



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 교수지도
석사학위 청구논문

신규간호사의 직무 만족 요인

Factors Associated with
Job Satisfaction of New Nurse

2011

성신여자대학교 대학원
간호학과
박혜림

신규 간호사의 직무만족 요인

Factors Associated with
Job Satisfaction of New Nurse

김 동 희 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2010년 11월

성신여자대학교 대학원
간호학과
박 혜 림

인 준 서

박혜림의 석사학위 논문으로 인준함.

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

감사의 글

감사의 글을 쓰는 이 시간 지금까지 걸어왔던 길을 다시금 돌이켜봅니다. 학위 과정과 임상생활을 병행하며 힘들었던 날도 많았고, 기뻐했던 날도 많았지만, 지금 이 글을 쓰면서 생각해보면 다시 돌이킬 수 없는 시간이라는 것에 아쉬움이 많이 남습니다.

부족한 저를 누구보다 사랑으로 길러주시고 지금까지 물심양면으로 보살펴주신 부모님, 힘들 때 곁에서 든든한 지원자가 되어준 우리 오빠, 무엇보다 많은 격려와 큰 도움을 주었던 나의 사촌 영수오빠에게 감사의 말을 먼저 전하고자 합니다.

논문의 갈피를 잡지 못하고 나아가야 할 방향을 잡지 못해 힘들어 하던 저에게 따끔한 충고와 해박한 지식으로 조언해주시고 개인적인 어려움까지 따뜻하게 격려해주신 김동희 교수님, 바쁘신 가운데 엄마처럼 꼼꼼하고 따뜻하게 지도해주신 고정미 교수님, 학문적 토대를 잡아주시고 편안함과 따뜻함을 주신 조정민 교수님, 세련된 외모와 따뜻한 마음으로 언제나 반갑게 인사 건네주신 송지호 학장님, 수업 외에도 매일 반갑게 인사해주시며 항상 안부 걱정해주신 김영주 교수님, 언제나 학생들에게 관심과 지도를 아끼지 않는 김애리 교수님, 대학원 생활 동안 간호이론의 틀을 잡아주신 전나미 교수님, 항상 미소 띤 얼굴로 반갑게 맞아주시며 걱정해주시는 정명실 교수님께 온 마음을 담아 머리 숙여 감사드립니다. 성신에서 간호학에 대한 배움의 길을 걸을 수 있었음이 행복합니다.

자료 수집을 흔쾌히 허락해주신 3개 병원 간호 부장님들과 각 병동 수간호사님께도 감사의 마음을 전합니다.

지금의 논문이 완성되기까지 따뜻한 격려와 믿음을 주셨던 임남희 수간호사님, 영원한 선배님이자 멘토 권혜미 선생님, 얼굴만큼 마음씨도 예쁜 임아름 선생님, 멋진 쿨 걸 조선숙 선생님, 힘들 때 지지가 되어준 김혜미 선생님께도 감

사드립니다.

학위 과정 내내 힘이 되어 주고, 서로의 버팀목이 되어주었던 하얀언니, 현이 언니, 선경언니, 희진언니, 길제언니, 명숙언니께 고마움을 전합니다.

언제 어디서든 힘들 때 달려와 주는 지은이, 경희, 정자, 정화에게 고마움을 전합니다. 논문 쓰는 내내 묵묵히 옆에서 응원해 준 짝꿍 DJ에게도 고마움을 전합니다.

이외에도 저를 사랑으로 아낌없이 후원해 주신 모든 분들께 깊은 감사드립니다.

논문 개요

본 연구는 신규 간호사의 직무만족과 직무만족 관련 요인을 파악하기 위하여 시도되었다. 연구 대상은 서울 시내에 위치하고 있는 300병상 이상의 종합병원 2곳과 대학병원 1곳에서 근무하고 있는 간호사 중 입사 후 총 근무 경험이 12개월 이하인 신규 간호사를 대상으로 하였다.

연구 도구는 자기 효능감은 Sherer & Adams가 개발한 일반적 자기 효능 측정 도구(General Self-Efficacy)를 양길모(1998)가 수정 보완한 14문항의 도구를 사용하였고, 전문직 자아개념은 Arthur(1990)의 전문직 자아개념 도구(Professional self concept of nurse instrument: PSCNI)를 이희선(2007)이 수정 보완한 17문항의 도구를 사용하였으며, 자율성은 Schutzenhofer(1983)가 개발하고 한경자 등(1994)이 번역한 도구를 윤미진(2010)이 수정 보완하여 사용한 13문항의 도구를 사용하였으며, 역할스트레스는 Rizzo(1970)가 개발하고 이희선(2007)이 요인분석을 통해 수정 보완한 16문항의 도구를 사용하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 직무만족도는 근무부서가 특수파트($M=66.82$, $p=0.002$)인 대상자가, 입사 전 학생실습 경험이 있는 대상자($M=65.26$, $p=0.002$)가 높은 것으로 나타났다.
- 2) 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스와 직무만족간의 상관관계를 살펴보면 자기 효능감($r=0.349$), 전문직 자아개념($r=0.537$), 자율성($r=0.381$)은 직무만족과 순 상관관계를 보였으며 역할 스트레스($r=-0.675$)는 직무만족과 역 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.
- 3) 다중회귀분석 결과 직무만족과 관련된 가장 유의한 변수는 역할스트레스($p=0.000$)이었으며, 입사 전 인턴십을 통한 현원 경험($p=0.041$)과 역할스트레스($p=0.000$)는 직무만족을 낮추며, 전문직 자아개념($p=0.002$)은 직무만족을 높이는 요인으로 나타났다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	4
3. 용어의 정의	4
II. 문헌 고찰	6
1. 직무만족	6
2. 직무만족관련요인	8
(1) 자기 효능감	8
(2) 전문직 자아개념	10
(3) 자율성	11
(4) 역할스트레스	13
III. 연구 방법	15
1. 연구 설계	15
2. 연구 대상	15
3. 연구 도구	15
4. 자료 수집 방법	17
5. 자료 분석 방법	18
IV. 연구 결과	19
V. 논의	33

VI. 결론 및 제언 39

참고 문헌

ABSTRACT

부록

표 목 차

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성	20
<표2-1> 연구 대상자의 직무만족도	21
<표2-2> 연구 대상자의 자기 효능감	23
<표2-3> 연구 대상자의 전문직 자아개념	22
<표2-4> 연구 대상자의 자율성	24
<표2-5> 연구 대상자의 역할스트레스	25
<표 3> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도	29
<표 4> 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스 직무만족의 상관관계	31
<표 5> 직무만족 관계요인 분석	32

I. 서론

1. 연구의 필요성

오늘날 지속적인 경제성장과 전반적인 교육수준의 향상으로 건강과 질병에 대한 관심과 의료에 대한 국민의 권리의식이 높아져 병원들 또한, 시대적 변화에 맞춘 변화가 요구된다. 또한 병원들은 외부적, 내부적으로 급격한 변화를 겪고 있다. 외부적으로는 병원 간 경쟁의 심화, 사회구성원들의 가치관 변화, 노동력의 자유로운 이동, 근로시간 단축 등 다양한 환경변화가 나타나고 있으며, 내부적으로 조직구조 문제로 인한 승진정체의 심화, 정보화로 인한 직무환경의 변화, 조직의 분권화와 개인 참여 등이 나타나고 있어(2000, 김홍국), 변화에 따라 병원 경쟁력을 높여야 한다. 병원조직은 각자 직무에 맞는 전문적인 훈련을 받은 종사자들이 유기적인 팀을 이루며 의료서비스를 제공하는 다원적이고 전문적인 조직이며 병원은 다양한 직종이 활동하는 노동, 기술 집약적 조직이다. 병원은 여러 전문 인력이 함께 일하고 있는 조직체이므로 인적 자원의 확보 및 유지가 병원 경쟁력의 중요한 요인이 된다(선덕남, 1997). 그중 간호사는 병원조직을 구성하는 인력 중 가장 규모가 큰 조직으로 병원전체 인력의 30-40%를 차지하고 있어 효율적인 간호 인력의 관리는 결과적으로 병원의 경쟁력 제고에 높은 기여를 하게 되며 직무만족과 업무의 효율성을 높일 수 있다. 간호사는 의료 서비스의 현장에서 환자 및 보호자들과 가장 오랜 시간을 대면하고 치료에 참여하여 중추적인 역할을 담당하며 간호의 질을 높이고 병원의 생산성을 향상 시키고 있어 간호 인력의 중요성은 날로 부각되고 있다. 이에 발맞추어 간호업무도 더욱 복잡해지고 전문화, 세분화가 이루어지고 있어 양질의 간호를 위해서는 직업적 정체감이 확고한 간호 인력이 필수적으로 요구되어진다.

간호사가 환자의 건강요구를 효과적으로 충족시키고 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 간호사의 직무 만족이 중요한 요인으로 작용한다. 직무만족은 근무 활

동을 하는데 있어서 능력을 최대한으로 발휘할 수 있게 하여 직무를 완수함과 동시에 간호활동이 질적, 효율적으로 이루어지게 하여 환자에게 최대한의 전인간호를 시행하는데 필요한 요소다(고희순, 1987). 또한 간호가 제공되는데 있어서는 그 조직 속에서 업무를 수행하는 간호전문인의 직무만족이 곧 질적인 간호의 향상과 관련되어 있다(Larson, Lee, Brown & Shorr 1984). 간호직은 전문성을 요구하는 직업으로 그 직종을 수행하기 위해 많은 지식과 기술이 필요하며 이것을 훈련받기 위해 많은 시간과 비용이 필요하기 때문에 직무만족이 낮을 경우, 조직이 치러야 할 비용효과 손실이 크며 조직원의 사기저하, 전문직 서비스의 질손상 등의 문제가 발생한다. 간호직은 타 직종이 경력이 쌓이면 직무 불만족의 결과인 이직이 나타나는 것과는 달리 입사한지 1년 이내의 신규 간호사들의 이직률이 높으므로(어금숙, 2004; 윤혜미, 2009; 탁진국, 2008) 병원 조직에서는 신규간호사의 직무만족 관리에 더욱 힘써야 한다.

신규 간호사는 간호 교육기관을 거쳐 면허를 취득한 후 병원에 입사 후 병원 내부인으로 동화되는 사회화 과정을 겪으면서 직업적인 성장을 하게 된다. 병원이라는 특수한 공간에서 여러 사람들과 조화를 이루어 근무하면서 어려움을 느끼며, 속도와 정도의 차이는 있으나, 입문 시 누구나 거치게 되는 하나의 과정인 현실충격(reality shock)과 간호 업무에서 증가하는 지식 및 기술적 요구와 육체적 노동, 야간 및 주말근무, 직업적인 책임 등 다양한 문제에 부딪히게 된다(조혜인, 1989). 신규 간호사는 1년 기간 동안에 초기부터 새로운 환경에 던져져서 해매기, 부딪쳐가기, 조직의 구성원이 되어가기, 자신의 입지가 확실해지는 자리잡기의 단계를 거치는데, 그 과정 중에 그들이 직면한 현실세계인 간호단위에서 당혹감을 느끼고, 힘들어 한다고 하였다(손행미 등, 2001). 완벽하게 업무처리 할 수 있는 능력의 부족은 시간이 지나면 해결될 것으로 생각하면서 자신이 처한 상황에 적응하기 위하여 여러 방법을 모색해 보지만 현실에 부딪치면서 정체감이 흔들리는 것을 경험하게 된다(주민선, 2000). 또한 업무의 버거움에 당혹감을 느끼면서 자신이 쓸모없고 부족한 존재라고 느끼며 선배 간호사들의 꾸중과 냉

소는 자아 존중감 상실을 일으키고, 자아 존중감 상실은 자신감의 상실로 이어져 긴장감으로 잦은 실수를 유발시켜 업무 수행능력을 저하시키는 악순환이 된다(손행미, 2001). 이러한 스트레스와 긴장감들이 시간이 지나도 해결되지 않을 때 신규 간호사는 부적응을 경험하게 되며, 직무 불만족을 경험하게 된다(윤숙희, 2006). 신규 간호사들의 초기 사회화 현장 충격과 힘겨움은 병원에서의 조직사회화 과정의 피할 수 없는 현실이지만 신규간호사의 직무 불만족의 결과인 이직의도가 전체의 60%가 넘는다는 것을 고려할 때(윤혜미, 2009; Lavioe, 2008) 병원 조직차원에서 신규 간호사가 첫 1년 동안 겪는 어려움과 이들의 직무만족에 어떠한 변화가 일어나고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 신규 간호사가 조직 구성원으로 적응하며 사회화 되어가는 과정에서 경험하는 직무 만족의 정도와 직무만족 관련 요인 조사를 통하여, 신규 간호사의 효과적인 직무만족과 효율적인 병원 인적 자원 관리 프로그램을 개발하고 수립하는데 도움을 주는 기초 자료로 활용되기 위해 시도 되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 신규 간호사의 직무만족요인을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- ① 신규 간호사의 직무만족, 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스 정도를 파악한다.
- ② 신규 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 만족도를 파악한다.
- ③ 신규 간호사의 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스, 직무 만족과의 상관관계를 파악한다.
- ④ 신규 간호사의 직무만족 관련 요인을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 신규간호사

4년제 간호대학, 3년제 간호대학을 졸업하고 간호사 면허증을 소지한 자로서 병원에 정규직으로 채용된 후 병동에서 12개월 이하의 실무 경력을 가진 간호사를 말한다(변영순 등, 2003). 본 연구에서는 서울 소재 300명상 이상의 종합병원 및 대학병원에서 근무하고, 총 근무 경력이 12개월 이하인 신규 간호사를 말한다.

