

## 전문간호사의 직무만족 및 직무수행

김상돌<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>강원대학교 간호학과

## Job Satisfaction and Job Performance of Advanced Practice Nurses

Sang-Dol Kim<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Kangwon National University

**요약** 본 연구는 국내 전문간호사의 직무개선을 위한 기초자료를 제공하기 위해 전문간호사의 직무만족 및 직무수행에 관한 실태를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료는 한국간호교육평가원에서 시행된 '2009년 전문간호사 직무만족도 조사' 원시자료를 이용하여 2005년부터 2008년까지 전문간호사 자격시험에 합격한 452명으로부터 얻었다. 자료분석은 SPSS 14.0 프로그램을 이용하여 평균, t-test 또는 ANOVA를 실시하였다. 전문간호사의 직무만족도는 평균 2.94점/5.00점으로 나타났다. 전문간호사의 자격분야와 동일한 직무를 수행하는 전문간호사가 그렇지 않은 전문간호사에 비해 직무만족( $t=2.23, p<.001$ ), 임금상승( $t=2.23, p<.05$ ), 직급변화( $t=2.56, p<.05$ ), 전문적인 직무수행( $t=10.52, p<.001$ ), 상사와 동료와의 신뢰감 상승( $t=5.31, p<.001$ ), 직무수행에 대한 자신감 상승( $t=5.07, p<.001$ ) 등에서 각각 유의하게 높게 나타났다. 그러므로 정부와 간호계는 전문간호사들이 자격분야와 동일한 직무를 수행할 수 있도록 전문간호사의 적절한 인력수급, 보험수가 정책 마련 및 직무개선 등과 같은 노력이 요구될 것으로 사료된다.

**Abstract** This study examined the status on job satisfaction and job performance of Advanced Practice Nurses (APNs) in Korea. The data was obtained from the 2009 APNs' job satisfaction survey of 452 nurses who received the certificate of APN between 2005 and 2008 conducted by the Korean Accreditation Board of Nursing Education. ANOVA and t-test analyses using SPSS version 14.0 were performed. The average job satisfaction level of the APNs was 2.94 out of 5.00. APNs who were performing jobs as a certified APN had a higher level of job satisfaction ( $t=2.23, p<.001$ ), higher wages ( $t=2.23, p<.05$ ), promotion in rank ( $t=2.56, p<.05$ ), more professional job performance ( $t=10.52, p<.001$ ), greatest trust in their bosses and coworkers ( $t=5.31, p<.001$ ), and higher confidence in their job performance ( $t=5.07, p<.001$ ) than those who were not. The government and the nursing community need to provide the APNs' with the appropriate supply and demand policies, as well as a proper incentive system and job improvement.

**Key words :** Advanced Practice Nurse, Job Satisfaction, Job Performance

### 1. 서론

#### 1.1 연구의 필요성

오늘날 보건의료계는 대상자의 의료서비스에 대한 요구도 상승, 노인 인구 및 만성질환 증가, 기타 글로벌 이슈 등으로 효과적인 질병관리의 필요성이 대두됨에 따라 전문간호사 제도에 대한 관심이 고조되고 있다[1]. 또한 의료대상자의 재원일수 단축, 의료비용 절감 및 합병증의

감소 등의 주요 지표에 대한 평가를 통하여 그 어느 때보다 전문간호사의 역할의 중요도 및 기여도가 증가하고 있다[2].

우리나라에서 전문간호사의 시작은 1973년 분야별 간호원으로부터 유래되었고, '2000년 의료법에서 전문간호사(Advanced Practice Nurse[APN])로 명기' 하고 있다[1]. 이후에는 2003년부터 실무자격요건 및 교육기준에 합당한 자에게 전문간호사 국가자격시험이 주어졌다[1]. 그러

\*Corresponding Author : Sang-Dol Kim(Kangwon National University)

Tel: +82-033-540-3362 email: nu11110@Kangwon.ac.kr

Received August 27, 2013 Revised (1st October 11, 2013, 2nd October 18, 2013, 3rd October 25, 2013)

Accepted December 5, 2013

므로 전문간호사는 법적 제도의 근거에 의해 해당 전문간호분야에서 특수한 상급간호를 수행하게 된다[3-5]. 이에 우리나라는 2005년부터 2012년까지 전문간호사 국가자격시험을 통해 13개 분야에서 4,771명이 배출되었다[6].

간호분야에서의 직무만족은 간호의 질, 이직율, 대상자의 간호만족도 등의 평가지표로 활용될 수 있으며 간호전문직 발전에 필수요인으로 고려될 수 있다[7-10].

전문간호사는 일반 간호사와는 차별화된 상급간호를 통해 직무에 대한 만족감을 얻게 된다. 이는 환자안위, 간호수행 및 간호 생산성, 간호의 질, 간호조직 및 간호 전문직에 대한 투신 등에 영향을 미치는 것으로 보고되었다[11].

