

투석실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도

임지혜¹ · 이신화² · 윤정아³ · 전미영⁴

건국대학교 간호학과 석사과정생¹, 건국대학교 간호학과 박사과정생², 중원대학교 간호학과 조교수³, 건국대학교 간호학과 교수⁴

A Study on the Professional Self-concept, Self Efficacy and Job Satisfaction of Hemodialysis Unit Nurses

Lim, Ji Hye¹ · Lee, Shin-Hwa² · Yoon, Jung Ah³ · Chon, Mi-Young⁴

¹Graduate Student, Department of Nursing, Konkuk University, Chungju

²Doctoral Student, Department of Nursing, Konkuk University, Chungju

³Assistant Professor, Department of Nursing, Jungwon University, Goesan

⁴Professor, Department of Nursing, Konkuk University, Chungju, Korea

Purpose: The purpose of this study was to explore the level of professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction among nurses who work at hemodialysis units. **Methods:** With convenience sampling, 128 nurses working at hemodialysis settings in Chungcheong Province were participated in this study. Data were analyzed using SPSS/WIN 14.0 with descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Pearson correlation coefficient. **Results:** The mean scores were 2.68 for professional self-concept, 3.65 for self efficacy and 3.14 for job satisfaction. There were significant differences in professional self-concept according to age, religion, position and clinical experience. There was statistically significant difference in self-efficacy according to age. Also, there was statistically significant difference in job satisfaction according to age, marital status, hospital type, position, clinical experience, and the number of patients per nurse. Job satisfaction was positively correlated with professional self-concept and self-efficacy. **Conclusion:** These findings provided that interventions to enhance professional self-concept as well as the strategies to improve self-efficacy are very important.

Key Words: Professional self-concept, Self efficacy, Job satisfaction

서론

1. 연구의 필요성

만성 신부전은 신 조직이 더 이상 기능할 수 없는 상태로 완치가 불가능한 비가역적 질환이다. 따라서 다른 만성 질환과는 달리 혈액투석이나 복막투석 또는 신장이식을 받아야만 생명연장이 가능하다. 투석 치료는 1960년대 후반 국내에 처음 도입된 이래 만성신부전 환자의 치료에서 매우 중요한 역할을

담당하고 있다. 투석 치료법이 지속적으로 개선되면서 말기 만성신부전 환자의 생존율이 현저히 향상되었으며 2010년말 기준으로 복막·혈액투석을 받는 환자가 47,818명으로 10년 전인 2000년말의 20,504명에 비해 2.3배 이상 증가하였다 (The Korean Society of Nephrology, 2011). 앞으로도 투석 환자의 수는 지속적으로 증가할 것으로 예상되며 이들을 대상으로 하는 투석실은 간호사들의 수준 높은 경험과 집중적 간호가 요구되는 곳이다. 혈액투석은 음식과 수분섭취의 엄격한 조절과 활동의 제한, 안녕감의 저하, 합병증 발생의 두려

주요어: 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도

Corresponding author: Chon, Mi-Young

Department of Nursing, Konkuk University, 322 Danwol-dong, Chungju 380-701 Korea.

Tel: +82-10-9063-7307, Fax: +82-43-840-3958, E-mail: mychon@kku.ac.kr

투고일: 2012년 4월 10일 / 수정일: 2012년 6월 6일 / 게재확정일: 2012년 6월 13일

움, 좌절감이나 무력감, 불안 등의 심리적인 문제를 초래한다(Chun et al., 2000).

투석실 간호사는 이런 특성을 가지고 있는 혈액투석 환자를 대상으로 간호 뿐 아니라 투석, 영양관리, 투석기 관리, 정수기 관리 등 많은 책임과 독립심이 요구된다. 이러한 요구에 대해 투석실 간호사가 고도의 지식과 기술 및 경험을 바탕으로 한 전문직 서비스를 제공하기 위해서는 전문직업인으로서의 긍정적인 자아상이 확립되어야 한다(Kim et. al., 2000).

간호사는 아픈 사람을 돌보고 치료하는 병원에서의 삶에 대한 환상적인 기대와 벽차고 불쾌하고 때로는 견디기 어려운 실제 사이에서 갈등을 경험한다(Arthur, 1990). 이러한 갈등은 낮은 전문직 자아개념과 직무불만족을 초래할 수 있고, 직무불만족은 결국, 정신적 신체적 질병에 이환되는 경향을 증가시키고 이직율을 증가시키며, 낮은 전문직 자아개념은 질적인 간호를 제공하는 능력을 감소시킨다(Geiger & Davit, 1998).

자기효능감은 사람들이 어떤 문제에 부딪혔을 때 투여하는 노력의 정도와 그 행위의 지속정도를 결정한다(Joe, 2001). 대부분의 시간을 직장에서 보내는 간호사의 경우, 직장에서 보여주는 자기효능감의 정도에 따라 독자적이고 전문적인 업무를 수행함에 커다란 영향을 준다고 할 수 있다(Kim, 1993). 즉 간호사의 자기효능감이 높을수록 간호전문직 수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다(An, 2000; Yang, 1998).

