 데이터는 SAS version 9.4(SAS Institute, Cary, NC)를 사용하여 분석하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

1. 본 연구 결과 연령은 25~29세가 45.1명(45.16%)으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼이 83명(89.25%)으로 가장 많았다. 종교는 무교 그룹이 62명(66.67%)으로 가장 많았으며, 최종 학력은 4년제 졸업이 75명(80.65%)으로 가장 많았다. 근무경력은 5년 이상이 35명(37.63%)으로 가장 많은 비중을 차지하였으며 직위는 일반 간호사가 91명(97.85%)으로 가장 많았다. 근무 부서는 외과계 병동이 39명(41.94%)으로 가장 많았고, 월 평균 야간 근무 수는 6회가 44명(47.31%)으로 많은 비중을 차지하였으며, 대상자가 인지하는 업무강도는 상이 64명(68.82%)으로 가장 많았다.

2. 직무스트레스, 간호전문직관, 간호 자율성, 직무만족도는 Likert 5점 척도를 기준으로 3.80 ± 0.51 , 3.49 ± 0.31 , 3.02 ± 0.58 , 2.96 ± 0.36 의 순으로 나타났다.

3. 인구학적 특성 및 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도에서는 연령($F=3.808$, $p=.026$)과 업무 강도($t=12.801$, $p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

4. 간호 자율성과 직무만족도는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 간호 자율성과 간호전문직관은 유의한 정(+)의 상관관계를 가지며($r=.277$, $p<.01$), 간호전문직관과 직무만족도는 유의한 정(+)의 상관관계를 확인할 수 있었다($r=.535$, $p<.01$). 즉, 간호 자율성이 높을수록 간호전문직관의 점수가 높아지고 직무만족도도 높아짐을 확인하였다. 간호 자율성과 직무스트레스는 유의한 상관관계는 나타나지 않았다. 직무스트레스와 직무만족도는 유의한 부적(-) 상관관계를 확인할 수 있었다($r=-.385$, $p<.01$).

5. 간호 자율성은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=-.006$, $p>.05$). 간호 전문직관의 매개 효과 검증에서 간호 자율성은 간호전문직관에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.277$, $p<.01$), 간호전문직관이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=.503$, $p<.001$) 간호전문직관이 간호 자율성과 직무만족도에 매개효과로 확인되었다. 직무스트레스 매개효과 검증에서는 간호 자율성은 직무스트레스에 유의한 영향이 나타나지 않았으며($\beta=-.105$, $p>.05$), 직무스트레스는 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다($\beta=-.333$, $p<.001$).

이상의 결과는 간호전문직관이 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 관계를 완전매개 하는 것으로 나타나 직무만족도를 높이기 위해서는 간호 자율성을 통한 간호전문직관의 증진을 유도하는 것이 효과적인 전략임을 의미한다. 직무스트레스는 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 관계를 매개 하지 않는 것으로 나타났으나 직무스트레스는 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인 되었다.그러므로 임상현장에서 간호 자율성과 간호전문직관을 높일 수 있는 방안과 프로그램 개발이 필요하다고 보여진다. 또한 간호사의 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 다양한 접근으로 직무만족도를 높일 수 있는 전략을 세워야 할 것으로 보인다.

목 차

논문개요

I. 서론	10
1. 연구의 필요성	10
2. 연구 목적	14
3. 용어의 정의	15
가. 직무만족도	15
나. 간호 자율성	15
다. 직무스트레스	16
라. 간호전문직관	16
II. 문헌고찰	17
1. 직무만족도	17
2. 간호 자율성	20
3. 직무스트레스	23
4. 간호전문직관	26
III. 연구 방법	29
1. 연구 모형과 연구 가설	29
가. 연구 모형	29

나. 연구 가설	30
2. 연구설계	31
3. 연구대상	31
4. 연구도구	32
5. 자료수집 방법	35
6. 자료분석 방법	36
IV. 연구 결과	37
1. 대상자의 일반적 특성	37
2. 대상자의 직무만족도, 간호 자율성, 직무스트레스, 간호전문 직관의 정도	39
3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이	41
4. 대상자의 직무만족도, 간호 자율성, 직무스트레스, 간호전문 직관간의 상관관계	43
5. 대상자의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무 스트레스와 간호전문직관의 매개효과	44
6. 간호사의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무 스트레스와 간호전문직관의 간접효과 유의성 검증	46
V. 논의	47

VI. 결론 및 제언 54

참고문헌

ABSTRACT

부록

I. 서 론

1. 연구의 필요성

의학 기술의 발달로 병원은 대형화되고 전문화되면서 의료 환경은 예측하기 어려울 정도로 빠른 속도로 급변하고 있으며, 국민의 권리 의식 향상으로 환자와 보호자의 전문적이며, 질 높은 간호 요구로 인하여 간호사의 역할은 더욱더 복잡해졌다(안미경, 2003). 간호사는 환자와 가족을 대상으로 전문적이고 질적인 간호 서비스와 환자 안전에 중요한 역할을 담당하며, 병원조직의 성과에 영향을 미치는 인력으로서 급변하는 의료 환경에 대응하는 전문가로서 역량을 갖추도록 요구받고 있다(정현옥 등, 2018). 의료 기관에서 최고의 의료서비스를 제공하기 위해서는 우선 환자와 보호자와의 접촉이 많은 간호사의 직무만족도가 높아야 한다. 간호사의 긍정적인 직무에 대한 만족도는 간호 행위에 좋은 영향을 미친다고 하였다(하양임, 2012).

직무만족이란 조직 내 구성원이 본인의 직무에 대한 긍정적인 태도를 설명하는 것이다. 조직 구성원이 담당하고 있는 업무에 대하여 어느 정도 만족하고 있다는 의미는 조직의 성과와 직접적으로 관련되어 있어 중요한 의미를 포함하고 있다(김범수, 2007). 또한, 병원이라는 조직에서 간호사의 직무만족이 중요시 되고 있는 것은 간호사는 병원 조직의 인력 중 가장 많은 부분을 차지하며, 환자와 보호자에게 병원이란 조직의 대변인이기 때문이다. 따라서 전반적인 간호의 질을 향상시키고 환자의 건강요구를 효과적으로 충족시키기 위해서는 간호사의 직무만족이 우선시 되어야 한다(김혜숙, 2001). 병원조직에서 가장 중심이 되는 핵심인력으로 간호사를 인식하고, 간호사의 직무만족도의 영향 요인을 파악하는 일은 매우 의미 있는 일이라 하겠다. 선행연구에서 직

만족도에 영향을 주는 요인으로는 간호사의 자율성, 전문성, 자기성취에 대한 기회가 있다고 하였고(임경호, 2002), 다른 연구에서는 기회, 정형화, 자율성, 직장 내 의사소통, 사회적 통합, 공정한 배분, 승진기회, 동기부여, 연봉, 업무량, 일반적인 훈련, 책임감, 조직의 규모, 기술 등이 있다고 하였다(강영숙 외, 2012). 그 중 간호사의 간호 자율성이란 전문직으로서 법적, 윤리적으로 수행 표준범위 내에서 스스로 결정하여 자신의 전문적 의무를 수행하는 것으로 지각된 독립성이라고 정의될 수 있다(Wiens, 1990). 즉 직업적 자율성을 향상시키기 위해 병원 조직 차원에서는 간호사들이 전문적이고 자율적인 업무를 수행할 수 있도록 환경적 여건을 마련해 주고, 간호사 개인은 전문성 향상을 위한 자질양성 및 전문직 자기개발에 지속적인 노력이 필요하다고 하였다(정현옥 등, 2018).

급변하는 의료 환경의 시대적인 요구에 발맞춰 효과적으로 대응하기 위해서는 간호의 자율성과 전문성을 정확하게 확립하고, 자율성과 전문성을 향상시키기 위해 지속적으로 훈련하고 교육시킬 필요가 있다(Kramer & Schmalenbe, 2008). 다시 말해서, 자율성은 전문직의 필수 요소로 자율성이 없다면 그 역할은 전문직이라 말할 수 없다(Collins & Henderson, 1991). 자율성의 수준은 간호사의 전문적 지위 여부를 판단하는데 결정적인 요소이며(Boughn, 1992), 자율적인 실무는 전문적인 지식과 기술을 바탕으로 이루어져야 한다. 또한, 간호사는 전문직으로서 고도의 지적 교육을 통해 체계적인 이론과 책임을 가지며, 간호 수행에 있어서도 자율성이 있어야 한다고 하였다(정선영, 1998). 간호의 전문직 발전을 위해서는 간호사의 자율성 향상이 매우 중요하다고 할 수 있다(지성애 등, 2000).

간호전문직관은 전문직으로서의 간호와 간호사에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 간호사의 간호 활동 과정 및 직업적 의식의 견해라고 할 수 있다. 전문직으로서 간호는 환자에게 양질의 서비스를 제공하기 위해 업무에 대

한 전문적 지식 및 기술을 통해 간호 수행에 대한 소명감과 강한 책임감을 가지고 직무를 수행해야 한다. 이러한 역할은 시대적 요구에 따라 중요시되고 확대되어 가고 있다.(윤은자 등, 2005). 높은 간호전문직관을 가진 간호사일수록 직무만족도가 높고, 간호를 필요로 하는 대상자를 위한 간호 행위에도 그 성과가 높은 것으로 나타난다(김수정, 2019). 즉 간호사의 간호전문직관은 직무만족도에 매우 중요한 영향을 미친다는 것을 의미한다. 간호전문직관을 긍정적으로 발전시킨다면 직무만족도는 물론 간호사 본인의 전문적 지식과 기술을 발전시킬 수 있는 동기부여가 되고, 간호조직의 유능한 인력의 유지와 확보를 증대시켜 간호전문직관의 확립과 조직 전체의 성과를 향상시킬 수 있을 것이다(김원경 등, 2008).

병원조직에는 의사, 간호사, 행정직 등, 여러 전문분야의 다양한 전문직종이 있다. 병원조직의 다양한 직종들 중에서도 간호사는 환자의 생명을 가장 가까이에서 보살피는 특성상 타 직종보다 스트레스 강도가 높아 이로 인한 다양한 문제들이 보고되고 있다(강희순 등, 2017). 간호사들이 간호업무상황에서 경험하게 되는 직무 스트레스는 피할 수 없는 현상으로, 적정수준의 스트레스는 간호업무에 도움을 주고, 개인의 성장과 조직 생산성 증가에 원동력이 될 수 있으나, 적정수준을 넘어설 때 에너지를 고갈시키고 육체적, 정신적, 정서적으로 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라, 간호사의 직무만족도를 떨어뜨리는 주요 요인이 된다(강정숙과 임지영, 2015; 한금선과 김태윤, 2015). 그러므로 열악한 근무환경에서 일하는 간호사는 높은 직무스트레스와 낮은 직무만족도를 가지고 있고, 간호사의 높은 직무스트레스는 간호의 질적 저하뿐 아니라 직무만족을 떨어뜨려 이직의 원인이 되기도 하다. 또한, 개인의 업무능력을 떨어뜨려 전문적 간호 행위에 직접적으로 악영향을 미쳐 의료의 질을 저하 시키며, 조직 전체의 성과에 부정적인 영향을 미친다. 결과적으로 직무만족도가 낮은 사람은 직무에 불만족하게 되어 이직으로 연결되며, 숙련된 간호사의 부재로

전문성이 감소되어 병원의 재정적 손실을 유발하기 때문에 병원 관리의 중요한 이슈가 되고 있다(정은지, 2014).

본 연구에서는 이와 같이 선행연구에서 간호사의 직무만족도에 영향을 주는 주요 변수로 나타난 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향을 먼저 파악하고, 간호전문직관과 직무스트레스를 매개로 직무만족도에 미치는 영향을 확인하여 간호전문직관과 직무스트레스의 중요성을 강조하고, 간호사의 직무만족 증진을 위한 전략 수립의 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구의 목적

연구의 목적은 간호사의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 간호 전문직관과 직무스트레스의 매개 효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 직무만족도, 간호 자율성, 간호전문직관, 직무스트레스의 정도를 파악한다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 정도를 파악한다.
3. 대상자의 간호 자율성, 간호전문직관, 직무스트레스 및 직무만족도와의 상관 관계를 파악한다.
4. 대상자의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호 전문직관의 매개효과를 파악한다.

3. 용어의 정의

가. 직무만족도

- (1) 이론적 정의: 개인이 자신의 업무 경험을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도를 말한다(Paula, 1978).
- (2) 조작적 정의: Paula(1978)가 개발한 Attitude Scale to Measure Occupation Satisfaction of Hospital Nurses 측정 도구를 한창복(1995)이 번역, 박현태(1997)가 수정한 도구로 측정된 결과를 말한다. 점수가 높을수록 직무만족이 긍정적인 의미를 의미한다.

나. 간호 자율성

- (1) 이론적 정의: 매일의 근무 활동에서 허용되거나 요구되는 직무와 관련된 독립성, 주도성, 자유의 양(Slavitts, Stamps, Pidmont and Hass, 1978)을 말한다.
- (2) 조작적 정의: Schutzenhofer(1983)가 개발한 Professional Autonomy Scale(PAS)을 한경자 등(1993)이 번역, 김일원(2005)이 수정·보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다. 점수가 높을수록 간호 자율성이 높음을 의미한다.

다. 직무스트레스

- (1) 이론적 정의: 간호사의 직무스트레스는 간호업무와 관련하여 발생하는 역할갈등과 인간관계에서의 어려움과 새로운 지식 및 기술의 부족, 부적절한 보상 등으로 나타나는 개인적인 스트레스를 말하며 생리적, 심리적, 사회적 장애를 받을 정도의 역기능적 변화를 느끼는 상태를 말한다(구미옥 등, 1984).
- (2) 조작적 정의: 구미옥 등(1985)이 개발하고, 주진희(2009)가 타당성을 검증한 도구로 직무스트레스를 측정한 점수를 의미하며, 점수가 높게 측정 될수록 직무스트레스가 높음을 의미한다.

라. 간호전문직관

- (1) 이론적 정의: 간호전문직관은 전문직으로서 간호와 간호사에 대한 체계화된 견해와 간호 활동 과정이나 그 직분 자체에 대한 직업적인 견해를 말한다(윤은자 등, 2005).
- (2) 조작적 정의: 간호사가 지각하고 있는 전문직으로서의 직업에 대한 전문성과 간호, 사회적 인식, 독자성, 자아개념 및 역할의 정도를 파악하여 나타낸 직업에 대한 견해로 윤은자 등(2005)이 개발한 Korean Nursing Professional Value(K-NPV) 도구로 간호전문직관을 측정한 점수를 의미하며, 점수가 높을수록 전문직관이 긍정적임을 의미한다.

