

권역외상센터 간호사의 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입이 전문직 자아개념에 미치는 영향

조옥희¹⁾ · 윤정은²⁾ · 최지나³⁾

서론

연구의 필요성

우리나라에서 외상은 암과 순환계 질환에 이어 3대 사망원인 중 하나이며, 외상으로 인한 사망률은 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 국가 중 가장 높다[1]. 또한 외상은 10~30대 젊은 연령층의 조기사망과 장애로 인한 노동력 손실을 가속화하여 사회경제적 부담을 초래한다[1]. 정부는 외상환자 사망률 감소를 위해 2012년부터 외상센터 설치지원 사업을 추진하였고, 현재 전국에 17개의 권역외상센터가 운영되고 있다[2]. 권역외상센터는 외상환자의 생존률을 향상시키기 위해 환자가 병원에 도착하는 즉시 응급수술과 최적의 치료를 받을 수 있도록 갖추어진 센터로[2], 소속된 외상팀은 신속한 소생술, 진단과 치료시간 단축, 안정화 등의 전문적인 진단, 치료 및 간호 업무를 수행하는 전문인력들로 구성된다. 외상팀의 구성원은 병원의 규모나 인적 구성에 따라 다르나, 일반적으로 의사, 간호사, 방사선사, 임상병리사 등이 포함된다[3]. 이 중 권역외상센터의 간호사는 기본적인 간호에서부터 손상부위 치료, 생명유지를 위한 응급처치까지 다양한 업무를 수행하는데 [4], 전문적인 외상환자 간호역량을 갖춘 간호사는 환자의 재원 기간과 중환자실 재입실을 감소시키고 치료 결과를 향상시키는 데 기여한다[5].

선행연구들에서 간호사의 전문직 자아개념은 자아탄력성, 간호업무 수행능력[6], 간호업무성과[7], 전문직 삶의 질[8], 직무만

족도[9]를 향상시키는 중요한 요인이라고 보고되었다. 특히, 수술실[7], 중환자실[10], 회복마취간호사[11] 등 특수부서 간호사의 전문직 자아개념이 높을수록 간호성과와 업무만족도도 높다고 하였다. 이에 권역외상센터의 외상 환자에게 전문적이고 질 높은 간호를 제공하고 간호업무 성과를 향상시키기 위해서 간호사의 긍정적인 전문직 자아개념이 중요함을 알 수 있다[5,9]. 이제까지 대부분의 선행연구들에서는 전문직 자아개념이 간호의 결과에 미치는 영향이나 중요성에 대해 보고하였고 전문직 자아개념을 향상시키기 위한 선행요인에 대한 연구는 상대적으로 부족하다. 미국외상간호사학회(Society of trauma nurses)의 발표자료[4]에 따르면 외상환자를 돌보는 간호사는 전문적인 지식, 근거기반 치료와 증재, 자기주도적 활동 능력, 전문직 분야 간 팀 협력, 연구를 통한 표준지침 개발과 수행 등에 능숙해야 한다고 하였다. 간호사의 전문직 자아개념은 효율적인 업무를 수행하게 하고, 다양한 의료전문인과 조화를 이루며, 간호행위 의사결정에 중요한 기반이다[11]. 따라서 권역외상센터 간호사의 긍정적인 전문직 자아개념의 형성은 중요하며, 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변인을 규명하는 것은 의미가 있을 것이다.

근거기반실무역량은 환자의 선호도와 가치를 고려하여 간호사가 가지고 있는 경험과 체계적인 연구로부터 획득된 최상의 근거를 가지고 활용 가능한 자원을 사용하여 의사결정을 내리고 적용할 수 있는 역량을 의미한다[12]. 근거기반실무역량과 전문직 자아개념 간의 관계에 대해 보고한 선행연구는 거의 없으나 전문직 자아개념과의 관계에서 임상적 의사결정능력, 비판적 사고 성향[6], 임상수행능력[13]이 높을수록 전문직 자아개념이 높

주요어 : 근거기반실무역량, 간호사, 조직몰입, 전문직 자아개념, 셀프리더십

1) 공주대학교 간호학과 교수(<https://orcid.org/0000-0002-8882-675X>)

2) 공주대학교 간호학과 박사과정생(<https://orcid.org/0000-0002-2949-2235>) (교신저자 E-mail: yoonje82@naver.com)

3) 공주대학교 간호학과 석사(<https://orcid.org/0000-0001-9621-9725>)

투고일: 2022년 1월 14일 수정일: 2022년 1월 25일 게재확정일: 2022년 2월 23일

다고 한 연구결과를 고려할 때 근거기반 실무역량이 전문직 자아개념에 긍정적인 영향을 줄 것으로 예상할 수 있다.

