

재활전문병원 간호사의 전문직 자율성과 자기효능감이 전문직 자아개념에 미치는 영향요인

김상희¹, 김남희^{2*}

¹인제대학교 간호학과 조교수

²신라대학교 간호학과 겸임교수

The Effects of Rehabilitation Hospital Nurses' Professional Autonomy and Self-Efficacy on Professional Self-Concept

Kim Sang Hee¹, Kim Nam Hee^{2*}

¹Associate Professor, School of Nursing, Inje University

²Adjunct Professor, School of Nursing, Silla University

요약 본 연구의 목적은 재활전문병원 간호사의 전문직 자아개념의 영향요인을 파악하기 위하여 시도된 설명적 상관관계 연구이다. B시에 소재한 3개, D시에 소재한 2개의 300병상 미만의 재활전문병원에서 근무하는 간호사 192명에 대한 자료를 2015년 5월 1일부터 5월 30일까지 수집하여 SPSS Win 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 결과 전문직 자율성은 평균 3.03점, 자기효능감은 3.43점, 전문직 자아개념 3.25점으로 나타났으며, 전문직 자율성과 전문직 자아개념의 관계는 순 상관관계를 보였으며, 자기효능감과 전문직 자아개념의 관계도 비교적 강한 순 상관관계를 나타냈다. 전문직 자아개념의 전체 설명력은 46.9%로 나타났고, 전문직 자아개념에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자기효능감으로 33%의 설명력을 나타냈다. 따라서 이러한 결과를 바탕으로 재활전문병원 간호사의 자기효능감 향상을 통해 전문직 자아개념이 향상될 수 있도록 긍지와 자부심을 가질 수 있는 표준화된 전문교육 프로그램의 개발이 필요할 것이다.

Abstract The aim of this descriptive correlation research was determine the factors affecting the professional self-concept of nurses working at rehabilitation hospitals. The data were collected from 192 nurses working at three rehabilitation hospitals with less than 300 beds in B City and at two in D City from May 1 to 30, 2015, and then analyzed using the SPSS Win 18.0 program. They scored 3.03 for professional autonomy, 3.43 for self-efficacy, and 3.25 for professional self-concept on average; professional autonomy was positively correlated with the professional self-concept and self-efficacy was strongly positively correlated with the professional self-concept. The professional self-concept generally accounted for 46.9% and the self-efficacy had the greatest impact on the professional self-concept, accounting for 33%. Based on these results, it is necessary to help rehabilitation hospital nurses improve their self-efficacy and develop standardized professional education programs to give them pride and dignity.

Keywords : Professional Autonomy, Professional Self-Concept, Rehabilitation Hospital Nurse, Self-Efficacy

1. 서론

1.1 연구의 필요성

보건복지가족부는 장애인의 의료서비스 접근성 제고를 위해 재활병상을 확보하고자 재활병동과 재활병원 신

설을 증대하고 있다[1]. 우리나라에서 재활간호 분야는 1990년 이후에 대한간호협회 보수교육으로 선정되어 관심이 증가하였으며, 1997년에 한국재활간호학회가 발족되어 재활간호실무의 발전을 위해 다양한 활동을 전개하고 있다[2]. 재활은 팀 접근 치료가 매우 중요하며, 다양

*Corresponding author : Kim, Nam Hee (Silla Univ.)

Tel : +82-51-999-6237, Fax : +82-51-999-6237 E-mail: saenomi@hanmail.net

Received September 17, 2015

Revised (1st October 5, 2015, 2nd October 28, 2015)

Accepted January 5, 2016

Published January 31, 2016

한 팀들과 상호 협력하여 환자에게 최적의 안녕을 제공하고, 일상생활수행능력을 향상시켜 최대한 빨리 사회로 복귀할 수 있도록 하는 데 목표를 두고 있다. 재활전문병원이란 각종 질병 및 후천적인 장애를 가진 사람들을 대상으로 환자들을 일상생활로 복귀할 수 있도록 도와주는 특정진료과목을 전문으로 하는 병원을 의미한다[3]. 재활전문병원에서 근무하는 간호사는 직접간호제공, 기능유지와 합병증 예방, 치료 상황에서 교육과 실무기술 사용, 매일의 스케줄과 재활요원 활동조절, 치료적 환경 마련, 대상자와 가족의 교육과 대변자, 옹호자로서의 역할 [4]등으로 일반병동 간호사의 주 업무와는 달리 보다 다차원적인 역할을 이행하며, 만성질환으로 인해 재활이라는 끊임없는 치료를 지속하며 다양한 어려움을 경험하는 돌봄자에 대한 교육의 의무를 지니고 있다. 이러한 다차원적인 역할을 이행해야 함에도 불구하고, 재활전문병원 간호사는 업무에 대한 자긍심, 보람, 전문직업인으로서의 긍지심 등에 대한 직무만족도가 낮다[5]. 이러한 불만족 요인은 전문직 자아개념과 연결되며, 팀웍이 특별히 요구되는 의료 상황에서 전문직 자아개념은 의료서비스의 질과 생산성에 매우 중요하다고 할 수 있다.