2) 자기 효능감

주어진 업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 능력에 대한 자신의 판단이다(Bandura, 1986). 본 연구에서는 Sherer & Adams(1983)가 개발한 자기효능 측정도구(General Self-Efficacy Scale)를 양길모(1999)가 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

3) 전문직 자아개념

개인이 자기 자신을 긍정적으로 수용하고 가치 있는 인간으로 인지하고, 전문 직업인으로 느끼는 자신에 대한 정신적 지각으로서, 특히 전문직 간호사로

서의 자신의 업무에 대한 느낌과 견해를 말한다(Arthur, 1990). 본 연구에서는 Arthur(1990)가 개발한 전문직 자아 개념 도구를 이희선(2007)이 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

4) 자율성

매일의 근무활동에서 허용되거나 요구되는 직무와 관련된 독립성, 주도성, 자유의 양을 말한다. 본 연구에서는 Schutzenhofer(1983)가 개발하고 한경자(1994)가 번역한 도구를 윤미진(2010)이 수정 보완하여 사용한 13문항의 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

5) 역할스트레스

개인이 환경으로부터 요구되는 역할기대의 불확실성과 상충, 역할수행에 대한 자원의 부족, 역할과다, 역할기대의 충족에 대한 개인의 능력부족 등에 의해서 유발되는 심리적 불균형 상태를 말한다(Beeher & Newman, 1978). 본 연구에서는 Rizzo(1970)가 개발하고 이희선(2007)이 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

6) 직무만족

개인이 직무나 직무 경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감성상태를 말한다(Locke, 1976). 본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 보건의료 종사자의 직무 만족 측정도구를 박현태(1997)가 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 직무 만족

직무 만족(job satisfaction)이란 한 개인의 직무와 관련해 가지고 있는 정서적 반응으로서, 실제 관찰 할 수 있는 것이 아니고 조직 구성원 개인의 행위나 언어적 표현을 통해 유추 할 수 있다. Slavitt(1978)등은 직무 만족은 인생전부에 걸친 만족 중의 단지 일부이며, 그것은 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과의 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비에 따른 직무특성과 관련된다고 하였다. Smith(1998)는 각 개인이 직무와 관련하여 경험되는 모든 좋고 나쁜 정신의 총화 혹은 이러한 감정의 불균형 상태에서 일어나는 태도라고 정의하였다. McComick & Tiffin(1982)는 직무만족은 어떤 직무에서 얻어지거나 경험되는 욕구만족의 함수이며, 직무만족의 본질은 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 자신의 직무에서 얻어지는 가치 있는 성취감이라고 하였다. 즉 욕구 충족 정도가 직무만족의 수준을 결정한다는 것으로서 이는 조직 구성원이 직무를 통해서 취하는 특정태도이며 직무에 대한 감정적 반응으로 해석할 수 있어 Smith의 이론적 견해와 유사성을 보이고 있다. Porter & Lawler(1975)는 직무만족은 실제로 받은 보상이 정당하다고 인정되는 수준을 초과한 정도라고 정의하고 있다. 여기서 보상은 내재적 보상과 외재적 보상으로 구분할 수 있는데, 내재적 보상은 조직구성원이 직무를 수행하는데 있어 도전감, 인정, 경력과 기회, 책임감, 발전 등으로부터 얻게 되는 성취감이나 자아실현을 경험하는 내재적 직무만족을 가져다준다. 반면 외재적 보상은 주로 조직과 상사로부터 주어지는 보상으로 임금, 고용안정, 작업환경, 승진 등으로 외재적 직무만족을 가져다준다. 일반적으로 외재적 보상은 직무성과 이외에 다른 많은 요인이 결정되기 때문에 직무성과와 외재적 보상의 연계는 불완전하다고 할 수 있다. 이와 같이 직무 만족에 대한 여러 학자들의 정의를 요약해 보면 직무만족을 태도로 보는 견해, 욕구만족, 정서 상태, 보상의 정도로 보는 견해 등으로 볼

수 있으며, 직무에 대한 만족은 개인의 정서, 태도, 직무, 가치관을 둘러싸고 있는 조직 환경들에 의해 영향 받는다고 볼 수 있다.

1940년대 이후 직무만족 정도는 사회조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되고 있으며, 많은 조직에서 꾸준히 연구가 진행되고 있다(Lowers, 2000; Larson, 1999). 직무만족의 중요성은 조직의 입장과 조직원의 입장에서 나누어 살펴 볼 수 있다. 조직의 입장에서 직무만족의 중요성은 첫째, 자신의 직장생활을 긍정적으로 여기는 사람은 외부 사회에 나가서도 자신이 속해 있는 조직을 호의적으로 이야기하기 때문에 그만큼의 조직 홍보 효과가 있을 수 있다. 둘째, 자신의 직무에 만족하는 사람은 조직 내에서 원만한 인간관계를 유지해 나간다. 셋째, 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고 이에 따른 생산성 향상과 효과도 얻을 수 있다(김성국, 2006). 조직원 입장에서 직무만족의 중요성은 첫째, 가치 판단적인 면에서 중요하다. 사람들은 깨어있는 시간의 대부분을 직장에서 보내기 때문에 조직 구성원이 조직에서 느끼는 만족의 정도에 따라 사회전반적인 분위기에 큰 영향을 미치므로 조직구성원의 직무만족은 조직이 가지는 사회적 책임의 한 범주로 강조되고 있다. 둘째, 정신건강적인 측면에서 중요하다. 사람들은 자기 생활의 한 부분이 불만족스러우면 그것이 전이효과를 가져와 그것과 관련 없는 다른 부분의 활동을 불만족스럽게 느끼는 경향이 있다. 셋째, 신체적인 건강에도 영향을 미친다. 즉 직무에 관한 불만이 긴장감을 쌓이게 하여 그것이 사람의 신체에 영향을 미칠 수 있다(김성국, 2006; 나길운, 1992).

병원조직 인력의 가장 중심이 되는 간호사는 환자 및 가족 방문객에 대한 병원의 대변인이므로 간호사의 직무만족은 타 직종에 비해 매우 중요하며, 간호사의 직무만족은 병원조직에 대해 광범위한 영향을 미칠 수 있다(김학회, 2001). 이러한 이유로 병원조직에서는 우수 간호 인력을 유지하고, 업무수행을 증진시키며 직무 불만족을 낮추기 위하여 효율적인 인사관리 체계와 프로그램 도입을 위해 힘쓰고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 간호사의 직무만족은 직무에 대한 긍정적인 정서 상태로 주어진 업무를 효율적으로 처리할 수 있는 원동력이 되며 직무만족이 높을수록 개인적인 직무만족과 성취감을 느끼고, 조직 차원에서 생산성의 향상과 서비스 질의 개선과 간호 전문직 이미지에 대한 발전을 이룰 수 있다.

2. 직무만족 관련 요인

선행 연구에서 나타난 간호사의 직무만족 요인으로 간호사의 직무만족은 연령, 임상경력, 교육정도, 근무부서, 종교, 결혼유무(백승남, 김정화 & 한상숙 1988; 이혜진, 2000), 역할스트레스, 전문직 자아개념(윤미진, 2010) 와 같이 개인적인 특성 및 직위, 대인관계(Longest, 1974), 타부서와의 상호관계(신유근, 1993; Kathleen B Cox, 2003), 행정, 보수(Cowin, 2003), 자율성(Slavitt 등, 1987 ; 윤미진, 2010), 등 의 외적인 요인과 결합하여 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 본 연구에서는 간호사의 직무만족 요인 중 신규간호사의 사회화와 연관된 직무만족과 관련이 있는 변수로서 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스를 포함 시켰다.

(1) 자기 효능감

자기 효능감이란 소유하고 있는 지식과 기술 그리고 능력이 특정과업을 수행함에 있어서 성공적인 결과를 가져올 수 있을 것이라는 신념 혹은 믿음을 의미하며, 이는 개인, 집단, 조직 혹은 국가의 각 차원에 적용될 수 있다 (Bandura, 1982; Gist, 1987). 자기 효능감은 과거의 성공경험, 대리경험, 사회적 설득, 심리적 상태 등에 의해서 형성되는 것으로 알려져 있으며, 개인의 동기수준을 결정해 준다. 자기 효능감은 Bandura(1977)의 사회적 학습이론에서 처음 주장되었다. 사회적 학습은 환경과 인간의 인지와의 상호작용을 통하여 행위가 습득되는 과정으로 타인의 행동을 관찰하는 대리학습, 스스로 학습하는 자기 통제, 과업수행에 대한 자신감인 자기효능감에 따라 개인이 정보의

인지적 처리 과정을 거쳐 새로 학습된 행위를 나타내게 된다. 사회적 학습이론은 자기 효능감이 높은 사람이 더 큰 사회적 학습효과를 보이게 된다는 이론이다(백기복, 2004). Bandura(1982)는 개인 효능감을 자기 효능감과 집단 효능감으로 구분하였다. 자기 효능감은 주어진 목표달성에 필요한 행동과정들을 조직하고 실행하는 능력에 대한 신념과 관계가 있다. 또한 집단 효능감은 과제를 성취하기 위해 요구되는 행동들을 조직하고 실행하는 능력에 대한 집단의 공유된 신념이다. 효능감은 자기의 능력에 대한 신념뿐만 아니라 구체적인 실제적 기술을 포함하는 개념이며, 이러한 신념과 기술을 갖고 수행을 하였을 때, 높은 수행결과가 유발된다.

자기 효능감은 간호현장에서 활동하는 개개인의 활동에 대한 동기를 부여하여 변화를 줄 수 있고, 자기 효능감이 높은 사람은 효과적으로 일을 처리하고 실패에도 잘 직면하여 보다 가치 있는 산출물을 얻어내고 직무만족을 이룰 수 있으므로, 간호사의 자기효능감은 매우 중요하다(Judge & Bono, 2001). 또한 자기 효능감은 임상 간호사의 연구 활동을 자극하기 위한 원동력이 되며 간호현장에서 행동하는 개개인의 활동에 대한 동기과 변화를 줄 수 있다고 보고되고 있다(Virginia & Susan, 1996 ; 이승희, 2008).

간호사의 자기 효능감과 직무만족과의 관계를 연구한 선행 연구를 살펴보면, 임상간호사의 자기 효능감은 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다(이명희, 1997 ; 이안생, 2005 ; 봉영숙 외, 2009 ; 작기보, 2003 ; 이승희, 2008). 또한 자기 효능감은 사회조직 내 행동주체인 사회구성원 각 개인의 고유한 특성으로 주어진 환경을 다르게 지각하게 하여 직무만족에 영향을 준다고 하였다(도윤경, 2001; 안은경, 1999).

직무만족과 관련된 자기 효능감은 자신의 능력에 대한 믿음이 강할수록 더 높은 목표를 설정하게 되고, 더 많은 노력을 기울이게 됨으로써 높은 성과 달성을 이룩하며 직무만족을 이룰 수 있다고 요약할 수 있다. 이는 업무측면에서 효율성과 효과성이 상승 할 수 있으며 간호의 질을 높이고, 더 크게 병원

의 목적달성에 기여할 수 있다고 볼 수 있다.

(2) 전문직 자아개념

전문직 자아개념이란 전문직 간호사로서의 자기 자아에 대한 정신적 지각 (mental perception)(Geiger & Davit, 1988) 또는 간호 전문직에서 일하고 있는 전문가에 관한 자아개념으로 정의할 수 있다. 전문직 자아개념의 발달에 영향을 미치는 조직외적 요인으로는 연령, 학교교육과 지속적인 교육, 결혼상태, 자녀의 수 및 성별 등이며 조직적 요인으로는 근무부서, 동료 및 상사와의 관계, 조직의 정책과 전문직에 대한 신념을 들 수 있다(Geiger & Davit, 1988). Arthur(1990)는 간호사의 전문직 자아개념을 전문적 실무, 만족감 및 의사소통 등 세 영역으로 구분하였는데, 전문적 실무란 간호사 스스로가 다른 사람들의 행동을 지도하고 인도하는 지도력, 간호업무를 유능하게 수행하는 기술, 그리고 상황 및 자원 활용에 대한 융통성 등이 포함되며, 만족감은 자신의 업무수행의 모든 면에서 느끼는 즐거움과 만족에 대한 자아인식을 말하고 의사소통은 업무수행과정에서 있어서 다른 사람과 공감하며 열린 마음에 대한 자아인식과 더불어 환자와 동료로부터 자신의 이해심과 관심, 자기주장에 대한 자기 자신의 느낌과 견해를 의미한다.

전문직 자아개념은 전문적 지식, 가치 그리고 기술에 대한 자아평가를 통하여 구축되고(Kelly, 1992) 간호사들은 전문적 실무를 입사 후, 1년 동안에 기대되어진 역할을 수행하는데 필요한 지식, 기술, 태도를 습득 하고 발달시키기 위해 많은 시간과 에너지를 소비하고, 대개 3년 안에 교육적 지식, 관리 기술, 그리고 전문 간호를 위해 요구 되어지는 환자와의 관계를 정립하게 된다 (Leddy & Pepper, 1985). 간호사의 전문직 자아개념은 간호사의 전문직관을 형성하고 이는 다양한 전문직이 공존하는 의료현장에서 간호사들이 다른 전문인과 조화를 이루며 효율적인 간호업무를 수행하고 양질의 간호를 제공하여 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 환자에게 만족감을 줄 뿐만 아니라 간

호사 스스로도 만족하기 위해 간호사로서의 전문직 자아개념 확립은 매우 중요하다(박상연, 2004). 윤은자(1995)도 간호는 간호사 개개인이 전문직업인으로서 간호의 본질적 가치에 기초한 간호정신을 중요하게 인식하고 간호사 개개인의 사고나 행동에 있어 전문인다운 모습을 드러낼 가치관과 자신에 대한 긍정적 이미지를 가지고 있을 때 전문 간호인으로서 사회에서 자리를 잡을 수 있다고 하여 간호사의 전문직 자아개념의 중요성을 강조하였다.

