

종합병원 간호사의 소명의식과 간호전문직관 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과

김혜원¹ · 한수정²

서울여자간호대학교¹, 전양대학교 간호대학²

Mediating Effects of Self-efficacy between Calling and Nursing Professionalism for Nurses in General Hospitals

Kim, Hyewon¹ · Han, Sujeong²

¹Seoul Women's College of Nursing

²College of Nursing, Konyang University

Purpose: This study was done to identify the mediating effect of self-efficacy on the relationships between calling and nursing professionalism for nurses in general hospitals. **Methods:** Participants were 119 nurses in general hospitals. A survey was used and data were collected in April 2018. Data were analyzed using the IBM SPSS/WIN 22.0 program. **Results:** The significant predictors for the nursing professionalism of nurses were self-efficacy ($\beta=.61$) and clinical career in current hospital ($\beta=-.21$). These variables explained 42% of the variance in nursing professionalism of nurses. Also, self-efficacy had a total mediating effect on the relationship between calling and nursing professionalism. **Conclusion:** Findings indicate that calling and self-efficacy are important factors for nursing professionalism of nurses in general hospitals.

Key Words: Nurses; Calling; Self-efficacy; Nursing professionalism

서론

1. 연구의 필요성

환자만족 중심의 의료기관으로 경쟁력을 갖추기 위해서는 병원 내 다양한 전문인력들의 확고한 전문직관의 정립이 전제되어야 한다. 특히 병원 인력의 상당 부분을 차지하는 간호사들은 바람직한 간호전문직관을 통해 개인적인 만족은 물론, 병원의 경쟁력 그리고 대중으로부터 간호의 가치를 인정받게 된다 [1,2].

간호전문직관은 직업 의식적 견해로 간호에 대한 체계화된

견해와 간호를 수행하는 자의 간호활동 과정을 포함하며, 간호와 간호사에 대한 신념이나 관념의 합이라고 할 수 있다[3]. 간호사가 서로를 어떻게 바라보는지와 간호사가 환자를 어떻게 대하는지가 반영되어 나타나는 것, 즉 간호라는 전문직에서 간호사가 가져야할 지식, 기술, 태도가 간호전문직관이기 때문에 [3-5]. 임상 실무현장에서 간호사들이 어떤 간호전문직관을 갖고 임하는지는 환자에게 제공되는 간호서비스 질에 기본이 된다[4].

이런 간호전문직관은 개인이 간호라는 직업에 대해 관심을 갖는 것으로 출발하며, 교육을 통해서도 형성될 수 있다고 보는 데 [6], 전문직관의 형성에 자기효능감이 밀접한 관련이 있다

주요어: 간호사, 소명의식, 자기효능감, 간호전문직관

Corresponding author: Han, Sujeong

College of Nursing Science, Konyang University, 158 Gwanjeodong-ro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.

Tel: +82-42-600-8561, Fax: +82-42-600-8555, E-mail: sjhan@konyang.ac.kr

Received: Feb 15, 2019 | **Revised:** Mar 31, 2019 | **Accepted:** Apr 10, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

[7]. 자기효능감은 어떤 상황에서 기술보유나 능력이 아닌 자신의 능력이 성공적으로 행동과정을 조직하고 수행할 수 있다고 믿는 자신에 대한 확신 정도를 말한다[7]. 선행연구에서도 간호전문직관은 대상자의 자기효능감과 상관관계가 있었으며, 대상자의 자기효능감이 높을수록 전문직 자아개념이 형성된다고 하였다[1,8-10].

또한 소명의식이 높을수록 전문직관이 높아졌다는 결과도 있다[5]. 소명의식이란 직업을 천직으로 여기고 일에 대한 기본적인 열정이 있으며, 자신의 능력과 재능에 대한 인식이 명확하게 확립되어 있고, 직업과 일을 자신의 삶의 일부로 받아들여 성공적인 업무수행으로 자아를 실현하고 타인 지향적 가치와 삶의 목적을 달성하고자하는 태도를 의미한다[5,11,12]. 선행연구에서 살펴보면 자신에 대한 확고한 정체성을 갖고 일에 대한 열정과 함께 일과 조직에 대한 가치와 사회적 의미를 부여하는 마음의 태도인 소명의식이 새로운 지식과 기술을 향상시키고자 하는 의지를 높이며, 업무숙련도를 높이고 전문적 능력을 향상시키는 것으로 나타나 소명의식과 전문직관의 관계를 뒷받침해 주었다[11,13].

강한 소명의식을 갖는 구성원은 스스로 달성하는 성과와 성취감으로 자신의 업무품질에 대한 자신감을 형성하는 것으로 드러났다[11]. 즉, 소명의식이 있는 사람은 자신의 목표를 달성하기 위해 노력하게 되고 자신의 장점을 잘 활용하며, 목표를 달성하기 위한 과정에서 자기효능감이 향상된다. 이와 관련된 간호사 대상의 연구가 미흡하여 일반 직장인 대상의 연구를 살펴보면 직장인들의 소명의식과 조직성과 간의 관계에서 소명의식 그 자체로는 조직성과에 영향을 미치지 않았고, 소명의식이 자기효능감에 영향을 미쳐서 자기효능감으로 하여금 조직성과에 영향을 미치게 하는 자기효능감의 매개작용에 대해 제시하면서 소명의식이 있는 직원들이 성과를 내도록 하는데 자기효능감이 중요한 역할을 한다고 하였다[14].