전문직 자아개념은 전문직업인으로서 자기 자신에 대한 정신적 지각으로, 간호사가 자신의 업무에 대해 갖고 있는 느낌과 견해를 말한다[6]. [6]는 전문직 자아개념을 전문적 실무, 만족감, 의사소통의 세 가지 영역으로 구분하였고, 전문적 실무는 다시 세부영역으로 지도력, 기술, 융통성으로 나누어 평가하였다. 전문직 자아개념은 전문직에 대한 지식, 가치, 그리고 기술에 대한 자아평가를 통해 구축될 수 있으므로 간호사가 자신의 업무에 만족하고 환자에게 만족스러운 돌봄을 제공할 때 전문직에 대한 지식, 가치, 그리고 기술에 대한 자아평가를 통해 구축되는 전문직 자아개념이 증진될 수 있다[7]. 간호사의 전문직 자아개념은 의료현장에서 다양한 의료전문인과 조화를 이루며, 효율적인 간호업무를 수행하고, 양질의 간호를 제공하며, 간호사의 사회적 위치를 공고히 하는데 중요한 역할을 한다[8]. 따라서 타전문직과 필적할 만한 전문직 자율성이나 전문직 자아개념을 소유하는 것이 중요하며, 간호사 스스로 자아가 건강해야 하고, 간호직에 대한 올바른 관념과 태도 형성, 확고한 지위 확립을 간호전문인으로서 갖추어야 한다[9].

자기효능감은 사회인지이론에 근거하여 개인으로 하여금 기술이나 역할을 습득하도록 동기를 부여하며 건강

관리 전문가의 훈련에 유용함을 나타낸다[10]. [11]는 자기효능감이 높은 사람은 효과적으로 일을 처리하고 실패에도 잘 직면하여 보다 가치 있는 산출물을 얻어내고 직무에 만족하는 결과를 도출해낸다고 하였다. 이러한 자기효능감과 전문직 자아개념은 간호사의 전문직에 대한 자율성이 부여될수록 향상되며, 전문직 자율성은 전문직의 필수요건으로 전문 간호의 독자성 확보와 간호의 질적 보장에 중요한 변수이다[12]. 간호사의 전문직 자율성이 결여되면 자기 자신의 자율성이 타인의 평가에 과도하게 반응하게 되며, 처방된 것만을 수행하게 되고, 권위에 관해서는 순응 내지 맹종하며, 좋은 인상을 주기 위해 하는 우유부단, 주저, 지체 없이 의사결정을 할 수 없는 상태가 된다[13]. 또한 간호사의 역할에서 전문직 자율성이 없다면 그 역할은 불만족스러울 뿐만 아니라 실로 비전문적이 되는 것이다[14].

지금까지의 선행연구들은 주로 임상간호사, 중환자실과 같은 특정 병동 간호사를 대상으로 업무수행, 자기효능감, 우울, 직무만족도와 전문직 자아개념과의 관련성을 다룬 연구가 대부분으로, 응급실 간호사를 대상으로 연구한 Sung 등[27], 중환자실 간호사를 대상으로 연구한 Yoon[23], 투석실 간호사를 대상으로 연구한 Lim 등 [26]이 있었고, 그 외 임상간호사를 대상으로 연구한 Kim 등[24], Yang 등[28], Yeom 등[29]등이 있었다. 그러나 아직 전문병원 간호사를 대상으로 한 선행연구는 미흡한 실정이다. 특히 재활전문병원 간호사는 재활이라는 특수한 환경에서 보다 다차원적인 역할이 요구되므로, 무엇보다 전문직관에 초점을 맞춘 관련연구가 필요하다고 생각된다. 이에 본 연구는 재활전문병원 간호사를 대상으로 전문직 자율성과 자기효능감, 전문직 자아개념간의 관계를 확인하고, 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변인을 규명하여 재활전문병원 간호전문직의 신장과 전문직 자아개념을 향상시킬 수 있는 중재프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 마련하고자 시도되었다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 재활전문병원 간호사를 대상으로 전문직 자율성과 자기효능감, 전문직 자아개념간의 관계를 확인하고, 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변인을 규명하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.

- 2) 대상자의 전문직 자율성, 자기효능감, 전문직 자아개념의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념의 정도를 파악한다.
- 4) 대상자의 전문직 자율성, 자기효능감, 전문직 자아개념의 관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 재활전문병원 간호사를 대상으로 전문직 자율성과 자기효능감, 전문직 자아개념간의 관계를 확인하고, 전문직 자아개념에 영향을 미치는 변인을 규명하기 위한 설명적 상관관계연구이다.

2.2 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구의 대상자는 B광역시 소재 3개, D광역시 소재 2개의 300병상 미만의 재활전문병원에서 근무하는 간호사였다. 표본의 크기는 G*Power 3.1.9.2. 프로그램을 이용하여, 일원분산분석에서 유의수준 .05, 효과 크기는 중간 크기인 0.25, 검정력은 0.78로 설정하여 계산하였을 때, 190명이었다. 설문지의 배부는 탈락률을 고려하여 200부를 배부한 후 응답이 부적절한 8부를 제외하고 최종적으로 192부를 분석하였다. 자료수집방법은 해당병원의 간호부서에 연구자가 개별 접촉하여 본 연구의 목적과 절차를 설명하였고, 참여를 동의하는 B광역시 소재 3개, D광역시 소재 2개의 병원장, 간호부서장 및 병동단위 수간호사의 승인을 받아 진행하였다. 그리고 선정기준에 맞는 대상자에게 연구의 목적과 방법, 예견되는 이익과 잠재적 위험, 연구가 초래할 수 있는 불편 등에 대해 설명하였고, 연구 참여 동의서에 자발적으로 서면 동의한 대상자에 한하여 구조화된 설문지를 제공하여 직접 기입하게 한 후에 회수하였다. 자료수집은 2015년 5월 1일부터 5월 30일까지였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 전문직 자율성 측정도구

Schutzenhofer[15]가 개발한 전문직 자율성 도구를

Han 등[16]이 번역하고, Kim[17]이 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 개인적 발달 6개 문항, 환자간호 역할 3개 문항, 전문직 발달 2개 문항으로, 총 11개 문항, Likert 5점 척도로 최소 11점에서 최대 55점으로 점수가 높을수록 전문직 자율성 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[17]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.80$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.83$ 이었다.