간호사의 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계를 연구한 선행 연구를 보면, 높은 전문직 자아개념은 간호사 스스로가 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적일 때 생겨나며 전문직 역할수행과 직무만족을 유도한다(Leddy & Pepper, 1985 ; 최은영 등, 2000 ; 김원경 등, 2008 ; 최진 등, 2009 ; 김명화, 2000 ; 서동희, 2002)고 하였다.

요약하면 간호사의 전문직 자아개념은 다양한 전문직이 공존하는 의료현장에서 간호사들이 타 직종의 전문인과 조화를 이루며 효율적인 간호 업무를 수행하고 양질의 간호를 제공하여 사회적으로 간호사의 위치를 확립하게하며 개인의 직무만족을 이룰 수 있다고 요약할 수 있다. 이는 업무측면에서 효율성과 효과성이 상승 할 수 있으며 간호의 질을 높이고, 더 크게 병원의 목적달성에 기여할 수 있다.

(3) 자율성

자율성의 개념은 전문직 직업의 성격을 규정하는데 빼놓을 수 없는 중요한 요소이다. 사전적 의미의 자율성이란 자율적, 자치적, 독립적으로 스스로를 통제하는 상태이며, 이는 인간이 스스로 자신이 인식하는 목적을 향하여 의도적으로 행동하기 위한 심리적 준비를 말하는 것이다. 직업적 자율성이란 전문직의 독점과 전문지식과 기술로 발휘되는 전문직 파워를 나타내는 핵심적 요소로(지성애 등, 2001) 스스로 자신의 행위와 기능을 통제할 수 있는 권한을 갖는다는 의미이다. (Freidson, 1980)은 자율성은 독립성을 인지하거나 작업 행

동을 통제하는 것이며, 전문직 자율성이란 좀 더 제한적으로 사용되는데 일의 조건을 통제할 뿐 아니라 규정까지 통제하는 것을 의미한다고 하였다. 간호의 자율성은 간호사가 전문직으로서 법적, 윤리적, 그리고 수행 표준에 충실하며 스스로 결정함으로써 전문적 의무를 수행하는 능력이며, 자율적인 간호사는 전체를 조절할 수 있음을 의미하는 것이 아니라, 어떤 일을 포기하거나 계속함에 있어 선택할 수 있는 자유가 있음을 의미한다(Weins, 1990). Lee(1988)는 자율성이 높은 간호사는 “스스로 시작하는 사람, 환자간호에 관하여 적절한 의문을 제기하는 사람, 환자가 할 수 없을 때 환자를 위하여 변호기능을 할 수 있는 사람 그리고 의학적인 치료를 따르기 보다는 모든 상황을 간호를 통하여 다음에 이어지는 책임을 질 수 있는 사람이다”고 하였다. Kurtines(1978)의 연구에서는, 자율성에서 가장 낮은 평점을 받은 사람들은 약간 가볍고, 자신감이 부족하고, 그들의 인생 목표에 대하여 확실하지 않다고 판단되었으며 반면, 높은 평점을 받은 사람은 불안으로부터 비교적 자유로우며, 의존적 문제가 적고, 잘 정의된 목표를 갖고 있는 것으로 평가되었다.

간호전문직에서 요구되는 자율성은 업무자체에 대한 통제 뿐 아니라 업무의 내용과 표준에 대한 조절과 통제를 포함하므로 자율성이 없으면 간호수행은 제한적이 되며 전문성이 결여된다(Williams & McGowan, 1995). 간호사의 자율성은 간호사가 스스로 독립적이고 창의적으로 간호 행위를 실천하고 책임지는 것이며 간호 대상자들을 돌보고 옹호하며 다른 건강 전문직과 대등한 위치에서 협동적 상호 의존성을 갖는 폭넓은 수용성과 능동성, 자신감을 보이는 것이라는 측면에서 간호사의 자율성을 증진시키는 것이 간호의 전문성 및 독자성의 확보와 간호의 질적 보장에 유용한 방법이다.

기존 간호사의 직무만족과 자율성의 관계를 연구에서는, 자율성이 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인일 뿐아니라 직무만족도를 최대화 시켜주는 주요 요소라 하였다(Cowin, 2002 ; Dwyer, Schwartz & Fox, 1992 ; Lee, Brown & Shorr, 1984; 이상금 등, 1996; 김은숙, 1994; 박성애 등, 1992).

간호사의 자율성 개념은 다양한 전문직이 공존하는 의료현장에서 간호사가 독립적, 창의적으로 간호행위를 실천하고 전문성을 확보하여 개인의 직무만족과 대상자의 만족을 이룰 수 있다고 요약할 수 있다.

(4) 역할스트레스

역할스트레스란 개인이 환경으로부터 요구되는 역할, 기대의 불확실성과 상충, 역할수행에 대한 자원의 부족, 역할과다, 역할기대의 충족에 대한 개인의 능력부족 등에 의해서 유발되는 심리적 불균형 상태이다. Cross(1970)는 업무 관련 스트레스 요인을 3가지 유형으로 분류 하였는데, 조직적인 면으로 인한 스트레스 (실업, 낮은 연봉, 인식부족), 업무자체로 인한 스트레스 (업무 불만족, 작업환경, 업무 내용), 조직과 구조적인 스트레스(사회 상호작용, 고립, 역할 갈등)로 분류하였다. Rizzo(1994)는 간호사의 업무와 관련한 스트레스 원인으로 ① 과중한 업무량 ② 부서간의 갈등 ③ 역할에 대한 좌절 ④ 불충분한 자원 ⑤ 교대 근무사이의 의사소통 및 협력 문제 ⑥ 역할 갈등 등을 제시하였다. 역할스트레스의 요인을 살펴보면, Schuller(1980)는 역할갈등, 역할 모호성, 역할과다를 역할스트레스 요인으로 보았으며, 신유근(1988)과 김문실(1985)은 조직의 스트레스 요인 중 역할관련 요인으로 역할갈등, 역할모호성, 역할과중과 역할과소를 들고 있다.

간호사의 역할스트레스란 전문 직업인들에게서 직업으로 인하여 나타나는 개인적 스트레스를 말하며, 간호사 업무로 인하여 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태라고 하였다(구미옥과 김배자, 1984). 간호사의 역할스트레스는 다른 직종과 달리 응급상황 발생, 타 직종과의 잦은 접촉 등 특별히 스트레스가 많은 업무와 환경 속에서 직무를 수행하는 과정에서 지속적인 스트레스를 경험하고 있으며 이 스트레스는 다른 전문 분야에 비해 그 정도가 훨씬 심각한 것으로 지적되고 있다(Claus, 1980). 간호사의 높은 역할스트레스는 개인의 동기 저하나 자극과 같은 부정적 효과를 초래하고 직

무 불만족과 낮은 조직몰입, 잦은 결근과 이직으로 인해 조직적인 측면에서 경영효율성의 감소, 작업시간의 손실, 이직비용 발생, 태업손실 등 여러 가지 측면에서 다양하게 나타난다(양애선, 2008).

간호사의 역할스트레스와 직무만족과의 관계를 연구한 선행 연구를 보면, 의 간호사의 역할스트레스가 높아질수록 직무에 대한 만족감이 저하 된다고 하였다(Rizzo 등, 1994 ; 봉영숙, 2009). Blegen(1993)는 직무만족과 다른 독립변수 들 간의 관계를 보고한 논문 58편을 분석하여 간호사의 직무만족과 관련된 변수로 개인적 특성과 성격특성과 관련된 변수(연령, 경력, 학력, 통제위성향)와 조직특성이나 직무태도와 관련된 변수(스트레스, 자율성, 상관과의 의사소통, 조직에의 참여, 인정, 자율성, 공정성, 전문성)등 13가지 변수를 제시하면서 그 중에서 간호사의 스트레스는 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수라고 지적하였다.

그러므로 간호사의 역할스트레스는 개인이 환경으로부터 요구되는 역할, 기대의 불확실성과 상충, 역할수행에 대한 자원의 부족, 역할과다, 역할기대의 충족에 대한 개인의 능력부족 등에 의해서 유발되는 심리적 불균형 상태다. 역할 스트레스가 높으면 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고 의욕상실, 대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기 시켜 환자에게 양질의 서비스를 제공할 수 없을 뿐만 아니라 간호사 개인의 직무만족에도 영향을 끼쳐 직무 불만족 발생, 더 나아가 병원 경영과 간호전문직으로의 이미지 실추 등 많은 손실을 가져다줄 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 신규간호사의 직무만족 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 서울 지역에 소재한 300병상 이상의 대학병원 1곳, 종합병원 2곳의 신규 간호사를 편의 추출하였다. 신규 간호사의 기준은 장금성(2000)이 제시한 초보간호사 기준인 입사 후 1년 이하인 초보자 단계에 근거하여 연구의 대상자는 근무 경험 12개월 이하인 간호사로 제한하였다. 신규 간호사는 외과, 신경외과, 내과, 소아과, 산부인과, 정형외과 등 병동에 근무하는 간호사는 내외과 구분 없이 병동으로, 중환자실, 수술실, 회복실, 응급실 등 특수파트에 근무하는 간호사는 특수파트로 나눈 뒤, 각 부서 수간호사의 협조 하에 연구의 목적과 방법을 설명 후, 연구에 동의한 신규 간호사를 대상으로 하였다. 자료 수집 기간은 2010년 10월 2일부터 31일까지이었으며, 총 119명이 대상자로 선정되어 연구에 포함되었다.

3. 연구 도구

1) 일반적 사항

대상자의 일반적 특성은 문헌고찰 결과 신규간호사의 직무만족에 영향을 미치거나 관련이 있는 것으로 보이는 특성을 종합하여 8문항으로 설문을 구성하였다. 신규 간호사의 나이, 결혼 유무, 종교, 최종 학력, 근무 부서, 입사 전 경력, 현 병원 경력, 총 경력, 실습이나 인턴십 경험 유무로 구성하였다. 대상자의 급여는 각 병원의 특성상 외부노출에 민감한 부분이어서 설문에서 제외하

였다.

2) 자기 효능감

본 연구에서는 Sherer & Adams(1983)가 개발한 일반적 자기 효능 측정 도구(General Self-Efficacy)를 양길모(1998)가 수정 보완하고 윤미진(2010)이 사용한 14문항의 도구를 사용하였다. 도구는 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '매우 그렇지 않다' 1점으로 측정하였으며, 문항 중 6개의 부정문항은 역으로 환산하였다. 측정된 점수가 높을수록 자기 효능감이 높은 것을 의미한다. 검사 도구의 신뢰도는 윤미진(2010)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .83$ 으로 나타났고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .78$ 로 나타났다.

3) 전문직 자아개념

본 연구에서는 Arthur(1990)의 전문직 자아개념 도구 (Professional self concept of nurse instrument: PSCNI)를 이희선(2007)이 수정 보완하고 윤미진(2010)이 사용한 17문항의 도구를 사용하였다. 도구는 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '매우 그렇지 않다' 1점으로 측정하였으며, 문항 중 3개의 부정 문항은 역으로 환산하였다. 측정된 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높은 것을 의미한다. 검사도구의 신뢰도는 윤미진(2010)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .88$ 으로 나타났고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 로 나타났다.

4) 자율성

본 연구에서는 Schutzenhofer(1983)가 개발하고 한경자(1994)이 번역한 도구를 윤미진(2010)이 수정 보완하여 사용한 13문항의 도구를 사용하였다. 도구는 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점,

‘매우 그렇지 않다’ 1점으로 측정하였으며, 측정된 점수가 높을수록 자율성이 높은 것을 의미한다. 검사도구의 신뢰도는 윤미진(2010)의 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .86$ 으로 나타났으며 본 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .89$ 로 나타났다.

5) 역할스트레스

본 연구에서는 Rizzo(1970)가 개발하고 이희선(2007)이 수정 보완한 16문항의 도구를 사용하였다. 도구는 5점 척도로 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘매우 그렇지 않다’ 1점으로 측정하였으며, 문항 중 1개의 부정문항은 역으로 환산하였다. 측정된 점수가 높을수록 역할스트레스가 높은 것을 의미한다. 검사도구의 신뢰도는 윤미진(2010)의 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .88$ 로 측정되었으며 본 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .90$ 로 나타났다.

4. 자료수집 방법

자료 수집 전 서울 소재 300병상 이상의 종합병원 2곳과, 대학병원 1곳의 간호부를 통하여 논문 계획서 제출 후 간호 부서장과 기관장의 동의를 얻은 후 설문 조사를 실시하였다. 신규 간호사가 소속해 있는 각 병동의 수간호사의 협조 하에 연구에 참여하기를 동의한 신규 간호사를 대상으로 총 165부를 연구자가 직접 배포하였으며, 설문지를 작성한 대상자에게 소정의 문구류를 지급하였다. 또한 설문지 작성 후 신규 간호사의 병원 생활적응의 어려움에 대한 간단한 이야기를 나누었다. 자료 수집기간은 2010년 10월 2일 부터 10월 31일까지 총 1개월 이었으며, 총 165부 중 132부를 회수하였고 이중 설문 응답 내용이 불충분하거나 누락된 설문지 13부를 제외한 119부가 최종 분석에 사용되었다.

5. 자료 분석방법

설문지를 이용하여 수집된 자료는 SPSS/WIN 13.0을 이용하여 분석하였다.