이상과 같이 전문직관과 자기효능감 간의 관계[7]와 간호전문직관과 소명의식 간의 관계[11]에서 간호전문직관에 영향을 미치는 중요한 변인이 소명의식과 자기효능감 이라는 것을 알게 되었고, 소명의식과 자기효능감 간의 관계[1,8,14]를 근거로 소

명의식과 간호전문직관 간의 관계에서 자기효능감이 매개변수 역할을 할 것으로 예측할 수 있었다. 그래서 간호사를 대상으로 한 간호전문직관과 자기효능감과 소명의식 각각의 개념들 간의 단편적인 분석 연구가 아닌 간호전문직관, 자기효능감과 소명의식을 함께 고려하여 그 관계성을 분석한 연구를 확인할 필요가 있었다.

이에 본 연구에서는 간호사의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 정도를 확인해 보며, 소명의식과 간호전문직관의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 실증적으로 검증하여 간호사의 간호전문직관을 높일 수 있는 전략을 개발하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 관계를 확인하고, 소명의식과 간호전문직관의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 파악하는 것이다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 종합병원 간호사의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 정도를 파악한다.
- 종합병원 간호사의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 관계를 확인한다.
- 종합병원 간호사의 소명의식과 간호전문직관의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 서술적 조사연구로 종합병원 간호사의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 관계를 확인하고, 간호사의 소명의식과 간호전문직관의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 파악하기 위한 것이다(Figure 1).

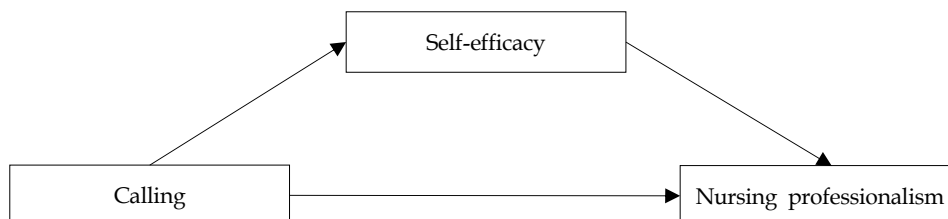


Figure 1. Conceptual framework.

2. 연구대상

본 연구에서는 2018년 4월 현재 Y시에 소재한 종합병원 1곳에서 근무하는 6개월 이상 재직하고 있는 정규직 간호사 중 본 연구에 참여를 자발적으로 동의한 자를 대상으로 선정하였다. 병원근무 기간 중 6개월 정도는 되어야 병원생활에 익숙해지고 간호에 대한 만족과 보람이 나타난다고 하여[15] 본 연구에서는 임상경력 6개월 이상 간호사를 대상으로 선정하였다. 본 연구의 대상자 수는 Park과 Jung [16]의 간호사대상 소명의식과 직무만족 연구에서 중간 효과크기로 탈락률 20%를 고려한 것을 참고하였다. G*Power 3.1.9.2[17]를 이용하여 회귀분석에서 예측 변수로는 선행연구[8]에서 종교와 결혼상태가 영향 미친다고 하여 인구학적 특성 2개를 선정하였고, 연구 개념인 소명의식과 자기효능감을 포함하여 총 4개로 지정하였다. 중간 효과크기 .15, 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .90으로 할 경우에 최소 108명이 필요한 것으로 산출되어 탈락률을 고려하여 총 120명을 대상으로 선정하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 특성, 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관 조사지로 이루어졌으며, 구조화된 설문지를 사용하였다. 각 연구도구들은 저자에게 사전에 도구 사용에 대한 허락을 받았다.

1) 일반적 특성 조사지

인구사회학적 특성 5개 항목과 직무 관련 특성으로 병원경력, 병동경력, 직급과 병동 형태의 총 9개 항목이 포함되었다.

2) 소명의식

본 연구에서 소명의식은 특별한 삶의 역할에서 삶의 목적과 의미를 찾고, 동기부여의 근본 원천으로서 타인 지향의 가치와 목표를 지니는 것으로 정의된다[12]. 본 연구에서는 Shim과 Yoo [18]가 타당성을 확인한 한국판 소명척도(CVQ-K)를 사용하였다. 이 도구는 Kim과 Kim [13]의 연구에서 간호사를 대상으로도 타당성이 확인되었기에 그대로 이용하였다. 본 도구는 총 3개의 요인 12문항으로 구성되어 있으며, 세부요인은 '초월적 부름' 4문항, '목적/의미' 4문항과 '친 사회적 지향' 4문항이다. 이 도구의 각 문항은 Likert 5점 척도로 '매우 그렇지 않다'는 1점에서 '매우 그렇다'는 5점까지로 측정된다. 점수가 높을수록 인지하는 수준이 높음을 의미한다. 본 도구의

신뢰도는 Shim과 Yoo [18]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .85였고 Kim과 Kim [13]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .90이었으며, 본 연구에서는 .90이었다.

