

## 중환자실 간호사의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감이 전문직 자아개념에 미치는 영향

오상민<sup>1</sup> · 김상희<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 제주대학교병원 간호사, <sup>2</sup> 인제대학교 간호대학 간호학과 부교수

---

### Effect of Job Stress, Working Bullying, Self-Efficacy on the Professional Self-Concept of Intensive Care Unit Nurses

Oh, Sang Min<sup>1</sup> · Kim, Sang Hee<sup>2</sup>

<sup>1</sup> MSN, RN, Jeju National University Hospital

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Nursing, College of Nursing, Inje University

**Purpose:** The aims of this study was to provide basic data to enhance the professional self-concept of nurses in intensive care unit and identify the relationship between job stress, working bullying, self-efficacy and professional self-concept and identify the factors influencing professional self-concept in intensive care unit nurses. **Methods:** This study was conducted from June to August, 2018 at five general hospitals over 500 beds. Structured questionnaire were completed by 120 nurses who had agreed to understand and participate in the study. The collected data were analyzed using the SPSS win 24.0 program. **Results:** Factors affecting the professional self-concept of the subjects were self-efficacy, working bullying, dissatisfaction and satisfaction of nursing job satisfaction, age. The explanatory power of these variables on professional self-concept was 55.1%. **Conclusion:** The self-efficacy, working bullying, nursing job satisfaction, and age of the intensive care unit nurses were identified as the major factors influencing the professional self-concept. Therefore, it is necessary to develop and apply an educational program to improve self-efficacy and nursing job satisfaction and reduce working bullying, which are influencing factors of professional self-concept of intensive care unit nurse.

**Key words:** Occupational stress, Bullying, Self-efficacy, Self-concept, Intensive care unit

---

투고일: 2020. 4. 24 1차 수정일: 2020. 5. 21 2차 수정일: 2020. 6. 11 게재확정일: 2020. 6. 13

주요어: 직무스트레스, 괴롭힘, 자기효능감, 자아개념, 중환자실

\* 이 논문은 제 1저자 오상민의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임

Address reprint requests to: Kim, Sang Hee <https://orcid.org/0000-0002-2320-6656>

Department of Nursing, College of Nursing, Inje University, 75 Bokji-ro, Pusanjin-gu, Busan 47392, Korea

Tel: 82-51-890-6738, Fax: 82-51-896-9840, E-mail: iris0409@inje.ac.kr

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

현대사회가 고령화 사회로 접어들었고 과학기술의 발전과 함께 급격하게 발전하는 의료 환경에서 만성질환자 및 중증 환자가 증가되어 중환자실 간호의 중요성이 대두되고 있다. 중환자실은 다양한 질환을 가진 환자들이 생명을 위협하는 심각한 증상으로 입실하여 치료를 받는 곳으로, 중증의 환자들은 중환자실에서 집중적으로 치료를 받게 된다(Oh & Chung, 2011). 그러므로 중환자실에서 근무하는 간호사는 매 순간 환자의 생명을 유지하기 위한 정확한 판단을 통해 통합적 간호를 제공해야 한다. 따라서 고도의 지식과 기술 및 경험을 바탕으로 한 전문직 서비스를 제공하기 위해서는 전문직업인으로서의 자각인 전문직 자아개념의 확립이 필요하다. 간호사의 전문직 자아개념은 전문직업인으로서 느끼는 자기 자신에 대한 정신적인 지각으로 간호사가 지각하는 전문직 자아개념은 간호사가 조직에 더 몰입하는 것을 도와주어 스스로 직무에 만족할 수 있도록 도와주고(Moon & Han, 2011), 이는 간호사의 직무만족에도 큰 영향을 미친다. 따라서 올바르게 확립된 전문직 자아개념은 간호업무에 생산성과 효율성을 증가시켜 대상자의 요구에 부응하는 수준 높은 간호를 제공하는데 도움이 되어 결과적으로 간호서비스의 질을 향상시킨다(Hong & Sohn, 2019).

중환자실 간호사는 기본간호부터 특수간호까지 포괄적이고 숙련된 간호를 제공해야 하므로 극도의 스트레스를 경험하게 된다(Jin & Lee, 2015). 특히 전문지식과 기술에 대한 요구 증가, 환자의 다양한 요구, 전문직으로서 경험하는 타 직종과의 역할 모호 및 대인관계에서 오는 갈등, 물리적 환경요인, 근무조건 및 시간 등으로 직무스트레스가 더 증가하게 되고, 근무 중 경험하게 되는 과도한 직무스트레스는 간호사의 업무 수행 능력을 감소시킨다. 이는 간호의 질 저하를 가져와 사고의 여러 위험성을 초래하게 되고 그 결과 간호대상자와 보호자에게 제공하는 간호업무 활동에 부정적인 영향을 미치게 된다(Min et al., 2011). 또한 직무스트레스는 전문직 자아개념에 영향을 미치는 중요한 변수 중 하나이므로(Lee, Lee, Kim, & Lee, 2017), 높은 직무스트

레스를 경험하는 중환자실 간호사의 직무스트레스 정도를 파악하는 것은 필요하다.

직장 내 괴롭힘은 최근 병원 내에서 빠르게 확산되고 중요한 이슈가 되는 문제이다. 직장 내 괴롭힘은 조직 내에서 권력을 가진 한 명 이상의 가해자로부터 경험하게 되는 부정적인 행동으로, 특히 가해자의 직무 스트레스가 높거나 피해자의 경력이 가해자보다 부족한 경우, 그리고 가해자의 업무가 미숙한 경우 직장 내 괴롭힘이 더 많이 관찰되므로, 간호사 중에서도 중환자실과 같은 특수 부서 간호사들에게 직장 내 괴롭힘이 발생할 확률은 더 높다(Lewis, 2006). 직장 내 괴롭힘은 직무 스트레스를 증가시키고, 자아존중감 저하, 우울, 사기저하 등 부정적인 영향을 미치게 되어 간호직에 대한 의미 및 동기 상실을 초래한다(Lee, Bernstein, Lee, & Nokes, 2014). 그 결과 직장 내 괴롭힘은 환자의 안전을 위협하며 치료결과에 나쁜 영향을 미쳐 환자의 재원일수 증가와 치료만족도에 부정적인 영향을 준다(MacIntosh, Wuest, Gray, & Cronkhite, 2010). 이러한 직장 내 괴롭힘에 노출되었을 때 이를 극복하는 과정에서 개인이 가지고 있던 이념 또는 일에 대한 정서적 가치 판단이 직장 내 괴롭힘을 극복하는데 긍정적 요인으로 작용하게 되므로, 전문직업적 지식과 가치 및 기술에 대한 자신의 견해인 전문직 자아개념이 높을수록 직장 내 괴롭힘을 더 잘 극복할 수 있을 것으로 생각된다.

