

# 정신간호사의 전문직업성이 간호업무수행 및 재직의도에 미치는 영향

권경자<sup>1</sup> · 고경희<sup>2</sup> · 김경원<sup>3</sup> · 김정아<sup>4</sup>

<sup>1</sup> 수원과학대학 간호과 시간강사, <sup>2</sup> 국립서울병원 간호과장, <sup>3</sup> 대구한의대학 간호학과 조교수, <sup>4</sup> 한양대학교 간호학과 부교수

## *The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance and Retention Intention among Psychiatric Mental Health Nurses*

Kwon, Kyoung Ja<sup>1</sup> · Ko, Kyoung Hee<sup>2</sup>

Kim, Kyung Won<sup>3</sup> · Kim, Jung A<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Instructor, Department of Nursing, Suwon Science College

<sup>2</sup> Director, Department of Nursing, Seoul National Hospital

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Nursing, Daegu Haany University

<sup>4</sup> Associate Professor, Department of Nursing, Hanyang University

### 주요어

정신간호사, 간호 전문직업성,  
전문직 책임성, 재직의도

### Key words

Nursing Staff,  
Psychiatric Mental Health  
Nurse, Nursing Professionalism,  
Professional Practice,  
Retention Intention

### Correspondence

Kim, Jung A  
Department of Nursing,  
Hanyang University  
17 Hanengdang-dong,  
Seongdong-gu, Seoul  
133-791, Korea  
Tel: 82-2-2220-0799  
Fax: 82-2-2297-8613  
E-mail: joyhippo@hanyang.ac.kr

투 고 일: 2010년 2월 12일

수 정 일: 2010년 8월 16일

심사완료일: 2010년 9월 15일

### Abstract

**Purpose:** This study aimed to investigate the impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. **Methods:** As a descriptive correlational study, this study sampled 206 psychiatric mental health nurses in six hospitals in Seoul and Gyeonggi area through convenience sampling. Data were collected from March 2 to 31, 2009 using a self-report questionnaire. The collected data were analyzed using SPSS WIN 16.0. **Results:** In the subscales of professionalism, the 'Sense of calling' had the highest mean score while the 'Professional organization' had the lowest mean score. A significant positive correlation was observed in nursing professionalism, nursing performance and retention intention. According to an analysis on the impact of each subscale of nursing professionalism on nursing performance and retention intention, the 'Sense of calling' and 'Autonomy' were the most significant predictor variable. **Conclusion:** The results confirmed that the improvement of psychiatric mental health nurses' professionalism increases their nursing performance and retention intention and the 'Sense of calling' and 'Autonomy' are critical prediction factors. It is necessary to come up with a strategy which strengthens nursing professionalism in order to improve psychiatric mental health nurses' performance and retention intention.

## 서론

21세기 급변하는 사회 속에서 간호사가 인류의 건강권 옹호자로 국민건강의 유지 증진, 질병예방, 치유와 돌봄, 재활 등의 복합된 업무를 수행하기 위해서는 확고한 간호의 이념과 가치관을 세워 간호전문직에 대한 자긍심을 가지고 있어야 한다(Ko & Chung, 2004). 또한 병원조직은 의사, 간호사, 사회복지사, 영양사, 의무기록사, 의료기사 등 대부분이 전문가 면허나 자격증을 소지한 구성원들로 이루어지고, 이들 전문가들은 나름대로의 직업적 속성을 가지고 자기 업무영역에서 자율성을 추구하면서 전문직업성이라는 직업가치를 실현하려는 특성을 가지기 때문에 다른 부서 전문가와 갈등을 일으킬 가능성이 많다. 게다가 간호의 전문적 위치는 종종 내외적으로 논쟁의 주제가 되고 있다(Wynd, 2003). 그러나 최근 전문간호사 제도의 시행과 간호법 제정을 위한 다각적인 움직임은 간호사의 전문적 역할에 대한 간호사 및 사회의 인식확산과 기대를 반영하는 것으로서 간호사 자신의 전문직업성에 대한 제고가 필요한 시점이다(Lee, 2006).

특히 국민의 정신건강에 중요한 역할을 담당하는 정신간호사의 역할에 대한 사회의 기대는 한층 높아졌고(Park, Bae, & Joung, 2003), 이를 위해서는 직업에 대한 확고한 신념과 태도, 주어진 역할을 행할 수 있는 고도의 지식과 경험, 기술 능력을 소유하여야 하며, 건강관리 영역 내에서 독자적인 영역확보 및 간호 실무에서의 자율성 신장과 질 보장을 위한 전략개발이 필요(Park, Yang, & Yu, 2002)한 실정이다. 특히 일반 병동과는 다른 환경적 조건과 폐쇄병동이라는 공간적 특수성 안에서 24시간 교대 근무하며 환자와 밀착되어 생활하며 간호사 본인 자신이 치료적 도구로서의 역할을 해야 하므로(Park, 2007) 정신간호사의 전문직업성 함양은 더욱 중요하다.

그러나 정신간호사는 그 이론적 배경이나 업무환경 등에서 다른 부서에 근무하는 간호사보다 더 심한 스트레스를 경험하며 이에 따른 어려움을 호소하는 것으로 알려져 왔다. 폐쇄되어 운영되는 작업장이 대부분으로 위험성이 높고 환경적 스트레스 상황에 직면하게 되는 경우가 많으며(Yoo, 2004), 다른 부서와 비교해 의료의 한계에 대한 심리적 부담이 크고, 밤 근무의 압박감, 그리고 간호사고 발생 특히 밤 근무 시 사고 발생에 대한 불안이 높은 것(Park, 2005)으로 보고되고 있다. 현재 정신간호사의 이직률에 대한 정확한 통계는 이루어지지 않았으나 정신간호사의 특수한 역할과 업무 및 업무환경의 어려움으로 인해 정신과 병동근무는 상대적으로 어려운 것으로 인식되고 있으며, 실제로 최근 국내 정신과 병동은 근무 인력의 부족으로 어려움을 겪고 있다. 그리고 이러한 어려움이 다시 직무 스트레스의 사유가 되어 이직이 일어나는 악순환을 유발하고 있으므로(Park,

2007) 이에 대한 관리전략이 필요한 시점이다.

간호사의 전문직업성은 간호사의 이직이도는 낮추고 재직의도를 높이며, 간호업무수행에도 긍정적인 영향을 미치는 주요한 요인으로 평가되어 왔다(Boyt, Lusch, & Naylor, 2001; Hampton & Hampton, 2004; Kim, 2008; Ko & Chung, 2004; Kwon, Chu, & Kim, 2009). 그러므로 정신간호사의 전문직업성 확립은 결과적으로 정신간호사의 간호업무를 수행을 향상시키고 재직의도를 높여 이직을 억제하고, 질적으로 우수한 간호성과 달성을 촉진할 것으로 여겨진다.

