

임상간호사의 전문직 자아개념, 대인관계 능력이 간호 역량에 미치는 영향

서미숙[†], 박정순, 김옥경, 허문희, 박정옥, 박미미

아주대학교 병원 간호본부 병동 간호 1팀 EBP 위원회

〈Abstract〉

The Influence of Clinical Nurses' Professional Self Concept and Interpersonal Relations on Nursing Competence

Misuk Seo[†], Jungsoon Park, Okkyoung Kim, Munhee Heo, Jeongok Park, Mimi Park

Ajou University Hospital of Nursing Department

The purpose of this study was to investigate the influence of professional self-concept and interpersonal relations on nursing competence of clinical nurses. This study was conducted as a descriptive cross sectional survey with 182 nurses who work at a tertiary hospital which has over 1,000 beds, located in Gyeonggi - do. The data was collected from October 11th, 2016 to October 28th, 2016. The main findings of this study were as follows. The mean score for professional self-concept was 2.65 ± 0.29 points in the range of 1 point to 4 points. And interpersonal relations was an average of 3.55 ± 0.35 points in the range of 1 point to 5 points. Nursing competence was an average of 2.65 ± 0.39 points in the range of 1 point to 4 points. Professional self-concept and interpersonal relations were positively correlated with nursing competence. Nursing competence was differed from clinical career ($F=10.518, p<.001$), working unit ($F=4.139, p=.018$), educational background ($F=6.542, p=.002$), and satisfaction on nursing ($F=6.326, p<.001$). The regression model with clinical career, working unit, educational background, satisfaction on nursing, 3 sub domain of professional self-concept (professional practice, satisfaction, communication), and interpersonal relation was statistically significant ($F=31.94, p<.001$). And this model could explain 51.5% of nursing competency ($Adj R^2=.515$). Especially, professional practice ($\beta =.532, p<.001$) of professional self-concept, interpersonal relations ($\beta =.223, p<.001$), clinical career ($\beta =.169, p<.001$), working unit: ICU ($\beta =.169, p<.05$) were identified the factors influencing on nursing competence. Therefore, improving clinical nurses' nursing competence can be achieved with broad approach that includes improvements in professional self-concept and interpersonal relations. And also, working unit, and clinical career should be considered to develop the actual program for nursing competence, too.

Key words : Professional Self-Concept, Interpersonal Relations, Nursing Competence

* 투고일자 : 2017년 01월 13일, 수정일자 : 2017년 02월 23일, 게재확정일자 : 2017년 03월 21일

† 교신저자 : 서미숙, 아주대학교 병원 간호본부 병동 간호 1팀 EBP 위원회, 전화: 010-2889-7606, E-mail: mgfox@naver.com

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 국가와 의료기관들은 양질의 간호사를 확보하는 것을 주요한 정책적 과제로 삼고, 우수한 역량을 갖춘 간호사를 확보하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 또한, 간호 관리 차원에서는 간호사 부족을 인력의 공급에만 초점을 맞추는 것이 아니라, 확보된 역량 있는 간호사의 기술과 지식이 현장에서 발휘할 수 있도록 업무환경 조성을 위한 노력이 중요하게 대두되고 있는 실정이다[1,2]. 간호역량은 모든 임상적 수행에 포함되는 지식, 기술, 태도를 총체적으로 의미하며[3], 전문 간호사들의 탁월한 간호 역량은 오랜 시간 환자를 직접 관찰하고 간호를 통해 획득하며 그들은 전체적인 맥락에 따라 판단함으로써 복잡하고 미묘한 상황을 조기에 인식한다[4]. 또한, 간호역량이 임상에서의 능숙한 기술과 문제 해결능력을 나타낸다는 점을 고려해 볼 때, 간호업무 중에서 간호의 기술적 요소 외에도 대인관계/의사소통과 전문직 발전 영역의 간호 수행을 많이 함으로써 간호업무를 효율적으로 수행한다고 볼 수 있다[5]. 따라서, 간호역량 향상을 위한 전략 개발이 중요하며 단순히 지식과 기술을 높이는 차원을 넘어 확고한 간호 가치관과 상황에 대한 긍정적 대처 등의 내적 역량에 초점을 두고 탐구해 볼 필요가 있다.

간호사의 전문직 자아개념은 전문 직업인으로서 자신의 업무에 대해 가지고 있는 스스로의 느낌과 견해로 선행연구에 의하면 전문직 자아개념이 높을수록 스스로 직무에 만족 할 수 있게 되어 결과적으로 간호업무의 효율성을 증진시키며 환자에게 질 높은 간호서비스 제공과 병원 이미지 상승에 크게 기여한다[6]. 다양한 전문직이 공존하는 의료 현장에서 간호사들이 다른 전문인과 조화를 이루며 효율적인 간호업무를 수행하고 양질의 간호를 제공하여 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 간호사 스스로도 만족하기 위해 간호사로서의 전문직 자아개념의 확립은 매우 중요하다[7]. 이러한 전문직 자아개념은 직무만족의 바탕을 이루며 간호의 전문화에 필수적인 요소로, 직무만족을 향상시키고 간호사의 자존감 및 자아개념의 향상을 도모하게 되므로 궁극적으로 간호 전문직의 발전을 가져오게 한다[8].

또한, 간호사는 병원이라는 임상현장에서 다양한 유형

의 환자들과 밀접한 관계를 갖고 그들의 요구를 충족시켜 주어야 하며 다른 건강 관리팀과도 원만한 협력관계를 형성하여야 하므로, 간호사들에게 있어 대인관계 능력의 발달은 매우 중요하다[9]. 이는 환자의 질병 회복과 건강의 유지, 증진, 치료계획 및 조정, 환자와 보호자 교육 및 상담 등에 있어 중요한 역할을 한다. Lee[10]은 대인관계 능력을 사회적 유능성의 한 부분으로 보고, 생활 상황에 적절하게 반응하고, 환경을 효율적으로 다루는 능력이며, 주위환경과 효율적으로 상호작용 한다고 하였다. 이와 같이 대인관계 능력은 개인적 차원의 문제가 아니라 조직의 성과와 관련된 문제로 주요하게 대두되어지고 있으며 병원 조직의 특성 중 중요한 요소이다.

한편 전문직 자아개념과 대인관계 능력의 선행연구를 살펴보면, Bae[11]의 연구에서는 간호업무는 환자나 보호자와 치료적 관계를 수립하고 다양한 의료인과의 협조적인 인간관계를 통하여 이루어지므로 간호조직 내 효율적인 대인관계 능력은 간호업무 성과에 있어서 매우 중요하다고 하였고, Park[12]의 연구에서는 전문직 자아개념이 간호 역량에 중요한 영향을 미치는 요인으로 보았으며 효율적인 간호업무 수행과 간호전문직의 발전을 위하여 전문직 자아개념을 증진 시키는 방안이 필요하다고 하였다.

최근의 선행연구 결과에서 간호 역량에 영향을 미치는 변수로는 전문직 자아개념[3,13,14], 임상 의사결정[15,16], 자기효능감[17], 자아개념[18,19], 대인관계 능력[20] 등 다양한 요인들이 보고되고 있지만 간호 역량, 전문직 자아개념, 대인관계 능력의 세 변수 간 관련성 및 하위 요인별 연구는 찾아보기 어려웠다.

이에 임상간호사의 전문직 자아개념과 대인관계 능력이 간호 역량에 미치는 영향을 확인하고 간호조직의 효율적인 인력 자원 관리 방안을 제시하는 기초 자료로의 활용을 위한 연구를 시도하게 되었으며, 이는 곧 병원의 주요 인적자원으로서 간호조직의 유효성을 높이고, 나아가 간호 서비스의 질과 환자 만족도를 높이는데 기여하리라 생각된다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 전문직 자아개념, 대인관계 능력이 간호 역량에 미치는 영향을 확인하는 조사 연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호 역량의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 간호 역량에 미치는 영향을 파악한다.