직무만족이란 어떤 직무에서 얻어지거나 경험되는 욕구만족으로, 그 본질은 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 자신의 직무에서 얻어지는 자신의 성취감이라 할 수 있다(McClosky, 1974). 간호사가 자신의 직무에 대해 갖는 만족은 간호사 자신의 만족 뿐만 아니라 환자 간호에 상당한 영향을 미치는 것으로 보고되어 있다(Choi & Kim, 2000). 21세기 건강관리체계가 요구하는 간호사의 역할은 일반간호사보다 전문간호사의 역할을 더 많이 요구하고 있다. 투석실의 경우, 오랜 기간 동안 투석 환자를 보다 전문적으로 간호해야 하는 상황에 있고, 투석실 간호사들에게 기대하는 역할 수행은 과거 어느 때보다도 더 자율성의 확보와 전문화가 요구되고 있으며 전문간호사의 기능과 역할을 효과적으로 수행하는 간호전문가를 필요로 하고 있다(Seo, 2002). 따라서 투석실 간호사의 긍정적인 전문직 자아개념의 확립과 직무만족도의 향상은 나아가 대상자의 간호의 질을 향상시키고 간호전문직 발전에 도움이 될 것이다.

지금까지의 선행연구를 살펴보면, 간호사의 연령과 근무경력에 많을수록 자기효능감이 높다고 한 Lee (1997)의 연구나

자기효능감이 간호업무성과와 정 상관관계가 있다고 한 Yang (1998)의 연구, 자기효능감이 간호업무에 성과에 유의하게 직접적인 영향을 미치는 변수라고 한 An (2000)의 연구 등이 있었으나, 대부분 일반간호단위와 정신병동을 대상으로 연구가 이루어져 왔다. 그러나 투석실 환자들은 만성질환으로 인하여 심신이 소진되고 민감하여 간호요구도가 높은 특징이 있으므로(Seo, 2002) 투석실 간호사를 대상으로 연구해 볼 필요가 있다. 또한 근무특성을 비롯한 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족의 차이를 파악함으로써 투석실 간호업무에 영향을 줄 수 있는 특성을 제시할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 간호사의 효율성을 높이고 전문적 지위를 향상시키기 위한 노력으로서 투석실 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감과 직무만족도간의 관계를 파악하여 보다 만족한 상태에서 양질의 간호를 제공하여 대상자들의 최적의 안녕상태를 유지하도록 하는 간호의 목표를 달성하고자 시도하였으며, 투석실 간호사의 전문직 역할 개발에 필요한 기초자료를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 투석실 간호사를 대상으로 투석실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족을 확인함으로써 간호의 질적 향상과 간호전문직 발전에 기초자료를 제공하는 데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도와 의 상관관계를 확인한다.

3. 용어정의

1) 전문직 자아개념

전문직 자아개념이란 전문직업인으로서 자기 자신에 대한 정신적 지각으로 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다. 본 연구에서는 Arthur (1990)에 의해 개발되고 Sohng과 Noh (1996)가 번역한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

2) 자기효능감

Bandura (1986)는 자기효능감을 정해진 업무수준을 달성

하기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미한다고 정의하였고 본 연구에서는 Sherer 등 (1982)에 의해 개발되고 Oh (1993)에 의해 번역된 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

3) 직무만족도

직무만족이란 자기 직무에 대한 호의적인 태도를 말하는 것으로 자신의 직무 생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 말하며, 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Piedmont 와 Haase (1978)이 개발한 직무만족 측정도구(The Index of work satisfactions)를 Kim (1992)이 번역한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

연구방법

1. 연구설계

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

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구대상자는 대전 및 충청지역에 소재하는 의원, 병원, 종합병원의 투석실에 근무하는 간호사를 대상으로 편의 추출하였으며 연구참여를 서면 동의한 간호사 128명이었다.

자료수집기간은 2009년 7월 5일부터 8월 20일까지이며, 자료수집을 위해 배부된 설문지는 총 190부였다. 자료수집방법은 7월 5일 대한신장학회 충청지회 심포지움에 참석 한 간호사들에게 100부의 설문지를 배부하였고, 7월 15일부터 충청도에 소재하는 병원 24곳에 90부를 우편발송하여 심포지움에 참석하지 않은 간호사들에게 설문조사를 의뢰하였다. 심포지움에서는 설문지 100부 중 82부가 회수되었고, 충청도 소재 병원에 우편 발송하여 배부한 90부의 설문지는 76부가 회수되었으며 총 회수율은 83.1%였다. 이중 불완전하게 응답한 30부를 제외한 128부를 본 연구의 자료분석에 사용하였다.