이미 국내외적으로는 간호 전문직업성의 특성을 규명하고 측정하는 연구가 지속적으로 시행되고 있다(Baek & Kim-Godwin, 2007; Hampton & Hampton, 2004; Kim, 2008; Kwon, Chu, & Kim, 2009; Manojlovich & Ketefian, 2001; Wynd, 2003). 그러나 임상간호사에 중점을 두고 연구가 이루어졌으며 정신간호사에 중점을 두어 정신간호사의 전문직업성이 간호업무 수행 및 재직의도에 미치는 영향을 검증한 연구는 아직 미비한 실정이다.

이에 본 연구에서는 정신간호사의 전문직업성을 확인하고, 전문직업성이 정신간호사의 간호업무수행 및 재직의도에 미치는 영향을 확인하여 정신간호사의 전문직업성 교육 프로그램 및 간호성과향상을 위한 정신간호사 인력개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 정신간호사의 전문직업성이 간호업무수행 및 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 정신간호사의 전문직업성, 간호업무수행, 재직의도를 확인한다.
- 2) 정신간호사의 전문직업성, 간호업무수행, 재직의도의 상관관계를 확인한다.
- 3) 정신간호사의 간호업무수행, 재직의도의 예측요인을 확인한다.

## 3. 용어 정의

### 1) 전문직업성

전문직업성(Professionalism)이란 전문직이나 전문직인을 특징짓는 행위, 목표, 또는 질을 의미하는 것으로서(Baek & Kim-Godwin, 2007), 본 연구에서는 Hall(1968)이 개발한 professional Inventory Scale(HPI)를 Snizeck(1972)이 수정한 것을 Baek과 Kim-Godwin(2007)이 국문화한 도구를 이용해 측정할 점수를 의미한다.

## 2) 간호업무수행

간호업무수행이란 간호사가 대상자의 문제를 파악하고 그 해결을 위해 간호계획을 세우고 수행하며 평가하는 직접적인 활동일 뿐만 아니라 교육, 설명, 조언, 감독, 지도 등의 중재적 활동과 환자, 대상자, 건강요원 팀과 동료들과의 대인관계 및 자신의 전문직 발달을 위해 노력하는 것(Choi, 1996)을 의미하며, 본 연구에서는 임상간호사들을 대상으로 Schwirian(1978)이 개발하고 Kim(1985)가 번역한 Six Dimension Scale of Nursing Performance (6-DSNP)도구를 Choi(1996)가 수정·보완한 도구로 측정할 점수를 의미한다.

## 3) 재직의도

재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도(Cowin, 2002)로서, 본 연구에서는 Cowin(2002)이 개발한 Nurses' Retention Index(NRI)를 Kim(2006)이 국문화한 도구로 측정할 점수를 의미한다.

# 연구 방법

## 1. 연구 설계

본 연구는 정신간호사의 전문직업성이 간호업무수행 및 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

## 2. 연구 대상 및 자료 수집 기간

본 연구의 대상은, 서울시 소재 국립병원 1개, 시립병원 1개, 대학병원 1개, 기업병원 1개, 경기도 소재 기업병원 2개 등 총 6개 병원의 정신과 병동에 근무하는 정신간호사 중 본 연구의 자료수집 참여에 자의로 동의한 206명을 편의 추출하여 구성하였다. 대상자는 설문지를 작성하기에 앞서 본 연구의 목적과 범위, 방법 등에 대한 정보와, 자료처리 시 무기명 처리 및 자료분석 후 완전폐기, 그리고 본 연구의 자료수집에 참여를 거절하거나 자료수집 참여 중 참여의사를 철회하는 경우 어떠한 불이익도 없을 것임에 대한 설명을 서면으로 제공받았다. 이후 제공된 정보를 이해하고 자의로 자료수집에 동의하는 경우 서면동의서를 작성한 후 설문에 응하도록 하였다. 해당기관의 협조를 얻어 250부의 설문지를 배포하였으며, 총 211부(84.4%)의 설문지를 회수하였고, 응답이 불완전한 설문지 5부를 제외하고 총 206부의 설문지가 최종분석에 사용되었다. 총 자료수집기간은 2009년 3월 2일 부터 3월 31일까지 총 30일이었다.

## 3. 연구 도구

### 1) 전문직업성

Hall(1968)이 개발한 Professionalism Inventory Scale 50문항을 Snizek(1972)이 25개 문항으로 수정한 도구를 Baek과 Kim-Godwin(2007)이 국문화한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 전문조직의 준거성, 공공서비스에 대한 신념, 자율성, 자체 규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식 등 5개 하위영역에 각각 5개 문항으로 구성된 5-point Likert Scale이다. 본 도구의 신뢰도는 도구 전체의 경우 Baek과 Kim-Godwin(2007)의 연구에서는 Chronbach's alpha coefficient .820, 본 연구에서는 .685이었다.

### 2) 간호업무수행

정신간호사의 업무나 역할이 타 보건의료전문직이나 타 전공 영역 간호사와 차이가 있으며, 정신간호사의 업무와 역할, 역량에 대해서는 아직도 학자간 의견이 불일치 하는 측면이 있어 정신간호사에게 초점을 맞춘 간호업무수행 측정 도구는 극히 제한적인 실정이다(Bondy, Jenkins, Seymour, Lancaster, & Ishee, 1997; Handsley & Stocks, 2009). 이에 본 연구의 설계 단계에서 기존의 간호업무수행 측정도구 중 정신간호업무의 특수성을 반영하면서도 임상간호사의 업무수행에 대한 기존의 연구결과와 비교가 가능한 도구가 무엇인지에 대해 검토하였다. 그 결과 정신간호업무의 중점인 대상자에 대한 교육과 다른 의료팀과의 협동, 의사소통 및 대인관계 등을 포함하면서 간호과정에 근거한 일반적인 간호업무도 포괄할 수 있는 도구로 Schwirian(1978)이 개발한 Six-Dimension Scale of Nursing Performance를 선정하였다. Six-Dimension Scale of Nursing Performance는 개발된 지 30년이 지난 도구임에도 불구하고 최근까지 정신간호사를 포함하여 임상간호사의 간호업무수행의 측정과 관련된 연구에 널리 사용되면서, 그 타당도와 신뢰도를 입증받아왔다(AbuAlRub, 2004).

이에 본 연구에서 정신간호사의 간호업무수행은 Schwirian(1978)이 개발한 Six-Dimension Scale of Nursing Performance를 Kim(1985)가 한글로 표준화하고, Choi(1996)가 이를 수정·보완한 도구를 사용해 측정하였다.

본 도구는 간호직무에 관련된 지도력 5문항, 위기관호 7문항, 환자 및 보호자에게 대한 교육 및 건강요원팀과 협조적인 활동 11문항, 환자 간호에 있어서 계획 및 평가 7문항, 환자 및 보호자와 건강요원 팀과 동료들과의 대인관계 및 의사소통 12문항, 자신의 전문직 발달을 위한 노력과 활동 10문항 등 총 6개 하위영역 52개 문항으로 이루어진 5-point Likert Scale이다. 본 연

구도구의 신뢰도는 Schwirian(1978)의 연구에서 Chronbach's alpha coefficient .90~.97, Choi(1996)의 연구에서 .85이었고, 본 연구에서는 .970이었다.