자기효능감은 간호 현장에서 개개인의 활동에 동기를 부여하여 전문직 수행 및 자아개념에 긍정적인 영향을 준다. 구성원들에게 동기를 부여할 뿐만 아니라 조직의 성과에도 영향을 미치는 요인이므로 많은 시간을 직장에서 보내는 간호사의 경우 자기효능감은 독자적이고 전문적인 업무수행에 큰 영향을 줄 수 있다(Kim & Kim, 2016). 특히 중환자실 간호사는 고도의 기술과 지식을 갖춘 훈련된 인력과 첨단 의료기기들을 이용하여 집중감시와 간호가 이루어지는 곳에서 일하기 때문에(Yoon & Park, 2013), 특정한 상황에서 목적을 성취하기 위해 발휘되는 자기효능감을 긍정적으로 형성하여 전문직 자아개념을 향상시킬 필요가 있겠다(Kim & Kim, 2016).

전문직 자아개념과 관련된 선행연구를 살펴보면, 연구대상자는 종합병원 간호사(Yeom, 2017; Park, Han, & Jo, 2016), 투석실 간호사(Lim, Lee, Yoon, & Chon,

2012), 재활병원 간호사(Kim & Kim, 2016), 중환자실 간호사(Yoon & Park, 2013) 등을 대상으로 진행되었고, 전문직 자아개념의 영향요인에 대해서는 직무스트레스와 직무만족(Lee et al., 2017), 대인관계문제와 감정노동(Yeom, 2017), 전문직 자율성과 자기효능감(Kim & Kim, 2016) 등 다양한 변수로 전문직 자아개념에 미치는 영향에 대한 연구들이 수행되었으나 연구결과가 상반되는 부분들이 있었다. 또한 중환자실 간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 연구는 없었으므로, 직무스트레스와 직장 내 괴롭힘, 자기효능감의 정도 및 관계를 파악하고 전문직 자아개념의 영향요인을 다시 확인할 필요가 있겠다. 이를 통해 본 연구는 중환자실 간호사의 전문직 자아개념 확립을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 중환자실 간호사의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감과 전문직 자아개념의 정도 및 관계를 파악하고, 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감 및 전문직 자아개념의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감 및 전문직 자아개념간의 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 중환자실 간호사의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감이 전문직 자아개념에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구는 J시에 소재하고 있는 500병상 이상의 2개 종합병원 및 B시에 소재하고 있는 3개의 종합병원 중환자실에서 근무하는 간호사 140명을 편의 표출하여 진행되었다. 구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다. 입사 후 1년이라는 기간은 업무 수행에 적응하고 대처하는 기간이므로(Park et al., 2016) 임상경력 1년 미만의 간호사는 제외하였고, 수간호사는 병동의 간호 관리자로 간호와 행정 업무를 동시에 수행할 뿐만 아니라, 일반간호사의 간호수행능력에 영향을 미치는 병동의 환경요소이므로 본 연구에서는 제외하였다.

본 연구에서 필요한 대상자 수는 G-power 3.1.9.2 program(Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009)을 이용하였다. 선행연구를 참고하여(Hong & Sohn, 2019; Kim & Kim, 2016), 예측요인 8개(직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감, 근무경력, 교육정도, 간호직 만족도), 유의수준 0.05, 효과크기 0.15, 검정력 0.80으로 하여 분석한 대상자 수는 109명이 산출되었고 탈락률 20%를 고려하여 140명에게 설문지를 배부하였다. 이 중 회수된 설문지는 130부(92.8%)이었으며 불성실한 설문지 10부를 제외하여 총 120부(85.7%)를 최종 분석 자료에 사용하였다. J시에 소재하고 있는 2개 종합병원에서는 각각 24, 25부였고, B시에 소재하고 있는 3개의 종합병원에서는 각각 22, 24, 25부였다.

### 3. 연구 도구

본 연구에서는 구조화된 자가 보고식 설문지를 사용하였으며, 질문지는 일반적 특성 11개 문항, 직무스트레스 23개 문항, 직장 내 괴롭힘 16개 문항, 자기효능감 17개 문항, 전문직 자아개념 27개 문항 등 총 94개 문항으로 구성되었다.

#### 1) 일반적 특성

본 연구의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼여부, 종교, 교육정도, 중환자실 근무경력, 총 임상경력, 근무부서, 직위, 간호직 만족도, 연봉을 조사하였다. 간호직 만족도는 만족, 보통, 불만족으로 응답하도록 하였다.

## 2) 직무스트레스

직무스트레스는 Ahn (2003)이 일반간호사를 대상으로 개발한 직무스트레스 측정도구를 이용하였다. 도구 이용 전 개발자에게 메일로 도구사용에 대해 허락을 구한 후 사용하였다. 또한 본 도구는 일반간호사를 대상으로 개발되었으므로 중환자실 간호사에게 측정하기 위해 2개의 상급종합병원 중환자실 간호과장에게 내용 타당도를 검증받았다. 본 도구는 업무량 과중 5개 문항, 전문직 역할갈등 4개 문항, 전문지식과 기술 부족 3개 문항, 대인 관계의 문제 6개 문항, 부적절한 대우와 보상 4개 문항, 밤 근무 1개 문항으로 6개의 하위영역, 총 23개 문항으로 구성되어 있다. 점수는 5점 Likert 척도로 '전혀 느끼지 않는다' 1점에서부터 '아주 심하게 느낀다' 5점까지로 최소 23점에서 최대 115점까지이며, 도구의 신뢰도는 Ahn (2003)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85이었으며, 본 연구에서는 .92로 나타났다.

