

간호학 석사학위 논문

노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념,  
자기효능감과 직무스트레스

아 주 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

김 경 희

노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념,  
자기효능감과 직무스트레스

지도교수 김 춘 자

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함.

2012 년 12 월

아 주 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

김 경 희

김경희의 간호학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 김 춘 자 (인)

심 사 위 원 박 진 희 (인)

심 사 위 원 박 형 란 (인)

아 주 대 학 교 대 학 원

2012년 12월

## 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스

본 연구는 노인요양병원 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도를 파악하고, 이들 간의 관련성을 규명함으로써 직무스트레스 감소를 위해 전문직 자아개념과 자기효능감을 높일 수 있는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 수행한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 15개 수도권 소재 100병상 이상 노인병원에서 6개월 이상 근무한 간호사로 총 247명이었다. 자료수집기간은 2012년 8월 7일부터 8월 24일까지 이었으며 연구도구는 전문직 자아개념도구, 일반적 자기효능척도, 직무스트레스도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 18.0 프로그램을 이용하였고, 서술적 통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, Schéffe test를 사용하여 분석하였다.

1. 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념정도는 최대 4점에 2.70점으로 나타났고, 하부영역별로 보면 전문직 실무가 2.93점으로 가장 높게 나타났으며, 의사소통 영역이 2.64점, 만족감 영역이 2.53점 순이었다. 자기효능감 정도는 최대 5점에 3.32점으로 나타났다. 직무스트레스 정도는 최대 5점에 3.35점으로 하부영역별로 간호사고가 4.03점으로 가장 높았고, 부적절한 보상이 3.83점, 근무형태가 3.74점 순이었고, 보호자와의 갈등이 3.01점으로 가장 낮게 나타났다.

2. 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감 간에는 유의한 양의 상관관계가 나타났으며( $r = .44, p = .002$ ), 직무스트레스와는 유의한 음의 상관관계가 나타났다( $r = -.39, p = .028$ ). 자기효능감과 직무스트레스는 유의하게 낮은 음의 상관관계가 있었다( $r = -.28, p = .041$ ).
3. 노인요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 점수 차이를 보면 연령( $p = .004$ ), 결혼여부( $p = .002$ ), 타 기관 근무경력 유무( $p = .029$ ), 요양병원 근무경력( $p = .006$ )에서 유의한 차이가 있었고, 자기효능감은 연령( $p = .024$ ), 결혼여부( $p = .007$ ), 근무형태( $p = .009$ )에서 유의한 차이가 있었다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 점수 차이에서는 간호직을 택한 동기( $p = .011$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

본 연구결과를 통해 노인요양병원 간호사의 직무스트레스와 관련하여 전문직 자아개념과 자기효능감의 상관성을 확인할 수 있었으며, 직무스트레스 감소를 위해서는 전문직 자아개념과 자기효능감을 증진시킬 수 있는 방안과 교육프로그램 개발이 필요하다.

---

핵심어 : 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 노인요양병원 간호사

## 차 례

국문요약 .....	i
차례 .....	iii
표 차례 .....	v
<b>I. 서론</b> .....	1
A. 연구의 필요성 .....	1
B. 연구의 목적 .....	3
C. 용어의 정의 .....	4
<b>II. 문헌고찰</b> .....	6
A. 간호사의 전문직 자아개념 .....	6
B. 간호사의 직무스트레스 .....	8
C. 간호사의 자기효능감 .....	11
D. 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스에 대한 선행연구 .....	13
<b>III. 연구방법</b> .....	16
A. 연구설계 .....	16
B. 연구 대상자 .....	16
C. 연구도구 .....	16

D. 자료수집 방법 .....	19
E. 자료분석 방법 .....	19
F. 연구의 제한점 .....	20
<b>IV. 연구 결과</b> .....	<b>21</b>
A. 대상자의 일반적 특성 .....	21
B. 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도 .....	23
C. 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계 .....	25
D. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도의 차이 .....	27
<b>V. 논의</b> .....	<b>30</b>
<b>VI. 결론 및 제언</b> .....	<b>35</b>
A. 결론 .....	35
B. 제언 .....	36
<b>참고문헌</b> .....	<b>37</b>
<b>부록</b> .....	<b>45</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>55</b>

## 표 차례

<표 1> 대상자의 일반적 특성 .....	22
<표 2> 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 .....	24
<표 3> 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스와의 상관관계 .....	25
<표 4> 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스의 하부영역 상관관계 ..	26
<표 5> 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도의 차이 .....	28



# I. 서론

## A. 연구의 필요성

우리나라는 현재 세계 그 어느 나라보다도 급속하게 노인인구가 증가하고 있다. 2018년에는 65세 이상 노인인구가 전체인구의 14.3%가 되면서 고령사회가 될 것으로 전망되며, 2026년에는 20.8%가 되어 초고령 사회가 될 것으로 전망하고 있다(통계청, 2011). 2000년대 들어 노인인구의 급격한 증가 및 그에 따른 노인성 질환 증가 때문에 요양병원은 기하급수적으로 늘어 2001년 28개에서 2012년 1,068개까지 빠르게 증가해 왔다. 입원 환자수도 2001년 0.5만 명에서 2011년 23.4만 명으로 요양병원 입원환자 23.4만 명 중 65세 이상 노인이 18.7만 명으로 80%를 차지하고 있고, 급여액도 2001년 99억 원에서 2011년 22.2천 억원에 이르고 있다(국민건강보험공단, 2012)

간호직은 3교대로 근무하는 직업특성, 새로운 지식의 급증, 복잡한 인간관계와 근무조건, 간호수혜자의 질적 간호요구 등으로 다른 전문분야에 비해 스트레스가 많은 직업임이 이미 알려져 있다(강승주와 김인숙, 2006; 류소연 등, 2004). 특히 노인요양병원은 주 대상자가 대부분 노인계층으로 이들은 혼자 힘으로 병원 내에서 생활을 모두 소화해 낼 수 없어 대부분이 간호사나 타 의료인들에게 의지하는 경향이 많다. 그러나 현재 대부분 요양병원에서는 간호사들의 인력부족난으로 무거운 업무에 시달리고 있다(김은숙, 2009; 최문영, 2009).

이러한 간호사의 직무스트레스는 간호사가 직무를 수행하는 데 있어 직무를 돌

러싼 환경과 관련하여 발생하며, 간호조직 구성원들의 사기를 저하하고 간호 목표 달성을 위한 간호사의 능력 발휘에 장애가 되거나, 간호사 개인의 건강을 위협하고 자존감에 부정적인 영향을 미친다. 즉 간호사의 스트레스는 자신의 신체적 정신적 건강을 해칠 뿐만 아니라 의욕상실과 간호대상자에 대한 무관심이 나타나고 잦은 결근으로 인해 간호의 질과 간호직에 대한 만족도를 저하해 간호 업무에도 심각한 문제를 초래한다(강승주와 김인숙, 2006; 류소연 등, 2004; 오평자, 2004).

자기효능감은 자신이 수행하는 행위에 대한 자신감으로 개인으로 하여금 얼마만한 노력을 해야 하는지를 결정해준다(Bandura, 1986). 즉, 자기효능감이 강할수록 보다 지속적이고 적극적인 노력을 하게 됨으로써(박영임, 1994) 직무스트레스를 감소시킬 수 있고, 성취감을 높여 직무만족의 요인으로 작용할 수 있어 간호관리적 차원에서 매우 중요한 가치가 있다. 또한, 긍정적인 전문직 자아개념은 간호전문직의 발전에 중요한 요소로 강조되고 있는 가운데(원진희, 2008), 노인병원에 종사하고 있는 간호사들 역시 노인 간호에 대한 높은 전문직 자아개념은 실무에서 발생하는 갈등에 효과적으로 대처하여 내적 문제를 해결하며(김원경, 2007), 노인의 질적인 삶, 건강권 및 요구를 충족시키기 위한 중요한 요인으로 알려져 있다(조은주, 2007).

지금까지 국내에서 수행된 연구로는 직무스트레스와 자기효능감과 관련된 연구(정의정과 도복늬, 2002; 고유경과 강경화, 2006; 봉영숙 등, 2009; 김희진, 2010; 이경희와 송정수, 2010) 등이 있으며, 자기효능감과 전문직 자아개념 간 관련된 연구(최은영과 김건호, 2000; 이승희, 2008; 임세영, 2009) 등이 있고, 직무스트레스와 전문직자아개념과 관련된 연구로는 윤숙정(2010)의 연구가 보고되었다. 이와 같이 간호사를 대상으로 직무스트레스와 자기효능감, 전문직 자아개념에 대한 각각의 관계

분석은 다양한 분야에서 시도되어 왔다. 특히 자기효능감은 직무스트레스의 대처능력과 효율적 업무수행에 영향력 있는 요인으로 평가되고(박성석, 2005), 높은 전문직 자아개념은 직무스트레스를 감소시키는 요인으로써 노인요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하여 직무스트레스와 자기효능감, 전문직 자아개념의 관계를 본 연구는 미비한 실정이다.

이에 본 연구는 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스의 정도를 파악하고, 이들간의 관련성을 확인함으로써 직무스트레스를 줄이고, 전문직 자아개념과 자기효능감을 증진하여 효율적 업무수행과 양질의 간호를 제공하는데 필요한 기초자료로 제공되고자 수행하였다.

## B. 연구의 목적

본 연구는 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무스트레스에 대한 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스와의 관계를 분석한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스 정도의 차이를 분석한다.

## C. 용어의 정의

### 1) 전문직 자아개념

이론적 정의 : 전문직업인으로서의 자신에 대한 정신적 지각으로(Geiger & Davit, 1988), 전문직업인으로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해(Arthur, 1990)를 말한다.

조작적 정의 : 본 연구에서는 Arthur(1990)가 개발한 도구를 송경애와 노춘희(1996)가 번역하고 수정한 도구로 측정된 점수를 말하며 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다.

### 2) 자기효능감

이론적 정의 : 개인이 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념으로, 특정업무를 성취하기 위해 필요한 행동을 조직, 수행하는 자신의 능력에 대한 판단을 말한다(Bandura, 1977).

조작적 정의 : 본 연구에서는 Sherer 등(1982)에 의해 개발된 자기효능 척도 중 일반적 자기효능 척도를 오가실(1993)이 번역한 도구로 측정된 값을 말하며 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다.

### 3) 직무스트레스

이론적 정의 : 인간과 환경의 평형을 방해하는 특성을 지닌 자극으로써의 개념과 환경적 요구 및 내적인 요구가 개인, 사회, 조직체계의 적응능력보다 과중할 때 나타나는 정도를 뜻한다(Lazarus & Folkman, 1984).