3) 자기효능감

자기효능감은 자신의 원하는 결과를 이루기 위한 행동과정을 성공적으로 조직하여 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음과 신념을 의미한다[7]. 본 연구는 Kim [19]의 연구의 일반적 자기효능감 척도를 Moon과 Han [1]의 연구에서 간호사에게 타당성이 확인된 5문항을 이용하였다. 문항들은 Likert 5점 척도로 '매우 그렇다'는 5점, '전혀 그렇지 않다'는 1점이 되며, 점수범위는 최저 5점에서 최고 25점까지로 나타나고 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim [19]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .88이었고 Moon과 Han [1]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .75였으며, 본 연구에서는 .82였다.

4) 간호전문직관

간호전문직관은 간호에 대한 체계화된 견해와 간호활동 및 간호에 대한 직업의식적 견해이다[2]. 간호전문직관을 측정하기 위해서 Sohn 등[20]의 연구에서 개발된 도구를 사용하였다. 이 도구는 Moon과 Han [1]의 연구에서 일반간호사를 대상으로 타당성이 검증된 것으로 '지금 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다', '사회에서나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고 있다', '간호사로서 내가 하는 일은 중요하다는 점에서 추호의 의심도 없다.' 등으로 구성되어 있다. 총 3문항이며 Likert 5점 척도로 측정한다. '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지이다. 점수범위는 최저 3점에서 최고 15점까지로 나타나고 점수가 높을수록 전문직관이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Sohn 등[20]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .81이었고 Moon과 Han [1]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .67이었으며, 본 연구에서는 .72였다.

4. 자료수집

본 연구는 K대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후 연구를 시행하였다(KYU-2018-018-02). 설문조사는 병원 간호부를 통해 연구의 목적을 설명하고 자료수집의 허가를 받아 2018년 4월 15일에서 4월 30일까지 실시하였다.

설문지는 간호부를 통해 배부되었다. 연구대상자 선정기준

에 적합한 입사 6개월 후 간호사들 중 연구참여에 자발적으로 동의한 간호사를 대상으로 담당 간호 관리자가 설문지를 배부·회수하였다. 총 120부의 설문지가 배부되어 모두 회수되었으며 이 중 유효하지 않는 1부를 제외한 총 119부가 최종 자료분석에 사용하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구에서는 연구자가 대상자들을 직접 접촉하지 않아서 연구자로 인한 영향을 제한하였으며, 설문지는 봉투를 제공하여 설문작성 후 동의서와 별도로 보관함을 마련하여 수거하여 비밀보장이 되도록 노력하였다. 연구대상자들의 윤리적 보호를 위하여 연구 안내문을 작성하여 연구의 목적과 내용을 설명하였다. 동의서에는 연구참여는 자신의 의사에 따라 가능하며 철회는 언제든지 가능하고, 연구목적 외에는 다른 목적으로 응답한 내용이 사용되지 않을 것이며, 개인의 비밀이 보장될 것이라는 내용과 함께 연구자의 이름 및 연락처를 기재하였다. 서면 동의서에 대상자가 직접 작성하도록 하였으며, 동의 후에 설문에 응답하도록 하였다. 개인의 정보는 코드화하여 기밀처리하였으며 잠금장치가 달린 문서함에 1년간 보관 후에 파쇄할 것이다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 대상자의 인구학적 특성과 측정도구는 실수, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 계수를 활용하였다. 일반적 특성에 따른 연구변수의 정도차이는 독립표본 t-test, 일원분산분석, 사후 분석은 Scheffé test를 실시하였다. 각 변수 간 상관관계 분석을 위해 Pearson's correlation coefficients를 실시하였다. 매개효과는 위계적 회귀분석으로 분석하였고 매개효과 크기에 대한 유의도 검증을 위해 Sobel test를 적용하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자는 119명으로 대상자의 일반적인 특성을 조사한 결과, 연구대상자는 여성이 89.9%(107명)이었으며, 평균 연령은 31.52세이었다. 결혼여부는 미혼이 58.0%(69명), 학력은 4

년제 졸업자가 66.4%(79명)로 대다수를 차지하였다. 종교는 없는 경우가 61명(51.3%)로 나타났으며, 특수병동 보다 일반 병동에 근무하는 간호사가 51.3%(61명)으로 조금 더 많게 나타났다. 직급은 일반간호사가 68.1%(81명)으로 가장 많았고, 현 병동 근무경력 1년 미만자는 16명(13.4%)이었고, 평균 3.67년으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호사의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 차이를 분석한 결과, 간호사의 소명의식은 성별($t=-4.16, p<.001$), 연령($F=10.08, p<.001$), 교육수준($F=3.14, p=.047$), 종교($t=3.47, p=.001$), 근무부서($t=-2.16, p=.033$)와 직위($F=7.47, p=.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 간호전문직관은 성별($t=-2.43, p=.016$), 근무부서($t=-2.44, p=.016$), 직위($F=4.45, p=.014$)와 현 병동근무경력($F=5.33, p=.006$)에 따라서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 간호사의 자기효능감은 연령($F=3.90, p=.023$)과 직위($F=5.22, p=.007$)에 따라서 유의한 차이를 보였다(Table 1).

3. 대상자의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 정도

대상자가 인지한 소명의식 총 평균 평점은 5점 만점에 3.22 ± 0.56 점으로 나타났으며, 간호전문직관은 총 평균 평점은 5점 만점에 3.40 ± 0.69 점과 자기효능감은 총 평균 평점은 5점 만점에 3.53 ± 0.54 점으로 나타났(Table 1).

