

임상간호사의 긍정심리자본과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 융복합적 효과

양승경, 정은
광양보건대학 간호학과

Convergence Effects of Positive psychological capital and Self-leadership in Clinical Nurses on Job satisfaction

Seung-kyoung Yang, Eun Jeong
Department of Nursing, Gwangyang Health College

요 약 본 연구는 임상간호사의 긍정심리자본, 셀프리더십 및 직무만족의 관계를 파악하고 나아가 직무만족에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구는 2017년 4월 1일부터 4월 15일까지 S와 Y시에 소재하고 있는 6개의 중소 병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 하였으며, 120부를 최종 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test 혹은 one-way ANOVA, Scheffe, Pearson's correlation coefficient, multiple regression을 통해 분석하였다. 연구결과 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본과 셀프리더십이었으며 이들의 설명력은 27.5%($F=23.51, p<.001$)였다. 본 연구결과를 바탕으로 임상간호사의 직무만족을 증진시킬 수 있는 융복합적 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

주제어 : 직무만족, 긍정심리자본, 셀프리더십, 임상간호사, 융복합

Abstract The purpose of this study was to examine relationships among job satisfaction and positive psychological capital and self-leadership in general hospital nurses and to provide the basic data for the development of job satisfaction intervention programs. The data were collected from 120 nurses working in the six general hospital located S and Y city using self-reported questionnaires and April 1 2017 to April 15 2017. The data were analyzed by descriptive statistics, T-test, ANOVA, Scheffe, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression with SPSS 20.0 program. Job satisfaction was found to be in a significant positive correlation with positive psychological capital and self-leadership. The result of the multiple regression indicates that positive psychological capital and self-leadership predict 27.5%($F=23.51, p<.001$) of job satisfaction. Therefore it is necessary to develop convergence program to strengthen the job satisfaction of clinical nurses`.

Key Words : Job satisfaction, Positive psychological capital, Self-leadership, Clinical nurses, Convergence

Received 28 April 2017, Revised 30 May 2017
Accepted 20 June 2017, Published 28 June 2017
Corresponding Author: Eun Jeong
(Department of Nursing, Gwangyang health College)
E-mail: jwon8045@hanmail.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. 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.

1. 서론

최근 우리나라는 과학기술과 정보의 발달로 의료서비스에 대한 요구가 증가됨에 따라 환자, 가족의 간호에 직접적으로 참여하는 임상간호사의 역할이 중요시되고 있다. 임상간호사는 환자의 건강유지 및 증진, 질병의 예방, 건강회복, 치료, 고통의 경감 및 건강의 극대화를 위해 체계적이고 전문적인 간호를 수행한다[1]. 특히, 임상간호사는 병원 전체 인력의 40% 정도로 상당히 많은 부분을 차지함으로써[2], 대상자의 건강요구를 효과적으로 충족시키고 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 무엇보다도 간호사 자신의 직무에 만족해야 한다[3].

직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무자체를 비롯한 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌한 감정적, 정서적인 만족상태를 말한다[4]. 간호사의 직무만족은 자신의 사기를 진작시키고 동시에 환자에게 보다 나은 양질의 간호서비스를 제공하고 자신의 직무환경에 긍정적인 태도를 가지게 된다[5]. 간호사의 직무만족이 높으면 긍정적인 조직문화를 형성하고 더불어 조직의 생산성 향상에도 영향을 미치게 된다[1]. 또한 간호사의 직무만족 증진을 위하여 간호사들이 의사결정에 참여할 수 있는 분위기 조성, 지지적 리더십 환경, 충분한 간호인력의 수급, 의료인과의 협력관계 등을 포함하는 실무환경의 개선이 필요하며 더욱 효과적으로 증진하기 위해서는 이러한 조직차원의 구조적 외적 요인의 강화와 더불어 개인의 내적 요인의 강화가 함께 고려되어야 한다[6,7]. 따라서 의료서비스를 제공하는 과정에서 간호사의 내적 요인의 강화로 인한 긍정적인 감정은 환자 간호에도 긍정적인 영향을 줄 수 있다[8].