## 3) 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 국내 간호 현장에서 일하는 병원간호사들의 직장 내 괴롭힘을 측정하기 위해서 Lee와 Lee (2014)가 개발한 직장 내 괴롭힘 경험 측정도구 (Work place Bullying in Nursing-Type Inventory, WPBN-TI)를 이용하였다. 도구 이용 전 개발자에게 메일로 도구사용에 대해 허락을 구한 후 사용하였다. 본 도구는 언어적 공격 및 소외 10개 문항, 부적절한 업무 부여 4개 문항, 신체적 위협 2개 문항으로 3개의 하위영역, 총 16개 문항으로 구성되어 있다. 점수는 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 4점까지로 최소 16점에서 최대 64점까지이며, 도구의 신뢰도는 Lee와 Lee (2014)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .93이었다.

## 4) 자기효능감

자기효능감은 Sherer 등(1982)이 개발한 일반적 자기효능감 측정도구(General Self-Efficacy Scale)를 Jung (2007)이 일반간호사를 대상으로 수정 보완한 도구를 이용하였다. 도구 이용 전 개발자에게 메일로 도구사용에 대해 허락을 구한 후 사용하였다. 또한 본 도구는 일반간호사를 대상으로 개발되었으므로 중환자실 간호

사에게 측정하기 위해 2개의 상급종합병원 중환자실 간호과장에게 내용을 검증받았다. 본 도구는 총 17개 문항으로 구성되어 있으며, 점수는 5점 Likert 척도로 '전혀 하고 있지 않다' 1점에서부터 '항상 하고 있다' 5점까지로 최소 17점에서 최대 85점까지이며, 도구의 신뢰도는 Sherer 등(1982)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .71이었고, Jung (2007)의 연구에서는 .94이었으며, 본 연구에서는 .96이었다.

## 5) 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Arthur (1990)가 개발한 간호 전문직 자아개념 측정도구(Professional Self Concept of Nurses Instrument, PSCNI)를 Sohng과 Noh (1996)가 번역한 도구를 이용하였다. 도구 이용 전 개발자에게 메일로 도구사용에 대해 허락을 구한 후 사용하였다. 본 도구는 전문직 실무 16개 문항, 만족감 7개 문항, 의사소통 4개 문항으로 3개의 하위영역, 총 27개 문항으로 구성되어 있다. 점수는 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 4점까지로 총점은 최소 27점에서 최대 108점까지이며, 도구의 신뢰도는 Arthur (1990)가 개발한 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85이었고, Sohng과 Noh (1996)의 연구에서는 .85이었으며, 본 연구에서는 .75로 나타났다. 하위영역 별로는 전문직 실무 .88, 만족감 .89, 의사소통 .79이었다.

## 4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 I 대학교 생명윤리위원회의 심의를 받은 후 실시하였다. 자료수집기간은 2018년 6월 27일부터 8월 5일까지였으며, 자료수집을 위해 본 연구자가 J시 2개의 병원 및 B광역시 3개의 병원을 방문하여 병원의 간호부장과 간호과장에게 연구의 목적과 내용, 윤리적인 부분을 설명한 후 간호부의 허락을 받고 진행하였다. 자료수집 시 본 연구자가 직접 병동을 방문하여 대상자들에게 연구의 목적 및 취지, 자료의 익명성과 설문조사는 오직 연구 목적으로만 사용할 것이며 연구 참여에 동의한 경우라도 언제든지 철회할 수 있음을 설명하였다. 이후 연구 참여 의사를 밝힌 대상자에게 설명된 연구참여동의서를 제공하여 자가 보고식으로 설문지를 작성하도록 하였다. 연구대상자의 익명

Table 1. General Characteristics of Subjects

(N=120)

| Variables                           | Categories   | n (%)     | M±SD       |
|-------------------------------------|--------------|-----------|------------|
| Gender                              | Men          | 7(5.8)    |            |
|                                     | Women        | 113(94.2) |            |
| Age (year)                          | ≤25          | 36(30.0)  | 28.52±4.76 |
|                                     | 26-30        | 55(45.8)  |            |
|                                     | 31-35        | 18(15.0)  |            |
|                                     | ≥36          | 11(9.2)   |            |
| Marital status                      | Unmarried    | 94(78.3)  |            |
|                                     | Married      | 26(21.7)  |            |
| Religion                            | Yes          | 45(37.5)  |            |
|                                     | No           | 75(62.5)  |            |
| Education level                     | Diploma      | 22(16.3)  |            |
|                                     | Bachelor     | 88(65.2)  |            |
|                                     | ≥Graduate    | 10(7.4)   |            |
| Clinical career at ICU (year)       | <1           | 11(9.2)   | 3.55±2.88  |
|                                     | 1-<3         | 56(46.7)  |            |
|                                     | 3-<5         | 25(20.8)  |            |
|                                     | 5-<10        | 21(17.5)  |            |
|                                     | ≥10          | 7(5.8)    |            |
| Clinical career (year)              | 1-<3         | 38(31.7)  | 6.03±4.62  |
|                                     | 3-<5         | 27(22.5)  |            |
|                                     | 5-<10        | 30(25.0)  |            |
|                                     | ≥10          | 25(20.8)  |            |
| Working department                  | MICU         | 39(28.9)  |            |
|                                     | SICU         | 55(40.7)  |            |
|                                     | Others       | 26(19.3)  |            |
| Position                            | Staff nurse  | 110(91.7) |            |
|                                     | Charge nurse | 10(8.3)   |            |
| Nursing job satisfaction            | Satisfied    | 19(15.8)  |            |
|                                     | Moderate     | 75(62.5)  |            |
|                                     | Dissatisfied | 26(21.7)  |            |
| Annual income<br>(ten thousand won) | <2,500       | 11(9.2)   |            |
|                                     | 2,500-<3,000 | 18(15.0)  |            |
|                                     | ≥3,000       | 91(75.8)  |            |