조작적 정의 : 본 연구에서는 구미옥과 김매자(1985)가 개발한 도구를 이윤희(2010)가 수정·보완한 도구로 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다.

## II. 문헌고찰

### A. 간호사의 전문직 자아개념

전문직이란 높은 수준의 교육을 받고, 고도의 지식 및 기술적 차원의 능력을 갖춘 전문인들이 합리성에 근거하여 업무를 수행하며 중요한 사회적 공헌을 하는 직업이다(김혜숙, 2000). 일반적으로 자아개념은 자기 자신과 환경에 대한 지각을 통해서 형성된 견해로서 신념의 체계라고 할 수 있다. 긍정적인 자아개념은 긍정적인 자아평가와 자기존중, 자기 수용과 동일하고, 부정적 자아개념은 부정적 자아평가와 자기혐오, 자존감 결여 등과 동의어가 된다(이혜은, 2007). 타인에게 도움을 주는 전문직 종사자가 효율적으로 직무를 수행하기 위해서는 그 직업에 대한 확고한 신념과 태도 및 지각이 중요한 작용을 한다는 사실은 간호전문직에도 적용된다(이미현, 2004). 전문직 자아개념이 제대로 이루어지지 않을 경우 이직이나 직업에 대한 갈등, 생산성 감소 등과 같은 전문직에 부정적인 결과를 경험하게 된다고 알려져 있다(Takase, Kershaw, & Burt, 2002).

Arthur(1990)는 간호사의 전문직 자아개념을 전문직 실무, 만족감 및 의사소통 등 세 영역으로 구분하였고, 이에 전문직 실무는 지도력, 간호업무를 유능하게 수행하는 기술, 그리고 상황 및 자원활용에 대한 융통성 등이 포함된다. 만족감은 자신의 업무수행의 모든 면에서 느끼는 즐거움과 만족에 대한 자아인식을 나타내며, 의사소통은 업무수행 과정에서 다른 사람과 공감하며, 열린 마음에 대한 자아인식과

환자와 동료로부터 자신의 이해심과 관심 및 자기주장에 대한 자기 자신의 느낌과 견해를 나타낸다.

전문직으로서 간호사가 건강서비스를 대상자의 요구에 부응하여 수준 높은 간호를 제공하는 데 있어 간호사의 긍정적인 자아개념은 중요한 영향을 미친다고 보고되고 있다(원진희, 2008). 업무수행 능력을 높여주는 태도와 밀접한 관련성을 갖는 전문직 자아개념은 현재 당면한 간호문제 해결을 위한 하나의 전략이 되고 있으며(한상숙, 김명희, 윤은경, 2008), 병원조직의 성과를 높이는 방법으로 다양한 전문인력들의 확고한 전문직 자아개념의 정립이 필요하다고 하였다(김원경, 2007).

전문직 자아개념과 관련된 연구를 보면, Arthur(1990)는 전문직 자아개념을 측정하는 도구(PSCNI)를 만들어 호주와 캐나다의 간호사를 대상으로 전문직 자아개념을 측정하는 연구(Arthur, 1995)를 하였고, 국내에서도 이 도구를 이용하여 전문직 자아개념을 연구하였다(송경애와 노춘희, 1996; 강순영, 2010). 또 다른 연구로 전문직 자아개념과 직무만족도(서동희, 2002; 성기월, 2002), 간호업무수행(박보근, 2001; 김정혜, 2010), 임상수행능력(임은아, 2009; 신경아와 조복희, 2012), 이직의도(김주선, 2001), 역할갈등(정연화, 2007), 조직몰입(고유미, 2011), 소진(조은주, 2007), 자율성(김현미, 1998) 등의 연구가 보고되었다. 이러한 결과는 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도, 간호업무수행, 임상수행능력은 높아졌으며, 이직의도, 역할갈등, 소진은 낮게 나타났고, 자율성과 조직몰입 또한 높게 나타났다.

개인의 전문직 자아개념은 공식적인 학교교육기간과 지속적인 직업생활을 통해 발달하게 된다. 전문직 자아개념의 발달에 영향을 미치는 조직외적 요인으로는 연령, 학교교육과 계속교육, 결혼상태, 자녀의 수 및 연령, 성별 등이며, 조직내적 요

인으로는 근무부서, 동료 및 상사와의 관계, 조직의 정책과 전문직에 대한 신념을 들 수 있다(Geiger & Davit, 1988). 전문직 자아개념에 영향을 주는 요인으로 강순영(2010)은 연령, 간호사 경력, 이직경험, 향후 근무예정기간, 최은영과 김건호(2000)는 직위와 간호직에 종사할 예정기간, 고유미(2011)는 연령, 결혼상태, 종교, 임세영(2009)는 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 윤숙정(2010)은 연령, 결혼상태, 학력, 경력 등이 보고되었으며, 대부분 연령이 높을수록, 기혼에서, 경력이 많고, 직위가 높을수록 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타났다.

Maslach와 Zimbardo(1982)는 간호사의 자아개념이 붕괴되면 간호사는 긴장감, 피로감을 느끼고 의욕을 잃게 되어 환자와 다른 전문직 종사자들과 의사소통을 줄이려는 경향이 생기게 되고 환자와의 상호작용에 영향을 미치게 되어 효율적인 간호업무 수행을 할 수 없게 된다고 하였다. 따라서 노인요양병원 간호사들이 자신의 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립한다면, 실무에서 발생하는 스트레스를 감소시키고, 간호사의 전문적 업무를 능률적으로 수행할 수 있을 것으로 생각된다.

## **B. 간호사의 직무스트레스**

직무스트레스는 조직에서 개인의 욕구나 능력 및 성격이 환경적 요구와 일치하지 않을 때 발생하는 스트레스이다(Schuler, 1980). 직무스트레스가 많을 때 간호사들은 자신의 직업에 대한 만족감이 없게 되어 효과적인 역할수행을 기대하기 어려워지며 전문직업인으로서의 발전을 피할 수 없고, 그 결과 대상자에 대한 간호의 질



이 저하되고 이직률이 증가하게 된다(윤숙희, 2004).

간호직은 3교대로 근무하는 직업특성, 새로운 지식의 급증, 복잡한 인간관계와 근무조건, 간호수혜자의 질적 간호요구 등으로 다른 전문분야에 비해 스트레스가 많은 직업으로 이미 알려져 있다(강승주와 김인숙, 2006; 류소연 등, 2004). 이러한 간호사의 직무스트레스는 간호사가 직무를 수행하는데 있어 직무를 둘러싼 환경과 관련하여 발생하며, 간호조직 구성원들의 사기를 저하하고 간호목표 달성을 위한 간호사의 능력 발휘에 장애가 되거나, 간호사의 스트레스는 자신의 신체적 정신적 건강을 해칠 뿐만 아니라 의욕상실과 간호대상자에 대한 무관심이 나타나고 잦은 결근으로 인해 간호업무에도 심각한 문제를 초래한다(강승주와 김인숙, 2006; 류소연 등, 2004; 오평자, 2004). 특히 요양병원의 경우 인력부족과 업무부담, 의료한계의 심리적 부담감, 근무조건 및 보상, 응급상황 시의 대처상황 등 때문에 소진현상, 과다한 스트레스가 발생하여 환자들에게 제공되는 간호의 질에 영향을 미칠 수 있다(이윤희, 2010). 따라서 질적인 간호를 수행하기 위해서는 간호사가 임상 현장에서 지각하는 스트레스 요인을 명확히 파악하여 간호사의 스트레스 정도를 저하할 수 있거나 지각되지 않도록 예방하고 통제하는 방법을 모색해야 한다(변기진과 홍해숙, 2002).

직무스트레스와 관련된 연구를 보면 업무스트레스에 관한 연구(배정자와 서문자, 1990)가 있으며, 대부분 직무만족과의 관계(박미자, 2004; 박진주, 2006; 변은숙, 2009; 이윤희, 2010; 김혜영, 2011)를 본 연구가 활발히 이루어졌고, 간호업무수행(김원형, 2002; 박상미, 2004), 이직의도(박상례, 2006; 김종란, 2010; 백미현, 2010), 소진(김향옥, 2004; 김수정, 2011; 이난희, 2011), 역할갈등(박선화, 2004), 조직몰입(서

병선, 2006), 자율성, 간호업무성과(김영신, 2012), 임파워먼트(박지연, 2004) 등의 연구가 있다. 이상에서 직무스트레스가 높을수록 직무만족, 조직몰입, 임파워먼트는 낮았고, 이직의도와 소진, 역할갈등은 높다고 하였다.

직무스트레스의 관련 요인에 대한 선행연구를 보면 김종란(2009)은 현 병원 임상경력에 따라 3년 이상인 경력에서 직무스트레스가 높다고 하였고, 김영신(2012)의 연구에서는 연령이 낮은 군에서, 경력이 낮을 경우에 직무스트레스가 높다고 하였다. 이윤희(2010)는 야간 근무를 하는 경우 스트레스가 높다고 하였고, 박진주(2006)는 기혼보다 미혼에서, 무교보다 종교인, 내과계 병동에서 직무스트레스가 높다고 보고하였다.

박성석(2005)은 노인전문병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 업무량 과중, 전문 지식과 기술부족, 부적절한 대우보상 순으로 직무스트레스가 높다고 하였고, 윤숙정(2010)은 부적절한 보상, 야간 근무, 의사와의 대인 관계 갈등 순으로 스트레스가 높았다. 정신과 간호사를 대상으로 한 김희진(2010)은 인력의 부족, 환자와의 갈등, 상사와의 갈등 순으로 높게 나타났으며, 암병동 간호사를 대상으로 한 박진주(2006)는 의사와의 업무상 갈등, 의사와의 대인관계의 갈등, 업무량 과중, 부적절한 보상 순으로 높았다고 하였다. 이러한 직무스트레스는 발전적인 변화나 성장을 가져다 줄 수 있으므로 개인적으로나 사회적으로 볼 때 필요한 것이기도 하나 지나친 스트레스는 신체적, 정신적으로 힘든 결과를 초래할 수 있으므로 노인요양병원에서 간호사의 직무스트레스를 유발시키는 요인의 규명과 더불어 적극적인 직무스트레스 관리가 필요하겠다.