II. 문헌 고찰

1. 직무만족도

직무 만족이란 한 개인이 자신의 직무 또는 직무환경에 대해서 인식하게 되는 긍정적 태도의 결과이며, 개인의 태도와 신념, 가치, 욕구 등의 수준에 따라 직무 자체와 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 감정적, 정서적 만족 상태를 말한다(박선화, 2004). 직무만족은 개인의 발전 뿐만 아니라 조직의 발전을 가져올 수 있어 중요한 의미를 지니며, 이는 직무만족이 조직에 영향을 미치는 변수로서의 역할을 의미한다(김은주, 2002). 조직 구성원이 직무에 만족하면 직무환경에 긍정적인 태도를 가질 것이고, 이로 인해 조직과 조직 구성원의 발전을 가져오고, 반대로 조직구성원이 직무에 대해 불만족하게 되면 직무환경에 부정적인 태도를 가지기 때문에 조직과 조직원의 발전은 기대할 수 없다(박현희, 2005). 그러므로 조직사회에서의 직무만족은 매우 중요하다. 또한, 직무만족은 직무에 대한 긍정적인 태도 및 직무환경에 대한 긍정적인 감정을 가진 심리 상태를 말하는 것으로, 직무만족은 근로 의욕을 고취시킬 뿐 아니라, 자기개발 노력을 촉진하고 조직목표 달성을 위한 작업에 자발적으로 참여하려는 의욕과 창의성을 가져와 개인의 성과 향상에도 긍정적인 영향을 미친다(신유근, 2005).

특히나 병원이라는 조직에서 간호사의 직무만족이 중요시 되고 있는 것은 간호사는 병원 조직의 인력 중 가장 많은 부분을 차지하며, 환자 및 보호자와 직접 대면하는 시간이 많아 환자와 보호자에게 병원이란 조직의 대변인이기 때문이다. 또한 병원의 경쟁력에 영향을 미치는 직종으로 간호사의 직무만족도는 병원의 생산성에 직접적으로 영향을 미칠 수 있기 때문이라고 하였다.

따라서 전반적인 간호의 질 관리와 환자의 건강요구를 효과적으로 충족시키기 위해서는 간호사의 긍정적 직무만족이 우선시 되어야 한다(박선경, 2018; 김혜숙, 2003). 또한 간호사의 직무 만족이 중요시 되고 있는 것은 간호사는 간호의 질에 책임을 지는 전문직으로 환자의 건강 요구를 효과적으로 충족시키기 위해서는 간호사 자신의 직무에 만족해야 하고, 직무에 만족하지 않으면 간호 행위에 있어서 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하여 간호에 대한 환자 및 보호자의 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무를 효율적으로 수행 할 수 없어 그 직무 자체가 전문직으로 발전 할 수가 없다. 그러므로 전문직으로 발전하기 위해서는 간호사의 직무만족도가 중요하다고 할 수 있다(이승희, 2016; 박광옥, 1994).

직무만족도에 영향을 주는 다양한 요인으로 자율성, 업무요구도, 보수, 인간관계 및 지위가 있으며, 직무만족도에 영향을 주는 요인 중 자율성이 가장 높은 만족 요인임이 보고되었다(Finn, 2001; 김혜숙, 2001; 강영숙과 조규영, 2012). 이는 직무특성 상 간호사는 전문직으로서 환자의 간호를 스스로 결정하고 수행하는 독립성을 갖고, 다양한 기술을 가지고 업무가 명확하며 자율성이 있을 때 성취감과 인정, 성장의 원천이 되기 때문이다. 즉, 공정한 대우를 받으며, 업무평가에 대한 정보를 제공 받고, 질적 감독을 받으며, 의견을 발표할 기회를 가질 때 직무에 대해 만족한다고 하였다(김상경, 2018).

이와 같이 간호사의 직무만족도를 높이기 위해서는 간호 자율성이 요구되는데, 간호 자율성을 의미 있게 행사하기 위해서는 병원 내 여러 직종들과의 원활한 의사소통이 필요하고 상호간에 영향을 주기 때문에 그로 인해 스트레스를 얻게 되며, 이를 회복 할 수 있어야 된다고 하였다. 또한 능동적인 간호사의 직무 전문화를 통해 자신감을 가짐으로서 직무만족도를 향상시킬 수 있음을 기대 할 수 있다고 하였다(박은진, 2017). 또한 간호사가 확고한 간호전문 직관을 가지고, 스스로 자율적인 간호행위를 할 때, 전문직에 대한 직무의 평

가가 긍정적으로 나타나므로 간호전문직관은 직무만족도를 향상시키는 방안이라고 하였다(윤지명, 2017).

정신간호사를 대상으로 연구한 자율성이 직무만족도에 미치는 연구에서 자율성과 직무만족도 간에 상관관계가 있다고 하였으며(박소영, 2018), 회복실 간호사를 대상으로 한 연구에서도 자율성과 직무만족도 간에 정적 상관관계가 있다고 하였다(이필녀, 2004). 반면 중환자실 간호사의 자율성이 직무만족도에 미치는 영향 본 연구에서 자율성과 직무만족도 간에 상관관계가 없다는 결과를 보였다. 이는 환자의 상태가 악화 되었을 때 간호사의 입장에서 빠르고 정확한 판단으로 인해 환자의 상태가 좋아 질 수도 있으나 늦은 처치나 판단의 오류로 인한 환자의 상태 악화 시의 죄책감과 좌절감, 상실감이 생기는 상황도 항상 존재하기 때문으로 생각된다고 하였다(박은지, 2018)

이처럼 국내 간호 관리 연구에서 간호사의 직무만족도에 대한 연구는 지속적으로 다루어져 왔다. 또한 직무만족도에 영향을 미치는 요인들에 대해서도 많은 선행연구가 이루어지고 있다. 그러나 직무만족도에 영향을 주는 요인들에 대한 연구결과가 다양하고 일관되지 않은 실정이다(박소영, 2018; 박은지, 2018; 이필녀, 2004). 이를 바탕으로 본 연구에서는 직무만족도에 영향을 주는 주요 요인들을 살펴보고 직접효과와 간접효과를 확인해 보려고 한다.

2. 간호 자율성

간호의 자율성은 간호사라는 직업이 전문직인가를 판단해 주는 제도적 요소가 되는 것으로(Boughn, 1992), 전문직으로서 법적, 윤리적 그리고 수행 표준범위 안에서 업무와 관련하여 스스로 통제하고 판단하고 결정하면서 자신의 전문적 의무를 수행하는 능력을 의미한다(Wiens, 1990). 직업적 자율성은 전문직으로서 활동에 대한 권한과 인정이며, 전문직 분야에서 실무자들이 업무를 독자적이고 전문성 있게 발휘하여 사회에 기여할 때 유지된다. 또한 대중으로부터의 권력과 권위까지 지닐 수 있게 된다(김효미, 2013). 그러나 우리나라는 유교사상을 기반을 한 전통 문화적인 분위기에서 여성이 자신의 의사를 주장하는 것에 익숙하지 못했던 과거 배경으로 인해 여성으로 구성된 간호사는 병원이라는 조직에서의 자율성은 상당한 장애요인으로 작용해 왔을 것으로 생각되므로 우리나라 현실에 맞는 간호 자율성에 대한 연구가 이루어져야 한다고 하였다(김은숙 1994).

간호사의 직업적 자율성은 간호사가 양심과 윤리, 책임, 업무수행표준에 따라 전문지식과 기술을 기반으로 간호의 행위를 결정하고 실천하며, 업무상의 창의적이고, 독립적 간호 행위를 책임지는 것이다. 그리고 간호 대상자를 돌보고 옹호하며 병원조직의 다양한 전문직과 동등한 위치에서 협력적으로 상호 의존성을 갖고, 자신감을 보이는 것이라 하였다. 또한, 전문적 지식과 능력에 따른 자유 재량권을 발휘하는 것을 말하며, 간호사의 간호 자율성의 향상은 간호의 전문성 및 질적 보장의 중요한 방법 중의 하나라고 하였다(지성애 등, 2000).

Schutzenhofer(1983)는 자율성은 역할과 지위, 사회화 과정, 동일성 형성, 의사결정과 같은 다양한 요소를 가지고 있으며, 직업 측면으론 간호 전문지식과 지위로부터 얻어지는 권위를 가지고, 자율적인 의사 결정자로서 그 결정을 행하는 것을 의미한다고 하였다. 자율성은 직무특성 중의 하나로 간호사가 느

끼는 독립성 또는 근무활동에 대한 결정이며, 고정된 특성이기보다는 정도의 문제라고 하였다. 그러므로 간호 자율성은 간호수행 중 요구되는 직무와 관련된 자유성, 독자성, 창의성의 정도이다. 즉 간호사라는 직업이 독립성을 인정받기 위해서는 자유롭게 판단하고 결정하며 그 결과를 책임져야 한다. 간호사의 독자성은 책임 있는 결정에 따라 자유롭게 간호행위를 수행함으로써 정립될 수 있으며, 독립적 직업으로서의 자율성을 보존하기 위해서는 행위선택의 근거로 간호학적 지식이 풍부해야 한다((Schutzenhofer & Musser, 1994).

간호 자율성은 간호전문직의 필수 요소이며, 그에 다른 책임을 받아들이고 간호의 전문성과 독자성을 확보하고 질적 보장을 통하여 간호사의 자율성을 향상시키는 것이 중요하다고 하였다.(김영신, 2012)

자율성은 직무를 수행하는 직원에게 직무에 있어 주어진 자율권을 부여 받아 직원이 능동적으로 자신의 업무를 수행 하는 것이라고 말할 수 있다. 직무자율성이 주어지면 자신이 수행하는 업무에 더욱 책임감을 느끼고 완벽성을 추구하여 스트레스 수준이 높아진다고 하였다(이은진 등, 2012). 영업사원을 대상으로 한 연구에서 영업사원이 직무자율성을 높게 인지할수록 직무스트레스가 낮아진다고 나타났다. 이는 영업사원이 직무자율성을 높게 인식할수록 영업사원이 직무로부터 느끼는 부담이 주어지고 시간적 압박과 같은 직무부담이 줄어든다는 것을 의미한다(전혜영, 2018)

간호사를 대상으로 한 자율성 관련 선행연구를 살펴보면 간호사의 자율성 정도는 중간 수준의 결과로 나타나고 있다(김은숙, 1994; 김현미, 1997; 오은실, 2000). 김은숙(1994)의 간호사의 자율성과 직무만족도와 관련 연구에서 간호 자율성이 높을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났으며, 학력은 대학원 재학 이상과 수간호사가 가장 높은 자율성 점수를 나타냈다. 김현미(1997)의 연구에서도 학력이 높을수록 자율성 정도가 높게 나타났다. 이필녀(2004)의 연구에서는 책임간호사와 수간호사가 일반간호사 보다 자율성이 높

게 나타났고, 양정숙(2004)의 연구에서 학력이나 경력, 지위가 높을수록 자율성이 높았으며, 기혼이 미혼보다 자율성이 높게 나타났다.

자율성과 직무만족도에 관한 선행 연구를 살펴보면 정신간호사를 대상으로 연구한 자율성이 직무만족도에 미치는 연구에서 자율성과 직무만족도 간에 상관관계가 있다고 하였으며(박소영, 2018), 회복실 간호사를 대상으로 한 연구에서도 자율성과 직무만족도 간에 정적 상관관계가 있다고 하였다(이필녀, 2004). 반면 중환자실 간호사의 자율성이 직무만족도에 미치는 영향 본 연구에서 자율성과 직무만족도 간에 상관관계가 없다는 결과를 보였다 (박은지, 2018).

이와 같이 자율성은 전문직으로서 핵심 요소로 직무스트레스나 직무만족도에 영향을 주는 변수이고, 간호 자율성을 향상시키는 것은 간호사의 전문성과 독자성을 확보하고, 직무만족도를 향상시킬 수 있음을 기대할 수 있으나 선행연구의 결과가 일관되지 않아 반복연구가 필요함을 확인 할 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 간호 자율성을 주요 변수로 하여 직무만족도와의 관계를 연구하고자 한다.

3. 직무스트레스

직무스트레스는 스트레스의 일종으로 직장에서의 직무수행과 관련하여 발생하는 스트레스이다(오명옥 등, 2011). 간호사들에게 발생하는 가장 흔한 직무 관련 건강문제 중 하나이기도 한다(이은선 등, 2012). 적정의 직무스트레스는 개인의 목표성취를 위한 동기 부여나 자극과 같은 역동적인 힘으로 작용하지만, 높은 스트레스가 오랜 기간 지속 되면 분열적이고 비생산적이며 위험스러운 행동과 같은 개인의 심신을 위협하고 질병을 유발하게 된다(박영미, 2002).

18세기 후반 ‘stress’ 는 사람의 신체기관이나 정신력과 관련해 나타나는 힘, 압력, 긴장, 노력의 정도가 심한 것 등으로 해석되었으며, 스트레스를 정의한 학자는 캐나다 의학자 Selye로, 스트레스는 생체에 가해지는 여러 가지 자극과 상해에 대한 체내에서 일어나는 방어적 반응을 말하는 것으로서 몸이 아프고 식욕이 부진해지며, 힘이 빠지고, 성취욕이 사라지는 등 여러 가지 신체적, 정신적 증상을 유발시키는 모든 것을 복합적으로 지칭하여 스트레스라고 하였다(Selye, 1980).

직무스트레스는 어느 현장에서나 경험 할 수 있으나 그 중 특히 병원이라는 조직은 간호사, 의사, 의료기사, 행정직 등 다양한 전문직종의 종사자들이 서로 상호협력 작업을 통하여 환자에게 의료 서비스를 제공해야 하는 업무 환경적 특성을 가지고 있어 상대적으로 다른 조직보다 스트레스가 높은 것으로 알려져 있다(한애경 등, 2007).

간호사에게 직무스트레스란 직업적 특성으로 나타나는 불쾌한 상태로서 심리적, 생리적, 정신적으로 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태이다(박진주, 2006). 간호사는 병원조직의 다양한 직종 중 환자의 문제를 빠른 시간안에 해결해야 하는 시간과 싸움 속에서 높은 긴장감을 가지고 긴박하게 업

무를 수행해야 하며, 업무 시간 외에도 새로운 정보 습득을 위한 교육에 많은 시간을 보낸다. 사람의 생명을 다룬다는 직업적 특성 등으로 병원조직의 다른 전문조직에 비해서 스트레스가 매우 심각한 것으로 지적되고 있다. 스트레스가 과중하거나 지속되면 신체적, 정신적, 정서적으로 탈진 상태가 되어 간호사 개인의 손실뿐만 아니라 감당 할 수 없는 스트레스 상황에서 환자를 간호하게 되면 실수를 하게 되어 환자의 건강상에 중대한 피해를 입힐 수 있다(최은정, 2010). 최근 들어 급변하고 있는 의료 기술의 발전은 전문직의 요구와 환경적 요구에 대응하려는 간호사의 능력에 부담을 주게 되어 더 많은 스트레스를 경험하게 된다(김중숙, 2001).