### 3) 재직의도

Cowin(2002)의 Nurses' Retention Index(NRI)를 Kim(2006)이 국문화한 것을 이용해 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 이루어진 8-point Likert Scale로서, 본 도구의 신뢰도는 Cowin(2002)의 연구에서 Chronbach's alpha coefficient .97, Kim(2006)의 연구에서 .88 그리고 본 연구에서 .887로 나타났다.

## 4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 16.0을 이용해 분석하였다.

- 1) 대상자들의 일반적인 특성은 평균, 표준편차, 빈도, 백분율 등의 서술통계를 이용하였다.
- 2) 전문직업성, 간호업무수행, 재직의도는 평균, 백분율 등의 서술통계를 이용하여 분석하였다.
- 3) 일반적 특성 중 간호업무수행, 재직의도에 영향을 미치는 요인은 independent sample t-test, oneway ANOVA와 Scheffe test를 이용해 분석하였다.
- 4) 전문직업성이 간호업무수행, 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 계층적 다중회귀분석 방법(hierarchical multiple regression)을 수행하였다. 회귀분석 시 일반적 특성이 간호업무수행과 재직의도에 미치는 영향을 최소화한 상태에서 전문직업성이 간호업무수행 및 재직의도에 미치는 영향을 검증하기 위해 각 종속변수에 영향을 미치는 일반적 특성을 통제변수로 1단계에, 전문직업성을 설명변수로 2단계에 투입하여

〈Table 1〉 General characteristics of subject

(N=206)

| Variable                 | Category                   | f   | %    | Mean±SD     |
|--------------------------|----------------------------|-----|------|-------------|
| Age (yr)                 | 20-29                      | 54  | 26.2 | 39.02±10.16 |
|                          | 30-39                      | 46  | 22.3 |             |
|                          | 40-49                      | 64  | 31.1 |             |
|                          | 50≤                        | 42  | 20.4 |             |
| Marital status           | Unmarried                  | 78  | 37.9 |             |
|                          | Married                    | 128 | 62.1 |             |
| Education                | 3-year diploma             | 88  | 42.7 |             |
|                          | Open university+RNBSN      | 79  | 38.3 |             |
|                          | Bachelor                   | 27  | 13.1 |             |
|                          | More than master's degree  | 12  | 5.8  |             |
| Religion                 | Protestant                 | 64  | 31.1 |             |
|                          | Catholic                   | 38  | 18.4 |             |
|                          | Buddhism                   | 27  | 13.1 |             |
|                          | None                       | 77  | 37.4 |             |
| Years of experience (yr) | 1-5                        | 63  | 30.6 | 14.77±10.01 |
|                          | 6-10                       | 28  | 13.6 |             |
|                          | 11-15                      | 12  | 5.8  |             |
|                          | 16-20                      | 34  | 16.5 |             |
|                          | 21-25                      | 37  | 18.0 |             |
|                          | 26≤                        | 32  | 15.5 |             |
| Position                 | Staff nurse                | 154 | 74.8 |             |
|                          | Charge nurse               | 22  | 10.7 |             |
|                          | Head nurse                 | 30  | 14.6 |             |
| Certification type       | PMH APN*                   | 5   | 2.4  |             |
|                          | PMH NP <sup>†</sup> 1grade | 79  | 38.3 |             |
|                          | PMH NP 2grade              | 37  | 18.0 |             |
|                          | The others                 | 23  | 11.2 |             |
|                          | None                       | 62  | 9.2  |             |
| Turnover (time)          | 0                          | 101 | 49.0 | 0.84± 1.03  |
|                          | 1                          | 60  | 29.1 |             |
|                          | 2                          | 26  | 12.6 |             |
|                          | 3≤                         | 19  | 9.2  |             |

\* Psychiatric Mental Health Advanced Practice Nurse, <sup>†</sup> Psychiatric Mental Health Nurse Practitioner

분석하였다.

## 연구 결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

정신간호사의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 연령은 40-49세가 31.1%로 가장 많았으며 평균  $39.02 \pm 10.16$ 으로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 62.1%로 많았으며 최종학력은 3년제 대학이 42.7%로 가장 높았다. 종교는 기독교가 31.1%로 가장 높았으며 총 근무경력은 1년-5년 사이가 30.6%로 가장 많았으나 20년 이상도 33.5%나 되는 것으로 나타나 평균근무경력은 14.77년으로 높게 나타났다. 현 직위는 일반간호사가 74.8%로 가장 많았으며, 자격증은 정신보건간호사 1급이 38.3%, 정신보건간호사 2급이 18.0%, 정신전문간호사 2.4%로 정신간호관련 자격증을 가진 경우가 58.7%로 자격증이 없는 30.1%보다 높은 것으로 나타났다. 이직경험은 한 번도 이직을 경험하지 않은 경우가 49.0%로 가장 높았으며 이직이 1회인 경우는 29.1%로 나타났다.

### 2. 연구대상자의 전문직업성, 간호업무수행, 재직의도

정신간호사의 전문직업성, 간호업무수행, 재직의도는 <Table 2>와 같다.

정신간호사의 전문직업성은 총 125점 만점에 총점평균  $82.50 \pm 7.09$ 점이었다. 전문직업성의 하위영역에서는 직업에 대한 소명 의식  $18.50 \pm 2.72$ 점으로 가장 높았으며, 자체규제에 대한 신념

$17.63 \pm 2.52$ 점, 공적 서비스에 대한 신념  $16.67 \pm 2.12$ 점, 자율성  $15.81 \pm 2.44$ 점, 전문조직의 준거성  $13.88 \pm 2.32$ 점의 순으로 나타났다.

정신간호사의 간호업무수행은 총 260점 만점에 총점평균  $198.99 \pm 24.53$ 점이었다. 하위영역을 살펴보면, 평균평점이 가장 높은 것은 전문직 발달이  $4.02 \pm 0.50$ 점이었으며 대인관계 및 의사소통  $4.00 \pm 0.47$ 점, 계획 및 평가  $3.83 \pm 0.52$ 점, 지도력  $3.82 \pm 0.50$ 점, 교육 및 협조  $3.72 \pm 0.55$ 점, 위기관호  $3.40 \pm 0.75$ 점의 순이었다.

정신간호사의 재직의도는 총 48점 만점에 총점평균  $38.41 \pm 7.97$ 점인 것으로 나타났다.

### 3. 일반적 특성에 따른 간호업무수행, 재직의도의 차이

정신간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무수행, 재직의도의 차이를 검증한 결과는 <Table 3>에 제시하였다.