긍정심리는 개인이 경험하는 위해요소나 부정적 조건에도 불구하고, 유능하게 기능하여 부정적인 영향을 완화하고 긍정적인 발달을 촉진시키는 인간의 심리 속성을 말한다[9]. 긍정심리자본은 다양한 인적, 경제, 사회적 자본에 대한 한계점을 인식하고 인간의 긍정적인 행동을 이해하고자 심리학과 경영학에서 처음 시도되었으며, 개인의 심리적 강점을 기반으로 목표를 달성하고 성과를 향상시킬 수 있는 긍정적인 심리상태를 말한다[10]. 긍정심리자본은 원하는 목표를 위해 인내하고 이를 달성할 수 있다는 희망, 도전적 과업을 성공적으로 수행하기 위한 자기효능감, 문제나 역경과 같은 위기에 직면했을 때

본래의 상태로 돌아오거나 이를 뛰어넘는 복원력, 현재와 미래의 성공에 대한 낙관성으로 구성된다[11]. 간호사를 대상으로 한 선행연구를 보면 긍정심리자본은 조직몰입을 높이고[12], 직무소진[13], 직무스트레스와 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다[14]. 따라서 긍정심리자본은 간호사에게 간호업무를 수행함에 있어서 부정적인 생각을 감소시키게 하여 긍정적인 생각을 높임으로써 직무만족을 높이고 나아가 심리적, 정신적, 신체적 건강에 긍정적인 영향을 준다[15,11]. 그러나 간호사를 대상으로 긍정심리자본에 대한 연구는 시작수준이며 직무만족과의 관계를 규명한 연구는 매우 미흡하다.

셀프리더십은 스스로 자기 자신에게 영향력을 발휘하기 위해 사용하는 행동, 사고방식 그리고 감정 등에 초점을 맞춘 자율적인 힘을 의미한다[16]. 즉 조직 구성원들의 자기관리 역량과 내적인 동기부여에 초점을 두고 있기 때문에 조직 구성원의 업무에 대한 열정과 창의성을 높이며 업무자체에 보람을 느끼도록 유도하고 개인의 내적 동기를 유발시켜 자발적인 능력 발휘를 촉진시킴으로써 조직의 성과를 높일 수 있는데 효과적이다[16,17]. 따라서 간호사들은 임상에서 긍정적인 사고를 형성함으로써 전문적인 업무를 수행하는데 창의력개발과 동기유발을 증진시킬 수 있는 방안으로 셀프리더십이 필요하다[18]. 선행연구에서 셀프리더십은 보다 장기적이면서 현상의 변화나 미래의 비전에 근거하여 구성원에게 스스로 목표를 설정하고 스스로 내적 보상을 실시하여 간호사의 직무만족을 높여 구성원에게 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다[18,19].

간호사의 직무만족이 높으면 적극적이고 의욕적인 태도로 업무수행을 하여 조직목표와 조직발전에 긍정적으로 작용하기 때문에[20] 직무만족에 영향을 미치는 변수에 대한 연구가 필요하다. 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구를 보면 Lee 등[21]은 조직몰입, 간호조직문화와 이직의도, Seomun [18]과 Kim과 Lee[22]는 셀프리더십으로 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해 다양하게 연구가 되고 있다. 그러나 직무만족에 영향을 미치는 긍정심리자본과 셀프리더십에 대한 연구는 매우 미흡한 실정으로 간호사의 직무만족을 높이기 위한 긍정적인 사고인 긍정심리자본과 개인의 성과에 영향을 미치는 자율적인 힘인 셀프리더십과의 관계를 규명하는 연구가 필요할 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 긍정심리자본과 셀프리더십을 중심으로 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 규명하고 주요 변수들 간의 관련성을 분석함으로써 향후 임상간호사의 직무만족을 강화시킬 수 있는 중재전략을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 긍정심리자본, 셀프리더십 및 직무만족의 관계를 파악하고 나아가 직무만족에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구에 필요한 대상자 수는 G-power 3.1.9 program을 이용하여, 다중회귀분석에서 유의수준(α) .05, 중간 효과크기(f^2) .15, 검정력($1-\beta$) .90, 예측요인 5개로 필요한 표본 수를 구하였을 때, 총 116명이 필요하였다. 탈락율 10%를 고려하여 총 138부의 설문지를 배부하였고, 응답에 불성실한 설문지 18부를 제외한 120부를 본 연구의 최종 분석에 사용하였으므로, 본 연구의 대상자는 적정 수준으로 판단되었다.