간호사의 셀프리더십은 전문직의 자아상을 높이고 자발적으로 열심히 일할 수 있도록 동기부여를 하도록 하는 요인으로, 전문직으로서의 자신의 직업에 대한 만족감을 높여준다고 하였다. 예기치 않은 상황과 급박한 상황의 변화에 대한 대처능력과 리더십을 발휘할 기회가 많은 업무를 담당하는 간호사의 셀프리더십은 임상수행능력을 최대한 발휘하게 하여 간호서비스 수준과 간호수행도를 높이므로 전문직 업무수행에 중요하다고 할 수 있다[14]. 외상센터 간호사들 역시 긴박하고 위급한 상황에서 환자를 돌보아야 하며 환자 상태의 급격한 변화 및 악화를 비롯한 예기치 못한 각종 상황에 처하기도 하여[5] 셀프리더십이 전문직 자아개념을 높이는 요인으로 작용할 것으로 예상된다.

Kim과 Chung [14]의 연구에서 조직몰입이 높은 간호사가 전문직 자아개념도 높았다고 하였다. 외상센터 간호사를 대상으로 한 Yu [15]의 연구에서는 외상센터의 간호사는 3교대 및 야간 근무로 인한 불규칙한 근무시간, 과중한 업무 부담 등을 경험하고 병원의 물질적 지원은 여전히 부족하다고 하였다. 열악한 근무 환경에서 근무하는 간호사의 조직몰입은 간호업무 수준의 향상과 간호근무환경에 잘 적응하도록 영향을 준다. 또한 조직몰입은 간호사의 업무 의지를 향상시키고, 간호사가 자신의 직무에 몰두하여 간호를 수행하며 자신의 능력을 최대한 발휘하게 한다[16]. 간호사가 전문직업인으로서 발전해 나가기 위해서는 간호사들의 자신의 직업에 대한 확고한 전문직관과 직무에 대한 더욱 강한 몰입이 필요하다[14]. 따라서 외상센터 간호사의 조직몰입이 전문직 자아개념에 미치는 영향을 파악하는 것은 의미가 있을 것이다.

국내 선행연구에서는 병원간호사[9]를 비롯하여 회복마취간호사[11], 수술실 간호사[7], 중환자실 간호사[10] 등 특수부서 간호사의 전문직 자아개념에 대해 보고하였는데, 권역외상센터에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구는 찾기 어려웠다. 이에 본 연구에서는 권역외상센터 간호사의 셀프리더십, 조직몰입, 근거기반실무역량 및 전문직 자아개념을 파악하고, 전문직 자아개념의 영향요인을 파악함으로써 전문직 자아개념의 이해를 돕고 이를 향상시키는 간호중재 개발의 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구 목적

본 연구의 목적은 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이며, 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입, 전문직 자아개념의 정도를 파악한다.
- 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 근거기반실무역량, 셀프리

더십, 조직몰입, 전문직 자아개념의 차이를 파악한다.

- 셋째, 대상자의 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입, 전문직 자아개념 간의 상관관계를 파악한다.
- 넷째, 대상자의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 권역외상센터에 근무하는 간호사를 대상으로 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입이 전문직 자아개념에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상자는 C도에 소재한 2곳의 권역외상센터에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 대상자의 선정기준은 현재 권역외상센터에서 근무하는 임상경력 1년 이상인 간호사 중 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자로 하였다[17]. 임상경력 1년 미만인 간호사는 업무에 대한 적응 부족 및 임상적 경험 부족으로 근거기반 의사결정을 내리는데 어려움이 있을 거라 예상되어 제외하였다.

연구의 표본 수는 G*power 3.1.9 프로그램을 이용하여 회귀분석에 필요한 대상자 수를 산출하였다. 효과크기 .15 [18], 유의수준 .05, 검정력 .80으로 설정하고, 예측변수 6개를 기준으로 했을 때 다중회귀분석에 위한 최소 표본 수는 98명이었다. 이를 근거로 총 103부의 설문지를 배부하였고 응답이 불안정한 설문지 5부를 제외한 98부(탈락률 5%[19])의 자료를 분석하였으며, 이는 통계적 분석 조건을 충족하였다.