2.3.2 자기효능감 측정도구

Sherer 등[18]이 개발한 일반적 자기효능감 측정도구를 Yang[19]가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 14개 문항, Likert 5점 척도로 최소 14점에서 최대 70점으로 점수가 높을수록 자기효능감 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Yang[19]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.80$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었다.

2.3.3 전문직 자아개념 측정도구

Athurh[20]이 개발한 간호사의 전문직 자아개념 도구를 Song 등[21]이 번역하고, Kim[22]이 수정한 도구를 사용하였다. 문항 구성은 전문직 실무 16개 문항, 만족감 7개 문항, 의사소통 4개 문항으로, 총 27개 문항, Likert 5점 척도로 최소 27점에서 최대 135점으로 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. 이중 부정적인 문항은 역산하였다. 도구의 신뢰도는 Kim[22]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

2.4 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN 20.0 Program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균으로 산출하였다. 전문직 자율성, 자기효능감, 전문직 자아개념 정도는 최소값, 최대값, 평균평점과 표준편차로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념 정도는 t-test, ANOVA와 Scheffé test로 분석하였고, 전문직 자율성, 자기효능감, 전문직 자아개념과의 관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인은 단계별 다중회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 이용하여 분석하였다.

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=192)

Characteristics	Categories	n(%)	Mean
Gender	Male	6(3.1)	
	Female	186(96.9)	
Age(yr)	20-29	80(41.7)	32.72
	30-39	80(41.7)	
	≥40	32(16.7)	
	None	46(24.0)	
Religion	Christian	24(12.5)	
	Catholic	25(13.0)	
	Buddhist	97(50.5)	
Marital status	Single	118(61.5)	
	Married	74(38.5)	
Academic Background	Diploma	121(63.0)	
	Bachelor	64(33.3)	
Work type	Master	7(3.6)	
	3 shift	126(65.6)	
	2 shift	14(7.3)	
	Fixed Work	31(16.1)	
	Full-Time	21(10.9)	
Total career(yr)	<3	30(15.6)	8.30
	3-<7	74(38.5)	
	7-<10	20(10.4)	
	≥10	68(35.4)	
Career in present Hospital(yr)	<1	45(23.4)	2.38
	1-<3	70(36.5)	
	3-<5	52(27.1)	
	≥5	25(13.0)	
Position	Staff Nurse	149(77.6)	
	Charge Nurse	43(22.4)	
Monthly Wage (10Thousand Won)	200-<300	33(17.2)	
	300-<400	159(82.8)	
I get a job rehabilitation nurse whether interest	Yes	68(35.4)	
	No	124(64.6)	
I get a job rehabilitation nursing whether	Yes	35(18.2)	
	No	157(81.8)	
Frequency of education received (n=35)	1-3	25(71.4)	
	4-6	4(11.4)	
	≥7	2(5.7)	
	No response	4(11.4)	
Nurse an independent area relatively low	Yes	84(43.8)	
	No	108(56.3)	
Need to develop task standardization system	Yes	182(94.8)	
	No	10(5.2)	
Regular education related to rehabilitation nursing	Yes	123(64.1)	
	No	69(35.9)	
Frequency of education (n=123)	1-2/month	120(97.6)	
	3-4/month	2(1.6)	
	≥1/week	1(0.8)	
Need to develop regular education program	Yes	136(70.8)	
	No	12(6.3)	
	I recognize it but don't care for it.	44(22.9)	
Desired number per month (n=136)	1	94(69.1)	
	2	30(22.1)	
	≥3	12(8.8)	

Reason that area independent nursing is weak (n=84):

staff; limited independent acts, An excess of unnecessary workload, Acts only based on doctors' or seniors' directions, Insufficient manpower, Poor standardization system for rehabilitation nursing, Insufficient education for rehabilitation nursing, Focusing on rehabilitation therapy, Others, No response.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적인 특성

대상자의 일반적인 특성에 대해 살펴보면 성별의 경우에는 여자가 96.9%로 압도적으로 높았고, 연령의 경우에는 평균 32.72세로 20-30세 미만이 41.7%, 30-40세 미만이 41.7%로 동일하게 나왔고, 40세 이상이 16.7%의 순으로 나타났다.

종교의 경우 없다는 응답이 50.5%로 과반수 이상 이었고, 결혼상태의 경우 미혼이 61.5%로 대부분이었으며, 학력의 경우 전문대학 졸업이 63.0%로 과반수 이상 이었고, 대학교 졸업(4년제 학사학위 취득 포함)이 33.3%의 순으로 나타났다. 근무형태의 경우 3교대 근무가 65.6%로 대부분이었고 고정 근무가 16.1%의 순으로 나타났다.