ICU=Intensive care unit; MICU=Medical intensive care unit; SICU=Surgical intensive care unit

Table 2. Descriptive Statistics for Study Variables

(N=120)

| Variables                 | Total M±SD  | Item M±SD | Range | Min | Max |
|---------------------------|-------------|-----------|-------|-----|-----|
| Job stress                | 84.56±13.20 | 3.67±0.57 | 1-5   | 2   | 5   |
| Working bullying          | 32.18±10.59 | 2.01±0.66 | 1-4   | 1   | 4   |
| Self efficacy             | 59.01±10.07 | 3.47±0.59 | 1-5   | 2   | 5   |
| Professional self-concept | 70.35±8.31  | 2.60±0.30 | 1-4   | 1   | 4   |
| Professional practice     | 43.37±5.56  | 2.71±0.34 | 1-4   | 1   | 4   |
| Satisfaction              | 15.89±3.71  | 2.27±0.53 | 1-4   | 1   | 4   |
| Communication             | 11.08±1.72  | 2.95±0.43 | 1-4   | 2   | 4   |

성을 보장하기 위해 설문지 회수 시에는 밀봉 가능한 봉투를 이용하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 약 15-20분 정도였다.

## 5. 자료 분석 방법

본 연구의 자료 분석은 SPSS win 24.0 program을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 2) 대상자의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감 및 전문직 자아개념의 정도는 평균과 표준편차, 최소값 및 최대값을 이용하여 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA를 이용하여 분석하고 사후검정에 대해서는 Scheffé test를 실시하였다.
- 4) 대상자의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감 및 전문직 자아개념간의 관계는 Pearson 상관계수(Pearson's correlation coefficients)로 분석하였다.
- 5) 대상자의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression) 중 단계분석(stepwise)을 이용하여 분석하였다.

## III. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성 중 성별은 여자가 94.2%로 대

부분을 차지하였으며, 대상자의 평균 나이는 28.52세로 26세에서 30세가 45.8%로 가장 많았다. 결혼여부는 미혼이 78.3%로 대부분을 차지하였으며 종교는 없는 경우가 62.5%로 더 많았다. 교육정도는 간호학사가 65.2%로 가장 많았으며 중환자실의 평균 근무경력은 3.55년으로 1년 이상 3년 미만이 46.7%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 평균 임상경력은 6.03년으로 1년 이상 3년 미만이 31.7%로 가장 많았으며 대상자의 근무 부서는 외과계 중환자실이 40.7%로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 91.7%로 대부분을 차지하였으며 대상자가 느끼는 간호직 만족도는 보통이 62.5%로 가장 많았다. 연봉은 3,000만원 이상이 75.8%로 가장 많았다(Table. 1).

### 2. 대상자의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감 및 전문직 자아개념의 정도

대상자의 직무스트레스는 총 5점 만점에 평균 3.67±0.57이었고 직장 내 괴롭힘은 총 4점 만점에 평균 2.01±0.66이었으며 자기 효능감은 총 5점 만점에 평균 3.47±0.59이었다. 전문직 자아개념은 총 4점 만점에 평균 2.60±0.30이었으며 하위영역으로는 전문직 실무는 평균 2.71±0.34, 만족감은 평균 2.27±0.53, 의사소통은 평균 2.95±0.43이었다(Table. 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령(F=9.14,  $p<.001$ ), 결혼 여부( $t=-4.64$ ,  $p<.001$ ), 종교

Table 3. Differences in Professional Self-Concept by General Characteristics (N=120)

| Variables                        | Categories                | M±SD      | t/F (p)      | Scheffé test  |
|----------------------------------|---------------------------|-----------|--------------|---------------|
| Gender                           | Men                       | 2.52±0.58 | -0.39(.711)  |               |
|                                  | Women                     | 2.61±0.28 |              |               |
| Age (year)                       | ≤25 <sup>a</sup>          | 2.44±0.27 | 9.14(<.001)  | a<c<br>a, b<d |
|                                  | 26-30 <sup>b</sup>        | 2.61±0.31 |              |               |
|                                  | 31-35 <sup>c</sup>        | 2.72±0.20 |              |               |
|                                  | ≥36 <sup>d</sup>          | 2.90±0.21 |              |               |
| Marital status                   | Unmarried                 | 2.54±0.29 | -4.64(<.001) |               |
|                                  | Married                   | 2.83±0.22 |              |               |
| Religion                         | Yes                       | 2.68±0.32 | 2.36(.020)   |               |
|                                  | No                        | 2.55±0.28 |              |               |
| Education level                  | Diploma                   | 2.68±0.30 | 3.76(.026)   | -             |
|                                  | Bachelor                  | 2.56±0.31 |              |               |
|                                  | ≥Graduate                 | 2.80±0.16 |              |               |
| Clinical career at ICU (year)    | <1                        | 2.79±0.27 | 3.76(.006)   | -             |
|                                  | 1-3                       | 2.50±0.30 |              |               |
|                                  | 3-5                       | 2.66±0.18 |              |               |
|                                  | 5-10                      | 2.62±0.39 |              |               |
|                                  | ≥10                       | 2.80±0.11 |              |               |
| Clinical career (year)           | 1-3 <sup>a</sup>          | 2.46±0.33 | 7.08(<.001)  | a<d           |
|                                  | 3-5 <sup>b</sup>          | 2.58±0.18 |              |               |
|                                  | 5-10 <sup>c</sup>         | 2.64±0.33 |              |               |
|                                  | ≥10 <sup>d</sup>          | 2.79±0.23 |              |               |
| Working department               | MICU                      | 2.65±0.27 | 2.67(.074)   |               |
|                                  | SICU                      | 2.53±0.34 |              |               |
|                                  | Others                    | 2.67±0.22 |              |               |
| Position                         | Staff nurse               | 2.58±0.31 | -1.99(.049)  |               |
|                                  | Charge nurse              | 2.78±0.17 |              |               |
| Nursing job satisfaction         | Satisfied <sup>a</sup>    | 2.90±0.25 | 19.39(<.001) | a>b>c         |
|                                  | Moderate <sup>b</sup>     | 2.60±0.26 |              |               |
|                                  | Dissatisfied <sup>c</sup> | 2.39±0.29 |              |               |
| Annual income (ten thousand won) | <2,500                    | 2.41±0.21 | 3.34(.039)   | -             |
|                                  | 2,500-3,000               | 2.53±0.37 |              |               |
|                                  | ≥3,000                    | 2.64±0.29 |              |               |

