

종합병원 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향

박은진¹ · 한지영² · 조나영³

¹부민병원 간호부 · ²신라대학교 간호학과 · ³부산지방경찰청 과학수사계

접수 2015년 10월 12일, 수정 2015년 11월 23일, 게재확정 2016년 1월 15일

요약

본 연구는 지방 종합병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도를 확인하고 이들 간의 관계를 파악하며 직무만족도에 미치는 영향 요인들을 분석함으로써 궁극적으로 간호조직의 생산성을 높이기 위한 서술적 조사연구이다. B시 종합병원간호사 156명을 대상으로 설문지로 측정하였다. 간호사의 전문직 자아개념은 3.02 ± 0.23 , 자기효능감은 2.92 ± 0.21 , 그리고 직무만족도는 2.76 ± 0.26 이었다. 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도 모두 유의한 순상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 그 중 전문직 자아개념과 직무만족이 가장 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났다 ($r=.325, p<.001$). 직무만족도에 영향을 주는 예측요인은 전문직 자아개념 ($\beta=.403, t=5.327, p<.001$), 자기효능감 ($\beta=.238, t=3.309, p=.001$) 그리고 임상경력 ($\beta=-.224, t=-3.014, p=.003$)이었으며, 24.2%의 설명력을 나타냈다. 따라서 지방 종합병원에 근무하는 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 관리전략으로 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감을 높일 수 있는 업무체계와 프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

주요용어: 간호사, 자기효능감, 전문직 자아개념, 직무만족도.

1. 머리말

1.1. 연구의 필요성

간호사는 의료기관 내의 가장 큰 전문가 집단으로 의료서비스의 질과 만족에 영향을 미칠 뿐 아니라 조직 생산성 및 이미지 향상에도 직접적으로 영향을 미친다 (Lee, 2008). 간호사가 다른 전문인과 협력하며 효율적인 간호업무를 수행하고 양질의 간호를 제공하기 위해서는 간호직에 대한 확고한 신념과 태도 및 지식이 중요하므로 간호사로서의 전문직 자아개념을 확립하는 것은 매우 중요하다 (Park, 2004). 간호전문직관은 간호사가 자신의 전체적인 가치관과 대상자와의 모든 과정을 총괄하며 행위에 강한 영향을 미치므로, 간호사들이 자신의 전문직 자아개념을 긍정적으로 확립한다면 의료현장에서 발생하는 갈등에 대처하여 문제를 해결하고 간호사의 전문적 업무를 능률적으로 수행할 수 있으며 직무만족도 증가할 수 있다 (Choi와 Kim, 2000). 또한 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자존감 및 자신감과 자신에 대한 자아개념도 향상되어 간호전문직의 발전을 가져오며 간호생산성이 향상된다 (Arthur, 1990). 특히 중소병원 간호사의 경우 이직을 선택하게 되는 요인 중 하나가 간호전문직과 관련된 부분으로 밝혀

¹ (616-818) 부산광역시 북구 만덕대로 59, 부민병원 QI실, 책임간호사.

² 교신저자: (617-736) 부산광역시 사상구 괘법동 산 1-1, 신라대학교 간호학과, 부교수.

E-mail: hanjy@silla.ac.kr

³ (611-737) 부산광역시 연제구 중앙대로 999, 부산지방경찰청 과학수사계, 검시조사관.

지고 있으므로, 중소병원 간호사에 있어서 전문직 자아개념은 효율적인 간호성과를 올리는 데 있어 매우 중요한 요인이라 할 수 있다 (An과 Yi, 2013, Lee와 Kim, 2008).

자기효능감은 개인이 어떤 일을 잘 수행할 수 있다는 신념으로, 간호사의 경우 간호현장에서 행동하는 개개인의 활동에 대한 동기를 부여하고 변화를 줄 수 있으며 간호수행에 긍정적인 영향을 미친다 (Bandura, 2000; Ko와 Kang, 2006). 자기효능감이 높은 사람은 상황에 대한 적응력이 높고, 효과적으로 일을 처리하며 직무에 만족하는 경향이 있다 (Judge와 Bono, 2001).