정신간호사의 간호업무수행은 연령( $F=2.908$ ,  $p=.036$ ), 임상경력( $F=3.043$ ,  $p=.011$ ), 직위( $F=4.681$ ,  $p=.010$ ), 이직경험( $t=-2.328$ ,  $p=.021$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 주임간호사는 일반간호사보다, 이직경험이 없는 정신간호사가 이직경험이 있는 경우보다 간호업무수행이 높은 것으로 나타났다. 연령과 임상경력에는 사후검정으로 Scheffe test를 시행한 결과 차이가 없는 것으로 나타났다.

정신간호사의 재직의도는 연령( $F=7.835$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=-2.370$ ,  $p=.019$ ), 학력( $F=10.052$ ,  $p<.001$ ), 임상경력( $F=6.842$ ,  $p<.001$ ), 자격증 유형( $F=4.204$ ,  $p=.002$ ), 이직경험( $t=-3.128$ ,  $p=.019$ ), 이직횟수( $F=3.392$ ,  $p=.019$ )에 따라 통계적으로 유의한 차

<Table 2> Descriptive statistics for study variables

(N=206)

| Variable                | Subscale                                | Numbers of items | Mean $\pm$ SD*     | Mean $\pm$ SD <sup>†</sup> | Rank |
|-------------------------|---|------------------|--------------------|----------------------------|------|
| Nursing professionalism |   | 25               | $82.50 \pm 7.09$   | $3.30 \pm 0.28$            |      |
|                         | Professional organization               | 5                | $13.88 \pm 2.32$   | $2.77 \pm 0.46$            | 5    |
|                         | Public service                          | 5                | $16.67 \pm 2.12$   | $3.33 \pm 0.42$            | 3    |
|                         | Autonomy                                | 5                | $15.81 \pm 2.44$   | $3.16 \pm 0.48$            | 4    |
|                         | Self-regulation                         | 5                | $17.63 \pm 2.52$   | $3.52 \pm 0.50$            | 2    |
|                         | Sense of calling                        | 5                | $18.50 \pm 2.72$   | $3.70 \pm 0.54$            | 1    |
| Nursing performance     |   | 52               | $198.99 \pm 24.53$ | $3.82 \pm 0.47$            |      |
|                         | Leadership                              | 5                | $19.13 \pm 2.51$   | $3.82 \pm 0.50$            | 4    |
|                         | Critical care                           | 7                | $23.85 \pm 5.28$   | $3.40 \pm 0.75$            | 6    |
|                         | Teaching & collaboration                | 11               | $40.94 \pm 6.07$   | $3.72 \pm 0.55$            | 5    |
|                         | Planning & evaluation                   | 7                | $26.83 \pm 3.68$   | $3.83 \pm 0.52$            | 3    |
|                         | Interpersonal relations & communication | 12               | $48.00 \pm 5.68$   | $4.00 \pm 0.47$            | 2    |
|                         | Professional development                | 10               | $40.21 \pm 5.01$   | $4.02 \pm 0.50$            | 1    |
| Retention intention     |   | 6                | $38.41 \pm 7.97$   | $6.40 \pm 1.32$            |      |

\* Summation of items, <sup>†</sup> Summation of items / Numbers of items

〈Table 3〉 Nursing performance and retention intention according to general characteristics of subjects

(N=206)

| Variable                | Category                           | Nursing performance |            | Retention intention |            |
|-------------------------|------------------------------------|---------------------|------------|---------------------|------------|
|                         |                                    | Mean±SD             | t or F (p) | Mean±SD             | t or F (p) |
| Age (yr)                | 20-29 <sup>a</sup>                 | 191.62±19.53        | 2.908      | 35.01±8.50          | 7.835      |
|                         | 30-39 <sup>b</sup>                 | 197.76±35.79        | (.036)     | 36.82±9.67          | (.001)     |
|                         | 40-49 <sup>c</sup>                 | 202.28±18.17        |            | 40.95±6.41          | a<c,d      |
|                         | 50≤ <sup>d</sup>                   | 204.80±21.88        |            | 40.64±5.06          |            |
| Marital status          | Unmarried                          | 194.75±24.43        | -1.949     | 36.74±8.16          | -2.370     |
|                         | Married                            | 201.57±24.33        | (.053)     | 39.42±7.71          | (.019)     |
| Education               | 3year diploma <sup>a</sup>         | 194.02±25.82        | 2.443      | 35.73±9.01          | 10.052     |
|                         | Open university+RNBSN <sup>b</sup> | 202.75±21.39        | (.065)     | 41.30±5.58          | (.001)     |
|                         | Bachelor <sup>c</sup>              | 200.14±24.67        |            | 36.44±7.22          | a,c<b,d    |
|                         | Over Master's degree <sup>d</sup>  | 208.08±29.47        |            | 43.41±6.63          |            |
| Religion                | Protestant                         | 197.82±28.01        | 0.402      | 38.62±8.08          | 0.999      |
|                         | Catholic                           | 201.44±21.81        | (.752)     | 40.05±6.13          | (.394)     |
|                         | Buddhism                           | 202.18±18.68        |            | 38.59±7.07          |            |
|                         | None                               | 197.63±24.75        |            | 37.36±8.91          |            |
| Year of experience (yr) | 1-5 <sup>a</sup>                   | 190.23±27.98        | 3.043      | 35.79±8.42          | 6.842      |
|                         | 6-10 <sup>b</sup>                  | 201.57±29.24        | (.011)     | 33.85±9.85          | (.001)     |
|                         | 11-15 <sup>c</sup>                 | 202.83±20.29        |            | 42.41±5.71          | a,b<e,f    |
|                         | 16-20 <sup>d</sup>                 | 197.50±12.73        |            | 39.52±6.64          |            |
|                         | 21-25 <sup>e</sup>                 | 205.16±20.43        |            | 42.10±5.36          |            |
|                         | 26≤ <sup>f</sup>                   | 207.00±20.43        |            | 40.59±4.77          |            |
| Position                | Staff nurse <sup>a</sup>           | 196.05±24.16        | 4.681      | 37.92±8.04          | 1.126      |
|                         | Charge nurse <sup>b</sup>          | 209.86±30.44        | (.010)     | 39.77±9.31          | (.326)     |
|                         | Head nurse <sup>c</sup>            | 206.10±17.81        | a<b        | 39.90±5.17          |            |
| Certification type      | PMH APN <sup>a</sup>               | 195.60±14.63        | 0.937      | 37.40±5.98          | 4.204      |
|                         | PMH NP 1grade <sup>b</sup>         | 202.58±20.34        | (.443)     | 40.49±6.91          | (.003)     |
|                         | PMH NP 2grade <sup>c</sup>         | 198.45±20.34        |            | 38.29±7.43          | b>e        |
|                         | The others <sup>d</sup>            | 199.91±25.20        |            | 40.04±5.99          |            |
|                         | None <sup>e</sup>                  | 194.67±31.13        |            | 35.30±9.39          |            |
| Turnover                | Experience                         | 195.13±22.59        | -2.328     | 36.74±7.27          | -3.128     |
|                         | None experience                    | 203.00±25.91        | (.021)     | 40.14±8.33          | (.002)     |
| Turnover time           | 0                                  | 203.00±25.91        | 2.339      | 40.14±8.23          | 3.392      |
|                         | 1                                  | 193.75±22.23        | (.075)     | 37.18±7.20          | (.019)     |
|                         | 2                                  | 200.30±19.34        |            | 36.00±7.82          |            |
|                         | 3≤                                 | 192.42±27.50        |            | 36.36±6.97          |            |