선행연구에서 자율성이 직무스트레스의 관련 요인으로 나타났는데 간호사의 자율성에 제한을 받을 경우 의사결정을 할 수 없다는 느낌, 직무활동의 불만족스런 상황의 변화에 있어 무력감과 타 전문직과의 관계에서 느끼는 상대적 권력으로 간호사는 많은 스트레스를 경험하게 된다고 하였다(문현숙, 1999). 다른 선행연구에서는 자율성이 높아짐에 따라 간호사의 책임과 역할이 증가하게 되어 이에 따른 간호사의 역할이 전문적 가치 기준에 맞지 않고 이론과 실제의 차이를 더욱 느끼게 되어 그에 따라 높은 스트레스를 보인 것이라고 하였다(김영신, 2012).

간호사의 근무환경에서 경험하게 되는 이러한 스트레스는 직무만족도를 떨어뜨리고, 전문직으로서 간호행위를 불가능하게 하여 직업적 성취감을 떨어뜨리는 결과를 초래한다(박진주, 2006; 성미혜 등, 2007; 양애선, 2008). 간호업무상황에서 보편적으로 발생하는 적당한 스트레스는 간호 업무수행 능력을 증가시키기도 하지만, 감당하기 어려운 높은 수치의 지속적인 스트레스는 에너지를 고갈시키고 부적응을 초래하여 직무만족도를 떨어뜨리는 중요한 요인이 된다고 하였다(봉영숙, 2009).

다시 말해서 직무스트레스와 자율성의 관계는 자율성이 제한을 받을 때 간호

사는 무력감과 상대적 권력으로부터 많은 스트레스를 경험하게 되고, 자율성의 증진은 간호사의 책임과 역할이 증가하게 되어 스트레스를 경험하게 된다고 하였으며, 높은 직무스트레스는 직무만족도를 떨어뜨리는 중요한 요인임을 선행연구를 통해 확인할 수 있다.

이상의 문헌고찰을 종합하면, 간호사는 여러 가지 요인에 의해 직무스트레스를 받고 있으며, 이러한 직무스트레스는 간호사의 간호 자율성에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 간호사의 직무만족도를 감소시켜 간호의 질적 저하와 간호사의 이직의도를 높여 간호 전문직에도 악영향을 끼침을 알 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 간호사의 직무만족도에 영향을 주는 직무스트레스를 완화시킬 수 있는 변수로 간호 자율성의 정도를 파악하고 직무스트레스와의 관계를 확인하고자 한다.

4. 간호전문직관

모든 전문직은 사회적 기능을 책임감 있게 수행하기 위해 그 근거가 되는 과학적 지식체를 확립하고, 각각의 고유하고 독특한 지식체를 요구하며, 연구를 통해 증진시키고 발전시킨다. 어떤 직업관을 추구하느냐에 따라 그 직업에서의 행복과 불행이 좌우되고, 직업에 대한 열정이 결정되며, 직무수행 능력과 발전에 영향을 준다. 특히나 남에게 도움을 주는 전문직 종사자가 직무수행능을 능률적으로 행하기 위해서는 직업에 대한 태도, 신념, 지각을 포함하는 전문직관이 중요한 역할을 하며, 이러한 사실은 간호 전문직에 해당된다(윤은자 등, 2005).

전문직이란 용어는 15세기 중엽에 처음으로 사용되었으며, 19세기 후반부터 더욱더 많이 사용되기 시작하였다. 그 어원은 고대 프랑스어인 ‘professor’이란 말로, 그 뜻은 ‘신앙을 고백하다’, ‘대학에서 가르치다’ 등의 의미로 옥스퍼드 사전에 최초로 기록되었다(박보근, 2001; 박종연, 1992). 또 한편으로 전문직이란 개념은 2차 세계대전 이후에 사용되었으며, 구체화된 이론적 지식을 가지고, 제한된 자격과 훈련을 요구하며, 노력과 능력으로 성취할 수 있다는 의미로 자리 잡았다(박종연 등, 1992). 21세기에 들어서 사회학자들은 전문직의 본질적인 요소를 정립함으로써 전문직과 비전문직을 분리하고자 하였다. 전문직의 직무행위는 오랜 시간 교육과 훈련을 통해서 습득된 고유한 지식과 기술을 바탕으로 수행되는 지성적이며 책임감 있는 활동으로 비전문직과 구별된다(김명희, 2008).

우리나라의 간호는 19세기 후반 선교를 통해 우리나라에 온 간호사들의 도움으로 근대간호의 모습을 갖추기 시작하였다. 그 이후로 오랜 시간 동안 발전을 반복하면서, 이제는 전문직으로서 주체성을 확립해가고 있으며(권영미 등, 2007), 간호사의 간호전문직관이 긍정적으로 정립된 경우 간호의 생산성

이 증가되고 직업에 대한 동기부여가 되며, 직무에 대한 만족감으로 간호업무를 효율적으로 수행하게 된다. 그리고 간호사 본인에게는 기술과 지식을 향상시킬 수 있고, 간호조직에는 숙련된 경력간호사를 유지하고 확보함으로써 조직 목표 달성에 영향을 준다. 이를 통해 높은 수준의 간호전문직관이 정립될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 하였다.(김미란, 2008)

간호전문직관은 전문직 자아개념, 사회화 요인, 전문적 이미지, 사고와 개념, 자아개념, 행위인 5개 측면으로 구성되며, 이는 사회적 인식과정과 행동과정으로 구분하였다. 그중 사회적 인식과정은 사회화 영향을 받아 개인의 신념과 사고가 형성되는 것을 말한다. 이렇게 형성된 과정으로 개인의 신념과 사고를 기초로 전문직 자아개념과 전문직의 이미지를 형성되고, 이러한 요인들이 개인과 사회와의 상호작용, 정신작용 및 인지에 의해 간호사의 의사결정에 따른 행위로 나타난다고 하였다(윤은자 등, 2005). 간호전문직관은 과학을 기반으로 한 전문적 간호지식, 간호 자율성 등의 특징을 포함하고 있어야 하며, 윤리를 기반으로 지역사회에 서비스를 제공하고, 전문직 단체로의 조직성을 가져야 한다(고순희 등, 2004).

간호 실무 발전을 위해서는 다양한 전문직들과의 협업을 통해 직무를 수행하는 의료 현장에서 간호직은 다른 전문직종과 동등한 자격으로 상호작용하며 업무를 수행해야 하고, 이론적 지식을 기반으로 한 간호를 제공하여 사회적으로 간호사의 위치를 정립해야 한다. 간호사가 스스로 간호사라는 직업에 만족하기 위해서는 전문직으로서 갖추어야 하는 확고한 전문직 자아개념을 정확하게 개념화하는 것이 중요하다(박상연, 2004).

긍정적인 간호전문직관의 발전은 환자에게 양질의 간호 행위를 제공하고 이러한 간호에 대해 직무만족을 얻으므로, 대중으로부터 간호 전문직으로서 인정받는 것은 중요하다. 간호사의 간호전문직관이 확고하게 정립될 경우 간호의 생산성이 증가되고, 직무에 대한 만족감을 느끼게 되며, 자기 효능감이 높

아지고, 조직 목표 달성에 도움을 준다고 하였다(윤지영, 2016).

간호전문직관의 관련 요인 중 자율성은 전문직과 비전문직을 구별하는 많은 요인 중에 가장 중요한 요인이며 직업적 전문직에 있어서 필수 요소이다. 간호직의 자율성을 향상시키는 것은 전문성과 독자성 확보 및 간호의 질적 보장에 있어서 매우 중요하며, 자율성은 간호사로서 전문적 지식과 기술에 배경을 두며 전문적 지식과 기술을 바탕으로 판단과 결정을 하고 독립적인 간호 활동을 수행하는 것이라고 하였다(이현교, 2001). 즉 간호 자율성은 간호 전문직의 주요 구성 요소 중 하나이며, 간호 자율성의 증진은 간호전문직관의 증진을 가져온다고 볼 수 있다고 하였다(윤미영, 2012). 또한 간호전문직관이 확고하게 정립된 간호사는 업무를 수행하는 과정에서 느끼는 자신의 능력에 대한 신념인 자가 효능감이 높으며, 직무만족도도 높다고 하였다(윤지명, 2017).

선행연구의 결과를 통해 간호 자율성의 증진은 간호전문직관의 증진을 가져오며, 확고한 간호전문직관은 직무만족도를 높임을 예측할 수 있으나 간호전문직관, 간호 자율성, 직무만족도에 관한 선행연구를 확인 할 수가 없었다.

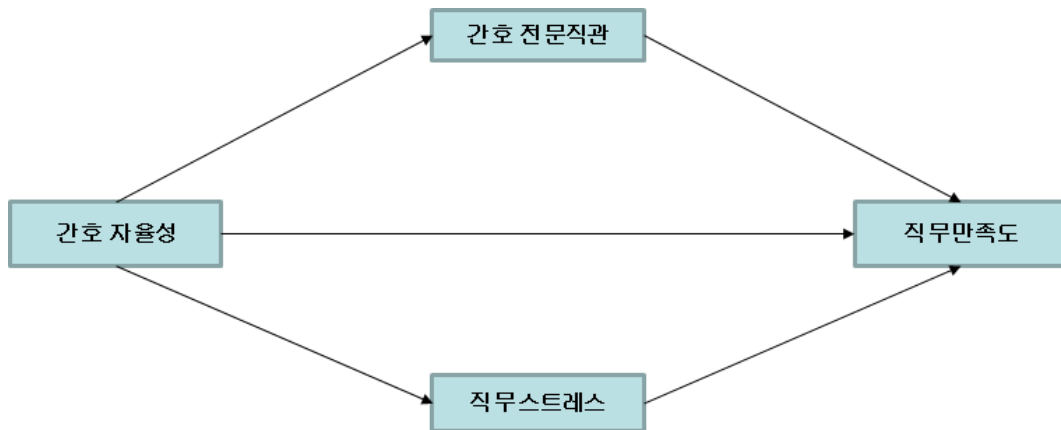
이처럼 간호전문직관의 증진은 간호사의 전문성 신장에 중요한 요소로 작용할 것이므로 간호전문직관에 영향을 주는 요인들의 관계를 규명하여 앞으로의 간호 전문직 교육의 방향을 제시하고, 직무만족도 향상에 도움이 되고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 모형과 연구 가설

가. 연구 모형

연구의 목적에 따라 간호 자율성이 직무만족도, 직무스트레스, 간호전문직관에 미치는 영향과 간호전문직관과 직무스트레스가 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 매개 효과 여부를 규명하기 위해 [그림 1]과 같이 연구모형을 설정하였다. 본 연구의 구성 변수로는 간호 자율성을 독립변수로 하고, 직무만족도를 종속변수로 설정하였다. 이에 문헌 고찰을 통해 직무만족도에 주요한 영향을 주는 변수인 직무스트레스와 간호전문직관을 매개변수로 활용하여 간호사들의 직무만족도와의 관계를 알아보려고 하였다.



[그림 1] 주요 변수

나. 연구 가설

[가설 1] 간호사의 간호 자율성은 직무만족도에 직접적인 영향을 미칠 것이다.

[가설 2] 간호사의 직무스트레스는 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 매개 효과를 가져 올 것이다.

[가설 3] 간호사의 간호전문직관은 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 매개 효과를 가져 올 것이다.

2. 연구설계

본 연구는 간호사가 인식한 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호전문직관의 매개 효과를 검증하기 위한 서술적 조사연구이다.

3. 연구 대상

본 연구의 연구 대상자는 S시에 소재한 500병상 규모의 K 의료기관에서 근무하고 있는 간호사로서 연구의 목적과 방법을 충분히 이해하고 설문 조사연구 참여에 동의한 간호사 100명을 대상으로 진행하였다.

대상자의 수는 다중 회귀 분석 연구의 표본수를 구하기 위한 방법으로 G*power 3.1.9.2 프로그램을 사용하여 검정력 .90, 중간효과크기 .15, 유의수준 .05, 예측 변수 5개로 산출하여 최소 표본의 수는 92명을 근거로 하였다. 탈락률을 고려하여 총 100명을 대상으로 100부의 설문지를 배부하였다. 총 96부가 회수되었고, 기재 누락 항목이 있는 설문지 3부를 제외한 93부를 연구의 분석 자료로 이용하였다.

4. 연구 도구

1) 일반적 사항

일반적 특성 설문지는 인구학적 특성인 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 교육정도의 5문항으로 구성되었고, 근무 환경적 특성은 근무경력, 직위, 근무부서, 월 평균 야간 근무 횟수, 업무강도로 5문항으로 구성되었다.

2) 직무만족도

직무만족도 측정 도구는 Paula(1978)가 개발한 Attitude Scale to Measure Occupation Satisfaction of Hospital Nurses를 한창복(1995)이 번역한 도구를 박현태(1997)가 수정·보완한 도구를 사용하였다, 각 문항은 Likert 5점 척도로 구성 되었으며, ‘전혀 그렇지 않다.’ - 1점, ‘어쩌다 한번쯤 그렇다.’ - 2점, ‘보통이다’ - 3점, ‘자주 그렇다’ - 4점, ‘매우 자주 그렇다.’ - 5점까지의 점수로 배점하였고, 평균 점수가 높을수록 직무만족도가 긍정적임을 의미한다.

도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 박현태(1996)의 연구는 Cronbach's $\alpha = .77$ 이었다. 본 연구는 Cronbach's $\alpha = .73$ 이었다

3) 간호 자율성

간호 자율성 측정 도구는 Schutzenhofer(1983)가 개발한 Professional Autonomy Scale을 한경자 등(1993)이 번역, 김일원(2005)이 간호직을 대상으로 하여 11문항으로 수정·보완한 도구를 본 연구에서 내용 타당도와 요인분석 과정을 거쳐 정련화시킨 총 6문항을 사용하였다. 각 문항은 Likert

5점 척도로 구성 되었으며, ‘전혀 그렇지 않다.’ - 1점, ‘대체로 그렇지 않다.’ - 2점, ‘그저 그렇다.’ - 3점, ‘대체로 그렇다’ - 4점, ‘매우 그렇다.’ - 5점까지의 점수로 배점하였고, 평균 점수가 높을수록 간호 자율성이 높은 것을 의미한다.

