

신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도에 관한 연구

최 은 영* · 김 건 효**

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

간호의 목적은 개인, 가족 혹은 지역사회 집단의 건강 유지, 증진, 질병예방, 건강회복, 고통경감 및 건강 능력의 극대화에 두고 있으며, 특히 병원이라는 조직사회는 여러 측면에서 급격하게 변화되고, 세분화된 직업적 역할은 고도의 전문성을 요구하게 되었다(엄인영, 1989). 또한 간호직은 환자와 직접적이고도 지속적인 접촉을 하며 전반적인 환자 간호의 질에 중요한 책임을 지는 전문직으로 인식됨에 따라 간호사의 역할은 더욱 복잡적이며 다양해지고 있다.

최근 우리 나라의 투석환자의 수는 급격히 증가하고 있고, 이들을 대상으로 하는 신장기실은 간호사들의 수준 높은 경험과 집중적 간호가 요구되는 곳이다. 또한 신장실 간호사는 근무조건이 특수성으로 장기간 적은 수의 환자와 밀착된 접촉에서 과민한 반응을 보이게 되고, 병원의 타부서 간호사보다 더 많은 책임감과 독립심을 요구받게 된다(송명숙 등, 1998). 이러한 요구에 대해 신장실 간호사가 고도의 지식과 기술 및 경험을 바탕으로 한 전문직 서비스를 제공하기 위해서는 전문직업인으로서의 긍정적인 자아상이 확립되어 있어야 한다.

Arthur (1992)에 따르면 의료인은 아픈 사람을 돌보

고 치료하는 병원에서의 삶에 대한 환상적인 기대와 불쾌하고 때로는 견디기 어려운 실재사이에서 갈등을 경험한다고 하였다. 또한 Geiger 와 Davit(1988)은 이러한 갈등이 낮은 자아상과 직무불만족을 초래할 수 있고, 직무불만족은 결국, 정신적·신체적 질병에 이환되는 경향을 증가시키고, 낮은 전문직 자아상은 질적인 간호를 제공하는 능력을 감소시킨다고 하였다.

최근 직무만족과 자아성취감에 영향을 미치는 개념으로 사회학습이론에 바탕을 둔 자기효능감의 개념이 대두되고 있다(이상금 1996). 정해진 업무수준을 달성하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미하는 자기효능감은 임상간호사의 연구활동을 자극하기 위한 원동력이 되며 간호현장에서 행동하는 개인의 활동에 대한 동기과 변화를 줄 수 있다고 보고되고 있다(Virginia & Susan, 1996).

직무만족이란 인간이 일을 통하여 자신이 지닌 능력이나 가능성을 실현하고 그 결과로써 심리적인 성장을 체험했을 때 실감되는 것이며(김은숙, 1994), Slavitt et al (1977)은 개인과 조직체 모두 직업적인 지위의 인식이 높으면 높을수록 직업에 대한 만족도는 높아질 것이라고 하였다. 따라서 타부서의 간호사보다 더 많은 책임감과 독립심을 필요로 하는 신장실 간호사의 자기효능감은 이들의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있다. 또한 신장실 간호사는 전문직업인으로서 자율성을 가지고 독자

* 조선대학교 의과대학 간호학과 시간강사

** 투석전문병원 일반간호사

적인 판단하에 환자를 간호하는 책임을 가지고 있으며, 전문적인 지식과 기술을 통해 스스로 판단, 결정하여 간호를 수행할 수 있는 체제내에서 근무할 수 있을 때 간호사의 직무만족은 증가될 수 있으리라고 본다.

많은 선행연구(김숙자, 1992; 김은숙, 1994; 남순열, 1988; 서보경, 1995; 양선희, 1991; 엄인영, 1989; 이명희, 1997; 이상금, 1996)에서 직무만족에 여러변수가 영향을 미치는 것으로 보고하였으나 대부분 일반 간호단위와 수술실, 응급실 간호사를 대상으로 연구가 되었으며, 신장실 간호사를 대상으로 한 연구는 미비한 상태이다. 따라서 본 연구자는 간호사의 효율성을 높이고 전문적 지위를 향상시키기 위한 노력으로서 신장실 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감과 직무만족도와의 관계를 규명함으로써 직무만족을 증가시키는 방안을 모색하고, 나아가서 간호의 질적 향상과 간호전문직 발전에 기여하고자 하였으며, 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도와의 관계를 파악한다.

2. 용어의 정의

1) 전문직 자아개념

전문직업인으로서의 자신에 대한 정신적 지각으로 특히 전문직업인으로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다. 본 연구에서는 Arthur (1990)가 개발한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

2) 자기효능감

개인이 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념을 의미하며(Bandura, 1986) 본 연구에서는 Sherer, et al.(1982)이 개발하고 김종임(1994)이 수정 작성한 일반적 자기효능감 측정도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

3) 직무만족도

개인이 직무에 대해 가지는 정서적 태도나 적용의 측면을 말하며 본 연구에서는 Slavitt, et al.(1977)에 의

해 개발되고 김숙자 (1992)가 번역한 도구를 본 연구자가 수정 보완한 도구로 측정된 점수를 말한다.