연구대상자에게 연구의 목적을 알리고 회수된 설문지는 익명성과 비밀이 보장됨을 설명하였다. 또한 연구참여에 동의하지 않을 경우는 언제라도 철회할 수 있음을 알려주었으며, 연구과정에 동의할 경우에는 먼저 서면으로 연구의 동의와 서명

을 받은 후, 연구를 진행함으로써 연구대상자에 대한 윤리적 고려를 최대한 하고자 노력하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

연령, 결혼상태, 교육정도, 종교, 병원형태, 지위, 임상경험, 간호사 1명 당 환자 수, 간호사 근무 형태 등 총 9문항으로 조사하였다. 병원형태는 의원, 병원, 종합병원으로 분류하였으며, 간호사 1인당 환자 수는 투석실 간호사가 하루의 해당 근무시간 동안에 담당해야 하는 환자의 수를 말한다. 지위는 일반간호사와 책임간호사로 구분하였고, 간호사 근무형태에서 고정병은 간호사가 한 가지 정해진 시간에만 지속적으로 근무하는 형태를 말하고, 2교대 근무는 간호사가 오전반, 오후반으로 나누어 교대하는 근무 형태를 말하며, 3교대 근무는 오전반, 낮반, 오후반으로 나누어 교대하는 근무 형태를 말한다.

2) 전문직 자아개념

Arthur (1990)가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 측정도구(Professional Self-concept of Nurses Instrument)를 Sohng과 Noh (1996)가 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 전문직 실무 16문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 세 영역, 총 27문항 4점 척도로 구성되었다. 전문직 실무에는 자신의 상황을 잘 활용하고 최선을 다하는 용통성, 간호사가 다른 사람을 지도하고 인도하는 능력인 지도력, 업무를 유능하게 수행하는 기술 등이 포함되고, 만족감은 자신의 업무에 대한 즐거움과 충만감을 느끼는 정도를 나타내며, 의사소통은 다른 사람과의 공감, 열린 마음과 이해심, 자기주장 등의 특성을 나타낸다. 점수 범위는 최저 27점에서 최대 108점으로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 전문직 자아개념 총 점수를 각 문항수로 나누어 분석하였다. 본 도구의 신뢰도는 도구 개발 당시 Cronbach's $\alpha = .85$ 였으며, 본 연구에서는 .87이었다.

3) 자기효능감

자기효능감은 개인이 결과를 얻는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념으로 본 연구에서는 Sherer 등 (1982)에 의해 개발되고 Oh (1993)에 의해 번역된 도구를 사용하였다. 본 연구에서 자기효능감 측정도구는 일반적인 자기효능감을 묻는 문항으로 5점 척도 17개 문항으로 구성되어 있고 '매우 그렇다'에 5점, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 부여하였

고, 점수 범위는 최저 17점에서 최대 85점으로 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서는 자기효능감 총 점수를 각 문항수로 나누어 분석하였다. Oh (1993)가 번역하여 사용한 자기효능척도의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .80$ 을 나타내었고, Lee (1997)의 연구에서도 같은 도구를 사용하여 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .82$ 로 나타냈으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .70$ 로 나타났다.

4) 직무만족도

직무만족도 측정도구는 Slavitt, Stamps, Piedmont와 Hass (1978)이 개발한 직무만족 측정도구(The Index of Work Satisfaction)를 Kim (1992)이 번역하여 수정 및 보완한 도구를 그대로 사용하였으며, 자율성 요인 5문항, 인간관계 요인 11문항, 직업적 궁지요인 5문항, 보수요인 5문항, 업무 4문항, 조직적 요구에 관한 요인 10문항으로 총 40문항이다. 직무만족도 측정은 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '그저 그렇다' 3점, '대체로 그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다'에 1점을 주며 역문항의 경우 역으로 환산하였다. 점수 범위는 최저 40점에서 최고 200점으로, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 직무만족도 총 점수를 각 문항수로 나누어 분석하였다. 신뢰도는 도구 개발 당시 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

4. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 14.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였고, 대상자의 일반적 특성, 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도 정도를 알아보기 위하여 서술적 통계분석을 하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도 정도의 차이는 t-검정과 일원분산분석을 이용하여 분석하였으며 일원분산분석 후 집단간 차이는 Scheffé 사후 검증을 이용하여 확인하였다. 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도와의 관계는 피어슨 상관계수로 분석하였다.

교를 가지고 있는 경우가 55.5%(71명)였으며 교육수준은 전문대학 졸업자가 57.0%(73명)로 가장 많았다. 근무병원의 유형은 의원이 46.1%(59명)로 가장 많았고, 직위는 일반간호사가 79.7%(102명)였다. 투석실 근무경력 5년 미만이 52.4%(67명)로 가장 많은 분포를 보였고, 투석실 간호사 1인당 환자수는 7명 이상이 71.9%(92명)로 가장 많았다. 간호사 근무형태는 2교대가 39.9%(51명)로 가장 많았다.