특히 전문간호사는 자기 직무에 대한 고도의 자율성을 가지고 자기 간호영역에서 최고라는 궁지와 새로운 것에 대한 도전, 전문직이 주는 이익 등을 통하여 자기직무에 대한 만족도가 상당히 높아 대상자들에게 최상의 간호를 제공하는 것으로 해석되고 있다[12].

결과적으로 전문간호사들이 해당 분야별로 그들의 고유한 직무수행을 통해 직무에 만족하는 것은 대상자들에게 질적인 상급간호를 제공하는 것으로 추정할 수 있겠다. 아울러 이러한 정황은 간호계에 중추적 역할로써 간호전문직 발전에 공헌하며 산업장에서의 건강관리자로서 기여하므로 국민건강에도 커다란 영향을 미치는 것으로 유추할 수 있다.

그러나 우리나라에서는 전문간호사의 직무가 일반간호사와 차별화된 특수한 상급간호가 이루어지고 있는지 조차 파악되지 않은 실정이다.

국내 선행연구들을 살펴보면 전문간호사의 업무범위 및 표준안 개발[13], 전문간호사의 역할 및 전망이나 전문간호사의 수요 추계 및 교육과정 개발 등이 주로 이루어졌다[1-2, 14]. 최근 전문간호사를 대상으로 한 직무만족도에 관한 연구는 가정, 마취 및 임상전문간호 분야에서 수행된 연구 이외에 찾아보기 어려웠다[7-8, 15]. 또한 전문간호사의 해당 자격분야별 직무수행 유무, 직무수행과 관련된 만족도 및 전문간호사의 직무를 수행함으로써 변화된 요인들에 관하여 전문간호사 전수를 대상으로 한 연구는 극히 한정적 이었다.

따라서 국내 전문간호사의 제도적 정착 및 내실화를 위해 각 분야별 전문간호사의 직무만족과 직무수행에 관련된 실태를 파악하는 것이 필요하다.

## 1.2 연구 문제

본 연구의 문제는 다음과 같다.

첫째, 전문간호사의 일반적 특성은 어떠한가?

둘째, 전문간호사의 직무수행 정도는 어떠한가?

셋째, 전문간호사의 직무만족도는 어떠한가?

넷째, 전문간호사의 직무수행과 관련된 요인의 변화정도는 어떠한가?

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 국내 전문간호사의 직무만족 및 직무수행에 관한 실태를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상 및 자료수집 방법

본 연구 자료는 ‘2009년 전문간호사의 직무만족도 조사’의 원시자료를 한국간호교육평가원으로부터 사용승인을 받아 사용하였다. 전문간호사의 직무만족도 조사는 한국간호교육평가원이 전문간호사의 직무수행 능력을 향상시키고 전문간호사의 전문적 성장을 지원하기 위하여 2009년도에 처음 실시된 것이다.

본 연구 대상자는 2005년부터 2008년까지 전문간호사 자격시험에 합격한 11개 분야의 전문간호사 3,023명 전수를 대상으로 하였다.

본 연구 설문지는 한국간호교육평가원 이사회로부터 본 조사의 윤리적 측면, 조사목적, 대상자 선정방법, 조사 결과에 대한 환류계획 등에 대하여 검토 및 자문과정을 통하여 승인을 받았다.

자료 수집은 2009년 5월 6일부터 5월 31일까지 이루어졌으며, 조사대상자의 명단 및 주소는 한국간호교육평가원에서 보건복지부로부터 허가를 받았고 온라인으로 자료를 얻었다. 연구 설문지 배부는 연구 대상자에게 비밀보장, 연구목적 및 연구동의서와 설문지를 동봉하여 우편으로 배부하였다. 그리고 설문지 회수는 본 조사에 동의를 한 경우에 한해서만 우편으로 회신하여 줄 것을 요청하는 방법으로 수거되었다. 설문지는 452명이 응답하였고 회수율은 15.0% 이었다. 본 연구 분석에 포함된 대상자는 452명 이었다.

### 2.3 연구 도구

본 연구에서 사용한 ‘2009년 전문간호사 직무만족도 조사’ 자료는 일반적 특성, 전문간호사 자격취득 후 관련 직무수행 유무, 직무만족도, 전문간호사 직무수행과 관련된 요인의 변화 등으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 전문간호사의 직무만족 및 직무수행과 관련된 요인의 변화를 분석하기 위하여 일반적 특성, 전문간호사 자격관련

직무수행 유무에 관한 항목을 통제변수로 활용하였다.

### 2.3.1 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 전문간호사 자격분야별, 근무 지역별, 근무지 유형별로 파악하였다. 성별은 남, 여 표본수의 차이가 너무 크고 통계적으로 의의가 없을 것으로 사료되어 통제변수에서 제외하였다.