간호사의 직무만족은 그들의 신체적, 정신적, 영적인 건강뿐 아니라 전문직관, 업무능력, 이직 등과 같은 다양한 요인들과 상호 관련되기 때문에 조직의 생산성을 향상시키기 위해서는 간호사의 직무만족을 높이는 것이 필요하다. 간호사의 직무만족은 자신의 사기를 진작시킴과 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 간호서비스를 제공하고, 자신의 직무환경에 긍정적인 태도를 가지게 하므로, 의료서비스 질을 향상시키기 위해서는 간호사의 직무만족이 매우 중요하다 (Choi와 Park, 2009). 간호사의 직무만족은 간호사의 직무수행에 긍정적인 영향을 미치며 궁극적으로 간호이직율을 줄임으로써 인력난을 감소시켜 효율적인 간호인력관리를 가능하게 할 수 있을 것이다. 특히, 중소병원의 경우 대부분이 심각한 인력난을 겪고 있는 것으로 보고되고 있으며 (Choi, 2014, Kim과 Lee, 2015), 이러한 간호인력난은 중요한 문제로 대두되어 이를 해결하기 위한 다각적인 방안이 강구되어야 한다. 중소병원의 심각한 간호인력난을 해결하기 위해서는 현재 재직 중인 간호사가 직무에 만족할 수 있도록 하여 이직을 선택하지 않도록 하여야 한다.

지금까지의 중소병원 간호사의 직무만족을 다룬 선행연구들은 간호조직문화, 내부마케팅, 감정노동, 전문직 자아개념들에 대해 다루었으나 (Lee 등, 2014, Choi와 Lee, 2012, Ryu와 Ko, 2015), 여전히 부족한 실정이며 특히 지방 중소병원의 전문직 자아개념과 자아효능감을 다룬 연구는 거의 이루어지지 않았다. 따라서 상급종합병원에 비해 업무환경이나 복리후생 등이 좋지 않고 간호인력이 부족한 지방 종합병원 간호사를 대상으로 이들의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도를 확인하는 것은 간호인력 문제를 해결하기 위한 토대로서 효율적인 간호인력관리와 간호업무 향상을 위한 전략을 세우는 데 있어 방향을 제시할 수 있을 것이라 여겨진다.

이에 본 연구는 지방 일개 종합병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 자기효능감 그리고 직무만족도의 관계를 파악하고 이들 요인이 직무만족에 미치는 영향을 확인함으로써 지방 종합병원에서의 간호업무 생산성 향상과 간호전문직 발전에 있어서 기초자료로 활용하고자 한다.

1.2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족을 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 연구대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족 차이를 확인한다.
- 연구대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족간의 관계를 확인한다.
- 연구대상자의 직무만족에 미치는 영향요인을 확인한다.

2. 연구방법

2.1. 연구 설계

본 연구는 지방 일개 종합병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도 간의 관계를 파악하여 직무만족에 미치는 영향요인을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2. 연구 대상

B광역시 소재 일개 종합병원의 간호사 156명을 비확률 편의표집하였다. 표본크기의 적절성은 G*power 3.1.3 프로그램을 이용하여 분석하였으며 (Lee, 2012), 회귀분석을 하기 위한 표본수를 산출하였다. 예측변수 10개 유의수준 5%, 검정력 80%, 중간효과크기 .15의 조건하에 필요한 최소 표본수는 118명이었으며, 탈락률을 고려하여 160명을 대상으로 하였으며 불성실한 답변 4부를 제외하고 156부 (97.5%)을 최종대상으로 선정하였다.

2.3. 연구도구

연구에 사용한 도구는 일반적 특성, 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도로 구체적인 설명은 다음과 같다.

• 전문직 자아개념

전문직 자아개념이란 전문직업인으로서 자기 자신에 대한 정신적 지각으로 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다 (Arthur, 1990). 본 연구에서는 Arthur (1990)가 개발한 전문직 자아개념 도구를 Sohng과 Noh (1996)가 변한한 도구를 사용하였다. 측정도구는 총 27문항으로 전문직 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 세 영역으로 구성되어 있다. 리커트 (Likert) 5점 척도로 측정되고 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미하며, 부정문항은 역환산 처리하였다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 크론바 알파 (Cronbach's alpha) =.85이었고, 본 연구에서는 크론바 알파=.85이었다.

• 자기효능감

자기효능감이란 정해진 업무수준을 달성하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미한다 (Bandura, 1986). 본 연구에서는 Sherer 등(1982)에 의해 개발되고 Kim (2008)에 의해 번역된 도구를 사용하였다. 총 17개 문항으로 구성되어 있고 새로운 일의 시작, 목표달성, 역경에 불구하고 지속하려는 의지, 성취, 확신 등의 내용으로 리커트 (Likert) 5점 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. Kim (2008)가 번역하여 사용한 자기효능감 척도의 신뢰도는 크론바 알파=.94을 나타내었고, 본 연구에서는 크론바 알파=.86로 나타났다.