II. 이론적 배경

1. 전문직 자아개념과 대인관계 능력

전문직 자아개념은 간호전문직에서 일하고 있는 자신에 대한 정신적 지각 또는 전문직 간호사로서 자기 자아에 대한 정신적 지각으로 정의할 수 있다[21]. 전문직 자아개념은 자아체계에 의해 영향을 받으며, 자아개념이 긍정적이면 생산적인 전문직 자아개념이 생기게 되고, 자아개념이 부정적이면 전문직 역할을 성공적으로 수행하는데 필요한 독립성이 저하된다[22]. 또한, 긍정적인 전문직 자아개념을 가진 간호사는 스스로 직무에 만족할 수 있게 되어 결과적으로 간호업무의 효율성을 증진시키고, 환자에게 질 높은 간호 서비스 제공과 병원 이미지 상승에 크게 기여한다[6]. 반면에 전문직 자아개념이 낮고 부정적인 자아개념을 가진 간호사는 자신감이 결여되어 적응을 잘 못하며 목표설정이 낮거나 현실적이지 못하고 열등감과 불확실감을 가지며 생산성이 저하된다[23]. 즉 동료로부터 리더로 존중 받지 못하고, 능력 없는 관리자로 리더의 업무를 회피하고 싶어 하며, 위험하고, 비조직적이며, 최소한의 업무만을 수행하며, 나태하고 무능하며 폐쇄적이고 융통성이 없다. 또한, 전문직 자아개념이 낮은 간호사는 긴장감과 피로감을 자주 느끼게 되어 업무능력도 감소되며, 의욕도 상실되어 환자와 다른 전문직 종사자들과 의사소통에 문제를 가져오며 효율적인 간호업무수행에 어려움을 줄 수 있다[24]. 이와 같이 전문직 자아개념이 높고 낮음에 따라 간호의 질에 영향을 미칠 뿐만 아니라 간호 전문직의 성공과 간호제공에 매우 중요한 역할을 하게 되므로, 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변인을 확인하고 이를 중재하는 것은 무엇보다 필요하다고 할 수 있다.

전문직 자아개념과 관련된 선행요인들을 살펴보면, 직무만족[25], 조직몰입[6], 자율성[26] 및 대인관계 능력[24] 등이 제시되었다. 전문직 자아개념과 간호 역량과의 관계를 살펴본 연구로 박인순과 김란, 강현옥, 박미숙 등의 연구에서 전문직 자아개념이 간호 역량에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 전문직 자아개념이 높고 긍정적인 간호사는 전문직 역할수행, 지도력과 유능성, 적응력과 자율성, 독립성을 유발함으로써 공감과 배려를 통한 간호조직의 생산성을 높이게 되며, 결과적으로 간호 전문직의 발전을 가져오는데 큰 공헌을 하게 된다.

대인관계 능력은 일반적으로 타인의 사고 및 정서를 이해하고, 타인의 언행 및 행동을 사전에 예측하여 대응하며, 문제 상황을 해결하고 상호 협력을 통해 친밀하고 원만한 관계를 유지하고 발전시키는 능력으로 정의한다[11]. 또한, 긍정 심리자본 발휘를 통한 대인관계 능력은 타인과의 관계에서 긍정적인 영향을 주도하고, 발생 가능한 갈등상황을 원만하게 해결함으로써 상호관계를 촉진할 수 있는 개인의 특성이라고 하였다[27]. 이와 같이 대인관계 능력은 타인 중심으로 생각하여 화합을 이루고 사이 좋은 상태를 지속시킬 수 있는 능력이라고 할 수 있다. 대인관계 능력에는 상대방의 사고와 행동에 대한 공감적이고 정서적인 이해, 상대방과 협력을 통한 친밀감 증진, 상대방의 언행에 대한 예측과 적절한 대응, 진정한 소통을 통한 상호이해, 갈등요인의 극소화라는 요소들이 포함되어 있다[28]. 간호업무는 환자, 보호자와 치료적 관계를 수립하고, 다양한 의료진과 협조적인 관계를 통해 이루어지므로, 대인관계 능력 향상은 간호업무 향상과 직결된다[29]. 간호조직은 대인관계가 중심적인 전문직으로 대인관계 술이나 경험이 매우 중요하며, 조직구성원의 대인관계 술이 간호조직의 목적 달성이나 간호의 효과성, 효율성 증진에 매우 결정적 요소이다[30]. 또한 환자는 간호사의 기술과 지식보다는 대인관계 능력으로 인해 만족했을 때 양질의 서비스를 받은 것으로 느끼며, 간호사와 환자의 대인관계의 질은 환자가 평가하는 의료서비스에 대한 만족도에 상당한 영향을 준다고 제시하고 있다[31].

간호사의 대인관계 능력에 관한 선행연구를 살펴보면 간호사를 대상으로 한 Mun[32]은 대인관계 능력 향상은 간호업무 성과 향상과 직결된다고 하였고, Shin[33]의 연구에서는 자기주장 훈련 프로그램이 간호사의 대인관계를 긍정적인 방향으로 변화시킨다고 보고하였다. 대인관계

능력이 좋은 간호사는 자신이 수행하는 간호업무를 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하며, 자아 존중감도 높은 것으로 나타났다[34]. 간호사의 대인관계 능력은 환자의 질병 회복과 건강의 유지·증진, 치료계획 및 조정, 환자와 보호자 교육 및 상담 등에 있어 중요한 역할을 한다[35]. 대인관계 능력이 우울과 전문직 자아개념과 양의 상관관계를 나타낸 연구 결과도 있다[24]. 이상의 선행 연구를 종합하여 볼 때 환자, 보호자, 타부서 직원들과 지속적인 상호 협력 관계 형성이 필요한 임상간호사의 대인관계 능력은 간호 업무에 지대한 영향을 미치며, 직무 만족도와 전문직 자아개념에 긍정적인 영향을 미치는 필수요소로서, 대인관계 능력 향상을 위한 지속적인 지지 강화가 필요하리라 생각된다.

전문직 자아개념과 대인관계 능력의 관련성을 살펴본 연구들을 살펴보면 임상간호사를 대상으로 한 Yeom & Jeon[24]의 연구에서는 대인관계 능력과 전문직 자아개념이 양의 상관관계를 보이고 있으며 초보간호사를 대상으로 한 Oh et al.[36]의 연구에서는 대인관계 능력이 전문직 자아개념 발달과 이직의도에 영향을 미친다고 보고하였다.

2. 간호 역량

간호 역량은 모든 임상적 수행에 포함되는 지식, 기술, 태도를 총체적으로 의미하는데 간호 직무 상 충분한 지식과 판단력, 기술, 강점을 보유하고 있는 특성 또는 상태를 말하는 것으로 간호의 전문적인 능력과 효율적인 간호업무수행과의 관계와 초점을 두는 것을 의미한다[3]. 선행 연구에서 Jang[37]은 간호 속성을 종합하여 과학적, 윤리적, 인격적, 심미적 간호 역량 군으로 나누었으며 과학적 간호 역량군에는 ‘전문성 개발력’, ‘자원 관리’ 및 ‘병동 업무 처리력’이, 윤리적 간호 역량군에는 ‘윤리적 가치지향성’, ‘협력’이, 인격적 간호 역량군에는 ‘환자이해’, ‘환자지향성’, ‘임상적 판단과 대처’, ‘영향력’ 및 ‘타인 육성’이 포함된다고 하였으며, 각 임상 등급별로 13개 간호 역량 수준을 가리키는 행동지표를 종합하여 간호사가 경력 시기별 발휘해야 하는 바람직한 기대수준을 제시하였다.