### C. 간호사의 자기효능감

자기효능은 특수한 상황에서 특수한 행위를 수행하는 개인의 믿음과 자신감을 말하며(김종임, 1994), 효능감은 개별적인 기술을 갖는 것과는 구별되는 것으로 여러 가지 기술을 다양한 상황에서 구조화하여 사용할 수 있는지를 의미하는 전반적인 능력을 말한다. Bandura(1986)는 개인의 지각된 자기효능감이란 정해진 업무수준을 달성하는 데 필요한 행동을 조직화하고 실행하는 능력에 대한 개인의 판단을 의미한다고 하였다.

간호사의 자기효능감은 간호현장에서 활동하는 개개인의 활동에 대한 동기를 부여하여 변화를 줄 수 있고, 자기효능감이 높은 사람은 효과적으로 일을 처리하고 실패에도 잘 직면하여 더 가치 있는 산출물을 얻어내고 직무에 만족하는 경향이 있다(Judge & Bono, 2001). 또한, 스트레스를 주는 사건에도 잘 적응하여 어려운 과제나 고통, 불유쾌한 경험에도 적응력이 높은 것으로 나타난다고 하였다(Bakker et al., 2010).

이경희와 송정수(2010)는 자기효능감은 특정업무를 성공적으로 수행할 수 있는 자신에 대한 신념으로서 인간행동 결정요소의 중요한 개념이라고 설명하였다. 자기효능이 행위에 중요한 요소가 되는 이유는 지식이나 관련 기술만으로 행하는 것이 불충분하기 때문이다. 사실상 사람들은 자신이 잘 알고 있다고 해서 수행을 잘하지는 못하는데 이는 지식과 행위 간의 관계를 자기 준거적 사고가 중개해 주기 때문이며, 행동에 필요한 노력을 하고 지구력을 형성하는 데 있어 자기효능은 개인으로 하여금 얼마만 한 노력을 해야 하고 장애적 상황을 얼마나 인내해야 하는지를 결정

해 준다. 이때 효능의 지각이 강할수록 보다 적극적이며 지속해서 노력하게 된다(이정임, 2002). 또한, 자기효능감은 간호사의 연구 활동을 자극하기 위한 원동력으로 보고되고 있다(이안생, 2005).

자기효능감과 관련 연구로는 직무만족(오현진, 2007; 김미경, 2008; 김희진, 2010), 삶의 질(조연경, 2001), 건강증진 행위(정의정과 도복늬, 2002; 정애순, 2007), 직무스트레스(고유경과 강경화, 2006; 봉영숙 등, 2009), 사회적 지지, 소진(강소영, 2005), 임파워먼트(이선화, 2004), 경력몰입, 조직성과(최은정, 2012) 등의 연구가 보고되었다. 자기효능감이 높을수록 삶의 질, 건강증진 행위, 직무만족도는 높았으며, 직무스트레스와 소진은 낮았고, 자기효능감과 임파워먼트와는 상관관계가 나타나지 않았다. 최은정(2012)은 자기효능감과 경력몰입, 조직성과의 하위영역인 직무만족과 조직몰입은 양의 상관관계가 있다고 하였다.

자기효능감의 관련 요인에 대한 선행연구를 보면 이안생(2005)은 연령, 김희진(2010)은 학력, 정신과 근무 경력, 최은영과 김건호(2000)는 직위, 근무형태, 고유경과 강경화(2006)는 임상경력, 현 부서경력, 급여수준, 교대근무, 최은정(2012)는 연령, 결혼상태, 학력, 경력, 직위, 근무부서, 종교가 자기효능감에 영향을 주는 것으로 나타났고 대부분 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 임상경력이 높을수록 자기효능감이 높은 것으로 나타났다.

간호사를 대상으로 한 임세영(2009)의 연구에서 자기효능감은 고도의 스트레스와 막중한 책임감으로 직무에 임하는 임상간호사의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 개념으로 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높았고, 자기효능감은 연령과 근무 경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 박성석(2005)의 연구에서는 자기효능의 증진

방법으로 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적 상태를 제시하였다. 이러한 자기효능의 증진자원은 노인전문병원에서 근무하는 간호사들에게 간호업무 수행에서 성취 가능한 목표를 설정하게 하여 성취감을 느끼게 하고 계속교육이나 직무교육을 통한 전문지식, 인간관계기술, 의사소통기술 등을 교육하여 직무스트레스를 대처함으로써 자기효능감을 강화시켜 준다고 주장하였다.

자기효능감은 인간의 행동 수행을 가능하게 하는 개개인 내적 신념이라고 할 수 있으며, 변화 가능한 요소이고, 개개인에 따라 다르며, 개인이 속한 환경이나 구성 집단에 따라서도 차이가 날 수 있다(정의정, 도복늬, 2002). 이러한 자기효능의 특성은 각 집단들의 고유 스트레스와의 관계에 대한 연구의 필요성을 제시한다고 볼 수 있다.

#### **D. 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스에 대한 선행연구**

지금까지 국내에서 수행된 연구에서 자기효능감과 전문직 자아개념 간에는 양의 상관관계가 있는 것으로 보고되었다. 임상간호사를 대상으로 한 이승희(2008), 수술실 간호사를 대상으로 한 임세영(2009)의 연구결과 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념은 높아지며, 전문직 자아개념과 자기효능감이 증진될수록 직무만족도 높게 나타났다. 학업을 병행하는 임상간호사를 대상으로 한 최진과 박현주(2009)의 연구에서도 이러한 결과는 지지되었다. 또한 전문직 자아개념 하위영역 중 만족감이 낮게 나타난 이유로 최근 간호의 전문화와 더불어 간호사들이 교육과 실무, 연구 활동을 통하여 개개인의 능력은 신장되었으나 만족감은 간호직 전반에 대한 포괄적

인 개념으로 근무 환경이나 행정, 조직문화와 같은 제도적 요인이 이에 비례하여 향상되지 않았기 때문이라고 보았다.

자기효능감과 직무스트레스와의 관계에 있어서는 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있어 고유경과 강경화(2006), 봉영숙 등(2009), 이경희와 송정수(2010), 정신 간호사를 대상으로 한 이난희(2011)의 연구결과에서 자기효능감이 높을수록 직무스트레스 정도는 낮은 것으로 나타났다. 또한 자기효능감은 직무스트레스를 적절히 대처하는 내적소인으로 작용하여(한광현, 2003), 전문직으로서의 효능감이 높은 경우 스트레스 증상 정도가 낮아지는 것으로 보고되었다(Greenglass, Burke, & Moore, 2003; 한금선 등, 2004). 신재원(2001)은 직무스트레스와 같은 부정적인 자극을 지속적으로 받게 되면, 자기효능감을 증가시키는 자원에 속하는 성취완성이나 정서적 각성에 역작용을 일으켜 여러모로 부정적인 결과를 가지게 되며, 자기효능감과 유의한 음의 상관관계를 갖는 것으로 나타나, 자기효능감이 낮을수록 직무스트레스 정도가 높다고 하였다. 그러나 임상간호사를 대상으로 한 정의정과 도복늬(2002), 김희진(2010)의 연구에서는 직무스트레스와 자기효능감간 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

전문직 자아개념과 직무스트레스와의 관계를 규명한 연구는 찾아보기 어려웠다. 윤숙정(2010)의 연구에서 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높았고, 전문직 자아개념과 직무스트레스 간에는 음의 상관관계가 있었으나 유의하지는 않았다.

지금까지 연구결과를 살펴본 결과 전문직 자아개념과 자기효능감 간에는 양의 상관관계를 보였고, 자기효능감과 직무스트레스 간에는 음의 상관관계를 보였다. 그러나 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스에 대한 연구는 거의 미비한 상

태로써 인구노령화로 노인성 질환과 만성질환자가 증가하고 노인요양병원이 증가함에 따라 병원조직의 많은 비율을 차지하고 있는 노인요양병원 간호사를 대상으로 본 연구를 수행하였다.

### Ⅲ. 연구방법

#### A. 연구설계

본 연구는 노인요양병원 간호사의 전문적 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

#### B. 연구 대상자

본 연구 대상자는 15개 수도권 소재 100병상 이상 노인요양병원에서 6개월 이상 근무하고 있는 간호사를 표적모집단으로 하여 본 연구 목적을 이해하고 연구 참여에 서면 동의한 간호사 247명을 편의 표출하였다.

#### C. 연구도구

##### 1) 전문적 자아개념

전문적 자아개념은 Arthur(1990)가 개발한 도구를 송경애와 노춘희(1996)가 번역하고 수정한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 27개 문항으로 전문적 실무(16문항; 지도력 4문항, 기술 5문항, 융통성 7문항), 의사소통(4문항), 만족감(7문항)으로 구성되어 있으며, 부정문항(9, 12, 13, 18, 21, 23, 25번)은 역환산하여 총점



을 계산하였다. 각 문항은 ‘그렇다’에 4점, ‘그런 편이다’에 3점, ‘그렇지 않은 편이다’에 2점, ‘그렇지 않다’에 1점으로 4점 척도로 이루어져 있으며, 총점의 범위는 27점에서 108점으로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 선행연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s alpha계수는 .85이었고(송경애와 노춘희, 1996), 본 연구에서 신뢰도 Cronbach’s alpha계수는 .87이었다. 하부영역별 신뢰도 전문직 실무 Cronbach’s alpha계수는 .87, 의사소통 Cronbach’s alpha계수는 .86, 만족감 Cronbach’s alpha계수는 .84이었다.

## 2) 자기효능감

자기효능감 측정도구는 Sherer 등(1982)에 의해 개발된 자기효능 척도 중 일반적 자기효능 척도를 오가실(1993)이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 행동의 시작 2문항, 노력 6문항, 의지 5문항, 성취 2문항, 확신 2문항 등 17문항으로 구성되어 있다. 긍정적인 문항 6문항, 부정적인 문항 11문항의 총 17문항으로 구성된 5점 척도로, 긍정적인 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 나타내며, 부정적인 문항은 역으로 환산하였다. 최소 17점~85점의 범위이다. 선행연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s alpha계수는 .80이었고(오가실, 1993), 본 연구의 신뢰도 Cronbach’s alpha계수는 .88이었다.

### 3) 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 구미옥과 김매자(1985)가 개발한 도구를 이윤희(2010)가 수정·보완하여 만든 30문항을 이용하였다. 의료한계에 대한 심리적 부담감 4문항, 근무형태 3문항, 전문직으로서의 역할갈등 1문항, 업무량 과중 및 갈등 6문항, 전문 지식과 기술부족 1문항, 대인관계갈등 6문항, 보호자와의 갈등 3문항, 간호사고 1문항, 승진 2문항, 부적절한 보상 1문항, 병원의 부적절한 물리환경/행정 2문항 등의 11개 요인이 포함되었다. 5점 척도로 ‘매우 심하게 느낀다’ 5점, ‘심하게 느낀다’ 4점, ‘중간이다’ 3점, ‘약간 느낀다’ 2점, ‘전혀 느끼지 않는다’ 1점으로 구성, 30점~150점의 범위이며 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 선행연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s alpha계수는 .95이었으며(이윤희, 2010) 본 연구의 신뢰도 Cronbach’s alpha계수는 .93이었다.