4. 종합병원 간호사의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관 간의 상관관계

종합병원 간호사의 간호전문직관과 자기효능감($r=.62, p<.001$)은 유의한 정적 상관관계가 있었다. 간호전문직관과 소명의식($r=.50, p<.001$), 소명의식과 자기효능감($r=.43, p<.001$)은 유의한 정적 상관관계가 있었다(Table 2).

5. 대상자의 간호전문직관 관련 요인

대상자의 간호전문직관 관련 요인을 파악하기 위해 성별, 직위, 근무병동과 현 병동의 임상경력을 가변수(dummy vari-

Table 1. Differences in Calling, Self-efficacy and Nursing Professionalism according to Participants' General Characteristics (N=119)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Calling		Self-efficacy		Nursing professionalism	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Total			3.22±0.56		3.53±0.54		3.40±0.69	
Gender	Female	107 (89.9)	3.17±0.65	-4.16	3.51±0.55	-1.08	3.35±0.67	-2.43
	Male	12 (10.1)	3.65±0.33	(< .001)	3.70±0.52	(.282)	3.86±0.75	(.016)
Age (year)	≤ 25 ^a	13 (10.9)	3.02±0.47	10.08	3.47±0.51	3.90	3.41±0.62	0.62
	26~30 ^b	51 (42.9)	2.99±0.56	(< .001)	3.39±0.62	(.023)	3.32±0.75	(.573)
	≥ 31 ^c	55 (46.2)	3.48±0.65	a, b < c	3.68±0.44		3.47±0.65	
		31.52±4.87						
Marital status	Single	69 (58.0)	3.13±0.57	-1.85	3.46±0.58	-1.74	3.40±0.74	-0.00
	Married	50 (42.0)	3.35±0.70	(.066)	3.64±0.47	(.084)	3.40±0.62	(.995)
Education degree	Diploma	33 (27.7)	3.10±0.66	3.14	3.41±0.71	1.86	3.36±0.88	0.10
	Bachelor	79 (66.4)	3.22±0.61	(.047)	3.56±0.46	(.159)	3.41±0.62	(.900)
	Master	7 (5.9)	3.76±0.70	a < c	3.82±0.39		3.47±0.53	
Religion	Yes	58 (48.7)	3.42±0.64	3.47	3.55±0.59	0.40	3.44±0.75	0.64
	No	61 (51.3)	3.03±0.61	(.001)	3.51±0.50	(.689)	3.36±0.64	(.523)
Current work unit	General units	61 (51.3)	3.10±0.57	-2.16	3.44±0.59	-1.82	3.25±0.66	-2.44
	Special units	58 (48.7)	3.35±0.68	(.033)	3.63±0.48	(.071)	3.56±0.70	(.016)
Position	Staff nurse ^a	81 (68.1)	3.10±0.61	7.47	3.43±0.55	5.22	3.28±0.69	4.45
	Charge nurse ^b	22 (18.5)	3.31±0.58	(.001)	3.69±0.53	(.007)	3.59±0.78	(.014)
	Head nurse ^c	16 (13.4)	3.73±0.62	a < c	3.85±0.35	a < c	3.77±0.35	a < c
Clinical career in current work unit (year)	< 1 ^a	16 (13.4)	3.40±0.68	1.78	3.61±0.52	0.34	3.79±0.74	5.33
	1~3 ^b	51 (42.9)	3.13±0.58	(.172)	3.49±0.61	(.713)	3.20±0.68	(.006)
	> 3 ^c	52 (43.7)	3.24±0.67		3.55±0.49		3.48±0.63	a > b
		3.67±3.14						

Table 2. Correlation among Nursing Professionalism, Self-efficacy and Calling (N=119)

Variables	Nursing professionalism	Self-efficacy	Calling
	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing professionalism	1		
Self-efficacy	.62 (< .001)	1	
Calling	.50 (< .001)	.43 (< .001)	1

able) 처리 후 예측변수로 투입하였으며, 간호전문직관과 상관관계가 있었던 소명의식과 자기효능감도 예측변수로 투입하였다. 회귀분석을 실시하기 전 독립성, 다중공정성, 등분산성, 정규성의 조건을 검정하였다. 모형의 독립성 검증결과 Durbin-Watson 값은 1.96으로 2에 가깝게 나타나 잔차들 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타났다. 또한 독립변수들 간의 다중공선성을 검토한 결과 분산팽창인자(VIF)는 1.06에서 1.77의 범위로 모두 10보다 크지 않았기에 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차 분석 결과, 모형의 선형성, 오차의 정규성과 등분산성이 확인되었다.

단계적 회귀분석 결과, 대상자의 간호전문직관 관련 요인은 자기효능감($\beta = .61, p < .001$)과 현 병동의 임상경력(1년 이상

3년 미만($\beta = -.21, p = .003$))이었으며, 이들 요인은 간호전문직관을 43% 설명하였다(Table 3).

6. 종합병원 간호사의 소명의식과 간호전문직관의 관계에서 자기효능감의 매개효과

소명의식이 간호전문직관에 미치는 영향에 있어서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 3단계의 회귀방정식을 사용하였다. 첫째, 독립변수인 소명의식이 매개변수인 자기효능감과 유의한 관계가 있고, 둘째, 독립변수인 소명의식이 종속변수인 간호전문직관과 유의한 관계가 있으며, 셋째, 매개변수인 자기효능감이 종속변수인 간호전문직관과 유의한 관계를 가

지되, 독립변수인 소명의식의 효과가 3번째 단계의 회귀분석에서보다 2번째 단계의 회귀분석에서 더 커야 한다. 그리고 3번째 단계에서 독립변수인 소명의식과 종속변수인 간호전문직관과의 관계가 유의하지 못하면 완전매개이고, 유의하면 부분 매개 역할을 하는 것이다[21].