급격한 의료 환경의 변화, 인구 구조의 변화, 소비자 인식의 변화는 병원 간 경쟁을 불러일으키고 있으며, 이러한 현실 속에서 병원 인력의 40%이상을 차지하고 있는

간호 인력은 서비스의 경쟁 우위를 차지하는데 매우 중요한 요소라고 할 수 있다[38]. 병원에서는 간호사 자신의 지식을 활용하여 업무를 수행함으로써 병원에 중추적 역할을 하고 있어 간호사의 간호 역량이 병원의 경쟁력이 되고 있으며, 또한 간호사의 역할과 책임 및 기능도 복잡하고 다양화되어 전문적 잠재능력을 갖춘 간호사가 절실히 요구되고 있다[39]. 간호사와 면담을 통해 임상 등급별 간호 역량수준을 조사한 결과 간호사들의 경력 시기별로 간호 역량에 뚜렷한 차이가 있기는 하지만 간호사의 근무경험이 많아진다고 해서 자연적으로 모든 간호 역량이 고르게 상위수준으로 발전되지는 않는 것으로 나타났다[40]. Kim[41]은 간호 실무능력의 속성에 대해서는 연구자마다 다양한 견해를 제시하고 있는데 공통적으로 많이 제시된 속성으로는 간호과정 적용, 기본간호 능력, 의사소통 능력, 관리 능력, 지도 능력, 교육 능력 그리고 전문직 발전 등을 제시하였다.

지금까지 국내에서 간호 역량관련 선행연구는 병동 간호사를 대상으로 한 경우가 대부분이고, 이 연구들은 개인요인과 조직요인에 따른 실무능력 분석[18], 실무교육 요구도[42], 중환자실 간호사의 임상수행 능력[3,43], 간호인력 배치유형[44], 자아개념과 리더십[40], 임상경력[45]에 관련된 연구였다. 간호사의 실무능력과 관련요인 분석에 관한 Lee[18]의 연구의 경우 개인요인과 조직요인에 따라 개인요인에 따른 실무능력 평점은 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 현 병동 근무기간, 학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 조직요인에 따른 실무능력 평점은 프리셉터 역할경험에 따라 유의한 차이를 보였다고 하였다. 임상간호사를 대상으로 한 간호 역량과 실무교육 요구도에 관한 Han[42]의 연구에서 간호 역량은 연령, 결혼상태, 프리셉터 경험, 현재 병동, 직무만족도, 총 임상 경험에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 중환자실 간호사를 대상으로 한 Kim[43]의 연구에서 일반적 특성에 따른 간호 역량은 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 중환자 간호과정 교육 경험에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

이상의 선행 연구와 같이 간호 역량에 영향을 미치는 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 총 임상경력, 학력, 근무부서, 직무만족도 등 이었다. 또한 문헌고찰에서 전문직 자아개념, 대인관계 능력 각각에 따라 간호 역량에 중요한 변수임이 확인되고 있으나 간호역량, 전문직 자아개

념, 대인관계 능력의 세 변수 간의 관련성 및 하위요인별 연구는 찾아보기 어려웠다. 이에 본 연구를 통해 간호 역량에 영향을 미치는 요인을 확인하고 간호 역량을 향상시킬 수 있는 전략 마련을 위한 기초 자료가 될 것으로 기대한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념, 대인관계 능력이 간호 역량에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

1) 연구대상자 및 대상자 산출

대상자 선정 기준에 적합하고 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다.

본 연구의 대상자 수는 G* Power 3.1.9.2 공식에 근거하여 유의수준 $\alpha = .05$, 효과크기 $f = .15$, 검정력 $= .95$, 예측 인자 9개의 조건에서 최소인원 166명을 기준으로 탈락율 10%를 고려하여 182명으로 산출하였다. 예측인자로는 일반적 특성 중 선행연구에서 제시된 관련변수인 연령, 근무경력, 근무부서, 학력, 간호직에 대한 만족도 및 주 연구변수인 전문직 자아개념 하위요인 3개, 대인관계 능력을 포함하였다.

2) 대상자 표집

A 대학병원 간호본부의 동의를 얻은 후, 연구목적에 대해 설명하고, 각 부서의 간호사들에게 선정 기준에 부합되고 연구의 목적을 이해하여 참여하고자 하는 간호사를 대상으로 표집 하였다.

3) 대상자 모집 및 자료수집 방법

본 연구의 자료 수집은 A 대학병원의 기관연구윤리심

의위원회(승인번호:AJIRB-MED SUR-16-302) 승인을 받고 병원 간호본부의 허락을 받아 진행하였다. 자발적인 참여의사를 밝힌 간호사 중 선정기준에 적절한 대상으로 하였다. 자료 수집 기간은 2016년 10월 11일부터 10월 18일까지로 하였으며, 연구대상은 경기 소재의 A 대학병원에 근무하는 간호사 182명으로 하였다. 설문지 배부 방법은 연구자가 각 간호 단위를 직접 방문하여 연구 목적과 방법을 설명하고 단위별 간호사에게 설문지를 일괄 배부 후 회수 하였다. 182부의 설문지를 배부하였고, 기준에 부합되지 않은 4부를 제외하고 총 178부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

선행연구 고찰을 통해 구조화된 설문지를 구성하였으며, 전문직 자아개념 27문항, 대인관계 능력 18문항, 간호 역량 14문항, 연구대상자 특성 12문항으로 구성되었다. 연구 도구 사용을 위해 측정도구 사용에 대한 E-mail 사용 승인을 득하였다.

1) 전문직 자아개념

전문직 자아개념 측정도구는 Arthur[21]가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 도구를 Shong & Noh[46]가 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 전문직 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 하부영역으로 구분되며 총 27문항이다. 각 문항은 Likert형 4점 척도로 "그렇다" 4점, "그런 편이다" 3점, "그렇지 않은 편이다" 2점, "그렇지 않다" 1점으로, 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. Shong & Noh[46]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이다.

2) 대인관계 능력

Guerney[47]의 대인관계 변화 척도(RCS)를 Mun[32]이 간호사를 대상으로 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 6개의 하위영역, 의사소통 3문항, 신뢰감 3문항, 친근감 3문항, 민감성 2문항, 개방성 4문항, 이해성 3문항 등 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert형 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다'

5점으로 점수가 높을수록 대인관계 능력이 높음을 의미한다. 개발 당시 Chronbach's $\alpha = .86$ 이었고, 간호사를 대상으로 한 Mun[32]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이다.

3) 간호 역량

Benner[4]의 간호 역량 이론에 근거하여 Jang[37]이 개발한 간호사의 임상 경력 개발모형, 13개 간호 역량에 대한 96개의 행동지표를 수정, 보완하여 4개의 실무 능력군으로 구분하여 간호 역량을 측정하는 Lee[18]의 도구를 사용하였다. 간호 역량에 미치는 영향을 규명하기 위한 연구로서 과학적 실무 능력 중 '전문성 개발력' 6문항, '병동 업무 처리력' 4문항, 심미적 실무 능력인 '임상적 판단과 대처능력' 4문항으로 구성되었다. 본 도구는 Likert 4점 척도로 '그렇지 않다' 1점, '그렇지 않은 편이다' 2점, '그런 편이다' 3점, '그렇다' 4점으로 하며, 부정 문항은 역산하고, 점수가 높을수록 간호 역량 정도가 높음을 의미한다. Lee[18]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .84$ 이다.