도구의 신뢰도는 개발 당시 Schutzenhofer(1983)의 연구에서 Chronbach's $\alpha = .78$ 이었고, 김일원(2005)의 Chronbach's $\alpha = .80$ 이었으며, 본 연구는 Chronbach's $\alpha = .81$ 이었다.

4) 직무스트레스

직무스트레스의 측정 도구는 구미옥과 김매자(1984)가 개발한 도구로 주진희(2009)가 수정·보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

스트레스 요인 7개의 영역으로 간호업무 6문항, 전문직 역할갈등 5문항, 전문지식 및 기술 부족 4문항, 의사와의 갈등 3문항, 보호자와 환자에 관련된 사항 4문항, 대인관계 5문항, 심리적 부담 3문항으로 총 30문항이다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 구성 되었으며, ‘매우 그렇다’ - 1점, ‘대체로 그렇다’ - 2점, ‘약간 그렇다’ - 3점, ‘그렇지 않다’ - 4점, ‘전혀 그렇지 않다.’ - 5점까지의 점수로 배점하였고, 평균 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 개발 당시 구미옥 등(1984)의 연구는 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었고, 본 연구는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

5) 간호전문직관

간호전문직관 도구는 윤은자 등(2005)이 개발한 도구를 사용하여 측정하였다.

도구는 간호 전문성, 전문직 자아개념, 간호의 독자성, 사회적 인식, 간호 실무역할의 하부 5개 영역 29개 문항으로 구성되었으며, ‘간호의 독자성’은 역으로 환산된 문항으로 의료체계 내의 간호의 주체성, 독립성, 독특성을 내포하는 3문항으로 구성 되어 있다. ‘간호 실무역할’은 4개 문항으로 간호 전문직 요구에 대해 전문가로서 역할 수행을 의미한다. ‘간호 전문성’은 전문직으로서의 간호의 특성에 대한 견해로 5문항으로 되어 있으며, ‘사회적 인식’은 간호와 간호사에 대한 사회적 인식의 정도를 확인하기 위한 8개 문항으로 구성 되어 있다. ‘전문직 자아개념’은 전문직업인으로서 간호사 본인과 간호업무에 대한 느낌과 견해를 파악하기 위한 9개 항목으로 구성되었다.

각 문항은 Likert 5점 척도로 구성 되었으며, ‘매우 그렇지 않다’ - 1점, ‘그렇지 않다’ - 2점, ‘그저 그렇다’ - 3점, ‘그렇다’ - 4점, ‘매우 그렇다’ - 5점까지의 점수로 배점하였고, 평균 점수가 높을수록 간호전문직관이 긍정적으로 확립되어 있음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 개발 당시 윤은자 등(2005)의 연구에서 Chronbach's $\alpha = .92$ 였고, 본 연구의 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구는 연구 진행 과정 동안 연구 대상자의 윤리적 측면을 보호하기 위하여 K의료기관 “임상시험심사위원회”의 심의를 거쳐 연구승인(H-1907-104-005)을 받은 후에 시행되었다.

연구 진행 및 자료수집을 위해 대상 병원 간호부에 찾아가 본 연구의 목적 및 연구방법을 설명하고 자료수집에 대한 허락을 받았다. 연구자가 직접 병동을 방문하여 해당 병동 책임자에게 연구의 목적 및 연구 방법을 설명 후 설문지를 배부하였다.

설문지를 작성하기 전 연구 대상자에게 연구의 목적과 연구 방법에 대한 내용 및 비밀보장에 대한 내용과 관련된 정보와 연구 참여를 여부를 결정할 수 있도록 서면 설명문을 제공하였으며, 연구 동의서에는 연구의 참여 중 언제라도 연구의 참여를 원하지 않을 경우 중지할 수 있으며, 수집된 자료는 연구 목적으로만 사용한다는 내용으로 구성하였다. 그리고 설문지에 대한 문제나 의문이 생길 시 연락할 수 있도록 연구자의 연락처와 이메일을 기재하였다. 모든 연구 대상자에게 설명한 후 연구 동의서에 동의 서명을 받아 연구 대상자의 윤리적 측면을 고려하였다. 그리고 연구 대상자의 개인 정보 및 사생활을 보호하기 위해 수거 시에는 동의서와 설문지를 각각 밀봉하여 각 병동의 일정 장소에 보관하도록 한 후 분리 회수하였다.

연구 자료는 잠금장치에 보관하였으며, 수집된 자료는 연구목적으로만 사용되었다. 연구 종료 후 정해진 보관기관이 경과하면 본 연구자가 파쇄기를 이용하여 폐기할 것이다.

본 연구의 자료 수집은 2019년 8월 12일부터 8월 19일까지 진행하였다. 설문 소요 시간은 10~15분 정도 되었으며, 연구 참여자에게는 소정의 답례품을 증정하였다.

5. 자료 분석 방법

본 연구의 통계처리는 SAS version 9.4 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 통계 방법은 다음과 같다.

1. 대상자의 인구학적 특성 및 근무 환경적 특성은 빈도, 백분율과 표준편차로 분석하였다.
2. 대상자의 직무만족도, 간호 자율성, 직무스트레스, 간호전문직관의 평균과 표준편차로 분석하였다.
3. 대상자의 인구학적 특성 및 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffe test를 시행하였다.
4. 대상자의 간호 자율성, 직무스트레스와 간호전문직관, 직무만족도와의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
5. 대상자의 간호 자율성이 직무만족도의 관계에서 직무스트레스와 간호전문직관의 매개 효과를 검증하기 위해 mplus를 사용하여 (Muthén, & Muthén, 2019), 각 변수들 간의 효과의 유의성과 간접효과의 유의성을 검증하였다. 간접효과 유의성을 검증하기 위해 Shrout와 Bolger(2002)가 제안한 bootstrapping 방법을 사용하였으며, 반복추출된 표본의 95% 신뢰구간이 0을 포함하지 않을 경우 통계적으로 유의하다고 해석하였다.

Mplus는 최근 구조방정식 모형과 경로모형을 사용하는 연구에서 많이 사용되는 프로그램으로 Muthén과 Muthén(1988-2019)이 1988년 개발하였다. Syntex를 이용한 프로그램이라는 것 외에 Amos와 SPSS의 Process Macro와 동일하게 다양한 모형검증이 가능한 프로그램이다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성인 인구학적 특성과 근무 환경적 특성을 분석한 결과는 <표1>과 같다. 본 연구 대상자의 인구학적 특성에서 연령은 20~24세는 25명(26.9%), 25~29세는 42명(45.2%), 30세 이상은 26명(28.0%)이었다. 결혼상태는 미혼이 83명(89.2%)이었으며, 기혼 10명(10.8%)이었다. 종교는 무교인 경우가 62명(66.7%)으로 가장 많았고, 교육 정도는 4년제 졸업이 75명(80.6%)으로 가장 높게 나타났으며, 3년제 졸업은 15명(16.1%), 대학원 이상은 3명(3.2%)의 순으로 나타났다.

근무 환경적 특성을 살펴보면 간호사의 근무경력은 2년 미만이 31명(33.3%)이었으며, 2년~5년 미만이 27명(29.0%)으로 나타났고, 5년 이상이 35명(37.7%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 직위는 일반 간호사가 91명(97.8%)으로 연구 대상자의 대부분이 일반 간호사였고, 책임간호사는 2명(2.2%)이었다. 근무부서는 내과계 병동 35명(37.6%), 외과계 병동 39명(41.9%), 신경과/정신과 병동 5명(5.4%), 호스피스 병동 10명(10.8%), 중환자실 4명(4.3%)이었다. 월 평균 야간 근무 수는 6회 44명(47.4%)이 가장 많았고, 5회 이하가 30명(32.3%), 7회 이상이 19명(20.4) 순으로 나타났다. 대상자가 느끼는 업무강도는 '상, 중, 하' 중에 '상' 이 64명(68.8%)으로 가장 많았고, '중' 에 29명(31.2%), 업무강도가 '하' 로 인지하는 연구 대상자는 없는 것으로 나타났다.

<표1> 대상자의 일반적 특성

(N=93)

특성	구분	N	%	M±SD		
				구분별	전체	
인구 학적 특성	연령	20~24세	25	26.9	23.32±0.63	27.48±3.8 1
		25~29세	42	45.2	26.88±1.56	
		30세 이상	26	28.0	32.46±2.30	
	성별	여성	93	100.00	-	-
	결혼상태	미혼	83	89.2	-	-
		기혼	10	10.8	-	-
	종교	개신교	19	20.4	-	-
		불교	5	5.4	-	-
		가톨릭	7	7.5	-	-
		무교	62	66.7	-	-
교육정도	전문대졸	15	16.1	-	-	
	대졸	75	80.6	-	-	
	대학원이상	3	3.2	-	-	
근무경력*	2년 미만	31	33.3	13.06±5.56	52.28±44. 8	
	2년~5년 미만	27	29.0	34.96±9.44		
	5년 이상	35	37.7	100.37±36. 25		
직위	일반 간호사	91	97.8	-	-	
	책임 간호사	2	2.2	-	-	
근무 환경 적 특성	부서	내과계 병동	35	37.6	-	-
		외과계 병동	39	41.9	-	-
		신경과/정신과 병동	5	5.4	-	-
		호스피스 병동	10	10.8	-	-
		중환자실	4	4.3	-	-
월 평균 야간근무	5회 이하	30	32.3	3.87±1.63	5.87±2.34	
	6회	44	47.3	6.00±0.00		
	7회 이상	19	20.4	8.74±2.86		
업무강도	중	29	31.2	-	-	
	상	64	68.8	-	-	

* 근무경력 M±SD 단위 : 개월

2. 대상자의 직무만족도, 간호 자율성, 간호전문직관, 직무스트레스의 정도

대상자의 직무스트레스, 간호전문직관, 간호 자율성, 직무만족도는 <표 2>와 같다.

대상자의 직무스트레스는 5점 만점에 3.80 ± 0.51 점으로 나타났으며, 하위요인에서 환자와 보호자에 관련된 사항이 4.26 ± 0.81 점으로 가장 높게 나타났고, 의사와의 갈등이 4.22 ± 0.68 점으로 두 번째로 높게 나타났으며, 간호업무와 관련된 사항(3.99 ± 0.52 점), 전문직 역할갈등(3.85 ± 0.57 점), 기타 인력 및 대인관계에서의 문제(3.48 ± 0.79 점), 의료적 한계에 대한 심리적 부담감(3.43 ± 0.90 점)으로 나타났다. 간호전문직관은 5점 만점에 3.49 ± 0.31 점으로 나타났으며, 하위요인에서 간호의 전문성이 3.75 ± 0.38 점으로 가장 높았고, 간호 실무 역할(3.65 ± 0.46 점), 전문직 자아개념(3.59 ± 0.42 점), 간호 독자성(3.36 ± 0.69 점), 사회적 인식(3.08 ± 0.53) 순이었다. 간호 자율성은 5점 만점에 3.02 ± 0.58 점이었다. 대상자의 직무만족도는 5점 만점에 2.96 ± 0.36 점으로 나타났다.

<표 2> 대상자의 직무스트레스, 간호전문직관, 간호 자율성, 직무만족도의 정도

(N=93)

	항목	$M \pm SD$
직무스트레스	간호 업무와 관련된 사항	3.99±0.52
	전문직 역할 갈등	3.85±0.57
	전문지식 및 기술 부족	3.4±0.67
	의사와의 갈등	4.22±0.68
	기타 인력 및 대인관계에서의 문제	3.48±0.79
	의료적 한계에 대한 심리적 부담감	3.43±0.90
	환자와 보호자에 관련된 사항	4.26±0.81
	계	3.80±0.51
	간호전문직관	전문직 자아개념
사회적 인식		3.08±0.53
간호의 전문성		3.75±0.38
간호 실무 역할		3.65±0.46
간호의 독자성		3.36±0.69
계		3.49±0.31
간호 자율성	3.02±0.58	
직무만족도	2.96±0.36	

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이

대상자의 인구학적 특성 및 근무 환경적 특성에 따른 직무만족도 차이에서 인구학적 특성인 연령($F=3.808$, $p=.026$), 근무 환경적 특성인 업무강도($t=12.801$, $p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후 검정 결과 연령별 차이는 25세~29세가 20세~24세 보다 직무만족도가 높게 나타났다. 그 외 인구학적 특성인 결혼상태, 종교, 학력, 근무 관련 특성인 근무 경력, 직위, 부서, 월 평균 야간 근무 수에 따른 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 3> 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

특성	구분	N	직무만족도				
			$M \pm SD$	t or F (p)	Scheffe		
일반적 특성	연령	20~24세	25	3.11±0.38	3.808 (.026)	A>B	
		25~29세	42	2.86±0.35			
		30세 이상	26	2.97±0.33			
	결혼상태	미혼	83	2.94±0.37	-1.127		
		기혼	10	3.08±0.27	(.263)		
	종교	개신교	19	2.88±0.34	1.801 (.153)		
		불교	5	2.74±0.39			
		가톨릭	7	2.82±0.42			
		무교	62	3.02±0.36			
	학력	전문대졸	15	2.88±0.37	0.41 (.665)		
		대졸	75	2.97±0.36			
		대학원이상	3	3.03±0.39			
	근무 관련 특성	근무경력	2년 미만	31	3.05±0.38	1.648 (.198)	
			2년~5년 미만	27	2.92±0.39		
			5년 이상	35	2.90±0.32		
직위		일반 간호사	91	2.96±0.36	0.005		
		책임 간호사	2	2.98±0.53	(.946)		
부서		내과계 병동	35	2.93±0.42	1.028 (.397)		
		외과계 병동	39	3.01±0.32			
		신경과/정신과 병동	5	2.76±0.25			
		호스피스 병동	10	3.03±0.34			
		중환자실	4	2.75±0.42			
월 평균 야간근무		5회 이하	30	3.02±0.34	0.806 (.450)		
		6회	44	2.91±0.38			
		7회 이상	19	2.96±0.36			
업무강도		중	29	3.15±0.35	12.801		
		상	64	2.87±0.34	(.001)		

4. 대상자의 직무만족도, 간호 자율성, 직무스트레스, 간호전문직관간의 상관관계

대상자의 직무만족도, 간호 자율성, 직무스트레스, 간호전문직관의 상관관계는 <표 4>와 같다.

대상자의 직무만족도와 간호 자율성은 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 직무만족과 직무스트레스는 유의한 부적 상관관계($r=-.358, p=.000$)를 가지는 것으로 나타났다. 직무만족도와 간호전문직관은 유의한 정(+)의 상관관계($r=.535, p=.000$)를 나타냈다. 간호 자율성과 직무스트레스는 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 간호 자율성과 간호전문직관은 유의한 정(+)의 상관관계($r=.277, p=.000$)를 나타냈다. 직무스트레스와 간호전문직관은 유의한 상관관계를 나타내지 않았다.