연구 도구

● 근거기반실무역량

근거기반실무역량은 Upton과 Upton [20]이 개발한 근거기반 실무 측정도구(Clinical Effectiveness and Evidence-based Practice Questionnaire, EBPQ)를 Lim 등[21]이 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 24문항의 7점 Likert 척도로, EBP에 대한 지식과 기술 14문항, 태도 4문항, 수행 6문항의 총 3개의 하위 영역으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 근거기반실무역량이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구[20]의 Cronbach's α 는 .87이었고, 본 연구에서는 .95이었다.

● 셀프리더십

셀프리더십은 Manz [22]가 개발한 셀프리더십 측정 도구를 Kim [23]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 18문항의 5점 Likert 척도로, 자기기대 3문항, 리허설 3문항, 목표설정 3문항, 자기보상 3문항, 자기비판 3문항, 건설적 사고 3문항의 총 6개의 하위 영역으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘항상 그렇다’ 5점까지 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구[22]의 Cronbach’s α 는 .87이었고, 본 연구에서는 .86이었다.

● 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등[24]이 개발한 조직몰입척도(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 Lee [25]가 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항의 7점 Likert 척도로, 조직에 대한 애착 6문항, 근속의지와 관련한 3문항, 조직과의 동일시 6문항의 총 3개의 하위 영역으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 ‘매우 부정’ 1점 수준에서 ‘매우 긍정’ 7점의 수준까지 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 간호사들이 조직에 강하게 몰입되어 있음을 의미한다. 개발 당시 도구[24]의 Cronbach’s α 는 .94이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

● 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Angel 등[26]이 개발한 간호 전문직 자아개념 측정도구(Nurses’ Self-Concept Instrument, NSCI)를 Ryu와 Kim [27]이 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 14문항의 8점 Likert 척도로, 지식 4문항, 돌봄 3문항, 구성원과의 관계 3문항, 리더십 4문항의 총 4개의 하위 영역으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 ‘강한 부정’ 1점 수준에서 ‘강한 긍정’ 8점의 수준까지 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구[26]의 Cronbach’s α 는 .94이었고, 본 연구에서는 .92이었다.

자료 수집 방법

자료의 수집기간은 2021년 6월부터 8월까지였으며, 해당 병원 간호부의 승인을 받고 간호단위 관리자의 협조를 받아 설문조사를 실시하였다. 대상자에게 연구의 목적 및 방법을 설명하고 서면 동의를 받은 후, 자가 보고형의 구조화된 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 약 20분 정도였으며 작성된 설문지는 개별봉투에 밀봉하여 제출할 수 있도록 하고 연구자가 직접 방문하여 회수하거나 우편을 통해 전달받았다.

자료 분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 26.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하였다. 대상자의 일반적 특성, 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입 및 전문직 자아개념의 정도는 기술통계분석을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이는 정규성 검정을 위해 Shapiro-Wilk test를 시행하였다. 검정 결과, 정규분포하는 변수는 Independent t-test와 one-way ANOVA를 사용하였고, 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다. 변수가 정규분포 하지 않는 경우에는 Mann-Whitney U test로 분석하였다. 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입, 전문직 자아개념 간의 상관관계는 Pearson’s correlation coefficient로 분석하였고, 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 multiple regression analysis로 분석하였다.

윤리적 고려

본 연구는 K대학교 기관생명윤리위원회에서 심의면제 승인(KNU_IRB_2021-63)을 받아 진행하였다. 연구 대상자에게 연구 참여 도중에 연구참여 중단 및 철회가 가능하며 그로 인한 어떤 불이익이 없음을 설명하였다. 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였으며 모든 자료는 학술연구 목적 이외에는 사용이 불가하고 개인정보가 노출되지 않도록 하였다. 연구자료는 암호화하여 익명성을 준수하였고 수집된 자료는 연구종료 후 3년간 보관하며, 이후 관련 서류는 분쇄·폐기할 예정임을 설명하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 연령은 30세 미만이 71명(72.4%)이었고, 여자가 84명(85.7%)이었으며, 미혼이 80명(81.6%)이었다. 최종학력은 전문학사나 학사인 경우가 91명(92.9%), 총 임상경력과 외상센터 근무경력은 2년~5년 미만이 각각 49명(50.0%), 62명(63.3%)으로 가장 많았다. 외상센터 내 근무부서로는 외상중환자실이 60명(61.2%), 응급실이 16명(16.3%), 병동 14명(14.3%) 순이었다. 근거기반실무 교육을 받은 경험이 있는 대상자는 56명(57.1%), 받지 않은 대상자는 42명(42.9%)이었다(Table 1).