II. 문헌 고찰

1. 전문직 자아개념

간호사의 전문직 자아개념이란 간호 전문직에서 일하고 있는 전문가에 대한 자아개념 또는 전문직 간호사로서 자기 자아에 대한 정신적 지각으로 정의할 수 있다(Arthur, 1990). Kelly(1992)는 전문직 자아개념은 전문직 지식, 가치, 그리고 기술에 대한 자아평가를 통하여 구축된다고 보았고, Leddy 와 Pepper(1985)는 개인의 자아 체계는 전문직 자아에 영향을 미치고 전문직 자아 발달은 개인의 자아 발달과 같이 연속적인 각 단계에서 특별한 과업을 성취하는 것에 기초를 두고 각 발달 단계에서 목적을 성취한 질(quality)에 의해 크게 영향을 받는다고 하였다.

Arthur(1990)는 간호사의 전문직 자아개념을 전문직 실무, 만족감 및 의사소통 등 세 영역으로 구분하였다. 전문직 실무는 지도력, 간호업무를 유능하게 수행하는 기술, 그리고 상황 및 자원활용에 대한 융통성 등이 포함된다. 만족감은 자신의 업무수행의 모든 면에서 느끼는 즐거움과 만족에 대한 자아인식을 나타내며, 의사소통은 업무수행 과정에 있어서 다른 사람과 공감하며 열린 마음에 대한 자아인식과 환자와 동료로부터 자신의 이해심과 관심 및 자기주장에 대한 자기 자신의 느낌과 견해를 나타낸다.

Maslach 와 Zimbardo(1982)는 간호사의 자아개념이 붕괴되면 간호사는 긴장감, 피로감을 느끼고 의욕을 잃게 되어 환자와 다른 전문직 종사자들과 의사소통을 줄이려는 경향이 생기게 되고 환자와의 상호작용에 영향을 미치게 되어 효율적인 간호업무 수행을 할 수 없게 된다고 하였다.

따라서 간호사들이 자신의 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립한다면, 실무에서 발생하는 갈등에 대처하여 내적문제를 해결하고, 간호사의 전문직 업무를 능률적으로 수행할 수 있고 아울러 직무만족도 증가할 것으로 생각된다.

2. 자기효능감

최근 인간의 행동을 연구하는 학자들은 인간의 행동이 학습되고 조절되는 과정에서 환경적 요인과 인지적 요인을 중요시하고 있다. 즉 인간의 행동이 결정될 때는 언제든지 행위자 자신의 인지적 과정이 영향을 미치며, 인간의 행동은 내적요인과 외적요인 사이의 복합적인 상호작용에 의하여 학습되고 조절된다는 것이다. 또한 사람들은 알고 있으면서도 행동은 하지 않는 경우가 있는데 이것은 지식과 행위사이의 관계를 매개하는 자기준거사고(self-referent thought) 때문이며, 인간이 사회 심리적으로 기능하는데에 영향을 미치는 자기준거사고 중 가장 중요한 것이 자기효능감으로 보고되고 있다(Bandura, 1986).

자기효능은 특수한 상황에서 특수한 행위를 수행하는 개인의 믿음과 자신감을 말하며(김종임, 1994) 효능감은 개별적인 기술을 갖는 것과는 구별되며, 여러 가지 기술을 다양한 상황에서 구조화하여 사용할 수 있는지를 의미하는 전반적인 능력으로서, 지각된 자기효능감이란 정해진 업무수준을 달성하기 위해 필요한 행동을 조직화하고 실행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미한다(Bandura, 1986). 이처럼 자기효능감은 어떤 행동을 할 것인가 하는 행동의 선택과 그 행동을 끝마칠 때까지 어느 정도의 노력을 하고 지속시킬 것인가에 대한 판단을 하는 사고 형태와 정서반응 등에 영향을 미친다(이영희, 1994). 따라서 자기효능이 높은 사람은 어려운 상황에서 이를 극복하기 위해 많은 노력을 하지만 자기효능이 낮은 사람은 쉽게 포기한다.

또한 자기효능은 처음에는 상황에 따라 구체적인 신념으로 개념화되었지만 개인의 숙달 경험이 목표행위 이외의 행위에도 일반화 될 수 있다는 증거가 제시되면서 일반적인 자기효능 개념이 제시되었다(Bandura, et al., 1977).

자기효능은 자신의 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적 상태에 대한 정보에 의해 결정된다(Bandura, 1986). 성취경험은 숙달 경험을 통하여 자기효능이 개발되는 것으로 가장 영향력이 크다. 또한 성취 경험을 직접하지 않고 다른 사람의 성취경험을 관찰함으로써도 자기효능은 증진된다. 다른 사람들의 강하나 격려와 같은 언어적 설득에 의해서도 자기효능이 생기며, 현재 상태에 대해 느끼는 스트레스나 불안 정도와 같은 생리적 상태도 자기효능에 영향을 미친다는 것이다. 그러므로 타부서의 간호사보다 수준 높은 경험과 더 많은 책임감과 독립심을 필요로 하는 신장실 간호사의 자기효능감은

이들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인이라 생각된다.

3. 직무만족도

직무만족에 대한 연구는 1940년대 이후 지금까지 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되어오고 있다. 직무만족은 직무에 대한 감정적 반응이므로 실제 관찰될 수 있는 것이 아니고, 직원의 행위나 언어적 표현을 통해 파악되는 것이므로 그 개념 정의에 있어서 다양한 견해들이 있다(이명희, 1997). McCormick, et al.(1980)은 직무만족이란 어떤 직무에서 얻어지거나 경험되는 욕구만족의 함수라고 보고, 직무만족의 본질은 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 자신의 직무에서 얻어지는 자신의 성취감이라고 하였다.

