

# 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구

이 승 희

미국 텍사스 주립대학교(오스틴) 간호대학 박사 후 과정 연구원

## A Study on the Relationship between Professional Self-Concept, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Clinical Nurses

Lee, Seung-Hee

*School of Nursing, University of Texas at Austin, Postdoctoral Researcher*

**Purpose:** The purpose of this study was to analyze the effects of professional self-concept and self-efficacy on job satisfaction and to identify the relationship among them in clinical nurses. **Methods:** The subjects were nurses who were working for three general hospitals in Seoul and Gangwon province for two month starting in July 2007. Three questionnaires were used. One was job satisfaction and the others were professional self-concept and self-efficacy. The data were analyzed by SPSS/PC ver 12.0. **Results:** The mean score of job satisfaction was 2.99 (range: 1-5). The mean score of professional self-concept and self-efficacy were 2.71(range: 1-4) and 3.49(range: 1-5), respectively. Differences of job satisfaction were significantly related to differences in age, marital status, level of education, clinical career, annual salary, and shift pattern. With respect to job satisfaction, the pearson correlation coefficients were .43 for professional self-concept and .29 for self-efficacy. The multiple regression revealed that the significant predictor of job satisfaction was professional self-concept. **Conclusion:** This study showed that a strong professional self-concept improves job satisfaction, so professional self-concept improvement programs should be developed to improve job satisfaction and to improve the quality of nursing.

**Key Words :** Nurses, Self concepts, Self efficacy, Job satisfaction

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

간호직은 환자 간호의 질에 중요한 책임을 지는 전문직으로 간호사가 대상자의 건강 요구를 효과적으로 충족시키기 위해서는 우선 간호사 자신이 직무에 만족해야 한다(Lee, Kang, & Kim, 2007). 전문직에 종사하는 간호사가 자신의 업무에 만족하지 않으면 직무를 효과적·효율적으로 수행할 수 없을 뿐만 아니라 그 직

무 자체가 전문직으로 발전하기 어려우므로(Kim & Lee, 2006) 간호가 전문직으로 발전하기 위해서는 간호사의 직무만족이 중요하다.

간호의 전문화 움직임은 새로운 지식과 과학기술의 발달, 건강관리의 복잡성 증가에 따른 의료직의 분화, 그리고 소비자의 요구, 간호사들의 전문직 성장에 대한 요구, 세계적인 간호전문화 추세 등이 상호 관련되어 자극요소가 되고 있다(Park, Yang, & Yu, 2002). 전문직 자아개념이란 전문직업인으로서 자기 자신에 대한 정신적 지각을 말하며(Geiger & Davit, 1988) 간

**Corresponding address:** Lee, Seung-Hee, School of Nursing, University of Texas at Austin, 1700 Red River St., Austin, TX78701, USA  
Tel: 1-512-299-4475, Fax: 1-512-471-5470, E-mail: woaiyoung@naver.com

투고일 2007년 10월 1일 심사외뢰일 2007년 10월 1일 심사완료일 2007년 11월 14일

호가 전문직으로, 학문적으로 발전하는데 필수적인 요소이다(Arthur, 1995). 전문직 자아개념은 직무만족과 관련되는 개념으로 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도 향상되는 것으로 보고되고 있다(Choi & Kim, 2000; Hwang, Jeon, & Jeong, 1998).

최근 직무만족과 자아성취감에 영향을 미치는 개념으로 사회학습이론에 바탕을 둔 자기효능감의 개념이 대두되고 있다(Choi & Kim, 2000). 자기효능감이란 어떤 행동이나 행위를 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념으로 스스로를 동기화시키고 어려움에 잘 직면하게 하며, 스트레스를 보다 잘 견뎌내게 한다(Benight & Bandura, 2004). 자기효능감은 임상간호사의 연구 활동을 자극하기 위한 원동력이 되며 간호현장에서 행동하는 개인의 활동에 대한 동기를 부여하고 변화를 줄 수 있다고 보고되고 있다(Virginia & Susan, 1996). 자기 효능감이 높은 사람은 보다 효과적으로 일을 처리하고 실패에도 잘 직면하여 보다 가치 있는 산출물을 얻어내고 직무에 만족하는 경향이 있다(Judge & Bono, 2001). Seomun(2005)은 간호사가 자기 스스로 자율적인 행동을 했을 시 직무만족도가 높다고 하였으며 보다 발전적이고 성숙한 간호사일수록 내적 동기부여가 강하고 장기적인 비전을 위해 스스로 목표를 설정함으로써 직무만족을 높일 수 있다고 하였다. 따라서 어떤 전문직보다 많은 책임감과 독립심을 필요로 하는 임상간호사에게 자기 효능감은 직무만족과 간호 전문직 수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대된다. 간호분야에서 자기효능감은 간호사가 대상자의 행위변화를 위한 프로그램을 개발하거나 바람직한 방향으로 행위를 수정하고 유지하는데 초점을 둔 연구활동에 주로 적용되어 왔으나(Fitzgerald, 1991) Jenkins, Shaivone, Budd, Waltz와 Griffith(2006)은 자기효능감은 개인이 기술과 역할을 습득하도록 동기를 부여하므로 건강관리 전문가의 훈련에도 이용될 수 있다고 하였다. 이러한 점에서 자기효능감은 간호사의 전문직 자아개념과 직무만족을 향상시키는 방안으로 제안될 수 있다고 본다.