간호사 총 경력의 경우에는 평균 8.30년으로 3-7년 미만이 38.5%로 가장 높았고 10년 이상이 35.4%의 순으로 나타났으며 현 직장 근무경력에 대해서는 평균 2.38년으로 1-3년 미만이 36.5%로 가장 높게 나타났고, 3-5년 미만이 27.1%, 1년 미만이 23.4%의 순으로 나타났다. 직위의 경우 일반간호사가 77.6%로 대부분을 차지하였고, 월수입의 경우에는 200-300만원 미만이 82.8%로 압도적으로 높게 나타났다.

입사 전 재활간호에 관심이 있어서 입사했는지 여부의 경우에는 그렇지 않다는 응답이 64.6%로 대부분이었고, 입사 전 재활간호 교육을 접한 경험이 있는지 여부의 경우에는 경험이 없다는 응답이 81.8%로 압도적으로 높게 나타났다. 접한 경험이 있는 경우에 교육 횟수는 1-3회가 71.4%로 대부분을 차지하였고 다음으로 4-6회가 11.4%의 순으로 나타났다.

현 병원에서 간호사의 독자적인 간호영역이 낮은 편인지 여부의 경우 아니라는 응답이 56.3%로 과반수 이

상 이었고, 독자적인 간호영역이 낮다고 생각하는 경우에 그 이유로는 재활치료 중심이라서가 22.6%로 가장 높았고, 다음으로 간호부 힘이 약하다, 독자적 행위 제한 9.5%, 불필요한 업무량 과다, 의사, 상사 지시에 의해서만 행하므로 각각 7.1% 등의 순으로 나타났다.

재활전문병원 간호사의 업무표준화 체계를 개발할 필요가 있다고 생각하는지 여부의 경우 개발할 필요가 있다는 응답이 94.8%로 압도적으로 높았고, 현 병원에서 재활간호와 관련된 정규적인 교육을 받고 있는지 여부의 경우 받고 있다는 응답이 64.1%로 대부분이었다.

정규적인 교육을 받고 있는 경우에 교육 횟수는 1달에 1-2회가 97.6%로 압도적으로 높았고, 현 병원에서 간호사를 대상으로 한 정규적인 교육프로그램의 개발이 지속적으로 필요하다고 생각하는지 여부의 경우에는 필요하다는 응답이 70.8%로 대부분을 차지하였고, 인식하지만 않아도 상관없다는 응답이 22.9%의 순으로 나타났으며 필요하다고 생각하는 경우에 한 달 기준 원하는 횟수는 1회가 69.1%로 대부분이었고 다음으로 2회가 22.1%, 3회 이상이 8.8% 순으로 나타났다[Table 1].

3.2 대상자의 전문직 자율성, 자기효능감 및 전문직 자아개념 정도

대상자의 전문직 자율성은 평균평점 3.03±0.48로 중간 정도였고, 자기효능감은 평균 평점 3.43±0.45로 중간보다 약간 높은 정도였다. 전문직 자아개념은 평균평점 3.25±0.40으로 중간정도였다[Table 2].

3.3 대상자의 일반적인 특성에 따른 전문직 자아개념 정도

대상자의 일반적인 특성에 따른 전문직 자아개념에 대해 살펴보면 연령(F=13.549, p<.001), 결혼상태(t=4.359, p<.001), 근무형태(F=7.101, p<.001), 간호사 총 경력

Table 2. The professional autonomy, self efficacy degree of professional self concept of Participants (N=192)

Variables		M±SD	Min-Max
professional autonomy	Professional development factor	3.54±0.57	1-5
	Personal development factor	2.92±0.65	1-5
	Patient care role factor	2.82±0.58	1-5
Total		3.03±0.50	
self efficacy		3.43±0.45	1-5
professional self concept	Professional practice	3.26±0.44	1-5
	Satisfaction	3.00±0.62	1-5
	Communication	3.45±0.45	1-5
	Total	3.25±0.40	