Table 1. General Characteristics of Participants (N=128)

Variables	Categories	n (%)
Age (year)	20~25	13 (10.2)
	26~30	37 (28.9)
	31~35	31 (24.2)
	36~40	22 (17.2)
	≥41	25 (19.5)
Marital status	Married	73 (57.0)
	Single	55 (43.0)
Education	College	73 (57.0)
	University	44 (34.4)
	Graduate school	11 (8.6)
Religion	Yes	71 (55.5)
	No	57 (44.5)
Hospital type	Clinic	59 (46.1)
	Hospital	41 (32.0)
	Medical center	28 (21.9)
Position	Staff nurse	102 (79.7)
	≥ Senior nurse	26 (20.3)
Clinical experience (year)	< 5	67 (52.4)
	5~10	31 (24.2)
	≥ 10	30 (23.4)
Patients per nurse	≤ 5	26 (20.3)
	6	10 (7.8)
	≥ 7	92 (71.9)
Working shift type	3 shift	31 (24.2)
	2 shift	51 (39.9)
	Regular type	46 (35.9)

2. 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도

본 연구대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도 정도는 Table 2와 같다. 대상자의 전문직 자아개념 정도는 최대평점 4점에 대해 평균 2.68±0.27점이었다. 이것을 영역별로 분석해보면 의사소통 2.77±0.37점, 전문적 실무 2.71±0.29점, 만족감 2.56±0.45점으로 나타나 가장 높은 점수는 의사소통 영역이었다. 자기효능감 정도는 최대평점 5점에 대해 평균 3.65±0.41점으로 나타났다. 직무만족도 정도는 최대

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령은 26~30세가 28.9%(37명)으로 가장 많았고, 기혼자가 57.0%(73명), 중

평점 5점에 대해 평균 3.14±0.35점을 나타내었다. 이것을 영역별로 분석해보면 업무 3.32±0.44점, 인간관계 3.54±0.52점, 직업적 긍지 3.37±0.60점, 자율성 3.18±0.45점, 보수

2.53±0.66점, 조직적 요구 2.90±0.51점으로 나타났다.

Table 2. Scores of Professional Self-concept, Self Efficacy, and Job Satisfaction (N=128)

Variables	M±SD	Min	Max
Professional self-concept (total)	2.68±0.27	1.88	3.67
Professional practice	2.71±0.29	1.94	3.75
Satisfaction	2.56±0.45	1.25	3.75
Communication	2.77±0.37	1.75	4.00
Self efficacy	3.65±0.41	2.59	4.59
Job satisfaction (total)	3.14±0.35	2.04	3.90
Task	3.32±0.44	2.00	4.40
Human relationship	3.54±0.52	1.64	4.73
Pride in the work	3.37±0.60	2.00	5.00
Autonomy	3.18±0.45	1.80	4.00
Salary	2.53±0.66	1.00	4.20
Organizational need	2.90±0.51	1.70	3.80

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념은 Table 3과 같다. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이를 분석한 결과 연령, 종교, 직위, 투석실 근무경력에 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다. 연령별 전문직 자아개념은 41세 이상에서 평균 2.83으로 가장 높게 나타났으며(F=3.00, p=.021), 사후 검정 결과 26~30세보다 41세 이상이 전문직 자아개념이 높게 나타났다. 종교가 있는 군은 평균 2.74, 없는 군은 2.60으로 확인되었다(t=2.88, p=.005). 직위별로 일반간호사는 2.64, 중간관리자 2.82로 통계적으로 유의하게 나타났다(t=-2.97, p=.004). 근무경력은 10년 이상이 평균 2.82로 가장 높게 나타났으며(F=7.72, p=.001), 사후 검정결과 5년 미만 보다 10

Table 3. Professional Self-concept, Self Efficacy, and Job Satisfaction by General Characteristics (N=128)