ICU=Intensive care unit; MICU=Medical intensive care unit; SICU=Surgical intensive care unit

Table 4. Correlation among Study Variables

(N=120)

| Variables                 | Job stress     | Working bullying | Self efficacy  | Professional self-concept |
|---------------------------|----------------|------------------|----------------|---------------------------|
|                           | r (p)          | r (p)            | r (p)          | r (p)                     |
| Job stress                | 1              |                  |                |                           |
| Working bullying          | .27<br>(.002)  | 1                |                |                           |
| Self efficacy             | .10<br>(.262)  | -.07<br>(.421)   | 1              |                           |
| Professional self-concept | -.02<br>(.861) | -.33<br>(<.001)  | .60<br>(<.001) | 1                         |

유무(t=2.36, p=.020), 교육 정도(F=3.76, p=.026), 중환자실 경력(F=3.76, p=.006), 임상 경력(F=7.08, p<.001), 직위(F=-1.99, p=.049), 간호만족도(F=19.39, p<.001), 연봉(F=3.34, p=.039)에 유의한 차이를 보였다(Table. 3).

이를 사후검정한 결과 연령은 36세 이상인 대상자가 25세 이하, 26세 이상 30세 이하인 대상자에 비해, 31세 이상 35세 이하인 대상자가 25세 이하인 대상자에 비해 전문직 자아개념이 높았고, 임상경력은 10년 이상인 대상자가 1년 이상 3년 미만인 대상자들에 비해, 그리고 간호직 만족도는 간호에 만족할수록 전문직 자아개념이 높았다. 그러나 대상자의 교육정도, 중환자실 경력, 연봉은 유의한 차이를 보이지 않았다.

**4. 대상자의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감, 전문직 자아개념간의 상관관계**

대상자의 전문직 자아개념은 직장 내 괴롭힘(r=-.33, p<.001)과 유의한 음의 상관관계를, 자기효능감(r=.60, p<.001)과 유의한 양의 상관관계를 보였으나 직무스트레스(r=-.02, p=.861)와는 상관관계를 보이지 않았다. 직무스트레스는 직장 내 괴롭힘(r=.27, p=.002)과 유의한 양의 상관관계를 보였다(Table. 4).

**5. 대상자의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인**

전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 일반적 특성 중 전문직 자아개념에 유의한 차이를 보인 연령, 결혼유무, 종교 유무, 교육정도, 중환자실 경력, 임상경력, 직위, 간호직 만족도, 연봉과 직장 내 괴롭힘, 자기효능감을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 이용하여 실시하였다. 이 중 범주형 항목인 간호직 만족도와 교육

Table 5. Factor influencing on Professional Self-Concept

(N=120)

|   | B    | S.E | β    | t     | p     | Adj R <sup>2</sup> | F     | p     |
|---|------|-----|------|-------|-------|--------------------|-------|-------|
| Content   | 1.92 | .15 |      | 13.24 | <.001 |                    |       |       |
| Nursing job satisfaction -Dissatisfied*                 | -.33 | .07 | -.45 | -4.87 | <.001 | .36                |       |       |
| Self efficacy   | .21  | .04 | .41  | 6.00  | <.001 | .44                | 30.22 | <.001 |
| Age   | .09  | .02 | .27  | 4.05  | <.001 | .52                |       |       |
| Nursing job satisfaction -Moderate*                     | -.17 | .06 | -.27 | -2.98 | .004  | .54                |       |       |
| Working bullying  | -.06 | .03 | -.13 | -2.00 | .047  | .56                |       |       |
| Durbin-Watson= 1.80, Tolerance= .45-.84, VIF= 1.19-2.24 |      |     |      |       |       |                    |       |       |

VIF=Variation inflation factor

\* Dummy variable=Nursing job satisfaction (satisfied=1, dissatisfied=0, moderate=0; satisfied=0, dissatisfied=1, moderate=0)



정도는 전문직 자아개념이 가장 높은 항목을 기준으로 간호직 만족도는 만족을, 교육정도는 대학원 이상을 더미 변수 처리하여 분석하였다. 분석 전 오차항들 간 자기 상관 여부를 알아보기 위해 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 1.80로 오차항들 간 자기상관은 없는 것으로 나타났다, 독립변수들 간 다중공선성 여부를 알아본 결과 공차한계의 최소값은 .45로 .10보다 크게 나와 공산성의 문제는 없었으며, 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)의 최대값은 2.24로 10미만으로 나타났다.

전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 간호직 만족도, 자기효능감, 연령, 직장 내 괴롭힘으로 나타났다 ( $F=30.22, p<.001$ ). 즉, 간호직 만족도에 불만족( $\beta = -.45, p<.001$ )이 아닐수록, 자기효능감이 높을수록( $\beta = .41, p<.001$ ), 연령이 높을수록( $\beta = .27, p<.001$ ), 간호직 만족도가 보통( $\beta = -.27, p=.004$ )이 아닐수록, 직장 내 괴롭힘이 적을수록( $\beta = -.13, p=.047$ ) 전문직 자아개념의 정도가 높았으며 이들 요인의 설명력은 56.1%이었다 (Table. 5).