전문간호사 자격분야별은 2005년도부터 2008년까지 전문간호사 자격시험에 시행된 11개 분야 즉, 가정, 감염관리, 노인, 마취, 보건, 산업, 응급, 정신, 종양, 중환자 및 호스피스 전문간호사 분야이었다. 단, 표본수가 너무 작은 분야 즉 보건 및 산업, 마취 및 응급분야를 합하여 분석하였다.

근무 지역별은 광역도시, 중·소도시, 읍·면소재지로 구분하였다. 근무지 유형별은 300병상 이상 종합병원, 300병상 이하 종합병원, 전문병원, 개인병원 및 의원, 요양병원, 보육 및 아동복지시설, 노인복지시설, 보건소, 보건진료소, 정신보건시설, 학교 및 교육기관, 기업 및 산업체 등으로 구분하였고, 자료분석에서는 300병상 이상 종합병원과 나머지를 기타로 구분하였다.

### 2.3.2 직무만족도

한국간호교육평가원에서 전문간호사의 직무만족도를 조사하기 위하여 관련 문헌고찰과 11개의 전문간호사 분야를 고려하여 무작위로 11개 분야의 전문간호사들에게 전화로 개방식 질문을 하여 설문지를 작성하였다. 설문지는 11개 분야의 전문간호사들에게 사전조사를 한 후 수정하였다. 이에 대해 11개 분야의 전문간호사 교육담당자들 및 전문간호사, 한국간호교육평가원 전문간호사 자격시험 담당요원들에게 각각 타당도를 검증 받았다.

‘직무만족은 자신의 직무에 대하여 가지고 있는 태도의 하나로써 한 개인의 직무경험 평가시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태’이다[8].

본 연구에서는 ‘귀하가 취득한 전문간호사 자격과 관련하여 현재 수행하고 있는 직무에 만족하고 계십니까?’라는 개방식 질문에 대하여 Likert 척도로 ‘매우 만족함’을 5점에서 ‘매우 만족하지 않음’을 1점까지로 구분하여 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

### 2.3.3 직무수행 관련요인 변화

직무수행은 전문간호사가 전문간호사 해당 자격분야에서 전문간호사의 직무 즉, 상급간호실무제공자, 교육자, 연구자, 리더, 상담자, 협력자, 행정가의 역할을 수행

하는 것이다.

직무수행 관련 요인은 전문간호사 자격 취득 후 자격 분야에서 전문간호사의 직무수행에 따라 변화된 요인을 말한다. 이는 전문간호사의 역할수행 및 직무만족과 관련된 선행연구들에서 ‘상호작용, 전문적 위치, 보수, 긍지, 자신감, 업무수행의 자율성’ 등을 직무만족에 관한 변수로 구성한 것을 바탕으로 하였다[7, 11]. 본 연구에서는 ‘임금상승, 직급변화, 보다 더 전문적인 직무수행, 상사와 동료와의 신뢰감 상승, 직무수행에 대한 자신감’ 등을 요인 변수로 하였다.

직무수행 관련 요인의 변화 정도를 측정하기 위한 문항은 ‘전문간호사 자격 취득 전과 비교하여 귀하가 수행하는 직무 상 역할 및 보상, 그리고 직무수행에 있어 자격 취득 후 변화가 있습니까?’라는 질문 이었다. 본 문항에 대한 응답은 Likert 척도형 도구로 ‘매우 그렇다’를 5점에서 ‘매우 그렇지 않음’을 1점까지로 구분하여 측정하였고, 각 변수들에 대한 점수가 높을수록 직무수행 관련 요인의 변화 정도가 높음을 의미한다.

## 2.4 자료분석 방법

조사된 자료는 SPSS 14.0 windows 프로그램을 이용하였다. 대상자의 일반적인 특성과 전문간호사 자격분야별 직무수행 유무는 빈도와 백분율로 산출하였다. 직무만족도 및 직무수행 관련 요인의 변화 정도는 평균 및 표준편차를 산출한 후 t-test 또는 ANOVA 검정을 하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 성별은 여성 99.8%였고 남성이 0.2%였다. 전문간호사 자격분야는 노인분야가 36.7%로 가장 많았고, 보건 및 산업 분야가 4.0%로 가장 적었다. 근무 지역은 광역도시가 68.4%로 가장 많았으며 근무지 유형은 300병상 이상 종합병원이 65.7%로 가장 많았다.

### 3.2 자격분야별 직무수행 유무

전문간호사의 자격관련 직무수행 유무는 Table 2와 같다. 전문간호사가 자격분야의 직무를 수행하는 경우는 41.6%였고, 다른 직무를 수행하는 경우는 58.4%였다. 전문간호사가 자격분야와 다른 직무를 수행하는 경우는 노인분야가 75.9%로 가장 높게 나타났고, 보건 및 산업분야가 11.1%로 가장 낮게 나타났다.