4) 연구대상자 특성

연구대상자의 연령, 성별, 근무경력, 결혼여부, 근무부서, 학력, 간호직에 대한 만족도, 입사 전 희망부서, 희망부서와 현재 근무 부서 일치여부, 힘들 때 지지자, 도움을 받는 자, 도움을 받거나 지지 받는 정도를 조사하였다 [18,42,43]. 선행연구에서 제시된 관련 변수 연령, 근무경력, 근무부서, 학력, 간호직에 대한 만족도를 예측인자로 포함하였다.

4. 자료 분석 방법

표본의 적절성 여부를 검증하고자 정규성 검정을 실시하였고 Kolmogorov-Smirnov와 Shapiro-wilk 검증 결과 전문직 자아개념, 대인관계 능력의 유의확률(p) 값이 .05보다 크게 나와서 정규분포를 이룬다는 귀무가설이 채택되어 정규성 검증을 통과하였다.

SPSS/Win 24.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하며, 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량 정도는 서술적 통계를 이용하여 빈도와 백분율, 평균, 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호 역량의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하였으며, 군간 차이가 있는 경우 Scheffe를 이용하여 사후분석을 시행하였다.
- 3) 대상자의 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량 간의 상관관계는 Pearson`s correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 대상자의 간호 역량에 영향을 주는 요인은 위계적 회귀분석을 이용하여 분석하였다.

5. 윤리적 고려

벨몬트 보고서의 3가지 윤리적 원칙을 고려하여 IRB 연구 승인을 득하고, 참여자에게 정보의 이용이 연구 목적 이외 사용되지 않음을 설명하고 교육된 2명의 연구 보조원이 연구의 목적과 내용에 대해 대상자가 이해하기 쉽게 충분히 설명하였다. 이후 연구 참여자가 연구에 자발적으로 동의한 경우에 설문지를 배부하고 자료 수집을 시행하였다. 또한, 언제든지 참여 중지를 하여도 전혀 불이익이 없음을 알리고, 연구과정에서 수집된 자료는 본 연구에 등록된 연구 책임자 또는 연구 책임자로부터 위임 받은 연구자에게만 접근이 허용될 수 있도록 보안을 유지하여 적절히 보관하고 연구정보가 포함된 컴퓨터의 경우 암호를 설정하여 관리하였다. 그리고 연구 자료의 보관은 연구 종료 3년 후 폐기한다.

IV. 연구 결과

1. 임상간호사의 일반적 특성

연구 대상자의 연령은 평균 30.57 ± 5.06 세였으며, 성별은 여성이 대부분이었다(97.2%, 173명). 결혼상태는 미혼이 62.4%(111명)으로 많았고, 학력은 76.4%(136명)이 4년제 학사이상의 학력을 보였다. 근무경력은 평균 8.07 ± 5.44 년이었으며 4~7년이 34.8%(62명)으로 가장 많았다. 현재 근무부서는 병동이 44.9%(80명), 집중치료실이 29.8%(53명) 순이었으며, 그 외 부서로는 응급실,

수술실 등이 포함되었다. 현 간호직에 대한 만족도에 대해서는 보통이 49.4%(88명)으로 가장 많았고 만족이 27.5%(49명) 순으로 높게 나타났다. 입사 전 희망부서로는 병동 38.2%(68명), 집중치료실 31.5%(56명), 수술실 16.3%(29명), 응급실 10.7%(19명) 순이었다. 입사 전 희망부서와 현재 근무부서의 일치정도는 70.2%(125명)로

나타났다. 본인이 힘들 때 지지자가 있는가에 대하여, 연구대상자 중 93.8%(167명)이 '예'라고 응답하였으며 지지에 도움을 주는 사람은 가족 40.2%(106명), 동료 31.4%(83명), 친구 25.0%(66명) 순으로 나타났다. 지지를 받는 정도는 일주에 1~2회(39.3%, 70명)가 가장 많았다<표 1>.

<표 1> 일반적 특성 (General Characteristics of Subjects)

(N=178)

Characteristics	Items	N(%)	Mean ± SD
Age(yr)	≥25	30(16.9)	30.57±5.06
	26-30	72(40.4)	
	31-35	46(25.8)	
	36≤	30(16.9)	
Gender	Male	5(2.8)	
	Female	173(97.2)	
Clinical career(yr)	≥3	32(18.0)	8.07±5.44
	4-7	62(34.8)	
	8-10	36(20.2)	
	11≤	48(27.0)	
Marital status	Unmarried	111(62.4)	
	Married	67(37.6)	
Working unit	General ward	80(44.9)	
	ICU	53(29.8)	
	etc	45(25.3)	
Educational background	3-year diploma	42(23.6)	
	Bachelor	111(62.4)	
	More than Master	25(14.0)	
Satisfaction on nursing	Very satisfactory	6(3.4)	
	Satisfactory	49(27.5)	
	Moderate	88(49.4)	
	Unsatisfactory	28(15.7)	
	Very unsatisfactory	7(3.9)	
Desired department	Internal medicine unit	30(16.9)	
	Surgical unit	38(21.3)	
	Intensive care unit	56(31.5)	
	Operation room	29(16.3)	
	Emergency room	19(10.7)	
	etc	6(3.4)	
Matches the department	Yes	125(70.2)	
	No	53(29.8)	
Supporter	Yes	167(93.8)	
	No	11(6.2)	
Supporter ¶	Family	106(40.2)	
	Supervisor	7(2.7)	
	Colleague	83(31.4)	
	Friend	66(25.0)	
	etc	2(0.8)	
Level of support	Every day	24(13.5)	
	1-2time/week	70(39.3)	
	3-4time/week	30(16.9)	
	1time/2weeks	31(17.4)	
	Others	12(6.7)	

¶ 중복 선택 문항

<표 2> 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량의 기술통계
(Descriptive Data of Professional Self-Concept, Interpersonal Relations, Nursing Competence)

(N=178)

Variables	Items	M±SD
Professional self-concept	Professional practice	2.87±0.34
	Satisfaction	2.24±0.56
	Communication	2.50±0.32
	Overall	2.65±0.29
Interpersonal relations	Overall	3.55±0.35
Nursing competence	Professional development power	2.50±0.44
	Processing ability of ward work	2.76±0.51
	Clinical judgement and measurement	2.76±0.53
	Overall	2.65±0.39

<표 3> 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량간의 상관관계
(Correlation between Professional Self-Concept, Interpersonal Relations, Nursing Competence)

(N=178)

Variables	Nursing competence	
	r (p)	
Professional self-concept	Professional practice	.686 (<.001)
	Satisfaction	.298 (<.001)
	Communication	-.129 (.085)
	Overall	.598 (<.001)
Interpersonal relations	Overall	.492 (<.001)

2. 임상간호사의 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량간의 상관관계

본 연구의 주요 연구 변수인 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량의 기술통계는 다음과 같다<표 2>. 연구대상자의 전문직 자아개념은 4점 척도에 평균 2.65±0.29점이었으며 하부 영역별로는 전문직 실무 2.87±0.34점, 의사소통 2.50±0.32점, 만족감 2.24±0.56점의 순으로 나타났다. 대인관계 능력은 5점 척도에 평균 3.55±0.35점으로 나타났다. 간호 역량은 4점 척도에 평균 2.65±0.39점이었으며, 영역별로는 임상적 판단과 대처능력 2.76±0.53점, 병동업무 처리력 2.76±0.51점, 전문성 개발력 2.50±0.44점의 순으로 나타났다.

전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량간의 상관관계는 다음 제시된 바와 같다<표 3>. 임상간호사의 간호 역량은 전문직 자아개념($r=.598, p<.001$), 대인관계 능

력($r=.492, p<.001$)과 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 전문직 자아개념의 하부영역 중 전문직 실무($r=.686, p<.001$)와 만족감($r=.298, p<.001$)에서도 간호 역량과 유의한 양의 상관관계를 보였다.