선행연구들은 간호사의 직무만족이 높을수록 업무 수행과 조직몰입 정도가 높으며(Curtis, 2007), 이직

의도가 낮은 것(Lu, While, & Barriball, 2007)으로 보고하고 있으며, 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 변수로는 자율성, 직무 스트레스, 간호사-의사관계(Zangaro & Soeken, 2007), 환자간호, 간호환경, 업무량, 동료관계, 보수, 전문직 위상(Curtis, 2007), 연령, 결혼, 종교, 교육정도, 임상경력(Coward et al., 1995; Kim, & Lee, 2006; Seomun, 2005) 등 다양한 요인들이 관련되는 것으로 보고되고 있다. 직무만족의 영향변수들이 많은 연구에서 그 관련성이 확인되어 왔지만, 임상간호사를 대상으로 직무만족과 전문직 자아개념, 자기효능감의 세 가지 개념의 관계를 밝힌 연구는 미미하다. 또한 지금까지 이루어진 선행연구들은 직무만족에의 영향요인을 보수나 스트레스, 협동자와의 관계, 직무환경 등과 같은 외적인 요인들을 강조하는 경향이 있었다(Newman, 2002). 그러나 개인이 보다 적극적인 자아상을 가질 경우 직무만족에 대한 반응이 달라질 수 있을 것이다. 그러므로 개인의 내적 심리적인 요인이 직무만족에 미치는 영향에 주목하여 자기효능감 및 전문직 자아개념을 직무만족의 새로운 영향변수로 보아 개념을 연결시킨다면 그 의의가 클 것이라고 여겨진다.

이에 본 연구는 임상간호사의 직무만족에 대한 영향요인으로서 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감을 파악하고 관련성을 분석하여 간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 간호중재 방안으로 전문직 자아개념과 자기효능감을 제안하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도하게 되었다

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기 효능감과 직무만족 간의 관계성을 파악하여 간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 간호 중재 방안 모색에 기초자료를 얻는데 궁극적인 목적이 있다. 이에 따른 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족 정도를 파악한다.
- 2) 임상간호사의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족의 차이를 파악한다.

- 3) 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족 간의 관계를 살펴보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 서울지역에 소재한 500병상 이상 규모의 대학 부속 종합병원 2곳과 강원지역에 소재한 500병상 이상 규모의 대학부속 종합병원 1곳의 간호사를 대상으로 하였다. 연구대상자를 선정함에 있어 선택편의를 줄이기 위해 대상자는 외래 및 행정부서와 입원병동에서 자료수집당시에 근무하고 있는 간호사중 임상경력이 1년 이상인 간호사로 특정 연차와 직위의 간호사들이 편중되지 않도록 경력과 직위가 적절히 배분되게 하여 각 병원 당 전체 간호사 수의 50%를 표집하였다. 설문지는 서울지역 소재 A병원의 간호사 320명 중 160명(50%), B병원의 간호사 410명 중 205명(50%), 강원지역 소재 C병원의 간호사 310명 중 155명(50%)를 대상으로 총 520부를 배부하여 500부가 회수되었고(회수율 96.2%), 회수된 500부 중 부적절하게 응답한 설문지 3부를 제외한 497부를 본 연구의 분석자료로 이용하였다.

### 3. 연구도구

본 연구에서 사용된 설문지는 일반적 특성 9문항과 총 3개의 도구로 구성되어 있다. 3개의 도구는 전문직 자아개념(27문항), 자기 효능감(17문항), 직무만족(48문항)으로 총 101문항으로 이루어져 있다.

### 1) 전문직 자아개념

Arthur(1990)가 개발한 전문직 자아개념 도구를 Seo(1995)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 전문적 실무 16문항(지도력 4문항, 기술 5문항, 융통성 7문항), 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 3가지 영역, 총 27문항으로 구성되어 있다. Likert 형 4점 척도로 최저 27점에서 최고 108점까지 측정되며 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.85$ 이었다. 임상간호사와 보건소간호사를 대상으로 한 Jang, Yang과 Lee(2007)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.88$ 의 신뢰도를 나타내었고, 임상간호사와 정신보건간호사를 대상으로 한 Park, Yang과 Yu(2002)의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.83$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었다.

### 2) 자기효능감

Sherer 등(1982)이 개발한 도구를 Oh(1993)가 번역하여 사용한 자기효능감 측정도구이다. 이 도구는 새로운 일의 시작 2문항, 목표달성에 대한 노력 6문항, 역경에도 불구하고 지속하려는 의지 5문항, 성취 2문항, 확신 2문항의 5가지 영역, 총 17문항으로 구성되어 있다. Likert형 5점 척도로 최저 17점에서 최고 85점까지 측정되며 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.71$ 이었고, Oh(1993)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.87$ 의 신뢰도를 나타내었다.

### 3) 직무만족도

Slavitt, Stamps, Piedmont와 Haase(1978)가 개발한 'The Index of Work Satisfaction'을 번역하여 Choi와 Kim(2000)이 신장실 간호사를 대상으로 수정보완하여 사용한 도구를 외래와 입원병동 간호사가 이해하기 쉬운 문장으로 문항을 수정하고 원 도구에 있던 8문항을 추가하는 과정을 거쳐 간호학교수 1인, 수간호사 1인, 일반간호사 2인으로부터 타당도를 입증받았다. 이 도구는 필수적 직무 6문항, 인간관계 11문항, 직업적 궁

지 5문항, 자율성 5문항, 보수 10문항, 조직적 요구 11 문항의 6가지 영역, 총 48문항으로 구성되어 있다. Likert형 5점 척도로 최저 48점에서 최고 240점까지 측정되며 점수가 높을수록 직무만족감이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.91$ 이었고, Choi와 Kim(2000)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.86$ 이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.84$ 이었다.