• 직무만족

직무만족은 개인이 직무에 대해 가지는 정서적 태도나 적응의 측면을 의미한다 (Choi와 Kim, 2000). 본 연구에서는 Slavitt 등 (1978)이 개발한 직무만족 측정도구 (The Index of Work Satisfactions)를 Park (2003)이 번역하여 수정 및 보완한 도구를 사용하였으며, 총 29문항으로 자율성, 상호작용, 보수, 전문성, 행정요구, 업무요구의 내용으로 구성되어 있다. 리커트 (Likert) 5점 척도로 측정하였으며 부정문항의 경우 역환산하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 신뢰도는 도구 개발 당시 크론바 알파=.82이었고, 본 연구에서는 크론바 알파=.79이었다.

2.4. 자료수집 방법 및 윤리적 고려

S대학교 생명윤리위원회 (승인번호 1041449-201410-HR-005-02)의 승인을 받은 후 2014년 7월 21일부터 8월 29일까지 설문지를 사용하여 자료수집하였다. 대상자에 대한 윤리적 고려로 설문조사 전 연구의 목적을 설명하여 참여의사를 밝힌 대상자에게 동의서를 받은 후, 설문지를 배부 및 수거하였다. 설문지 작성에 동의하는 경우 서면으로 동의서를 받았으며, 동의서에는 연구의 목적, 내용, 설문자료가 연구에만 사용될 것과 개인정보의 누출이 없을 것이라는 점, 설문에 참여하는 중간 언제든지 포기할 수 있음을 명시하였다. 설문지는 대상자가 자가 기입하였으며 약 10분 정도의 시간이 소요되었다.

2.5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 21.0을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 실습, 빈도, 백분율로 분석하였으며, 측정도구의 신뢰도는 크론바 알파 값을 사용하였다.
- 대상자의 전문적 자아개념, 자기효능감 및 직무만족은 평균과 표준편차를 사용하여 분석하였다.
- 대상자의 전문적 자아개념, 자기효능감 및 직무만족간의 관계는 피어슨 상관관계 (Pearson's correlation coefficient)를 사용하였다.
- 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위해 다중회귀분석 (stepwise multiple regression)을 사용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1. 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 연령은 23-29세가 68.6% (107명)으로 가장 많았으며 다음이 30-39세가 25.0% (39명)를 차지하였다. 결혼상태에서는 미혼이 82.1% (128명)를 차지하였으며 여성이 98.7% (154명)으로 대부분이었다. 학력은 66.0% (103명)이 3년제 전문학사로 가장 많았으며 대학원 이상이 5.2% (8명)이었다. 종교는 없다가 70.5% (110명)이었으며 86.5% (135명)가 일반간호사이었다. 병동 근무자가 50.0% (78명)으로 가장 많았으며 임상경력은 1년 이상 3년 미만이 34.6%(54명)으로 가장 많았으며 10년 이상이 12.8% (20명)을 차지하였다(Table 3.1).

Table 3.1 General characteristics of patients (N=156)

Characteristics	Categories	n (%)
Age (years)	23-29	107 (68.6)
	30-39	39 (25.0)
	≥40	10 (6.4)
Gender	Male	2 (1.3)
	Female	154 (98.7)
Marital status	Single	28 (17.9)
	Married	128 (82.1)
Education	Diploma	103 (66.0)
	Bachelor	45 (28.8)
	≥Master's	8 (5.2)
Religion	Yes	46 (29.5)
	No	110 (70.5)
Position	Staff nurse	135 (86.5)
	Charge nurse	12 (7.7)
	Head nurse	9 (5.8)
Working Unit	Internal medicine unit	78 (50.0)
	Surgical Unit	18 (11.5)
	Operation room	10 (6.4)
	Intensive care unit	13 (8.3)
	Orthopedic surgery	14 (9.0)
	Artificial kidney unit	23 (14.7)
Clinical experience (years)	<1	22 (14.1)
	1~<3	54 (34.6)
	3~<5	30 (19.2)
	5~<10	30 (19.2)
	≥10	20 (12.8)

3.2. 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도

연구대상자의 전문직 자아개념은 5점 만점에 3.02±0.23, 자기효능감은 5점 만점에 2.92±0.21, 직무만족도는 5점 만점에 2.76±0.26으로 나타났다 (Table 3.2).