자료수집 기간은 2017년 4월 1일부터 4월 15일까지 S시와 Y시에 소재한 6개의 중소병원의 간호부에 동의를 받은 후 연구자가 직접 각 간호부서의 파트장에게 방문하여 참여를 허락한 대상자에게 설문지를 배부하였다. 대상자에게 연구의 목적 및 방법, 개인정보의 비밀보장, 자발적인 연구 참여의 동의 및 거부 권리를 설명하였고, 연구에 대한 충분한 설명을 들은 후 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구 참여에 동의한다는 서면 동의서를 작성한 후, 설문조사를 진행하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 10분 정도였고, 완성한 설문지는 바로 회수용 봉투에 넣은 후 밀봉된 상태로 회수하였다. 설문조사를 마친 대상자들에게 감사의 의미로 소정의 답례품을 제공하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 자료는 자가응답식으로 구조화된 설문지를 이용하여 수집하였다. 설문지 내용은 일반적 특성, 긍정

심리자본, 셀프리더십과 직무만족에 관한 문항으로 구성하였다. 일반적 특성 문항은 ‘성별, 연령, 결혼 상태, 최종 학력, 직위, 총 임상경력, 월 평균 소득, 근무형태, 근무부서’로 구성되었다.

2.3.1 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans 등[23]이 개발하고 Choi[24]가 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기효능감 6문항, 복원력 6문항, 희망 6문항, 낙관성 6문항의 4개 영역의 총 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. Luthans 등[23]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s α = .89, Choi[24]의 연구에서는 Cronbach’s α = .93이었으며, 본 연구에서는 Cronbach’s α = .88이었다.

2.3.2 셀프리더십

셀프리더십은 Mans[25]가 개발하고 Kim[26]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기기대 3문항, 리허설 3문항, 목표설정 3문항, 자기보상 3문항, 자기비판 3문항, 건설적 사고 3문항의 6개 영역의 총 18문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. Kim[26]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s α = .87이었으며, 본 연구에서는 Cronbach’s α = .79이었다.

2.3.3 직무만족

직무만족은 Lee[27]가 개발하고 Han[28]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 10문항의 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정하여 점수가 높을수록 간호사의 직무만족이 높은 것을 의미한다. Lee[27]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s α = .79이었으며, 본 연구에서는 Cronbach’s α = .82이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 통계적 분석을 실시하였다. 첫째, 대상자의 일반적인 특성, 긍정심리자본, 셀프리더십, 직

무만족은 기술통계를 이용하여 분석하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 셀프리더십, 직무만족의 차이는 t-test 혹은 one-way ANOVA, 사후검증으로 Scheffe 검증을 사용하여 분석하였다. 셋째, 대상자의 긍정심리자본과 셀프리더십, 직무만족의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 마지막으로 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 다중 회귀분석을 통해 분석하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자는 모두 여성으로 총 120명이었고 평균 연령은 29.44±6.10세였으며, 20-29세가 71명(59.2%)으로 가장 많은 분포를 보였다. 결혼상태는 기혼이 56명(38.3%), 미혼이 74명(61.7%)이었으며, 학력은 전문대졸 67명(55.8%), 대졸 53명(44.2%) 순으로 나타났다. 직위는 일반간호사 103명(85.8%), 책임간호사 13명(10.8%), 수간호사 4명(3.3%)으로 나타났다. 근무부서는 일반병동 65명(54.2%), 중환자실 21명(17.5%), 외래 17명(14.2%), 응급실 17명(14.2%)으로 나타났으며, 근무년차는 1-5년차 54(54%)로 가장 많았고, 6-10년차 44명(36.7%), 11년 이상 22명(18.3%)으로 나타났다. 소득은 200-250만원 90명(75.0%)로 가장 많았고, 근무형태는 고정근무 28명(23.3%), 교대근무 92명(76.7%)으로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> General Characteristics of Participants (N=120)

Characteristics M±SD	Categories	n(%)
Age(yr) (29.44±6.10)	20-29	71(59.2)
	30-39	40(33.3)
	≥40	9(7.5)
Marital status	Married	46(38.3)
	Unmarried	74(61.7)
Educational level	College	67(55.8)
	University	53(44.2)
Job position	Staff nurse	103(85.8)
	Charge nurse	13(10.8)
	Head nurse	4(3.3)
Work unit	Internal medicine unit	65(54.2)
	Emergency room	17(14.2)