#### 4. 자료수집 및 분석방법

##### 1) 자료수집기간 및 방법

자료수집기간은 2007년 7월 27일부터 2007년 8월 2 일까지였으며 먼저 연구자가 간호부를 방문하여 연구의 목적과 연구의 목적을 이해하고 참여하기로 동의한 간호사에게만 설문조사를 실시할 것임을 설명한 다음 자료수집에 대한 공식적인 승인을 받았다. 자료수집은 각 병원 간호부의 협조를 얻어 이루어졌으며 간호부의 교육담당 관리자 1인이 자료수집 당시에 근무하는 간호사를 대상으로 근무부서와 임상경력, 직위가 편중되지 않도록 배분하여 설문지를 일괄 배부하였다. 자료수집은 자가보고식 질문지를 이용하여 대상자가 직접 질문지를 읽고 응답하게 한 후 회수하였다. 본 연구에 참여하는 대상자에게 참여여부는 강제적인 것이 아니라 자발적인 것이며 익명과 비밀이 보장됨을 서면으로 약속하였다.

##### 2) 자료분석

수집된 자료는 SPSS 12.0 version을 이용하여 전산 통계 처리하였다.

- ① 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.
- ② 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- ③ 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족의 차이는 t-test와 ANOVA 및 Tukey test로 다중비교를 하였다.
- ④ 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석

하였다.

- ⑤ 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 다중 회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 연구대상의 일반적 특성

대상자의 연령별 분포는 평균연령은 29.8(SD=6.0)세이었고, 30세 이하가 67.0%, 31-40세가 26.1%, 41세 이상이 6.9% 순이었고, 미혼이 67.1%를 차지하였다. 학력은 전문대졸이 54.5%로 가장 많았으며, 대졸이 35.8%, 대학원과정 이상이 9.8%이었다. 종교는 무교가 45.1%, 기독교가 30.9%, 천주교가 15.9%, 불교가 7.9% 순이었다. 근무부서는 일반병동이 59.9%를 차지하였다. 평균 임상경력은 7.0년이었고, 임상경력은 3년 미만이 35.5%로 가장 많았다. 평균 현 간호단위 근무경력은 3.5년이었으며, 현 간호단위 근무경력은 3년 미만이 54.5%로 가장 많았다. 급여수준은 2000만 원 이상 3000만원 미만이 61.2%로 가장 많았다. 대상자의 대부분인 87.0%는 3교대 근무를 하는 것으로 나타났다(Table 1).

#### 2. 임상 간호사의 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족의 정도

임상간호사의 전문직 자아개념은 평균 2.71(±.33)이었고 자기 효능감은 평균 3.49(±.44)이었으며 직무만족은 평균 2.99(±.28)이었다(Table 2).

#### 3. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족의 차이

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족의 정도 차이는 Table 3과 같다. 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 정도는 연령 ( $F=52.65, p=.000$ ), 결혼상태( $t=7.22, p=.000$ ), 교육정도

**Table 1.** General characteristics of subjects

(N=497)

Items	Categories	n(%)	M±SD
Age(in years)	Less than 30	321(67.0)	29.8±6.0
	More than 31 less than 40	125(26.1)	
	More than 41	33( 6.9)	
Marital status	Unmarried	332(67.1)	
	Married	163(32.9)	
Level of education	Junior college	268(54.5)	
	University	176(35.8)	
	Graduate school	48( 9.8)	
Religion	None	216(45.1)	
	Protestant	148(30.9)	
	Buddhist	38( 7.9)	
	Catholic	76(15.9)	
Working unit	General unit	294(59.9)	
	Special unit	147(29.9)	
	Outpatient & administrative unit	42( 8.6)	
Clinical career(in years)	Less than 3	173(35.5)	7.0±6.1
	More than 3 less than 6	95(19.5)	
	More than 6 less than 9	65(13.3)	
	More than 9	154(31.6)	
Career of the present working unit(in years)	Less than 3	263(54.5)	3.5±1.7
	More than 3 less than 6	127(26.3)	
	More than 6 less than 9	58(12.0)	
	More than 9	35( 7.2)	
Annual salary(10,000 won)	More than 1000 less than 2000	13( 2.7)	
	More than 2000 less than 3000	298(61.2)	
	More than 3000 less than 4000	136(27.9)	
	More than 4000	40( 8.2)	
Shift pattern	3 shift	382(87.0)	
	Day shift only	57(13.0)	

(F=32.82, p=.000), 종교(F=4.99, p=.002), 근무부서(F=4.18, p=.016), 임상경력(F= 37.36, p=.000), 현 근무부서경력(F=12.05, p=.000), 급여수준(F=32.49, p=.000), 교대근무(t=7.68, p=.000)에서 유의한 차이를 보였다. 즉, 연령과 임상경력이 증가할수록, 교육정도가 높을수록, 급여수준이 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높게 나타났다. Tukey 사후검정 한 결과 종교가 없는

군(2.65±.33)이 천주교(2.80±.38), 기독교(2.76±.29), 불교군(2.75±.32)보다 전문직 자아개념 정도가 낮게 나타났다. 외래 및 행정부서(2.85±.33)가 일반병동(2.69±.32)과 특수병동(2.70±.35)보다 높게 나타났다. 교대근무를 하지 않는 간호사가 3교대 간호사보다 전문직 자아개념 정도가 높았고, 결혼상태별로는 기혼이 미혼에 비해 전문직 자아개념 정도가 높게 나타났다(Table 3).