Variables	Categories	Professional self-concept			Self efficacy			Job satisfaction			
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	
Age † (year)	20~25 ^a	2.59±0.33	3.00	.021	3.36±0.37	3.74	.007	3.02±0.33	5.22	.001	
	26~30 ^b	2.61±0.21			3.70±0.35			3.02±0.29			e > b, c
	31~35 ^c	2.66±0.30	3.54±0.43	3.08±0.39							
	36~40 ^d	2.70±0.21	3.80±0.35	3.20±0.25							
	≥ 41 ^e	2.83±0.28	3.76±0.44	3.38±0.35							
Marital status	Married	2.70±0.29	0.77	.438	3.68±0.41	0.86	.391	3.22±0.34	3.30	.001	
	Single	2.66±0.25			3.62±0.40			3.02±0.33			
Education	College	2.66±0.27	0.43	.646	3.64±0.40	0.07	.929	3.15±0.35	0.71	.493	
	University	2.69±0.28			3.67±0.43			3.09±0.37			
	Graduate school	2.74±0.25			3.64±0.39			3.23±0.29			
Religion	Yes	2.74±0.28	2.88	.005	3.61±0.41	-1.41	.160	3.14±0.37	-0.13	.897	
	No	2.60±0.25			3.71±0.40			3.14±0.33			
Hospital type †	Clinic ^a	2.65±0.27	0.61	.540	3.70±0.44	0.75	.471	3.24±0.35	6.00	.003	
	Hospital ^b	2.72±0.29			3.61±0.41			3.00±0.38			a > b
	Medical center ^c	2.68±0.24			3.62±0.31			3.11±0.23			
Position	Staff nurse	2.64±0.26	-2.97	.004	3.63±0.38	-1.48	.141	3.08±0.35	-3.74	< .001	
	≥ Senior nurse	2.82±0.27			3.76±0.47			3.49±0.22			
Clinical experience † (year)	< 5 ^a	2.60±0.26	7.72	.001	3.62±0.40	0.78	.460	3.05±0.33	8.95	< .001	
	5~10 ^b	2.70±0.22			3.64±0.36			3.12±0.36			c > a, b
	≥ 10 ^c	2.82±0.28			3.73±0.46			3.36±0.31			
Patients per nurse	≤ 5	2.65±0.99	0.02	.768	3.56±0.47	2.88	.060	3.26±0.31	3.24	.042	
	6	2.71±0.16			3.94±0.46			3.27±0.18			
	≥ 7	2.65±0.37			3.65±0.37			3.09±0.36			
Working shift type	3 shift	2.66±0.27	2.52	.084	3.69±0.48	2.29	.105	3.20±0.38	1.97	.143	
	2 shift	2.63±0.24			3.56±0.35			3.06±0.32			
	Regular type	2.75±0.29			3.73±0.40			3.18±0.36			

† Scheffé test.

년 이상이 전문직 자아개념이 높게 나타났다.

투석실 간호사의 일반적 특성에 따른 자기효능감 정도의 차이를 분석한 결과, 연령에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령은 36~40세군이 평균 3.80으로 가장 높았으며($F=3.74, p=.007$), 사후 검정 결과 20~25세군 보다 36~40세군의 자기효능감이 높게 나타났다. 직위별로는 일반간호사 평균 3.63, 중간관리자 3.76으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다($t=-1.48, p=.141$). 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 연령, 결혼상태, 근무병원, 직위, 투석실 근무경력, 간호사 1인당 환자 수에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 연령은 41세 이상인 경우가 평균 3.38로 가장 높고($F=5.22, p=.001$), 사후 검정 결과 26~30세, 31~35세보다 41세 이상이 높게 나타났다. 결혼에 따른 직무만족은 기혼 3.22, 미혼 3.02로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($t=3.30, p=.001$). 근무병원에 따른 차이는 의원이 평균 3.24로 가장 높았으며($F=6.00, p=.003$), 사후 검정 결과 병원보다 의원이 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 직위에 따른 직무만족은 일반간호사 3.08, 중간관리자 3.36로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($t=-3.74, p<.001$). 근무경력은 10년 이상이 평균 3.36으로 가장 높았으며($F=8.95, p<.001$), 사후 검정 결과 5년 미만, 5~10년 미만보다 10년 이상이 높게 나타났다. 간호사 1인당 환자 수는 6명군이 평균 3.27로 가장 높았으나($F=3.24, p=.042$), 사후 검정 결과 각 환자 수간에는 유의한 차이를 보이지 않았다.

4. 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도간의 상관관계

투석실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도 간의 상관관계는 Table 4와 같다. 전문직 자아개념과 직무만족도($r=.45, p<.001$), 자기효능감과 직무만족도($r=.44, p<.001$), 전문직 자아개념과 자기효능감($r=.41, p<.001$) 모두 순상관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념이 높고, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다.

Table 4. Correlation Matrix of Professional Self-concept, Self Efficacy, and Job Satisfaction

Variables	Professional self-concept	Self efficacy
	r (p)	r (p)
Self efficacy	.41 (<.001)	
Job satisfaction	.45 (<.001)	.44 (<.001)