Table 3. Professional self concept according to Participant General characteristics (N=192)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD	t or F	p(Scheffé)
Gender	Male	6(3.1)	3.48±.25	1.462	.145
	Female	186(96.9)	3.24±.40		
Age(yr)	20-29 ^a	80(41.7)	3.10±.33	13.549	p<.001
	30-39 ^b	80(41.7)	3.39±.39		
	≥40 ^c	32(16.7)	3.49±.45		
Religion	None	97(50.5)	3.23±.35	.365	.779
	Christian	46(24.0)	3.31±.43		
	Catholic	24(12.5)	3.29±.35		
	Buddhist	25(13.0)	3.23±.43		
Marital status	Single	118(61.5)	3.15±.37	-4.359	p<.001
	Married	74(38.5)	3.40±.40		
Academic Background	Diploma	121(63.0)	3.21±.40	1.884	.155
	Bachelor	64(33.3)	3.31±.36		
	Master	7(3.6)	3.12±.66		
Work type	3 shift ^a	126(65.6)	3.18±.37	7.101	p<.001
	2 shift ^b	14(7.3)	3.13±.34		
	Fixed Work ^c	31(16.1)	3.52±.43		
	Full-Time ^d	21(10.9)	3.31±.42		
Total career(yr)	<3 ^a	30(15.6)	3.08±.35	9.600	p<.001
	3-<7 ^b	74(38.5)	3.14±.31		
	7-<10 ^c	20(10.4)	3.25±.43		
	≥10 ^d	68(35.4)	3.43±.43		
Career in present Hospital(yr)	<1 ^a	45(23.4)	3.12±.40	3.228	.024
	1-<3 ^b	70(36.5)	3.23±.40		
	3-<5 ^c	52(27.1)	3.33±.36		
	≥5 ^d	25(13.0)	3.36±.45		
Position	Staff Nurse	149(77.6)	3.19±.39	15.719	p<.001
	Charge Nurse	43(22.4)	3.45±.37		
Monthly Wage (10Thousand Won)	200-<300	33(17.2)	3.02±.40	9.513	p<.001
	300-<400	159(82.8)	3.29±.40		
I get a job rehabilitation nurse whether interest	Yes	68(35.4)	3.30±.37	1.464	.145
	No	124(64.6)	3.22±.41		
I get a job whether nursing education rehabilitation	Yes	35(18.2)	3.41±.41	2.665	.008
	No	157(81.8)	3.21±.39		
Frequency of education (n=35)	1-3	25(71.4)	3.41±.45	.368	.695
	4-6	4(11.4)	3.54±.24		
	≥7	2(5.7)	3.24±.08		
	No response	4(11.4)	3.54±.24		
Nurse an independent area relatively low	Yes	84(43.8)	3.23±.43	-.549	.583
	No	108(56.3)	3.26±.37		
Need to develop task standardization system	Yes	182(94.8)	3.25±.40	1.006	.316
	No	10(5.2)	3.12±.41		
Regular education related to rehabilitation nursing	Yes	123(64.1)	3.27±.39	.991	.323
	No	69(35.9)	3.21±.42		
Frequency of education (n=123)	1-2/Month	120(97.6)	3.27±.39	.009	.991
	3-4/Month	2(1.6)	3.24±.25		
	≥1/Week	1(.8)	3.29±.		
Need to develop regular education program	Yes	136(70.8)	3.29±.41	2.629	.075
	No	12(6.3)	3.25±.38		
	I recognize it but don't care for it.	44(22.9)	3.13±.36		
Desired number per month (n=136)	1	94(69.1)	3.27±.42	.812	.446
	2	30(22.1)	3.36±.38		
	≥3	12(8.8)	3.20±.37		

($F=9.600, p<.001$), 현 직장 근무경력($F=3.228, p<.05$), 직위($t=15.719, p<.001$), 월수입($t=9.513, p<.001$), 입사 전 재활간호 교육($t=2.665, p<.01$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 연령이 높을수록, 미혼자보다 기혼자가 전문직 자아개념이 높게 나타났고 고정 근무하는 집단이, 간호사 총 경력이 길수록, 현 직장 근무경력이 길수록 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타났다. 또한 책임간호사가 일반간호사보다 전문직 자아개념이 더 높았고, 월수입이 많을수록 전문직 자아개념이 높게 나타났으며, 입사 전 재활간호 교육을 접한 경험이 있는 집단이 전문직 자아개념이 더 높게 나타났다.

사후검정 결과 연령은 20-30세, 30-40세 미만보다 40세 이상이, 근무형태는 3교대 근무, 2교대 근무보다 고정 근무 집단이, 간호사 총 경력은 3년 이하보다 7-10년 이, 3-7년 이하보다 10년 이상이, 현 직장 근무경력은 1년 이하보다 5년 이상이 전문직 자아개념이 유의미하게 높게 나타났다[Table 3].

3.4 전문직 자율성, 자기효능감과 전문직 자아개념과의 관계

전문직 자율성과 전문직 자아개념은 $r=.468(p<.01)$ 의 정(+)적인 상관관계를 보였고 자기효능감과 전문직 자아개념과도 $r=.578(p<.01)$ 의 정(+)적인 상관관계를 보였다.

즉 전문직 자율성이 높으면 전문직 자아개념이 높고, 자기효능감이 높으면 전문직 자아개념도 높음을 알 수 있다[Table 4].

Table 4. The Relationships between Professional autonomy, self efficacy and Professional self concept of Participants (N=192)

Variables	Professional self concept	
	r	p
Professional autonomy	.468	<.01
self efficacy	.578	<.01

3.5 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인

대상자의 전문직 자아개념 정도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 일반적 특성에서 전문직 자아개념에 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼상태, 근무형태, 근무경력, 직위, 월수입, 입사 전 재활간호 교육 7개를 가변수 처리하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석 독립변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀분석의 공차한계 값이 0.754~1.000의 범위로 0.1이상이었고, 분산팽창인자 (Variation inflation factor, VIF) 값은 1.000~1.325의 범위로 10 이하로 나타나 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없었다. 대상자의 전문직 자아개념 정도의 전체 설명력은 46.9%로 나타났다. 가장 영향을 미치는 요인은 ‘자기효능감’으로 전체의 33.0%의 설명력을 갖는 것으로 나타났고, 다음으로 전문직 자율성 중 ‘전문직 발달요인’을 추가하였을 때 전체의 41.2%, ‘월수입’을 추가하였을 때 전체의 45.5%, ‘결혼상태’를 추가하였을 때 46.9%의 설명력을 나타냈다[Table 5].