Table 3.2 Mean scores for professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Professional self-concept	3.02±0.23	2.41	3.81	1-5
Professional practice	3.14±0.36	2.25	4.75	
Satisfaction	2.83±0.26	1.71	3.57	
Communication	3.08±0.33	2.25	4.25	
Self-efficacy	2.92±0.21	2.18	3.53	1-5
Job satisfaction	2.76±0.26	1.79	3.52	1-5
Task	3.17±0.42	2.25	4.50	
Human relationship	3.02±0.44	1.00	5.00	
Pride in the work	2.86±0.53	1.00	4.00	
Autonomy	2.69±0.41	1.67	4.00	
Salary	2.51±0.36	1.17	3.33	
Organizational need	2.61±0.46	1.00	3.88	

3.3. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도

연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념에서는 연령 ($F=15.55, p < .001$), 결혼상태 ($t=5.33, p < .001$), 학력 ($F=17.77, p < .001$), 직위 ($F=11.37, p < .001$), 임상경력 ($F=6.55, p < .001$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자기효능감은 성별 ($t=2.32, p=.021$)과 근무부서에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증 결과 근무부서간의 집단별 차이는 없는 것으로 나타났다. 직무만족에서는 학력 ($F=4.41, p=.014$)과 임상경력 ($F=4.91, p=.001$)에 있어서 유의한 차이가 있었으며, 임상경력에서 3~5년의 집단이 다른 집단에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다 (Table 3.3).

Table 3.3 Differences in variables according to general characteristics

Characteristics	Categories	Professional self-concept		Self-efficacy		Job satisfaction	
		M±SD	t/F (p, Scheffe)	M±SD	t/F (p, Scheffe)	M±SD	t/F (p, Scheffe)
Age(years)	23-29 ^a	2.99±0.20	15.55	2.93±0.21	0.52	2.73±0.24	2.82
	30-29 ^b	3.12±0.26	(<.001)	2.92±0.21	(.594)	2.83±0.25	(.063)
	≥40 ^c	3.36±0.22	a,b<c	2.86±0.27		2.85±0.36	
Gender	Male	3.19±0.58	0.81	3.26±0.37	2.32	2.71±0.02	-0.31
	Female	3.05±0.23	(.420)	2.92±0.21	(.021)	2.76±0.26	(.759)
Marital status	Single	3.25±0.26	5.33	2.89±0.22	-.90	2.83±0.33	1.47
	Married	3.05±0.23	(<.001)	2.93±0.21	(.369)	2.75±0.24	(.145)
Education	Diploma ^a	2.98±0.20	17.77	2.90±0.22	1.49	2.72±0.27	4.41
	Bachelor ^b	3.15±0.24	(<.001)	2.96±0.21	(.228)	2.82±0.20	(.014)
	≥Master's ^c	3.35±0.25	a,b<c	2.95±0.11		2.95±0.26	a,<c
Religion	Yes	3.11±0.24	1.90	2.92±0.24	0.11	2.80±0.24	1.11
	No	3.03±0.24	(.059)	2.92±0.20	(.910)	2.75±0.26	(.268)
Position	Staff nurse	3.02±0.22	11.37	2.93±0.21	0.49	2.75±0.25	2.53
	Charge nurse	3.20±0.23	(<0.001)	2.86±0.26	(.611)	2.76±0.32	(.083)
	Head nurse	3.33±0.24	a<c	2.92±0.15		2.95±0.23	
Working Unit	Internal medicine unit	3.07±0.22	1.00	2.96±0.20	2.33	2.79±0.27	0.88
	Surgical Unit	2.98±0.19	(.422)	2.84±0.19	(.045)	2.72±0.14	(.498)
	Operation room	3.01±0.16		2.88±0.30		2.80±0.14	
	Intensive care unit	3.07±0.24		2.81±0.27		2.77±0.32	
	Othopedic surgery	3.12±0.26		3.00±0.21		2.76±0.25	
Clinical experience (years)	Artificial kidney unit	2.99±0.32		2.88±0.17		2.67±0.29	
	<1 ^a	2.96±0.24	6.55	2.91±0.18	0.44	2.87±0.26	4.91
	1~<3 ^b	3.01±0.17	(<0.001)	2.94±0.23	(.782)	2.72±0.22	(.001)
	3~<5 ^c	2.99±0.21	a,b,c<e	2.91±0.15		2.62±0.28	c<a,e
	5~<10 ^d	3.08±0.26		2.91±0.23		2.79±0.23	
≥10 ^e	3.26±0.24		2.92±0.24		2.87±0.27		