- (1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균을 이용한 서술통계를 사용하였다.
- (2) 대상자의 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스 정도를 평균과 표준편차로 분석하였다.
- (3) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족을 t-test, ANOVA, Kolmogorov-Smirnov Test로 분석하였으며 Scheffe 방법을 이용하여 집단별 평균 비교를 하였다.
- (4) 직무만족 관련요인과 직무만족도와의 상관관계 분석은 Pearson's 상관계수로 분석하였다.
- (5) 대상자의 직무만족과 관련된 변수의 확인은 다중 회귀분석방법으로 분석하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자의 특성은 표<1>과 같다. 22-24세 미만이 전체 대상자의 58명(48.7%), 25-29세 미만이 53명(44.5%), 30세 이상이 8명(6.7%)이었으며 평균 연령은 25.27세로 나타났다. 결혼 상태는 미혼이 116명(97.5%), 기혼이 3명(2.5%)이었으며, 종교는 기독교가 44명(37.2%), 천주교가 21명(17.6%) 불교가 17명(14.3%), 없다가 37명(31.1%)이었다. 대상자의 교육 정도는 3년제 졸업이 87명(73.1%), 4년제 이상이 32명(26.9%)이었다. 근무 부서는 병동이 102명(85.7%)이었으며, 병동을 제외한 특수 파트가 17명(14.3%)이었다. 이전 병원 근무 경험이 있다는 경우가 24명(20.2%), 없다는 경우가 95명(79.8%)이었으며, 현 병원 근무 경력은 1-4개월 미만이 32명(26.9%), 5-8개월이 80명(67.2%), 9-12개월이 7명(5.9%)이었으며 평균은 5.53개월이었다. 이전 병원 경험과 현 병원 근무 경력을 포함하여 총 경력은 1-4개월 미만이 23명(19.3%), 5-8개월이 84명(70.6%), 9-12개월이 12명(10.1%)이었으며, 평균 6.06개월이었다. 입사 전 현 병원 경험에는 없음이 63명(52.9%), 학생실습이 39명(32.8%), 계약직을 포함한 인턴십 경험이 17명(14.3%)으로 나타났다.

<표 1> 연구 대상자의 일반적 특성

(N=119)

변수	구분	빈도	백분율	평균 (M)	표준편차(SD)
연령	24세 이하	58	48.7	25.27	2.842
	25~29세	53	44.5		
	30세 이상	8	6.7		
결혼상태	미혼	116	97.5		
	기혼	3	2.5		
종교	기독교	44	37.0		
	천주교	21	17.6		
	불교	17	14.3		
	없음	37	31.1		
학력	3년제 간호대학	87	73.1		
	4년제 간호대학 이상	32	26.9		
근무부서	병동	102	85.7		
	특수파트	17	14.3		
이전경력	있다	24	20.2		
	없다	95	79.8		
현원경력	1~4개월	32	26.9	5.53	2.251
	5~8개월	80	67.2		
	9~12개월	7	5.9		
총 경력	1~4개월	23	19.3	6.06	2.304
	5~8개월	84	70.6		
	9~12개월	12	10.1		
입사 전 현원경험	없음	63	52.9		
	학생실습	39	32.8		
	인턴십(계약직포함)	17	14.3		

2. 대상자의 직무만족, 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스

① 연구 대상자의 직무 만족도

연구 대상자의 직무만족도 총점 평균은(3.11±0.440)로 <표 2-1>와 같다. 전체 문항 중 평균 점수가 가장 높은 것으로 나타난 문항은 ‘지금 내가 하는 일은 정말 중요한 일이다’ (M=3.93, SD=0.989), ‘업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일한다’ (M=3.83, SD=0.795), ‘지금 내가 하는 일에 대해서 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다’ (M=3.55, SD=0.841) 순으로 나타났다. 평균 점수가 가장 낮게 나타난 문항은 ‘내게 좀 더 환자와 접할 시간이 있다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있으리라 생각 된다’ (M=2.34, SD= 0.858), ‘내게 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘 할 수 있을 것이다’ (M=2.41, SD=0.868), ‘간호사에게 요구되는 서류 업무가 너무 많다’ (M=2.45, SD=0.937) 순으로 나타났다.

<표 2-1> 연구 대상자의 직무 만족도

(N=119)				
번호	문항	평균	표준편차	순위
1.	나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.	2.92	0.804	13
2.	지금 내가 하는 일에 대해서 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다.	3.55	0.841	3
3.	지금 내가 하는 일은 정말 중요한 일이다.	3.93	0.698	1
*4.	간호 업무에서 생기는 문제들에 대해 수간호사의 견해와 차이가 있다.	3.37	0.842	7
5.	우리 병원에서는 간호사의 발전을 위해 많은 기회를 주고 있다.	2.89	0.811	15
*6.	나는 수간호사가 내가 하는 업무에 대해 필요 이상의 감독을 한다고 느낀다.	3.48	0.852	4
7.	나는 중요한 업무를 결정 할 권한이 있고 수간호사는 이를 지지해 준다.	3.31	0.686	9

*8.	내게 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘 할 수 있을 것이다.	2.41	0.868	19
9.	의사나 관련부서 직원과 환자 간호에 대해서 의논할 시간과 기회가 많다.	2.55	0.800	17
10.	업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일한다.	3.83	0.795	2
11.	의사와 관련부서 직원과 좋은 팀 워크와 협동심을 발휘한다.	3.06	0.837	11
*12.	간호사, 의사, 관련부서 직원들과 화목하게 지내지 않는다.	3.45	0.937	5
*13.	내게 좀 더 환자와 접할 시간이 있다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있으리라 생각된다.	2.34	0.858	20
*14.	나는 가끔씩 내가 판단한 전문적인 간호수행과 어긋나는 일을 하도록 요구 받는다.	3.36	0.841	8
15.	간호 관리자는 일상적인 문제나 업무에 관하여 일 반 간호사와 자주 의논한다.	3.41	0.741	6
16.	대체로 간호사와 의사, 관련부서와 협력이 잘 이루어진다고 생각한다.	3.28	0.843	10
*17.	간호사에게 요구되는 서류 업무가 너무 많다.	2.45	0.937	18
18.	나는 다시 진로를 선택한다고 해도 간호직을 선택 할 것이다.	2.95	1.032	12
19.	다른 병원에 비해 현재 내가 받고 있는 보수는 높은 편이다.	2.69	0.927	16
20.	의사나 관련부서의 직원들은 간호사가 하는 일에 대해서 이해하고 인정한다.	2.92	0.738	13
Total score		3.11	0.440	

② 자기 효능감

연구 대상자의 자기 효능감 총점 평균은(3.41±0.389)로 <표 2-2>과 같다. 전체 문항 중 평균점수가 가장 높은 것으로 나타난 문항은 역산 문항인 ‘나는 쉽게 포기하는 편이다’가 (M=3.72, SD=0.758)으로 나타났고, ‘새로운 것을 배우고자 할 때, 처음에 성공하지 못하면 나는 곧 포기 한다’ (M=3.68, SD=0.747), ‘새로운 일이 어려워 보이면 나는 그 일을 배우고 싶지 않다’ (M=3.60, SD=0.886) 순으로 나타났다. 평균점수가 가장 낮은 문항으로는 ‘나는 가급적 어

려움을 피하려고 한다’ (M=3.06, SD=0.837), ‘내가 어떤 성가신 일을 해야 할 때면, 일단 그것을 끝낼 때 까지 물고 늘어진다’(M=3.13, SD=0.731) ‘나는 내 업무에 필요한 지식을 갖추고 있으며, 다만 실제적인 경험이 부족할 뿐이다’(M=3.20, SD=0.696) 순으로 나타났다.

<표 2-2> 연구 대상자의 자기 효능감

(N=119)			
문항	평균	표준편차	순위
1. 나는 내 능력으로 내가 맡은 업무를 처리 할 수 있다.	3.44	0.659	8
2. 나는 앞으로 이 병원에 적응해 나가는데 별 문제가 없을 것이라 생각한다.	3.54	0.711	5
3. 나는 내 업무에 필요한 지식을 갖추고 있으며, 다만 실제적인 경험이 부족할 뿐이다.	3.20	0.696	12
4. 앞으로도 나의 기술과 능력이 동료들에 비해 뒤지지 않을 것이다.	3.48	0.687	6
5. 내가 계획을 세우면 나는 그것을 이룰 수 있다.	3.57	0.743	4
*6. 나는 가급적 어려움을 피하려고 한다.	3.06	0.837	14
7. 내가 어떤 성가신 일을 해야 할 때면, 일단 그것을 끝낼 때 까지 물고 늘어진다.	3.13	0.731	13
8. 내가 어떤 일을 하기로 결정하면 나는 즉시 그것을 실행한다.	3.42	0.670	9
*9. 새로운 것을 배우고자 할 때, 처음에 성공하지 못하면 나는 곧 포기한다.	3.68	0.747	2
*10. 새로운 일이 어려워 보이면 나는 그 일을 배우고 싶지 않다.	3.60	0.886	3
11. 실패를 하면 나는 더 열심히 하게 된다.	3.25	0.784	11
*12. 살아가면서 발생하는 많은 문제를 처리하는 능력이 나에겐 부족한 거 같다.	3.44	0.936	7
*13. 예상치 못한 문제가 생기면 나는 그것을 잘 다루지 못한다.	3.26	0.797	10
*14. 나는 쉽게 포기하는 편이다.	3.72	0.758	1
Total score	3.41	0.389	

③ 전문직 자아개념

연구 대상자의 전문직 자아개념 총점 평균은(3.25±0.489)로 <표 2-3>과 같다. 전체 문항 중 평균 점수가 가장 높은 것으로 나타난 문항은 ‘간호직은 보람 있는 직업이다’ (M=3.79, SD=0.852)으로 나타났고, 역산 문항인 ‘간호직을 선택한 것을 후회 한다’ (M=3.62, SD=0.957), ‘ 나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다’ (M=3.57, SD=0.765) 순으로 나타났다. 평균 점수가 가장 낮게 나타난 문항은 ‘일반적으로 나는 출근시간이 기다려 진다’ (M=2.51, SD=0.780), ‘간호 문제가 발생하면 나는 창의성을 발휘하여 문제를 해결하는 수가 많다’ (M=3.02, SD=0.651) ‘나는 내가 융통성 있다고 믿는다’ (M=3.44, SD=0.820) 순으로 나타났다.

<표 2-3> 연구 대상자의 전문직 자아개념

(N=119)

문항	평균	표준편차	순위
1. 근무 시 필요한 상황이 되면 나는 문제 해결의 대안을 생각 할 수 있다.	3.52	0.636	4
2. 나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다.	3.57	0.765	3
3. 나는 리더로서 유능하다.	3.03	0.650	15
4. 나는 내가 융통성이 있다고 믿는다.	3.44	0.820	5
5. 나는 대체적으로 유능하다.	3.22	0.627	9
6. 일반적으로 나는 출근시간이 기다려진다.	2.51	0.780	17
7. 간호 문제가 발생하면 나는 창의성을 발휘하여 문제를 해결하는 수가 많다.	3.02	0.651	16
8. 간호직은 보람 있는 직업이다.	3.79	0.852	1
9. 나는 간호문제를 해결할 수 있는 융통성이 있다.	3.38	0.651	7
10. 나는 간호문제의 핵심을 파악하고 해결책을 찾기 위해 가장 적절한 대안을 재빨리 선택한다.	3.15	0.591	11
*11. 나는 간호직을 선택한 것을 후회한다.	3.62	0.957	2
12. 나는 간호업무를 창의적으로 처리 할 수 있는 점에 대해 대체로 만족한다.	3.17	0.668	10
13. 의사결정을 잘하는 것은 나의특성 중 하나이다.	3.03	0.747	14
*14. 간호직은 내가 생각했던 것만큼 만족스럽지 않다.	3.13	1.016	12

15. 나는 동료들만큼 능숙하게 기술을 사용 할 수 있다.	3.25	0.762	8
*16. 나는 어쩔 수 없이 간호직에 머물러 있는 것 같은 생각이 든다.	3.39	1.067	6
17. 나는 간호 업무를 평생직으로 계속할 것이다.	3.08	1.038	13
Total score	3.25	0.489	

④ 자율성

연구 대상자의 자율성 총점 평균은(3.24±0.490)으로 <표 2-4>와 같다. 전체 문항 중 평균 점수가 가장 높은 것으로 나타난 문항은 ‘나는 환자가 치료계획에 대해 질문하면 이에 대해 반드시 설명을 해주는 편이다’ (M=3.67, SD=0.612), ‘나는 의사의 부적절한 행위(비윤리적인면)가 있을 경우 해당 관리자나 상사에게 보고 한다’ (M=3.50, SD=0.723) ‘ 나는 자신과 조직의 발전을 위해 스스로 지속적인 노력을 기울이는 편이다’ (M=3.49, SD=0.687) 순으로 나타났다. 반면 평균 점수가 가장 낮게 나타난 문항은 ‘나는 환자의 요청이 있으면 사회사업가나 가정간호사 등 해당 전문분야를 소개하는 편이다’ (M=2.97, SD=0.858), ‘나는 다른 분야의 사정 도구 일지라도 임상간호 영역에 사용할 수 있도록 수정 보완해서 사용하는 편이다’ (M=2.99, SD=0.797), ‘나는 최근 간호 문헌을 통해 확인된 새로운 환자 간호 방법을 임상에 적용하여 수행하는 편이다’ (M=3.02, SD=0.725) 순으로 나타났다.

<표 2-4> 연구 대상자의 자율성

(N=119)			
문항	평균	표준편차	순위
1. 나는 적절한 교육과 경험으로 독자적인 간호행위를 한다고 생각한다.	3.24	0.596	6
2. 나는 직위 향상을 위해 필요하다면 나의 간호업무에 대한 내용을 상사에게 제시한다.	3.11	0.734	9
3. 나는 환자가 치료계획에 대해 질문하면 이에 대해 반	3.67	0.612	1

드시 설명을 해주는 편이다.