#### IV. 논 의

본 연구는 중환자실 간호사의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감과 전문직 자아개념의 정도 및 관계를 파악하고, 이들 요인이 전문직 자아개념에 미치는 영향을 확인하기 위해 진행되었다.

중환자실 간호사의 직무스트레스는 평균 3.67점으로, 같은 도구를 사용하여 중소병원 간호사를 대상으로 한 Ko (2016)의 연구결과인 3.56점보다 높아 중환자실 간호사들이 다른 부서 간호사들에 비해 높은 직무스트레스를 가지고 있었다. 이러한 이유로는 일반병동과 달리 빈번한 응급상황에서의 숙련된 간호 기술을 요구하고 업무의 책임한계가 명확하지 않은 중환자실의 특성(Jin & Lee, 2015) 때문이라고 생각된다. 또한, 중환자실 간호사는 일반 병동 간호사에 비해 보호자로부터 끊임없이 환자상태에 대해 질문을 받고 적절한 답변을 해야 하는 상황을 경험하게 되며(Jin & Lee, 2015), 중증도가 높은 환자들을 치료하기 위해 보다 침습적이고 적극적인 간호 행위를 제공하게 된다. 이러한 중환자실의 특수성 때문에 중환자실 간호사는 직무스트레스가 증가하게 된다고 생각된다. 또한 이러한 결과는 본 연구에서 사용

한 직무스트레스 측정도구의 하위영역과 같이 업무량 과중, 전문직 역할갈등, 전문지식과 기술 부족, 대인 관계의 문제, 부적절한 대우와 보상, 그리고 밤 근무에 대한 요인들이 직무스트레스를 더 증가시킨다(Min et al., 2011)는 선행연구의 결과를 뒷받침해준다고 볼 수 있겠다. 중환자실 간호사의 직장 내 괴롭힘은 평균 2.01점으로 중간 이상으로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 다른 중환자실 간호사를 대상으로 진행한 Kang, Yun, Won과 An (2014)의 연구에서 1.83점으로 나온 결과와 일반 간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘을 확인한 Han과 Ha (2016)의 결과인 1.44점보다 높은 결과였다. Lewis (2006)의 연구에서 피해자의 경력이가해자보다 부족한 경우 직장 내 괴롭힘이 발생할 확률은 더 높다고 하였는데, Kang 등(2014)의 연구에서는 중환자실 경력이 5년 이상인 대상자가 34.2%로 가장 많았으나, 본 연구에서는 1년에서 3년 미만인 경우가 46.7%로 가장 많아 타 연구에 비해 중환자실 경력이 낮아서 직장 내 괴롭힘이 더 높았던 것으로 생각된다. 그러나 많은 연구들이 일반 간호사를 대상으로 이루어져 있으므로, 추후 중환자실 간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘에 대한 반복연구가 필요하겠다.

중환자실 간호사의 자기효능감은 평균 3.47점으로 같은 도구로 응급실 간호사를 대상으로 조사한 Jo와 Sung (2018)의 연구에서 3.50점, 일반간호사를 대상으로 한 Oh와 Wee (2016)의 연구결과인 3.71점보다 낮아 중환자실 간호사가 다른 간호사들보다 자기효능감이 낮다는 것을 알 수 있었다. 이는 중환자실 환자의 경우 자택 퇴원율이나 병동으로의 전실 비율이 낮은 경우가 많고(Yoon & Park, 2013), 또 중환자실 간호사는 일반 간호사들에 비해 상태가 심각한 환자들을 더 많이 간호함으로써 환자가 호전되는 시간이 상대적으로 더 많이 소요된다고 느끼기 때문에 환자의 호전을 위해 필요한 간호를 제공하고 있다는 자기 확신이 낮을 수 있고, 이로 인해 자기효능감이 낮은 것으로 생각된다. 따라서 중환자실 간호사의 자기효능감을 높이기 위해서는 간호사의 행위가 환자의 치료 결과로 바로 연결되는 것은 아니라는 인식을 가질 수 있도록 자기효능감을 증진시킬 수 있는 교육 프로그램을 개발하는 것이 필요하다고 생각된다. 중환자실 간호사의 전문직 자아개념은 평균 2.60점으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kim (2018)의 연구결과인 2.65점보

다 낮은 결과를 보였다. 또한, 본 연구 결과에서 중환자실 간호사는 다른 간호사들보다 직장 내 괴롭힘 정도는 높고 자기효능감의 정도는 낮았으며, 전문직 자아개념은 다른 간호사들에 비해 낮은 결과를 보였다. 이는 중환자실 간호사가 높은 직장 내 괴롭힘과 낮은 자기효능감으로 인해 전문직 자아개념의 정도가 낮다는 것을 의미하는 것으로 중환자실 간호사들의 전문직 자아개념 향상을 위해서 중환자실 간호사의 직장 내 괴롭힘을 감소시키고 자기효능감을 증진시킬 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다고 생각된다. 또한, 중환자실은 최신 의료기술을 동원하여 위급한 환자를 위하여 집중적으로 치료하는 곳으로 중환자실 간호사는 위급한 상황 속에서 빠르고 정확하게 의사결정을 하고 장비를 활용, 보호자 및 의료인과 원활한 의사소통을 통해 협력적인 관계를 유지하는 등 의료인으로써 전문적인 역할을 수행해야 한다. 하지만 낮은 전문직 자아개념을 가지게 되면 자신감 상실, 의사소통 저하로 환자의 간호에 영향을 미치게 되어 환자의 간호에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 중환자실 간호사의 전문직 자아개념 확립을 위한 프로그램 개발 및 활성화가 필요하다고 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념은 연령, 결혼여부, 종교 유무, 교육정도, 중환자실 경력, 임상경력, 직위, 간호직 만족도에 통계적으로 유의한 결과를 보였으며, 정신간호사를 대상으로 한 Jang (2016)의 연구에서 연령, 학력, 임상경력, 근무경력, 근무만족도가 통계적으로 유의한 차이를 보인 것과 유사하였다. 본 연구와 선행연구 모두 연령과 임상경력에서 전문직 자아개념의 정도에 차이가 있었는데, 이는 연령과 임상경력이 높을수록 직위가 상승하여 환자 간호 또는 행정적 업무에서 의사결정 시 일반간호사보다 권한이 크며 그 결과 책임감을 가지고 결정을 하게 되어 전문직 자아개념의 정도가 더 높게 나왔다고 생각된다. 또한, 본 연구와 Jung (2007)의 연구에서 공통적으로 간호직에 대한 만족도가 클수록 전문직 자아개념의 정도는 높았다. 이는 간호직에 대한 만족감이 높을수록 직업에 대한 만족감이 증가하며 직업에 대한 긍정적인 인식을 하게 됨으로써 전문직 자아개념의 만족감이라는 하위영역과 연결되어 전문직 자아개념이 높아진다고 사료된다. 따라서 전문직 자아개념을 높이기 위해서는 경력 및 직위에 따라 차별화된 교육이 필요하고 이를 통해 간호직에 대한