**Table 2.** The level of professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction

(N=497)

Variables	Range	Minimum	Maximum	M±SD
Professional self-concept	1-4	1.37	3.85	2.71±.33
Self-efficacy	1-5	2.12	4.88	3.49±.44
Job satisfaction	1-5	2.04	4.15	2.99±.28

**Table 3.** Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction according to characteristics of subjects

(N=497)

Characteristics Categories		PS M±SD	t(F)	p Turkey	SE M±SD	t(F)	p Turkey	JS M±SD	t(F)	p Turkey
Age	Less than 30 <sup>1</sup>	2.62±.29			3.43±.42			2.95±.28		
	More than 31 less than 40 <sup>2</sup>	2.84±.30	52.65	.000	3.55±.46	13.31	.000	3.01±.25	12.11	.000
	More than 41 <sup>3</sup>	3.09±.31		1<2<3	3.81±.35		1<2<3	3.19±.31		(1,2)<3
Marital status	Unmarried	2.64±.31	7.22	.000	3.45±.45	3.28	.001	2.96±.28	3.50	.001
	Married	2.86±.31			3.58±.42			3.05±.28		
Level of education	Junior college <sup>1</sup>	2.64±.31	32.82	.000	3.42±.41	17.88	.000	2.97±.26	7.64	.001
	University <sup>2</sup>	2.72±.29		1<2<3	3.51±.46		(1,2)<3	2.96±.30		(1,2)<3
	Graduate school <sup>3</sup>	3.03±.31			3.82±.33			3.13±.31		
Religion	None <sup>1</sup>	2.65±.33	4.99	.002	3.45±.41	2.13	.095	2.97±.26	1.14	.331
	Protestant <sup>2</sup>	2.76±.29		1<(2,3,4)	3.49±.43			2.97±.27		
	Buddhist <sup>3</sup>	2.75±.32			3.55±.49			3.06±.29		
	Catholic <sup>4</sup>	2.80±.38			3.59±.51			3.01±.34		
Working unit	General unit <sup>1</sup>	2.69±.32	4.18	.016	3.46±.43	4.03	.018	2.97±.26	.87	.419
	Special unit <sup>2</sup>	2.70±.35		(1,2)<3	3.49±.45	1<3		3.00±.33		
	Outpatient & Administrative unit <sup>3</sup>	2.85±.33			3.67±.49			3.02±.25		
Clinical career	Less than 3 <sup>1</sup>	2.54±.28	37.36	.000	3.42±.43	4.90	.002	2.97±.27	3.62	.013
	More than 3 less than 6 <sup>2</sup>	2.68±.27		1<2<3<4	3.44±.40		(1,2)<4	2.94±.30		(1,2)<4
	More than 6 less than 9 <sup>3</sup>	2.77±.31			3.56±.53			2.98±.29		
	More than 9 <sup>4</sup>	2.89±.31			3.59±.43			3.05±.28		
Career of the present working unit (in years)	Less than 3 <sup>1</sup>	2.64±.33	12.05	.000	3.48±.42	1.46	.225	2.98±.28	.94	.423
	More than 3 less than 6 <sup>2</sup>	2.77±.32		1<(2,3,4)	3.48±.48			2.97±.29		
	More than 6 less than 9 <sup>3</sup>	2.86±.26			3.61±.45			3.03±.32		
	More than 9 <sup>4</sup>	2.84±.34			3.48±.46			3.03±.28		
Annual salary (10,000 won)	More than 1000 less than 2000 <sup>1</sup>	2.57±.32	32.49	.000	3.42±.51	7.98	.000	3.05±.37	9.31	.000
	More than 2000 less than 3000 <sup>2</sup>	2.63±.30		2<3<4	3.45±.46		(1,2,3)<4	2.95±.29		(2,3)<4
	More than 3000 less than 4000 <sup>3</sup>	2.80±.29			3.52±.39			3.00±.24		
	More than 4000 <sup>4</sup>	3.08±.32			3.80±.41			3.20±.30		
Shift pattern	3 shift	2.66±.31	7.68	.000	3.46±.43	5.02	.000	2.96±.28	4.23	.000
	Day shift only	3.01±.36			3.77±.46			3.13±.27		
Hospital	A <sup>1</sup>	2.73±.31			3.51±.44			2.98±.28		
	B <sup>2</sup>	2.72±.32	.61	.543	3.52±.03	1.75	.175	2.98±.27	.18	.832
	C <sup>3</sup>	2.69±.36			3.43±.46			3.00±.31		

PS: Professional self-concept, SE: Self-efficacy, JS: Job satisfaction.

일반적 특성에 따른 자기 효능감 정도의 차이는 연령( $F=13.31, p=.000$ ), 결혼상태( $t=3.28, p=.001$ ), 교육정도( $F=17.88, p=.000$ ), 근무부서( $F=4.03, p=.018$ ), 임상경력( $F=4.90, p=.002$ ), 급여수준( $F=7.98, p=.000$ ), 교대근무( $t=5.02, p=.000$ )에서 유의한 차이를 보였다(Table 3).