<표 4> 대상자의 직무만족도, 간호 자율성, 직무스트레스, 간호전문직관간의 상관관계

(N=93)

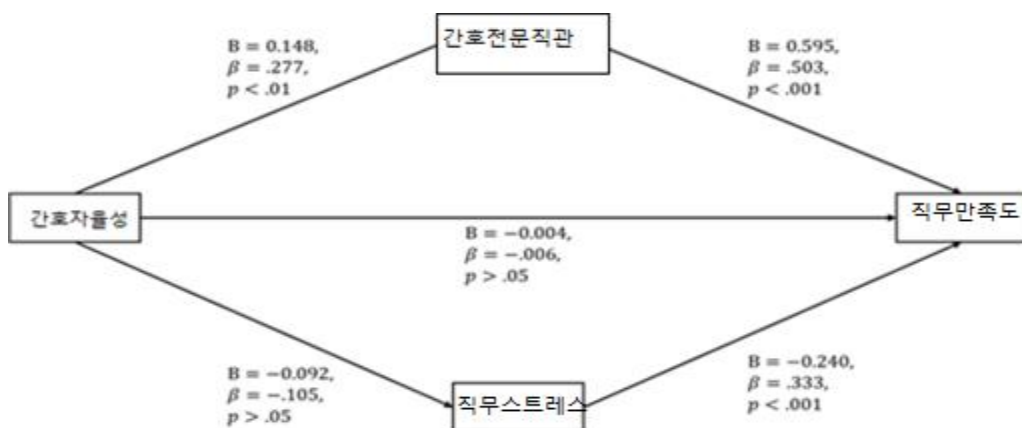
	직무만족도	간호 자율성	직무스트레스	간호전문직관
직무만족도	1			
간호 자율성	.168	1		
직무스트레스	-.385**	-.105	1	
간호전문직관	.535**	.277**	-.103	1

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

5. 대상자의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호전문직관의 매개효과

간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호전문직관을 매개한 경로모형의 검증 결과를 <표 5>와 <그림 1>에 제시하였다. 앞서 인구학적 특성 및 근무 환경적 특성에서 종속 변수인 직무만족도에 유의한 차이를 나타낸 연령과 업무강도를 통제한 후 분석을 실시하였다.

간호 자율성은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다 ($\beta = -.026, p = .752$). 간호전문직관의 매개효과 검증에서는 간호 자율성은 간호전문직관에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 ($\beta = .277, p = .005$), 간호전문직관은 직무만족도에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 ($\beta = .504, p = .000$) 간호전문직관이 매개변수로 확인되었다. 직무스트레스 매개효과 검증에서는 간호 자율성은 직무스트레스에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 ($\beta = -.104, p = .331$), 직무스트레스만이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다 ($\beta = -.256, p = .0002$).



[그림 2] 주요 변수들의 매개효과

<표 5> 대상자의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호전문직관의 매개효과

경로		B	SE	β	t	p	R ²	F(p)
간호 자율성	간호 전문직관	0.148	0.053	.277	2.894	<.01	.07 7	7.578(<.01)
간호 자율성	직무스트레 스	-0.09 1	0.090	-.104	-1.01 9	>.05	.01 1	1.009(>.05)
간호 자율성	직무만족도	-0.01 6	0.050	-.026	-0.31 6	>.05		
간호 전문직관	직무만족도	0.570	0.094	.504	6.675	<.00 1	.39 6	19.454(<.00 1)
직무 스트레스	직무만족도	-0.17 7	0.058	-.256	-3.02 3	<.00 1		

6. 간호사의 간호 자율성이 직무만족도에 영향을 미치는데 있어 간호전문직관과 직무스트레스의 간접효과 유의성 검증

<표 6> 주요 변수들의 간접효과 유의성 검증

경로		B	BootSE	BootLLC I	BootULC I
간호 자율성	간호전문직관	0.084	0.032	0.032	0.158
	직무만족도				
	직무스트레스	0.016	0.018	-0.016	0.059

대상자의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에 있어 간호전문직관과 직무스트레스 각각의 간접효과 유의성 검증을 위해 간호전문직관과 직무스트레스를 각각 경유하여 직무만족도에 이르는 경로의 간접효과를 5,000번 반복 추출하는 bootstrapping을 실행하였으며(Shrout & Bolger, 2002), 분석 결과를 <표 6>에 제시하였다. 분석 결과 간호 자율성이 간호전문직관을 경유하여 직무만족도에 이르는 경로의 경우 간접효과의 95% 신뢰구간에서 CI[0.032, 0.158] 0을 포함하지 않기 때문에 유의한 것으로 나타났다. 간호 자율성이 직무스트레스를 경유하여 직무만족도에 이르는 경로의 경우 간접효과의 95% 신뢰구간에서 CI[-0.016, 0.059] 0을 포함하고 있으므로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

V. 논 의

연구는 간호사의 간호 자율성, 직무만족도, 간호전문직관, 직무스트레스의 정도를 확인하고 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호전문직관의 매개효과를 파악하여 간호 자율성과 직무만족도를 향상시키기 위한 프로그램 기초자료로 제공하고, 간호사의 처우 개선에 대한 근거자료를 마련하고자 시행되었다.

1. 직무만족도, 간호 자율성, 직무스트레스, 간호전문직관의 정도

본 연구에서 간호사의 직무만족도 수준은 5점 만점에 평균 2.96으로 중간 정도 수준으로 측정되었으며, 선행 연구에서 중소병원의 간호사를 대상으로 한 직무만족도 수준인 2.81점~2.98점과는 비슷한 결과이며(최영실, 2014; 이미혜 등, 2013; 박정려, 2017), 대학병원 간호사의 직무만족도는 3.20점~3.43점 보다 다소 낮은 수치의 결과를 보였다(이은주 등, 2008; 정임진 등, 2016). 이는 대상자들의 근무 여건이 대학병원의 간호사들에 비해 간호 인력의 구성이나 근무환경, 혹은 근무조건이 상대적으로 불량하여 이로 인한 직무만족도가 낮게 인식하게 된 것으로 추정된다.

대상자의 간호 자율성은 3.02점으로 나타났으며, 선행 연구를 살펴보면 김일원(2005)과 송지영(2009)의 연구에서 간호 자율성의 점수 3.45점과 3.13점 보다는 낮은 점수로 나타났다. 그 밖에 양정숙(2004), 이필녀(2004), 박미순(2006) 연구에서 본 연구와 같은 중간 정도의 간호 자율성의 결과를 보여 유사함을 확인하였다. 이는 연구 대상자가 전문직으로서의 간호 자율성이 높은 점수를 보여야 함에도 불구하고 중간 점수로 측정되었으며, 간호전문직으로서

의 간호 자율성을 향상시키기 위해서는 많은 노력이 필요하다는 것을 말해 주는 수치라 생각된다. 간호 자율성을 향상시키기 위하여 새로운 전문적 지식과 기술을 배우고 익혀야 할 것이며, 전문직으로서 간호 행위 결정 능력을 향상시키기 위한 다양한 방법이 필요하리라 생각된다.

연구 대상자의 직무스트레스는 평균에서 3.80점으로 측정되어 중간보다 높은 수준의 스트레스를 보였다. 간호사는 병원조직의 가장 많은 인력을 차지하며 환자와 보호자 그리고 의사를 비롯한 병원의 많은 직원과의 중개역할을 하고 있어서 그에 따른 스트레스가 높을 것이라 생각된다.

선행 연구에서 중환자실 간호사를 대상으로 한 백경선(2009)의 연구에서 직무스트레스 3.84점에 비해 다소 낮은 것으로 나타났지만 김경희(2012)의 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 직무스트레스 3.35점에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 이는 급성기 질환이나 응급환자를 관리하는 병원에서 근무하는 간호사는 만성질환과 요양을 관리하는 요양원에 비해 업무량이 과중하여 직무스트레스가 높은 것으로 해석된다. 직무스트레스의 하위요인 영역별로 살펴보면, 환자와 보호자영역 4.26점, 의사와의 갈등영역이 4.22점으로 다소 높은 결과를 보였다. 같은 도구를 사용한 최은정(2001)의 연구에서는 ‘간호 업무와 관련된 사항’ 영역 3.81점, ‘환자와 보호자’ 영역이 3.51점으로 높은 결과를 보였다. 환자와 보호자’ 영역이 본 연구 결과와 공통적으로 높은 결과적 수치를 보였다. 이를 통해 환자와 보호자, 의사와의 관계에서는 간호사가 받는 스트레스가 상당히 많은 비중을 차지한다는 점을 확인하였으며 간호사의 대부분의 업무 비중이 환자와 보호자 그리고 의사와의 접촉이 많고 의사의 처방 지시에 따르는 업무가 주를 이루는 현재 간호사의 업무의 상황을 반영한 것으로 보인다. 이를 통해 대상자의 직무스트레스를 감소하기 위해서는 의사, 보호자, 환자와의 관계 개선이 절실하다고 생각된다. 관계 개선을 통한 새로운 관점으로 해결책을 찾는 것도 간호사의 직무스트레스를 효

과적으로 감소하기 위한 방법이 될 것이라 생각되는 바이다.

연구 대상자의 간호전문직관은 평균 3.49점으로 같은 도구를 사용한 정수현(2007)의 연구보다 간호전문직관 점수는 3.69점보다 낮게 나타났으며, 중소병원을 대상으로 한 강기노(2010)의 연구에서의 간호전문직관의 점수 3.13점보다 높게 나타났다. 이는 연구 대상자들의 교육 여건이 중소병원 간호사들에 비해 새로운 전문적 지식과 기술을 익히기 위하여 계속적으로 교육을 받으며, 습득하는 과정이 상대적으로 양호하여 간호전문직관을 높게 인식한 것으로 보여 진다. 간호전문직관의 영역별로 살펴보면 간호의 전문성 영역이 3.75점, 간호 실무역할 영역이 3.65점, 전문직 자아개념 영역이 3.59점, 간호의 독자성 영역이 3.36점, 사회적 인식이 3.08점 순으로 간호 독자성 영역과 사회적 인식 영역이 상대적으로 낮음을 알 수 있었다. 본 연구의 대상자들은 간호사라는 직업에 있어서 전문성에 대한 신념을 가지고 있으나 자율적이고 독자적인 전문직업인으로서의 이미지와 사회적 인식이 부정적으로 나타났다. 박지혜(2014)와 조은주(2012)의 연구에서도 간호사의 사회적 인식과 독자성의 점수가 상대적으로 낮게 측정되었으며, 본 연구의 결과와 일치하였다. 이는 간호사의 전문직업인으로서의 이미지구축과 사회적 지위 향상과 관련된 협회나 간호사 집단의 적극적인 정책 참여를 통해 간호사의 사회적 인식을 증가시킬 수 있는 방안이 필요할 것이다.

2. 일반적 특성에 따른 직무만족도

일반적 특성에 따른 직무만족도는 연령($F=3.808, p=.026$)과 업무강도($t=12.801, p=.001$)에 따라 유의미한 차이가 있었다. 즉 20세~24세가 가장 직무만족도가 높았으며, 업무강도에서는 강도가 높을수록 직무만족도는 낮았다. 업무의 강도가 높음에도 20세~24세 간호사들의 직무만족도가 높은 이유는

업무수행에 있어서 상급자와 상호작용이 원만하고 간호 실무에서 전문직에 대한 인식이 긍정적임을 의미한다. 또한, 사회적으로 간호 문제가 이슈화되면서 간호 문화에도 변화가 생긴 것으로 생각된다. 즉 간호사의 업무가 혼자서 해결하는 업무 보다는 팀으로 구성된 업무임을 간호사들 스스로 인식하여 업무상의 상호작용이 잘 이루어지고 있음을 나타낸 결과라 사료된다(박진아, 2008).

3. 간호사의 간호 자율성, 직무스트레스, 간호전문직관, 직무만족도간의 상관관계

본 연구에서 간호전문직관은 간호 자율성 및 직무만족도와 통계적으로 유의한 정적 상관관계를, 직무스트레스는 직무만족도와 유의한 부적 상관관계를 보였다.

이는 간호사를 대상으로 한 전문직 자아개념과 직무만족도를 연구한 정은향(2015)의 결과와 유사하다. 긍정적으로 확립된 간호전문직관을 갖고 있는 간호사일수록 본인의 직업에 만족하고 있음을 알 수 있다.

문현숙(1998)의 선행 연구는 간호 자율성과 직무스트레스와의 관계에서 정적 상관관계가 있어 본 연구와 차이가 있었다. 하지만 김영신(2012)의 연구는 간호 자율성과 직무스트레스가 유의한 상관관계가 없다는 결과를 보여 본 연구와 일치하는 결과를 보였다. 이는 간호사의 간호 자율성이 향상됨에 따라 간호사는 전문직 역할갈등과 관련해서 직무스트레스가 증가한다는 결과로 자율성이 높아지면 간호사로서의 책임과 전문적 역할이 증가하게 된다. 이에 따른 간호사의 역할이 전문적 가치 기준에 맞지 않고 이론과 실제의 불일치함을 느끼게 되어 높은 스트레스를 보인 결과라고 하였다(김영신, 2012). 이는 적절한 교육과 간호 경험을 통해 독자적인 간호행위이나 자신의 직무기술 개발

과 같은 업무의 자율성을 증진시키고, 간호사의 처우를 개선함으로써 긍정적인 상황에 직면하게 되면 스트레스가 감소할 것으로 생각된다. 추후 다양한 환경의 병원에서 자율성과 직무스트레스에 대한 반복연구를 실시하여 두 변수와의 관계에 대한 논의가 더 이루어져야 할 것으로 보인다.

4. 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호전문직관의 매개효과

본 연구는 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호전문직관이 간호 자율성과 직무만족도에 미치는 관계를 완전 매개 하는 것으로 나타나 간호사의 간호 자율성은 간호전문직관을 통해서만 직무만족도에 강력하게 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다. 즉, 간호 자율성이 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 간호 자율성은 간호전문직관에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 간호전문직관은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 간호사가 간호 자율성이 높다 하더라도 그것이 간호전문직관으로 이어지지 않으면 직무만족도가 감소한다는 것을 의미한다. 특히 간호사를 대상으로 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 관계에서 간호전문직관이 완전매개 한다는 것을 밝혀냈다는 것에 의의가 있다. 이 결과를 통해 직무만족도를 향상시키기 위해서는 간호 자율성 향상을 통한 간호전문직관 향상을 유도하는 것이 효과적임을 알 수 있다. 간호전문직관이 조직의 관리에 있어서 얼마나 중요한지를 의미한다. 또한 간호사의 간호전문직관을 높이고 직무만족도를 향상시키기 위해 간호 자율성을 향상시킬 수 있는 전략을 개발해야 한다는 것을 다시 강조하였다고 할 수 있다. 그러므로 간호사의 직무만족도를 높이기 위해 간호 관리자들은 어떠한 간호 자율성 요인이 간호사의 간호전문직관을 높이는데 효과적인지 확인하는 것이 중요함을 의미한다.