앞에서 설명한 3단계의 회귀분석에 따라 자기효능감의 매개효과를 검증한 결과는 Table 4에 제시된 것처럼, 첫 번째 단계인 독립변수인 소명의식이 매개변수인 자기효능감 전체에 미치는 영향을 검증하기 위한 단순회귀분석에서는 표준회귀계수 β 값이 .50 ($p < .001$)로 통계적으로 유의하였으며 모델도 유의하였다($F=39.92, p < .001$). 두 번째 단계에서 독립변수인 소명의식이 종속변수인 간호전문직관에 미치는 영향은 β 값 .43 ($p < .001$)으로 통계적으로 유의하였으며, 모델 또한 유의하였다($F=26.91, p < .001$). 마지막으로 독립변수인 소명의식을 통제한 상태에서 매개변수인 자기효능감의 간호전문직관에 대한 표준회귀계수 β 값이 .54로 통계적으로 유의하였다. 이때 독립변수인 소명의식의 β 값(.15)이 2단계의 β 값(.43)의 크기보다 작았고 통계적으로 유의하지 않았다. 이 모델은 통계적으로 유의하였기 때문에($F=40.55, p < .001$) 완전매개 효과를 나타내고 있었다.

Table 4에서 나타난 것처럼 소명의식이 높을수록 병원 간호사의 간호전문직관은 높아지는 것($\beta=.43, p < .001$)으로 나타나는 직접효과가 제시되었으나, 매개변수 자기효능감을 고려하였을 때 그 효과의 크기가 두 번째에 비해 세 번째의 회귀계수 값이 상대적으로 감소되었고 통계적으로도 유의하지 않았기에($\beta=.15, p=.062$) 자기효능감은 완전 매개효과($\beta=.54, p < .001$)를 나타내는 것으로 볼 수 있었다. 이 모형의 설명력은

40.0%로 통계적으로 유의하였다. 매개검증의 마지막 단계로 자기효능감의 매개효과 크기에 대한 유의도 검증은 Sobel test를 실시하였고, 그 결과 소명의식과 간호전문직관의 관계에서 완전매개변수임을 확인하였다($z=4.53, p < .001$).

논 의

의료기관에서 간호사의 소명의식, 간호전문직관은 구성원의 개인적인 만족은 물론 조직의 경쟁력을 높일 수 있는 요인으로 관심을 받고 있다. 이들 변수들에 대한 자기효능감의 역할을 확인하는 연구는 간호 인적관리 차원의 기초자료를 제공하는 데에 그 의의가 있을 것이다.

본 연구에서는 종합병원 간호사의 간호전문직관에 영향 미치는 변인으로 소명의식과 자기효능감의 관계를 살펴보고 소명의식과 간호전문직관의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 확인해 보았다.

본 연구결과에서 각 변인들의 정도와 일반적 특성에 따른 차이를 확인한 결과는 다음과 같다. 종합병원 간호사가 인지하는 소명의식의 평균평점은 5점 만점 중 3.22점으로 중간 이상의 수준으로 나타났다. 선행연구에서 중소병원 간호사 117명을 대상으로 한 연구에서[22]는 소명의식이 3.13점으로 나타났고 의료 기관에 종사하는 간호사 422명을 대상으로 소명의식을 살펴본 연구에서[23]도 평균평점 5점 만점에 3.15점으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 그렇지만 종합병원 2~3년차 간호사 199명을 대상으로 한 Park과 Jung [16]의 연구에서는 2.31점(4점 만점)으로 나타나 5점 만점으로 환산할 경우 2.88점이 되어 본 연구결과보다 낮게 나타났다. 2~3년차 간호사들

Table 3. Factors Influencing Nursing Professionalism

(N=119)

Variables	B	SE	β	t	p
Self-efficacy	0.77	0.89	.61	8.78	< .001
Clinical career in current unit d1*	-0.29	0.09	-.21	-3.03	.003
$R^2=.43$ (Adj. $R^2=.42$), $F=45.19, p < .001$					

*Dummy variables: Clinical career in current hospital (<1=0, 1~3=d1, >3=d2).

Table 4. Mediating Effects of Self-efficacy Between Calling and Nursing Professionalism

(N=119)

Variables	B	β	t	p	Adj. R^2	F	p
1. Calling → Self-efficacy	.43	.50	6.31	< .001	.24	39.92	< .001
2. Calling → Nursing professionalism	.51	.43	5.18	< .001	.18	26.91	< .001
3. Calling → Nursing professionalism	.16	.15	1.88	.062	.40	40.55	< .001
Self-efficacy → Nursing professionalism	.69	.54	6.65	< .001			
Sobel test: $Z=4.53, p < .001$							