4. 논의

본 연구 결과에 따르면 재활전문병원 간호사의 전문직 자율성 정도는 전체 평균평점 3.03 ± 0.50 으로, 하위영역 중 개인적 발달요인이나, 환자 간호역할 요인보다 전문직 발달요인이 평균평점 3.54 ± 0.57 (척도범위:1-5)으로 가장 높았다. 재활전문병원 간호사의 전문직 자율성의 하위영역 중 전문직 발달요인이 높게 나타난 결과는 급성기 병원에 비해 일차간호영역의 비율이 비교적 적고, 주로 환자의 운동 일정표를 확인하고, 안전여부를 파악하며, 앞으로의 만성기로 진행되는 과정에 직면함에 있어 재활동기를 부여하고, 향후 재활치료의 전반적인 방향과 계획에 대해서 설명하는 교육자의 역할이 중요하게 반영된 결과라고 생각된다. 반면 환자를 간호함에 있어,

Table 5. The factor of impact on the level of Professional self concept of rehabilitation hospital nurses (N=192)

Variables	B	SE	β	t	p	Adj. R ²
(Constant)	1.506	.180		8.368	.000	
Self efficacy	.508	.052	.578	9.755	<.001	.330
Professional development factor	.230	.044	.328	5.225	<.001	.412
Monthly Wage	.224	.056	.217	4.009	<.001	.455
Marital status	.110	.045	.134	2.445	<.05	.469

Adj. R² =.480, F=43.203, p<.001

급성기 병원에 비해 비교적 응급상황이 적고, 새로운 간호기술을 요하는 경우가 적으므로 인해 새로운 사정도구와 최신문헌을 통한 환자간호 방법을 적용하는 데에는 소홀하여, 현재까지의 경험에만 의존하는 경향이 환자간호역할요인이 가장 낮게 나타난 이유로 사료된다. 따라서 재활전문병원은 재활이라는 특수한 환경을 고려한 표준화된 간호업무체제와 최신 간호기술을 임상에 적용시킬 수 있는 현실적인 방안을 마련할 필요가 있다고 생각된다.

재활전문병원 간호사의 자기효능감 정도는 평균평점이 3.43 ± 0.45 (척도범위:1-5)로 중간보다 높은 것으로 나타났다. 이는 다른 도구를 사용하여 중환자실 간호사를 대상으로 한 Yoon[23]의 연구에서 평균평점 3.22 ± 0.44 (척도범위:1-5)와는 비슷한 정도였고, 중소병원 임상간호사를 대상으로 한 Kim 등[24]의 연구에서 평균평점 3.12 ± 0.39 (척도범위:1-5), 강원도 소재 일개 임상간호사를 대상으로 한 Lee[25]의 연구에서 평균평점 3.15 ± 1.06 (척도범위:1-5)로 나타난 결과보다는 다소 높은 정도였다. 이는 재활전문병원의 경우 주로 경력간호사가 많고, 평균연령이 32세로 비교적 높으며, 급성기 타 병원에 비해 신규간호사의 비중이 적게 차지한다. 즉 경력간호사일 경우 자신의 임상실무에 대한 다양한 경험과 역력이 개인의 능력과 자신감을 향상시켜 중간 이상의 자기효능감 정도를 보인 것으로 사료된다. 이러한 이점을 적극 활용하여, 환자와 보호자를 대상으로 한 교육 프로그램을 정기적으로 진행한다면 간호사에 대한 신뢰와 만족도 향상 뿐 아니라, 재활전문병원 간호사로서의 긍지와 자부심을 지닐 수 있을 것으로 기대된다.

재활전문병원 간호사의 전문직 자아개념 정도는 전체 평균평점 3.25 ± 0.40 으로, 하위영역 중 의사소통이 평균평점 3.45 ± 0.45 (척도범위:1-5)로 가장 높았다. 투석실 간호사를 대상으로 한 Lim 등[26]의 연구에서도 평균평점 2.68 ± 0.27 (척도범위:1-4)로, 하위영역 중 의사소통이 2.77 ± 0.37 로 가장 높게 나타난 결과와 본 연구는 유사했다. 이는 재활전문병원의 경우 만성 환자들로 단기간의 성과를 기대하기 어려운 치료 과정을 지속함에 있어, 의료진과의 의사소통과 면담을 통해 재활치료의 동기를 끊임없이 부여하고, 돌봄을 제공하는 보호자에게 교육을 통한 돌봄 지식과 기술증가 등이 이루어질 수 있도록 하는 역할을 담당하므로, 재활전문병원 간호사의 경우 간호사의 다양한 역할 중 옹호자와 교육자의 역할이 주요

하게 반영된 결과라고 사료된다. 특히 재활은 팀 접근의 치료와 환자간호가 진행되므로, 타 부서 직원과의 신뢰와 존중하는 관계가 이루어질 때 보다 높은 전문직 자아개념이 형성되는 것으로 생각된다.