#### D. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2012년 8월 7일부터 8월 24일까지로 자료수집을 위하여 서울시 소재 3개, 경기 안산시 3개, 용인시 2개, 안양시 1개, 의왕시 1개, 부천시 1개, 성남시 1개, 수원시 1개, 인천시 소재 2개 노인요양병원을 편의추출하여 전화로 간호부에 연구 목적과 내용을 설명하고 동의를 받은 후 연구자가 직접 해당 요양병원을 방문하여 간호부를 통하여 자료를 배부하고 수거하였다. 설문지에 연구 목적과 익명성 보장 및 연구의 목적 외에는 사용되지 않는다는 점을 명시하였고, 이를 이해하고 연구 참여에 동의한 대상자에게 자료를 수집하였다. 본 연구는 구조화된 설문지를 사용하여 대상자가 설문지의 각 문항에 대해 응답을 하는 방식으로 설문지는 총 279부를 배부하여 262부가 회수되어 93.9%의 회수율을 보였으며, 자료분석에 적절하지 않은 15부를 제외한 총 247부를 본 연구의 자료로 사용하였다

#### E. 자료분석 방법

수집된 자료의 분석은 SPSS win 18.0 프로그램을 이용하여 통계 처리하였으며, 자료분석 방법은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율로 구하였고, 대상자의 전문적 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스 정도는 평균, 표준편차로 산출하였다.
2. 대상자의 전문적 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 간의 상관관계는

Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문적 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스 간의 차이는 t-test, ANOVA, 사후검정은 Schéffe test를 사용하여 분석하였다.

#### **F. 연구의 제한점**

본 연구는 편의표출에 의해 서울, 경기소재 요양병원 간호사들을 대상으로 조사하였으므로, 연구결과를 일반화시켜 해석하는데 주의가 필요하다.

## IV. 연구 결과

### A. 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 노인요양병원 간호사의 일반적 특성을 보면 <표 1>과 같다. 본 연구대상자의 평균연령은 39.5세 ( $\pm 4.58$ )였으며, '40~49세'가 40.9%로 가장 많았다. 결혼여부에서는 '기혼' 73.7%, '미혼' 26.3%로 나타났다. 종교에서는 '유' 66.4%, '무' 33.6% 이었다. 학력에서는 '전문학사'가 69.2%로 다수를 차지하였고, '학사학위'가 24.7%, '대학원 이상'이 6.1% 순으로 나타났다. 타기관 근무경력 유무에서는 '예'가 88.7%, '아니오' 11.3%로 나타났다. 요양병원 근무경력에서는 '3년 이상'이 46.6%로 가장 많았으며, '2~3년 미만'이 19.0%, '1~2년 미만'이 18.2%, '1년 미만'이 16.2% 순으로 나타났다.

직위에서는 '간호사'가 80.2%로 대다수를 차지하였고, '수간호사 이상'이 14.6%, '책임간호사'가 5.3% 순으로 나타났다. 근무부서에서는 '병동'이 84.2%로 많았고, '집중치료실'이 11.7%, '기타'가 4.0% 순으로 나타났다. 근무형태에서는 '3교대'가 68.0%, '고정근무'가 32.0%로 나타났다. 간호직을 택한 동기에서는 '졸업 후 취직이 보장되어서'가 24.7%로 가장 많았고, '가족 친지의 권유로'가 23.9%, '나의 적성과 흥미에 맞아서'가 22.7%, '기타'가 17.8%, '남을 도울 수 있는 직업이므로'가 10.9% 순으로 나타났다. 노인요양병원에 종사할 예정기간에서는 '가능한 한 오래 근무할 예정이다'가 53.8%로 많았고, '필요한 기간까지만 하겠다'가 32.0%, '기타'가 12.6%, '가능한 한 빨리 그만두고 싶다'가 1.6% 순으로 나타났다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=247)

변 수	구 분	실수	백분율
연령(세)	30세미만	25	10.1
	30~39세	76	30.8
	40~49세	101	40.9
	50세이상	45	18.2
결혼여부	미혼	65	26.3
	기혼	182	73.7
종교	유	164	66.4
	무	83	33.6
학력	전문학사	171	69.2
	학사학위	61	24.7
	대학원이상	15	6.1
타기관근무 경력유무	아니오	28	11.3
	예	219	88.7
요양병원 근무경력	1년 미만	40	16.2
	1~2년미만	45	18.2
	2~3년미만	47	19.0
	3년 이상	115	46.6
직위	간호사	198	80.2
	책임간호사	13	5.3
	수간호사이상	36	14.6
근무부서	병동	208	84.2
	집중치료실	29	11.7
	기타	10	4.0
근무형태	3교대	168	68.0
	고정근무	79	32.0
간호직을 택한동기	나의 적성과 흥미에 맞아서	56	22.7
	가족 친지의 권유로	59	23.9
	졸업 후 취직이 보장되어서	61	24.7
	남을 도울 수 있는 직업이므로	27	10.9
	기타	44	17.8
노인요양 병원에 종사할 예정기간	가능한 한 오래 근무할 예정이다	133	53.8
	필요한 기간까지만 하겠다	79	32.0
	가능한 한 빨리 그만두고 싶다	4	1.6
	기타	31	12.6

## B. 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도

대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도는 <표 2>와 같다. 전문직 자아개념의 평균은 최대 4점에 2.70 ( $\pm 0.22$ )점이었으며, 하부영역별로는 ‘전문직 실무’가 2.93 ( $\pm 0.24$ )점으로 가장 높았으며, ‘의사소통’이 2.64 ( $\pm 0.33$ )점, ‘만족감’이 2.53 ( $\pm 0.28$ )점 순이었다.

자기효능감 정도는 최대 5점에 3.32 ( $\pm 0.47$ )점이었다.

직무스트레스 정도는 최대 5점에 3.35 ( $\pm 0.54$ )점으로 나타났다. 하부영역별로는 ‘간호사고’ 4.03 ( $\pm 0.85$ )점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘부적절한 보상’ 3.82 ( $\pm 0.89$ )점, ‘근무형태’ 3.74 ( $\pm 0.83$ )점, ‘업무량 과중 및 갈등’ 3.41 ( $\pm 0.68$ )점, ‘대인관계 갈등’ 3.34 ( $\pm 0.74$ )점, ‘전문지식과 기술부족’ 3.31 ( $\pm 0.91$ )점, ‘승진’ 3.23 ( $\pm 0.91$ )점, ‘의료한계에 대한 심리적 부담감’ 3.18 ( $\pm 0.61$ )점, ‘병원의 부적절한 물리환경/행정’ 3.09 ( $\pm 0.83$ )점, ‘전문직으로서의 역할갈등’ 3.07 ( $\pm 1.17$ )점, ‘보호자와의 갈등’이 3.01 ( $\pm 0.70$ )점 순이었으며, 보호자와의 갈등 영역이 가장 낮았다.

<표 2> 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스

(N=247)

변 수	하부영역	평균±표준편차	최소값	최대값
전문직	자아개념	2.70±0.22	1.74	4.00
	전문적 실무	2.93±0.24	1.63	4.00
	의사소통	2.64±0.33	1.00	4.00
	만족감	2.53±0.28	2.00	4.00
자기효능감		3.32±0.47	1.00	4.94
직무스트레스		3.35±0.54	1.87	5.00
	간호사고	4.03±0.85	1.00	5.00
	부적절한 보상	3.82±0.90	1.00	5.00
	근무형태	3.73±0.83	1.00	5.00
	업무량 과중 및 갈등	3.41±0.69	1.00	5.00
	대인관계 갈등	3.34±0.74	1.00	5.00
	전문지식과 기술부족	3.31±0.91	1.00	5.00
	승진	3.23±0.91	1.00	5.00
	의료한계에 대한 심리적 부담감	3.18±0.61	2.00	5.00
	병원의 부적절한 물리환경/행정	3.09±0.83	1.00	5.00
	전문직으로서의 역할갈등	3.07±1.17	1.33	5.00
	보호자와의 갈등	3.01±0.70	1.00	5.00



C. 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계

1) 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계

대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스 정도와의 관계는 <표 3>과 같다. 전문직 자아개념과 자기효능감은 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났으며( $r=.443, p=.002$ ), 직무스트레스와는 유의한 음의 상관관계가 나타났다( $r=-.393, p=.028$ ). 자기효능감과 직무스트레스는 통계적으로 유의하게 낮은 음의 상관관계를 보였다( $r=-.281, p=.041$ ). 즉, 전문직 자아개념과 자기효능감이 증가할수록, 직무스트레스는 감소하는 것으로 나타났다.

<표 3> 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스와의 상관관계

(N=247)

	전문직 자아개념 r(p)	자기효능감 r(p)	직무스트레스 r(p)
전문직 자아개념	1		
자기효능감	.443 (.002)	1	
직무스트레스	-.393 (.028)	-.281 (.041)	1

2) 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 하부영역 간의 관계

대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 하부영역 간의 관계를 파악한 결과는 <표 4>와 같다. 자기효능감과 전문직 자아개념의 하부영역별 상관관계를 보면 자기효능감과 전문직 자아개념( $r=.443, p=.002$ ), 전문적 실무( $r=.449, p=.003$ ), 만족감( $r=.315, p=.020$ ), 의사소통( $r=.486, p=.003$ )에서 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 자기효능감이 증가하게 되면, 전문직 자아개념과 그 하부영역인 전문적 실무, 만족감, 의사소통이 높아지는 것을 알 수 있다.