이기 때문에 실무경험과 현장에 대한 지식이 부족하여 업무 스트레스가 높은 특징이 있으므로 일에 대해 의미를 찾고 충만감을 얻지 못하고 있는 실정에서 기인된 것[16]으로 볼 수 있다. 본 연구에서도 통계적으로 유의하지는 않았지만, 병동근무 경력에 따른 소명의식의 차이는 1년 미만의 간호사가 가장 높았다가 1년에서 3년의 경우에 낮아지고, 3년 이후의 경력자들의 경우에 다시 소명의식 정도가 높아지는 현상을 보여 신규간호사를 막 벗어난 시기의 초보간호사들의 소명의식이 낮은 것으로 해석할 수 있었다. 향후 소명의식의 변화에 대한 반복연구가 필요하다고 본다. 일반적 특성 중 소명의식에서 유의한 차이가 있는 경우는 남성, 31세 이상자, 종교가 있는 자, 특수병동 근무자, 교육수준이 높은 자와 직위가 높은 자가 그렇지 않은 간호사보다 소명의식이 더 높게 나타났다. 선행연구와 비교해 볼 때 Yang과 Han [24]의 연구에서는 기혼자, 일반간호사보다는 수간호사가, 대졸 이하보다는 대학원 수료 이상의 학력에서 소명의식이 높았으나 성별에서 차이는 없었다고 하였고, Kim과 Kim [13]의 연구에서도 소명의식은 석사학위 이상과 유배우자의 경우에 높았다고 하여 본 연구결과를 일부 지지하고 있었다. 일반적 특성에 따른 소명의식의 차이에 대한 일관된 설명이 어려운 이유로 소명의식은 개인적 특성 외에 설립형태, 조직문화 등의 조직구조적인 측면에 의해서도 영향을 받는 변인이므로[22,24] 추후에 소명의식의 차이에 대한 영향 변인을 다차원적으로 검증할 필요가 있겠다.

본 연구대상자의 자기효능감의 평균점수는 5점 만점 중 3.53점으로 나타나 중간 이상의 수준이었다. 이와 같은 결과는 아동간호사를 대상으로 한 연구에서 3.64점으로 나타나 본 연구결과와 유사하였지만[8], 일개 지역 종합병원 231명의 간호사 대상 연구에서는 3.42점[26], 중소병원 220명의 간호사를 대상으로 한 연구에서는 3.13점으로 나타나[27] 결과의 일반화에 어려움이 있었다. 어떤 요인이 자기효능감의 차이를 나타내는 것인지 다양한 변인들을 포함한 반복적인 추후 조사가 필요하다고 본다. 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이를 확인해 본 결과 본 연구에서 자기효능감은 연령과 직위에 따라 차이가 있었는데 연령의 경우에는 집단 간의 차이는 확인되지 않았지만 31세 이상의 경우가 자기효능감이 가장 높았고 직위의 경우에는 직위가 높아질수록 자기효능감 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 이는 근무연차가 올라가면서 개인의 경험과 전문지식이 향상되고 직위 또한 향상되어 의사결정 권한과 업무의 효율성이 커지고, 이로 인해 자신감이 증가하기 때문이라고 보고한 Kim과 Kim [27]의 결과와도 일치되는 것이라 할 수 있다.

본 연구대상자의 간호전문직관의 평균점수는 5점 만점 중

3.40점으로 나타나 중간 이상의 수준이었으며, Cho와 Bang [8]의 아동간호사를 대상으로 한 연구에서 간호전문직관이 3.48점으로 나타난 것과 유사한 결과였다. 그러나 병원급 의료기관의 간호사를 대상으로 한 Hwang과 Lim [28]의 연구에서는 5점 만점에 3.68점을 보였고, 간호간병 통합서비스 병동 간호사의 경우에는 2.65점[27]을 보여 본 연구결과와 차이가 있었다. 일반적 특성 중 여자간호사보다는 남자간호사가, 특수병동에 근무하는 간호사는 그렇지 않은 간호사보다 간호전문직관의 정도가 높았다. 또한 직위가 높아질수록 간호전문직관은 높아졌지만, 병동근무경력 1년 미만의 간호사가 가장 높았다가 1년에서 3년의 경우에 낮아지고, 3년 이후의 경력자들의 경우에 다시 간호전문직관의 점수가 높아지는 현상을 보였다. Hwang과 Lim [28]의 연구결과에서도 10년 이상의 근무경력자가 1년에서 3년 사이의 경력자보다 간호전문직관이 더 높았다. 이와 같이 간호전문직관이 병원의 규모에 따라 일관된 결과를 보이지 않았고, 간호사의 연령, 근무경력 및 결혼 상태에 따라 차이가 있었기 때문에[1,27,28] 추후 이런 변인들을 고려한 반복연구가 필요하다고 본다. 특히 병동근무경력이 늘어남에 따른 간호전문직관의 변화가 일관되지 않은 점은 추후 연구로 검증할 필요가 있을 것이다. 간호전문직관은 간호직에 종사하면서 평생 동안 이루어지는 것이므로[6] 변화과정에 대한 탐색이 면밀히 검토될 필요가 있다.

다음으로 본 연구대상자의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관의 상관관계를 살펴본 바에 의하면 소명의식은 자기효능감, 간호전문직관과 양의 상관관계 있었으며, 자기효능감과 간호전문직관 간에도 양의 상관관계가 나타났다. 이와 같은 결과는 간호사 대상의 소명의식, 자기효능감과 간호전문직관 간의 연구가 미흡하여 타 직군의 선행연구를 비교해 볼 수밖에 없었다. 간호사들의 자기효능감과 간호전문직관은 양적인 상관관계가 있었으며[1,8], 사회복지공무원의 소명의식과 전문직관과는 양적인 상관관계가 있었고[5], 사원의 소명의식과 자기효능감과의 관계에서 양적인 상관관계가 나타나[11,14] 본 연구결과를 지지하였다.