그러므로 병원 조직에서는 간호사의 간호전문직관을 높이기 위한 간호 자율성의 영향 요인들에 대한 연구 및 다양한 교육과 체계를 마련하는 적극적인 노력을 보여 간호사가 전문직으로서의 사명을 가지고 업무에 임하여 직무만족도를 높여 간호사 개인과 병원조직 모두에 긍정적인 효과를 미칠 수 있도록 해야 할 것이다. 또한, 개발된 간호전문직관을 높이는 다양한 방안들이 직무만족도와 조직성과에 미치는 영향을 지속적으로 검증하는 연구가 뒤따라 타당성에 대한 뒷받침이 되어야 할 것으로 생각된다.

선행연구에 따르면 다양한 주제의 세미나 방법을 이용한 전문직관에 대한 교육이 간호전문직관을 증진시킬 수 있다고 하였다(Rhodes 등, 2012). 세미나의 주제로는 간호전문가로서의 행동, 자율성, 의사소통에 이르기까지 다양한 내용으로 구성된다. 또 다른 연구는 리더십 교육이 간호전문직관을 향상시킨다고 하였다(Abraham, 2011). 또한 간호전문직관에 관한 자가체크를 통해 본인의 행동을 사정하고 임상에서의 목표를 설정하는 것이 도움이 될 수 있다고 하였다(Primm, 2010).

간호 자율성은 직무스트레스에 유의한 효과가 나타나지 않았다. 그러나 직무스트레스는 직무만족도에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 해석되었다.

본 연구에서 직무스트레스는 직무만족도의 영향 변수로 파악되었으므로 각 병원 환경에서 발생할 수 있는 다양한 직무스트레스를 파악하고 파악된 스트레스 요인을 감소시켜 직무만족도를 향상시킬 수 있는 구조적 문제 개선, 개인적인 역량 개발 등의 방법들을 적극적으로 모색해야 할 것으로 보인다.

5. 연구의 제한점

본 연구의 대상이 된 병원은 서울 소재 일개 종합병원에서 근무하는 간호사로 한정되어 있기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하거나 전체 병원 간호사로 확대 해석하기에는 어려움이 있으며, 자가 보고식 설문조사 방법이기 때문에 대상자의 주관적인 평가로 연구결과를 확대 해석 할 때는 신중을 기할 필요가 있다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에서 직무스트레스와 간호전문직관의 매개 효과를 규명함으로써 간호사의 자율성을 향상시키고 직무만족도를 향상시키기 위한 자료를 제공하고자 시도된 서술적 상관관계 연구이다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 본 연구 결과 연령은 25~29세가 45.1명(45.16%)으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼이 83명(89.25%)으로 가장 많았다. 종교는 무교 그룹이 62명(66.67%)으로 가장 많았으며, 최종 학력은 4년제 졸업이 75명(80.65%)으로 가장 많았다. 근무경력은 5년 이상이 35명(37.63%)으로 가장 많은 비중을 차지하였으며 직위는 일반 간호사가 91명(97.85%)으로 가장 많았다. 근무 부서는 외과계 병동이 39명(41.94%)으로 가장 많았고, 월 평균 야간 근무 수는 6회가 44명(47.31%)으로 많은 비중을 차지하였으며, 대상자가 인지하는 업무강도는 상이 64명(68.82%)으로 가장 많았다.

2. 대상자의 간호 자율성 점수는 5점 중에 3.02점으로 나타났고, 직무만족도 점수는 2.96점으로 나타났다. 간호전문직관 점수는 3.49점이며, 전문직관의 하위영역별 점수는 간호의 전문성(3.75점), 간호 실무역할(3.65점), 전문직 자아개념(3.59점), 간호의 독자성(3.36점), 사회적 인식(3.08점) 순으로 나타났다.

대상자의 직무스트레스 점수는 3.80점으로 나타났고, 직무스트레스 하위 영

역별 점수는 환자와 보호자에 관련된 사항(4.26점), 의사와의 갈등(4.22점), 간호업무와 관련된 사항(3.99점), 전문직 역할갈등(3.85점), 기타 인력 및 대인관계에서의 문제(3.48점), 의료적 한계에 대한 심리적 부담감(3.43점), 전문지식 및 기술 부족(3.4점) 순으로 나타났다.

3. 인구학적 특성 및 근무환경 특성에 따른 직무만족도의 차이는 일반적 특성인 연령($F=3.808$, $p=.026$), 근무환경적 특성에서는 업무강도($F=12.801$, $p=.001$)가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령 20세~24세와 업무강도가 낮은 대상자 일수록 직무만족도가 높은 결과를 보였다.

4. 간호 자율성과 직무만족도는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 간호 자율성과 간호전문직관은 유의한 정(+)의 상관관계를 가지며($r=.277$, $p<.01$), 간호전문직관과 직무만족도는 유의한 정(+)의 상관관계를 확인할 수 있었다($r=.535$, $p<.01$). 즉, 간호 자율성이 높을수록 간호전문직관의 점수가 높아지고 직무만족도도 높아짐을 확인하였다. 간호 자율성과 직무스트레스는 유의한 상관관계는 나타나지 않았다. 직무스트레스와 직무만족도는 유의한 부적(-) 상관관계를 확인할 수 있었다($r=-.385$, $p<.01$).

5. 간호 자율성은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=-.006$, $p>.05$). 간호전문직관의 매개효과 검증에서는 간호 자율성은 간호전문직관에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며($\beta=.277$, $p<.01$), 간호전문직관이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나($\beta=.503$, $p<.001$) 간호전문직관이 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 관계에서 완전 매개효과로 확인되었다. 직무스트레스 매개효과 검증에서는 간호

자율성은 직무스트레스에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 결과가 나타났으며 ($\beta = -.105, p > .05$), 직무스트레스만이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다 ($\beta = -.333, p < .001$).

본 연구의 의의는 임상 간호사의 간호 자율성이 직무만족도에 미치는 영향에 간호전문직관이 완전매개 한다는 것을 확인한 것과, 직무만족도를 향상시키기 위한 선행요인을 증명하였다는 것이다. 그리고 간호 자율성이 간호전문직관에 귀결되어야 간호 구성원의 직무만족도를 향상시킨다는 요인들 간의 상관관계를 보다 구체적으로 확인함으로써 간호 관리자들이 간호사의 간호전문직관을 향상시키려는 노력을 통해 직무만족도 증진을 위한 구체적인 전략을 개발할 수 있을 뿐 아니라 병원의 숙련된 간호사를 지속적으로 보유하여 간호의 질을 높이는데 기여할 수 있을 것이다.

결론적으로 간호사의 간호 자율성 수준이 중간 정도 수준임을 확인하였고 전문직으로서 간호 자율성을 높이기 위한 대책이 필요함을 알 수 있다. 직무스트레스는 환자와 보호자, 의사와의 관계와 관련하여 높은 직무스트레스 수준을 보였다. 이는 간호업무 중 환자와 보호자 그리고 의사와 관련된 업무가 가장 많은 비율을 차지하기 때문에 이와 관련된 직무스트레스가 높다고 생각된다. 이상의 결과를 통해 일반적 특성을 제외한 중재 가능한 변수로 간호 자율성을 통한 간호전문직관과 직무스트레스가 직무만족도에 영향을 미치는 영향요인임을 확인되었다. 다시 말해서 간호사의 높은 직무스트레스를 경험하게 하는 대상인 환자와 보호자, 의사와의 관계를 개선하고 관리하려는 노력과 함께 구체적 방안을 모색해야 하며, 전문성 향상을 위한 간호 자율성에 대한 반복 연구가 필요하다. 그리고 그에 따른 권한과 책임을 받아들여 간호 전문직으로서의 확고한 위치를 자리 잡을 수 있도록 간호전문직관 증진에 대한 훈련과 교육이 필요함을 보여 준다. 이 과정에서 경험하게 되는 직무스트레스를

관리하는 방법을 찾아 효율적으로 직무만족도를 향상시키는 긍정적 효과를 기대해 본다.

본 연구결과를 바탕으로 다음을 제언하고자 한다.

1. 본 연구결과에서 낮은 수준을 보인 간호 자율성, 간호전문직관, 직무만족도를 높일 수 있는 직무스트레스 조절 방안을 모색하기 위한 연구를 제언한다.
2. 본 연구의 연구결과를 일반화하기 위해 다양한 병원을 대상으로 한 간호 자율성과 직무만족도, 간호전문직관의 관계를 확인하기 위한 반복연구가 필요하다.
3. 본 연구결과에서 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 주요 변수로 확인된 간호전문직관을 높일 수 있는 중재 개발 및 적용 연구를 제언한다.

참고 문헌

- 강기노. (2010). **중소병원 간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도에 관한 연구**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 강영숙, 조규영. (2012) 병원 간호사의 자율성과 직무만족도와의 관계. **보건 의료 산업학회지**, 6(2),pp.45-56
- 강정숙, 임지영. (2015). 임상간호사의 회복탄력성이 직무스트레스와 소진에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회지**, 15(11). 263-273.
- 강희순, 인은숙. (2017). 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도 간의 경로분석. **한국산학기술학회논문지**.18(2), pp.206-217.
- 고순희, 정복례. (2004). 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족. **간호 행정학회지**, 10(3), 335-339.
- 구미옥, 김매자. (1985). 임상간호사의 업무 스트레스에 관한 분석적 연구. **대한간호학회지**, 15(3), pp.39-49.
- 권영미, 윤은자. (2007). 간호학생의 간호전문직관과 전공만족, 사회성, 자아 존중감간의 관계. **간호행정학회지**, 13(3), pp.285-292.
- 김경희. (2012). **노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무 스트레스**. 석사학위논문, 아주대학교.
- 김명희. (2008). **간호 전문직관에 영향을 미치는 요인**. 석사학위논문, 경희대학교.
- 김미란. (2008). **임상간호사의 간호전문직관, 간호업무수행과 재직의도**. 석사학위논문, 한양대학교.
- 김범수. (2007). **서번트 리더십이 병원종사자의 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구**. 석사학위논문, 부산대학교.

- 김상경. (2018). 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 직무스트레스, 자기효능감, 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문, 강릉원주대학교.
- 김수정. (2019). 간호사의 간호전문직관과 간호업무수행, 직무만족과의 관계. 석사학위논문, 가천대학교.
- 김영신. (2012). 임상간호사의 자율성, 직무스트레스와 간호 업무성과와의 관계. 석사학위논문, 한양대학교.
- 김원경, 정경희 (2008). 중소병원 간호사의 전문직자아개념과 조직몰입 및 직무만족과의 관계. *간호행정학회지*, 14(3), pp.287-296
- 김은숙. (1994). 임상간호사의 자율성과 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 김은주. (2002). 간호사의 소진 경험과 직무만족과의 관계연구. 석사학위논문, 경희대학교.
- 김일원. (2005). 주간호사의 리더십에 관한 구조 모형. 박사학위논문, 경희대학교.
- 김종숙. (2001). 강인성과 대처 정도에 따른 간호사의 직무 스트레스와 조직몰입과의 관계. *경북간호과학지*, 5(2), pp.1-18.
- 김현미. (1997). 임상 간호사의 자율성과 전문직 자아개념과의 관계연구. *정신간호학회지*, 6(2), pp.278-289
- 문현숙. (1999). 회복실 간호사가 지각한 자율성과 업무스트레스, 건강상태의 관계 연구
- 김혜숙. (2003). 리더십 유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교.
- 김효미. (2013). 가정전문간호사의 전문직 자율성에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교.

- 박광옥. (1994). 간호생산성에 관한 연구: 관련변수의 검증을 중심으로. **간호학회지**, 24(4), pp.584-594.
- 박미순. (2006). **전문간호사의 전문직 자아성과 임상적 의사결정능력**. 석사학위논문, 울산대학교 .
- 박보근. (2001). **종합병원 간호사의 전문직 자아개념과 간호업무수행에 관한 연구**. 석사학위논문, 경희대학교.
- 박상연. (2004). 가치명료화 훈련이 간호사들의 전문적 자아개념, 직무동기, 직무만족에 미치는 효과. **경북간호과학지**, 8(1), pp.31-42.
- 박선경. (2018). **간호·간병통합서비스 병동간호사의 전문직 정체성과 역할 갈등이 직무만족도에 미치는 영향**. 석사학위논문.
- 박선화. (2004). **근무병동별 간호사의 역할갈등, 직무스트레스 및 업무만족에 관한연구**. 석사학위논문, 경희대학교.
- 박영미. (2002). **한방병동과 내과병동 간호사의 업무스트레스와 직무만족도에 관한 비교연구**. 석사학위논문, 경희대학교.
- 박은진. (2017). **중환자실 간호사의 전문직자아성, 의사소통만족도, 회복탄력성이 직무만족도에 미치는 영향**. 석사학위논문, 인제대학교.
- 박정려. (2017). **중소병원 간호사의 직무특성, 간호전문직관 및 내재적동기가 직무만족에 미치는 영향**. 석사학위논문, 고신대학교.
- 박종연. (1992). **한국 의사의 전문 직업성 추이에 관한 연구**. 박사학위논문, 연세대학교.
- 박지혜. (2015). **강원지역 보건간호사의 의사소통능력, 전문직관, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향**. 석사학위논문, 연세대학교.
- 박진주. (2006). **암병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족 연구**. 석사학위논문, 한양대학교.