Betty, et al.(1981)은 직무만족을 구성원의 직무가치를 달성하고 촉진하는 것으로서 그 개인의 직무평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적 상태 또는 지향성이라고 정의하고 직무만족에 영향을 주는 요인으로 자신의 태도, 감정, 지각 등을 강조했다.

Locke(1976)은 직무 및 경험에 대한 평가 결과를 만족하는 심리상태를 지칭하는 개념으로 직무 및 직장의 전체적 상황에 대해 만족하는 정도를 의미하며 만족요인과 불만족 요인으로 구성되었다고 하였다. 이러한 견해들을 통해 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응이며, 한 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻은 것과의 비교를 나타내는 주관적 개념으로서 직무나 직무 경험을 평가할 때 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 할 수 있다.

간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 연구를 살펴보면 Slavitt, et al.(1977)은 직무만족에 영향을 미치는 요소를 자율성, 보상, 업무량 관리, 인간관계 및 직위라고 하였다. 그리고 직무만족은 직무의 특성이 다양한 기술을 사용 할 수 있고 업무가 명확하고 자율성이 있을 때 생길 수 있다고 하며 또한 개인의 성취감, 인정감, 성장의 원천이 된다고 하였다.

Godfrey(1978)는 간호사의 직무만족에 대한 반응을 조사한 결과 간호사가 직업을 찾을 때 가장 중요하게 고려하는 것은 전문적 성장에 대한 기회였다고 보고하였다. 이 밖에도 남순열(1988)은 직업만족의 영향 요인이 자율성과 직업적 긍지로, 양선희(1991)는 전문직 상태가 직무만족요인의 우선순위를 보고하였다. 서보경(1994)은 전문직 자아개념과 직업만족도는 상관관계가 있는 것으로 보고하였다.

O' Brien, et al.(1996)은 캐나다 간호사를 대상으로 자기효능감이 직무만족과 생에 대한 만족감에 미치는 영향을 파악한 연구에서 자기효능감은 직무만족과 생에 대한 만족감에 유의한 순상관관계가 있는 것으로 보고하였으며, 직업 및 생의 만족에 대한 예측변수로 확인되었다. 이명희(1997)의 연구결과에서도 자기효능감과 직무만족도는 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 자율성, 인간관계, 직업적 긍지, 전문적 성장, 업무의 명확성 및 업무량, 보수 등이 관련됨을 알 수 있다. 최근 직무만족과 관련된 요인으로 자기효능감과 전문직 자아개념이 선행연구(서보경, 1995; 이명희, 1997; 황미혜 등, 1998)에서 언급되고 있으나 아직 확고한 상관관계는 분석되지 않은 실정이다.

따라서 본 연구에서는 장기간의 병원생활과 여러 가지 합병증을 수반하게 되는 혈액투석 환자를 간호하며 임상 실무에서 경험하게 되는 고도의 스트레스와 막중한 책임을 갖고 직무에 임하는 신장실 간호사의 직무만족도에 관련된 주요변수로 전문적 지식, 가치, 그리고 기술에 대한 자아평가를 통해 구축된다고 보는 전문직 자아개념과 정해진 업무수준을 달성하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미하는 자기효능감을 중심으로 파악하고자 하였다.

III. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도의 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 광주 및 전라남·북도, 제주지역에 소재하는 병원 중 17곳의 1차, 2차, 3차 진료기관의 신장실에서 근무하는 간호사 84명을 대상으로 하였다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 질문지를 통해 자료를 수집하였다. 질문지의 내용은 일반적 특성 10문항, 전문직 자아

개념 27문항, 자기효능감 14문항, 직무만족도 40문항, 총 91문항으로 구성되었다.

1) 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 전문직업인으로서의 자신에 대한 정신적 지각으로 본 연구에서는 Arthur(1990)가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 측정도구를 번역하여 사용하였다. 이 도구는 전문직 실무 16문항(지도력 4문항, 기술 5문항, 융통성 7문항), 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 세영역, 총 27문항으로 구성된 4점 척도이다. 역문항의 경우는 역으로 환산하였으며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다.

신뢰도는 도구 개발 당시 Cronbach Alpha가 0.85 이었고, 본 연구에서는 0.769이었다.

2) 자기효능감

자기효능감은 개인이 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념으로 본 연구에서는 Sherer, et al.(1982)이 개발하고 김종임(1994)이 수정 작성한 일반적 자기효능감 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 14문항으로 구성된 10점 척도이며, 점수범위는 최저 14점에서 최고 140점으로 점수가 높을수록 자기효능감 정도가 높음을 의미한다.

신뢰도는 도구 개발 당시 Cronbach Alpha가 0.85 이었고, 본 연구에서는 0.919이었다.

3) 직무만족도

직무만족도는 개인이 직무에 대하여 가지고 있는 정서적 태도나 적응의 측면으로 본 연구에서는 Slavitt, et al.(1977)이 개발한 The Index of work Satisfaction을 김숙자(1992)가 번역한 도구를 본 연구자가 수정 보완하여 사용하였다. 이 도구는 업무, 상호관계, 직업적 긍지, 자율성, 보수, 조직적 요구 등 6가지 영역으로 구성된 총 40문항, 5점 척도이다. 역문항의 경우는 역으로 환산하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

신뢰도는 도구 개발 당시 Cronbach Alpha가 0.91 이었고, 본 연구에서는 0.864이었다.