^{a,b,c,d,e}, Scheffe test (same letter means significantly difference)

3.4. 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도의 상관관계

전문직 자아개념은 직무만족 ($r=.325, p<.001$), 자기효능감 ($r=.191, p=.017$)과 통계적으로 유의한 순 상관관계를 보였으며, 자기효능감은 직무만족 ($r=.212, p=.008$)과 순 상관관계를 보였다. 직무만족은 자기효능감 ($r=.212, p=.008$)과 전문직 자아개념 ($r=.325, p<.001$)과 순 상관관계를 보였다 (Table 3.4).

Table 3.4 Correlations among professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction (N=156)

Variables	Professional self-concept	Self-efficacy	Job Satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)
Professional self-concept	1		
Self-efficacy	.191 (.017)	1	
Job satisfaction	.325 (<.001)	.212 (.008)	1

3.5. 전문직 자아개념과 자아효능감이 직무만족도에 미치는 영향

직무만족에 미치는 요인을 확인하기 위해 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타낸 학력과 임상경력을 포함하여 전문직 자아개념 및 자아효능감을 독립변수로 하여 다중 회귀분석(stepwise)을 실시하였다. 독립변수들의 공차한계는 0.89-0.94로 0.1 이상이었고, 분산확대인자 (variance inflation factor; VIF)도 1.059-1.169로 10보다 작아 다중공선성 (multicollinearity)의 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson은 2.040로 2에 가까워 잔차에 대한 상관관계가 없는 것으로 나타나 독립적 가정을 만족하였다. 회귀분석모형은 유의하였으며 ($F=17.495, p<.001$), 24.2%의 설명력이 있는 것으로 나타났으며, 전문직 자아개념, 자아효능감, 임상경력이 직무만족에 유의한 예측요인으로 나타났다.

Table 3.5 Influencing factors on job satisfaction(N=156)

Categories	B	S.E	β	t	p	VIF
(constant)	.705	.321		2.194	.030	
Professional self-concept	.463	.087	.403	5.327	.000	1.169
Self-efficacy	.294	.089	.238	3.309	.001	1.059
Clinical experience	-.047	.016	-.224	-3.014	.003	1.132

$R^2 = .257, \text{Adj } R^2 = .242, F=17.495 (p<.001), \text{Durbin-Watson}=2.040$

4. 논의

간호직은 환자 간호의 질에 중요한 책임을 지는 전문직으로 간호사가 대상자의 건강요구를 충족시키기 위해서는 먼저 자신이 직무에 만족해야 한다 (Lee 등, 2007). 이에 본 연구는 지방 종합병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도를 확인하고 간호사의 직무만족에 미치는 요인을 파악하기 위해 시도되었다.

연구대상자의 전문직 자아개념은 5점 만점에 평균 3.02 ± 0.23 점으로 중간 정도 나타났으며, 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Choi (2014)의 연구에서 3.23 ± 0.44 (5점 만점)과 Kim과 Chung (2008)의 연구에서 2.60 ± 0.30 (4점 만점)로 나온 결과와 유사하며 선행연구들의 결과보다 다소 낮은 점수이다 (Lee, 2008; Jang 등, 2007; Choi와 Kim, 2000). 이러한 차이는 상급종합전문병원에 비해 종합병원 간호사의 간호업무 중 자율성을 보장받지 못하는 부분이 많고 관련이 있는 것으로 생각되며, 이에 대한 간호의 독자적인 영역을 확보하고 자율성을 증진시킬 수 있는 행정체계가 이루어져야 할 것으로 본다. 또한 상급종합전문병원에 비해 간호사의 이직률이 높아 신규간호사가 많아짐에 따라 이들의 업무수

행이 미숙한 점도 고려할 사항이다 (Choi, 2014). 연구대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념에 서는 연령, 결혼상태, 학력, 직위, 임상경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 연령이 많고 학력이 높으며 근무경력이 많은 중간관리자의 경우에 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타났다. 이는 Lee (2008)와 Choi와 Park (2009)의 연구결과와 유사하며, 전문직 자아개념은 교육과 지속적인 직업 활동을 통해 향상될 수 있음을 보여준 결과라 할 수 있다. 따라서 간호조직은 간호사의 지속적인 전문지식을 획득할 기회를 제공하고, 업무에 있어 독립적이고 자율적인 환경을 마련해 줄 수 있는 다양한 전략이 세워야 할 필요성이 있다.