이가 있는 것으로 나타났다. 연령이 40대, 50세 이상인 경우가 연령이 20대인 경우 보다, 기혼이 미혼보다 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 최종학력이 방송대학과 RN-BSN, 대학원 이상인 경우가 3, 4년제 대학의 경우보다 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 임상경력이 21-25년, 26년 이상인 경우가 1-5년, 6-10년인 경우보다, 정신간호사 1급 자격증을 가진 경우가 전문자격증이 없는 경우보다, 이직경험이 없는 경우가 이직경험이 있는 경우보다 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 이직횟수는 사후검정 결과 차이가 없는 것으로 나타났다.

#### 4. 전문직업성과 간호업무수행, 재직의도의 상관관계

정신간호사의 전문직업성과 간호업무수행, 재직의도의 상관관계는 〈Table 4〉와 같다.

정신간호사의 전문직업성과 간호업무수행의 상관관계를 살펴보면 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $r=.438, p<.001$ ). 전문직업성의 하위영역 중 전문조직의 준거성( $r=.258, p<.001$ ), 자율성( $r=.282, p<.001$ ), 자체규제에 대한 신념( $r=.275, p<.001$ ), 직업에 대한 소명의식( $r=.363, p<.001$ )은 간호업무수행과 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

정신간호사의 전문직업성과 재직의도는 통계적으로 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $r=.380, p<.001$ ). 전문직업성의 하위영역을 살펴보면, 전문조직의 준거성( $r=.158, p<.001$ ), 자율성( $r=.170, p=.015$ ), 자체규제에 대한 신념( $r=.218, p=.002$ ),

〈Table 4〉 Correlations of among nursing professionalism, nursing performance and retention intention

(N=206)

| Variable                  | Nursing performance |  | Retention intention |  |
|---------------------------|---------------------|--|---------------------|--|
|                           | r(p)                |  | r(p)                |  |
| Nursing professionalism   | .438(<.001)         |  | .380(<.001)         |  |
| Professional organization | .258(<.001)         |  | .158(<.001)         |  |
| Public service            | .062( .374)         |  | .100( .153)         |  |
| Autonomy                  | .282(<.001)         |  | .170( .015)         |  |
| Self regulation           | .275(<.001)         |  | .218( .002)         |  |
| Sense of calling          | .363(<.001)         |  | .424(<.001)         |  |
| Retention intention       | .299(<.001)         |  |                     |  |

직업에 대한 소명의식( $r=.424$ ,  $p<.001$ )이 재직의도와 유의한 정  
의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

간호업무수행과 재직의도는 유의한 정의 상관관계가 있는 것  
으로 나타났다( $r=.299$ ,  $p<.001$ ).

##### 5. 정신간호사의 간호업무수행, 재직의도에 미치는 영향요인

정신간호사의 간호업무수행 및 재직의도에 영향을 미치는 요  
인을 확인하기 위한 계층적 회귀분석을 실시하기 전에 자기상관  
을 타나내는 Durban-Watson을 검증한 결과 2.04로 나타나 독립  
적이었으며 다중공선성 여부를 확인하기 위해 공차한계, 분산팽  
창인자. 상관관계를 검증한 결과 공차한계(Tolerance)는 0.68-0.97,  
분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)는 1.02-1.40, 독립변  
수들 간의 상관관계도 0.60 이상인 변수를 없게 나타나 다중공  
선성의 문제가 없음을 확인하였다.

일반적 특성 중 간호업무수행에 영향을 미치는 변수로 확인된  
연령, 총 경력, 직위, 이직유무를 통제된 변수로 사용하여 1단계  
에 투입하였고, 전문직업성의 하위영역을 2단계에 투입하여 간  
호업무수행에 미치는 영향력을 분석하였다. 통제된 변수 중 불

연속 변수인 직위(일반간호사 0, 주임간호사이상 1), 이직경험유  
무(이직경험 무 0, 이직경험 유 1)는 Dummy변수로 전환하여  
분석하였다. 분석결과 정신간호사의 간호업무수행을 설명하는  
주요 요인은 이직유무( $\beta=.139$ ,  $p=.034$ ), 자율성( $\beta=.219$ ,  $p=$   
.001), 직업에 대한 소명의식( $\beta=.288$ ,  $p<.001$ )이었으며 간호업  
무수행의 설명력은 22.6%( $F=7.640$ ,  $p<.001$ )이었다(Table 5).

일반적 특성 중 재직의도에 영향을 미치는 변수로 확인된 연  
령, 총경력, 결혼상태, 이직유무, 교육정도, 자격증 유형을 통제  
된 변수로 사용하여 1단계에 투입하였고, 전문직업성의 하위영  
역을 2단계에 투입하여 간호업무수행에 미치는 영향력을 분석하  
였다. 통제된 변수 중 불연속 변수인 이직유무, 결혼상태(미혼  
0, 기혼 1), 자격증유형(자격증소지 무 0, 자격증소지 유 1), 교  
육정도는 Dummy변수로 전환하여 분석하였다. 분석결과 정신간  
호사의 재직의도를 설명하는 주요 요인은 이직유무( $\beta=.139$ ,  
 $p=.035$ ), 자율성( $\beta=.133$ ,  $p=.038$ ), 직업에 대한 소명의식( $\beta=$   
.327,  $p<.001$ )이었으며 25.4%의 설명력( $F=6.318$ ,  $p<.001$ )을 보였  
다(Table 6).