재활전문병원 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념을 분석한 결과 연령, 결혼상태, 근무형태, 간호사 총 경력, 현 직장 근무경력, 직위, 월수입, 입사 전 재활간호 교육에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 연령이 높을수록, 기혼자인 경우, 현 직장 근무경력이 길수록, 책임간호사인 경우, 월수입이 많을수록, 입사 전 재활간호 교육 경험이 있는 집단이 전문직 자아개념이 더 높은 것으로 나타났다. 선행연구를 살펴보면 중환자실 간호사를 대상으로 한 Yoon[23]의 연구에서도 연령이 높을수록, 기혼자인 경우, 연봉이 높을수록, 일반간호사보다 책임간호사인 경우가 전문직 자아개념이 높았고, 투석실 간호사를 대상으로 한 Lim 등[26]의 연구에서는 근무경력이 길수록 전문직 자아개념이 높은 것으로 나타난 결과와 본 연구는 유사했다. 이는 대부분의 임상간호사들은 자신의 임상실무경력이 쌓일수록 자신감과 직위가 향상되므로 이와 같은 결과가 나타난 것으로 보인다. 특히 재활전문병원의 경우 입사 전 재활간호 교육경험이 있는 집단이 전문직 자아개념이 높게 나타나, 이러한 결과를 반영한 재활간호 전문교육 프로그램이 개발될 필요가 있으며, 이를 통해 재활전문병원 간호사들만의 특색을 발휘할 수 있는 체계적인 관리방안을 마련해야 할 것이다.

전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 자기효능감, 전문직 자율성의 하위영역 중 전문직 발달요인, 월수입, 결혼상태의 순으로 총 46.9%의 비교적 높은 설명력을 보였다. 그 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 ‘자기효능감’으로 전체의 33.0%의 설명력을 보였으며, 선행연구에서는 종합병원 임상간호사를 대상으로 한 Yang[28]의 연구에서 자기효능감과, 간호직 만족도 영역이 전문직 자아개념의 영향요인으로 나타난 결과와 본 연구가 유사했으며, 월수입과, 결혼상태의 경우 대부분의 임상간호사를 대상으로 한 연구결과에서 월수입이 많을수록, 기혼자 일수록 직무만족, 자기효능감, 전문직 자아개념 등이 높은 것으로 나타난 결과와 유사했다. 이는 적절한 대우와 임상경력이 쌓일수록 실무에 대한 다양한 경험들이 뒷받침되기 때문에 전문직 자아개념도 함께 향상되는 것으로 사료된다. 특히 재활전문병원은 경

력간호사의 비율이 비교적 많고, 일정수준 이상의 임상 경험을 지니고 있기 때문에, 이러한 부분을 장점으로 활용하여, 자기효능감을 향상시킬 수 있는 차별화된 전문 교육프로그램을 개발할 필요가 있겠다. 또한 개별적, 조직적 노력을 통해 단기간의 성과를 기대하기 어려운 상황에 처해있는 환자와 보호자에게 보다 나은 최상의 재활간호를 제공할 수 있으리라 생각되며, 이러한 노력을 통해 전문직 자아개념을 향상시키고, 준비된 전문인으로서 성장할 수 있으리라 기대해 본다.

본 연구는 전국 표본단위의 추출이 아닌 집과 횡단적 조사연구로 인한 인과성 검증의 한계 등의 제한점이 있다. 그러나 기존의 전문직자아개념 관련 선행연구들이 종합병원 또는 중소병원 간호사를 대상으로 연구하는데 초점을 둔 것과는 달리, 선행연구가 미흡한 재활전문병원 간호사를 연구대상으로 선정함으로써, 재활전문병원 간호사의 전문직 자율성과, 자기효능감을 향상시킬 수 있는 전문 교육프로그램의 개발이 필요하며, 전문직 자아개념이 향상될 수 있도록 중재프로그램을 개발 및 그 결과를 검증하는 연구가 필요하다는 결과를 제시하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있겠다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 재활전문병원 간호사의 전문직 자아개념 영향요인을 규명하여 전문직 자율성과, 자기효능감을 향상시키고, 나아가 재활전문병원 간호사만의 특색있고 차별화된 교육 및 중재프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구결과 전문직 자율성과 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념이 유의하게 증가하는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 전체 33%의 설명력을 보였다. 따라서 이러한 결과를 바탕으로 재활전문병원 간호사의 자기효능감을 향상시킬 수 있는 현실적인 방안을 마련하고, 재활전문병원 간호사로서의 긍지와 자부심을 가질 수 있는 표준화된 전문교육 프로그램을 개발하여 차별화된 전문직 자아개념을 함양할 수 있도록 지속적인 노력과 다양한 프로그램 개발 및 타당도 검증을 위한 반복 연구가 필요할 것으로 사료된다.