본 연구에서 자아효능감은 5점 만점에 평균 2.92 ± 0.21 점으로 선행연구들의 결과보다 낮은 점수를 보였다 (Lee, 2008; Jang 등, 2007; Choi와 Kim, 2000). 자기효능감은 간호사가 간호현장에서 행동하는 활동에 대한 동기를 부여하고 변화를 줄 수 있으며 (Virginia 와 Susan, 1996), 간호사가 자기 스스로 자율적인 행동을 했을 때 직무만족도가 높다 (Seomun, 2005). 또한 자기효능감이 높으면 자아개념이 긍정적이며 전문직 자아개념도 향상되므로 자기효능감의 점수가 낮은 결과는 전문직 자아개념의 점수가 낮은 것과 관련이 있는 것으로 해석할 수 있다 (Kwon과 Yeun, 2007). 따라서 자아효능감과 전문직 자아개념은 서로 연계하여 향상시킬 수 있는 프로그램 개발 및 적용이 필요할 것으로 사료된다. 일반적 특성에 따른 자기효능감은 성별과 근무부서에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검증 결과 근무부서간의 집단별 차이는 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연령, 근무경력 또는 직위에 따라 유의한 차이가 있다고 한 선행연구들과는 차이가 있는 것으로 (Choi와 Kim, 2000; Lee, 2008; Ko와 Kang, 2006), 이는 지방 중소병원에서 수행되는 간호사의 업무와 관련된 것으로 경력이 증가함에 따른 전문직 업무에 대한 자율성이 증가해야하는 데 그렇지 못한 현실과 관련이 있는 것으로 사료된다.

본 연구결과 직무만족도는 5점 만점에 평균 2.76 ± 0.26 점으로 Lee (2008)의 연구결과나 Choi와 Kim (2000)의 연구결과보다는 낮은 편이며, 중소병원 간호사들을 대상으로 한 Sung 등 (2011), Choi (2014)의 연구결과와는 유사하다. 직무만족 정도가 낮으면 간호사들이 결근, 이직을 하게 되고 간호생산성을 감소시켜 환자에게 제공되는 간호의 질을 떨어뜨리게 된다 (Aiken 등, 2001). 특히 상급종합전문병원의 간호사에 비해 직무만족도가 떨어지는 중소병원의 간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 구체적인 방안을 마련하여야 할 것으로 사료된다. 일반적 특성에 따른 직무만족에서는 학력과 임상경력에 있어서 유의한 차이가 있었으며, 임상경력에서 3-5년의 집단이 다른 집단에 비해 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 3~5년 간호사의 경우 병원에서 요구하는 업무는 늘어난 반면 보수나 보상이 체계적이지 않아 상대적으로 직무만족도가 낮은 것으로 사료된다. 따라서 이들의 직무만족도를 높이기 위해서는 적절한 보상체계가 마련되어야 한다.

간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족과의 상관관계에서는 세 변수 모두 순 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 특히 전문직 자아개념과 직무만족과의 상관관계가 가장 높은 것으로 나타났다 ($r=.325, p<.001$). 이는 선행연구들의 결과들을 지지하는 것으로 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도는 유의한 상관관계가 있음을 보여준 결과이다 (Choi와 Kim, 2000; Choi와 Park, 2009; Lee, 2008).