일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 연령( $F=12.11, p=.000$ ), 결혼상태( $t=3.50, p=.001$ ), 교육정도( $F=7.64, p=.001$ ), 임상경력( $F=3.62, p=.013$ ), 급여수준( $F=9.31, p=.000$ ), 교대근무( $t=4.23, p=.000$ )에서 유의한 차이를 보였다. 41세 이상( $3.19\pm.31$ )이 30세 이하( $2.95\pm.28$ )와 31세 이상-40세 이하( $3.01\pm.25$ )보다 직무만족 정도가 높았으며 대학원과정 이상( $3.13\pm.31$ )이 전문대졸업( $2.97\pm.26$ )과 대학졸업( $2.96\pm.30$ )보다 직무만족 정도가 높았다. 임상경력별로는 9년 이상( $3.05\pm.28$ )이 3년 미만( $2.97\pm.27$ )과 3년 이상-6년 미만( $2.94\pm.30$ )보다 직무만족 정도가 높았고, 4000만원 이상( $3.20\pm.30$ )이 2000만원 이상-3000만원 미만( $2.95\pm.29$ )과 3000만원 이상-4000만원 미만( $3.00\pm.24$ )보다 직무만족 정도가 높은 것으로 나타났다. 기혼이 미혼에 비해 직무만족 정도가 높았으며 교대근무를 하지 않는 간호사가 3교대 간호사보다 직무만족 정도가 높았다(Table 3).

#### 4. 전문직 자아개념과 자기 효능감, 직무만족간의 관계

전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족간의 관계에서 연령, 결혼상태, 교육정도, 임상경력, 급여수준, 교대근무라는 영향변수를 통제하였을 때 매개효과검증을 위하여 Pearson partial correlation 분석을 실시한 결과, 영향변수를 통제한 후에도 전문직 자아개념, 자

기 효능감, 직무만족간에는 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 직무만족은 전문직 자아개념( $r=.430, p=.000$ ), 자기 효능감( $r=.294, p=.000$ )과 유의한 순상관 관계가 있는 것으로 나타나 전문직 자아개념과 자기 효능감이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 또한 전문직 자아개념과 자기 효능감( $r=.540, p=.000$ )도 유의한 순상관관계를 나타내었다(Table 4).

#### 5. 직무만족에 영향을 미치는 예측요인

직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 Table 3에 제시되었던 일반적 특성과 직무만족에 유의한 관련을 보였던 요인들 즉 연령, 임상경력, 교육정도, 급여수준, 결혼상태, 교대근무, 전문직 자아개념, 자기 효능감을 다중회귀분석에 투입하여 분석하였다. 이 중 결혼상태와 교대근무는 가변수(dummy variable)로 처리하여 다중 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 유의한 영향요인으로 확인된 변수는 전문직 자아개념이었으며, 전체 회귀모형에 대한  $R^2$ 값은 .176( $F=9.90, p=.000$ )으로 나타났다. Dubin-watson을 이용하여 오차의 자기상관(독립성)을 검정한 결과 통계량이 2.016인 것으로 나타나 자기상관이 없다고 할 수 있었다(Table 5).

### IV. 논 의

본 연구는 임상간호사의 직무만족에 대한 영향요인으로서 간호사의 전문직 자아개념과 자기 효능감을 파악하고 관련성을 분석하여 간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 간호 중재 방안 모색에 기초 자료를

**Table 4.** Partial correlation between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction controlling for age, marital status, level of education, clinical career, annual salary, shift pattern (N=497)

	Professional self-concept	Self-efficacy	Job satisfaction
Professional self-concept			
Self-efficacy	.520***		
Job satisfaction	.365***	.241***	

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ .

**Table 5.** The influencing factors of job satisfaction (N=497)

Variables	Cumulated R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p	Durbin-watson
	.176				2.016
Professional self-concept		.307	5.514	.000	
Self-efficacy		.051	1.383	.168	
Age		.010	1.187	.236	
Marital status		.054	1.446	.149	
Level of education		.025	.948	.344	
Clinical career		.001	.312	.755	
Annual salary		.029	.759	.448	
Shift pattern		.044	1.726	.085	

제공하고자 한 것으로 주요 논의 점은 다음과 같다.

본 연구대상자의 전문직 자아개념 정도는 최대평점 4점에 대해 2.71점이었다. 이것은 동일한 도구를 사용하여 조사한 Jang, Yang과 Lee(2007)의 2.74점, Choi와 Kim(2000)의 2.73점과 유사한 것을 알 수 있다. 11개국 간호사의 전문직 자아개념을 비교한 Arthur 등(1999)의 연구(Jang, Yang, & Lee, 2007에 인용됨)에서는 한국이 2.84점으로 가장 낮고, 뉴질랜드가 3.39점으로 가장 높은 것으로 나타났는데 우리나라 간호사의 전문직 자아개념 정도가 낮은 것은 서구 선진국에 비해 간호업무가 의사의 통제 하에서 있으면서 자율성을 보장받지 못하는 부분이 많이 있기 때문인 것으로 사료되므로 건강관리 영역 내에서 간호의 독자적인 영역 확보 및 간호 실무에서의 자율성 신장을 위한 노력이 필요하다고 본다. 또한 간호전문직 자아개념은 간호전문직의 교육과 실무, 연구와 관련된 상호작용과정에서 발달하므로(Leddy & Pepper, 1985) 간호지도자들 스스로가 좋은 역할모델이 되는 것과 간호사들이 확고하고 긍정적인 자아개념을 확립할 수 있도록 교육, 연구, 실무 측면에서 적극 지원할 필요가 있다. 본 연구에서 자기 효능감 정도는 최대평점 5점에 대해 평균 3.49점으로 동일한 도구를 사용한 Jang, Yang과 Lee(2007)의 3.56점, Choi와 Kim(2000)의 3.58점보다는 다소 낮았으나 동일한 도구를 사용하여 여대생을 대상으로 자기

효능감을 연구한 Choi(2007)의 연구에서는 3.30점, 중년여성을 대상으로 한 Lee, Chang과 Yoo(2004)의 연구에서는 3.02점으로 나타나 간호사의 자기효능감이 다소 높은 양상을 나타내었다.