4. 자료수집방법

자료수집기간은 1999년 8월 16일부터 9월 10일까지

이며, 자료수집은 본 연구자가 사전에 대상병원에 연락하여 연구의 목적을 설명하고 동의를 구한 뒤 우편으로 발송한 후 회수하였다. 배부된 115부중 92부를 회수하여 (회수율 80%), 부실하게 기재된 질문지나 부적합한 질문지 8부를 제외한 84부를 최종분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/PC+ 를 이용하여 전산 처리하였다. 분석방법은 실수, 백분율, 평균평점, 표준편차를 산출하였고, 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도 정도의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였으며 ANOVA후 집단간 차이는 Scheffe 사후검증을 이용하여 유의성을 분석하였다. 직무

만족도와 제 요인들과의 관계는 Pearson Correlation Coefficient를 이용하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

대상자의 연령분포는 최저 21세, 최고 47세로 평균 연령이 30.1세였으며, 31세-35세군이 32.1%로 가장 많은 분포를 보였다. 결혼 상태는 63.1%가 미혼이었고, 교육정도는 전문대학 졸업자가 79.8%로 거의 대부분을 차지하였으며, 종교는 있는 군이 77.4%였다. 근무병원의 유형은 2차 병원이 47.6%로 가장 많았고, 1차 병원

<표 1> 대상자의 일반적 특성

| 특 성 | 구 분 | 실 수(명) | 백 분 율(%) |
|----------|-----------------|--------|----------|
| 연 령 | 20세-25세 | 19 | 22.6 |
| | 26세-30세 | 26 | 31.0 |
| | 31세-35세 | 27 | 32.1 |
| | 36세-40세 | 9 | 10.7 |
| | 41세 이상 | 3 | 3.6 |
| 결 혼 상 태 | 미혼 | 53 | 63.1 |
| | 기혼 | 31 | 36.9 |
| 교 육 정 도 | 전문대졸 | 67 | 79.8 |
| | 방송통신대졸 | 8 | 9.5 |
| | 간호대(학과)졸 | 3 | 3.6 |
| | 대학원졸 | 6 | 7.1 |
| 종 교 | 없음 | 19 | 22.6 |
| | 있음 | 65 | 77.4 |
| 근무병원유형 | 1차 | 29 | 34.5 |
| | 2차 | 40 | 47.6 |
| | 3차 | 15 | 17.9 |
| 직 위 | 일반간호사 | 64 | 76.2 |
| | 책임간호사 | 12 | 14.3 |
| | 수간호사이상 | 7 | 8.3 |
| 신장실 근무경력 | 2년 미만 | 28 | 33.3 |
| | 2년이상-5년 미만 | 33 | 39.3 |
| | 5년이상-10년미만 | 14 | 16.7 |
| | 10년 이상 | 9 | 10.7 |
| 환 자 수 | 4명 이하 | 26 | 31.0 |
| | 5명 | 19 | 22.6 |
| | 6명 | 24 | 28.6 |
| | 7명 이상 | 15 | 17.9 |
| 근 무 번 | 3교대 | 22 | 26.2 |
| | 2교대 | 48 | 57.1 |
| | 고정번 | 14 | 16.7 |
| 예 정 기 간 | 가능한 오래 근무할 예정이다 | 38 | 45.2 |
| | 필요한 기간까지만 하겠다 | 41 | 48.8 |
| | 가능할 빨리 그만두고 싶다 | 5 | 6.0 |

이 34.5%, 3차 병원이 17.9%순으로 나타났으며, 직위는 일반간호사가 76.2%로 가장 많았다. 신장실에서 근무경력은 최저 6개월에서 최고 14년 9개월로 평균 신장실 근무경력은 4년 1개월이었으며, 신장실 간호사 1인당 환자수는 4명 이하가 31.0%로 가장 많았고, 6명 28.6%, 5명 22.6%, 7명 이상 17.9%순으로 나타났다. 간호사 근무빈은 2교대가 57.1%로 가장 많았고, 간호직에 종사할 예정 기간은 필요한 기간까지만 하겠다는 군이 48.8%로 가장 높았다.

2. 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도 정도

본 연구 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도 정도는 <표 2>와 같다.

대상자의 전문직 자아개념 정도는 최대평점 4점에 대해 2.73점이었다. 이것을 영역별로 분석해 보면, 의사소통 영역 3.00점, 전문직 실무 영역 2.77점, 만족감 영역은 2.46점으로 나타나, 가장 높은 점수를 나타낸 영역은 의사소통 영역이었고, 가장 낮은 점수를 나타낸 영역은 만족감 영역이었다. 전문직 실무 영역을 다시 지도력, 융통성, 기술 영역으로 세분시켰을 때 각각의 평균 평점은 2.58, 2.84, 2.83으로 나타났다.

자기효능감 정도는 최대평점 10점에 대해 7.16점으로 나타났고, 직무만족도 정도는 최대평점 5점에 대해 3.05점을 나타내었다. 이것을 영역별로 분석해 보면, 직업적 긍지가 평균 점수 3.56점으로 가장 높고, 상호작용 3.46점, 업무 3.28점, 자율성 2.98점, 조직적 요구 2.70점, 보수 2.22점으로 직업적 긍지 영역이 가장 높았고 보수 영역이 가장 낮았다.