4. 나는 최근 간호 문헌을 통해 확인된 새로운 환자 간호 방법을 임상에 적용하여 수행하는 편이다.	3.02	0.725	11
5. 나는 의사의 지시가 있더라도 나의 판단 하에 약의 용량과 적절성을 확인한다.	3.13	0.839	8
6. 나는 의사의 부적절한 행위(비윤리적인 면)가 있을 경우 해당 관리자나 상사에게 보고한다.	3.50	0.723	2
7. 나는 새로운 시설의 도입이나 간호 현장에 사용할 물품의 구입 등의 의견을 상사나 관련 부서에 제공하는 편이다.	3.03	0.863	10
8. 나는 다른 분야의 사정 도구 일지라도 임상 간호 영역에 사용할 수 있도록 수정·보완해서 사용하는 편이다.	2.99	0.797	12
9. 나는 환자 개인의 요구를 충족시켜 주기 위하여 나의 전문적 판단에 준해 간호 업무를 수행하는 편이다.	3.36	0.634	5
10. 나는 나에게 분담된 특정 업무에 대해 교육과 경험이 부족하다고 느낄 때는 상사에게 의견을 말하는 편이다.	3.39	0.866	4
11. 나는 환자의 요청이 있으면 사회사업가나 가정간호사 등 해당 전문분야를 소개하는 편이다.	2.97	0.858	13
12. 나는 간호학적 지식체에 근거해서 간호 진단과 중재 및 평가를 잘 하는 편이다.	3.19	0.601	7
13. 나는 자신과 조직의 발전을 위해 스스로 지속적인 노력을 기울이는 편이다.	3.49	0.687	3
Total score	3.24	0.490	

⑤ 역할스트레스

연구 대상자의 역할스트레스 총점 평균은 (3.02±0.550)으로 <표 2-5>와 같다. 전체 문항 중 평균 점수가 가장 높은 것으로 나타난 문항은 ‘나의 경우 많은 시간을 서류상으로 업무에 빼앗기다 보니 환자에게 효과적인 간호를 수행하기 어렵다’ (M=3.50, SD=1.040), 역산 문항인 ‘내게 주어진 업무를 완수 할 수 있

을 만큼 시간이 충분하다' (M=3.45, SD=0.841), '내가 수행해야 하는 업무의 양은 근무시간에 비해 많다' (M=3.38, SD=0.863) 순으로 나타났다. 반면 평균 점수가 가장 낮게 나타난 문항은 '내가 하는 일은 나의 교육 경력과 능력에 비추어 평이하거나 지루한 것이다' (M=2.41, SD=0.730), '나는 근무 중에 병원의 방침을 위반해야 하는 모순된 경우가 있다' (M=2.61, SD=0.814), '나는 근무 중 물품이나 인원이 필요한 경우에 복잡한 절차와 그 책임문제 때문에 지원요청을 그만두는 경우가 있다' (M=2.73, SD=0.890) 순으로 나타났다.

<표 2-5> 연구 대상자의 역할스트레스

(N=119)

문항	평균	표준편차	순위
*1. 내게 주어진 업무를 완수할 수 있을 만큼 시간이 충분하다.	3.45	0.841	2
2. 내가 하는 일은 나의 교육 경력과 능력에 비추어 평이하거나 지루한 것이다.	2.41	0.730	16
3. 간호는 전문직인데도 나의 업무에 관련된 결정에 참여할 기회가 너무 적다.	2.97	0.753	10
4. 나는 근무 중에 병원의 방침을 위반해야 하는 모순된 경우가 있다.	2.61	0.814	15
5. 나는 근무 중 물품이나 인원이 필요한 경우에 복잡한 절차와 그 책임문제 때문에 지원요청을 그만두는 경우가 있다.	2.73	0.890	14
6. 병원의 행정과 관련된 정책과 지침들 사이에 서로 모순되는 경우가 있다.	3.06	0.847	7
7. 나의 직무수행과 관련된 정책과 지침들 사이에 서로 모순되는 경우가 있다.	2.98	0.873	8
8. 나의 생각으로는 규정과 다르게 수행되어야 할 일을 직무 규정대로 해야 할 경우가 있다.	2.98	0.854	9
9. 나는 두 사람 이상의 상위 직급자로부터 서로 상충되는 요구나 지시를 받는다.	2.94	0.795	11
10. 나는 불필요하다고 생각되는 일을 하여야 하는 경우가 있다.	3.15	0.980	6
11. 나는 환자나 의료진의 요구 때문에 수행해야 할 업무에 혼란을 많이 겪는다.	3.24	0.843	4
12. 같이 일하는 의사가 간호사의 업무에 적합하지 않은	2.90	0.951	12

일을 하도록 요구하는 경우가 있다.			
13. 내가 수행해야 하는 업무의 양은 근무시간에 비해 많다.	3.38	0.863	3
14. 나의 경우 많은 시간을 서류상으로 업무에 빼앗기다 보니 환자에게 효과적인 간호를 수행하기 어렵다.	3.50	1.040	1
15. 병원의 방침이나 지시사항이 내 업무에 도움을 주지 못하고 있다.	2.85	0.809	13
16. 적절한 인력의 지원 없이 업무수행을 요구받는 경우가 있다.	3.24	0.841	5
Total score	3.02	0.550	

3. 일반적 특성에 따른 직무 만족도

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 만족도는 <표 3>와 같다. 연구 대상자의 일반적 특성 중 직무만족도에 유의한 차이를 보이는 특성은 근무부서, 입사 전 학생실습 경험이었다. 직무만족도는 근무부서가 특수파트인 대상자가 병동인 대상자보다 통계적으로 유의하게 높았다($p=0.002$). 또한 입사 전 학생 실습을 한 경험을 갖은 대상자가 인턴십을 경험한 대상자보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다($p=0.002$).

그 외 특성인 연령, 결혼상태, 종교, 경력, 학력 수준에 따른 직무 만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 3> 일반적 특성에 따른 직무 만족도

(N=119)						
특성	구분	빈도	평균(M)	표준편차(SD)	t/F	p
연령	24세 이하	58	63.33	8.523	1.012	0.367
	25~29세	53	60.96	8.667		
	30세 이상	8	61.75	11.436		
결혼상태	미혼	116	62.08	8.885	1.032	0.237
	기혼	3	65.67	1.155		
종교	기독교	44	61.61	8.272	1.579	0.198
	천주교	21	64.90	7.327		
	불교	17	58.94	8.628		
	없다	37	62.76	9.931		
학력	3년제 간호대학	87	61.29	9.057	-1.820	0.071
	4년제 간호대학 이상	32	64.56	7.649		
근무부서	병동	102	61.39	9.127	1.834	0.002***
	특수파트	17	66.82	4.142		
이전경력	있다	25	62.08	9.009	-0.056	0.955
	없다	94	62.19	8.781		
현원경력	1~4개월	32	62.88	9.830	0.268	0.766

	5~8개월	80	62.05	8.461		
	9~12개월	7	60.29	8.420		
총 경력	1~4개월	23	62.22	10.229		
	5~8개월	84	62.58	8.520	0.791	0.456
	9~12개월	12	59.17	7.802		
입사전	없음 ^(A)	63	61.76	8.020		
	학생실습 ^(B)	39	65.26	9.236	6.443	0.002**
경험	인턴십 ^(C) (계약직포함)	17	56.59	7.819		(B>C)

* p < 0.1 ** p < 0.05 *** p < 0.01

4. 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스와 직무만족과의 상관계

자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스와 직무만족과의 상관계 결과는 <표 4>와 같다. 직무만족과 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스의 상관계수를 살펴보면 자기 효능감($r=0.349$), 전문직 자아개념($r=0.537$), 자율성($r=0.381$)은 직무만족과 양의 상관계수를 보였다. 역할 스트레스($r=-0.675$)는 직무 만족과 음의 상관계수를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성이 높을수록, 역할 스트레스가 낮을수록 직무 만족은 높은 것으로 나타났다.

<표 4> 직무만족 관련 요인과 직무만족의 상관계

(N=119)

변수	자기 효능감	전문직 자아개념	자율성	역할 스트레스	직무만족
자기 효능감	1.000				
전문직 자아개념	0.703**	1.000			
자율성	0.547**	0.607**	1.000		
역할 스트레스	-0.229*	-0.348**	-0.223*	1.000	
직무만족	0.349**	0.537**	0.381**	-0.675**	1.000

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

5. 직무만족 관련 요인 분석

직무만족 관련 요인을 분석하기 위하여 이전 분석에서 직무만족과 통계적으로 유의하게 나타난 대상자의 일반적 특성인 근무부서(병동, 특수파트), 현원경험(없음, 학생실습, 인턴십)과 직무만족 관련 요인 4개 변수에 대해 다중회귀 분석을 하였다. 범주형 변수인 근무부서와 현원 경험은 ‘병동’ ‘학생실습’ ‘인턴십’이라는 더미 변수로 변환하여 분석에 사용하였다. 다중공선성의 존재 여부를 알아보기 위해 회귀모형에 사용된 7개의 변수의 VIF값을 산출하였다. 그 결과 10보다 큰 값이 없어 다중공선성이 존재하지 않는 것으로 판단되어 본 회귀 모형은 적합한 것으로 나타났다. 다중회귀 분석의 결과는 <표 5>와 같다. 현원 경험 중 인턴십(p=0.041)은 직무만족을 낮추는 영향을 주는 것으로 나타났으며, 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스 중 자아개념은(p=0.002) 직무만족을 높이고, 역할스트레스(p=0.000)은 직무만족을 낮추는 요인으로 나타났다. 분석에 포함된 변수들은 연구 대상자의 직무만족에 대해 59.8%의 설명력을 보였다.

<표 5> 직무만족과 관련된 요인들

(n=119)					
변수	β	t	p	Tolerance	VIF
근무부서(병동)	-0.116	-1.828	0.070	0.841	1.188
현원경험(학생실습)	0.122	1.946	0.054	0.867	1.154
현원경험(인턴십-계약직포함)	-0.130	-2.071	0.041*	0.870	1.150
자기 효능감	-0.088	-1.035	0.303	0.473	2.114
전문직 자아개념	0.298	3.192	0.002**	0.390	2.561
자율성	0.140	1.779	0.078	0.548	1.824
역할스트레스	-0.518	-8.073	0.000**	0.828	1.207
$R^2 = 0.622$		Adj. $R^2 = 0.598$			

* p < 0.05 ** p < 0.01

V. 논의

본 연구의 목적은 신규 간호사의 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성, 역할스트레스와 직무만족과의 관계를 파악하여 직무만족 요인을 규명하는데 있다.

본 연구에서 신규 간호사의 직무만족도는 평균 3.11점 이었고, 봉영숙(2007)의 임상간호사의 직무만족도를 조사한 평균 2.62점 보다 높은 것으로 조사되어 임상에 첫걸음을 내딛은 신규 간호사들이 경력 간호사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 경력 간호사가 오랜 시간 병원에서 근무하며 여러 가지 좌절을 경험하게 되고 3교대의 어려움, 행정적인 문제, 타부서와의 갈등 등 여러 가지 문제로 인해 스트레스를 겪게 되어(2007, 봉영숙) 새로운 병원환경에 적응해야 하는 신규 간호사에 비해 직무 만족도가 낮게 나타난 것으로 판단된다. 그러므로, 간호사의 직무 만족을 지속적으로 유지, 증진시키기 위한 프로그램이나 정책의 개발 및 적용이 요구된다. 신규 간호사의 직무만족도 20문항 중 평균 점수가 가장 높게 보고된 문항은 ‘업무의 중요성과 자부심’, ‘업무가 바쁠 때는 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일한다’, ‘나는 수간호사가 내가 하는 업무에 필요이상으로 감독한다고 느끼지 않는다’ 순이었다. 신규 간호사의 직무만족도는 동료간호사 및 직원과의 상호작용 및 가치인식에서 높은 점수를 보였다. 이는 신규간호사가 임상현장에서 동료간호사 및 직원과의 상호작용을 느끼며 함께 일한다는 정서적 안정을 이룰 때, 직무만족으로 이어진다고 보인다. 신규 간호사의 직무만족을 향상을 위하여 동료와의 지속적인 상호 작용 증진과 협동심 증진을 위한 워크샵 등의 지속적인 프로그램이 필요 할 것이다.

신규 간호사의 자기 효능감은 평균 3.41점으로 나타났으며, 이는 박정희(2006)의 2.57점, 봉영숙(2007)의 2.84점, 부은희(2006)의 3.06점 보다 높은 것으로 나타났다. 이는 신규간호사의 간호 학생 시절 3, 4년 동안 간호 교육을 통하여 자신의 지식과 능력에 대한 믿음이 강해져 경력간호사보다 신규간호사의 자기 효능감이 높은 것으로 판단된다. 자기 효능감 전체 14문항 중 평균 점수가 높게 나타난 영

역으로는 ‘끈기, 의지’ 3.72점, ‘계획성’ 3.57점, ‘적응력’ 3.54점 순으로 나타났다. 이는 (부은희, 2006 ; 박지연, 2003)의 연구에서 ‘끈기, 의지’ 3.18점, 박정희(2006)의 연구에서 ‘문제 처리 능력, 계획성’ 2.89점 순위와 유사하였음을 볼 수 있다.