본 연구결과 임상간호사의 직무만족 정도는 최대평점 5점에 대해 2.99점을 나타내어 동일한 도구를 사용하여 조사한 Choi와 Kim(2000)의 3.05점과 비슷하거나 약간 낮은 수준이었으며 Kim과 Lee(2006)의 2.80점보다는 높은 수준이었으나 직무만족 도구가 5점 척도인 것을 감안할 때 2.99점은 보통 정도라고 할 수 있다. 이는 아일랜드 간호사를 대상으로 한 Curtis(2007)와 미국, 캐나다, 영국, 스코틀랜드, 독일의 5개국 간호사를 대상으로 한 Aiken 등(2001)의 연구에서 독일을 제외한 모든 나라의 간호사의 직무만족 정도가 낮게 나타난 것과 유사하였다. 직무만족 정도가 낮으면 간호사들이 결근, 이직을 하게 되고 간호생산성을 감소시켜 결국 환자에게 제공되는 간호의 질을 떨어뜨린다는 Aiken 등(2001)의 연구결과를 고려해 볼 때, 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해 임상현장에서 실질적으로 사용할 수 있는 구체적인 직무만족 향상방안들이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

간호사의 일반적 특성에 따라 전문직 자아개념에 유의한 차이를 보인 특성은 연령, 결혼상태, 교육정도, 종교, 근무부서, 임상경력, 현 근무부서경력, 급여수준,



교대근무로 나타났다. 연령과 임상경력, 현 근무부서 경력은 대부분의 대상자에서 일치할 것으로 사료되며, 급여수준 역시 경력에 비례하여 증가하는 경향이 있으므로 이 4가지 변수는 비슷한 의미로 해석하여 전문직 자아개념에 유의한 차이를 나타낸다고 본다. 교육정도가 높을수록 전문직 자아개념 정도도 높아져 교육이 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있다는 Leddy와 Pepper(1985)와 학력이 높을수록 자율적 역할수행을 더욱 지지하고 희망한다는 Meissner(1981)의 주장을 뒷받침하였다. 임상경력이 3년 이하인 간호사 집단에서 전문직 자아개념이 가장 낮게 나타난 것은 앞으로 경력이 짧은 간호사에게 전문직 자아개념을 성장시키기 위한 체계적인 접근이 필요함을 시사하며 이러한 과정에 임상경력이 많은 간호사가 좋은 역할모델로 이용될 수 있다고 사료된다.

일반적 특성에 따른 자기 효능감 분석결과에서도 연령이 많을수록, 임상경력이 많을수록 자기 효능감의 정도가 높게 나타났다. 이는 Ko와 Kang(2006)의 연구결과와 일치하는 것으로 Bandura(1986)의 연구(Lee, A. S., 2005에 인용됨)에서 반복된 과업 관련 경험을 통해 자기효능감이 점진적으로 발달된다고 지적했듯이 경력이 오래될수록 지식이 증가하고 전문성이 높아짐에 따라 업무에 대한 자신감이 증가하여 보다 높은 자기 효능감을 가지게 된 것으로 사료된다. 또한 교대근무가 간호사의 수면과 피로(Byeon, 2005), 삶의 질(Yoon, Kook, Lee, Shin, & Kim, 1999), 직무만족(Yoon, Kook, Lee, Shin, & Kim, 1999), 자기효능감(Ko & Kang, 2006) 등에 영향을 주는 것으로 보고되고 있는데, 본 연구에서도 교대근무 유무에 따라서 중요한 심리적 변인이라고 할 수 있는 자기효능감에 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

간호사의 일반적 특성에 따라 직무만족에 유의한 차이를 보인 특성은 연령, 결혼상태, 교육정도, 임상경력, 급여수준, 교대근무로 나타났다. 사후 검정 결과, 41세 이상, 9년 이상의 경력을 가진 간호사 집단에서 직무만족이 가장 높았는데 이는 Kim과 Lee(2006)와 Seomun(2005)의 연구에서 연령은 41세 이상, 임상경력은 9년 이상에서 직무만족이 높게 나타났다는 보고

와 일치하는 결과라 하겠다. 이러한 결과는 연령과 경력이 증가함에 따라 직무수행 능력이 증가하고 직무수행 능력이 증가함에 따라 전문적 업무수행에 필요한 자율성의 범위를 명확히 구분하여 실행할 수 있는 능력도 갖추어져 직무만족도가 높아진 것으로(Seomun, 2005) 볼 수 있다. 또한 직무만족에 유의한 차이를 보인 특성은 교육정도로서 대학원과정 이상이 전문대졸과 대학졸보다 직무만족 정도가 높았다. 이는 간호사의 직무만족 향상과 간호의 질적 향상을 위해 자신의 전문적 능력을 발휘할 수 있도록 상위의 교육과정이 지속적으로 제공되어함을 시사한다고 본다.