근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입, 전문직 자아개념 정도

대상자의 근거기반실무역량은 7점 만점에 평균 4.20±0.82점으로 하위영역별로는 지식과 기술 4.10±0.96점, 태도 4.34±0.90점, 수행 4.33±0.91점이었다. 셀프리더십은 5점 만점에 평균 3.36±

0.48점으로 하위영역 중 자기보상이 3.70±0.66점으로 가장 높았고 목표설정이 3.02±0.83점으로 가장 낮았다. 조직몰입은 7점 만점에 평균 4.09±0.68점으로 하위영역별로는 근속의지 4.32±0.86점, 애착 4.19±0.80점, 조직과의 동일시 3.86±0.75순이었다. 전문직 자아개념은 8점 만점에 평균 5.40±0.83점으로 하위영역 중 구성원과의 관계가 6.01±0.87점으로 가장 높았고, 리더십은 4.57±1.16점으로 가장 낮았다(Table 2).

일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 차이를 분석한 결과 결혼상태($t=2.86, p=.005$), 종교($t=2.27, p=.030$), 최종학력($t=-3.42, p=.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼 간호사의 전문직 자아개념 점수가 평균 5.89±0.70점으로 미혼 간호사의 5.29±0.82점보다 높았다. 또한

종교가 있는 간호사는 평균 5.75±0.77점으로 종교가 없는 간호사의 5.31±0.83점보다 높았다. 최종학력이 대학원 이상인 간호사의 전문직 자아개념 점수는 평균 6.39±0.81점으로 전문학사나 학사인 간호사의 5.33±0.79점보다 높은 것으로 나타났다(Table 1).

근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입, 전문직 자아개념 간의 상관관계

대상자의 전문직 자아개념은 근거기반실무역량($r=.61, p<.001$), 셀프리더십($r=.51, p<.001$) 및 조직몰입($r=.41, p<.001$)과 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다(Table 3).

전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인

<Table 1> Differences in Professional Self-concept according to General Characteristics (N=98)

Characteristics	Categories	n (%)	Professional self-concept	
			Mean±SD	t/Z/F (p)
Age (year)	<30	71 (72.4)	5.31±0.75	-1.77
	≥30	27 (27.6)	5.64±0.98	(.079)
Gender	Male	14 (14.3)	5.19±0.56	-1.02
	Female	84 (85.7)	5.44±0.87	(.310)
Marital status	Married	18 (18.4)	5.89±0.70	2.86
	Single	80 (81.6)	5.29±0.82	(.005)
Religion	Yes	21 (21.4)	5.75±0.77	2.27
	No	77 (78.6)	5.31±0.83	(.030)
Education	Associate or Bachelor	91 (92.9)	5.33±0.79	-3.42
	≥Master degree	7 (7.1)	6.39±0.81	(.001)
Total clinical experience (year)	≥1-<2	14 (14.3)	5.47±0.70	2.13
	≥2-<5	49 (50.0)	5.37±0.75	(.102)
	≥5-<10	20 (20.4)	5.13±0.84	
	≥10	15 (15.3)	5.82±1.08	
Clinical experience in regional trauma centers (year)	<2	24 (24.5)	5.71±0.79	2.24
	≥2-<5	62 (63.3)	5.29±0.76	(.112)
	≥5	12 (12.2)	5.38±1.15	
Position [†]	Staff nurse	93 (94.9)	5.40±0.81	-0.20
	≥Charge nurse	5 (5.1)	5.56±1.26	(.840)
Work unit in trauma center	TICU	60 (61.2)	5.39±0.84	0.88
	Ward	14 (14.3)	5.67±0.73	(.453)
	ER	16 (16.3)	5.18±0.78	
	PA	8 (8.2)	5.47±1.01	
Experience of EBP education	Yes	56 (57.1)	5.39±0.85	-0.26
	No	42 (42.9)	5.43±0.82	(.799)

EBP=evidence-based practice; ER=emergency room; PA=physician assistant; TICU=trauma intensive care unit

[†]Mann-Whitney U test.