	Intensive care unit	21(17.5)
	Out patient	17(14.2)
Working experience	1-5	54(45.0)
	6-10	44(36.7)
	≥11	22(18.3)
Income(won)	200-250	90(75.0)
	251-300	23(19.2)
	≥301	7(5.8)
Work pattern	Fixed work	28(23.3)
	Shift	92(76.7)

3.2 대상자의 긍정심리자본, 셀프리더십, 직무만족의 정도

대상자의 긍정심리자본의 평균점수는 3.29±0.43점(범위:1-5점), 셀프리더십 평균점수는 3.43±0.40점(범위:1-5점), 직무만족의 평균점수는 3.34±0.57점(범위:1-5점)으로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> Mean Scores for Positive Psychological Capital, Self-Leadership, Job Satisfaction (N=120)

Variables	M±SD	Range
Positive Psychological Capital	3.29±0.43	1-5
Self-efficacy	3.28±0.57	1-5
Hope	3.33±0.55	1-5
Resilience	3.27±0.49	1-5
Optimism	3.27±0.49	1-5
Self-Leadership	3.43±0.40	1-5
Self-expectation	3.61±0.58	1-5
Rehearsal	3.70±0.69	1-5
Goal-setting	3.51±0.78	1-5
Self-compensation	3.40±0.63	1-5
Self-criticism	2.59±0.67	1-5
Constructive thinking	3.51±0.71	1-5
Job Satisfaction	3.34±0.57	1-5

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 셀프리더십, 직무만족의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 <Table 3>와 같다. 대상자의 일반적인 특성에 따른 연령(F=3.73, p<.05), Scheffe 검증결과 40세 이상(3.81±0.61)은 20-29세(3.33±0.52)와 30-39세(3.24±0.60)보다 높은 것으로 나타났다. 또한 결혼상태(F=2.50, p<.05)에 따라 유의미한 차이가 나는 것으로 나타났다.

<Table 3> Differences in Positive Psychological Capital, Self-Leadership, and Job Satisfaction according to Characteristics of Participants (N=120)

Characteristics	Categories	M±SD	t/F(p) Scheffe
Age(yr)	20-29 ^f	3.33±0.52	3.73
	30-39 ^b	3.24±0.60	(.027)
	≥40 ^a	3.81±0.61	a>b,c
Marital status	Married	3.50±0.58	2.50
	Unmarried	3.24±0.54	(.014)
Educational level	College	3.31±0.60	-0.63
	University	3.38±0.54	(.524)
Job position	Staff nurse	3.32±0.57	0.96
	Charge nurse	3.37±0.44	(.386)
	Head nurse	3.72±0.89	
Work unit	Internal medicine unit	3.35±0.58	0.16
	Emergency room	3.37±0.55	(.918)
	Intensive care unit	3.34±0.56	
	Out patient	3.25±0.59	
Working experience	1-5	3.33±0.54	0.28
	6-10	3.30±0.53	(.752)
	≥11	3.42±0.71	
Income(won)	200-250	3.31±0.57	1.99
	251-300	3.34±0.48	(.140)
	≥301	3.75±0.72	
Work pattern	Fixed work	3.23±0.68	-1.13
	Shift	3.37±0.53	(.260)

*p<.05

3.4 긍정심리자본, 셀프리더십, 직무만족의 상관관계

대상자의 긍정심리자본, 셀프리더십과 직무만족간의 관계를 파악하기 위해 피어슨의 상관계수를 구한 결과는 다음과 같다<Table 4>. 직무만족은 긍정심리자본(r=.50, p<.001), 셀프리더십(r=.45, p<.001)과 정적상관 관계로 나타났다. 즉, 직무만족이 높을수록 긍정심리자본, 셀프리더십이 높아진다고 할 수 있다.

3.5 긍정심리자본과 리더십이 직무만족에 미치는 효과

대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다<Table 5>. 다중공선성 확인 결과 공차한계는 0.57로 0.1보다 큰

것으로 나타났으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.72의 범위로 10을 넘지 않아 다중공선성 문제를 배제할 수 있었다. 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.56으로 2에 가까워 자기 상관의 문제는 없었다.