본 연구에서 연령, 결혼상태, 교육정도, 임상경력, 급여수준, 교대근무의 일반적 특성에 따라 전문직 자아개념과 자기 효능감, 직무만족의 세 가지 연구변수 모두가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으므로 이들 특성을 통제하지 않은 상관관계분석은 의미가 없는 것으로 사료되어 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족간의 관계에서 영향변수 즉 연령, 결혼상태, 교육정도, 임상경력, 급여수준, 교대근무를 통제변수로 하여 Pearson partial correlation 분석을 실시 한 결과 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족 간에 유의한 순상관관계가 있음이 확인되었다. Choi와 Kim(2000)의 연구에서도 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족 간에는 순상관관계가 있는 것으로 나타났으며, Hwang, Jeon과 Jeong(1998)도 전문직 자아개념 정도가 높을수록 직무만족도 정도가 높았다고 보고하였다. 자기 효능감과 직무만족과의 관련성을 분석한 Judge와 Bono(2001)의 연구에서도 자기 효능감과 직무만족 간에는  $r=.32$ 의 순상관관계가 있는 것으로 보고하여 본 연구결과와 유사하였다. 간호사의 직무만족은 보수와 같은 외적보상 뿐만 아니라 자율성(Zangaro & Soeken, 2007), 전문직 위상(Curtis, 2007)과 같은 요소들이 관련된다는 선행연구를 본 연구가 뒷받침하는 것으로 볼 수 있다. 다시 말해 자기효능감과 전문직 자아개념과 같은 보다 적극적이고 긍정적인 개념이 직무만족에 영향을 줄 수 있는 중요한 변수일 수 있다는 것을 암시한다고 사료된다.

선행연구에서 많은 변수들이 간호사의 직무만족에

관련되는 것으로 보고되고 있으므로 본 연구에서는 전문직 자아개념과 자기 효능감 및 관련변수가 직무만족에 미치는 영향을 확인하는 과정에서 본 연구에서 측정하지 않은 변수의 매개효과여부를 확인하기 위해 Dubin-watson 잔차분석을 실시하였다. 그 결과 더빈-왓슨 통계량이 2.016으로 더빈-왓슨값이 2에 가까우면 오차항간에 독립성이 존재하여 독립변수와 종속변수에 공통으로 영향을 주는 외생변수의 영향은 없는 것을 확인할 수 있었다(Allison, 1999). 본 연구에서 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 주요하게 관심을 두었던 자기효능감이 유의하게 나타나지는 않았으나 전문직 자아개념은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수로 직무만족을 17.6% 설명할 수 있었다. 본 연구에서 전문직 자아개념이 직무만족에 영향을 미치는 주요한 요인으로 확인된 것을 고려할 때, 간호사의 전문직 자아개념 신장을 위한 간호실무에 기반을 둔 연구와 정책들이 실시되어야 한다고 본다.

이상의 결과를 종합하여 볼 때, 직무만족의 영향요인을 직무 스트레스, 간호환경과 같은 외적인 관점의 변수로 설명하기 보다는 직무와 관련된 전문직 자아개념이라는 내적 심리적인 변수로 접근하고자 하는 시도를 통하여 본 연구가 간호전문직 발전을 위해 보다 바람직한 방향의 직무만족전략을 수립하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

## V. 결 론

본 연구는 임상간호사의 직무만족에 대한 영향요인으로서 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감을 파악하고 관련성을 분석하여 간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 간호중재 방안으로 전문직 자아개념과 자기효능감을 제안하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도하게 되었다. 본 연구의 자료수집은 서울과 강원지역에 소재한 3개 종합병원의 간호사로 연구의 목적에 동의한 497명의 간호사를 대상으로 연구자가 간호부를 통하여 설문지를 대상자에게 배부하여 작성하게 한 후 회수하였다. 자료수집기간은 2007년 7월부터 8월까지이었다. 본 연구에 사용된 도구는 Arthur

(1990)가 개발한 도구를 Seo(1995)가 수정·보완한 전문직 자아개념 측정도구와 Sherer 등(1982)이 개발한 도구를 Oh(1993)가 번역하여 국내에서 사용한 자기효능척도, Slavitt, Stamps, Piedmont와 Haase(1978)가 개발한 'The Index of Work Satisfaction'을 번역하여 Choi와 Kim(2000)이 사용한 도구를 본 연구자가 수정 보완한 직무만족 측정도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS PC+ ver 12.0 for windows를 사용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test와 ANOVA, Turkey test, Pearson partial correlation coefficient, Multiple regression analysis로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 임상간호사의 직무만족 정도는 평균 2.99로 나타났다. 전문직 자아개념은 평균 2.71, 자기효능감은 3.49로 나타났다.
2. 임상간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령, 결혼상태, 교육정도, 임상경력, 급여수준, 교대근무에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 41세 이상, 9년 이상의 경력, 대학원 과정 이상의 교육을 받은 간호사 집단에서 직무만족이 가장 높은 것으로 나타났다.
3. 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 전문직 자아개념과 자기효능감이 직무만족과 유의한 순상관관계가 있어, 전문직 자아개념과 자기 효능감이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.
4. 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인은 전문직 자아개념으로 직무만족의 17.6% 정도를 설명할 수 있었다.