- 박현태. (1997). 간호조직에서 리더쉽 유형과 직무만족, 조직몰입에 한 연구. 석사학위논문, 이화대학교.
- 박현희. (2005). 임상간호사의 파워와 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 석사학위논문, 중앙대학교
- 봉영숙. (2007). 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인. 석사학위논문, 전남대학교.
- 백경선. (2009). 중환자실 간호사의 직무스트레스가 소진에 미치는 요인. 석사학위논문, 경희대학교.
- 성미혜, 윤현옥, 이현정. (2007). 간호사의 직무 스트레스, 소진경험 및 직무만족도에 관한 연구. 한국산업간호학회지, 16(2), pp.147-157.
- 송지영. (2009). 간호사의 자율성이 임파워먼트 및 간호업무성과에 미치는 영향. 석사학위논문, 한국방송통신대학교.
- 신유근. (2005). 조직행위론. 제 2판. 다산출판사.
- 안미경. (2003). 간호사의 직무 스트레스가 건강 실천 행위에 미치는 영향. 석사학위논문, 연세대학교.
- 양애선. (2008). 중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무 만족, 조직 몰입, 이직의도에 관한 연구. 석사학위 논문, 이화여자대학교.
- 양정숙. (2004). 일 대학병원 간호사의 전문직 자율성과 업무성과와의 관계. 석사학위논문, 연세대학교.
- 오명옥, 성미혜, 김양원. (2011). 응급실 간호사의 직무 스트레스, 피로, 직무만족 및 조직 몰입. 임상간호 연구, 17(2), pp 215-277.
- 오은실. (2000). 간호 분담 체계에 따른 간호사의 자율성 정도. 한국산업간호학회지, 9(2), pp.155-165.
- 윤미영. (2012). 중환자실 간호사의 자기효능감, 자율성 및 전문직 자아개념의관계. 석사학위논문, 고신대학교.

- 윤은자, 권영미, 안옥희. (2005). 간호 전문직관 측정도구 개발. **대한간호학회지**, 35(6), pp.1091- 1100.
- 윤지명. (2017). **정신간호사의 간호전문직관, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향**. 석사학위논문, 공주대학교.
- 이미혜. 김종경. (2013). 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경, 전문직업 성과 직무 만족의 비교. **간호행정학회지**, 19(4), pp.470-479.
- 이승희. (2016). **간호·간병통합서비스를 제공하는 간호사의 비판적 사고성향과 임상 의사결정능력과의 관계 연구**. 석사학위논문, 이화여자대학교.
- 이은선, 김인숙. (2012). 수술실 간호사의 피로 예측요인. **한국직업건강간호학회지**. 21(3), pp.229-238
- 이은주, 한지영, 김미애. (2008). 간호사가 지각하는 간호조직문화유형이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 14(1), pp.5-14.
- 이은진, 정인호. (2012). 조직공정성과 조직구성원 성과 사이의 관계에 대한 성별과 통제위치의 조절효과. **인적자원관리 연구**, 27-53
- 이필녀. (2004). **회복실 간호사의 자율성과 직무만족에 관한 연구**. 석사학위논문, 한양대학교.
- 이현교. (2001). **임상간호사의 자율성과 전문직 자아개념**. 석사학위논문. 연남대학교
- 임경호. (2002). 정신과병동 간호사와 일반병동 간호사의 건강상태 및 직무만족도 비교 연구. 석사학위논문, 경희대학교.
- 전혜영. (2018). **영업사원의 직무자율성이 직무스트레스, 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 통제위치, 영업유형의 조절효과**. 석사학위논문, 경희대학교.
- 정선영. (1998). **간호사의 자율성과 직무만족도간의 관계 연구**, 석사학위논문, 이화여자대학교.

- 정수현. (2007). **조직구성원의 감성지능이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구**. 박사학위논문, 부산대학교.
- 정은지. (2014). **종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구: 전담 간호사와 일반병동 간호사와의 비교연구**. 석사학위논문. 카톨릭대학교.
- 정은향. (2015). **임상간호사의 전문직 자아개념, 스트레스, 임상수행능력 및 직무만족도**. 석사학위논문, 고려대학교.
- 정임진, 김윤미. (2016). **전문간호사와 일반간호사의 임파워먼트, 직무만족, 조직몰입 비교**. **한국콘텐츠학회논문지**, 16(3), pp.354-365.
- 정현옥, 채경미. (2018). **조혈모세포이식병동 간호사의 자율성과 직무만족도**. **한국디지털정책학회논문지**, 16(3), pp.363-373
- 조은주. (2012). **아동간호사의 간호전문직관, 자기효능감과 환자 부모와의 파트너십**. 석사학위논문, 서울대학교.
- 주진희. (2009). **응급실 간호사의 직무 스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향요인**. 석사학위논문, 경희대학교.
- 지성애, 유형숙. (2000). **간호전문직 자율성의 개념분석**. **대한간호학회지**, 31(5), pp.781-792
- 최영실. (2014). **중소병원 간호사의 간호 전문직관, 직무만족도 및 이직의도와 의 관계 - “ I ” 시를 중심으로**. **한국산학기술학회논문지**, 15(5), pp.2695 - 2702.
- 최은정. (2010). **대학병원 간호사의 직무스트레스와 대처유형이 간호업무 성과에 미치는 영향**. 석사학위논문, 인제대학교.
- 하향임. (2012). **간호 관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향 :간호단위 특성을 중심으로**. 석사학위논문, 건국대학교.

- 한경자, 이은옥, 박성애, 하양숙, 김금순. (1993). **간호학 연구 도구집**. 서울: 현문사.
- 한금선, 김태윤 (2015). 일 병원 간호사의 감정노동, 직무스트레스, 대처유형이 조직 몰입에 미치는 영향. **스트레스연구**, 23(1), pp.48.
- 한애경, 김옥수, 원종수. (2007). 임상간호사의 성격유형에 따른 직무스트레스와 대응방법에 관한 연구. **임상간호연구회**, 13(2), pp.125-136.
- 한창복. (1996). **임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구**. 석사학위논문, 경희대학교.
- Abraham, P. J. (2011). Developing Nurse Leaders - A Program Enhancing Staff Nurse Leadership Skill and Professionalism. **Nursing Administration Quarterly**, 35(4), 306-312.
- Boughn, S. (1992). Nursing student rank high in autonomy at the exit level. **Journal of nursing education**, 31(2). pp.58-64
- Finn, C. P. (2001). Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. **International Journal of Nursing Studies**, 38(3), pp.349-357
- Gardener, D. (1980). The nurse's dilemma: mediating stress in criticalcare unit. **Heart Lung** 9, pp.103-106.
- Lee, H. S. (2001). **A study of job stress and satisfaction of the clinical nurse**. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2011). **Mplus User's Guide**. 1998-2011. Los Angeles, California: Muthén and Muthén.
- Paula, L. S. (1978). Measurement of Work Satisfaction Among Health Profession. **Medical Care**, 4, pp.337.

- Rhodes, M. K., Schutt, M. S., Langham, G. W., & Bilotta, D. E. (2012). The Journey to Nursing Professionalism: A Learner-Centered Approach. *Nursing Education Perspectives, 33*(1), 27-29.
- Primm, R. D. (2010). Professionalism Among Occupational Health Nurses. *American Associate of Occupational Health Nurses Journal, 58*(7), 281-283.
- Schutzenhofer, K. K. (1983). The development of Autonomy in Adult Woman. *Journal of Psychological Nursing and Mental Health Services, 21* (4), pp.25-30.
- Schutzenhofer, K. K., & Musser D. B.(1994). Nurse characteristics and professional autonomy, image, *Journal of Nursing Scholarship, 26*, pp.201-205.
- Slavitts. D. B., & Stamps P. L., & Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research, 27*(2), pp.114-120.
- Collins, S. S., & Henderson, M. C. (1991). Autonomy: Part of nursing role, *Nursing Form, 26*(2), pp.23-29.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological methods, 7*(4), pp.422.
- Wiens, A. G.(1990). Expanded autonomy. *JONA, 20*(12), pp.15-22

ABSTRACT

Mediating Effects of Job Stress and Nursing Professionalism on the Effects of Nursing Autonomy on Job Satisfaction

Beak Mi HEE

Department of Nursing Science

Graduate School of Nursing

Sungshin Universtiy

This descriptive study investigated the mediating effects of job stress and nursing professionalism on the effects of nursing autonomy on job satisfaction to provide basic data for improving nurse autonomy and job satisfaction. Study participants were 93 nurses working for a 500-bed K medical institution in S city. The nurses understood the study purpose and data collection process and agreed to participate. Data were collected from August 12 to August 19, 2019.

The research tools consisted of the Schutzenhofer Professional Autonomy Scale (SPAS), a job satisfaction measurement tool, a nursing professionalism tool, and a job stress measurement tool. Collected data were analyzed using SAS version 9.4 (SAS Institute, Cary, NC).

The results of the study are as follows.

1. Most participants were aged 25 to 29 years with 45.1 people (45.16%), and the most common marital status was unmarried with 83 people (89.25%). Regarding religion, most were non-religious with 62 people (66.67%). For final educational level, 75 people (80.65%) had completed four years of graduation. Regarding work experience, 35 people (37.63%) had more than 5 years of experience and the most common position was regular nurse with 91 people (97.85%). Most nurses worked in surgical wards had the most people with 39 people (41.94%), while 44 people (47.31%) worked an average of six night shifts per month. Regarding work intensity perceived by the subjects, 64 people (68.82%) reported high level.
2. Job stress, nursing professionalism, nursing autonomy, and job satisfaction were shown to be 3.80 ± 0.51 , 3.49 ± 0.31 , 3.02 ± 0.58 , and 2.96 ± 0.36 , respectively, based on their responses to a 5-point Likert scale.
3. Statistically significant differences were found in age ($F=3.808$, $p=.026$) and work intensity ($t=12.801$, $p=.001$) in job satisfaction according to demographic characteristics and working environment.

4. There was no significant correlation between nursing autonomy and job satisfaction. Nursing autonomy and nursing professionalism were found to have a positive (+) correlation ($r=.277, p<.01$), while nursing professionalism and job satisfaction also had a positive (+) correlation ($r=.535, p<.01$). In other words, the higher nursing autonomy was, the higher the score of nursing professionalism and the higher job satisfaction. There was no significant correlation between nursing autonomy and job stress. Job stress and job satisfaction had a significant negative (-) correlation ($r=-.385, p<.01$).

5. Nursing autonomy had no direct effect on job satisfaction ($\beta =-.006, p>.05$). Verification of the mediating effect of nursing professionalism has shown that nursing autonomy has a significant effect on nursing professionalism ($\beta=.277, p<.01$) and nursing professionalism has a significant effect on job satisfaction ($\beta =.503, p<.001$). Therefore, nursing professionalism was identified as a mediator of nursing autonomy and job satisfaction. Verification of the mediating effect of job stress has shown that nursing autonomy does not have a significant effect on job stress ($\beta =-.105, p>.05$), and job stress was identified as a variable that has a significant effect on job satisfaction ($\beta=-.333, p<.001$).

The results show that nursing professionalism completely mediates the relationship between nursing autonomy and job satisfaction,

indicating that it is an effective strategy to promote nursing professionalism through nursing autonomy to improve job satisfaction. It was found that job stress does not mediate the relationship between nursing autonomy and job satisfaction, whereas it had a significant effect on job satisfaction. Therefore, it is necessary to develop measures and programs to enhance nursing autonomy and nursing professionalism in the clinical field. In addition, strategies should be established to enhance job satisfaction with various approaches that can reduce job stress in nurses.

설문지

안녕하십니까?

저는 현재 국립중앙의료원 정맥 전담팀에 근무하고 있으며 성신여자대학교 일반대학원 간호학과 석사과정에 재학 중인 대학원생입니다.

본 연구는 임상 간호사의 간호 자율성과 직무만족도와의 관계에서 간호 전문 직관과 직무스트레스의 매개효과를 파악하기 위한 기초 자료 수집을 위하여 작성 되었습니다.

본 설문지의 작성시간은 약 20분정도 소요됩니다.

귀하께서 작성하신 설문 내용은 본 연구에만 사용될 것이며 귀하의 비밀은 절대적으로 보장되고 본 연구를 통하여 귀하께 어떠한 위험이나 불이익도 발생하지 않을 것을 약속 드립니다. 설문지상의 질문 항목에는 정답은 없으며 질문을 읽으시고 평소 생각대로 모든 문항에 빠짐없이 응답에 주시기를 간절히 부탁드립니다.

설문지 작성에 강제성이 없으므로 원하지 않는다면 언제든지 중단 할 수 있으며 본 연구에 대한 충분한 설명을 듣고 스스로 원하시는 분들만 참여해 주시기 바랍니다.

귀하의 솔직한 응답에 감사하며 연구와 관련하여 문의사항이 있으신 경우 본 연구자에게 언제든지 연락주시기 바랍니다. 귀중한 시간을 내어 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사합니다.

2019년 10월 11일

성신여자대학교 일반대학원 간호학과

연구자 백미희 올림(pen0921@hanmail.net)

1. 여러분이 간호사라는 직업에 대해 어떻게 생각하는지를 알아보기 위한 것으로 각 문항을 읽고 동의하는 정도에 따라 빠짐없이 “V” 표 해주십시오

번호	문항	매우 그렇지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
1	간호사의 사회적 지위는 높은 편이라고 생각한다.					
2	간호사는 환자를 위해 자신의 지식, 기술, 시간 등을 아낌없이 바친다.					
3	간호사는 환자들로부터 신뢰를 받는 것으로 여겨진다.					
4	간호사는 의사를 비롯한 타 전문인들과 동료의식을 갖고 일함으로써 전문직업인의 모습을 보여주고 있다.					
5	간호사는 독자적이고 자율적으로 업무를 수행하는 것으로 인식되고 있다.					
6	간호사는 적극적으로 사회활동에 참여하는 사람으로 보인다.					
7	간호사는 박애정신을 지닌 성숙된 인격자로 보인다.					
8	전문직업인으로서 간호사는 전문지식을 갖 추기 위해 지속적인 자기 개발을 하고 있다.					
9	간호사는 업무를 수행하는 과정에서 자기 표현력과 리더십을 갖춘 리더의 모습을 보여준다.					
10	간호사는 대부분 훌륭한 인격을 갖추기 위해 끊임없이 노력하고 있다.					
11	간호사는 복장과 외모를 볼 때 전문직업인 다운 모습을 보여준다.					
12	간호사는 타 직종과의 관계에서 전문인다운 업무처리의 능숙성과 인격적 성숙성을 보인다.					
13	간호는 전문적인 직관력으로 환자의 마음을 헤아려서 보살펴주고 돌보아 주는 고유한 서비스이다.					