3. 임상간호사의 일반적 특성에 따른 간호 역량

연구 대상자의 일반적 특성에 따른 간호 역량에서는 연령($F=8.772, p<.001$), 근무경력($F=10.518, p<.001$), 근무부서($F=4.139, p=.018$), 학력($F=6.542, p=.002$), 간호직에 대한 만족도($F=6.326, p<.001$)에서 유의한 차이를 보였으며 사후검정 결과 나이, 근무경력 이 많고, 학력이 높은 경우 간호 역량이 높았고 근무부서에서는 병동에 비해 중환자실에서 근무하는 경우, 간호직에 대한 만족도에서는 보통, 불만족보다는 만족에서 간호 역량이 높게 나타났다<표 4>.

<표 4> 일반적 특성에 따른 간호 역량 (Nursing Competence according to General Characteristics)

(N=178)

Characteristics (Mean ± SD)	Items	Nursing competence	
		Mean ± SD	F or t (p)
Age(yr)	≥25a	2.42±0.34	8.772 (<.001) c,d>a d>b
	26-30b	2.60±0.39	
	31-35c	2.75±0.39	
	36≤d	2.85±0.29	
Gender	Male	2.83±0.36	1.051 (.295)
	Female	2.64±0.39	
Clinical career(yr)	≥3a	2.42±0.35	10.518 (<.001) d)a,b,c
	4-7b	2.61±0.41	
	8-10b	2.63±0.35	
	11≤d	2.87±0.30	
Marital status	Unmarried	2.61±0.37	-1.881 (.062)
	Married	2.72±0.40	
Working unit	General warda	2.56±0.40	4.139 (.018) b>a
	ICUb	2.75±0.34	
	etcc	2.69±0.39	
Educational background	3-year diplomaa	2.57±0.35	6.542 (.002) c>a,b
	Bachelorb	2.62±0.39	
	More than Masterc	2.90±0.34	
Satisfaction on nursing	Very satisfactorya	2.61±0.32	6.326 (<.001) b>c,d
	Satisfactoryb	2.87±0.34	
	Moderatec	2.57±0.37	
	Unsatisfactoryd	2.55±0.42	
	Very unsatisfactorye	2.50±0.37	
Matches the department	Yes	2.66±0.39	0.516 (.607)
	No	2.63±0.39	
Supporter	Yes	2.66±0.39	1.368 (.173)
	No	2.49±0.36	

a,b,c,d,e = Scheffe test

4. 임상간호사의 간호 역량에 영향을 주는 요인의 위계적 회귀분석

연구 대상자의 간호 역량에 미치는 요인을 파악하기 위하여, 일반적 특성과 전문직 자아개념, 대인관계 능력을 투입하여 위계적 회귀분석을 시행하였다. 잔차의 자기상

관(Durbin-Watson의 통계량=1.804)은 2에 가까워 잔차에 대한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 또한 본 모형의 오차의 다중 공선성의 문제를 확인하기 위한 공차한계가 .497~.939로 0.1이상이었고, Variance Inflation Factor(VIF)는 1.06~2.01로 나타나 회귀분석의 기본가정이 모두 충족되었음을 확인하였다. 임상간호사의 간호

역량에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 전문직 자아개념 하위요인 3개, 대인관계 능력, 일반적 특성에서 간호 역량에 유의한 차이를 보였던 요인 4개 즉, 근무경력, 근무부서, 학력, 간호직에 대한 만족도를 독립변수로 하고 간호 역량을 종속변수로 하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 단, 일반적 특성에서 간호 역량에 유의한 차이를 보였던 요인 중 연령과 근무경력을 모두 투입하는 경우 상관성이 높아 근무경력 변수만을 투입하였다. 또한, 본 연구의 목적이 전문직 자아개념 중 하위영역과 대인관계 능력이 간호역량에 영향을 미치는지 보고자 한 것으로서, 각각의 변수가 미치는 설명력의 증감을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였다. 근무경력, 간호직에 대한 만족도, 전문직 자아개념 하위요인 3개, 대인관계 능력은 연속변수로 근무부서, 학력은 더미변수로 처리하였다. 근무부서의 경우 일반병동을 기준으로 ICU, 기타를 더미 변

수화하였고 학력은 3년제 간호대학을 기준으로 4년제 간호대학, 대학원 졸업이상을 더미 변수화하였다.

회귀분석 결과<표 5>, 임상간호사의 간호 역량에 대하여 1단계에 투입된 근무경력, 근무부서, 학력, 간호직에 대한 만족도에 대한 모형은 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=6.80, p<.001$). 2단계에서 투입된 전문직 자아개념의 하부영역인 전문직 실무, 만족감, 의사소통과 대인관계 능력에 대한 모형은 임상간호사의 간호 역량에 대하여 약 51.5%의 설명력을 보였으며($F=31.94, p<.001$), R^2 의 변화량은 35%로 증가하였다. 임상간호사의 간호 역량에 상대적으로 큰 영향력을 가진 변수는 전문직 자아개념의 하부영역인 전문직 실무($\beta =.532, p<.001$), 대인관계 능력($\beta =.223, p<.001$), 근무경력($\beta =.169, p<.001$), 근무부서 중 집중치료실($\beta =.169, p=.004$) 순으로 나타났다.

<표 5> 간호 역량에 영향을 주는 요인의 위계적 회귀분석
(Hierarchical Regression Analysis for Variables Influencing Nursing Competence)

(N=178)

Variables	Step 1			Step 2		
	B	β	t	B	β	t
Constants	2.642	-	21.303**	0.054	-	0.155
Clinical career	0.002	.259	2.998*	0.001	.169	2.490**
Working unit ¶ - ICU	0.153	.181	2.419*	0.144	.169	2.934*
Working unit ¶ - etc	0.080	.089	1.194	0.054	.061	1.056
Educational background ¶ ¶ - Bachelor	0.045	.056	0.697	0.006	.007	0.117
Educational background ¶ ¶ - More than master	0.097	.087	0.908	0.050	.045	0.606
Satisfaction on nursing	0.087	.189	2.671*	0.026	.057	0.832
Professional practice				0.605	.532	7.690**
Professional self-concept				0.059	.085	1.145
Communication				0.018	.015	.274
Interpersonal skills				0.248	.223	3.612**
R2		.193			.543	
Adj. R2		.164			.515	
ΔR^2					.350	
F		6.80			31.94	
p		<.001			<.001	

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

¶ Dummy variable : Working unit(General ward=0)

¶ ¶ Dummy variable : Educational background(3 year diploma=0)

V. 고 찰

본 연구는 간호 역량에 영향을 미치는 관련 요인을 확인하고 간호 역량을 향상시킬 수 있는 전략 마련을 위한 기초 자료를 제공하고자 시도 되었다.