<표 2> 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도의 정도

| 변 인 | 최저값 | 최대값 | 평 균 | 표준편차 |
|----------|------|------|------|------|
| 전문직 자아개념 | 1.78 | 3.44 | 2.73 | .27 |
| 전문직 실무 | 1.50 | 3.44 | 2.77 | .30 |
| 지도력 | 1.00 | 3.75 | 2.58 | .47 |
| 융통성 | 2.00 | 3.57 | 2.84 | .29 |
| 기술 | 1.20 | 3.60 | 2.83 | .39 |
| 만족감 | 1.14 | 3.43 | 2.46 | .46 |
| 의사소통 | 2.25 | 4.00 | 3.00 | .44 |
| 자기효능감 | 3.86 | 8.93 | 7.16 | 1.01 |
| 직무만족도 | 1.78 | 3.83 | 3.05 | .36 |
| 업무 | 1.75 | 4.25 | 3.28 | .50 |
| 상호작용 | 2.18 | 4.45 | 3.46 | .45 |
| 직업적 긍지 | 1.80 | 4.80 | 3.56 | .55 |
| 자율성 | 1.40 | 4.20 | 2.98 | .55 |
| 보수 | 1.00 | 4.60 | 2.22 | .67 |
| 조직적 요구 | 1.20 | 3.50 | 2.70 | .51 |

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감 정도

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 제 요인들의 차이를 검정한 결과는 <표 3>과 같다.

대상자의 일반적 특성 중 전문직 자아개념과 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 항목은 직위와 간호직에 종사할 예정기간이었다. 대상자의 직위와 전문직 자아개념과의 관계는 수간호사 이상(2.98), 책임간호사(2.79), 일반간호사(2.69) 순으로 나타났으며($F=4.312$, $p=.017$), Scheffe 사후 검증을 실시한 결과 수간호사 이상인 군이 일반간호사 군보다 전문직 자아개념이 높게 나타났다. 간호직에 종사할 예정기간은 가능한 오래 근무할 예정이 다(2.85), 필요한 기간까지만 하겠다(2.64), 가능한 짧

<표 3> 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감 정도

| 변 인 | 특 성 | 구 분 | 실수(%) | 평 균 | 표준편차 | Scheffe | F | P |
|----------|-------|-------------------------|----------|------|------|---------|--------|------|
| 전문직 자아개념 | 직 위 | 일반간호사 | 64(76.2) | 2.69 | .26 | 3>1 | 4.312 | .017 |
| | | 책임간호사 | 12(14.3) | 2.79 | .23 | | | |
| | | 수간호사이상 | 7(8.3) | 2.98 | .32 | | | |
| | 예정기간 | 가능한 오래 근무할 예정 | 38(45.2) | 2.85 | .25 | 1>2 | 11.919 | .000 |
| | | 필요한 기간까지만 가능한 빨리 그만두고싶다 | 41(48.8) | 2.64 | .24 | 1>3 | | |
| 자기효능감 | 직 위 | 일반간호사 | 64(76.2) | 7.07 | 1.04 | 3>1 | 3.228 | .045 |
| | | 책임간호사 | 12(14.3) | 7.14 | .88 | | | |
| | | 수간호사이상 | 7(8.3) | 8.07 | .53 | | | |
| | 근 무 빈 | 3교대 | 22(26.2) | 6.79 | 1.00 | 3.158 | .048 | |
| | | 2교대 | 48(57.1) | 7.39 | 1.01 | | | |
| | | 고정번 | 14(16.7) | 6.94 | .88 | | | |

리 그만두고 싶다(2.39)순으로 나타났으며(F=11.919, p=.000), Scheffe 사후 검증을 실시한 결과 가능한 빨리 그만두고 싶다는 군과 필요한 기간까지만 하겠다는 군보다 가능한 오래 근무할 예정이라는 군의 전문직 자아개념이 높게 나타났다.

자기효능감과 유의한 결과를 보인 일반적 특성은 직위와 근무번이었다. 직위는 수간호사이상인 군이 일반간호사보다 자기효능감이 높게 나타났고(F=3.228, p=.045), 근무번은 2교대(7.39), 고정번(6.94), 3교대(6.79)순으로 자기효능감 정도가 높게 나타났다.

4. 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도와와의 상관관계

대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도와의 상관관계는 <표 4>와 같다.

전문직 자아개념과 자기효능감과의 관계는 r=0.462, 전문직 자아개념과 직무만족도의 관계는 r=0.486로 통계적으로 유의하였다. 즉 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념이 높고, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다.

전문직 자아개념의 하부영역과 자기효능감과의 관계는 전문직 실무영역에서 순상관관계를 나타내었고, 대상자의 전문직 자아개념과 직무만족도의 각각을 구성하는 영역간의 상관관계를 분석한 결과 전문직 자아개념 중 전문직 실무영역에서는 직무만족도의 업무, 직업적 긍지, 자율성, 조직적 요구 영역과 유의하게 상관관계를 나타내었으며, 만족감 영역에서는 모든 직무만족도의 영역과 유의한 상관관계를 나타내었다.

V. 논 의

환자간호의 질적보장과 간호의 전문성을 확보하기 위해서는 무엇보다 전문직 지식과 기술을 갖춘 충분한 수

의 간호인력 확보 및 관리가 요구된다. 본 연구는 타부서의 간호사 보다 더 많은 책임감과 독립심을 필요로 하는 신장실 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 이를 증가시킴으로서 간호업무에 효율적으로 수행하며 나아가서 간호전문직 발전을 꾀하고자 수행되었다.