번호	문항	매우 그렇지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
14	간호사는 긍정적인 태도를 가지고 열심히 일하므로 전문직업인다운 면모를 보여준다.					
15	간호사는 병원내에서 타 직종의 사람들로 부터 전문인으로서 존중받고 있다.					
16	간호사는 병원 내의 타 직종의 전문인만큼 자신의 업무에 대한 전문성을 위해 노력하는 모습을 보여주지 않는다.					
17	간호사는 환자의 입장에서 문제를 신속하고 정확하게 해결해 주는 전문인다운 자질을 보여 준다.					
18	간호사는 전문인으로서의 책임감과 성실성을 보여준다.					
19	간호사는 전문직업인이 갖추어야 할 소명의식과 윤리정신이 투철한 모습을 보여준다.					
20	간호는 의료체계 내에서 독립된 영역으로 인정받지 못하고 있다.					
21	간호는 고유한 전문지식과 기술을 가진 전문가만이 할 수 있는 매우 복잡하고 어려운 업무라고 생각한다.					
22	간호는 전문성을 발휘하기 위해 동양철학적인 인(仁)의 개념, 즉 사랑의 정신으로 행해져야한다.					
23	간호는 고귀한 전문적인 업무로 인식되고 있다.					
24	간호는 조직 내에서 각 직종 간에 중간 역할을 하는 것이므로 전문적인 업무로 보이지 않는다.					
25	간호는 한국적인 고유한 간호이론을 개발하면 의료개방 이후에도 경쟁력이 있는 유망한 의료서비스가 될 것이다.					

번호	문항	매우 그렇지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
26	간호직은 사회적 인식이 좋은 전문직업이다.					
27	간호직은 전문직업적 파위를 발휘해 사회에 크게 기여하고 있다.					
28	간호는 간호사만이 할 수 있는 고유한 지식과 기술로 인정되고 있다.					
29	간호직은 조직 내에서 인정받고 격려를 통해 만족스러운 정신적 보상과 충분한 대우를 받는 전문직업이다.					

2. 다음은 직무 스트레스에 대한 사항입니다. 평소 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 곳에 V표시를 하여 주십시오

번호	문항	매우 그렇 다	대체 로 그렇 다	약간 그렇 다	그렇 지 않다	전혀 그렇 지 않다
간 호 업 무	1 근무로 인해 피로를 느낄 때					
	2 책임져야 할 일이 많을 때					
	3 간호 인력의 결원상태에서 일해야 할 때					
	4 새로운 업무에 임하게 될 때					
	5 신규 간호사와 함께 일할 때					
	6 같이 근무하는 간호사의 사적인 불일, 게으름 등으로 인해 자신의 업무량이 많아질 때					
역 할 갈 등	1 간호업무의 이론과 실제 간에 차이를 느낄 때					
	2 자신의 역할이 전문적 가치 기준에 맞지 않다고 느낄 때					
	3 타 분야 의료진이 전문적으로 인정해 주지 않을 때					
	4 잡다한 일 때문에 간호업무가 바빠질 때					
	5 과중한 업무 때문에 자신의 학문적 발전이 어려울 때					
전 문 지 식	1 새로운 의료 기구에 대한 작동방법을 모를 때					
	2 환자의 상태파악이 미흡할 때					
	3 간호업무 수행 시, 실수나 누락한 것을 발견 할 때					
	4 컴퓨터 조작이 미숙할 때					

번호	문항	매우 그렇 다	대체 로 그렇 다	약간 그렇 다	그렇 지 않다	전혀 그렇 지 않다
의 사 와 의 갈 등	1	의사와 간호사의 역할, 능력을 인정하지 않을 때				
	2	의사가 자신의 업무 및 책임을 남에게 전가시킬 때				
	3	의사가 근무 중 신경질을 내며 화풀이 할 때				
대 인 관 계	1	상사와의 관계가 좋지 않을 때				
	2	동료 간호사와의 관계가 좋지 않을 때				
	3	간호보조원과의 관계가 좋지 않을 때				
	4	타 분야 직원이 간호사의 역할과 능력을 인정하지 않을 때				
	5	동료 간호사의 견해 차이가 날 때				
심 리 적 부 담 감	1	외래진료 진행이 순조롭지 않을 때				
	2	정원초과로 당일진료가 어려운데 당일을 강력 요구할 때				
	3	빠른 진료(일정)를 못 보아 주어서 환자 상태가 악화되었을 때				
환 자 의 보 호 자	1	환자나 보호자가 간호사에게 반말 등 무례한 행동을 할 때				
	2	환자나 보호자가 무리한 요구를 할 때				
	3	간호사 아닌 다른 호칭으로 부를 때				
	4	환자나 보호자의 불만 사항을 간호사의 잘못이 아님에도 간호사에게 투사 할 때				

3. 자율성과 관계된 다음의 사항들에 대하여 귀하는 평소 어떻게 생각하고 계신지 해당란에 “V” 를 표시해 주십시오

번호	문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	적절한 교육과 경험으로 독자적인 간호행위를 한다고 생각하는 편이다					
2	직위향상을 위해 나의 직무기술서의 변경을 상사에게 제안할 수 있는 편이다.					
3	최근 간호문헌을 통해 확인된 새로운 환자 간호방법을 임상에 적용하여 수행하는 편이다.					
4	간호사정 도구를 임상실무에 적합하도록 수정, 보완하는 편이다.					
5	새 간호병동의 설계나 사용할 새 기구의 구입 등과 관련된 정보를 상사나 행정가들에게 제공하는 편이다.					
6	다른 분야의 사정도구를 임상 간호영역에 사용할 수 있도록 수정, 보완하는 편이다.					

4. 각 문항을 읽고 귀하의 생각과 가장 비슷한 것에 “V” 표시를 해주세요

번호	문항	전혀 그렇지 않다	어쩌 다 한번 쯤 그렇 다	보통 이다	자주 그렇 다	매우 자주 그렇 다
1	현재 받고 있는 보수에 만족한다					
2	지금 내가 하는 일에 대하여 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다.					
3	지금 내가 하는 일은 정말 중요한 일이다.					
4	간호업무에서 생기는 문제들에 대해 수간호사의 견해와 차이가 있다.					
5	우리 병원에서는 간호사의 발전을 위해 많은 기회를 주고 있다.					
6	나는 수간호사가 내가 하는 업무에 대해 필요 이상의 감독을 한다고 느낀다.					
7	나는 중요한 업무를 결정할 권한이 있고 수간호사는 이를 지지해 준다.					
8	내게 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘 할 수 있을 것이다.					
9	의사나 관련부서 직원과 환자 간호에 대해서 의논할 시간과 기회가 있다.					
10	업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일한다.					
11	근무시 의사와 관련부서 직원과 좋은 팀워크와 협동심을 발휘한다.					
12	나는 동료간호사들과 의사, 관련 부서 직원들과 화목하게 지낸다.					

13	내게 좀 더 환자와 접할 시간이 있다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있으리라 생각한다.					
번호	문항	전혀 그렇지 않다	어쩌다 한번쯤 그렇다	보통이다	자주 그렇다	매우 자주 그렇다
14	나는 가끔씩 내가 판단한 전문적인 간호수행과 어긋나는 일을 하도록 요구 받는다.					
15	간호관리자는 일상적인 문제나 업무에 관하여 일반간호사와 자주 의논한다.					
16	대체로 간호사와 의사, 관련부서와 협력이 잘 이루어진다고 생각한다.					
17	간호사에게 요구되는 서류 업무가 너무 많다.					
18	나는 다시 진료를 선택한다고 해도 간호직을 선택할 것이다.					
19	다른 병원에 비하여 현재 내가 받고 있는 보수는 높은 편이다.					
20	의사나 관련부서의 직원들은 간호사가 하는 일에 대해서 이해하고 인정한다.					

5. 응답자의 신상과 관련된 비밀은 절대적으로 보장 되오니 빠짐없이 응답해 주시면
고맙겠습니다.

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 () 세
2. 귀하의 성별은? ①남자() ②여자 ()
3. 귀하의 결혼상태는? ①미혼() ②기혼() ③기타()
4. 귀하의 종교는? ①기독교() ②불교() ③천주교() ④없음()
⑤기타()
5. 귀하의 간호사로서의 총 근무경력은? ()년() 개월
6. 귀하의 학력은? ①전문대 졸업() ②대학교 졸업() ③대학원 이상()
7. 귀하의 조직 내 직위는? ①일반 간호사() ②책임간호사 () ③수 간호
사 이상()
8. 귀하는 어느 부서에서 근무하고 있습니까?
①내과계병동() ②외과계병동() ③신경과/정신과병동() ④호스
피스병동() ⑤중환자실() ⑥응급실()
9. 귀하의 월 평균 밤 근무 수는?(최근 3개월 기준) ()개
10. 귀하가 담당하는 직무 업무량의 정도는 어떻다고 생각하는가?
①전혀 없다.() ②대체로 없다() ③보통이다.()
④대체로 많다.() ⑤매우 많다.()

감사의 글

우선 하나님 아버지께 논문을 완성하고, 무사히 졸업할 수 있게 하심을 감사합니다.

부족한 학생의 지도교수가 되어주시고, 논문을 완성할 수 있도록 자상하게 이끌어주신 김동희 교수님께 무한한 감사의 마음을 전합니다.

논문 심사를 맡아주시고, 꼼꼼하게 조언해 주신 전나미 교수님, 천주영 교수님께 깊이 감사드립니다.

직장생활과 학업을 병행할 수 있도록 배려해 준 우리 정맥팀 김은숙 선생님, 신은지 선생님, 김현진 선생님 감사하고 감사합니다. 또한 논문에 도움 주시고 참여해 주신 국립중앙의료원 간호부에도 감사의 말을 전합니다.

나의 하나뿐인 하윤이, 하준이 아빠 정성우씨 당신의 외조 덕분에 졸업을 하게 됩니다. 2년 동안 공부하는 마누라 눈치 보느라 두 아이에게 부모 역할 하느라 힘들었을 당신 고맙고 사랑합니다. 일과 학업으로 힘들어하는 나를 묵묵히 지켜봐 주고 배려해 줘서 고마워요.

나의 보물들 하윤이, 하준이 엄마가 너무너무 사랑하고 엄마가 공부한다는 이유로 아빠랑 자게 했던 지난날들 미안해... 앞으로 많은 시간을 함께 잘 수 있어! 그리고 항상 고생한다며 친부모님처럼 아껴주시고 챙겨주시는 어머님, 아버지 정말 감사합니다. 저는 정말 시집 잘 갔어요~~^^

대학원 다니는 동안 매 순간 가장 의지했던 동기인 영아언니 함께 할 수 있어서 정말 다행이었고 내가 많이 기대하고 좋아했던거 알지?? 그리고 논문 시작 단계부터 끝날 때까지 고민 많이 들어 주고 도움 준 지현쌤아 고마워 당신 덕에 졸업을 하네... 고마워 쌤 아니었음 논문 끝까지 못 했을꺼야.

마지막으로 정성우씨 나랑 살아줘서 고마워요. 감사합니다.

심의결과통보서

IRB No.	H-1907-104-005	IRB 승인일(최초)	2019년 7월 18일		
연구과제명	(국문) 임상 간호사의 간호 자율성과 직무만족도와의 관계에서 간호 전문직관과 직무 스트레스의 매개효과 (영문) The Mediating Effects of Nursing Professionalism and Job stress in relation to Nursing autonomy and Job Satisfaction of Nursing Clinian				
	Protocol Nickname	Version No.		2.0(2019.10.11.)	
책임연구자	소속(과,팀)	간호부	성명	백미희	직위
	주임				
연구 분류	<input type="checkbox"/> 의약품 <input type="checkbox"/> 의료기기 (분류번호(등급):) <input type="checkbox"/> 생물학적제제 <input type="checkbox"/> 건강기능식품 <input checked="" type="checkbox"/> 해당 없음				
	<input type="checkbox"/> 인간대상연구 <input type="checkbox"/> 인체유래물연구 <input type="checkbox"/> 잔여배아연구 <input type="checkbox"/> 기타()				
	<input type="checkbox"/> 의무기록 (<input type="checkbox"/> 전향적 <input type="checkbox"/> 후향적 <input type="checkbox"/> 전-후향적) <input type="checkbox"/> 인체유래물 (<input type="checkbox"/> 전향적 수집 <input type="checkbox"/> 보관된 인체유래물) <input type="checkbox"/> 기타()				
	<input type="checkbox"/> 단면조사 연구 <input type="checkbox"/> 환자-대조군연구 <input type="checkbox"/> 관찰연구 <input checked="" type="checkbox"/> 조사, 설문, 인터뷰 연구 <input type="checkbox"/> 환자군 연구(case series) <input type="checkbox"/> 중재보고 <input type="checkbox"/> 자료분석 및 분석연구 <input type="checkbox"/> 동물(레지스트리) 연구 <input type="checkbox"/> 기타() <input type="checkbox"/> 시판 후 사용성적조사(PMS) <input type="checkbox"/> 코호트 연구(<input type="checkbox"/> 전향적 <input type="checkbox"/> 후향적 <input type="checkbox"/> 전-후향적)				
	일반명	상품명			
	Phase	<input type="checkbox"/> 제1상 <input type="checkbox"/> 제2상 <input type="checkbox"/> 제3상 <input type="checkbox"/> 제4상 <input type="checkbox"/> 생물학적동등성			
	식약처 승인 대상 여부 <input type="checkbox"/> 식약처 승인 대상 <input type="checkbox"/> 승인 제외 대상 <small>* 식약처 승인 절차 진행 중인 경우 후 후 식약처 승인서 제출바랍니다.</small>				
접수일자	2019년 10월 11일		심의일자	2019년 11월 7일	
심의유형	<input type="checkbox"/> 정규 <input checked="" type="checkbox"/> 신속		지속심의 주기	개월	
심의종류 (초기, 재심, 변경, 종료 등)	변경		심의서류	변경의뢰서, 변경대비표, 연구계획서, 설명문	
심의결과	승 인				
승인유효기간	IRB 승인일 ~ 12 개월 (2020년 7월 17일 : 연구기간)				



사용승인서



본 연구자는 아래 제목의 연구 또는 평가를 수행함에 있어서 간호전문직판 도구를 사용하고자 합니다.

[논문제목] 인간강화의 격양도레터 격양도 도구에서
간호 전문직판과 간호 전문성의 대개협과

성명 권영미 서명 [Signature]

직위 간호 강사 전화번호 010-9720-0921

우편주소 12285 E-mail pen0921@hanmail.net

경기도 남양주시 다산동길 36

(신곡동 나나타운 (힐스테이트 대안))

본 승낙서는 연구 또는 평가 프로젝트와 같은 비영리적인 자료수집 목적을 위해 간호전문직판 도구를 사용하고자 하는 연구자에게 승인을 하는 것으로써, 도구의 내용을 무단으로 변경할 수 없으며 작성하신 사용승인서의 내용은 본 기관에 보존됩니다. 연구결과의 출판물 포함할 어떤 다른 목적으로의 무단복제는 특정의 허락 없이는 금합니다.

권 영 미 [Signature] 날짜 2019. 11. 17

서명하신 사용승인서 2부(우표부착 반송용 봉투 포함)를 아래의 주소로 보내시기 바랍니다.

권 영미 교수, Ph.D., RN
경인여자대학교 간호학과 (본관 432호)
(21041) 인천광역시 계양구 계양산로 63