직무스트레스와 전문직 자아개념의 하부영역별 상관관계에서는 직무스트레스와 전문직 자아개념( $r=-.393, p=.028$ ), 전문적 실무( $r=-.329, p=.029$ ), 만족감( $r=-.244, p=.036$ )과 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 직무스트레스가 높을수록 전문직 자아개념과 하부영역인 전문적 실무, 만족감이 낮아지는 것을 알 수 있다. 직무스트레스와 의사소통과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

<표 4> 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스의 하부영역 상관관계

(N=247)

	전문직 자아개념 $r(p)$	전문직 자아개념 하부영역		
		전문적 실무 $r(p)$	만족감 $r(p)$	의사소통 $r(p)$
자기효능감	.443 (.002)	.449 (.003)	.315 (.020)	.486 (.003)
직무스트레스	-.393 (.028)	-.329 (.029)	-.244 (.036)	-.035 (.626)

#### D. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스의 점수 차이는 <표 5>와 같다. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도를 분석한 결과 연령( $F=4.54, p=.004$ ), 결혼여부( $t=9.46, p=.002$ ), 타 기관 근무경력 유무( $t=4.85, p=.029$ ), 요양병원 근무경력( $F=4.21, p=.006$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검증결과 연령은 '30세 미만' 보다 '40~49세', '50세 이상' 에서 전문직 자아개념이 유의하게 높았으며, '미혼' 보다 '기혼' 에서 전문직 자아개념이 높게 나타났다. 타 기관 근무경력이 '무' 보다 '유' 에서 전문직 자아개념이 높았으며, 요양병원 근무경력이 '1년 미만', '1~2년 미만' 군보다 '2~3년 미만', '3년 이상' 군에서 전문직 자아개념이 유의하게 높게 나타났다.

자기효능감 정도는 연령( $F=3.21, p=.024$ ), 결혼여부( $t=7.30, p=.007$ ), 근무형태( $t=7.02, p=.009$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이를 사후 검증한 결과 '30세 미만', '30~39세 미만' 연령대보다 '40~49세' 연령대에서 자기효능감이 유의하게 높았고, '미혼' 보다 '기혼' 에서 자기효능감이 높았으며, '3교대' 보다 '고정근무' 에서 자기효능감이 높은 것으로 나타났다.

직무스트레스는 간호직을 택한 동기( $F=3.34, p=.011$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 '가족친지의 권유로', '졸업 후 취직이 보장되어서', '기타'를 택한 동기군보다 '나의 적성과 흥미에 맞아서'를 택한 동기군이 직무스트레스가 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 그 외 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 5> 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도의 차이

(N=247)

특 성	구 분	n(%)	전문직 자아개념				자기효능감				직무스트레스			
			Mean±SD	t/F	p	scheffe	Mean±SD	t/F	p	scheffe	Mean±SD	t/F	p	scheffe
연령(세)	30세 미만 <sup>a</sup>	25(10.1)	2.66±0.23	4.540	.004	c>a	2.88±0.46	3.209	.024	c>a	3.32±0.49	0.177	.912	
	30~39세 <sup>b</sup>	76(30.8)	2.78±0.24			d>a	2.99±0.49			c>b	3.38±0.56			
	40~49세 <sup>c</sup>	101(40.9)	2.82±0.20				3.15±0.46				3.33±0.54			
	50세 이상 <sup>d</sup>	45(18.2)	2.81±0.21				3.07±0.46				3.32±0.53			
결혼여부	미혼	65(26.3)	2.71±0.22	9.460	.002		2.92±0.50	7.297	.007		3.35±0.49	0.040	.968	
	기혼	182(73.7)	2.81±0.21				3.10±0.46				3.34±0.55			
종교	유	164(66.4)	2.80±0.24	0.908	.903		3.07±0.46	0.656	.724		3.37±0.52	0.820	.413	
	무	83(33.6)	2.78±0.22				3.04±0.48				3.30±0.56			
학력	전문학사	171(69.2)	2.77±0.24	0.143	.867		3.01±0.48	2.568	.079		3.37±0.54	0.485	.617	
	학사학위	61(24.7)	2.80±0.23				3.17±0.44				3.30±0.55			
	대학원 이상	15(6.1)	2.79±0.19				3.08±0.45				3.27±0.50			
타기관근무 경력유무	아니오	28(11.3)	2.70±0.18	4.854	.029		2.94±0.46	1.954	.163		3.37±0.48	0.07	.797	
	예	219(88.7)	2.81±0.22				3.07±0.47				3.34±0.54			
요양병원 근무경력	1년 미만 <sup>a</sup>	40(16.2)	2.73±0.18	4.212	.006	c>a	3.12±0.45	1.124	.340		3.29±0.54	0.265	.851	
	1~2년 미만 <sup>b</sup>	45(18.2)	2.71±0.24			d>a	2.98±0.46				3.36±0.52			
	2~3년 미만 <sup>c</sup>	47(19.0)	2.81±0.22			c>b	3.13±0.47				3.31±0.56			
	3년 이상 <sup>d</sup>	115(46.6)	2.85±0.21			d>b	3.03±0.49				3.37±0.54			

<표 5> 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도의 차이(계)

특성 구분	n(%)	전문직 자아개념			자기효능				
		Mean±SD	t/F	p	Mean±SD	t/F	p		
간호사	간호사	198(80.2)	2.78±0.23	1.133	.324	3.04±0.48	1.220	.297	
	책임간호사	13(5.3)	2.79±0.17			3.20±0.57			
	수간호사 이상	36(14.6)	2.84±0.19			3.13±0.38			
직위	병동	208(84.2)	2.78±0.23	0.242	.785	3.07±0.49	0.667	.514	
	집중치료실	29(11.7)	2.81±0.19			2.96±0.45			
	기타	10(4.0)	2.77±0.20			3.05±0.17			
근무형태	3교대	168(68.0)	2.79±0.23	2.614	.107	3.00±0.48	7.018	.009	
	고정근무	79(32.0)	2.82±0.20			3.17±0.45			
근무부서	간호직을 택한동기	나의 적성과 흥미에 맞아서	56(22.7)	2.79±0.22	0.496	.739	3.11±0.47	1.835	.123
	가족 친지의 권유로	59(23.9)	2.83±0.25			2.97±0.50			
	졸업 후 취직이 보장되어서	61(24.7)	2.77±0.21			3.03±0.44			
	남을 도울 수 있는 직업이므로	27(10.9)	2.81±0.17			3.24±0.52			
	기타	44(17.8)	2.76±0.22			3.03±0.43			
노인요양 병원에 종사할 예정기간	가능한 한 오래 근무할 예정이다	133(53.8)	2.81±0.21	2.273	.081	3.09±0.45	0.810	.489	
	필요한 기간까지만 하겠다	79(32.0)	2.75±0.23			3.00±0.50			
	가능한 한 빨리 그만 두고 싶다	4(1.6)	2.60±0.18			2.87±0.49			
	기타	31(12.6)	2.78±0.21			3.08±0.51			

## V. 논 의

본 연구는 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감, 직무스트레스 정도를 알고 그 관계를 파악하고자 수행하였다. 대상자의 전문직 자아개념 정도는 최대 4점에 2.70 ( $\pm 0.22$ )점으로 나타났다. 이는 수술실 간호사를 대상으로 한 임세영(2009)의 연구에서 2.45점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 임은아(2009) 연구에서의 2.62점보다 높게 나타났으며 노인병원 간호사를 대상으로 한 조은주(2007)의 연구에서 2.83점 보다는 낮게 나타났고, 임상 간호사를 대상으로 한 이승희(2008)의 연구에서 2.71점, 윤숙정(2010)의 연구 결과 2.70점과는 비슷하게 나타났다. 반면 Arthur(1995)가 캐나다 간호사를 대상으로 한 연구결과 3.42점, 11개국 국제 간호사를 대상으로 한 연구결과 2.84점보다 낮게 나타나(Arthur 등, 1999) 이는 우리나라 간호사들의 전문직 자아개념 정도가 낮은 수준에 머물러 있다고 볼 수 있다(고유미, 2011). 따라서 전문직 직업 의식을 고취시킬 수 있는 지속적인 교육과 다양한 프로그램 개발이 필요하다고 사료된다.

전문직 자아개념의 하부영역별 점수를 보면 전문직 실무 2.93점, 의사소통 2.64점, 만족감 2.53점으로 나타나 전문직 실무 영역이 가장 높았고, 만족감 영역이 가장 낮았는데 이는 고유미(2011), 강순영(2010)의 연구와 일치한다. 만족감 영역이 가장 낮은 것은 노인요양병원의 근무여건이나 인력부족으로 인한 업무과다 등으로 인한 것으로 보여지며(조은주, 2007), 이에 대한 제도적, 정책적 배려가 필요하다고 보여진다. 대상자의 자기효능감 정도는 최대 5점에 3.32 ( $\pm 0.47$ )점을 나타내어 임상간호사를 대상으로 한 이명희(1997)의 연구에서 보고한 2.97점보다 높게 나타났으나

정애순(2007)의 연구에서 보고한 3.56점, 정신과 간호사를 대상으로 한 김희진(2010) 연구에서의 3.62점보다는 낮게 나타났다. 박성석(2005)은 노인요양병원 특성상 만성 노인질환에 따른 중증의 합병증과 장기요양이 필요한 환자에게 숙련된 간호를 요구 하고 있어 업무량은 많고, 간호인력은 부족하여 업무량 과중으로 직무스트레스가 가중하는 요인이 되고 있으며, 전문직 역할갈등, 전문지식과 기술부족, 대인관계 등으로 간호업무 수행시 겪는 직무스트레스로 인하여 자기효능감이 낮아 질 수 있다고 하였다. 그러므로 직무스트레스를 감소시키는 전략과 방안이 모색되어야 할 것이고 또한 자기효능감 증진을 위한 보수교육 및 자기효능감 강화프로그램을 개발하여 실시해야 할 것이다.

대상자의 직무스트레스 정도는 최대 5점에 3.35 ( $\pm 0.54$ )점으로 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용한 이윤희(2010)의 연구에서 3.38점과 비슷한 수준이었다. 하위영역별 직무스트레스는 ‘간호사고’ 4.03점으로 가장 높게 나타났으며, ‘부적절한 보상’이 3.82점, ‘근무형태’가 3.73점 순으로 나타났는데 이는 이윤희(2010)의 연구결과와 일치한다. 그러나 직무스트레스 요인 중 ‘부적절한 보상’이 가장 높다고 한 윤숙정(2010), 박진주(2006)의 연구, ‘업무량 과중’이 가장 높다고 한 박성석(2005)의 연구결과와는 차이가 있었다. 이윤희(2010)는 병원의 특성상 간호사와 의사의 인력이 부족하여 업무 과중과 응급상황시 대처 등의 간호사고가 발생할 수 있는 여러 상황들로 인해 이에 대한 직무스트레스가 높게 나타난 것이라고 하였다. 노인요양병원 간호사의 직무스트레스를 줄이기 위해서는 간호사고 경감을 위한 방안이 모색되어야 하겠고, 적정인력과 업무배분이 이루어져야 할 것으로 본다. 다음으로 ‘부적절한 보상’, ‘근무형태’ 순으로 높게 나타났는데 시간외

근무수당, 위험수당, 급여수당 등 보상시스템에 대한 제도를 합리적으로 설정하여 실시하여야 하고, 3교대(야간근무)로 인한 피로 누적으로 이어지는 스트레스에 대한 지속적 관리와 효율적인 근무스케줄 관리가 요구된다.