만족감을 높이는 것이 필요할 것으로 생각된다.

중환자실 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인으로는 간호직 만족도에 불만족이 아닐수록, 자기효능감이 높을수록, 연령이 높을수록, 간호직 만족도가 보통이 아닐수록, 직장 내 괴롭힘이 적을수록 전문직 자아개념의 정도가 높았으며, 이 중 간호직 만족도의 불만족 요인이 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 간호직에 대한 만족이 간호직에 대한 긍정적인 감정을 형성하는데 도움이 되고 간호직과 관련된 상호작용을 증진시켜 전문직 자아개념 형성에 영향을 미치는 것으로 설명될 수 있겠다(Kim & Ha, 2015). 간호직 만족도의 불만족 다음으로 자기효능감이 높았는데, 이는 재활병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 진행한 Kim과 Kim (2016)의 연구에서 자기효능감이 전문직 자아개념에 가장 큰 영향요인으로 나타난 결과와 동일하였으며, 전문간호사를 대상으로 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 진행한 Kim과 Ha (2015)의 연구에서 자율성, 근무지, 간호직에 대한 만족도의 순으로 전문직 자아개념 형성에 영향을 미친다는 결과와 유사하였다. 자기효능감이 뛰어난 간호사는 자신의 직무 능력 수준이 어느 정도인지를 정확하게 파악하고 높이도록 노력하는 과정에서 권한과 지식에 대한 욕구가 강해지면서 긍정적인 전문직 자아개념이 형성된다고 판단된다. 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 조사한 Lee 등(2017)의 연구에서는 직무스트레스, 직무만족, 간호사의 학력 순으로 나타나 본 연구결과와는 차이가 있었다. 또한, 일반 간호사를 대상으로 전문직 자아개념의 영향요인을 알아보기 위해 진행한 Yeom (2017)의 연구에서는 대인관계문제, 연령, 학력, 감정노동 순으로 나타나 역시 본 연구결과에서 연령을 제외한 공통된 영향요인은 없었다. 두 연구 모두 간호사의 교육 정도가 전문직 자아개념의 영향요인이라는 결과가 나왔으나 본 연구에서 교육 정도가 전문직 자아개념에 유의한 차이를 보였으나 영향요인은 아니었다. 이는 중환자실 간호사의 간호업무수행을 연구한 Hwang & Park (2018)의 연구에 의하면 중환자실 간호사의 학력에 따른 업무수행능력은 영양 및 수면을 제외한 부분에서 유의한 차이를 보이지 않았으며 업무수행의 중요도 역시 유의한 차이를 보이지 않은 것으로 보아 중환자실 간호사의 업무에 있어 학

력이 미치는 영향이 크지 않다고 판단되어 결과적으로 본 연구에서도 교육 정도가 전문직 자아개념의 영향요인으로 나오지 않은 것으로 사료된다.

또한, Lee 등(2017)의 연구에서는 직무스트레스가 전문직 자아개념의 영향요인이었으나 본 연구에서 직무스트레스는 전문직 자아개념의 영향요인은 아니었다. 중환자실 간호사의 직무스트레스는 직, 간접적으로 간호업무환경에 영향을 받는다(Jin & Lee, 2015). 또한 전문직 자아개념은 전문직으로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해로 전문적 실무, 만족감 그리고 의사소통의 영역으로 구분되며 중환자실 간호사를 대상으로 전문직 자아개념에 대해 진행한 Hong과 Sohn (2019)과 Yoon과 Park (2013)의 연구에서 의사소통 영역의 점수가 가장 높았다. 따라서 중환자실 간호사는 타 부서와의 의사소통에서의 마찰보다는 중환자실이라는 특수한 환경으로 인해 많은 직무스트레스를 받게 되어 직무스트레스와 전문직 자아개념의 상관관계를 보이지 않아 결과적으로 전문직 자아개념에 영향요인으로 나오지 않은 것으로 판단된다. 하지만, 중환자실 간호사를 대상으로 직무스트레스와 전문직 자아개념의 영향요인을 연구한 논문은 한정되어 있고, 본 연구에서는 직장 내 괴롭힘이 영향요인으로 확인되었으나 선행연구에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 요인은 확인되지 않았으므로 이 부분에 대해서는 후속연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구를 통해 중환자실 간호사의 전문직 자아개념을 높이기 위해서는 자기효능감을 높이고 직장 내 괴롭힘을 줄여서 자신을 비롯한 서로를 존중하고 관계를 향상시킬 수 있는 중재가 필요하다는 것을 알 수 있었고, 이러한 중재 개발을 위해서는 다양한 연구 및 프로그램이 필요하다고 사료된다. 그러나 본 연구는 5개 병원에 서만 자료수집을 하였으므로 연구의 결과를 전체 중환자실 간호사로 확대해석하기 위해서는 보다 신중을 기해야 하겠다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 중환자실 간호사를 대상으로 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감 및 전문직 자아개념의 정도와 관계를 파악하고, 전문직 자아개념에 미치는 영

향요인을 파악함으로써 중환자실 간호사의 전문직 자아개념을 높이기 위한 기초자료를 제공하고자 진행되었다. 본 연구를 통해 중환자실 간호사의 직무스트레스, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감, 전문직 자아개념에 대해 파악하고 이들의 관계 및 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인들을 파악할 수 있었다. 따라서 중환자실 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 간호직 만족도에 불만이 아닐수록, 자기효능감이 높을수록, 연령이 높을수록, 간호직 만족도가 보통이 아닐수록, 직장 내 괴롭힘이 적을수록 전문직 자아개념의 정도가 높았다.