[Table 1] General Characteristics of Respondents

N(452)

Variables	Characteristics	N(%)
Gender	Female	451(99.8)
	Male	1( 0.2)
Fields of a certified APN	Home Health Care	89(19.7)
	Infection Control	25( 5.5)
	Gerontological Nursing	166(36.7)
	Anesthesia/Critical Care	33( 7.3)
	Public Health/Industry Health	18( 4.0)
	Emergency Care	22( 4.9)
	Mental Health	18( 4.0)
	Oncological Nursing	42( 9.3)
	Hospice	39( 8.6)
Regions of workplace	Metropolitan cities	309(68.4)
	Small- and mid-sized cities	100(25.2)
	Town	29( 6.4)
	Others	13( 2.9)
Types of workplace	Hospital( $\geq 300$ beds)	297(65.7)
	Hospital( $\leq 300$ beds)	18( 4.0)
	A special hospital	17( 3.8)
	Nursing home	13( 2.9)
	Child care facilities	1( 0.2)
	Aged care facilities	11( 2.4)
	Public health center	23( 5.1)
	Public health clinics	11( 2.4)
	Mental health facilities	4( 0.9)
	Educational facilities	18( 4.0)
	Industry facilities	10( 2.2)
	others	29( 6.4)

[Table 2] Job Performance as an Advanced Practice Nurse

N(452)

Variables	Categories	Yes	No	Total
		N(%)	N(%)	N(%)
Fields of a certified APN	Home Health Care	36(40.4)	53(59.6)	89(100.0)
	Infection Control	18(72.0)	7(28.0)	25(100.0)
	Gerontological Nursing	40(24.1)	126(75.9)	166(100.0)
	Anesthesia/Critical Care	11(33.3)	22(66.7)	33(100.0)
	Public Health/Industry Health	16(88.9)	2(11.1)	18(100.0)
	Emergency Care	10(45.5)	12(54.5)	22(100.0)
	Mental Health	10(55.6)	8(44.4)	18(100.0)
	Oncological Nursing	24(57.1)	18(42.9)	42(100.0)
	Hospice	23(59.0)	15(39.5)	38(100.0)
	None	-	-	1(100.0)
Regions of workplace	Metropolitan cities	123(39.8)	186(60.2)	309(100.0)
	Small & mid-sized cities	41(41.0)	59(59.0)	114(100.0)
	Town	19(65.5)	10(34.5)	29(100.0)
	None	-	-	14(100.0)
Types of workplace	Hospital ( $\geq 300$ beds)	100(33.7)	197(66.3)	297(100.0)
	others	88(56.7)	67(43.3)	155(100.0)

근무 지역별로는 광역도시에서 대상자의 60.2%, 중·소도시는 59.0%가 자격분야와 동일한 직무를 수행하지 않은 것으로 나타났다. 읍·면에서는 대상자의 65.5%가 자격분야와 동일한 직무를 수행하는 것으로 나타났다.

근무지 유형별로는 300병상 이상 종합병원은 대상자의 66.3%가 자격분야와 동일한 직무를 수행하지 않은 것으로 나타났고, 기타 지역에서는 56.7%가 자격분야와 동일한 직무를 수행하는 것으로 나타났다.

### 3.3 직무만족도

전문간호사의 직무만족도는 Table 3과 같다. 전문간호사의 직무만족도는 5.00점 척도에서 2.94점 이었다. 전문분야별로는 종양 분야가 3.24점, 산업 및 보건분야가 3.22점으로 높게 나타났으며 응급 분야가 2.18점으로 가장 낮게 나타났으나, 분야별 전문간호사의 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다( $t=4.47, p>.05$ ).

근무 지역별로는 읍·면소재지가 3.10점, 대도시가 2.95점, 중·소도시가 2.90점으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 없었다( $t=0.40, p>.05$ ).

근무지 유형별로는 300병상 이상 종합병원에서는 2.89점, 기타 근무지에서는 3.06점으로 나타나 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $t=0.16, p<.05$ ).

### 3.4 직무수행 관련요인 변화

전문간호사의 직무수행 관련 요인의 변화는 Table 4와 같다. 전문간호사 자격 관련 직무수행 유무별로는 자격분야에서 직무를 수행하는 전문간호사가 그렇지 않은 전문간호사에 비해 직무만족( $t=0.23, p<.001$ ), 임금상승( $t=2.23, p<.05$ ), 직급변화( $t=2.56, p<.05$ ), 보다 더 전문적인 직무수행( $t=10.52, p<.001$ ), 상사와 동료와의 신뢰감 상승( $t=5.31, p<.001$ ), 직무수행에 대한 자신감( $t=5.07, p<.001$ ) 등에서 각각 유의하게 높게 나타났다.