본 연구 대상자의 전문직 자아개념 정도는 최대평점 4점에 대해 2.73점이었다. 이것은 동일한 도구를 사용하여 서울지역 4개 대학병원 간호사들을 대상으로 측정된 서보경(1995)의 2.96점보다는 다소 낮고, 대구, 경북, 경남 지역 7개 병원 간호사들을 대상으로 측정된 황미혜 등(1998)의 2.68점과는 비슷하였다. 외국의 경우 호주 간호사를 대상으로 한 Arthur(1990)의 연구에서는 3.41점이었고, 캐나다 간호사를 대상으로 한 Arthur와 Thome(1995)의 연구에서는 3.42점으로 나타나 외국보다 우리나라 간호사들의 전문직 자아개념 정도가 낮은 수준에 머물러 있다고 설명할 수 있다. 송인자(1993)의 연구에서도 일반인은 간호사에 대해 긍정적인 이미지를 가지고 있는데 반해 오히려 간호사는 자신의 일에 대한 가치, 전문성, 진료분야의 전문성 등에 대해 부정적인 반응을 보였다고 보고하였다. 이처럼 우리나라는 아직까지 간호직에 종사하는 간호사 스스로 올바른 직업관을 갖고 있지 못한 것으로 생각된다. 따라서 간호사의 전문직 자아개념 개발을 위한 프로그램과 정책이 간호교육 및 임상간호실무 행정에서 필요하다고 생각된다.

전문직 자아개념의 영역별 평균 점수를 분석해 보면, 의사소통 영역 3.00점, 전문직 실무 영역 2.77점, 만족감 영역은 2.46점으로 나타나, 가장 높은 점수를 나타낸 영역은 의사소통 영역이었고, 가장 낮은 점수를 나타낸 영역은 만족감 영역이었다. 이는 황미혜 등(1998)의 연구에서도 의사소통 영역 2.91, 전문직 실무 영역 2.77, 만족감 영역 2.33순으로 나타나 본 연구와 일치하였다.

간호사의 전문직 자아개념 중 의사소통 영역 및 전문직 실무 영역에 비해 만족감 영역이 낮은 점수를 보인

<표 4> 전문직 자아개념과 자기효능감, 직무만족도와의 상관관계

| | 자기효능감 | 직무만족도 | 직무만족도의 하부영역 | | | | | |
|----------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 업무 | 상호작용 | 직업적 긍지 | 자율성 | 보수 | 조직적 요구 |
| 전문직 실무 | .602** | .349** | .222* | .195 | .502** | .283** | .091 | .246* |
| 만족감 | .129 | .482** | .312** | .285** | .559** | .310** | .321** | .324** |
| 의사소통 | .034 | .172 | .068 | .197 | .207 | .150 | .029 | .086 |
| 전문직 자아개념 | .462** | .486** | .303** | .302** | .627** | .363** | .211 | .327** |

*p<.05 **p<.01

것은 간호사들이 감정이입적이며 열린 마음 자세와 자아인식을 갖고, 특히 환자와 간호사의 관계 형성이 중요한 신장실의 특성상 환자와 동료의 대화에 관심을 기울이고 우호적인데 반해 간호전문직에 대하여 만족하는 정도가 낮은 것으로 볼 수 있어 앞으로 이에 대한 연구를 계속하여 간호사가 가진 불만족의 요인을 파악하고 이를 개선하기 위한 연구가 필요하다 하겠다.

본 연구에서의 자기효능감 정도는 최대평점 10점에 대해 7.16점으로 나타났다. 이는 최은영(1999)이 간호대학생을 대상으로 측정한 점수인 6.60점에 비해 높게 나타났고, 중년여성을 대상으로 측정한 서연옥(1995)의 평균 3.59점(5점 척도)을 10점 척도로 환산한 7.19점과는 비슷하였다.

본 연구에서의 직무만족도 정도는 최대평점 5점에 대해 3.05점을 나타내어 본 연구대상자들은 전반적으로 자신의 직업에 대해 만족도 불만족도 아닌 반응을 나타내고 있다. 직무만족도의 영역별 평균 점수를 분석해 보면, 가장 높은 영역은 직업적 긍지(3.56), 상호작용(3.46), 업무(3.28), 자율성(2.98), 조직적요구(2.70)의 순으로 나타났으며, 보수(2.22) 영역이 가장 낮았다. 서보경(1995)의 연구에서도 직무만족도 영역 중 조직적 요구와 보수 영역이 낮게 나타났다. 이처럼 보수, 조직적 요구에서 하위수준을 나타낸 것은 행정조직에 의한 업무활동의 제약이나 한계조건에 대한 측면과 특히 근무처에서 받는 정규직 보수와 특별급여 측면에 만족하지 못한 것으로 생각된다. 따라서 간호사들의 조직적 요구와 보수 측면에서 직무만족도 증대를 위한 원인 규명 및 각 근무형태의 특수성을 인정한 합당한 대우와 업무특성으로 인한 각종 수당지급기준과 정도 등을 비교 검토하여 이에 대한 개선이 요구된다 하겠다.