대상자의 전문직 자아개념은 4점 척도에 평균 2.65 ± 0.29점으로 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 선행연구와 비교하면 Shong & Noh[46]의 연구에서 평균 2.79점, Lim[14]의 연구에서 평균 2.72점, Kim et al.[13]의 연구에서 2.73점, Sung et al.[26] 연구에서 2.72점, Choi & Park[8]의 연구에서 2.83점, 인공신장실 간호사를 대상으로 한 Choi & Kim[48]의 연구에서 2.73점 보다는 낮게 나타났다. 반면 응급실 간호사를 대상으로 한 Sung & Oh[49]의 연구에서 2.52점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Chung[50]의 연구에서 2.54점으로 선행 연구보다는 높게 나타났다. 전문직 자아개념의 하부 영역별로는 전문직 실무가 2.87 ± 0.34점으로 가장 높았으며, 의사소통 2.50 ± 0.32점, 만족감 2.24 ± 0.56점 순으로 나타났다. 이는 Shong & Noh[46], Park & Han[51]의 선행 연구 결과와 일치하였다. 전문직 자아개념은 간호사의 현재와 미래에 실무와 교육, 환자 간호에 중요한 영향을 미치는 개념인 것으로 판단할 때, 연구가 지속되고 관심이 증가되어도 전문직 자아개념의 점수가 향상되지는 않고 있다. 따라서 임상간호사의 전문직 자아개념의 수준을 향상시키기 위한 지속적인 간호교육 및 실무 현장 교육 외에 지지적 프로그램 개발 뿐 아니라 긍정적 심리 강화를 위한 정책적 뒷받침이 필요하리라 생각된다.

대상자의 대인관계 능력은 5점 척도에 평균 3.55 ± 0.35점으로 나타났다. 이러한 결과는 직장인을 대상으로 한 Jeong[52]의 연구 결과 평균 3.15점 보다 높은 수준이었으며, 간호사를 대상으로 한 연구에서 Mun[32]은 평균 3.49점, Yeom & Jeon[24]에서는 평균 3.44점으로 선행연구와 유사한 결과였다. 대인관계 능력의 향상은 임상적으로 중요한 간호 문제를 파악하며, 환자와 상호작용하면서 신뢰를 형성하고 대인관계를 유지하여 마찰을 중재할 수 있으며 환자, 보호자와 치료적 관계를 유지하고 의료인을 비롯한 타 부서 직원간의 협조적인 인간관계를 유지하기 위해서 매우 중요하다. 따라서 대인관계 능력 향상을 통한 구성원들 간의 갈등적 마찰 가능성의 감소, 심리적인 안정감, 간호 업무의 효율성을 높여 조직의 성

과 발전을 위한 대응 전략 방안이 필요하리라 생각된다.

대상자의 간호 역량은 4점 척도에 평균 2.65 ± 0.39점으로 나타났다. 이러한 결과는 Ha & Choi[53]의 연구에서 평균 2.65점, Chang et al.[19]의 연구에서 평균 2.69점으로 유사한 결과를 보였다. 하부 영역별로는 전문성 개발력 2.50 ± 0.44점, 병동 업무 처리력 2.76 ± 0.51점, 임상적 판단과 대처능력 2.76 ± 0.53점이였다. 간호 역량의 영역 중 임상적 판단과 대처 항목이 2.76 ± 0.53으로 가장 높은 평점을 보였는데, 이는 Jang[37]의 연구결과와 유사하다. 그리고 Kwon[54]의 간호사의 실무 능력에 대한 간호사와 수간호사와의 인식차이 연구에서도 1위가 병동 업무 처리력, 2순위가 임상적 판단과 대처능력 이였다. 하부영역 중 전문성 개발력이 부족한 이유는 학교에서 배운 지식과 기술을 임상 실무에 적용하는 능력이 부족하고 전문 영역 개발의 어려움 때문인 것으로 생각된다. 따라서 간호 연구의 활성화를 통한 근거 기반 간호와 연구 결과 적용, 간호 행정적 전략 지원 프로그램 개발이 필요하다.

일반적 특성 중 간호 역량에 영향을 미치는 요인으로는 연령, 근무경력이 많고, 학력, 근무부서, 간호직에 대한 만족도로 나타났다. 사후검정 결과 연령, 근무경력이 많고, 학력이 높은 경우 간호 역량이 높았고 근무부서에서는 병동에 비해 중환자실에서 근무하는 경우, 간호직에 대한 만족도에서는 보통, 불만족보다는 만족에서 간호 역량이 높게 나타났다. 연령이 많아질수록, 근무 경력이 증가할수록 간호 역량이 증가한다는 결과는 선행 연구 결과들과 일치하였다[18]. 현재 간호 역량의 향상을 위해 병원 간호부서에서 실시하는 대부분의 실무교육이 신규 간호사 교육에 집중되어 있고 그에 관한 교육은 매우 세분화되어 있는 반면, 경력간호사의 경우는 근무경력에 따라 능력과 경험이 달라 교육 요구가 다름에도 불구하고 교육 요구의 차이를 파악하지 않은 실무교육 프로그램으로 일원화되어 실시되고 있다[37]. 따라서 임상간호사들이 임상 현장에서 경력 관리 및 질 높은 간호를 제공하고 후배 간호사들의 실무교육자로서의 역할을 원활히 수행할 수 있는 행정적, 교육적 지원이 절실하다고 생각된다. 또한 근무부서 관련 병동에 비해 중환자실에서 근무하는 경우 간호 역량이 높게 측정된 부분을 고려할 때 병동에서 근무하는 임상간호사들의 간호 역량 증진을 위한 프로그램 개발이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량과의 상관관계를 파악한 결과, 전문직 자아개념($r=.598$)과 대인관계 능력($r=.492$)에서 순 상관관계를 보였으며, 전문직 자아개념의 하부영역 중에는 전문직 실무($r=.686$)와 만족감($r=.298$)에서 간호 역량과 유의한 상관관계를 보였다. Choi & Park[8], Sung & Oh[49], Lim[14]의 연구에서 간호 역량과 전문직 자아개념, 대인관계 능력에서 유의한 상관관계로 나타나 본 연구 결과와 유사한 결과로 나타났다.

간호 역량에 영향을 미치는 관련 요인을 확인하기 위하여 1단계에서 근무경력, 근무부서, 학력, 간호직에 대한 만족도, 2단계에서 전문직 자아개념, 대인관계 능력을 투입하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 근무경력, 근무부서 중 집중치료실, 전문직 자아개념의 하부영역 중 전문직 실무, 대인관계 능력에서 유의한 요인으로 나타났고, 그 중 전문직 자아개념의 하부영역인 전문직 실무와 대인관계 능력 순으로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Lee[18], Lee[40], Chang et al.[19], Jeong[55]의 연구결과와도 유사하다.

전문직 실무에는 자신의 상황을 잘 활용하고 최선을 다하는 융통성, 간호사가 다른 사람을 지도하고 인도하는 능력인 지도력, 자신의 업무를 유능하게 수행하는 기술 등이 포함된다[56]. 융통성은 어떤 상황이든지 최선의 상황으로 만들 수 있고 자원을 활용할 수 있는 적응력을 일컬으며[46], 현대 사회는 협업과 팀워크에 대한 사회적 인식과 함께 융통성에 대한 요구가 증대되고 있다. 따라서, 융통성을 높이기 위해서는 스스로 복잡한 문제 상황을 주도적으로 해결해 나갈 수 있는 능력이 필요하며, 이는 다양한 교수 학습법을 통해 훈련될 수 있고, 간호 역량 향상에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 지도력은 스스로가 다른 사람들의 행동을 지도하고 인도하는 능력이 있다고 인식하는 것으로 Park et al.[57]의 연구에서는 지도력이 간호 역량의 가장 큰 영향 요인으로 밝혀졌다. 따라서, 주도적인 학습 참여를 통해 지도력 향상과 간호 역량의 강화를 통한 조직의 성장을 기대한다. 기술은 간호업무를 유능하게 수행할 수 있는 능력으로[56] 이를 높이기 위해서는 임상간호사를 위한 시뮬레이션 실습, 표준화된 교육 자료, 다양한 교수학습법의 적용을 통한 전문직 실무 기술을 높이는데 조직 내의 관심과 노력이 필요하다. Kim[58]의 연구에 의하면 양질의 간호를 제공하

는 간호 전문직으로 발전하기 위해서는 현실적으로 긍정적인 자아개념을 바탕으로 하여 자신의 전문적 업무를 성실히 하는 간호사가 절실히 요구된다고 하였다. 즉, 전문직 자아개념은 개인요인이지만 직업 생활에 의해 영향을 받게 된다. 그러므로 확고한 전문직 자아개념을 수립할 수 있도록 조직원들에 대한 긍정적 조직 문화 형성을 위한 제도적 뒷받침이 필요하다 할 것이다.