긍정심리자본, 셀프리더십인 독립변수를 포함하여 분석한 결과 긍정심리자본은($\beta=.36, p<.001$)은 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 셀프리더십은 ($\beta=-.22, p=.030$)은 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다 총 설명력은 27.5%였다($F=23.51, p<.001$).

<Table 4> Correlation between Positive Psychological Capital and Self-Leadership, Job Satisfaction (N=120)

Variables	Positive Psychological Capital	Self-Leadership	Job Satisfaction
	r(p)	r(p)	r(p)
Positive Psychological Capital	1		
Self-Leadership	0.64***	1	
Job Satisfaction	0.50***	0.45***	1

***p<.001

<Table 5> Regression Analysis for Positive Psychological Capital, Self-Leadership, Job Satisfaction (N=120)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	0.67	0.40		1.66	.098
Positive Psychological Capital	0.47	0.13	0.36	3.52	.001
Self-Leadership	0.32	0.14	0.22	2.19	.030
Adjusted R ² = .275 (F=23.51, p<.001)					

4. 논의

본 연구는 지역의 종합병원, 병원 임상간호사의 긍정심리자본, 셀프리더십과 직무만족의 관련성을 파악하고, 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하여 향후 임상간호사의 직무만족 향상을 위한 융복합적 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 임상간호사의 직무만족 정도는 평균평점 5점 만점에 3.34점으로 조금 높게 나타났다. 이는 본 연구

와 같은 도구로 임상간호사의 직무만족을 측정한 Kim[29]의 3.30점과 비슷한 수준으로 나타났다. 본 연구결과 임상간호사의 일반적 특성에 따라 직무만족의 차이는 연령이 높을수록, 미혼보다는 기혼에서 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 연령이 높을수록, 기혼일수록 직무만족이 높은 것으로 나타난 Song[30]의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 나이가 많아짐에 따라 직무만족이 높아지고 기혼자들이 미혼자보다 직무만족이 높은 것은 결혼을 하고 연령이 많아지면서 업무의 숙련도가 높아지고 그에 따른 승진으로 인해 간호업무의 자율적인 권한이 주어지고 적절한 보상이 이루어지기 때문으로 생각된다. 따라서 결혼을 한 경력이 있는 간호사들이 임상에서 지속적으로 일을 할 수 있도록 병원환경과 효율적인 인력관리가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구결과 긍정심리자본 정도는 평균평점 5점 중 3.29점으로 조금 높게 나타났다. 선행연구결과 간호사를 대상으로 한 Lee 등[31]은 3.10점, Kim 등[12]은 3.32점으로 나타나 본 연구와 유사한 것으로 나타났고, 다른 직업군을 가진 보육교사를 대상으로 한 Cho와 Lee[32]는 3.74점, 중등교사를 대상으로 한 Kim 등[33]의 4.31점보다 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사는 다른 직업군에 비해 새로운 지식과 업무에 대한 정보를 빨리 습득해야 하고 응급상황에서 환자의 생명과 연결된 의사결정을 해야 하므로 정신적인 부담감과 책임감이 있어[34] 긍정적인 심리상태가 다른 직종에 비해 낮은 것으로 생각된다. 긍정심리자본은 원하는 목표를 위해 인내하고 이를 달성할 수 있다는 희망, 도전적 과업을 성공적으로 수행하기 위한 자기효능감, 문제나 역경과 같은 위기에 직면했을 때 본래의 상태로 돌아오거나 이를 뛰어넘는 복원력, 현재와 미래의 성공에 대한 낙관성으로 구성된다[11]. 따라서 긍정심리자본을 강화하면 다양한 외상과 충격적인 임상상황에서도 긍정적인 심리상태를 유지하여 스스로 가치와 행복을 증진시키는 이점이 있기 때문에[35] 실무현장에서 임상간호사를 위한 긍정심리자본을 강화할 수 있는 중재전략이 필요할 것으로 생각된다.