Reference

- [1] So H.Y., Kim J.W., Park J.W., Lim N.Y., "Task Analysis of the Job Description of Rehabilitation Nurse based on DACUM", Korean Academic Society of Rehabilitation Nursing, Vol.12, No.1, pp.16-29, 2009.
- [2] Lee M.H., Im N.Y., Seo M.J., Kang H.S., Kim J.H., Seo Y.O., et al. "The Educational contents of Rehabilitation Nursing", Korean Academic Society of Rehabilitation Nursing, Vol.4, No.1, pp.118-123, 2001.
- [3] Jeong E.G., Hwang Y.S., A Study on the Evaluation of Universal Design Features in Rehabilitation's Hospital Lobby Space. Korean Institute of Spatial Design. Vol.4, No.2, pp.71-78, 2009.
- [4] Smith, M. (1999). "Rehabilitation in Adult Nursing Practice London": Churchill Livingstone.
- [5] Kim N.H., Park J.S., "The factors affecting on Turnover Intention of Nurses Working in Rehabilitation Hospitals", Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.16, No.6, pp.4077-4085, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.6.4077>
- [6] Arthur,D., "Measuring the professional self-concept of nurses:A critical review", Journal of Advanced Nursing, Vol.17, pp.712-719, 1992. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01969.x>
- [7] Kelly, Brigid, "The Professional Self-Concept of Nursing Undergraduates and Their Perceptions of Influential Forces", Journal of Nursing Education, Vol.31, No.3, pp.121-125, 1992.
- [8] Chei J.,Park H.J.,"Professional Self-concept, Self-efficacy and Job Satisfaction of Clinical Nurse in Schoolwork", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.15, No.1, pp.37-44, 2009.
- [9] Kim Y.N., "A Structural Model for Professional Self-Concept in Clinical Nurses", Unpublished doctorate thesis, Kosin National University, Pusan, 2012.
- [10] Jenkins, L. S., Shaivone, K., Budd, N., Waltz, C. F., & Griffith, K. A. "Use of genitourinary teaching associates to teach nurse practitioner students: is self-efficacy theory a useful frame work ?" J Nurs Educ, Vol.45, No.1, pp.35-37, 2006.
- [11] Lee S.H., "Study on the Relationship between Professional Self-Concept, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Clinical Nurses", The Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing, Vol.20, No.1, pp.10-20, 2008.
- [12] Beck M.G., "Relationship between level of autonomy and clinical decision-making in nursing scale of E.T nurse", Unpublished master's thesis, YeonSe National University, Seoul, 2005.
- [13] Darbyshire & Chris Fleming & Valerie E. M., "Governmentality, student autonomy and nurse education", Journal of advanced nursing, Vol.62, No.2, pp.172-179, 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04571.x>
- [14] Yeom Y.H.,Gwon S.B.,Lee Y.Y.,Gwon O.K.,Go J.W., "The Determinants of Job Satisfaction of Nurses: Focused on Work Rewards", Journal of Korean

Academy of Nursing, Vol.39, No.3, pp.329-337, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.3.329>

- [15] Schutzenhofer, K. K., "The development of autonomy in adult women", Journal of Psychological Nursing and Mental Health Services, Vol.21, No.4, pp.25-30, 1983.
- [16] Han G.J., Lee Y O., Park S E., Ha Y S., Kim G S. (1994). "Measurement of nursing outcomes", Hyunmoon. Seoul.
- [17] Kim I.W., "A Structure Model on Head Nurse's Leadership", Unpublished doctorate thesis, Kyung hee National University, Seoul, 2005.
- [18] Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W., "The self-efficacy scale: Construction and validation", Psychological Reports, Vol.51, pp.663-671, 1982.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- [19] Yang, G. M. (1998). "Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work perform of nurses", Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- [20] Arthur, D. (1990). "The development of an instrument for measuring the professional self-concept of nurses", Unpublished educational master's thesis, University of Newcastle, Australia.
- [21] Song, K. Y., & Noh, C. H., "Survey on relationship self concept of nurses", Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.26, No.1, pp.94-106, 1996.
- [22] Kim J.S., "A Study on Clinical Nurses' Self-Perception of Their Professionalism and Their Intention to Change Occupation", Unpublished master's thesis, HanYang National University, Seoul, 2001.
- [23] Yoon M.Y., "The Relationship between Self Efficacy, Autonomy and Professional Self-Conception among Nurses Working in Intensive Care Units", Unpublished master's thesis, Kosin National University Pusan, 2012.
- [24] Kim Y.M., Kang Y.S., "The Relationship among Career Plateau, Self-efficacy, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized Hospitals", Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.14, No.10, pp.5078-2090, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
- [25] Lee Y.M., "Relationships among Health behavior, Social Support, Behavior Pattern, and Self-Efficacy of Hospital Nurses", Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol.12, No.11, pp.4861-4868, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11.4861>
- [26] Lim J.H., Lee S.H., Yoon J.A., Chon M.Y., "A Study on the Professional Self-concept, Self Efficacy and Job Satisfaction of Hemodialysis Unit Nurses", Korean J. Rehabil Nurs. Vol.15, No.1, pp.54-62, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7587/kjrehn.2012.54>
- [27] Sung M.H., Kim Y.A., Ha M.J., "The Relationships of Professional Self-Concept, Professional Autonomy and Self-esteem to Job Satisfaction of Clinical Nurses", The Korean journal of fundamentals of nursing, Vol.18, No.4, pp.547-555, 2011.
- [28] Yang S.H., "Factors affecting the Professional Self-Concept of Clinical Nurses according to Clinical Experience Differences", Unpublished master's thesis,

Gyeongsang National University, Daegu, 2013.

- [29] Yeom E.H., Jeon H O. "Relations of Burnout, Interpersonal Relations, Professional Self-concept and Depression in Clinical Nurses", Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.14, No.6, pp.2869-2879, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.6.2869>

김 남 희(Hee-Nam Kim)

[정회원]



- 2015년 2월 : 고신대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 3월 : 고신대학교 대학원 간호학과 (간호학박사 재학중)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호대학 전인간호과학 연구소 연구원
- 2015년 9월 ~ 현재 : 신라대학교 간호학과 겸임교수

<관심분야>

성인간호, 재활간호, 간호관리

김 상 희(Hee-Sang Kim)

[정회원]



- 2003년 2월 : 고신대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2005년 8월 : 고신대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2006년 3월 ~ 2014년 8월 : 고신대학교 간호학과 부교수
- 2014년 11월 ~ 현재 : 인제대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

기본간호, 중환자간호, 노인간호