대인관계 능력이 좋은 간호사는 자신이 수행하는 간호 업무를 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하며, 자아존중감도 높은 것으로 나타났다[34]. 대인관계 능력은 상대방의 사고와 행동에 대한 공감적이고 정서적인 이해 상대방과 협력을 통한 친밀감 증진, 상대방의 언행에 대한 예측과 적절한 대응, 진정한 소통을 통한 상호이해, 갈등요인의 극소화라는 요소들이 포함되어 있다[28]. 그러나 많은 임상간호사들은 업무 관련하여 대인관계에 어려움을 느끼며, 이로 인해 간호 역량이 저하되는 등 어려움을 겪는 것으로 보고되고 있다[59]. 간호사의 대인관계의 질은 환자가 평가하는 의로서비스에 대한 만족도에도 상당한 영향을 주는 것으로 제시되었다[31]. 이에 임상간호사의 대인관계 능력과 간호 역량에 대한 연구와 관심이 필요한 실태이다. 또한, 간호사들의 대인관계 능력과 간호 역량 향상을 위한 문제 해결 전략에 대한 개별적인 코칭과 스스로 개인의 강점을 강화하기 위한 전략의 모색, 이를 위한 체계적이고 정기적인 프로그램의 개발이 필요할 것이라 생각된다.

본 연구를 통해 임상간호사의 전문직 자아개념, 대인관계 능력이 간호 역량간의 관계를 확인함으로써, 임상간호사의 병원에서의 중추적 역할 중요성과 간호 역량이 병원의 경쟁력이 되고 있는 지표로의 시사점을 확인할 수 있었다. 그러므로 임상간호사들의 간호 역량 향상을 위해 전문직 실무와 대인관계 능력에 대한 다양화 된 프로그램 개발과 다학제적인 지속적 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구는 임상 현장에서 임상간호사를 위한 전문직 자아개념과 대인관계 능력, 간호 역량 향상을 위한 현장 교육적인 프로그램 개발 전략의 기초 자료를 제공하는데 의의가 있으며, 향후 임상간호사의 긍정적 조직 문화 형성을 위한 중재 전략의 유용한 이론적 지침을 제공하였다는 점에서 의의가 있을 것으로 사료된다.

VI. 결 론

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념과 대인관계 능력이 간호 역량에 미치는 영향을 확인하고 간호조직의 효율적인 인력 자원 관리 방안을 제시하는 기초 자료를 제공하고자 시도 되었다.

첫째, 주요 연구변수인 전문직 자아개념은 4점 척도에 평균 2.65 ± 0.29 점이었으며 대인관계 능력은 5점 척도에 평균 3.55 ± 0.35 점, 간호 역량은 4점 척도에 평균 2.65 ± 0.39 점 이었다. 임상간호사의 간호 역량은 전문직 자아개념($r=.598, p<.001$), 대인관계 능력($r=.492, p<.001$)과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다. 전문직 자아개념의 하부영역 중 전문직 실무($r=.686, p<.001$)와 만족감($r=.298, p<.001$)에서도 간호 역량과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 둘째, 간호 역량에 미치는 요인은 근무경력($F=10.518, p<.001$), 근무부서($F=4.139, p=.018$), 학력($F=6.542, p=.002$), 간호직에 대한 만족도($F=6.326, p<.001$)에서 차이를 보였다. 임상간호사의 간호 역량에 대하여 1단계에 투입된 근무경력, 근무부서, 학력, 간호직에 대한 만족도에 대한 모형은 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=6.80, p<.001$). 2 단계에서 투입된 전문직 자아개념의 하부영역인 전문직 실무, 만족감, 의사소통과 대인관계 능력에 대한 모형은 임상간호사의 간호 역량에 대하여 약 51.5%의 설명력을 보였으며($F=31.94, p<.001$), R2의 변화량은 약 .350으로 증가하였다. 임상간호사의 간호 역량에 상대적으로 큰 영향력을 가진 변수는 전문직 자아개념이 하부영역인 전문직 실무($\beta =.532, p<.001$), 대인관계 능력($\beta =.223, p<.001$), 근무경력($\beta =.169, p<.001$), 근무부서 중 집중치료실($\beta =.169, p=.004$) 순으로 나타났다.

본 연구 결과 임상간호사의 간호 역량에 큰 영향력을 가진 변수는 전문직 자아개념의 하부영역인 전문직 실무와 대인관계 능력으로 나타났다. 이에 임상간호사를 위한 지속적인 연구와 교육적 전략을 통하여, 전문직 실무와 대인관계 능력을 갖추어 나갈 수 있는 다학제적이고 지지적인, 다양화 된 프로그램의 지속적인 지원이 필요하리라 생각된다. 이에 본 연구는 임상간호사의 병원 경쟁력 확보와 간호조직의 유효성 증대와 인적자원 관리를 위한 전략 프로그램 개발을 위한 기초 자료로써 유용하리라 생각된다.

그러나 연구 대상자 선정에 있어 초보자 단계(입사 후 1년 정도)를 제외한 상급 초보자 단계(입사 후 2~3년) 이상의 임상간호사만을 대상으로 분석하였기에 전문직 자아개념, 대인관계 능력이 간호 역량에 변수 요인으로서의 가능성이 존재하며, 일개 대학 병원의 임상간호사만을 대상으로 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량 요인을 확인하였기에 본 연구 결과를 일반화하여 확대 적용하기에는 제한점이 있다.

본 연구 결과를 토대로 첫째, 임상간호사의 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량에 대한 질적 연구와 반복 연구를 제언한다. 둘째, 임상간호사의 전문직 자아개념, 대인관계 능력, 간호 역량 향상을 위한 체계적이고 지지적인 코칭프로그램의 개발과 효과 검증을 위한 연구를 제언한다.

<참고문헌>

1. Lee TW, Kang KH, Ko YK, Cho SH, Kim EY. Issues and challenges of nurse workforce policy: a critical review and implication. J Korean Acad Nurs Admin 2014;20(1):106-116.
2. Bae JY. Experiences of clinical nurses in overcoming conflicts with fellow nurses[dissertation]. Busan: Kosin University;2016.
3. Lim EA. Correlation of professional self-concept and clinical performance ability of nurse in ICU[master]. Kongju:Kongju National University; 2009.
4. Benner P. From novice to expert : Excellence and power in clinical nursing practice. California: Addison-Wesley;1984.
5. Sung MH, Eum OB. Relationships between critical thinking disposition, professional nursing competence and job satisfaction in clinical nurses. J Korean Acad Nurs Admin 2009;15(1):26-36.
6. Kim WK, Chung KH. The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. J Korean Acad Nurs Admin 2008;14(3):287-296.
7. Park SY. The effect of value clarification training