대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무스트레스의 상관관계를 보면 전문직 자아개념이 증가할수록 자기효능감은 증가하는 것으로 나타났으며 직무스트레스는 감소하는 것으로 나타났다. 자기효능감과 직무스트레스 간에는 유의하게 낮은 상관을 보였다. 이는 긍정적 전문직 자아개념과 자기효능감 증진이 직무스트레스를 줄이는 요인이 될 수 있음을 알 수 있다.

국내외 문헌 중 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스의 관계를 같이 살펴 본 선행연구는 없어 정확한 비교가 어렵지만, 대상자의 자기효능감과 전문직 자아개념 간의 관계를 보면 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 임세영(2009), 최은영과 김건호(2000), 이승희(2008)의 연구결과와 일치한다. 또한 최진과 박현주(2009)의 연구에서 전문직 자아개념과 상호 영향 관계가 있는 요인으로서 특수한 상황에서 어떠한 행위를 수행하는 개인의 믿음과 자신감인 자기효능감을 보고하였다. 본 연구에서도 전문직 간호사로서의 역할을 성공적으로 수행하는데 필수요소인 전문직 자아개념이 높을수록 자기효능감이 증진됨을 확인하였다. 대상자의 자기효능감과 직무스트레스 간에는 자기효능감이 증가하면 직무스트레스가 감소하는 것으로 나타났다. 이는 고유경과 강경화(2006), 봉영숙 등(2009), 이경희와 송정수(2010)의 연구결과와 일치하였다. 신재원(2001)은 직무스트레스와 같은 부정적인 자극을 지속적으로 받게 되면, 자기효능감을 증가시키는 자원에 속하는 성취완성이나 정서적 각성에 역작용을 일으켜 부



정적인 결과를 가지게 된다고 하였다. 그러나 정의정과 도복늬(2002), 김희진(2010)의 연구에서는 자기효능감과 직무스트레스 간 유의한 상관관계가 나타나지 않아 차이를 보였다. 이는 연구마다 측정도구의 차이가 있어 추후 반복연구로 관련성을 면밀히 분석하는 것이 필요하리라 생각된다. 또한 본 연구결과 직무스트레스 감소를 위해서는 자기효능감을 증진시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 제공하여야 할 것이다. 본 연구에서 대상자의 전문직 자아개념이 높을수록 직무스트레스는 감소하는 것으로 나타났다. 이들 관계를 규명한 연구가 미비하여 비교하기 어려우나 본 연구결과에서는 확고한 전문직 자아개념이 직무스트레스를 줄일 수 있는 요인이 될 수 있음을 확인하였다. 따라서 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있는 구체적인 정책 및 지속적인 교육프로그램 제공이 필요하다. 또한 전문직 자아개념과 직무스트레스의 관계를 규명하는 보다 많은 연구가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도의 차이를 보면 연령, 결혼여부, 타기관 근무경력 유무, 요양병원 근무경력에서 유의한 차이가 있었다. 연령은 30세 미만보다 40세 이상에서 전문직 자아개념이 유의하게 높았고, 미혼보다 기혼에서, 타기관 근무경력이 있는 군과 요양병원 근무경력이 2년 이상 근무 군에서 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타났는데 이는 김주선(2001), 박보근(2001), 임은아(2009)의 연구결과와 유사하였다. 연령이 많아지고 근무 경력이 증가할수록 전문직 실무 지식이 축적되며, 업무수행 능력의 향상과 결혼에 따라 안정감이 높아지기 때문으로 사료된다.

자기효능감에 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 연령, 결혼여부, 근무형태로 나타났다. 40세 미만보다 40~49세 연령대에서 자기효능감이 유의하게 높았고, 미혼보

다 기혼이 높았다. 3교대보다 고정근무에서 자기효능감이 높은 것으로 나타났는데 이는 박성석(2005), 임세영(2009)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. 연령이 많을수록, 의료기관의 근무경력이 오래될수록 지위도 높아지고 대상자들이 3교대의 불규칙한 근무형태에서 고정근무를 함으로써 안정적인 업무로 인하여 자기효능감이 높아지는 것으로 사료된다. 직무스트레스와 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 간호직을 택한 동기로 나타났다. 이는 김원형(2002), 김향옥(2004)의 연구결과와 유사하였고 나의 적성과 흥미에 맞아서를 택한 동기군이 직무스트레스가 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

현재 우리나라는 어느 나라보다도 급속하게 노인인구가 증가하고 있고 노인 의료에 대한 수요와 함께 전문적인 노인건강관리에 대한 수요가 지속적으로 증가될 것으로 노인요양병원에서 병원조직의 많은 비율을 차지하고 있는 간호사를 대상으로 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스의 상관관계에 대해 확인하고자 하였다. 본 연구결과를 통해 직무스트레스와 관련된 요인으로 전문직 자아개념과 자기효능감의 상관성을 확인할 수 있었으며 긍정적인 전문직 자아개념과 자기효능감 증진은 직무스트레스 감소요인이 될 수 있음을 알 수 있었다. 따라서 직무스트레스를 감소시키기 위해 전문직 자아개념과 자기효능감을 증진시킬 수 있는 실무지침의 수립과 교육프로그램의 개발이 요구된다. 특히 전문직 자아개념에서 점수가 가장 낮았던 만족감 영역을 높일 수 있는 교육과 제도적, 정책적 지원이 필요하다. 또한 요양병원 의무인증제 시행을 앞둔 시점에서 긍정적 전문직 자아개념과 자기효능감 증진으로 직무스트레스를 줄임으로써 직무의 효율성을 높이고 노인요양병원에서 간호전문직 발전과 간호서비스의 질 향상으로 연계되어야 할 것이다.

## VI. 결론 및 제언

### A. 결론

본 연구는 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 정도를 파악하고 관계를 알아보려고 시도되었다. 본 연구는 2012년 8월 7일부터 8월 24일까지 서울, 경기, 인천소재 100병상 이상인 15개 노인요양병원에 근무하는 간호사 247명을 최종분석대상으로 하였다.

노인요양병원 간호사에 대한 본 연구의 결과는 다음과 같다. 대상자의 전문직 자아개념 정도는 최대 4점에 2.70점으로 나타났고 하부영역별로는 전문직 실무 2.93점, 의사소통 2.64점, 만족감 2.53점 순이었다. 자기효능감 정도는 최대 5점에 3.32점으로 나타났으며, 직무스트레스 정도는 최대 5점에 3.35점으로 하부영역별로는 간호사고 4.03점, 부적절한 보상 3.83점, 근무형태 3.74점 순이었다. 대상자의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무스트레스 간의 관계를 보면 전문직 자아개념과 자기효능감은 직무스트레스와 유의한 음의 상관관계가 나타났으며, 전문직 자아개념과 자기효능감 간에는 유의한 양의 상관관계가 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도의 차이는 연령, 결혼여부, 타기관 근무경력 유무, 요양병원 근무경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 자기효능감은 연령, 결혼여부, 근무형태에서 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스는 간호직을 택한 동기에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

결론적으로 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념과 자기효능감이 증가할수록 직무스트레스는 감소하는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스 관리 및 감소와 관련하여 전문직 자아개념과 자기효능감이 의미 있는 요인임을 보여주는 결과이다. 이러한 연구결과들을 통하여 노인요양병원 간호사의 직무스트레스 감소를 위해 전문직 자아개념과 자기효능감을 증진시킬 수 있는 교육프로그램 개발과 중재방안을 모색하여 적용하고, 직무의 효율성을 높여 환자에게 보다 양질의 간호가 제공될 수 있도록 해야 할 것이다.

## B. 제언

본 연구의 결과를 근거로 다음과 같은 제언을 하고자 한다

첫째, 노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념을 향상시키기 위한 지속적인 교육과 실무 프로그램 개발이 필요하다.

둘째, 자기효능감을 증진시킬 수 있는 보수교육 및 강화 프로그램 개발 연구를 제언한다.

셋째, 연구대상자가 서울과 경기지역 요양병원 간호사로 한정되었으므로 다양한 지역, 병원에 근무하는 간호사로 확대하여 반복, 비교연구를 제언한다.

## 참고문헌

- 강소영 (2005). *임상간호사의 자기효능감 및 지각한 사회적 지지와 심리적 소진의 관계*. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 강순영 (2010). *노인요양병원 간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구*. 순천향대학교 건강과학대학원 석사학위논문, 아산.
- 강승주, 김인숙 (2006). 양·한방 협진 대학병원 간호사의 업무 스트레스와 직무 만족도 비교연구. *조선의대논문집*, 31(3), 90-101.
- 고유경, 강경화 (2006). 일반간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무스트레스에 관한 연구. *간호행정학회지*, 12(2), 276-286.
- 고유미 (2011). *전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입*. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 구미옥, 김매자 (1985). 임상간호원의 업무스트레스에 관한 분석적 연구. *대한간호학회지*, 15(3), 39-49.
- 국민건강보험공단 (2012). 노인장기요양보험 보도자료. <http://www.nhic.or.kr>
- 김미경 (2008). *간호사의 윤리적 딜레마, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향*, 조선대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 김수정 (2011). *임상간호사의 직무스트레스가 직무만족과 소진에 미치는 영향*. 경희대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김영신 (2012). *임상간호사의 자율성, 직무스트레스와 간호 업무성과와의 관계*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김원경 (2007) *간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입 및 직무만족과의 관계*. 남부대

- 학교 보건대학원 석사학위논문, 광주.
- 김원형 (2002). *임상간호사의 직무스트레스와 간호업무수행과의 관계*. 조선대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 김은숙 (2009). *노인요양병원 간호사들의 직무만족도에 관한 연구*. 대구한의대학교 석사학위논문, 대구
- 김정혜 (2010). *수술실 간호사의 전문직 자아개념과 업무수행능력*. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김종란 (2010). *노인요양병원 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도에 관한 연구*. 조선대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 김종임 (1994). *자조집단활동과 자기효능성 증진방법을 이용한 수중운동프로그램이 류마티스관절염 환자의 통증, 생리적 지수 및 삶의 질에 미치는 영향*. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 김주선 (2001). *임상간호사의 전문직 자아개념과 이직의도에 관한 연구*. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 김향옥 (2004). *일부 대형병원 임상간호사의 직무스트레스, 직무만족 및 소진간의 관련성*. 조선대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 김현미 (1998). *임상간호사의 자율성과 전문직 자아개념과의 관계 연구*. *정신간호학회지*, 6(2), 278-289.
- 김혜숙 (2000). *간호학개론 : 전문직론*. 서울 : 현문사.
- 김혜영 (2011). *수술실 간호사의 업무수행능력, 직무스트레스 및 직무만족도와의 관계*. 계명대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 김희진 (2010). *정신과 간호사의 업무스트레스, 자기효능감 및 직무만족도에 관한 연구*. 인제대학교 대학원 석사학위논문, 김해.