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도의 관계를 분석한 결과, 대상자의 전문직 자아개념에 관련된 특성으로는 직위와 간호직에 종사할 예정 기간으로 나타났고, 그중 직위는 자기효능감과도 관련이 있는 특성으로 나타났다. 즉 수간호사 이상인 군이 일반간호사 군보다 전문직 자아개념과 자기효능감이 높게 나타났다. 이는 일반간호사보다 수간호사 이상인 군에서 의사결정이 가능하고 기여한 만큼의 존경과 대우를 받고 있는 등 구체적인 보상이 있기 때문이라 생각된다. 황미혜 등(1998)의 연구에서는 일반적 특성 중 연령, 종교, 최종학력, 근무부서, 근무경력, 직위, 지역이 직무만족도와 유의한 결과를 보였고, 서보경(1995)의 연구에서도

연령, 결혼상태, 경력, 직위, 근무부서 등이 직무만족과 유의하게 연관된다고 보고하고 있으나, 본 연구에서는 대상자의 일반적 특성이 직무만족을 설명하는 요소로 유의하지 않아서 기존의 연구결과와 상이한 결과를 보여주고 있다. 이는 신장실 근무형태의 특수성으로 인해 6개월 미만 경력의 간호사를 대상자에서 제외함으로써 비교적 인구학적 측면에서 동질한 집단이었기 때문으로 생각되고, 앞으로 직무만족과 이들 변수들의 관계를 규명함에 있어서 다양한 매개변수의 역할을 고려해야 할 것으로 생각된다.

전문직 자아개념과 자기효능감과의 관계는 $r=0.462$, 전문직 자아개념과 직무만족도의 관계는 $r=0.486$ 로 통계적으로 유의하였다. 즉 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념이 높고, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 이는 대구, 경북, 경남지역의 간호사를 대상으로 한 황미혜 등(1998)의 연구에서도 전문직 자아개념과 직무만족도간에 순상관관계를 나타내어 본 연구와 일치하였다.

대상자의 전문직 자아개념과 직무만족도의 각각을 구성하는 영역간의 상관관계를 분석한 결과 전문직 자아개념 중 전문직 실무영역에서는 직무만족도의 업무, 직업적 긍지, 자율성, 조직적 요구 영역과 유의하게 상관관계를 나타내었고, 만족감 영역에서는 모든 직무만족도의 영역과 유의한 상관관계를 나타내었다.

직무만족은 창조적이고 도전적이며 적당한 일을 맡김으로서 수준 높은 역할 수행의 기회가 제공되었을 때 증가되며 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인을 포함한 다양한 요인에 의해 영향을 받는다. 따라서 본 연구 결과를 바탕으로 자기효능감을 증진시키는 프로그램 개발과 전문직 자아개념 신장을 위한 전략 제시를 통해 직무만족도를 높일 수 있으리라 생각된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도의 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하여 간호전문직 발전을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 실시되었다.

자료수집은 1999년 8월 16일부터 9월 10일까지 광주 및 전라남·북도, 제주지역에 소재하는 병원 중 17곳의 1차, 2차, 3차 진료기관의 신장실에서 근무하는 간호

사 84명이었다.

연구도구는 일반적 특성 10문항, 전문직 자아개념 27 문항, 자기효능감 14문항, 직무만족도 40문항, 총 91문항으로 구성된 질문지를 사용하였다.

자료분석은 SPSS/PC+를 이용하여 전산 처리하였다. 분석방법은 대상자의 일반적 특성과 직무만족도와 제 요인들의 정도는 기술통계방법을 이용하였으며, 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념과 자기효능감 정도의 차이는 t-test, one way ANOVA와 Scheffe 사후검증을 이용하였다. 직무만족도와 제 요인들과의 관계는 Pearson Correlation Coefficient를 이용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 전문직 자아개념 정도는 평균 2.73점이었고, 구성영역에서는 의사소통(3.00) 영역이 가장 높게 나타났다. 자기효능감 정도는 평균 7.16점이었고, 직무만족도는 평균 3.05점으로 나타났다. 직무만족도의 구성영역에서는 직업적 긍지(3.56) 영역이 가장 높고, 보수(2.22) 영역은 가장 낮게 나타났다.
2. 대상자의 일반적 특성 중 전문직 자아개념과 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 항목은 직위와 간호직에 종사할 예정기간이었고, 자기효능감과 유의한 결과를 보인 일반적 특성은 직위와 근무빈이었다.
3. 전문직 자아개념과 자기효능감과의 관계는 $r=0.462$ 로 통계적으로 유의하였고, 전문직 자아개념과 직무만족도와의 관계에서도 순상관관계($r=0.486$)를 나타내어 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념이 높고, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다.
4. 대상자의 전문직 자아개념과 직무만족도의 각각을 구성하는 영역간의 상관관계를 분석한 결과 전문직 자아개념 중 전문직 실무영역에서는 직무만족도의 업무, 직업적 긍지, 자율성, 조직적 요구 영역과 유의하게 상관관계를 나타내었고, 만족감 영역에서는 모든 직무만족도의 영역과 유의한 상관관계를 나타내었다.

이상의 연구결과를 종합하여 본다면 신장실 간호사의 직무만족도와 관련된 요인으로 전문직 자아개념의 상관성이 규명되었으며, 자기효능감은 전문직 자아개념과는 높은 순상관관계를 나타내었으나 직무만족도를 설명하는 요인으로는 유의하지 않았다.