[Table 3] Differences of Job Satisfaction Level among Advanced Practice Nurses (N=452)

Variables	Categories	Mean±SD	t or F	P
Fields of a certified APN	Home Health Care Infection Control Gerontological Nursing Anesthesia/Critical Care Public Health/Industry Health Emergency Care Mental Health Oncological Nursing Hospice	3.15±1.00 2.96±1.05 2.77±0.92 2.71±0.95 3.22±1.21 2.18±0.90 2.65±0.92 3.24±1.06 3.10±1.12	4.47	0.235
Regions of workplace	Metropolitan cities Small- and mid-sized cities Town	2.95±1.00 2.90±1.10 3.10±1.08	0.40	0.667
Types of workplace	Hospital(≥300 beds) Others	2.89±0.99 3.06±1.09	0.16	0.047*

\* $p<.05$ ,

[Table 4] Differences on Changes of Factors related to Job Performance of Advanced Practice Nurse (N=452)

Variables	Categories	Mean±SD	t	P
Job satisfaction	Yes	3.31±1.02	0.23	0.000**
	No	2.66±0.94		
Higher wages	Yes	1.2±0.61	2.24	0.026*
	No	1.1±0.39		
Changes in rank	Yes	1.3±0.79	2.56	0.011*
	No	1.1±0.42		
More professional job performance	Yes	2.6±1.40	10.52	0.000**
	No	1.4±0.83		
Higher trust with boss and coworkers	Yes	3.0±1.22	5.31	0.000**
	No	2.4±1.24		
Higher confidence on job performance	Yes	3.5±1.10	5.09	0.000**
	No	2.9±1.25		

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

## 4. 논의

전문간호사는 자격 분야별 전문간호 영역에서 일반간호사와 차별화된 상급실무간호를 수행함으로써 자율성, 높은 이익, 간호의 질 및 전문직 성장 등을 통해 간호직무에 만족한다[12]. 그러므로 전문간호사들이 대상자들에게 높은 수준의 전문간호를 전달하기 위해서는 전문간호사 자신이 전문간호라는 직무에 만족할 때 가능하다고 본다.

이와 관련하여 국외에서는 전문간호사의 직무만족도 및 이직의도에 대해 연구가 진행되고 있으나[12, 16], 국내에서는 11개 분야의 전문간호사가 해당 자격분야에서 전문간호사의 직무를 수행하고 있는지 파악되지 않은 실정이다. 따라서 본 연구자는 전문간호사의 고유한 직무수행 유무, 직무만족도 및 직무수행과 관련된 요인의 변화 정도를 파악하고자 하였다.

본 연구의 대상자는 여성이 대다수를 차지하였고, 미국 전문간호사의 94.6%가 여성인 연구 결과와 유사하였다[17]. 추후 남자 간호사들이 전문성을 살려 전문간호사로 진출할 수 있도록 격려되어야 하고, 여성으로 제한되는 사업장에서 전문간호인력으로 활성화 되어야 할 것으로 사료된다.

분야별 전문간호사는 노인분야가 가장 많았고 산업 및 보건분야가 가장 적은 것으로 나타났다. 이는 미국의 전문간호사 135,000명 중에서 가정전문간호사들이 차지하는 비율이 49.2%로 가장 높은 것과 차이가 있었고[17], 산업 및 보건 분야가 제일 적은 것으로 나타나 국내 연구와 유사하였다[18]. 이것은 국내의 경우 오늘날 인구의 고령화 및 정부의 노인인구정책에 대한 국민건강사업의 일환으로 노인요양장기보험 확대와 요양시설 등이 급증하면서 타 분야에 비해 노인전문간호사들의 수가 우세한 것으로 볼 수 있다.

그러나 ‘노인주거복지시설의 경우 각 시설 당 70인의 노인을 기준’으로 1인의 노인전문간호사를 배치하도록 되어 있으나, 재가노인복지시설 및 노인여가복지시설 등에는 간호사의 배치가 법적으로 요구되지 않고 있으므로 이에 대한 확대가 필요할 것으로 사료된다[19]. 또한 산업 및 보건분야의 전문간호사들의 수가 가장 적은 것으로 나타났으나, 보건관리기술지원 사업에서는 산업전문간호사에 대한 긍정적인 평가가 이루어지고 있다[20]. 추후 우리나라 산업체에 발생율을 감소시키고 근로자의 직업병 예방 및 건강증진을 도모하기 위하여 보건관리지원 사업기간 및 소규모 산업체에의 활성화 방안을 통해 산업 및 보건전문간호사들을 적극적으로 활용할 필요가 있을 것으로 사료된다.

근무 지역별로는 전문간호사들이 광역도시에서 가장 높게 분포되어 있는 것으로 나타났다. 이는 전문간호사 대부분이 광역도시에 집중되어 있으며 노인전문간호사들이 차지하는 비율이 높은 것과 관련이 있는 것으로 생각된다. 왜냐하면 국내의 노인요양병원을 포함한 노인요양시설들이 대도시에 분포되어 있기 때문이다[19].