본 연구의 결과는 임상간호사의 직무만족은 전문직 자아개념이 높을수록 향상될 수 있음을 확인하였다. 이상의 결과를 토대로 본 연구가 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족 정도와 관계를 파악하는데 도움을 줄 수 있다고 보며, 전문직 간호사로서의 역할을 성공적으로 수행하는데 필수요소인 전문직 자아개념을 높임으로써 직무만족을 향상시킬 수 있음을 확인하였으므로 간호사의 전문직 자아개념 신장을 위한 간호관리 대책이 필요하다고 본다.

본 연구결과 더 나은 연구를 위해 제언을 하고자

한다.

1. 본 연구에서는 전문직 자아개념과 자기 효능감 및 일반적 특성이 직무만족에 미치는 영향을 확인하였지만 직무만족에 영향을 미치는 다른 외부적 요인들과의 확대연구가 필요하다.
2. 간호사의 전문직 자아개념, 자기 효능감, 직무만족을 향상시키기 위한 프로그램을 특히 임상경력이 짧은 간호사를 위해 개발할 필요가 있다.
3. 간호사의 전문직 자아개념 증진 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## References

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. A., Busse, R., Clarke, H. et al. (2001). Nurse's reports on hospital care in five countries. *Health Aff*, 20(3), 43-53.
- Allison, P. D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Thousand Oaks: Sage.
- Arthur, D. (1995). Measurement of the professional self-concept of nurses: developing a measurement instrument. *Nurse Educ Today*, 15(5), 328-335.
- Benight, C. & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behav Res Ther*, 42(10), 1129-1148.
- Byeon, Y. S. (2005). The effects of 2 or 3 shifts rotation on the fatigue and sleep. *J Korean Biol Nurs Sci*, 7(2), 5-15.
- Curtis, E. A. (2007). Job satisfaction: A survey of nurses in the republic of Ireland. *Int Nurs Rev*, 54(1), 92-99.
- Choi, E. Y. & Kim, G. H. (2000). A study on the professional self concept, self efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. *J Korean Acad Adult Nurs*, 12(3), 345-355.
- Coward, R. T., Hogan, T. L., Juncan, R. P., Home, C. H., Hilker, M. A., & Felsen, L. M. (1995). Job satisfaction of nurses employed in rural and urban long-term care facilities. *Res Nurs Health*, 18(3), 271-284.
- Fitzgerald, S. T. (1991). Self-efficacy theory: Implications for the occupational health care. *AAOHN J*, 39(12), 552-557.
- Geiger, J. W. K. & Davit, J. S. (1988). Self-image and job satisfaction in varied settings. *Nurs Manage*, 19(12), 50-58.
- Hwang, M. H., Jeon, S. J., & Jeong, B. R. (1998). A professional self-concept and job satisfaction in clinical nurses. *J Korean Comm Nurs*, 9(2), 518-532.
- Jang, H. J., Yang, S. O., & Lee, M. O. (2007). Professional self-concept and self-efficacy according to the need for advanced practice nurse among Korean nurses. *J Korean Fundam Nurs*, 14(1), 110-119.
- Jenkins, L. S., Shaivone, K., Budd, N., Waltz, C. F., & Griffith, K. A. (2006). Use of genitourinary teaching associates (GUTAs) to teach nurse practitioner students: is self-efficacy theory a useful frame work? *J Nurs Educ*, 45(1), 35-37.
- Judge, T. A. & 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. *J Appl Psychol*, 86(1), 80-92.
- Kim, S. H. & Lee, M. A. (2006). A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 12(1), 122-130.
- Ko, Y. K. & Kang, K. H. (2006). A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff. *J Korean Acad Nurs Adm*, 12(2), 276-286.
- Leddy, S. & Pepper, J. M. (1985). *Conceptual bases of professional nursing*. Philadelphia: Lippincott.
- Lee, B. S., Kang, S. R., & Kim, H. O. (2007). Experience of job satisfaction in clinical nurses: application of focus group methodology. *J Korean Acad Nurs*, 37(1), 114-124.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). A model of job satisfaction of nurses: A reflection of nurse's working lives in mainland china. *J Adv Nurs*, 58(5), 468-479.
- Meissner, J. E. (1981). How autonomous are you? *Nursing*, 81, 24.
- Newman, L. (2002). Job satisfaction starts with us. *Nurs stand*, 17(4), 30.
- Oh, G. S. (1993). *Nursing concept material*. Seoul: Yonsei University.
- 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 Comm Health Nurs*, 16(1), 95-104.
- Seo, B. K. (1995). *A correlational study on professional self-concept and job satisfaction of hospital nurses*. Unpublished master thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Seomun, G. A. (2005). The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 11(1), 1-13.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Merchandate, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychol Rep*, 51(2), 663-671.
- Slavitt, D. B., Stamps, E. B., Piedmont, A. M., & Haase, B. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nurs Res*, 27(2), 114-120.
- Virginia, E. & Susan, E. (1996). Improving self efficiency in nursing research. *Clin Nurse Spec*, 10(2), 832.
- Yoon, J. S., Kook, S. H., Lee, H. Y., Shin, I. S., & Kim, A. J. (1999). Sleep pattern, job satisfaction and quality of life in nurses on rotating shift and day time fixed work schedules. *J Korean Neuropsychiatr Assoc*, 38(4), 713-722.
- Zangaro, G. A. & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurse's job satisfaction. *Res Nurs Health*, 30(4), 445-458.