이상과 같은 연구 결과를 토대로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 신장실 간호사의 전문직 자아개념 정립을 위한 구체

2. 신장실 간호사의 직무만족도에 영향을 주는 예측 요인을 찾아내는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

김숙자 (1992). 간호사의 직무만족도와 이직 의사에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

김은숙 (1994). 임상간호사의 자율성과 직무만족도에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

김종임 (1994). 자조집단활동과 자기효능성 증진방법을 이용한 수준운동프로그램이 류마티스관절염 환자의 통증, 생리적 지수 및 삶의 질에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

남순열 (1988). 간호원의 직무만족에 관한 연구. 중앙의학, 53(7), 460.

서연옥 (1995). 중년여성의 건강증진 생활방식에 관한 구조모형. 경희대학교 대학원 박사학위논문.

서보경 (1995). 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도 관계에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.

송명숙, 강경자, 이명화 (1998). 신장실 간호사의 직무만족도와 소진경험정도와의 관계. 성인간호학회지, 10(1), 32-47.

송인자 (1993). 간호이미지에 관한 의사 간호사 병원직원 및 일반인의 견해 비교 연구. 대한간호, 32(2), 55-62.

양선희 (1991). 임상간호사의 직무만족도와 그와 관련된 요인 조사 연구. 중앙의학, 56(2), 151.

엄인영 (1989). 임상간호사의 성취동기와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

이명희 (1997). 임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도간의 관계 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

이상금 (1996). 간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와의 관계. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

이영휘 (1994). 효능기대증진 프로그램이 자기효능과 자기간호행위에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

최은영 (1999). 간호대학생의 건강증진행위와 그 결정요인에 관한 연구. 한국간호교육학회지, 5(2),

347-358.

황미혜, 전성주, 정복례 (1998). 임상간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도. 지역사회간호학회지, 9(2), 518-532.

Arthur, D. (1990). The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses. Master of Educational Thesis, University of Newcastle, Australia.

Arthur, D. (1992). Measuring the professional the self-concept of nurses : A critical review. Journal of Advanced Nursing, 19(12), 712-719.

Arthur, D., & Throne, S. (1995). Professional self-concept of nurses : A comparative study of four strata of students of nursing in a Canadian University. Journal of Nursing Education, 'in press.'

Bandura, A., et al. (1977). 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. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Betty, R. W., & C. E. Schnier. (1981). Personal Administration : An Experimental skill-building approach. New York : Addison Wesley.

Geiger, J. W. K., & J. S. Davit. (1988). Self-Image and Job Satisfaction in varied settings. Nursing Magement, 19(12), 50-58.

Godfrey, M. A. (1978). Job Satisfaction or should that be Dissatisfaction : How Nurses feel about Nursing Part III. Nursing 78, June, 82.

Kelly, B. (1992). The professional self-concept of nursing undergraduates and Their perception of Influential Forces. Journal of Nursing Education, 31(3), 121-125.

Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985). Conceptual bases of professional nursing. Philadelphia : Lippincott Co.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of

Job satisfaction Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally.

Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (1982). Burnout-The Cost of caring. New Jersey : Prentice-Hall Inc. 58.

McCormick, E. J., & D. Ilgen. (1980). Industrial Psychology. New York : Prentice-Hall Inc.

O' Brien, S., et al. (1996). Self-Efficacy, perfectionism and Stress in Canadian nurses. Canada Journal of Nursing Research, 26(3), 49-61.

Slavitt, D. B., et al. (1977). Measurement of Levels of Satisfaction of Nurses within Their Professional Work situation. Nursing Research, 26(2), 114-120.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B, Prentice-Dunn, S., Jacobs B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale : construction and validation. Psychological Reports, 51, 663-671.

Virginia, E., & Susan, E. (1996). Improving self efficiency in Nursing Research. Clinical Nurse Specialist, 10(2), 832.

- Abstract -

Key concept : Professional Self Concept, Self Efficacy, Job Satisfaction

A Study on the Professional Self Concept, Self Efficacy and Job Satisfaction of Nephrology Nurses

Choi, Eun Young · Kim, Gun Hyo***

The purpose of this study was to explain the relationship of professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction among nephrology

* Lecturer, Department of Nursing, College of Medicine, Chosun University

** Nephrology Nurse

nurses.

The subject consisted of 84 nephrology nurses who work at 17 hospitals in Kwangju, Chonnam, Chonbuk and Cheju-do.

The instrument of this study was a structured questionnaire on professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction.

The data were collected from August 16 to September 10, 1999 and analyzed by Cronbach alpha, descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe's test and Pearson's correlation coefficient by using the SPSS/PC+ program.

The results of the research were as follows :

1. The average item scores were 2.73 for professional self-concept and 7.16 for self-efficacy. The average item score of job satisfaction was 3.05. Professional status (3.56) among the component factors of the job satisfaction had the highest value followed by the interaction(3.46), task requirements(3.28), autonomy(2.98), organizational requirement(2.70), and pay(2.22) was the lowest.
2. The relationship between general characteristics and professional self-concept shows a significant difference with regard to position and the nurses' intention to stay. The relationship between general characteristics and self-efficacy shows a significant difference with regard to position and shift.
3. A significant positive correlation between professional self-concept and self-efficacy ($r=0.462$, $p<0.01$) was found. A significant positive correlation between professional self-concept and job satisfaction($r=0.486$, $p<0.01$) was found.

In conclusion, professional self-concept and job satisfaction of nephrology nurses are significantly related. A professional self-concept is an important factor for job satisfaction of nephrology nurses.

Therefore, this study suggested that we should develop programs and policies to increase the professional self-concept of nephrology nurses for their job satisfaction.