회귀분석을 통해 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 전문직 자아개념, 자기효능감, 그리고 임상경력인 것으로 나타났으며, 이들 중 전문직 자아개념 ($\beta=.403, t=5.327, p<.001$)이 가장 강한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 기존의 연구결과들을 지지하는 결과로서 간호사의 직무만족을 예측하는 요인으로 가장 강한 설명변수가 전문직 자아개념임을 보여준 결과로 (Kwon 등, 2009; Sung 등, 2011), 직무만족이 창조적이고 도전적이며 적당한 일을 맡김으로서 수준 높은 역할 수행의 기회가 제공되었을 때 증가됨을 지지한 결과로 볼 수 있다 (Choi와 Kim, 2000). 이는 특히 중소병원 간호관리자들이 효율적인 인력관리를 하는 데 있어 전문직 자아개념을 높일 수 있는 전략을 세워야 함을 제시한다. 자기효능감 역시 직무만족에 영향을 주는 유의한 변수로 나타났으며 이는 간호사를 대상으로 한 이

전의 선행연구결과를 지지하며 중소병원 간호사의 직무만족에도 영향을 주는 요인임을 확인한 결과이다(Choi와 Kim, 2000; Sung 등, 2011). 즉 자기효능감이 높을수록 직무만족이 증가하므로 자기효능감 증진은 궁극적으로는 조직효율성과 간호 질 향상에도 영향을 미칠 것으로 예측된다. 따라서 중소병원 간호사들의 자기효능감 증진을 위한 다양한 프로그램 개발과 적용이 필요하다. 일반적 특성에서 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로 임상경력으로 나타나 이는 다양한 경험을 쌓은 간호사가 능숙한 업무처리와 문제 발생시 즉각적인 판단을 할 수 있어 상대적으로 직무만족이 높은 것으로 사료된다. 따라서 중소병원 간호사의 직무만족을 증진시키기 위해서는 우선적으로 전문직 자아개념과 자기효능감을 높일 수 있는 프로그램 개발과 활용이 필요하며, 더불어 보다 전문적이고 자율적인 간호업무 영역을 확장 시 이루어져야 할 것으로 사료된다.

이상의 연구결과를 통하여 볼 때, 지방 중소병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족은 매우 밀접한 관련이 있으며 전문직 자아개념과 자기효능감이 직무만족에 영향을 미치는 예측요인임을 알 수 있었다. 따라서 본 연구는 중소병원 간호행정가가 간호사의 직무만족을 높이기 위한 전략을 세울 때 보상과 같은 외적 요소들과 더불어 전문직 자아개념과 자기효능감 같은 내적 요소들을 고려할 필요가 있음을 규명하고 전문직 자아개념과 자기효능감에 대한 프로그램 개발과 정책이 필요성을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 제한점은 지방 일개 종합병원 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하는 데에는 신중을 기해야 하며, 자기보고식 설문지를 사용하였기 때문에 실제 생각이나 행동과 차이가 있을 수 있다는 점이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 지방 종합병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도를 확인하고 직무만족에 미치는 영향 요인들을 확인하여 간호사의 직무만족을 높이기 위한 전략을 세우는 데 있어 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 연구결과 간호사의 전문직 자아개념은 3.02 ± 0.23 , 자아효능감은 2.92 ± 0.21 , 그리고 직무만족도는 2.76 ± 0.26 이었으며, 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도 모두 유의한 순상관관계가 있는 것으로 나타났다. 다중회귀분석을 한 결과 직무만족에 영향을 미치는 유의한 예측요인은 전문직 자아개념, 자기효능감, 임상경력이었으며, 24.2%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 이 중 직무만족에 전문직 자아개념이 가장 영향력 있는 요인으로 나타나 간호사의 직무만족을 높이기 위한 전략으로 전문직 자아개념이 중요한 요인임을 확인하였다. 따라서 간호서비스의 질을 향상시키고 이직률을 감소시키기 위해서는 전문직 자아개념 향상을 위한 교육프로그램을 개발 및 적용하여 간호사의 직무만족을 높여야 할 것이다. 더불어 자기효능감 역시 직무만족에 있어 영향력 있는 요인이므로 간호사의 자기효능감을 증진시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

본 연구는 지방 종합병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족을 확인하고 전문직 자아개념이 직무만족에 많은 영향을 미치는 요인임을 확인함으로써, 간호인력관리에 있어 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감의 중요성을 밝히고 지방 종합병원의 효율적인 간호인력관리의 전략을 세우는 데 기초자료로 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

이상의 결과를 토대로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 의료기관 규모에 따른 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도에 관한 연구가 필요하다.

둘째, 중소병원 간호사들의 전문직 자아개념과 자기효능감을 증진시키기 위한 프로그램과 정책에 관한 연구가 필요하다.