대상자의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 일반적 특성 중 전문직 자아개념에 유의한 차이를 보인 결혼상태, 종교, 최종학력을 더미 변수로 변환하고, 유의한 상관관계를 보인 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입은 연속형 변수로 다중회귀분석을 실시하였다. 선형회귀분석의 가정을 검증하기 위해 모든 변수의 정규성과 선형성을 확인하였고, Durbin-Watson 지수는 2.23으로 규격 상한인 $du \sim 4-du$ (1.76~2.25) 사이로 자기상관이 없어 독립성을 충족하였다. 표준화 잔차의 산점도와 p-p plot을 통해 잔차의 등분산성과 정규성을 확인하였고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.16~1.40으로 모든 모형에 포함된 변수들의 값이 10을 넘지 않아 다중공선

성의 문제가 없음을 확인하였다. 다중회귀분석 결과 회귀모형은 유의하였으며($F=15.24, p<.001$), 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념에 대한 이들 변인의 설명력은 47%이었다. 대상자의 전문직 자아개념에 가장 큰 영향력을 미치는 변수는 근거기반실무역량($\beta=.41, p<.001$)으로 나타났고, 셀프리더십($\beta=.25, p=.004$), 조직몰입($\beta=.20, p=.017$) 순으로 확인되었다(Table 4).

논 의

본 연구는 권역외상센터 간호사를 대상으로 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입이 전문직 자아개념에 미치는 영향을

<Table 2> The score of Evidence-Based Practice Competency, Self-leadership, Organizational Commitment and Professional Self-concept (N=98)

Variables	Categories	Number of items	Mean ±SD	Range
Evidence-based practice competency	Total	24	4.20±0.82	1-7
	Knowledge/Skills	14	4.10±0.96	
	Attitudes	4	4.34±0.90	
	Practice/Use	6	4.33±0.91	
Self-leadership	Total	18	3.36±0.48	1-5
	Self-expectation	3	3.32±0.55	
	Rehearsal	3	3.56±0.73	
	Goal-setting	3	3.02±0.83	
	Self-compensation	3	3.70±0.66	
	Self-criticism	3	3.39±0.93	
	Constructive thinking	3	3.19±0.69	
Organizational commitment	Total	15	4.09±0.68	1-7
	Attachment	6	4.19±0.80	
	Continuance	3	4.32±0.86	
	Identification	6	3.86±0.75	
Professional self-concept	Total	14	5.40±0.83	1-8
	Leadership	4	4.57±1.16	
	Staff relation	3	6.01±0.87	
	Knowledge	4	5.59±0.99	
	Care	3	5.67±0.95	

<Table 3> Correlation between Evidence-Based Practice Competency, Self-leadership, Organizational Commitment and Professional Self-concept (N=98)

Variables	Evidence-based practice competency	Self-leadership	Organizational commitment	Professional self-concept
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Evidence-based practice competency	1			
Self-leadership	.37 (<.001)	1		
Organizational commitment	.28 (.006)	.32 (.002)	1	
Professional self-concept	.61 (<.001)	.51 (<.001)	.41 (<.001)	1

파악함으로써 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념에 대한 기초자료와 이를 향상시킬 수 있는 간호전략을 개발하기 위한 기초자료를 제공하기 위하여 시도하였다.

본 연구결과, 권역외상센터 간호사 중 기혼 간호사가 미혼 간호사보다 전문직 자아개념 정도가 높았는데 이는 상급종합병원 중환자실 간호사를 대상으로 한 Hong과 Sohn의 연구[10]와 회복마취간호사를 대상으로 한 Chung과 Yoo의 연구[11]를 지지하는 결과이다. 한편 종교가 있는 간호사의 전문직 자아개념 정도가 높았는데 이는 중환자실 간호사를 대상으로 한 선행연구[18]와 일치하는 결과이며, 전문직 자아개념이 전문직업인으로서 느끼는 자기 자신에 대한 정신적인 지각이라는 측면에서 종교가 있는 경우가 유의하게 높은 점수가 나타나고 영향을 미친 것으로 생각된다[28]. 또한 최종학력이 석사이상인 간호사의 전문직 자아개념 정도가 높았는데 Lee 등의 연구[9]에서 교육수준이 높을수록 전문적인 지식이 향상됨으로써 자신감이나 자아존중감이 증가될 뿐만 아니라 전문직 자아개념 향상과 업무의 효율성이 증진될 수 있다고 하여 본 연구의 결과를 지지한다. 따라서 권역외상센터 간호사에게 학업 및 직무와 관련한 교육 등을 지속할 수 있도록 하는 적극적인 지원과 계속 교육에 대한 동기부여를 제공하여 전문직 자아개념을 증진시키도록 해야 할 것이다.