신규 간호사의 전문직 자아개념은 평균 3.25점으로 나타났으며 이는 임상간호사의 전문직 자아개념을 연구한 차인자(2008)의 3.15점 보다 높게 나타났다. 간호사의 경력에 따른 전문직 자아개념을 분석한 결과 간호사 초기 1-2년 경력인 간호사가 특히 낮고, 3-4년차 간호사, 5년차 간호사로 경력이 쌓이고 업무에 익숙해지면서 전문직 자아개념이 향상된다는 송희란(2010)의 결과와는 차이가 있었다. 그러므로 간호사의 경력에 따른 전문직 자아개념에 변화에 대한 관련 요인들의 분석, 과정에 대한 심도 깊은 추후 연구로 경력에 따른 전문직 자아개념에 대한 이해를 높일 것을 제언한다. 신규 간호사의 전문직 자아개념 17문항 중 평균 점수가 높게 보고된 영역으로는 ‘자부심’, ‘간호직 선택에 대한 만족’, ‘판단력’ 순이었다. 이는 전문직 실무 영역과 만족감 영역의 점수가 높았던 선행연구(서보경, 1995 ; 정영지, 1998 ; 정연화, 2007 ; 송희란, 2010)의 결과와 유사하게 나타났다. 이는 신규 간호사들이 간호직의 전문성에 대하여 만족하고 있으며, 전문직 간호사로서의 자부심을 느끼고 있는 것으로 판단된다. 따라서 신규 간호사의 전문직 자아개념의 지속적 향상을 위하여 병원 입사 후 지속적인 교육과 다양한 지지가 필요한 것으로 보인다.

신규 간호사의 자율성은 평균 3.24점으로 나타났다. 신규 간호사의 자율성 13 문항 중 평균 점수가 높게 보고된 영역으로는 ‘치료계획에 대해 설명’, ‘의사의 비윤리적인면이 있을 경우 상사에 보고’, ‘자신과 조직의 발전을 위해 지속적인 개발’, ‘특정 업무에 대해 교육과 경험이 부족하다고 느낄 때 상사에게 의견을 말한다’ 순이었다. 이는 자율성 부분에서 ‘환자는 알권리가 있다’, ‘환자는 치료를 선택할 권리가 있다’는 환자 교육과 설명에 관한 항목이 높게 나타난 정선영(1998)의 결과와 유사하다. 신규 간호사의 자율성 부분에서 평균 점수가 낮게 나타난 항목은 ‘타 부서의 의뢰’, ‘사정도구 개발 및 사용’ 등 간호행정, 간호 연구

등 간접간호 부분이었고, 이는 신규 간호사들이 임상 현장에서 경험과 지식이 부족하여 나타난 것으로 판단된다. 앞으로 신규 간호사의 간호 연구 등의 간접간호 영역 향상을 위한 체계적인 교육이 필요하다.

신규 간호사의 역할스트레스는 평균 3.02점으로 나타났으며 이는 임상간호사의 직무만족을 연구한 봉영숙(2007)의 4.33점 보다 낮다. 이는 신규 간호사의 역할스트레스가 경력 간호사의 역할스트레스 보다 낮으며, 경력 간호사의 역할스트레스를 해소를 위해 조속한 프로그램 마련과 신규 간호사의 지속적인 역할스트레스 관리를 위한 교육, 지지가 필요함을 시사한다. 신규간호사의 역할 스트레스 16 문항 중 평균 점수가 높게 나타난 영역으로는 ‘많은 시간을 서류업무에 빼앗길 때’, ‘주어진 업무를 완수할 수 있을 만큼 시간이 충분하지 않을 때’, ‘업무량 과중’, ‘의사와의 업무상 갈등’, ‘부족한 인력’ 순이었다. 신규 간호사의 업무스트레스 1위 구성 요인으로 ‘많은 시간을 서류업무에 빼앗길 때’가 대두된 이유는 아직도 많은 의료계에 남아있는 수기기록과 과중한 서류 업무 때문으로 보인다. 신규 간호사의 스트레스 요인으로 ‘업무량 과중’, ‘의사와의 업무상 갈등’, ‘부족한 인력’이 높은 순위를 보인 것은 (박지연, 2003 ; 봉영숙, 2007)의 연구에서 보고된 결과와 유사하다. 본 연구에서는 ‘업무량 과중’ 영역이 우선순위가 높았던 것에 비해 봉영숙(2007)은 ‘의사와의 대인관계상의 갈등’, 김혜숙(2001)은 ‘간호 업무의 실수’, 이정희(2005)는 ‘부적절한 대우’, 김순복(2002)은 ‘간호사고’가 발생했을 때 역할스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이는 신규 간호사가 임상 현장에서 간호 전문 지식의 부족과 기술부족으로 오는 업무의 미숙함으로 인해 느끼는 체감 업무량이 경력 간호사에 비해 많다고 느끼며, 이로 인해 역할스트레스를 느끼는 것으로 사료된다. 이를 해결하기 위하여 신규 간호사의 업무 능력 증진을 위한 지속적인 실무 교육과 멘토 학습이 필요하다.

나이, 결혼 유무, 종교, 최종학력, 근무부서, 입사 전 경력, 현 병원 경력, 총 경력, 실습이나 인턴십 경험의 유무와 직무만족도와의 상관관계를 확인하였다. 연구 결과 직무만족도와 유의한 관계가 있는 변수는 근무 부서, 입사 전 학생실습

을 통한 현원 경험이 있을 때로 나타났다. 신규 간호사의 근무 부서가 특수파트 (M=66.82, p=0.002)일 때, 입사 전 학생 실습을 통한 현원 경험이 있는 경우 (M=65.26, p=0.002)에 직무만족도가 높은 것으로 조사 되었다. 그러므로 신규 간호사의 직무만족 향상을 위해 간호학생 실습 시 임상수행 발전에 기초를 두고 있는 교과과정과 입사 전 학생실습을 통한 희망 근무지 경험 및 학생 실습지 선정 시 본인의 의사가 반영된 실습병원 지정이 필요하며, 체계적인 실습과정을 통해 양질의 간호 수행과 입사 후 직무만족을 느낄 수 있는 교과과정 개발이 필요하다고 하겠다.

또한, 신규간호사의 자기 효능감, 전문직 자아 개념, 자율성, 역할스트레스, 그리고 직무만족과의 상관관계를 파악한 결과 자기 효능감($r=0.349$), 전문직 자아개념($r=0.537$), 자율성($r=0.381$)은 직무만족과 높은 상관관계를 보이고 역할스트레스($r=-0.675$)는 직무 만족과 음의 상관관계를 갖는 것으로 조사되었다. 이는 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성이 직무만족에 영향을 미치며 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성이 높을수록 직무 만족이 높다(김은숙, 1994 ; Dwyer, Schwartz & Fox, 1992 ; Lee, Brown & Shorr, 1984 ; Cowin, 2002 ; 이상금 등, 1996 ; 김은숙, 1994 ; 박성애 등, 1992)와, 역할 스트레스가 낮을수록 직무만족이 높아진다 (Rizzo et al , 1994 ; 봉영숙, 2009 ; Callaghan et al, 2000 ; 양애선, 2008 ; Blegen, 1993)는 기존의 연구 결과와 일치한다. 본 연구에서는 신규 간호사의 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성이 높을수록, 역할스트레스가 낮을수록 직무 만족이 높은 것으로 나타났다. 그러므로 간호사의 직무만족 향상을 위하여 사회 조직 내에서 전문직으로서의 법적, 윤리적, 수행표준의 범위 안에서 스스로 결정하여 전문적 의무를 수행하는 능력인 자율성(Wiens, 1990)과 주어진 업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 능력에 대한 자신의 판단인 자기 효능감을 증진시키기 위한 방안이 모색되어야 할 것이며, 전문직 자아개념, 역할스트레스 감소를 위한 지속적이고, 체계적인 프로그램 개발이 필요한 것으로 판단된다.

신규 간호사의 일반적 특성과 직무만족 관련요인 중 직무만족 관련변수를 다중 회귀분석을 통해 다른 변수들을 통제한 결과 직무만족과 관련된 유의한 변수는 인턴십을 통한 현원 경험($p=0.041$)과 역할스트레스($p=0.000$), 전문직 자아개념($p=0.002$)으로 나타났다. 전문직 자아개념($p=0.002$)은 직무만족을 높이는 요인으로, 인턴십을 통한 현원 경험($p=0.041$)과 역할스트레스($p=0.000$)는 직무만족을 낮추는 요인으로 나타났다. 직무만족을 높이는 가장 중요 요인은 전문직 자아개념으로 나타났다. 신규 간호사의 전문직 자아개념 향상은 전문직 정체성을 형성하고 다양한 전문직이 공존하는 의료현장에서 다른 전문인과 조화를 이루며 효율적인 간호업무를 수행하고 양질의 간호를 제공하여 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 환자에게 만족감을 줄 뿐만 아니라 간호사 스스로 직무에 만족하기 위해 매우 중요하다. 그러므로 전문직 자아개념 향상을 위한 지속적인 프로그램과 지속적인 지지가 필요하다. 신규간호사의 전문직 자아개념 확립과 올바른 전문직관을 위하여 신규 간호사 입사 시 오리엔테이션 교육에 간호 지식뿐 만이 아닌, 간호직에 대한 긍정적인 생각과, 본인의 가치성, 간호 업무의 중요성 등을 인식하도록 하는 교육이 필요할 것이다. 인사관리 차원에서 신규 간호사 직무만족을 높일 수 있도록 희망부서에 배치하고 꾸준한 경력개발을 위한 구체적 경로 제시와 지속적인 교육 등의 방안을 마련하여야 할 것이다.

요인들 중 역할스트레스($p=0.000$)는 직무만족에 가장 큰 영향을 주었으며 이는 같은 도구를 사용하여 임상간호사의 직무만족도를 측정한(윤미진, 2010)의 결과와 일치한다. 또한 윤숙희(2006)의 신규간호사의 역할스트레스와 대처정도 및 직업만족에 관한 연구를 살펴보면 신규간호사는 병원에 입사하여 비교적 높은 수준의 스트레스를 경험하고, 시간이 지날수록 더욱 스트레스가 높아졌다고 보고하였다. 특히 신규간호사는 새로운 환경, 동료, 의료진, 환자, 보호자들과 대인관계를 형성하는 동시에 환자들의 간호문제를 파악하여 그에 따른 체계적인 간호를 수행해야 하기 때문에 많은 역할스트레스에 노출되어 있다(윤혜미, 2009). 역할스트레스는 간호사의 직무몰입을 방해하고 이는 업무상의 생산성과 효율성 저

하, 의욕상실, 신규 대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기 시켜 환자에게 양질의 서비스를 제공 할 수 없을 뿐만 아니라 개인의 직무만족에도 영향을 끼쳐 직무 불만족을 발생시키며 더 나아가 병원경영과 간호 전문직으로의 이미지 실추 등 많은 손실을 가져다주므로 신규간호사의 직무만족을 저해한다고 밝혀진 역할 스트레스 변수를 제도적으로 통제하고, 신규 간호사의 역할스트레스 관리를 적절히 할 수 있는 프로그램 개발과 지속적인 교육, 다양한 행사 참여와 꾸준한 경력 관리가 필요 할 것이다.

또한 직무만족을 낮추는 요인으로 인턴십 경험($p=0.041$)이 나타났다. 인턴십 과정은 입사 전 신규간호사들의 정규적이고 체계적인 오리엔테이션 과정의 중요성 부각으로 3차 병원을 중심으로 나타나고 있다. 이는 훈련과 교육의 부재가 간호사의 주된 이직원인이라고 설명한 (William, 1990 ; 김미숙, 1993 ; 유현수, 2010) 결과와 다르다. 이는 장기적인 인턴십 경험 보다 학생 실습 시 간호사에 대한 긍정적인 직업관 확립과 성격과 특성에 맞는 부서로의 배치가 신규간호사의 직무만족에 더 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다. 앞으로 신규 간호사의 입사 전 인턴십 경험 직무만족에 어떠한 영향을 주는지에 대한 추후 연구가 필요하다.

신규 간호사의 직무만족을 통하여 간호 전문직에 대한 올바른 지식, 기술, 태도, 가치와 직업적 만족을 가진 간호사로의 성장은 간호의 장래를 밝게 할 뿐 아니라, 신규 간호사의 직무만족을 높여 간호 대상자에게 수준 높은 간호 서비스를 제공하게 될 것이다. 이상의 결과를 통해 신규 간호사의 직무만족과 관련된 자기 효능감, 전문직 자아개념, 자율성 및 입사 전 학생실습을 통한 경험, 본인의 성향과 의지를 파악한 적절한 근무 부서 배치와 체계적이고 지속적인 역할 스트레스 관리를 통하여 신규간호사의 직무만족을 상승시켜 주는 것은 앞으로 병원 관리에서 중요한 업무로 다루어져야 할 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 신규 간호사의 직무만족 관련 요인을 파악하기 위하여 시도되었다. 연구 대상은 서울 시내에 위치하고 있는 300병상 이상의 종합병원 2곳과 대학병원 1곳에서 근무하고 있는 간호사 중 입사 후 총 근무 경험이 12개월 이하인 신규 간호사를 대상으로 하였다.