- on nurse professional self-concept, job motivation and job satisfaction, *Journal of Kyungpook Nursing science* 2004;8:31-42.
8. Choi J, Park HJ. Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork, *J Korean Acad Nurs Admin* 2009; 15(1):37-44.
 9. Kim DH. Understanding experience of nurses dealing with difficult patients, *J Koran Acad Psych Mental Health Nurs* 2002;11(1):62-77.
 10. Lee GS. Impact of college students' emotional experience on their mental health : mediating effects of interpersonal competence and ego-resilience[*master*]. Seoul:Yonsei University;2009.
 11. Bae JY. The relationships among the level of communication competence, the types of communication, and the level of nursing performance[*master*]. Busan:Kosin University;2009.
 12. Park BK. A study on the self-concept on nursing profession and the performance of nursing practice in general hospital nurses[*master*]. Seoul: Kyung Hee University;2001.
 13. Kim YJ, Song HK, Lee MA. Perceived relationship among professional self-concept, head nurse's leadership, and nursing clinical competency by clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 2011;17(1):96-105.
 14. Lim SY. The correlation of professional self concept, leadership and nursing competency perceived by nurses[*master*]. Chuncheon:Hallym University; 2008.
 15. Kang KJ, Kim EM, Ryu SA. Factors influencing clinical competence for general hospital nurses. *The Korea Contents Society* 2011;11(1):284-293.
 16. Noh YS. Relation between ability of clinical decision making of nurse in emergency room with performing nursing work[*master*]. Suwon:Ajou University;2010.
 17. Jung MS. Study on the correlation among new graduate nurses' OSCE results, self-efficacy and competence[*master*]. Seoul:Sungkyunkwan University; 2008.
 18. Lee MJ. A study of factors related to clinical competency in Nurses[*master*]. Seoul:Yonsei University;2002.
 19. Chang YH, Cho YS, Kwak MJ. A study of factirs related nursing competency in nurses. *J Korean Clin Nurs Res* 2006;12(1):7-19.
 20. Lee SJ. Emotional intelligence, interpersonal relationship and nursing performance among clinical nurses [*master*]. Suwon:Ajou University; 2013.
 21. Arthur D. The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses. *Master of educational Thesis, University of Newcastle:Australia*;1990.
 22. Weis D, Schank MJ. An instrument to measure professional nursing values. *J Nurs Schllarsh* 2000;32(2):201-204.
 23. Leddy S, Pepper JM. *Conceptual bases of professional nursing*. Philadelphia: Lippincott; 1985.
 24. Yeom EY, Jeon HO. Relations of burnout, interpersonal relations, professional self-concept and depression in clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation society* 2013;14(6):2869-2879.
 25. Chung BY, Han JY. Influential factors related to job satisfaction in hospice nurses : focus on emotional labor and burnout. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(3):322-331.
 26. Sung MH, Kim YA, Ha MJ. The relationships of professional self-concept, professional autonomy and self-esteem to job satisfaction of clinical nurses. *J Koran Acad fundam Nurs* 2011;18(4): 547-555.
 27. Choi SH. The influence of Positive psychological capital and Humor sense on the interpersonal relationship competence[*master*]. Seoul:Korea University; 2012.
 28. Chung TY. The structural relationship between corporate managers' life-long education coaching leadership and its merber's problem solving ability and interpersonal ability[*dissertation*]. Suwon:

- Ajou University;2011.
29. Im SI, Park J, Kim HS. The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean J Occup Health Nurs* 2012;21(3):274-282.
 30. Huber D. *Leadership and Nursing Care Management*. Philadelphia:W.B. Saunders;2000.
 31. Woo KH. Relationship of interpersonal relation tendency, Personality and job satisfaction, Organizational commitment among clinical nurses [master]. Seoul:Hanyang University;2008.
 32. Mun EG. The relationship among emotional intelligence, interpersonal relationship, organizational citizenship behavior and burnout of hospital nurses[*master*]. Jinju:Gyeongsang National University; 2012.
 33. Shin YJ. The effect of the assertive training program on assertiveness, self-efficacy and interpersonal relationship in hospital nurses [master]. Seoul:Kyung Hee University;2009.
 34. Lee HS, Kim JK. Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 2010;16(4):488-496.
 35. Ahn YH, Kweon EK, Choi ES. Effects of competency level in communication on professional competence of public health nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing* 2011;25(2): 233-243.
 36. Oh EJ, Lee SY, Sung KM. Interpersonal relations, hope, professional self-concept and turnover intertion according to adult attachment styles in early stage nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2013;19(4):491-500.
 37. Jang KS. A study on establishment of clinical career development model of nurses[*dissertation*]. Seoul:Yonsei University;2000.
 38. Sung YH, Jeong JH. Defining the core competencies of the nursing in a tertiary hospital and comparing different units based on their respective characteristics. *J Korean Acad Nurs Admin* 2006;12(1):76-93.
 39. Son YE. Study of clinical competency weight and content validity of behavioral indicators for nursing performance appraisal[*master*]. Seoul: Dankook University;2006.
 40. Lee MH. Relationship between self-esteem, leadership and competency in operating room nurses[*master*]. Seoul:Yonsei University;2004.
 41. Kim MW. Development of objectives of nursing clinical education, based on the nursing core competency[*dissertation*]. Seoul:Yonsei University; 2003.
 42. Han SJ. A study on clinical competence and education needs of hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 2007;13(3):302-310.
 43. Kim YO. Perceived clinical performance ability of RNs in the ICU[*master*]. Seoul:Yonsei University; 2006.
 44. AHN YM. Competency of nursing performance and job satisfaction of operating room nurse by type of nurse staffing[*master*]. Seoul:The Catholic University;2005.
 45. Choi JS. A study on work implementation and clinical ladder related factors by operating room nurse's clinical career[*master*]. Jinju:Gyeongsang National University;2006.
 46. Sohng KY, Noh CH. An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *J Korean Acad Nurs* 1996;26(1):94-106.
 47. Guerney BG. *Relationship enhancement : skill-training programs for therapy, problem prevention, and enrichment*. San Francisco: Jossey-Bass; 1977.
 48. Choi EY, Kim GH. A studyon the professional self-concept, self-efficacy and jon satisfaction on nepharology nurses. *Korean J Adult Nurs* 2000; 12:345-355.
 49. Sung MH, Oh MO. The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency deparment nurses. *J Koran Acad fundam Nurs* 2011;18(1):107-115.
 50. Chung YH. Comparative study of professional self-concept and rele conflict between new

- graduated nurse and experienced nurse in ICU[*master*]. Seoul:Hanyang University;2007.
51. Park EJ, Han JY, Jo NY. Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses. *Journal of the Korean data & information science society* 2016;27(1): 191-201.
52. Jeong KJ. The effectiveness of communication program for employees on interpersonal relationships, interpersonal stress, and work satisfaction [*master*]. Seoul:Sookmyung Women's University; 2010.
53. Ha NS, Choi J. An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 2010;16(3):286-294.
54. Kwon EG. Evaluation of clinical competency weight and content validity of behavioral indicators for developing nursing performance appraisal[*master*]. Incheon:Inha University;2001.
55. Jeong EH. Professional self-concept, stress, clinical competence and job satisfaction of clinical nurses[*master*]. Seoul:Korea University;2015.
56. Arthur D, Pang S, Wong T, Alexander MF, Drury J, Eastwood H. Caring attributes, professional self concept and technological influences in a sample of registered nurses in eleven countries. *Internation Journal Nurs Stud* 1999;36:387-394.
57. Park JW, Kim CJ, Kim YS, Yoo MS, Yoo HR, Chae SM, et al. Impact of critical thinking disposition, general self-efficacy, and leadership on clinical competence in nursing students. *Korean Journal of Medical Education* 2012;24(3): 223-231.
58. Kim MH. A study of relation between grade of nurse staffing and nursing practice, nurse' job satisfaction and customer orientation[*master*]. Seoul:Korea University;2008.
59. Keon HJ, Kim HS, Choe KS, Lee KS, Sung YH. A study on verbal abuse experienced at medical centers. *J Korean Clin Nurs Res* 2008;13(2): 113-124.