## 논 의

〈Table 5〉 Factors predicting nursing performance

(N=206)

|                           | Model 1     |       |      | Model 2      |        |       |
|---------------------------|-------------|-------|------|--------------|--------|-------|
|                           | $\beta$     | t     | p    | $\beta$      | t      | p     |
| Age                       | .024        | 0.113 | .910 | -.066        | -0.326 | .745  |
| Clinical career           | .091        | 0.426 | .670 | -.026        | -0.124 | .901  |
| Position                  | .131        | 1.602 | .111 | .141         | 1.874  | .062  |
| Turnover                  | .112        | 1.575 | .117 | .139         | 2.140  | .034  |
| Professional organization |             |       |      | .121         | 1.753  | .081  |
| Public service            |             |       |      | -.046        | -0.707 | .480  |
| Autonomy                  |             |       |      | .219         | 3.399  | .001  |
| Self-regulation           |             |       |      | .121         | 1.668  | .097  |
| Sense of calling          |             |       |      | .288         | 4.019  | <.001 |
| R <sup>2</sup>            | .070        |       |      | .260         |        |       |
| Adj R <sup>2</sup>        | .052        |       |      | .226         |        |       |
| F(p)                      | 3.769(.006) |       |      | 7.640(<.001) |        |       |

〈Table 6〉 Factors predicting retention intention

(N=206)

|                           | Model 1 |              |      | Model 2 |              |       |
|---------------------------|---------|--------------|------|---------|--------------|-------|
|                           | $\beta$ | t            | p    | $\beta$ | t            | p     |
| Age                       | .291    | 1.403        | .162 | .217    | 1.081        | .281  |
| Clinical career           | -.128   | -0.600       | .549 | -.180   | -0.835       | .405  |
| Marital state             | -.045   | -0.560       | .576 | -.072   | -0.954       | .341  |
| Certification type        | .082    | 1.016        | .311 | .077    | 1.009        | .314  |
| Turnover                  | .104    | 1.482        | .140 | .139    | 2.121        | .035  |
| Education dummy 1         | .145    | 1.173        | .052 | .136    | 1.240        | .051  |
| Education dummy 2         | .037    | .530         | .597 | .103    | 1.540        | .125  |
| Education dummy 3         | .140    | 1.941        | .054 | .114    | 1.669        | .097  |
| Professional organization |         |              |      | -.005   | -0.080       | .936  |
| Public service            |         |              |      | .022    | 0.343        | .732  |
| Autonomy                  |         |              |      | .133    | 2.092        | .038  |
| Self-regulation           |         |              |      | .060    | 0.846        | .399  |
| Sense of calling          |         |              |      | .327    | 4.569        | <.001 |
| R <sup>2</sup>            |         | .175         |      |         | .302         |       |
| Adj R <sup>2</sup>        |         | .142         |      |         | .254         |       |
| F(p)                      |         | 5.233(<.001) |      |         | 6.381(<.001) |       |

본 연구는 정신간호사를 대상으로 전문직업성, 간호업무수행, 재직의도를 파악하고 전문직업성이 간호업무수행, 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도하였다.

본 연구에서 정신간호사의 전문직업성을 확인하기 위해 사용된 도구는 Hall(1968)이 개발하고 Snizek(1972)이 수정한 Professionalism Inventory Scale을 Baek과 Kim-Godwin(2007)이 국문화한 것이었다. 본 연구에서 해당도구의 전체 신뢰도가 Chronbach's alpha coefficient .685로 나타나 본 도구를 최초로 국문화한 Baek과 Kim-Godwin(2007)의 연구에서의 .820보다 낮게 나타났다. 본 도구의 신뢰도는 Hall(1968)이 개발할 당시는 .80이었으며 Snizek(1972)이 수정도구를 제작한 당시는 .78, 이후 Yoder(1995)의 연구에서는 .71 등으로 그 범위가 넓은 편이다. 그러나 본 연구에서의 신뢰도를 포함해 같은 도구를 사용한 선행연구에서 나타난 신뢰도는 사회심리학적 도구가 만족시켜야 할 최소수준인 Chronbach's alpha coefficient .60(Nunnally & Bernstein, 1994)을 초과하는 수치이다.

본 연구에서 정신간호사의 전문직업성은 125점 만점에 총점평균 82.50점이었고, 평균평점은 3.30점으로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 정신간호사를 대상으로 한 연구가 전무하여 임상간호사를 대상으로 한 연구와 비교해보면, 미국 임상간호사를 대상으로 연구한 Wynd(2003)의 총점평균 83.37점, 국내 임상간호사들을 대상으로 연구한 Baek과 Kim-Godwin(2007)의 총점평균 82.69점과 비슷한 수준이며 Kim(2008)의 연구결과 총점평균 77.77점, Kwon 등(2009)의 연구결과 78.04점보다는 높은 수준이다.

전문직업성의 하위영역별로는 직업에 대한 소명의식이 평균점

수가 가장 높고, 전문조직의 준거성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 Wynd(2003)의 연구에서 공적서비스에 대한 신념이 가장 높았고, 자율성이 가장 낮게 나타난 연구결과와 차이가 있으며, 임상간호사를 대상으로 한 Kwon 등(2009)의 연구에서 전문조직의 준거성이 낮게 나타난 것은 본 연구결과와 일치하나 공적서비스에 대한 신념이 가장 높게 나타난 결과와는 차이를 보이는 것이다. 그러나 국내 임상간호사를 대상으로 한 Baek과 Kim-Godwin(2007) 및 Kim(2008) 연구에서 직업에 대한 소명의식이 가장 높고 전문조직의 준거성이 가장 낮게 나타난 결과와는 일치하는 것이다. 이처럼 관련 선행연구결과 간에 차이가 있는 것은 각 연구마다 연구대상 임상간호사의 직무특성 및 조직특성에 차이가 있어 이러한 차이가 전문직업성에 영향을 미친 것(Kwon et al., 2009)으로 예측할 수 있으나 후속연구를 통해 보다 면밀히 확인될 필요가 있다고 여겨진다.

간호사의 전문성에 대한 인식은 간호사 내부에서는 물론 사회적으로도 지속적으로 성장해 왔으며, 다양한 전문간호사 제도와 함께 그러한 전문간호사를 교육하기 위한 상급의 교육제도와 관련 규정들이 빠르게 정비되고 있는 실정이다. 또, 상급의 지식과 기술을 갖춘 훈련된 간호사들이 환자간호와 관련된 의사결정에서 점차 그 영향력을 확대해가고 있는 시점이다(Kwon, Chu, & Kim, 2009). 특히 정신간호는 정신전문간호사 및 1995년 정신보건법이 제정되면서 정신보건간호사 등 정신간호인력의 전문화가 간호의 다른 어떤 임상분야보다 다양하게 이루어지고 있는 실정이므로 직업에 대한 소명의식이 높게 나타난 것은 고무될 결과이나 전문조직의 준거성이 낮게 나타난 것은 현재 간호전문직의 전반적인 문제점으로 보인다. 전문직업성의 하위영역 중 공적서



비스에 대한 신념과 직업에 대한 소명의식은 이들이 매우 존중 받는 속성임에도 불구하고 실제로는 전문직화 과정에 거의 작용을 하지 않는 것으로 생각되며, 오히려 전문조직의 준거성과 자체규제에 대한 신념, 자율성 등이 전문직화 과정의 핵심으로 여겨져 왔는데 이는 이들 세 가지 개념이 의사결정과정에서 전문가로서 영향력을 행사할 수 있는 권한을 촉진하기 때문이다 (Hall, 1968; Wynd, 2003). 정신간호사의 전문조직의 준거성을 높일 수 있는 전략마련이 필요한 시점이며 정신전문 간호단체의 정신간호사들을 위한 좀 더 다양하고 전문적 조직활동을 통해 정신간호사들의 적극적인 참여를 이끌어 내어 전문직업성을 함양할 수 있는 방법 등이 모색되어야 할 것으로 사료된다.