본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 중환자실 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인 중 하나인 직장 내 괴롭힘 및 전문직 자아개념과 직장 내 괴롭힘의 관계에 대한 추후 연구를 제언한다. 중환자실 간호사의 전문직 자아개념의 영향요인으로 확인된 자기효능감 및 간호만족도를 증진시키고 직장 내 괴롭힘을 감소시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발을 제언한다. 또한 본 연구에서는 전문직 자아개념의 영향요인은 아니었지만 선행연구에서 전문직 자아개념의 영향요인으로 확인된 직무스트레스가 전문직 자아개념에 미치는 영향에 대한 추후 연구를 제언한다.

## ORCID

Oh, Sang Min : <https://orcid.org/0000-0002-4773-3899>

Kim, Sang Hee : <https://orcid.org/0000-0002-2320-6656>

## REFERENCES

- Ahn, M. K. (2003). *Effect of nurse's job stress on health practice behavior* (Unpublished master's thesis). Yonsei University, Seoul, Korea.
- Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurse* (Unpublished master's thesis). University of Newcastle, Newcastle, Australia.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G-Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149-1160.
- Han, E. H., & Ha, Y. M. (2016). Relationships among self-esteem, social support, nursing organizational culture, experience of workplace bullying, and

- consequence of workplace bullying in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 303-312.
- Hong, J. Y., & Sohn, S. K. (2019). Effect of professional quality of life on the professional self-concept of intensive care unit nurses in tertiary hospital. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 12(2), 13-25.
- Hwang, J. N., & Park, W. J. (2018). Influence of post-traumatic stress symptoms and conflict management styles on nursing performance of intensive care unit. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 11(3), 58-70.
- Jin, S. J., & Lee, J. H. (2015). Structural equation model for job stress in intensive care unit nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(2), 103-113.
- Jo, M. J., & Sung, M. H. (2018). Impact of role conflict, self-efficacy, and resilience on nursing task performance of emergency department nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(1), 59-66.
- Jung, A. S. (2007). *A study on the relations between a health promoting behaviors and self-efficacy in general hospital nurse* (Unpublished master's thesis). Hanyang University, Seoul, Korea.
- Kang, J. Y., Yun, S. Y., Won, Y. H., & An, Y. S. (2014). Organizational culture and workplace bullying of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 7(2), 24-33.
- Kim, E. J., & Ha, J. Y. (2015). Autonomy, role conflict and professional self concept of advanced practice nursing. *Conference of Korean Society of Nursing Science*, 2015(10), 55.
- Kim, S. G., & Kim, G. M. (2018). Effects of nurses' job stress, self-efficacy, and professional self-concept on job satisfaction: A comparison on comprehensive nursing care service wards and general wards. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 20(3), 1609-1624.
- Kim, S. H., & Kim, N. H. (2016). The effects of rehabilitation hospital nurses' professional autonomy and self-efficacy on professional self-concept. *Journal of the Korean Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(1), 165-174.
- Ko, Y. J. (2016). A study of the effect of emotional intelligence and job stress on the job satisfaction for nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 18(4), 2245-2256.
- Lee, S. Y., Lee, J. S., Kim, S. Y., & Lee, J. Y. (2017). The effect of job stress and job satisfaction on professional self-concept in nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(9), 273-281.
- Lee, Y. J., Bernistein, K., Lee, M., & Nokes, K. M. (2014). "Bullying in nursing workplace: Applying evidence using a conceptual framework". *Nursing Economics*, 32(5), 255-267.
- Lee, Y. J., & Lee, M. H. (2014). Development and validity of workplace bullying in nursing-type inventory (WPBN-TI). *Journal of Korean Academy of Nursing*, 44(2), 209-218.
- Lim, J. H., Lee, S. H., Yoon, J. A., & Chon, M. Y. (2012). Study on the professional self-concept, self efficacy and job satisfaction of hemodialysis unit nurses. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 15(1), 54-62.
- Lewis, M. (2006). Nurse bullying: Organizational considerations in the maintenance and perpetration of health care bullying cultures. *Journal of Nursing Management*, 14, 52-58.
- MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M., & Cronkhite, M. (2010). Workplace bullying in health care affects the meaning of work. *Qualitative Health Research*, 20(8), 1128-1141.
- Min, S., Kim, H. S., Ha, Y. J., Kim, E. A., Kim, H. Y., Kim, H. J., & Kim, Y. J. (2011). The controlling effect of the self-efficacy in the job stress of hospital nurse on job satisfaction, turnover intention. *The Korean Academic Association of Business Administration*, 24(1), 1-21.
- Moon, Y. S., & Han, S. J. (2011). Impact of self-efficacy and nursing professionalism on organizational commitment in nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 17(1), 72-79.
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401.
- Oh, H. S., & Wee, H. (2016). Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 507-517.
- Park, E. J., Han, J. Y., & Jo, N. Y. (2016). Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses. *Journal of*

- the Korean Data & Information Science Society*, 27(1), 191-201.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale : Construction and validation. *Psychological Report*, 51(2), 663-671.
- Sohng, K. Y., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(1), 94-106.
- Yeom, E. Y. (2017). The influence of interpersonal problems, emotional labor on professional self-concept among clinical nurses. *Journal of the Korean Academia-Industrial Cooperation Society*, 18(6), 356-365.
- Yoon, M. Y., & Park, G. J. (2013). The relationship between self efficacy, autonomy and professional self conception among nurses working in intensive care unit. *Journal of Wholistic Nursing Science*, 6, 109-122.