본 연구에서 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인으로는 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입이 확인되었는데, 그 중 근거기반실무역량이 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 전문직 자아개념에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 선행연구에서 간호사의 임상수행능력이 높을수록 간호전문직 자아개념이 향상된다고 보고하였고[13], 전문직 자아개념이 높을수록 임상적 의사결정능력과 비판적 사고 성향이 향상된다고 하여[6] 실무역량이 전문직 자아개념에 영향을 주기도 하고, 전문직 자아개념이 실무역량에 영향을 주기도 함을 알 수 있다. 따라서 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념을 높이기 위해서는 과학적 지식과 객관적인 환자의 정보에 근거한 비판적 사고성향과 실무적용 역량을 높이는 병원차원의 경력지원 프

그램이 필요하다. 그러나 국내에서 실시 중인 외상간호교육은 매우 한정적이기 때문에 권역외상센터 간호사를 위한 외상간호 교육 프로그램의 개발 및 역량강화를 위한 교육 시스템의 정립이 요구된다.

대상자의 근거기반실무역량의 정도는 7점 만점 중 평점평균 4.20점으로 이는 같은 도구를 사용한 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee의 연구[17]에서 4.35점보다 낮은 수준이었다. 또한 근거기반실무역량의 하위 영역 중 지식 4.10점, 태도 4.34점, 수행 4.33점으로 선행연구[17]와 비교했을 때 하위 영역의 점수가 모두 낮게 나타났다. 권역외상센터 간호사는 외상치료에 대한 근거기반 교육과 훈련체계를 갖추어야 하지만 국내에서 실시 중인 외상간호교육은 매우 한정적이며 현재 시행하고 있는 교육들은 외상센터 실정에 맞지 않거나 외상간호영역에 초점을 맞추기에는 제한적인 부분이 있다. 이를 위해서는 국내 권역외상센터의 실정을 고려하고 효율적인 실무수행능력이 이루어질 수 있는 간호 중심의 교육 요구도가 반영된 외상 간호교육과정 개발의 필요성이 제시되고 있다[5].

전문직 자아개념에 영향을 미치는 두 번째 영향요인은 셀프리더십이었는데, 수술실 간호사를 대상으로 한 연구[7]와 병원 간호사를 대상으로 한 연구[8]에서 셀프리더십이 높을수록 전문직 자아개념이 높아진다고 하여 본 연구의 결과를 지지한다. 권역외상센터 간호사의 셀프리더십은 5점 만점 중 평균평점 3.36점으로 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kyun과 Lee의 연구[8]에서 3.53점, Kwon과 Park의 연구[29]에서 3.44점, 요양병원 간호사를 대상으로 한 Ryu와 Kim의 연구[25]에서 3.69점과 비슷한 수준이었다. 간호조직에서의 셀프리더십은 예측하기 어려운 역동적인 간호현장에서 전문직의 자아상을 높이고, 자발적으로 열심히 일할 수 있도록 하는 요인으로[13] 중증외상환자의 생명유지와 관련된 직접 간호 활동과 외상처치능력을 발휘해야 하는 외상센터 간호사에게 전문직 자아개념을 향상시키기 위해서는 셀프리더십을 강화하는 것이 필요하다. 셀프리더십은 후천적인 자기계발에 따라 강화될 수 있는 요인으로[23], 간호사는 개인의

<Table 4> Factors affecting of Professional Self-concept (N=98)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	1.10	.55	.	1.99	.050
Marital status(married)	0.10	.18	.05	0.55	.584
Religion(yes)	0.09	.16	.05	0.57	.568
Education(\geq master degree)	0.24	.28	.07	0.84	.402
Evidence-based practice competency	0.42	.09	.41	4.78	<.001
Self-leadership	0.45	.15	.25	2.99	.004
Organizational commitment	0.24	.10	.20	2.43	.017

$R^2=.50$, Adjusted $R^2=.47$, $F(p)=15.24(<.001)$

[†]Dummy variable reference was Marital status(single), Religion(no), Education(associate or bachelor).

셀프리더십을 강화하기 위해 업무와 관련된 리더십 개발을 위한 교육기회 및 정보를 제공하는 등의 조직차원의 지원도 필요하리라 본다.