연구 도구는 자기 효능감은 Sherer & Adams가 개발한 일반적 자기 효능 측정 도구(General Self-Efficacy)를 양길모(1998)가 수정 보완한 14문항의 도구를 사용하였고, 전문직 자아개념은 Arthur(1990)의 전문직 자아개념 도구(Professional self concept of nurse instrument: PSCNI)를 이희선(2007)이 수정, 보완한 17문항의 도구를 사용하였으며, 자율성은 Schutzenhofer(1983)가 개발하고 한경자 등(1994)이 번역한 도구를 윤미진(2010)이 수정, 보완하여 사용한 13문항의 도구를 사용하였으며, 역할스트레스는 Rizzo(1970)가 개발하고 이희선(2007)이 요인분석을 통해 수정, 보완한 16문항의 도구를 사용하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 1) 직무만족도는 근무부서가 특수파트(M=66.82, $p=0.002$)인 대상자가, 업무 위기에 만족한다고 답한 대상자(M=63.40, $p=0.000$)가, 입사 전 학생실습 경험이 있는 대상자(M=65.26, $p=0.002$)가 높은 것으로 나타났다.
- 2) 자기 효능감, 자아개념, 자율성, 역할스트레스와 직무만족간의 상관관계를 살펴보면 자기 효능감($r=0.349$), 자아개념($r=0.537$), 자율성($r=0.381$)은 직무만족과 상관관계를 보였으며 역할 스트레스($r=-0.675$)는 직무만족과 역 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.
- 3) 현원 경험 중 인턴쉽($p=0.041$) 경험과 역할스트레스($p=0.000$)은 직무만족을 낮추는 영향요인으로 나타났으며, 직무만족 관련 요인 중 전문직 자아개념은($p=0.002$) 직무만족을 높이는 요인으로 나타났다. 직무만족 관련 요인 중 가장 큰 영향요인은 역할스트레스($p=0.000$)로 나타났다.

본 연구 결과 신규 간호사의 직무만족은 학생실습의 경험, 근무 부서, 전문직 자아개념, 자기효능감과 자율성이 유의한 상관관계를 나타냈다. 다중 회귀분석을 통하여 다른 변수를 통제 하였을 때, 역할스트레스는 직무만족을 낮추는 가장 큰 요인으로, 입사 전 인턴십을 통한 현원 경험은 신규 간호사의 직무만족을 낮추는 요인으로 나타났다. 신규 간호사의 전문직 자아개념은 신규 간호사의 직무만족을 상승시키는 요인인 것으로 나타났다. 그러므로 신규 간호사의 직무만족을 향상시키기 위하여 자기 효능감과 자율성, 자아개념 확립을 위하여 신규 간호사 입사 시 오리엔테이션 교육에 간호지식뿐 만이 아니라 , 간호직에 대한 긍정적인 생각과, 본인의 가치, 간호 업무의 중요성 등을 인식하도록 하는 교육이 필요할 것이다. 또한 인사관리 차원에서 신규 간호사의 직무만족을 높일 수 있도록 희망부서에 배치하고 경력개발을 위한 구체적 경로 제시와 지속적인 교육 등의 방안을 마련하여야 할 것이다.

본 연구는 특정 지역과 300명상 이상의 신규간호사로 대상자를 제한하여 연구를 진행 하였으므로 연구 결과의 일반화를 위한 각 지역별 특성과 병원 규모에 따른 신규간호사의 직무만족에 관한 연구가 필요하다. 또한 본 연구에서 제시된 신규간호사의 직무만족 결과에 영향을 미치는 요인으로 자기 효능감, 자율성, 자아개념으로 확인 되었으므로 신규간호사의 성공적인 직무만족을 위하여 자기 효능감, 자율성, 자아개념을 고려한 신규 간호사 중재 프로그램 개발을 제언한다.

<참고 문헌>

- 장소영(2005). *임상간호사의 자기 효능감 및 지각한 사회적 지지와 심리적 소진의 관계*. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문, 서울.
- 장익화, 이은자(2001). 효율적인 임상간호 교육과정 개선을 위한 신규간호사의 직무분석에 관한 연구. *가천길대학 논문집*, 제29호, 59-73, 인천.
- 장소영(2005). 임상간호사의 직무만족도 조사연구. *중앙의학*, 53(11), 779-786.
- 김기현(1995). *전문직 종사자의 전문 직업성과 직업만족에 관한 연구(방송연기자 중심으로)*. 성균관 대학교 사회학과 석사학위 논문, 서울.
- 김수지, 노춘희, 한영숙, 정금희(1996). 임상 간호사의 전문직 자아개념과 간호전문화에 대한 인식 및 태도와의 관계 연구. *정신간호 학회지* 5(2), 5-12.
- 김복순, 류은정, 김경희, 정혜경, 송마승, 최경숙(1999). 병원간호사의 사회화 경험. *대한간호학회지*, 29(2), 393-404.
- 김복순, 이필호, 최영옥, 송미승, 김성희, 최은희, 최경숙, 조진경, 홍상희(1998). 임상간호사의 스트레스 요인과 대처방식 및 직무만족도에 대한 연구. *중앙 간호 논문집*, 2(2), 17-35.
- 김조자, 박지원(1991). 일 대학병원 간호원의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사 연구. *간호학회지*, 18(1) 6.
- 김복순(2002). *임상에서의 간호사의 사회화 과정*. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문, 서울.
- 권명화(2002). *보험심사 간호사의 직무만족도와 조직몰입에 관한 고찰*. 고신대학교 보건대학원 석사학위 논문, 부산.
- 김은주(2002). *간호사의 소진경험과 직무만족과의 관계 연구*. 경희대학교 대학원 석사 학위 논문, 서울.
- 김인숙, 이명화, 하나선, 장금성, 홍윤미, 이태화, 강선주(2009). *최신 간호 관*

리학.

- 김정아(2003). 병원조직 구성원의 직무만족에 관한 실증연구. 강릉대학교 경영, 정책 과학 대학원 석사학위 논문, 강릉.
- 김조자, 박지원(1990). 신규간호사의 역할적응에 관한 탐색적 연구. *대한간호학회지*, 20(1), 50-60.
- 김조자, 박지원(2005). 일 대학병원 간호원의 직업만족도와 그에 관련된 요인 조사 연구. *간호학회지*, 18(1), 6.
- 김현영(2005). 구성원의 자기효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 석사학위 청구 논문, 서울.
- 남미희, 이세훈(2003). 일개 병원종사자의 직무스트레스와 대처 전략이 직무만족에 미치는 영향. *대한산업의학학회지* 15(1), 1-11.
- 도윤경(2001). 조직유효성 결정요인으로서의 조직공정성과 조직문화 개인특성 및 상사에 대한 신뢰의 관계연구. 배재대학교 대학원 박사학위 논문, 대전.
- 문경선, 박경숙(2004). 프리셉터 교육이 프리셉터 역할인식과 직무만족도에 미치는 효과. *간호행적학회지* 10(4), 401-415.
- 박선하(2004). 근무 병동별 간호사의 역할갈등, 직무 스트레스 및 업무만족에 관한 연구. 경희대 석사학위 논문, 서울.
- 박성애, 윤순녕(1992). 직무만족 측정도구 개발. *대한간호학회지*, 22(3), 316-323.
- 박성애(1996). *간호 관리*. 서울; 현문사
- 박지우(2009). 신규 간호사의 성격유형과 일반적 특성에 따른 조직사회화. 경희대학교 행정대학원 석사학위 논문, 서울.
- 박정호(1996). 간호사가 지각한 자율성 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계. *간호행적학회지*, 2(1)
- 박주옥, 권혜진, 최경숙(1995). 임상간호사의 간호 전문직 태도와 직무만족에 관한 연구. *중앙대의대지*, 20(1), 79-87.

- 백기복(2004). *조직행동연구*. 서울; 창민사
- 부은희(2006). *자기효능증진 프로그램이 신규 간호사의 자기효능감과 조직사회화 결과에 미치는 효과*. 연세대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 봉영숙, 소향숙, 유혜숙(2009). 간호사의 업무스트레스, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구. *간호행정학회지*, 15(3), 425-433.
- 서보경(1995). *간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도에 관계에 관한 연구*. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문, 서울.
- 서연숙(2007). *간호사의 직무몰입과 이직의도 요인에 관한 연구*. 창원 대학교 대학원 석사학위 논문, 창원.
- 손행미, 고문희, 김준미, 문진하(2001). 신규 간호사의 실무적응 경험. *대한간호학회지*, 31(6), 988-997.
- 송경애, 노춘희(1996) 임상간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구. *대한간호학회지*, 26(1), 94-106
- 송희란(2010). *간호사와 간호학생의 전문직 자아개념과 돌봄 지각의 비교*. 을지대학교 임상간호 대학원, 서울.
- 신유근(1993). *조직행위론*. 서울; 다산출판사.
- 신유근(2007). *인간존중 경영; 조직 행위론적 접근*. 서울; 다산출판사.
- 신혜경(2004). *신규간호사의 조직사회화와 관련요인*. 연세대학교 박사 학위 논문, 서울.
- 양길모(1999). *간호사의 임파워먼트, 업무관련 개인적 특성, 업무성과 관계분석*. 경희대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 양성희(1992). 임상간호사의 직무만족도와 그와 관련된 요인 조사연구. *중앙의학*, 56(2), 151
- 양성금(2006). *신규 간호사 예비교육 만족도와 스트레스 정도에 관한 조사연구*. 순천향 대학교 경영행정대학원 석사학위 논문, 충남.

- 양애선(2008). *중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직 의도에 관한 연구*. 이화여자 대학교 석사학위 논문, 서울.
- 양정숙(2004). *일 대학병원 간호사의 전문직 자율성과 업무성과와의 관계*. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 서울.
- 양혜주, 박정숙(1998). 임상간호사의 직무스트레스, 대인갈등 해결 전략 및 직무만족도. *지역사회간호학회지* 9(2), 533-549.
- 윤미진(2010). *간호사의 전문직 사회화 관련변수에 대한 경로분석*. 경상대학교 대학원 박사학위 논문, 부산.
- 윤숙희, 김병수(2006). 신규간호사의 스트레스와 스트레스 대처정도 병원생활 적응도 및 직업만족도. *간호행정학회지*, 12(3), 491-500.
- 이명숙(2003). *일부 국 공립병원의 간호조직문화와 직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 이상금(1996). *간호사가 지각한 자율성, 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와의 관계*. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 이승희(2002). *임상간호사의 간호전문직 태도와 직무만족에 관한 연구*. 대전대학교 석사학위 논문, 대전.
- 이선화(2004). *간호사의 자기 효능감, 조직몰입이 임파워먼트에 미치는 영향*. 한양대 석사학위 청구논문, 서울.
- 오덕자, 최철자, 권보은, 박연환(2005). 간호 학생이 지각한 간호사 이미지가 전문직 사회화에 미치는 영향. *간호교육학회지*, 11(1), 64-72.
- 이안생(2004). *간호사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 관한연구*. 원광대학교 보건대학원 석사학위논문, 전북.
- 이원희, 송주은, 김주형, 김희정, 이주미, 김은영(2009). 간호사의 특성 분노 및 분노 표현이 직무만족, 조직몰입, 조직성과에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 15(4), 539-549.

- 이영형(1995). 간호사의 전문직 자아개념과 근무성적에 관한 연구. 이화 여자 대학교 석사학위 논문, 서울.
- 이현정(1998). 직무만족의 결정요인과 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교 경영학 석사학위 논문, 서울.
- 이호경(2005). 신규 간호사의 성격특성과 직무만족 조직몰입 이직의도와의 관계 연구. 단국대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 이희선(2007). 간호 조직사회화 증진 프로그램이 조직성과에 미치는 효과. 고려대학교 대학원 박사학위 논문, 서울.
- 장기보(2003). 간호장교의 심리적 소진과 사회적 지지 지각, 자기 효능감 간의 관계. 가톨릭대학교 심리상담 대학원 석사학위 논문, 서울.
- 정의정, 도복늬(2002). 임상간호사의 직무스트레스 자기 효능감 및 건강증진 행위. *정신간호학회지*, 11(3), 152-168.
- 지성애, 유형숙(2001). 간호 전문직 자율성의 개념분석. *대한간호학회지*, 31(5), 781-792.
- 차영옥(2000). 수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직 몰입에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사 학위 논문, 서울.
- 하나선, 최정(2002). 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직 의도와의 관계연구. *대한간호학회지*, 32(6), 812-822.
- 한명수(2001). 보건간호사들의 임파워먼트 및 자기효능감에 관한 연구. *서강대학교 논문집*, 서울.
- Arthur, D. (1990). Measuring the professional self-concept of nurse, a critical review. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 721-719.
- Baltes, P. B (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology; On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23, 611-626.

- Bandura A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura A. (1986). Social foundation of thought and action; A Social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ. Prentice-Hall, 391.
- Beehr, T. A, & Newman, J. E. (1978). Job Stress, employee health, and organizational effectiveness; a facet Analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 655-699.
- Betty, R, W & C. E. Schnier. (1981). Personal Administration; *An Experimental Skill Building Approach*. New York. Addison Wesley.
- Claus, K. F. (1980). The Nature of Stress, Living with Stress and Promoting Well-being. *C. V. Mosby Co.*, 9-15.
- Dick, M. J. (1986). Burnout in nurse faculty; relationships with management style, collegial support, and work load in collegiate programs. *Journal of professional Nursing*, 2, 252-260.
- Dolan, J. (1987). *The Relationship between burnout and satisfaction in nurses*. *Journal of Advanced Nursing*, 3-12.
- Karen, D. (1960). *Collective Self-Esteem and Attitudes Collaboration as Predictors to Collaborative Practice Behaviors Used by Registered Nurses and Physicians in Acute Care Hospitals*. College of Nursing University of Cincinnati.
- Krammer, M. & Schmalenberg, C. (1976). Dream and reality; where do meet. *Journal of Nursing Administration*, 1(6), 35-43.
- Kroll, V. & Hanson, H. (2000). The competence of newly qualified nurse now and in five years—seen from an empirical and professional perspective. *Nursing Science and Research in the Nordic*

Countries, 20, 10-16.