- 류소연, 변익건, 박정희, 이미옥 (2004). 일부 임상간호사들의 직무스트레스와 우울과의 관련성. *조선대의대논문집*, 29(2), 26-37.
- 박미자 (2004). *중환자실 간호사와 병동간호사의 직무스트레스와 직무만족도와의 비교*. 아주대학교 대학원 석사학위논문, 수원.
- 박보근 (2001). *종합병원간호사의 전문직 자아개념과 이직의도에 관한 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 박상례 (2006). *종합병원 간호사의 직무스트레스 정도, 직무만족도와 이직의도와의 관계*. 한림대학교 대학원 석사학위논문, 춘천.
- 박상미 (2004). *정신과 간호사의 직무스트레스와 간호업무수행과의 관계*. 중앙대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 박선화 (2004). *근무병동별 간호사의 역할갈등, 직무스트레스 및 업무만족에 관한 연구*. 경희대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 박성석 (2005). *노인전문병원 간호사의 자기효능감, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향*. 대전대학교 대학원 박사학위논문, 대전.
- 박영임 (1994). *본태성 고혈압 환자의 자가증진을 위한 자기조절 프로그램 효과*. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 박지연 (2004). *간호사의 임파워먼트 수준과 직무스트레스 및 간호업무성공에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 박진주 (2006). *암병동간호사의 직무스트레스와 직무만족 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 배정어, 서문자 (1990). 간호사의 업무스트레스에 대한 연구. *대한간호학회지*, 14(2), 28-37.
- 백미현 (2010). *응급실 신규간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직의도에 관한 연*

- 구. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 변기진, 홍해숙 (2002). 응급실 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족도. 경북대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 변은숙 (2009). 신규간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 봉영숙, 소향숙, 유혜숙 (2009). 간호사의 업무스트레스, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구. *간호행정학회지*, 15(3), 425-433.
- 서동희 (2002). 정신보건간호사와 일반정신간호사의 전문직 자아개념과 직무만족도. 전남대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 서병선 (2006). 업무스트레스와 직무만족, 직무 몰입 및 소진과의 관계. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 성기월 (2002). 보건 간호사와 임상 간호사의 주된 역할, 전문직 자아개념과 직무만족정도 비교. *대한간호학회지*, 32(2), 219-230.
- 송경애, 노춘희 (1996). 임상간호사의 전문직자아개념에 관한 연구. *대한간호학회지* 26(1), 94-106.
- 신경아, 조복희 (2012). 간호대학생의 전문직 자아개념, 비판적 사고성향과 임상수행 능력에 관한 연구. *기본간호학회지*, 19(1).
- 신재원 (2001). 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 변인에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 서울.
- 오가실 (1993). *간호학개념 자료집*, 연세대학교 대학원.
- 오평자 (2004). 병원근로자의 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 원광대학교 보건환경대학원 석사학위논문.
- 오현진 (2007). 임상간호사의 사기, 자기효능감 및 직무만족도와의 관계 연구. 경희



대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 원진희 (2008). *수술실 간호사의 의사소통유형에 따른 전문직 자아개념, 조직몰입과 조직사회화*. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 윤숙정 (2010). *간호사의 전문직 자아개념, 직무스트레스, 이직의도 간의 관계*. 한림대학교 보건대학원 석사학위 논문, 춘천.
- 윤숙희 (2004). *조직관리특성과 직무특성이 직무스트레스 및 조직효과성에 미치는 영향 : 임상간호사를 중심으로*. *한국심리학회지*, 17(3), 451-466.
- 이경희, 송정수 (2010). *간호사의 감성지능이 자기효능감과 직무스트레스에 미치는 영향 -자기효능감의 매개효과 검증-* *간호행정학회지*, 16(1), 17-25.
- 이난희 (2011). *정신간호사의 자기효능감, 직무스트레스, 소진의 관계*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 이명희 (1997). *임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도 간의 관계 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 이미현 (2004). *종합병원 수술실 간호사의 자아개념, 리더십과 실무능력의 관계*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 이선화 (2004). *간호사의 자기효능감, 조직몰입이 임파워먼트에 미치는 영향*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 이승희 (2008). *임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구*. *성인간호학회지*, 20(1), 10-20.
- 이안생 (2005). *간호사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. 원광대학교 대학원 석사학위논문, 익산.
- 이윤희 (2010). *요양병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.

- 이정임 (2002). *비만아동의 자기효능감과 건강증진행위에 관한 연구*. 경산대학교 보건대학원 박사학위논문, 대구.
- 이혜은 (2007). *치과기공사의 전문직 자아개념과 직무만족과의 관계연구*. 중앙대학교 석사학위논문, 서울.
- 임세영 (2009). *수술실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족*. 한림대학교 대학원 석사학위논문, 춘천.
- 임은아 (2009). *중환자실 간호사의 전문직 자아개념과 임상수행능력*. 공주대학교 대학원 석사학위논문, 공주.
- 정애순 (2007). *간호사의 건강증진행위와 자기효능감의 관계연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 정연화 (2007). *중환자실 신규간호사와 경력간호사의 전문직 자아개념과 역할갈등에 대한 비교연구*. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 정의정, 도복늬 (2002). 임상간호사의 직무스트레스, 자기효능감 및 건강증진 행위. *정신간호학회지*, 11(3), 398-405.
- 조연경 (2001). *간호사가 지각한 삶의 질과 자기 효능감간의 관계 연구*. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문, 수원.
- 조은주 (2007). *노인병원 간호사의 전문직 자아개념과 소진의 관계*. 고신대학교 대학원 석사학위논문, 부산.
- 최문영 (2009). *요양병원 간병인의 이직의사에 영향을 미치는 요인*. 충남대학교 대학원 석사학위논문, 대전.
- 최은영, 김건호 (2000). 신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도에 관한 연구. *성인간호학회지*, 12(3), p.345-355.
- 최은정 (2012). *간호사의 자기효능감, 경력몰입 및 조직성과의 관계*. 한양대학교 대

학원 석사학위논문, 서울.

최진, 박현주 (2009). 학업을 병행하는 임상간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감 및 직무만족도. *간호행정학회지*, 15(1), 37-44.

통계청 (2011). 장래인구 추계. <http://www.kostat.go.kr>

한광현 (2003). 직무의 내재적 특성에 따른 직무스트레스 결과에 있어서 효능감의 조절효과. *한국인사관리학회지*, 27(1), 33-57.

한금선, 김남신, 김정화, 이광미 (2004). 임상간호사의 스트레스 증상에 영향을 미치는 요인. *대한간호학회지*, 34(7), 1307-1314.

한상숙, 김명희, 윤은경 (2008). 간호 전문직관에 미치는 영향 요인. *한국간호교육학회지*, 14(1), 73-79.

Arthur, D. (1990). *The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurse*. Master of Educational Thesis, University of Newcastle, Australia.

Arthur, D. & Thorne, S. (1995). Professional self-concept of nurse: A comparative study of four strata of students of nursing in a Canadian University, *Journal of Nursing Education*, 'in press'.

Arthur, D., Pang, S., Wong, T., Alexander, M. F., Drury, J., & Eastwood, H. (1999) Caring attributes, professional self-concept and technological influences in a sample of registered nurses in eleven countries. *International Journal of nursing studies*, 36(5), 387-396.

Bakker, A. B., Albrecht, S. L. & Leiter, M. P. (2010). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, iFirst article.

- Bandura, A. A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215.
- Bandura, A., & Wood (1986). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, *56*.
- Geiger, J. W. K. & Davit, J. S. (1988). Self-Image and job satisfaction in varied settings, *Nursing Management*, *19*(12) 50-58.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Moore, K. A. (2003). Reactions to Increased Workload: Effects on Professional Efficacy of Nurses. *Appl Psychol : An international review*, *52*(4), 580-597.
- 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.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. *Springer house*. New York.
- Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout-The cost of caring*. New Jersey Prentice Hall, Inc. 58.
- Schuler, R. (1980). Definition and conceptualization of stress in organization, *Nurse Health*, *8*(4), 186-194.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandate, B et al. (1982). Self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, *51*, 663-671.
- Takase, M., Kershaw, E., & Burt, L. (2002). Does public image of nurses matter. *Journal of Professional Nursing*, *18*(4), 196-205.

## <부록>

## 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 노인요양병원 간호사의 전문직자아개념, 자기효능감, 직무스트레스의 관계에 대한 연구를 위하여 기초자료로 활용하고자 작성되었습니다.

본 설문에 대한 응답 내용은 연구 목적으로 활용되며, 다른 목적에 사용되지 않을 것임을 약속드립니다. 따라서 본 설문조사는 무기명으로 실시되며 또한 응답하신 내용은 철저히 비밀이 보장됨을 알려드립니다.

질문 사항이 많아 번거로우시더라도 귀중한 자료로 쓰일 수 있도록 각 문항에 빠짐없이 응답 해주시기를 다시 한 번 부탁드립니다.

소중한 시간을 내어 주셔서 감사드립니다.

설문에 동의하시면 아래 에 “V” 표시 해주시기 바랍니다.

\* 설문에 동의합니다.                    예                     아니오

2012년 8월

아주대학교 석사과정

연구자 : 김경희 드림

I. 전문직 자아개념에 관한 측정도구입니다.

다음 각 질문을 읽으시고 해당란에 “V”표를 해 주십시오.