근무지 유형별로는 전문간호사들이 300병상 이상 종합병원에서 가장 높게 분포되어 있었다. 이는 미국에서 전문간호사들이 지역사회내에서 개업의사와 같은 역할을 가장 많이 하는 것으로 보고된 연구결과와는 차이가 있었다[17-18].

전문간호사의 자격분야 관련 직무수행 유무에서는 산업 및 보건분야가 자격분야와 동일한 직무를 수행하는 것으로 가장 높게 나타나 이 분야들의 전문성이 두드러지고 있음을 알 수 있다. 그러나 노인분야는 24.1%만이 동일한 분야에서 직무를 수행하는 것으로 볼 때 이에 대한 연구와 더불어 노인요양병원 및 노인요양시설에서의 노인전문간호사의 채용과 관련된 법적인 조건이 강화되어야 함을 시사한다고 볼 수 있다[19].

근무 지역별로는 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 전문간호사 자격 분야와 동일한 직무를 하는 경우는 읍·면소재지가, 동일한 직무를 하지 않는 경우는 광역도시가 각각 가장 높게 나타났다. 전문간호사들이 광역도시에서 가장 높게 분포되어 있는 것에 비해 이들이 전문간호사로서의 고유한 전문직 직무를 수행하지 못하고 있는 실정이며 오히려 읍·면소재지에서는 전문간호사가 고유의 역할을 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

근무지 유형별로 보면 300병상 이상 종합병원에서 대상자의 과반수 이상이 자격분야와는 다른 환경에서 직무를 수행하는 것으로 나타나 본 연구대상자 중에서 종합병원 근무자의 대다수가 전문간호사 자격증을 보유하고 있는 것과는 달리 전문간호사로서의 고유의 직무를 하지 못하고 있음을 유추해 볼 수 있다.

전문간호사의 직무만족도는 5점 척도에서 평균 2.94점으로 나타났다. 직무만족도 점수는 분야별로 유의한 차이는 없었으나, 종양, 산업 및 보건분야가 가장 높게 나타났고, 응급전문간호 분야가 가장 낮게 나타났다.

이는 국내에서 종양전문간호사들은 종양전문간호사회를 통하여 정기적인 학술대회, 모임 등을 가지며 회원 상호간의 결속력을 도모하고 있으며, 일부 병원에서는 종양전문간호사에게 인센티브를 주고 있는 요인이 작용한 것으로 볼 수 있다[13]. 또한 산업 및 보건전문간호사는 자격관련 분야에서 산업 및 보건에 관한 고유한 업무를 수행하고 있고 산업체에서의 요구도가 높고 안정적이며 자율적으로 보다 전문적인 직무를 수행하고 있음을 생각해

볼 수 있다[20].

반면에 응급전문간호사는 응급의료기관평가 지표에서 응급전문간호사가 응급센터나 응급실에 펼히 배치되어야 하는 규정이 없고 또 그에 상응하는 수가가 책정되지 않았으므로 응급전문간호사들의 정체성에 혼란이 있는 것으로 볼 수 있다[19, 21-22].

가정전문간호사의 직무만족도는 김희승, 유소영, 김명자와 박재순 등(2004)의 연구결과 보다 약간 낮게 나타났으나, 가정전문간호사는 가장 편안한 환경에서 독자적으로 간호를 제공할 수 있으므로 다른 분야의 전문간호사들보다 만족도가 높게 나타난 것으로 사료된다[15].

마취전문간호사는 김정임(2002)의 연구결과와 유사하게 나타났으며 국내에서 마취전문간호사는 의료기관에서 전문간호사로서의 수가가 인정되지 않고 있으므로 이에 대한 만족도가 높지 않은 것으로 사료된다.

De Milt, Fitzpatrick와 Mcnulty 등(2011)의 연구에서 전문간호사들이 이의, 새로운 업무에 대한 도전과 자율성 등에 의해 만족하는 것으로 나타난 것처럼, 국내에서도 전문간호사들이 직무에 의한 만족을 갖도록 그 동기를 제공해 주어야 한다고 본다. 아울러 그 동기부여는 내·외적 요인들이 있을 수 있고 대부분 보수, 자율성, 관련업무 수행과 보다 더 전문적인 직무수행 등을 통하여 만족을 하는 것으로[7, 9, 20-21], 이러한 요인들을 중심으로 체계적인 접근이 필요하다.

근무 지역별로 직무만족도는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 읍·면소재지에서 근무하는 전문간호사가 중·소도시나 광역도시에 근무하는 전문간호사보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 읍·면소재지에서 근무하는 전문간호사는 대부분 보건 및 산업 분야, 가정분야의 전문간호사가 대부분이고 이들은 정부에서 인정하는 수가 및 기타 혜택을 받기 때문인 것으로 사료된다.