- Lavoie, P. (2008). An evaluation of staff nurse role transtion. *Nursing Standard, 16, 63-41.*
- Lawler, E. (1983). Satisfaction and Behavior. *Macgrew-Hill, 20-28.*
- Lichtenstien, R. (1984). Measuring the Job Satisfaction of Physicians in Organized Setting. *Medical care, 22(1), 56-58.*
- Linclon, Y. & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*, Sage, Newbury Park, CA
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). Resolving Scientific Disputes by the Joint Design of Crucial Experiments by Anatagonists; Application to the Erez-latham Dispute Regarding Participation in Goal Setting, *Jonmal of Applied Psychology, 73, 753-772.*
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R(1980). *Industrial Psychology (7th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ; Prentice Hall.
- McCraine, E, W., Lambert, V. A., & Lambert, C. (1987). Work, stress, hardness and burnout among hospital staff nurses. *Nursing Research, 36(6), 374-378*
- Paula L, Stams, Eugene B. Piedmont, Dinah B. Slavitt & Ann Marie Haase. (1978). Measurement of levels of satisfation of nurses within their professional work situation. *Nursing Research, 26(2), 114-120.*
- Pincus, J. D. (1986). Communication satisfation, job satisfation and job performance. *Human Communication Research, 12(3), 395-419.*
- Porter, L ; W. & Steers, R. M. (1973). Oraganizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychology Bulletin, 80, 151-176.*

- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-image*. Princeton, NJ; Princeton University Press.
- Slavit, D. B., Statencies, Jobmps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). *Measurement of work satisfaction among health profession. Nurse, 27(2)*, 114-12.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., and Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and Validation. *Psychological Reports, 51*, 663-671.
- Tezeng, H. M. (2004). Nurses' self-assessment of their nursing competencies, job demands and job performance in the Taiwan hospital system. *International Journal of Nursing Studies, 41(5)*, 487-496.
- Wang, J. (2004). The comparative effectiveness among institutionalized and nonpsychological measure. *Journal of Nursing Research, 12(3)*, 237-244.
- Wangensteen, S. (2008). The first year as graduate nurse –an experience of growth and development. *Jouurnal of Clinical Nursing, 17(14)*, 1877-1885.
- William, H. (1990). Better screening reduces turnover. *Supervision and Management, 7(2)*, 2-8.
- Wilson, S. Startup, B. (1991). Research as a catalyst for change. *Journal of Clinical Nursing, 11*, 545-553.
- Wheeler, H. H. (1998). Nurse occupational stress research sources and determinant of stress. *British Journal of Nursing, 7(1)*, 40-43.

Factors Associated with Job Satisfaction of New Nurse

Hye Lim Park
Department of Nursing
Graduate School of Sungshin Women's University, Korea

This study examined factors related to job satisfaction of new nurses. The participants of this study were 119 nurses working at two general hospitals and one university hospital with more than 300 beds in Seoul, whose work experience has been less than 12 months as a nurse.

The research instrument utilized in this study were 14 questions adapted by Yang Gil Mo(1998) from Sherer & Adams(1983) to measure general self-efficiency. 17 questions adapted by Lee Hee Sun(2007) from Arthur(1990) to measure professional self concept of nurse, 13 questions adapted by Yun Mi Jin(2010) from Schutzenhofer(1983) for autonomy, and 16 questions adapted by Lee Hee Sun(2007) from Rizzo(1970) for role stress.

The main findings of this study are as follows;

1) As a result of analysis based on the mean differences of job satisfaction according to participants' characteristics, the mean scores of Job satisfaction were significantly higher for nurses working at special departments(average 66.82, $p < 0.002$), for the nurses being satisfied with work environment(average 63.40, $p < 0.000$), and for nurses having experienced student internships at the working hospital(average 65.26, $p < 0.002$) than the nurses of other categories.

2) As a result of the correlation analysis, job satisfaction has a

significantly positive correlation with self efficiency($r=0.349$), self concept($r=0.537$), and autonomy($r=0.381$) while role stress ($r=-0.675$) inversely correlates with job satisfaction.

3) Results of multiple regression analysis indicated that self concept is a predictor of increased job satisfaction ($\beta>0$), while 'internship'($p<0.05$) and role stress ($p<0.01$) are predictors of reduced job satisfaction($\beta<0$ $p=0.000$).

<부록: 설문지>

안녕하십니까?

바쁘신 중에 설문조사에 참여해 주신 것에 감사드립니다.

본 연구는 신규 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것입니다.

본 설문지의 결과는 신규 간호사의 직무만족 요인을 분석하고 신규 간호사의 직무만족을 강화 시킬 수 있는 방안 모색에 귀중한 자료로 사용될 것입니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 무기명으로 처리되며 통계적 연구이외의 다른 목적으로는 사용되지 않을 것입니다. 귀하의 도움에 깊이 감사드립니다.

2010년. 10월

성신여자대학교 대학원 박혜림 드림

♥다음은 귀하의 일반적 사항에 대한 것입니다, 해당란에 체크(V)하여 주십시오.

1. 귀하의 연령은 ()세
2. 귀하의 결혼 상황은? 미혼 기혼
3. 귀하의 종교는? 기독교 천주교 불교 기타() 없음
4. 귀하의 최종학력은? 3년제 졸 4년제 졸 이상
5. 귀하의 현재 근무 부서는? 병동 특수파트
6. 본 병원에 입사하기 전 다른 직장 경력은? 있다 없다
7. 본 병원 경력은? (개월)
8. 귀하의(간호사) 총 경력은? (년 개월)
9. 현 병원에 근무하기 전 본원에서 학생실습이나 인턴쉽, PRN(계약직)을 한 경험이 있습니까? 없음 학생실습 인턴쉽, PRN(계약직)

♡ 다음 문항은 자기 효능감에 관한 내용입니다. 귀하의 의견에 가장 가까운 곳에 (v)표 해주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 내 능력으로 내가 맡은 업무를 처리할 수 있다.					
2. 나는 앞으로 이 병원에 적응해 나가는데 별 문제가 없을 것이라 생각한다.					
3. 나는 내 업무에 필요한 지식을 갖추고 있으며, 다만 실제적인 경험이 부족할 뿐이다.					
4. 앞으로도 나의 기술과 능력이 동료들에 비해 뒤지지 않을 것이다.					
5. 내가 계획을 세우면 나는 그것을 이룰 수 있다.					
*6. 나는 가급적 어려움을 피하려고 한다.					
7. 내가 어떤 성가신 일을 해야 할 때면, 일단 그것을 끝낼 때 까지 물고 늘어진다.					
8. 내가 어떤 일을 하기로 결정하면 나는 즉시 그것을 실행한다.					
*9. 새로운 것을 배우고자 할 때, 처음에 성공하지 못하면 나는 곧 포기한다.					
*10. 새로운 일이 어려워 보이면 나는 그 일을 배우고 싶지 않다.					
11. 실패를 하면 나는 더 열심히 하게 된다.					
*12. 살아가면서 발생하는 많은 문제를 처리하는 능력이 나에겐 부족한 것 같다.					
*13. 예상치 못한 문제가 생기면 나는 그것을 잘 다루지 못한다.					
*14. 나는 쉽게 포기하는 편이다.					

*부정문항 6, 9, 10, 12, 13, 14

♡ 다음 문항은 전문직 자아개념에 관한 내용입니다. 귀하의 의견에 가장 가까운 곳에 (V)표 해 주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 근무 시 필요한 상황이 되면 나는 문제 해결의 대안을 생각 할 수 있다.					
2. 나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다.					
3. 나는 리더로서 유능하다.					
4. 나는 내가 융통성이 있다고 믿는다.					
5. 나는 대체적으로 유능하다.					
6. 일반적으로 나는 출근시간이 기다려진다.					
7. 간호 문제가 발생하면 나는 창의성을 발휘하여 문제를 해결하는 수가 많다.					
8. 간호직은 보람 있는 직업이다.					
9. 나는 간호문제를 해결할 수 있는 융통성이 있다.					
10. 나는 간호문제의 핵심을 파악하고 해결책을 찾기 위해 가장 적절한 대안을 재빨리 선택한다.					
*11. 나는 간호직을 선택한 것을 후회한다.					
12. 나는 간호업무를 창의적으로 처리 할 수 있는 점에 대해 대체로 만족한다.					
13. 의사결정을 잘하는 것은 나의특성 중 하나이다.					
*14. 간호직은 내가 생각했던 것만큼 만족스럽지 않다.					
15. 나는 동료들만큼 능숙하게 기술을 사용 할 수 있다.					
*16. 나는 어쩔 수 없이 간호직에 머물러 있는 것 같은 생각이 든다.					
17. 나는 간호 업무를 평생직으로 계속할 것이다.					

*부정문항 11, 14, 16

♡ 다음 문항은 자율성에 관한 내용입니다. 귀하의 의견에 가장 가까운 곳에 (v)표를
해 주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 적절한 교육과 경험으로 독자적인 간호 행위를 한다고 생각한다.					
2. 나는 직위 향상을 위해 필요하다면 나의 간호 업무에 대한 내용을 상사에게 제시한다.					
3. 나는 환자가 치료계획에 대해 질문하면 이에 대해 반드시 설명을 해주는 편이다.					
4. 나는 최근 간호 문헌을 통해 확인된 새로운 환자 간호 방법을 임상에 적용하여 수행하는 편이다.					
5. 나는 의사의 지시가 있더라도 나의 판단 하에 약의 용량과 적절성을 확인한다.					
6. 나는 의사의 부적절한 행위(비윤리적인 면)가 있을 경우 해당 관리자나 상사에게 보고한다.					
7. 나는 새로운 시설의 도입이나 간호 현장에 사용할 물품의 구입 등의 의견을 상사나 관련 부서에 제공하는 편이다.					
8. 나는 다른 분야의 사정 도구 일지라도 임상 간호 영역에 사용할 수 있도록 수정, 보완해서 사용하는 편이다.					
9. 나는 환자 개인의 요구를 충족시켜 주기 위하여 나의 전문적 판단에 준해 간호 업무를 수행하는 편이다.					
10. 나는 나에게 분담된 특정 업무에 대해 교육과 경험이 부족하다고 느낄 때는 상사에게 의견을 말하는 편이다.					
11. 나는 환자의 요청이 있으면 사회사업가나 가정간호사 등 해당 전문분야를 소개하는 편이다.					
12. 나는 간호학적 지식체에 근거해서 간호 진단과 중재 및 평가를 잘 하는 편이다.					
13. 나는 자신과 조직의 발전을 위해 스스로 지속적인 노력을 기울이는 편이다.					

♡ 다음 문항은 **역할 스트레스**에 관한 내용입니다. 귀하의 의견에 가장 가까운 곳에 (V)표를 해주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.					
2. 지금 내가 하는 일에 대해서 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다.					
3. 지금 내가 하는 일은 정말 중요한 일이다.					
*4. 간호 업무에서 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 결정 할 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 많다.					
10. 업무가 매우 바쁠 때는 다른 간호사들과 끼어 서로 도우며 일한다.					
11. 의사와 관련부서 직원과 좋은 팀 워크와 협동심을 발휘한다.					
*12. 간호사, 의사, 관련부서 직원들과 화목하게 지내지 않는다.					
*13. 내게 좀 더 환자와 접할 시간이 있다면 훨씬 더 좋은 간호를 할 수 있으리라 생각한다.					
*14. 나는 가끔씩 내가 판단한 전문적인 간호수행과 어긋나는 일을 하도록 요구 받는다.					
15. 간호 관리자는 일상적인 문제나 업무에 관하여 일반 간호사와 자주 의논한다.					
16. 대체로 간호사와 의사, 관련부서와 협력이 잘 이루어 진다고 생각한다.					
*17. 간호사에게 요구되는 서류 업무가 너무 많다.					

18. 나는 다시 진로를 선택한다고 해도 간호직을 선택할 것이다.					
19. 다른 병원에 비해 현재 내가 받고 있는 보수는 높은 편이다.					
20. 의사나 관련부서의 직원들은 간호사가 하는 일에 대해서 이해하고 인정한다.					

*부정문항4, 6, 8, 12, 13, 14, 17

♡다음 문항은 직무 만족에 관한 내용입니다. 귀하의 의견에 가장 가까운 곳에 (V)표 해주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
*1. 내게 주어진 업무를 완수할 수 있을 만큼 시간이 충분하다.					
2. 내가 하는 일은 나의 교육 경력과 능력에 비해 평이 하거나 지루한 것이다.					
3. 간호는 전문직인데도 나의 업무에 관련된 결정에 참여할 기회가 너무 적다.					
4. 나는 근무 중에 병원의 방침을 위반해야 하는 모순된 경우가 있다.					
5. 나는 근무 중 물품이나 인원이 필요한 경우에 복잡한 절차와 그 책임문제 때문에 지원 요청을 그만두는 경우가 있다.					
6. 병원의 행정과 관련된 정책과 지침들 사이에 서로 모순되는 경우가 있다.					
7. 나의 직무수행과 관련된 정책과 지침들 사이에 서로 모순되는 경우가 있다.					
8. 나의 생각으로는 규정과 다르게 수행되어야 할 일을 직무 규정대로 해야 할 경우가 있다.					
9. 나는 두 사람 이상의 상위 직급자로부터 서로 상충되는 요구나 지시를 받는다.					
10. 나는 불필요하다고 생각되는 일을 하여야 하는 경우가 있다.					
11. 나는 환자나 의료진의 요구 때문에 수행해					

야할 업무에 혼란을 많이 겪는다.					
12. 같이 일하는 의사가 간호사의 업무에 적합하지 않은 일을 하도록 요구하는 경우가 있다.					
13. 내가 수행해야 하는 업무의 양은 근무시간에 비해 많다.					
14. 나의 경우 많은 시간을 서류상으로 업무에 빼앗기다 보니 환자에게 효과적인 간호를 수행하기 어렵다.					
15. 병원의 방침이나 지시사항이 내 업무에 도움을 주지 못하고 있다.					
16. 적절한 인력의 지원 없이 업무수행을 요구받는 경우가 있다.					

***부정문항 1**