연구결과 임상간호사의 셀프리더십 정도는 평균평점 5점 중 3.43점으로 본 연구와 같은 도구로 셀프리더십을 측정한 Seomun [18]의 3.38점, Kim과 Lee[22]의 3.31점으로 유사한 것으로 나타났다. 셀프리더십의 하위영역에

서 리허설, 자기기대, 목표설정이 높은 것으로 나타났고 선행연구에서도 Seomun [18]과 Kim과 Lee[22]의 연구에서도 자기기대, 목표설정, 리허설이 높은 것으로 나타나 이와 유사한 것으로 나타났다. 이는 간호사의 셀프리더십은 자신의 성과에 대해 높은 기대를 갖는 자기기대와 자신의 일에 대해 구체적인 목표를 개발하는 목표설정과 그 일에 대해 체계적 연습을 하는 리허설[36]이 높은 것으로 나타나 셀프리더십은 간호업무를 하는데 개인의 성과에 영향을 주는 자율성 개념으로써[18] 환자를 간호하고 그에 따른 환자의 회복으로 인해 간호사는 성취감을 느끼므로 셀프리더십이 높은 결과를 나타낸 것으로 생각된다. 따라서 간호사들이 개인의 능력을 발휘함으로써 직무만족을 할 수 있도록 셀프리더십을 지속적으로 강화할 필요가 있으며 그에 따른 전략도 필요할 것으로 사료된다.

연구결과 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 변수는 긍정심리자본과 셀프리더십으로 이들의 설명력은 27.5%였고, 그 중 긍정심리자본은 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이는 직무만족이 높은 사람은 긍정적인 심리상태를 유지하면서 스스로 목표를 설정하여 좋은 성과를 얻음으로써 직무에 만족을 하게 되는 것으로 생각된다. 이 결과는 또한 직무만족을 높일 수 있는 프로그램을 간호사의 긍정심리자본과 셀프리더십을 증진시켜 이에 맞게 적용함으로써 직무만족에 긍정적인 영향을 줄 것으로 생각된다. 임상간호사의 직무만족에 긍정심리자본이 영향력을 미치는 선행연구가 미흡하여 직접 비교는 어렵지만, 기업을 대상으로 한 Kim과 Kim[37]의 선행연구에서 조직구성원들의 긍정심리자본은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 긍정심리자본이 조직의 성과와 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치기 때문에[38] 직무만족을 높이는데 영향을 미치는 것으로 여겨진다. 또한 긍정심리자본은 인적자원개발 패러다임의 새로운 가능성을 제시함으로써 긍정적인 심리상태는 관리가능하고 개발 및 개선이 가능하므로[39] 실무현장에서 긍정심리자본은 간호사 개인뿐 만 아니라 간호조직을 관리하는 새로운 방안으로 제시할 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구결과 직무만족에 셀프리더십이 영향을 미치는 것으로 나타났고 선행연구에서도 Seomun [18]과 Kim과

Lee[22]의 연구결과와 일치한다. 이러한 결과를 볼 때 전문적인 업무를 수행하는데 간호사 개인의 성과에 영향을 주는 자율성이 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타나 셀프리더십을 증진시키기 위해 개인뿐 만 아니라 간호조직 차원의 환경이 조성될 필요가 있을 것으로 생각된다.

본 연구는 직무만족에 긍정심리자본과 셀프리더십이 영향을 미치는 중요한 변수로 확인되었고 또한 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 변수로 거의 시도되지 않은 긍정심리자본이 투입되어 그 의의가 크다. 간호사의 직무만족은 개인의 성과뿐만 아니라 환자 간호와 조직전체에도 긍정적인 영향을 미치므로 직무만족을 증진시키기 위한 전략으로 긍정심리자본과 셀프리더십을 증진시키는 중재개발이 필요할 것으로 사료된다. 추후 실무현장에서 간호사들이 간호를 수행할 때 긍정심리자본과 셀프리더십을 강화하여 직무만족을 향상시킬 수 있도록 간호 환경과 그에 따른 적절한 보상이 필요할 것으로 생각된다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 본 연구에서 긍정심리자본과 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되었으므로 임상간호사의 직무만족을 증진시키기 위한 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하기 위한 연구를 제언한다. 둘째, 본 연구에서 긍정심리자본과 셀프리더십이 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되었으나 직무만족에 영향을 주는 다른 변수를 찾기 위한 반복 연구와 질적연구를 제언한다. 셋째, 본 연구는 중소도시 지역의 병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 본 연구결과를 일반화하는데 한계가 있으므로 다양한 규모의 병원 및 상급병원 간호사를 대상으로 추후연구를 제언한다.