근무지 유형별로는 300병상 이상의 종합병원에서 근무하는 전문간호사가 기타 의료기관에 근무하는 전문간호사보다 직무만족도가 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이는 300병상 이상의 종합병원의 전문간호사수가 기타 의료기관에서 근무하는 전문간호사보다 많으나 전문간호사의 수요와 공급 및 수가에 타당한 정책들이 마련되지 못한 것과 관련이 있으므로 추후 전문간호사에 대한 적절한 수가 및 보수와 관련된 평가지표들이 개발되어져야 할 것으로 사료된다[2, 6].

오늘날 종소병원에서 일반적으로 간호사들이 그들의 직장에서 직무만족을 얻지 못함으로 이직율이 높아 간호사 부족현상이 나타나고 있으므로[16, 23-25], 전문간호사들의 역할이나 지위 개선이 이루어지도록 지속적인 연구를 통하여 그 결과들이 정책으로 반영되어야 한다고

본다.

전문간호사의 직무수행과 관련된 요인의 변화에서는 해당 자격분야와 동일한 분야에서 전문간호의 고유한 직무를 수행하는 전문간호사가 그렇지 않은 전문간호사에 비해 직무만족도, 임금상승, 직급변화, 보다 더 전문적인 직무수행, 상사와 동료들과의 신뢰감 상승, 직무수행에 대한 자신감 등에서 각각 유의하게 높게 나타났다.

이는 전문간호사들이 전문간호의 필요성을 인지하고 있고 전문분야에서 만족감을 갖게 되는 것으로 사료된다. 또한 대부분의 직장인들에게서 직무수행 시 임금은 가장 관심이 높은 부분이고 임금에 따라 자신의 직무에 대한 가치를 평가하기도 한다. 특히, 전문직을 수행하는 직무에서는 안정적인 직급과 직무의 자율성이 주어진다. 이것은 전문간호사들에게 보다 더 전문적인 직무를 수행하게 하고 상사와 동료들과의 신뢰감을 상승하게 하는 원동력이 될 수 있으며, 직무수행에 대한 자신감을 견고하게 하는 것으로 볼 수 있다. 그러므로 전문간호사가 자격분야에서 그들의 고유한 직무를 수행할 수 있도록 정책적인 관리전략으로 접근할 필요성이 있을 것으로 추정된다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구에서 전문간호사의 직무만족도는 2.94점으로 높지 않은 것으로 나타났다. 또한 전문간호사들이 해당 자격분야별 전문간호를 수행함으로써 직무만족도가 높고 직무수행에 따른 요인들의 변화가 크다는 것을 알 수 있었다.

그러므로 정부에서는 전문간호사의 수급정책의 일환으로 의료기관에 대한 전문간호사의 적정 인원의 확보 및 수가 정책을 마련하고 전문간호사들로 하여금 전문간호사 자격증을 소지한 분야에서 전문간호사로서의 역할을 수행할 수 있도록 제반 여건을 마련해야 한다. 또한 간호계에서는 일반간호사와 전문간호사의 차별화된 직무가 수행되도록 전문간호사의 직무개선 및 성과지표 개발을 바탕으로 전문간호행위에 대한 보험수가 개발 및 보상체계가 시급하게 이루어져야 할 것으로 판단된다.

아울러 본 연구는 표본수가 적었으므로 이를 전문간호사 전체로 확대 해석하기가 어렵다. 또한 분야별 전문간호사에 대한 직무만족도 및 직무수행 관련 요인변화를 비교할 수 있는 선행연구가 부족하여 폭 넓게 비교할 수는 없었으므로, 추후 전문간호사 전수를 대상으로 분야별 전문간호사에 대한 직무만족도 및 그 영향요인에 대한 연구가 필요할 것으로 사료된다.