논 의

본 연구대상자의 전문직 자아개념 정도는 최대평점 4점에 대해 평균 2.68점이었다. 이것은 동일한 도구를 사용하여 프리셉터를 대상으로 한 Lee (2004)의 연구에서 2.83점, 정신보건간호사와 일반간호사를 대상으로 한 Park, Yang과 Yu (2002)의 연구에서 정신보건간호사의 2.82점 보다 본 연구에서의 전문직 자아개념 정도가 낮게 측정되었고, Park 등 (2002)의 연구에서 일반간호사의 전문직 자아개념 정도는 2.66점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park (2001)의 연구에서는 2.70점으로 나타나 본 연구와 전문직 자아개념 정도가 비슷한 수준을 보였다. Lee (2004)의 연구결과와 Park 등 (2002)의 연구결과가 다른 연구결과에 비해 다소 높은 것은 일반간호사들보다 프리셉터와 정신전문간호사가 교육과정을 통해 업무에 만족하고 즐거움을 갖으며 긍정적인 사고를 갖고 업무에 임하기 때문이라고 생각된다. 본 연구에서 투석실 간호사의 전문직 자아개념 점수는 기존 연구들의 전문직 자아개념 점수보다 낮게 측정된 것으로 보아, 아직까지 간호직에 종사하는 간호사 스스로 긍정적인 전문직관을 갖고 있지 못한 것으로 생각된다. 따라서 앞으로의 간호사의 전문직 자아개념 개발을 위한 프로그램과 정책이 간호교육 및 임상간호실무 행정에서 필요하다고 사료된다.

전문직 자아개념 영역별 점수를 분석해 보면, 전문직 실무 2.71점, 만족감 2.56점, 의사소통 2.77점으로 나타나, 가장 높은 점수를 나타낸 영역은 의사소통 영역이었고, 가장 낮은 점수를 나타낸 영역은 만족감 영역이었다. 이는 Hwang, Jung과 Jung (1998), Choi와 Kim (2000)의 연구에서도 의사소통 영역, 전문직 실무영역, 만족감 영역 순으로 나타나 본 연구와 일치하였으며, 간호사의 의사소통 3.24점, 만족감 3.03점, 전문직 실무 2.74점의 순으로 나타난 Seo (1995)의 연구와 정신보건간호사의 만족감 2.81점, 전문직 실무 2.68점, 의사소통 2.60점의 순으로 나타난 Park 등(2002)의 연구와는 차이를 나타내었다. 전문직 자아개념 중 의사소통 영역이 높은 점수를 보인 것은 환자와 간호사의 관계 형성이 중요한 투석실 간호업무의 특성상 간호사들이 환자와 그의 가족 대화에 관심을 기울이게 되면서 자연스럽게 우호적인 라포가 형성되었기 때문이라 생각해 볼 수 있다. 이에 반해, 투석실 간호사의 간호전문직에 대하여 만족하는 정도가 낮게 나타난 것은 투석실 간호사가 가진 불만족 요인을 파악하고 이를 개선하여 투석실 간호사의 역할 확대에 따른 연구가 필요하다 하겠다.

본 연구에서의 자기효능감 정도는 3.65점으로 나타났다.

전북의 간호사를 대상으로 실시한 Lee (2005)의 연구에서는 3.4점, 서울시 간호사를 대상으로 한 Oh (2007)의 연구에서는 3.85점으로 나타나, 본 연구에서의 투석실 간호사의 자기효능감 정도는 다른 연구결과와 비교했을 때 비슷한 수준이라 할 수 있겠다.

본 연구에서의 직무만족도 정도는 최대평점 5점에 대해 3.14점을 나타냈다. 이 점수는 임상간호사를 대상으로 한 Oh (2007)의 연구에서 측정된 3.27점 보다 낮고, 경상남도 투석실 간호사를 대상으로 측정한 Song, Kang과 Lee (1998)의 연구에서 측정된 3.06점 보다 높게 나타났으며, 전라남도 및 제주 지역 투석실 간호사를 대상으로 측정한 Choi와 Kim (2000)의 연구에서 나타난 3.05점 보다 높게 나타났다. 직무만족도의 영역별 평균 점수를 분석해 보면, 가장 높은 영역은 인간관계 3.54점, 직업적 긍지 3.37점, 업무 3.32점, 자율성 3.18점, 조직적 요구 영역 2.9점의 순으로 나타났으며, 보수는 2.53점으로 가장 낮았다. Choi와 Kim (2000), Song 등(1998)의 연구에서도 직무만족도 영역 중 조직적 요구와 보수 영역이 낮게 나타났다. 이처럼 가장 낮게 측정된 조직적 요구 및 보수 영역임을 생각해 볼 때, 투석실 간호사들은 평생을 신장이식으로 살아가야 하는 환자들의 간호를 책임지는 책임감이 막중함에도 그에 합당한 보수나 특별 수당에 만족하지 못하고 있는 것으로 생각된다. 따라서 투석실 간호사들의 업무 특수성을 인정한 보수 및 수당의 조정이 필요하다고 할 수 있겠다.

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도의 관계를 분석한 결과 전문직 자아개념에 유의한 차이를 보인 특성으로는 연령, 종교, 직위, 근무경력으로 나타났다. 즉 연령이 많고 근무경력이 많은 중간관리자의 경우에 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타났다. 이는 일반적으로 연령이 많아지고 근무경력이 증가됨에 따라 지위가 안정되고 자신감이 높아지는 것으로 해석되며 선행연구에서와도 일치한 결과를 보여주었다(Choi & Kim, 2000; Lee, 2004).