내 용	그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	그렇지 않다
	4점	3점	2점	1점
1. 근무시 필요한 상황이 되면 문제해결의 대안을 생각해 낼수 있다				
2. 나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다				
3. 나는 리더로서 유능하다				
4. 나는 내가 융통성이 있다고 믿는다.				
5. 나는 대체적으로 유능하다				
6. 내가 책임을 맡으면 내 부서의 동료들은 능률적으로 일한다				
7. 일반적으로 나는 출근시간이 기다려진다.				
8. 간호문제가 발생하면 나는 창의성을 발휘하여 문제를 해결하는 수가 많다				
9. 나는 다른 사람들과 쉽게 공감하지 않는다				
10. 간호직은 보람 있는 직업이다.				
11. 나는 간호문제를 해결할 수 있는 융통성이 있다				

내 용	그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	그렇지 않다
	4점	3점	2점	1점
12. 나는 나와 환자사이에 정서적으로 어느 정도의 간격을 두기 원한다.				
13. 나는 리더의 책임을 지고 싶지 않다.				
14. 간호사의 업무는 내가 간호사가 되기전에 생 각했던 것과 별 차이가 없다				
15. 나는 간호문제의 핵심을 파악하고 해결책을 찾기 위해 가장 적절한 대안을 재빨리 선택한다.				
16. 나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것 이 중요하다고 생각한다.				
17. 내 동료들은 대부분 나를 리더로 하여 함께 일 하는 것을 좋아하는 것 같다.				
18. 나는 간호직을 선택한 것을 후회한다.				
19. 나는 간호업무를 창의적으로 처리할 수 있는 점에 대해 대체로 만족한다.				
20. 유능함이란 복잡한 업무를 수행하는데 있어 지 식과 기술을 성공적으로 적용하는 능력이다. 이런 의미에서 나는 유능한 간호사라고 생각한다				
21. 나는 함께 일하는 동료들과 정서적으로 너무 밀착되지 않는 것이 편안하다				

내 용	그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	그렇지 않다
	4점	3점	2점	1점
22. 의사결정을 잘하는 것은 나의 특성중의 하나이다.				
23. 간호직은 내가 생각했던 것만큼 만족스럽지 않다.				
24. 나는 동료들만큼 능숙하게 기술을 사용할 수 있다.				
25. 나는 어쩔 수 없이 간호직에 머물러 있는 것 같은 생각이 든다				
26. 내가 융통성을 발휘하면 대부분의 경우 환자에게는 좋은 결과가 나타난다.				
27. 나는 간호업무를 평생직으로 계속할 것이다.				

\* 9,12,13,18,21,23,25번 문항은 부정적 문항으로 역환산



II. 먼저 평소에 귀하의 태도나 생각에 대한 문항들입니다. 귀하의 마음가짐이나 느낌을 가장 잘 표현 한 곳에 “V”표를 해 주십시오. 귀하가 원하는 상태가 아닌 자신의 현재 상태를 나타내 주십시오.

내 용	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	5점	4점	3점	2점	1점
1. 나는 어떤 계획을 세울 때 그 계획을 이룰 수 있다고 확신한다					
2. 내 문제점 중에 하나는 어떤 일을 해야 할 때 그 일을 바로 착수하지 못한다는 것이다					
3. 나는 어떤 일을 하기 전 시도하여 해내지 못하면 해낼 때까지 계속 시도한다					
4. 나는 스스로 중요한 목표를 세웠을 때 그 목표들을 성취하는 경우가 드물다					
5. 나는 일을 끝내기 전 포기한다					
6. 나는 어려움이 닥치면 피해 버린다					
7. 나는 어떤 일이 복잡해 보이면 시도해 보려는 생각조차 않는다					
8. 나는 즐겁지 못한 일이라도 그것을 끝낼 때까지 매달린다					
9. 나는 무언가 하려고 하면 바로 그 일을 착수한다					
10. 나는 새로운 것을 배울 경우 초기에 성공적이지 못하면 곧 포기한다					

내 용	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	5점	4점	3점	2점	1점
11. 나는 예기치 못한 문제가 생겼을 때 그것을 잘 처리하지 못한다					
12. 나는 새로운 일이 너무 어려워 보이면 배우려고 시도하지 않는다.					
13. 나는 실패했을 때 더욱 열심히 한다.					
14. 나는 일을 해내는 능력에 대해 확신하지 못한다.					
15. 나는 내자신을 믿는다					
16. 나는 모든일을 쉽게 포기한다					
17. 나는 일상생활에서 일어나는 대부분의 문제들을 처리할 능력이 없는 것 같다					

\* 2,4,5,6,7,10,11,12,14,16,17번 문항은 부정적 문항으로 역환산

Ⅲ. 다음은 간호사들이 임상에서 흔히 경험하는 상황을 제시한 것입니다.  
 각각의 상황에 대하여 귀하가 느끼는 스트레스와 정도와 일치한다고 생각하시는 해당란에 “V”표를 해주십시오

내 용	매우 심하게 느낀다	심하게 느낀다	중간 이다	약간 느낀다	전혀 느끼지 않는다
	5점	4점	3점	2점	1점
1. 간호 인력이 부족한 상태에서 일해야 할 때					
2. 휴일 없이 오랜기간 동안 근무할 때					
3. 밤 근무로 인해 생활리듬의 균형을 잃을 때					
4. 불규칙한 근무시간으로 여가선용 기회가 부족 할 때					
5. 자신의 업무가 전문직으로 보기 어렵다고 생각 될 때					
6. 근무 중 중환자나 임종환자가 있을 때					
7. 의사가 없는 상황에서 환자상태에 대한 즉 각적인 판단을 내려야 할 때					
8. 응급상황 시 의료진 인력이 부족할 때					
9. 임종을 앞 둔 상황에서 보호자가 내원하지 않을 때 (연락이 되지 않거나 지방에서 올라와야 하는 경우 등)					
10. 잘 알지 못하는 새로운 업무에 임하게 될 때					
11. 환자가 간호행위에 협조하지 않을 때					

내 용	매우 심하게 느낀다	심하게 느낀다	중간 이다	약간 느낀다	전혀 느끼지 않는다
	5점	4점	3점	2점	1점
12. 함께 근무하는 의사와의 관계가 좋지 않을 때					
13. 상사와의 관계가 좋지 않을 때					
14. 부하직원과의 관계가 좋지 않을 때					
15. 병원 행정관계자(원무, 관리, 총무과 등)와의 관계가 좋지 않을 때					
16. 동료 간호사와의 관계가 좋지 않을 때					
17. 보호자와의 관계가 좋지 않을 때					
18. 보호자가 기존 병원에서 받았던 치료를 그 대로 요구할 때					
19. 환자 입원 후 보호자가 병원에 방문하지 않을 때					
20. 최선의 노력에도 불구하고 환자상태가 악 화되거나 호전되지 않을 때					
21. DNR에 동의된 환자이나 응급상황시 보호 자가 적극적인 치료를 요구할 때					
22. 회복가능성이 없는 환자를 간호할 때					
23. 간호사고가 발생했을 때(낙상, 투약사고 등)					

내 용	매우 심하게 느낀다	심하게 느낀다	중간 이다	약간 느낀다	전혀 느끼지 않는다
	5점	4점	3점	2점	1점
24. 동료간의 진급 순서가 바뀔 때					
25. 승진 기회가 적을 때					
26. 하는 일에 비해 시간외 근무수당, 위험수당, 급여수당이 부족할 때					
27. 입원해있으면서 타과 진료가 필요하여 환자 이송이 빈번할 때					
28. 간병인과의 관계에서 문제가 있을 때					
29. 포괄수가제로 인해 물품, 약품 사용이 제한될 때					
30. 병실이 구조상 간호업무수행하기에 어려울 때					

※다음은 일반적 특성에 관한 사항입니다. 질문에 답하거나 해당란에 “V”표 해 주십시오.

1. 귀하의 연령은?   세
2. 귀하의 성별은?
3. 귀하의 결혼 상태는?    1)미혼            2)기혼
4. 귀하의 종교는?        1)유            2)무
5. 귀하의 최종학력은?    1) 전문학사    2)학사학위    3) 대학원 이상
6. 귀하의 타 기관 근무경력은?  1) 예        2) 아니오
7. 노인요양병원 근무경력은?  
                  1) 1년 미만    2) 1~2년 미만    3) 2~3년 미만    4) 3년 이상
8. 귀하의 직책은?  1)일반간호사    2)책임간호사    3)수간호사이상
9. 귀하의 근무부서는?  1) 병동        2) 집중치료실    3) 기타
10. 귀하의 근무형태는?  1)3교대근무    2)고정(상근)근무    3)기타
11. 귀하가 간호직을 택한 동기는?  
          1) 나의 적성과 흥미에 맞아서    2) 가족 친지의 권유로  
          3) 졸업 후 취직이 보장되어서    4) 남을 도울 수 있는 직업이므로
12. 귀하의 앞으로 노인병원에 종사하실 예정 기간은?  
          1)가능한 한 오래 근무할 예정이다    2)필요한 기간까지만 하겠다  
          3) 가능한 한 빨리 그만두고 싶다.    4)기타

-Abstract -

## Professional Self-concept, Self-efficacy, and Job stress among Nurses in Long-term Care Hospitals

Kyung Hee Kim

Department of Nursing

The Graduate School, Ajou University

(Supervised by Professor Chun-Ja Kim, Ph.D.)

This study aims to describe the professional self-concept, self-efficacy and job stress among nurses working in long-term care hospitals.

This cross sectional study was conducted in 15 long-term care hospitals in a Korean metropolitan area. In total, 247 nurses with a minimum of six months working experience in long-term care hospitals participated in this study. The data was collected from 7th to 24th of August 2012. A Professional Self-Concept of Nurses Instrument, the General Self-Efficacy Scale and the Job Stress Instrument were administrated. The collected data was analyzed using SPSS WIN 18.0 program.

The results of this study are as follows:

1. The mean score of the professional self-concept was 2.70 out of 4. The mean score of self-efficacy was 3.32 on a 5. The mean score of the job stress was 3.35 out of 5. In the domains of job stress, nursing accidents had the highest mean score of 4.03, followed by inappropriate compensation of 3.83.

2. The professional self-concept showed a statistically significant positive relation with self-efficacy ( $r = .44$ ,  $p = .002$ ); on the other hand, a negative relation with the job stress ( $r = -.39$ ,  $p = .028$ ). The self-efficacy showed a light negative relation with the job stress ( $r = -.28$ ,  $p = .041$ ).

3. The nurses' professional self-concept score showed statistically significant differences according to age, marital status, working experience at other hospitals, and periods of working at long-term care hospitals. The nurses' self-efficacy score showed statistically significant differences according to age, marital status, and shift rotation. Finally, the nurses' job stress score showed statistically significant differences according to the reasons to be a nurse.

According to the results of this study, job stress showed strong correlation to professional self-concept, and self-efficacy. Hence, developing an education program and support strategies to relieve the job stress through improving professional self-concept and self-efficacy should be considered.

---

Key Words : professional self-concept, self-efficacy, job stress, nurses in geriatric hospitals or long-term care hospital