## References

- [1] T. W. Lee, I. S. Ko, I. S. Kim, H. O. Kim, Y. W. Park, I. J. Kim, et al., "Development of roles and organizational policy of advanced practice nurses in an acute hospital setting", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 13, No. 3, pp. 352-361, 2007.
- [2] M. S. Cho, Y. A. Cho, I. G. Kwon, M. J. Seo, & H. J. Baek, "Importance, satisfaction and contribution of advanced practice nurses' role recognized by health care professionals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 2, pp. 168-179, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.2.168>
- [3] American Nurses Association, "The role of the clinical nurse specialist", Kansas City :American Nurses Association, 1996.
- [4] Korean Nurses Association, "A study on continuing education of nurses", *Journal of Korean Nursing*, Vol. 40, No. 1, pp. 49-60, 2000.
- [5] J. J. Lee, "View and promotion process to the Korea regulatory body of advanced practice nurses of Korean Nurses Association", *Journal of Korean Academy of Oncology Nursing*, Vol. 1, No. 1, pp. 86-91, 2001.
- [6] Korean Accreditation Board of Nursing Education, "National licensing examination for nurses", [cited Oct. 3, 2012], available from <http://kabon.or.kr/kabon04/index02.php>(accessed August 20, 2013).
- [7] J. I. Kim, "Job performance and job satisfaction in anesthetic nurses", Unpublished master's thesis, Yeungnam University, Daegu, 2002.
- [8] K. J. Km, "Job satisfaction of clinical nurse specialist, Unpublished master's thesis, Kyungpook National University, Daegu, 2004.
- [9] M. O. Jang, "A study on the effect of the transfer of assignment on the special nursing and job satisfaction in case of nurses", Unpublished master's thesis, Chungju National University, Chungju, 2011.
- [10] S. H. Oh, S. T. Moon, & H. S. Kang, "Relationships among nurses internal marketing occupational satisfaction and organizational commitment", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 20, No. 1, pp. 65-73, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.065>
- [11] M. Trevor, R. Sarah, & G. Peter, "Job satisfaction trends during nurses' early career", [Cited June 5, 2008], available from <http://www.ncbi.nlm.gov/pmc/articles/PMC2435528> (accessed January 14, 2012).
- [12] D. G De Milt, J. J. Fitzpatrick, & R. McNulty, "Nurse practitioners' job satisfaction and intent to leave current positions, the nursing profession, and the nurse practitioner role as a direct care provider", *Journal of the American Academy of nurse Practitioners*, Vol. 23, No. 1, pp. 42-50, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-7599.2010.00570.x>
- [13] Korean Nurses Association, "Job scope and development of standard plan of advanced practice nurses", [Cited January 5, 2012], *The Korean Nurses Association News*, p. 3.
- [14] E. R. Lee, M. K. Kwak, E. J. Kim, I. G. Kwon, & M. S. Hwang, "Analysis of Korean oncology advanced practice nurses in clinical workplace-Using the DACUM method", *Journal of Korean Oncology Nursing*, Vol. 10, No. 1, pp. 68-79, 2010.
- [15] H. S. Kim, S. Y. You, M. J. Kim, & C. S. Park, "Direct care stress and job satisfaction in home care nurses", *Journal of Korean Women Health Nursing*, Vol. 10, No. 3, pp. 261-265, 2004.
- [16] H. Lu, A. E. While, & K. L. Barriball, "Job satisfaction among nurses: a literature review", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 42, No. 2, pp. 211-27, 2005.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- [17] M. J. Goolsby, "2009 AANP membership survey", *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, Vol. 2, No. 11, pp. 11, pp. 618-622, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-7599.2009.00456.x>
- [18] J. G. Mary, "2004 AANP National nurse practitioner sample survey", *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, Vol. 17, No. 9, pp. 337-341, 2005.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1745-7599.2005.00060.x>
- [19] S. R. Shin & P. J. Oh, "A study on the projected need for geriatric APNs", *Korean Gerontological Nursing Society*, Vol. 5, No. 2, pp. 218-227, 2003.
- [20] P. J. Oh & S. H. Whang, "A study on the projected workforce of occupational health nurse-specialist in Korea", *Korean Journal of Occupational health Nursing*, Vol. 12, No. 1, pp. 59-70, 2003.
- [21] I. O. Kim & P. J. Oh, "Projected workforce of certified emergency nurses in Korea", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol. 15, No. 4, pp. 542-550, 2003.
- [22] National Emergency Medical Center, "2011 emergency medical evaluation guidance", [Cited August 1, 2011], available from [http://www.nemc.or.kr/board/board\\_view.jsp](http://www.nemc.or.kr/board/board_view.jsp) (accessed February 3, 2012).
- [23] B. Coomber & K. L. Barriball, "Impact of job

satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature”, International Journal of Nursing Studies, Vol. 44, No. 2, pp. 297-314, 2007.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>

- [24] F. El-Jardali, H. Dimass, N. Dumit, D. Jamal, & G. Mouro, “A national cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice”, [Cited March 12, 2009], available from <http://www.biomedcentral.com/1472-6955/8/3> (accessed January 13, 2012).
- [25] G. A. Zangaro & K. L. Soeken, “A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction”, Research in Nursing & Health, Vol. 30, No. 4, pp. 445-458, 2007.
- DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/nur.20202>
- 

김 상 돌(Sang-Dol Kim)

[정회원]



- 1995년 3월 ~ 1997년 2월 : 가톨릭대학교 간호대학(간호학석사)
- 2000년 3월 ~ 2003년 2월 : 가톨릭대학교 간호대학(간호학박사)
- 2009년 1월 ~ 2010년 9월 : 한국간호교육평가원 사무국장
- 2013년 9월 ~ 현재 : 강원대학교 간호학과 교수

<관심분야>

간호교육프로그램평가, 건강증진, 직무관리