자기효능감에 유의한 차이를 보인 특성으로는 연령에서 36~40세군의 자기효능감이 평균 3.80점으로 가장 높았고, 이는 20~25세군의 자기효능감 평균 3.36점보다 높게 나타났다. 근무경력에서도 자기효능감의 평균 점수가 5년 이하는 3.62점, 5~10년 사이는 평균 3.64점, 10년 이상에서는 평균 3.73점으로 측정되어 근무경력이 많은 그룹에서 투석실 간호사가 느끼는 자기효능감도 높게 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 Oh (2007)의 연구결과와 일치하였다. 이러한 결과는 연령이 많을수록 근무경력이 많아질수록 근무하는 환경에서 자신의 위치를 파악하고 이에 적응하며 동료간호사와 타부서 요원

들과 조화를 이루면서 배운 지식과 기술을 능숙하게 발휘할 수 있기 때문인 것으로 사료된다. 그러나 근무경력 9년까지는 업무성과가 점진적으로 향상되나 10년이 지나면 감소하기 시작한다고 보고한 An (2000)의 연구결과와는 상이한 결과를 보여주었다. 즉 근무경력이 길다고 해서 반드시 성과가 높다고 할 수 없으므로 지속적인 반복 연구를 통하여 어느 시기에 업무 성과가 감소하는지에 대한 연구가 필요하다 하겠다.

직무만족도와 유의한 차이를 보인 특성은 연령, 결혼상태, 근무병원, 직위, 근무경력, 간호사 1인당 환자 수로 나타났다. 이는 투석실 간호사를 대상으로 한 Song과 Lee (1998)의 연구에서 근무유형, 직위, 간호사 1인당 환자수가 직무만족도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구와 유사하였다. 또한, 서울소재 대학병원의 투석실 간호사를 대상으로 한 Seo (1995)의 연구에서 간호사 경력, 현직위와 직무만족도가 유의한 차이가 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보여주었고, 일반간호사를 대상으로 한 Lee (2005)의 연구에서 직무만족도와 유의한 차이를 보인 특성이 연령, 직위로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 이는 근무경력이 많을수록 직위가 높을수록 스스로의 의사결정이 가능하고 기여한 만큼의 존경과 대우를 받으며 그에 따른 보상이 있기 때문이라고 생각해 볼 수 있다. 근무병원의 유형에 따른 직무만족도는 의원 3.24점, 종합병원 3.11점, 병원 3.00점의 순으로 나타났으며 통계적으로 유의하였다. 투석실 간호사를 대상으로 한 Song 등(1998)의 연구에서도 이와 일치한 결과가 나타났으며, 이는 종합병원과 병원이 의원에 비해 수련의 등 의사의 업무영역과 간호사의 업무영역이 맞물려 있어 상대적으로 투석실 간호사들이 자율적 결정이나 수행에 많은 제약을 받게 되므로 자신의 직무만족을 낮게 인식함에 기인한 것으로 생각된다.

전문직 자아개념과 자기효능감, 자기효능감과 직무만족도, 그리고 전문직 자아개념과 직무만족도 간에 유의한 순상관계가 있었다. 즉 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념과 직무만족도가 높고, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다. 이는 일반간호사를 대상으로 한 Oh (2007)의 연구와 전남 및 제주 지역의 간호사를 대상으로 한 Choi와 Kim (2000)의 연구에서도 자기효능감과 직무만족도간의 순상관계를 나타내어 본 연구와 일치하였다.

따라서 본 연구의 결과는 간호 실무측면에서 간호인력 교육계획을 수립할 때 투석실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무만족도를 높일 수 있는 프로그램 개발을 위한 기초자료로 이용할 수 있을 것이고 임상간호행정에서는 투석실 간호사의 전문직 자아개념을 위한 프로그램 개발과 정책이 뒷받

침되는 근거를 마련할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 일부 지역의 투석실 간호사를 대상으로 하였으므로 우리나라 전체 투석실 간호사에게 연구결과를 일반화시키는데 신중을 기해야 한다는 것이다. 또한, 연구대상자들의 판단에 의한 자기보고식 응답지를 사용하였기 때문에 실제 생각이나 행동과 응답 반응 사이에 차이가 존재할 수 있다는 점이다.

결론 및 제언

본 연구는 투석실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족간의 관계를 파악하여 간호사의 전문직 자아개념의 중요성을 인식케 하고 간호사의 긍정적인 전문직 자아개념 정립을 위한 간호교육과 임상간호행정 실무에 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구결과 대상자의 전문직 자아개념 정도는 평균 2.68점이었고, 구성영역에서는 의사소통이 2.77점으로 가장 높게 나타났다. 자기효능감은 3.65점이었고, 직무만족도는 평균 3.14점이었다. 직무만족도의 구성영역에서는 인간관계가 3.54점으로 가장 높고, 보수가 2.53점으로 가장 낮았다. 대상자의 일반적 특성 중 전문직 자아개념과 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 항목은 연령, 종교, 직위, 근무경력 이었고, 자기효능감과 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 항목은 연령이었다. 직무만족과 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 결혼, 근무병원, 직위, 근무경력, 간호사 1인당 환자 수였다. 전문직 자아개념과 자기효능감은 순상관관계를 나타내었고, 전문직 자아개념과 직무만족도도 순상관관계를 나타내어 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념이 높고, 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다.