간호전문직관에 영향 미치는 요인을 확인한 결과 성별, 직위, 근무병동 경력, 소명의식과 자기효능감을 예측변수로 회귀분석한 결과 자기효능감과 1년에서 3년 미만 사이의 현 병동 경력이 영향 미치는 요인으로 나타났고 변수들의 설명력은 42%였다. 그러나 소명의식은 간호전문직관과 상관관계에서 순상관관계가 있었으나 간호전문직관 관련 요인을 파악하기 위한 회귀분석 결과에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이에 소명의식과 간호전문직관 간의 관계에서 자기효능감의 매개

효과를 검증한 결과 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 즉, 간호사의 소명의식은 단독으로는 간호전문직관에 직접 영향을 미치지만, 자기효능감과 함께 고려했을 때는 간호사의 소명의식의 수준이 높을수록 자기효능감이 커지며 소명의식은 자기효능감을 통해서 간접적으로 간호전문직관에 영향을 미치게 된다는 것을 의미한다. 간호사의 소명의식은 자기효능감의 완전매개를 통해 간호전문직관에 40%의 영향력을 미치고 있었기 때문에 간호전문직관에 대한 소명의식과 자기효능감의 역할에 대해 경험적 결과를 주시하고 소명의식과 자기효능감을 함께 강화시켜 간호전문직관을 높일 수 있는 실제적인 방안을 마련하도록 노력해야 할 것이다. 본 연구와 비교할 수 있는 선행연구가 없기에 몇 편의 연구결과로 본 연구의 의미를 유추해 볼 수 있었다. Moon과 Han [1]은 간호사들의 자기효능감은 간호전문직관에 대해 29.1%의 영향력을 갖고 있음을 제시하여 본 연구결과를 뒷받침해 주었다. Lee [11]의 연구에서는 호텔접객 종사원의 소명의식이 서비스품질효능감과 상관관계가 있었으며 소명의식이 높을수록 자신이 제공하는 서비스품질에 대한 높은 신념과 자신감을 보인 것으로 보고하여 본 연구결과에서 간호사의 소명의식이 자기효능감에 영향을 미친다는 결과를 뒷받침하고 있었다. Park, Sohn과 Ha [14]는 영업사원의 소명의식과 직무자기효능감의 상관관계를 확인하였고 소명의식과 직무성과간의 관계에서 직무자기효능감이 완전매개효과를 갖고 있음을 보고하면서 조직 안에서 소명의식과 직무자기효능감의 역할에 대한 이해가 증진되어야 하며, 구성원과 관리자들은 대상자들에게 강한 소명의식을 갖도록 하여 좀 더 객관적으로 그들의 능력과 상황을 볼 수 있도록 해주어야 한다고 주장하였다. 이와 같은 맥락으로 간호관리자들도 간호전문직관에 대한 소명의식과 자기효능감의 역할에 대한 이해가 증진되어야 할 필요가 있다. 구성원들에게 강한 소명의식을 갖게 하기 위해 일에 대한 목적/의미를 부여하고 간호사와 동료 및 상사와의 적합성을 높이는 인간관계 향상 프로그램이 도움이 될 수 있다[22]고 하였으므로 이 점을 고려하여 소명의식 고취 전략을 개발할 수 있을 것이다. 또한 소명의식이 있는 사람들에게 다양한 경험을 제공하거나 직무를 완수하게 하는 경험을 제공한다면 자기효능감을 강화시킬 수 있을 것이므로 [14], 간호사들의 성공적 직무완수 경험을 위한 지지체계를 마련하는 것이 필요할 것이다. 특히 현 병동경력이 1년 이상 3년 미만인 경우에 간호전문직관이 가장 낮았는데 그 시기는 소명의식과 자기효능감도 가장 낮았던 시기이다. 간호관리자는 경력에 따른 간호전문직관의 변화를 고려하여 간호 조직의 체계화된 시스템으로 경력관리와 인력관리를 하고, 경력에 따른 전

문성을 인정하는 조직문화[28]를 개선하여 긍정적인 간호전문직관 형성에 도움을 주어야 할 것이다.

본 연구는 종합병원 간호사의 소명의식이 간호전문직에 영향을 미쳤으며, 자기효능감은 소명의식이 간호전문직에 미치는 영향을 완전 매개하는 효과가 있음을 검증한 점과 종합병원 간호사의 간호전문직관을 높일 수 있도록 소명의식과 자기효능감의 관리 필요성을 제시하였다는데 그 의의가 있다.