정신간호사의 간호업무수행은 260점 만점에 총점평균 198.99점이었고, 평균평점 3.82점으로 임상간호사를 대상으로 한 Choi (1996)의 연구결과 3.74점, Kim(2008)의 연구결과 3.70점, Kwon 등(2009)의 연구결과 3.67보다 다소 높게 나타났다. 하위영역별로는 전문직 발달, 대인관계 및 의사소통이 4.00점 이상으로 높게 나타났으며 위기간호가 3.40점으로 가장 낮게 수행하고 있는 것으로 나타났다. 이는 Kim(2008)의 연구에서 위기간호가 가장 높고 교육 및 협조가 가장 낮게 나타난 결과, Kwon 등(2009)의 연구에서 전문직 발달이 가장 높고 교육 및 협조가 낮게 나타난 결과와는 다소 차이가 있는 것이다. 이는 정신간호는 정신질환이라는 특수 환자를 간호하는 것으로 일반 간호업무와는 상이한 환경적, 관계적 상황에 직면하게 되며, 정신간호사는 환자와의 인간관계 수립에 중점을 두고 현재 상황에서 현실 지향적으로 나아가려는 환자와 치료적인 환경을 유지하고 지속시켜 나가는 중요한 역할을 담당하고(Park, 2004)있기 때문인 것으로 여겨진다.

정신간호사의 직위와 이직경험에 따라 간호업무수행에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 책임간호사가 일반간호사보다 간호업무수행이 높았으며 이직경험이 없는 정신간호사가 이직경험이 있는 정신간호사보다 간호업무수행이 높은 것으로 나타났다. 연령, 경력, 학력이 높을수록 간호업무수행이 높게 나타났다고 보고한 Song 등(2006)의 연구 결과나 연령이 높은 군, 직위가 높은 군, 임상경력이 높은 군, 3년제 대학 졸업자나 4년제 대학졸업자보다 방송통신대학 재학중이거나 졸업자, 대학원 이상의 학력을 가진 간호사, 그리고 대학부속병원보다 일반종합병원에 근무하는 간호사의 간호업무수행이 더 높았다고 보고한 Choi(1997)의 연구결과와 일부 차이가 있는 것으로 정신간호사의 일반적 특성과 간호업무수행 간 관련성은 추후 연구들을 통해 보다 면밀히 탐색되어야 할 필요가 있다

본 연구에서 정신간호사의 재직의도는 48점 만점에 총점평균 38.41점이며, 평균평점 6.40점으로 Kim(2006)의 연구결과 27.88

점, Kim(2008)의 연구에서 28.70점, Kwon 등(2009)의 연구에서 29점으로 나타난 것에 비해 높게 나타났다. 또한 연구대상자의 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력, 자격증, 이직경험에 따라 재직의도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 Kim(2006)의 연구에서 연령, 결혼상태, 현직위에 따라 재직의도에 유의한 차이가 나타난 것이나, Kim(2008)의 연구에서 학력, 경력, 근무부서에 따라 재직의도에 유의한 차이가 나타난 것과 일부 일치하는 결과이다. 일반 간호사를 대상으로 재직의도를 연구한 Hart(2005)는 간호사가 자신의 업무를 조절할 수 있느냐 하는 것이 재직에 영향을 미친다고 보고 하였으며, 이는 일반적으로 간호사의 연령과 경력에 따라 근무환경 내에서의 지위가 상승하고 업무에 대한 숙련도가 변화하는 점을 생각할 때 이에 영향을 받은 결과일 것으로 여겨진다. 대다수 간호사의 경우, 나이와 간호사로서의 경력은 간호사로서 직장에 남을 가능성과 정의 상관관계가 있어 간호사로서의 경력이 짧고 나이가 어린 간호사들의 보유율이 가장 낮다(Doiron & Jones, 2006). 따라서, 상대적으로 경력이 짧은 어린 정신간호사들에 대한 동기부여 및 재직의도 향상 방안이 시급하다고 여겨진다.

본 연구에서 전문직업성이 간호업무수행, 재직의도에 미치는 영향을 검증한 결과 전문직업성과 간호업무수행, 재직의도는 서로 유의한 정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 전문직업성은 간호업무수행과 재직의도에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 전문직업성이 간호업무수행, 재직의도, 직무만족 등과 상관관계가 있다고 한 여러 연구 결과(Boyt et al., 2000; Hampton & Hampton, 2004; Kim, 2008; Kwon et al., 2009; Wynd, 2003)와 일치하는 것이다. 특히, 정신간호사의 간호업무수행 및 재직의도에 영향을 미치는 일반적 특성을 통제하고 전문직업성의 영향력을 살펴본 결과 정신간호사의 간호업무수행과 재직의도 모두 가장 유의한 예측변수는 전문직업성의 하위영역 중 직업에 대한 소명의식과 자율성인 것으로 나타났다. 임상간호사를 대상으로 한 Kwon 등(2009)의 연구에서는 자체규제에 대한 신념, 직업에 대한 소명의식, 전문조직의 준거성, 자율성의 순으로 간호업무수행의 유의한 예측변수였으며 직업에 대한 소명의식, 자체규제에 대한 신념, 자율성의 순으로 재직의도의 유의한 예측변수인 것으로 나타난 연구결과와도 다소 차이는 있는 것이다. 이를 구체적으로 비교해보면 직업에 대한 소명의식은 임상간호사나 정신간호사나 재직의도에 유의한 영향을 주는 변수인 것은 동일하나 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는(Kwon et al., 2009) 자체규제에 대한 신념이 간호업무수행에 더 유의한 변수였다면 정신간호사는 직업에 대한 소명의식이 간호업무수행에 더 영향력이 높은 변수인 것을 알 수 있다. 또한 자율성이 전문직업성 하위영역 중 직

업에 대한 소명의식 다음으로 정신간호사의 간호업무수행과 재직의도에 영향을 미치는 중요한 변수임을 알 수 있다. 직업에 대한 소명의식이란 자신의 직업을 천직으로 여기고 보상이 줄더라도 그 일을 계속하겠다는 느낌을 의미하며 자율성이란 전문직 구성원 이외의 사람이나 조직으로부터 외부적 압력 없이 자신의 업무와 관련된 결정을 내릴 수 있다는 신념을 의미한다(Baek & Kim-Godwin, 2007). 이에 정신간호사의 간호업무수행을 증진시키고 재직의도를 높이기 위해 전문직업성 중 특히 직업에 대한 소명의식과 자율성을 강화할 수 있는 지속적인 전문직업성 교육 프로그램의 개발이 필요하다고 사료된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 정신간호사의 전문직업성이 간호업무수행과 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다. 본 연구의 대상은, 서울 및 경기 소재 총 6개 병원의 정신과 병동에 근무하는 정신간호사 206명을 편의 추출하여 구성하였으며, 자료수집은 정신간호사의 일반적 특성을 측정하는 문항 외에, Professionalism Inventory Scale, Six-Dimension Scale of Nursing Performance, Nurses' Retention Index등을 포함하는 자가보고형 설문지를 이용해 2009년 3월 2일부터 3월 31일까지 이루어졌다. 수집된 자료는 SPSS WIN 16.0을 이용해 분석하였으며 주요결과는 다음과 같다.