전문직 자아개념에 영향을 미치는 세 번째 영향요인인 조직몰입은 7점 만점 중 평점평균 4.09점으로 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Seo의 연구[16]에서 3.38점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Park의 연구[29]에서 3.81점보다 높았다. 조직몰입의 하위영역 중에는 근속의지가 가장 높게 나타났는데, 이는 임상간호사를 대상으로 한 선행연구[16]와 일치하는 결과이다. Yeun 등[30]의 병원간호사의 근속의지에 대한 연구에 따르면 근속의지를 가지고 있는 간호사는 전문직 간호사로서의 강한 자부심과 소명의식, 직무에 대한 책임감, 그리고 간호전문직에 대한 긍지를 내재하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 근속의지를 향상시키기 위한 전략이 필요하다.

이상의 결과를 통하여, 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념을 향상시키기 위해서는 권역외상센터의 특성을 고려한 외상간호교육과정의 개발 및 적용이 필요하며[5], 학업 및 직무 관련한 교육을 지속할 수 있도록 하는 조직차원의 지원이 뒷받침되어야 할 것이다. 그러나 본 연구는 전국 17개소의 권역외상센터 중 2개소의 권역외상센터를 대상으로 하였기 때문에 연구의 결과를 전체 권역외상센터 간호사로 확대 해석하는데 주의가 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 권역외상센터 간호사를 대상으로 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입과 전문직 자아개념의 변수들간의 상관관계 및 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 파악하였다는 데에 의의가 있다. 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인으로는 근거기반실무역량, 셀프리더십, 조직몰입이었으며, 이들 변수 중 근거기반실무역량의 상대적 영향력이 가장 컸다. 따라서 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념을 향상시키기 위한 간호 전략을 개발할 때 이들 변수들을 고려해야 할 것이다. 또한 본 연구는 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념을 높이기 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 일부 권역외상센터 간호사를 대상으로 편의 모집하였기 때문에 대표성에 제한적이므로 추후 대상자를 확대한 반복 연구를 제안한다. 둘째, 권역외상센터 간호사의 전문직 자아개념에 영향을 주는 다른 요인을 찾아내는 반복 연구를 제안한다. 셋째, 권역외상센터의 특성을 고려한 전문직 자아개념을 증진시킬 수 있는 교육이나 훈련 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Reference

1. Jung GH, Yun JG, Kim YI, Shin YU, Heo TU, Park DY, et al. 10th national injury fact book. Final report. Cheongju: KDCA; 2020 December. Report No.: 11-1352159-000100-10.
2. Park DJ, Park CY, Cho HM, Lee KH, Han HS. Current status and future prospects of trauma centers in Korea. *Journal of the Korean Medical Association*. 2017;60(7):530-532. <https://doi.org/10.5124/jkma.2017.60.7.530>
3. Tiel GD, van Maarseveen O, Leenen L. Trauma team. *British Journal of Anaesthesia*. 2014;113(2):258-265. <https://doi.org/10.1093/bja/aeu236>
4. Society of trauma nurses. Society of trauma nurses position statement: qualifications, competencies, and continuing education for trauma nurses [Internet]. Frankfurt: Society of trauma nurses; 2016 [cited 2021 December 21]. Available from: https://www.traumanurses.org/_resources/documents/about/STN-QualificationsCompetenciesContinuingEducation.pdf
5. Kim KM, Kim JK. A convergence study on education status, educational needs, and nursing competence of regional trauma intensive care unit nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2020;11(3):321-331. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.3.321>
6. Park SH. Impact of nursing professional self-concept, clinical decision making ability, critical thinking disposition, professional autonomy of clinical nurse's. *Journal of the Korea Entertainment industry association*. 2015;9(4):325-334.
7. Moon HS, Shin SH. The effects of self-leadership, professional self-concept, and positive psychological capital of operating room nurses on nursing performance. *Journal of East-West Nursing Research*. 2020;26(2):139-148. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2020.26.2.139>
8. Kyun YY, Lee MA. Effects of self-leadership, professional self-concept, emotional labor on professional quality of life in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(5):447-456. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.447>
9. Lee SY, Lee JS, Kim SY, Lee JY. The effect of job stress and job satisfaction on professional self-concept in nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2017;15(9):273-281. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.9.273>
10. Hong JY, Sohn SK. 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*. 2019;12(2):13-25. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2019.12.2.13>
11. Chung SE, Yoo JB. Factors influencing the professional self-concept of perianesthesia nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2021;23(3):1369-1381. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2021.23.3.1369>