결론

본 연구를 통해 종합병원 간호사의 간호전문직관에 소명의식과 자기효능감이 중요 요인임을 알게 되었고, 소명의식과 간호전문직관 간의 관계에서 자기효능감이 완전매개효과를 지닌다는 것을 실증적으로 확인하였다. 종합병원 간호사의 간호전문직관을 높이기 위해서는 개인이 자신의 일에 대해 가지는 인식인 소명의식과 자기효능감을 높이는 방안을 마련해야 할 것이다. 즉, 간호사들에게 일에 대한 목적과 의미를 부여하고 인간관계 향상 프로그램을 통해 소명의식을 높이며, 성공적 직무완수 경험을 위한 지지체계 마련과 체계화된 경력관리와 인력관리 시스템이 필요하다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 지역의 1개 종합병원 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과를 일반화하는데 무리가 있으므로 추후 확대연구를 수행할 필요가 있다. 둘째, 소명의식과 자기효능감을 높이는 프로그램을 개발하여 간호전문직관에 미치는 영향을 확인할 필요가 있겠다. 셋째, 간호사들의 소명의식에 영향 미치는 변인을 탐색하여 조직의 경쟁력을 향상시키는 전략을 개발하는 것이 필요할 것이다.

REFERENCES

1. Moon YS, Han SJ. Impact of self-efficacy and nursing professionalism on organizational commitment in nurses, Journal of Korean Academy Society Nursing Education. 2011;17(1):72-79. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.1.072>
2. Adams D, Miller BK. Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. Journal of Professional Nursing. 2001;17(4):203-210. <https://doi.org/10.1053/jpnu.2001.25913>
3. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional values scale. Journal of Korean Academy of Nursing. 2005;35(6):1091-1100. <https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
4. Ham YS, Kim HS. Comparison of factors affecting nursing pro-

- professionalism perceived by nursing students anticipating graduation according to nursing educational system. *Journal of Korean Academy Fundamental Nursing*. 2012;19(3):363-373. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.3.363>
5. Lee JW, Hwang SJ. The effects of the calling among public servants in charge of social welfare on their professionalism. *Journal of Korean Social Welfare Administration*. 2016;18(4):169-196. <http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE07067314>
 6. Go SH. *Introduction of Nursing*. 3rd ed. Seoul: Pacific Book. 2016:357-380.
 7. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977;84(2):191-215.
 8. Cho EJ, Bang KS. Nursing professionalism, self-efficacy and nurse parent partnership in pediatric nurses. *Child Health Nursing Research*. 2013;19(2):94-101. <https://doi.org/10.4094/chnr.2013.19.2.94>
 9. Fetzer SJ. Professionalism of associate degree nurses: The role of self-actualization. *Nursing Education Perspectives*. 2003;24(3):139-143.
 10. Kang KS, Ko YS. Effects of self-efficacy, major satisfaction on nursing professionalism in nursing students. *Korean Journal of Health Communication*. 2016;11(2):179-189. <https://doi.org/10.15715/kjhcom.2016.11.2.179>
 11. Lee KJ. Effect of sense of calling on knowledge pursuance, customer orientation, and service quality efficacy of frontline employees in hotels. *Journal of Tourism Science*. 2014;38(4):37-54.
 12. Dik BJ, Duffy RD. Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*. 2009;37(3):424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
 13. Kim MJ, Kim SH. Influences of calling, work value, and organizational commitment on turnover intention in nurses employed at university hospitals in a region. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2016;10(1):67-77. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.1.067>
 14. Park J, Sohn YW, Ha YJ. South Korean salespersons calling, job performance, and organizational citizenship behavior: The mediating role of occupational self-efficacy. *Journal of Career Assessment*. 2016;24(3):415-428. <https://doi.org/10.1177/1069072715599354>
 15. Yoon SH. A study on new graduate nurses' clinical experience of adaptation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(1):55-72.
 16. Park JO, Jung KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(2):137-147. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137>
 17. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang AG. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*. 2009;41(4):1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
 18. Shim YR, Yoo SK. Development and validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire (CVQ-K). *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 2012;24(4):847-872.
 19. Kim SJ. Moderating effect of emotional intelligence and self-efficacy on the relationship between career commitment and career performance. [master's thesis]. Gyeongsan: Yeungnam University; 2007. p. 1-109.
 20. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
 21. Bennett JA. Mediator and moderator variables in nursing research: Conceptual and statistical difference. *Research in Nursing & Health*. 2000;23(5):415-420. [https://doi.org/10.1002/1098-240X\(200010\)23:5<415::AID-NUR8>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/1098-240X(200010)23:5<415::AID-NUR8>3.0.CO;2-H)
 22. Oh JW, Han SJ. Mediating effects of person-environment fit between calling and job satisfaction of nurses in small and medium size general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(5):365-374. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.365>
 23. Yoon CH. A study on factors influencing job stress and turnover intention for medical workforce (doctors and nurses) in medical institution. [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2017. p. 1-162.
 24. Yang HJ, Han SJ. The calling, emotional exhaustion and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Humanities and Social science*. 2018;9(6):191-206. <https://doi.org/10.22143/HSS21.9.6.14>
 25. Kim DW, Cho NS. A study of factors affecting the calling and ethics of medical social workers. *Korean Public Personnel Administration Review*. 2012;11(2):221-244.
 26. Kang KA, Park SH. The effects of self-efficacy and job stress coping on the resilience in clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(6):549-558. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.549>
 27. Kim SK, Kim GM. Effects of nurses' job stress, self-efficacy, and professional self-concept on job satisfaction: A comparison on comprehensive nursing care service wards and general wards. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2018;20(3):1609-1624.
 28. Hwang HJ, Lim JH. The effect of clinical nurse nursing professionalism and self leadership on organizational commitment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2018;18(24):1155-1171. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.24.1155>