결론적으로 평생을 투석에 의존해 살아가야 하는 환자에게 보다 만족한 상태에서 양질의 간호를 제공하여 대상자들의 최적의 안녕상태를 유지하도록 하는 간호의 목표를 달성하기 위해서는 투석실 간호사의 긍정적인 전문직 자아개념 정립으로 자기효능감을 증진시키고 직무만족도를 높여줌으로써 이를 수 있다고 하겠다. 따라서 임상간호행정에서는 투석실 간호사의 전문직 자아개념 정립을 위한 프로그램 개발과 정책이 뒷받침 되어야 할 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 투석실 간호사의 전문직 자아개념 정립을 위한 프로그램에 관한 연구가 필요하다.

둘째, 투석실 간호사를 대상으로 직무와 관련된 자기효능

감을 증진시키는 프로그램의 개발에 관한 연구가 필요하다.

REFERENCES

- An, E. K. (2000). *Model for clinical nurses' self-efficacy and work performance*. Unpublished master's thesis, Chunnam National University, Gwangju.
- Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses*. Unpublished educational master's thesis, University of Newcastle, Australia.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of Thought and Action, A social cognitive theory*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Choi, E. Y., & Kim, G. H. (2000). A study on the professional self concept, self efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 12(3), 345-355.
- Chun, J. J., Jung, Y. M., Kim, J. H., Kim, J. S., Park, J. H., Cho, H. M., et al. (2000). A study on self-esteem, health promoting behavior and the quality of life of the patients undergoing hemodialysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 12(1) 134-146.
- Geiger, J. W. K., & Davit, J. S. (1998). Self-image and job satisfaction in varied settings. *Nursing Management*, 19(12), 50-58.
- Hwang, M. H., Jung, S. J., & Jung, B. R. (1998). The study on professional self-concept and job satisfaction of hospital nurse. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 9(2), 518-532.
- Joe, Y. K. (2001). *A study on the correlation between the nurses' quality of life and self efficacy*. Unpublished master's thesis, Ajou university, Suwon.
- Kim, M. O. (1993). *A study on nurses' quality of life*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, S. J. (1992). *A study on job-satisfaction degree and occupation change intention*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kim, M. S., Shin, M. J., Kim, M. K., Jung, M. K., Park, J. H., & Woo, S. M., et al. (2000). A study on the job activity analysis of the hemodialysis nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 6(3), 303- 317.
- Lee, A. S. (2005). *A study on influence of nurses self-efficacy on job satisfaction*. Unpublished master's thesis, WonKwang University, Iksan.
- Lee, M. H. (1997). *Relationships between self-efficacy, autonomy, job satisfaction among nephrology nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Lee, S. J. (2004). *A Study of the professional self-concept and role-conflict of preceptor and new nurse*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- McClosky, J. (1974). Influence of reward and incentives on staff nurse turnover rate. *Nursing Research*, 23(3), 239-243.
- Oh, G. S. (1993). *Nursing concept collection*. Seoul: Yonsei Uni-

- versity.
- Oh, H. J. (2007). *A Study on the relationship among the self-efficacy, morale and job satisfaction of clinical nurse*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Park, B. G. (2001). *The study of professional self-concept, professional performance of nursing among hospital Nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Park, M. S., Yang, S., & Yu, S. J. (2002). Professional self concept of psychiatric mental health practitioner and general nurse in psychiatric ward. *Journal of Korean Public Health Nursing, 16*(1), 95-103.
- Seo, B. K. (1995). *Correlational study on professional self-concept and job satisfaction of hospital nurse*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Seo, D. H. (2002). *The professional self concept and job satisfaction of psychiatric mental health nurses and general psychiatric nurses*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- 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.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research, 27*(2), 114-120.
- Song, M. S., Kang, K. J., & Lee, M. H. (1998). Relationships between job satisfaction and burnout experience among nephrology nurses. *Korean Journal of Adult Nursing, 10*(1), 32-47.
- Song, M. S., & Lee, M. H. (1998). Predictive factors on job satisfaction in nephrology nurses. *Kosin Medical University, 13*(1), 165-180.
- Sohng, K. Y., & Noh, C. H. (1996). Survey on relationship self concept of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 26*(1), 94-106.
- The Korean Society of Nephrology. (2011). *Current renal replacement therapy in Korea*. Retrieved March 5, 2012, from <http://www.ksn.or.kr/journal/2011/index.html>
- Yang, G. M. (1998). *Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work perform of nurses*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.