12. Sackett DL, Rosenberg WM, Gray JA, Haynes RB, Richardson WS. Evidence based medicine: what it is and what it isn't. *Bio Medical Journal*. 1996;312(7023):71-72.
13. Jung MR. Influence of vitality on effects of self-leadership, professional self-concept, clinical competence and burnout among clinical nurses. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2016;16(12):559-573.
<http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2016.16.12.559>
14. Kim WK, Chung KH. The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(3):287-296.
15. Yu HB. Effects of post trauma stress, nursing environment, resilience of trauma nurses on turnover intention. [master's thesis]. Gimhae: Inje University; 2020. 41 p.
16. Kim SO, Seo MJ. The mediating effect of resilience on the relationship between nurse practice environment and organizational commitment in clinical nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(12):435-444.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.435>
17. Kim KY, Lee EJ. The relationship among critical thinking disposition, nursing process competency and evidence-based practice competency in nurses working in ho-spitals. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*. 2016; 27(2):451-461. <http://dx.doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.2.451>
18. Oh SM, Kim SH. Effect of job stress, working bullying, self-efficacy on the professional self-concept of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2020;13(2):60-72. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2020.13.2.60>
19. Kim SH, Kim NH. The effects of rehabilitation hospital nurses' professional autonomy and self-efficacy on professional self-concept. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(1):165-174.
<http://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.165>
20. Upton D, Upton P. Development of an evidence-based practice questionnaire for nurses. *Journal of advanced nursing*. 2006;53(4):454-458.
21. Lim KC, Park KO, Kwon JS, Jeong JS, Choe MA, Kim JH, et al. Registered nurses' knowledge, attitudes, and practice about evidence-based practice at general hospitals in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2011;17(3): 375-387.
22. Manz CC. *The art of self-leadership: strategies for personal effectiveness in your life and work*. New Jersey: Prentice Hall Inc; 1983.
23. Kim HS. *The relationship between self-leadership and job satisfaction of middle school teacher [dissertation]*. Seoul: Soongsil University; 2003.
24. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14:224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
25. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4:363-385.
26. Angel E, Craven R, Denson N. The nurses' self-concept instrument (NSCI): a comparison of domestic and international student nurses' professional self-concepts from a large Austr-alian university. *Nurse Education Today*. 2012;32(6): 636-640. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.09.006>.
27. Ryu JM, Kim MS. Influence of professional self-concept, self-leadership on elderly care performance of geriatric hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2016;41(4):392-402. <https://doi.org/10.21032/jhis.2016.41.4.392>
28. Yoo JH, Choi HJ. A study on the relationship between professional self-concept, interpersonal relationship, coping, clinical practice satisfaction of nursing college students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2019;20(3):553-561. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.3.553>
29. Kwon SN, Park HJ. Effects of nurses' positive psychological capital, self-leadership, and relational bonds on organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(3):241-250.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.241>
30. Yeun EJ, Park SJ, Kim MY, Jang JY, Choi NY, Kim HY. Subjectivity on willingness of stay among hospital nurses : a Q-methodology study. *Journal of Korean Society for the Scientific Study of Subjectivity*. 2017;35:5-21.

The Effects of Evidence-Based Practice Competency, Self-leadership, Organizational Commitment on the Professional Self-concept of Trauma Nurses

Cho, Ok-Hee¹⁾ · Yoon, Jeong Eun²⁾ · Choi, Jina³⁾

1) Professor, Department of Nursing, Kongju National University

2) Doctoral Student, Department of Nursing, Graduate School of Kongju National University

3) Master's degree, Department of Nursing, Graduate School of Kongju National University

Purpose: This study investigated the effects of evidence-based practice competency, self-leadership, and organizational commitment on professional self-concept of nurses in regional trauma centers. **Methods:** The 98 research participants were nurses with clinical experience of a year or more. Descriptive statistics, t-tests, Mann-Whitney U test, ANOVA, and Pearson's correlation coefficients were computed, and multiple regression analysis was conducted. **Results:** Professional self-concept showed statistically significant differences according to marital status, religion, and educational background, and was positively correlated with and affected by evidence-based practice competency, self-leadership, and organizational commitment. **Conclusion:** Trauma nursing education programs should include evidence-based practice competency and self-leadership and organizational support should be provided to improve the professional self-concept of nurses in regional trauma centers.

Key words : Evidence-based practice Competency; Nurses; Organizational commitment; Professional self-concept; Self-leadership

• Address reprint requests to : Yoon, Jeong Eun

Department of Nursing, Kongju National University

56, Gongjudaehak-ro, Gongju-si, Chungcheongnam-do, 32588, Republic of Korea

Tel: *** - **** - **** E-mail: yoonje82@naver.com