정신간호사의 전문직업성은 총점평균  $82.50 \pm 7.09$ 점이었고, 하위영역에서 직업에 대한 소명의식이 가장 평균이 높았으며 전문조직의 준거성이 가장 낮은 것으로 나타났다. 간호업무수행은 총점평균  $198.99 \pm 24.53$ 점이었고, 하위영역에서 전문직 발달, 대인관계 및 의사소통이 가장 점수가 높았으며 위기관화가 가장 평균평점이 낮은 것으로 나타났다. 재직의도는 총점평균  $38.41 \pm 7.97$ 점인 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따라 제변수의 차이를 검증한 결과, 간호업무수행은 직위, 이직경험에 따라, 재직의도는 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 자격증 유형, 이직경험에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

정신간호사의 전문직업성과 간호업무수행, 재직의도는 모두 유의한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 전문직업성의 하위영역별로는 공적서비스에 대한 신념을 제외한 4개 모든 하위영역이 간호업무수행 및 재직의도와 유의한 정의 상관관계가 있었다.

정신간호사의 간호업무수행 및 재직의도에 영향을 미치는 일반적 특성을 통제된 후 전문직업성의 하위변수가 미치는 영향력을 확인 한 결과 직업에 대한 소명의식, 자율성이 가장 유의한

예측 변수인 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 정신간호사의 전문직업성 향상이 간호업무수행 향상 및 재직의도를 증가시키며, 특히 직업에 대한 소명의식 및 자율성이 중요한 예측인자임을 알 수 있었다. 따라서, 정신간호사의 간호업무수행을 증진시키고 재직의도를 높이기 위해 전문직업성을 강화하는 전략이 필요하며 특히 정신간호사의 직업에 대한 소명의식을 함양할 수 있는 지속적인 전문직업성 교육 프로그램의 개발 및 간호전문직 단체에 정신간호사들이 적극적으로 참여하고 활동을 할 수 있는 기회 제공, 정신분야 전문자격증을 취득할 수 있는 다양한 교육 참여의 기회 확대 등을 통해 궁극적으로 질적인 정신간호인적자원의 개발관리, 유지관리 등 인적자원관리 전략에 활용할 수 있는 다양한 전략을 모색해야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 정신과에 근무하는 정신보건전문간호사, 정신전문간호사, 일반간호사의 전문직업성, 간호업무수행, 재직의도를 비교하는 연구가 필요하다.

둘째, 정신간호사의 전문직업성을 향상시킬 수 있는 교육프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

셋째, 의료기관 및 근무부서의 조직문화에 따른 전문직업성의 차이를 검증하는 연구가 필요하다.

## REFERENCES

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Image J Nurs Sch*, 36(1), 73-78.
- Baek, H. C., & Kim-Godwin, Y. S. (2007). Translation and validation of korean version of Hall's professionalism inventory. *J Korean Acad Nurs Admin*, 13(4), 509-515.
- Bondy, K. N., Jenkins, K., Seymour, L., Lancaster, R., & Ishee, J. (1997). The development and testing of a competency-focused psychiatric nursing clinical evaluation instrument. *Arch Psychiatr Nurs*, 6(2), 66-73.
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., & Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: A study of marketing researchers. *J Serv Res*, 3(4), 321-330.
- Choi, S. H. (1996). *A study on nursing professional attitude and nursing performance of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Cowin, L. S. (2002). The effect of nurses' job satisfaction on retention. *J Nurs Adm*, 32(5), 283-291.
- Doiron, D., & Jones, G. (2006). Nurses' retention and hospital characteristics in New South Wales. *Econ Rec*, 82(256), 11-29.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *Am*

- Sociol Rev*, 33(1), 92-104.
- Hampton, G. M., & Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals-The case of certified nurse-midwives. *J Bus Res*, 57(9), 1042-1053.
- Handsley, S., & Stocks, S. (2009). Sociology and nursing: Role performance in a psychiatric setting. *Int J Ment Health Nurs*, 18(1), 26-34.
- Hart, S. E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Image J Nurs Sch*, 37(2), 173-177.
- Kim, M. H. (1985). *A study of the relationship between perception of role concept and nursing performance and job satisfaction of nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. R. (2008). *Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Ko, S. H., & Chung, B. Y. (2004). Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. *J Korean Acad Nurs Adm*, 10(3), 335-344.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin*, 15(2), 182-192.
- Lee, K. J., Yoo, S. J., Lee, S. U., Kim, S. Y. J., Kim, Y. H., & Won, J. S. (2006). *Psychiatric and mental health nursing (5th)*. Seoul; Soomoonsa.
- Lee, S. Y. (2006). The influence of job characteristics and professionalism on empowerment perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 12(4), 587-596.
- Manojlovich, M., & Ketefian, S. (2001). The effects of organizational culture on nursing professionalism: Implications for health resource planning. *Can J Nurs Res*, 33(4), 15-34.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Park, H. S., Bae, Y. J., & Joung, S. Y. (2003). A study on anger expression and burnout of psychiatric health nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*, 12(3), 235-244.
- Park, J. U. (2007). *The relationship between job stress and burnout of psychiatric nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Park, K. H. (2005). *Job stress and coping methods in nurses working at general wards and nurses working at psychiatric wards*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.
- Park, M. S., Yang, S., & Yu, S. J. (2002). Professional self concept of psychiatric mental health nurse practitioner and general nurse in psychiatric ward. *J Korean Community Health Nurs Acad Soc*, 16(1), 95-104.
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nurs Res*, 27(6), 347-351.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *Am Sociol Rev*, 37(1), 109-114.
- Song, K. J., Park, S. H., Cho, J. S., Kwon, M. K., Park, J. S., Nam, S. N., You, M., & Kim, M. A. (2006). A study on the nurse performance appraisal in a university-affiliated hospital. *Clin Nurs Res*, 12(1), 97-108.
- Wynd, C. A. (2003). Current factors contributing to professionalism in nursing. *J Prof Nurs*, 19(5), 251-261.
- Yoder, L. H. (1995). Staff nurses' career development relationships and self-reports of professionalism, job satisfaction, and intent to stay. *Nurs Res*, 44(5), 290-297.
- Yoo, J. M. (2004). *A study on the occupational stress of social workers in mental health service sector*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.