References

- An, M. S. and Yi, Y. J. (2013). The Predictive Factors on Leave Planning of Nurses Working at Medium-Sized Hospital in the Metropolitan Area. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, **15**, 323-334.
- Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses*, Unpublished master's thesis, University of Newcastle, Australia.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human functioning through collective efficiency. *Current Directions in Psychological Science*, **9**, 75-78.
- Choi, E. Y. and Kim, G. H. (2000). A study on the professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction on nephrology nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, **12**, 345-355.
- Choi, J. and Park, H. J. (2009). Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **15**, 37-44.
- Choi, Y. S. (2014). Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals-focused on I city, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, **15**, 2695-2702.
- Jang, H. J., Yang, S. O. and Lee, M. O. (2007). Professional self-concept and self-efficacy according to the need for advanced practice nurse among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, **14**, 110-119.
- Judge, T. T. and Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 80-92.
- Kim, M. G. (2008). *A study on the degree of self-efficacy and health promotion behaviors of public health nurses*, Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- Kim, E. H. and Lee, E. J. (2015). Nursing outcomes of inpatient on level of nursing staffing in long term care hospitals. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, **26**, 715-727.
- Ko, Y. K. and Kang, K. H. (2006). A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **12**, 276-286.
- Kwon, K. J. and Chu, M. S. and Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **15**, 182-192.
- Kwon, Y. M. and Yeun, E. J. (2007). A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **13**, 285-292.
- Lee, B. S., Kang, S. R. and Kim, H. O. (2007). Experience of job satisfaction in clinical nurses: Application of focus group methodology. *Journal of Korean Academy of Nursing*, **37**, 114-124.
- Lee, C. S. (2012). An implementation of the sample size and the power for testing mean and proportion. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, **23**, 53-61.
- Lee, M. A. (2008). The relationship between the justice of compensation and the intention of turnover perceived by nurses. *Journal of Korean Academy Society of Nursing education*, **14**, 195-204.
- Lee, S. H. (2008). A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy, and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, **20**, 10-20.
- Lee, Y. J. and Kim, K. B. (2008). Experiences of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*, **38**, 248-257.
- Lee, J. W., Eo, Y. S. and Ha, Y. S. (2014). Effects of organizational cultures on job satisfaction and organizational commitment : Focused on small to medium sized hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*, **8**, 75-87.
- Park, S. Y. (2004). The effect of value clarification training (VCT) on nurses' professional self-concept, job motivation and job satisfaction. *Journal of Kyungpook Nursing Science*, **8**, 31-42.
- Seomun, G. A. (2005). The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **11**, 1-13.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. and Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, **51**, 663-671.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B. and Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, **27**, 114-120.
- Sohng, K. Y. and Noh, C. H. (1996). Survey on relationship self concept of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, **26**, 94-106.

- Sung, M. H., Kim, Y. A. and Ha, M. J. (2011). The relationship of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, **18**, 547-555.
- Virginia, E. and Susan, E. (1996). Improving self efficiency in nursing research. *Clinical Nurse Specialist*, **10**, 832.

Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses

Eun Jin Park¹ · Ji Young Han² · Na Young Jo³

¹Department of Nursing, Bumin Hospital

²Department of Nursing, Silla University

³Busan Metropolitan Police Agency

Received 12 October 2015, revised 23 November 2015, accepted 15 January 2016

Abstract

The purpose of this study was to explore the correlation among professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction and to identify the effect of professional self-concept and self-efficacy on job satisfaction in general hospital nurses. Questionnaires were completed by 156 nurses who were working for one general hospital in Busan. The mean score of professional self-concept and self-efficacy were 3.02 ± 0.23 and 2.92 ± 0.21 respectively. The mean score of job satisfaction was 2.76 ± 0.26 . With respect to job satisfaction, the correlations were .325 ($p < .001$) for professional self-concept and .212 ($p = .008$) for self-efficacy. As integrate of the study result showed job satisfaction had correlation to professional self-concept and self-efficacy. The regression model explained 12.6% of job satisfaction. Professional self-concept was factor influencing job satisfaction. So professional self-concept enhancement strategies and self-efficacy improvement programs should be developed to improve job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, nurse, professional self-concept, self-efficacy.

¹ Charge nurse, Bumin Hospital, 59, Mandeok-daero 65beon-gil, Buk-gu, Busan 616-819, Korea.

² Corresponding author: Associate professor, Department of Nursing, Silla University, Busan 617-736, Korea. E-mail: hanjy@silla.ac.kr

³ Coroner, Busan Metropolitan Police Agency, 999, Jungang-daero, Yeonje-gu, Busan 611-735, Korea.