5. 결론

본 연구는 임상간호사의 긍정심리자본, 셀프리더십, 직무만족의 관계를 파악하고 이들의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하고 임상간호사의 직무만족을 향상시키기 위한 융복합적 중재프로그램 개발의 기초를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구결과 임상간호사의 직무만족은 긍정심리자본과 셀프리더십과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났

고, 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 긍정심리자본과 셀프리더십으로 이들의 설명력은 27.5%였다. 따라서 임상간호사의 직무만족을 높일 수 있는 중재프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

REFERENCES

- [1] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, "Empirical Study on the Turn-Over Intention of University Hospital Nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.
- [2] Statistics Korea, "Korean Statistical Information Service", <http://kosis.kr> (April 6, 2016)
- [3] B. S. Lee, S. R. Kang, H. O. Kim, "Experience of job satisfaction in clinical nurses: Application of focus group methodology." *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 37, No. 1, pp. 114-124, 2007.
- [4] E. T. Locke, "The nature and cause of job satisfactio." Chicago: Rand-McNully. 1976.
- [5] J. Choi, H. J. Park, "Professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 15, No. 1, pp. 37-44, 2009.
- [6] Y. K. Ko, "Environment and work-family conflict to job satisfaction in hospital nurses in korea." *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 19, No. 2, pp. 207-216, 2013.
- [7] L. M. Pineau Stam, H. S. Laschinger, S. Regan, C. A. Wong, "The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction." *Journal of Nursing Management*, Vol. 23, No. 2, pp. 190-199, 2015.
- [8] S. N. Lee, J. A. Kim, "Analysis of research on compassion satisfaction among nurses." *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 17, No. 9, pp. 599-609, 2016.
- [9] M. E. Seligman, P. M. Csikszentmihalyi, "Positive psychology." *American Psychological Association*, Vol. 55, No. 1, pp. 5-5, 2000.
- [10] F. Luthans, "Positive organizational behavior:

- Developing and managing psychological strengths." *The Academy of Management Executive*, Vol. 16, No. 1, pp. 57-75, 2002.
- [11] F. Luthans, C. M. Youssef-Morgan, B. J. Avolio, "Psychological capital and beyond." New York: Oxford University Press. 2015.
- [12] I. S. Kim, R. B. Seo, B. N. Kim, M. A. Ria, "The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 21, No. 1, pp. 10-19, 2015. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10>
- [13] S. H. Lee, J. Y. Park, K. M. Lee, E. H. Shin, J. M. Park, H. A. Nam, S. B. Noh, "The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 6, pp. 335-345, 2016. <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.335>
- [14] H. Y. Yim, "Mediating effect of positive psychological capital on the relationship between occupational stress and turnover intention among Korean nurse." Master's thesis, Chosun National University, 2015.
- [15] M. Y. Lee, K. H. Kim, "Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological: Focused on the mediating effect of positive psychological capital well-being, stress and somatization." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, No. 2, pp. 166-175, 2012.
- [16] C. C. Manz, H. P. Sims, Jr, "Business without bosses: How self-managing teams are building high-performing companies." New York: John Wiley & Sons. 1995.
- [17] C. C. Manz, H. P. Sims, "The new super-leadership." N. H. Kim, translator. Seoul: Kungmoon. 2002.
- [18] G. A. Seomun, "The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 11, No. 1, pp. 45-58, 2005.
- [19] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park, H. Y. Lee, "Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 20, No. 2, pp. 206-214, 2014. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- [20] G. J. Park, Y. N. Kim, "Factors influencing organizational commitment among hospital nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 16, No. 3, pp. 250-258, 2010.
- [21] J. H. Lee, S. J. Jin, H. J. Ju, "Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses." *Korean Association of Health and Medical Sociology*, Vol. 30, pp. 205-230, 2011.
- [22] Y. H. Kim, Y. M. Lee, "Influence of self-leadership on job stress, job satisfaction and burnout among nurses in hospitals." *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol. 11, No. 4, pp. 1939-1951, 2009.
- [23] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, S. M. Norman, "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction." *Personnel Psychology*, Vol. 60, pp. 541-572. 2007.
- [24] Y. D. Choi, "A study on the antecedents and outcomes of the employee's positive psychological capital in organization." Master's thesis, Sogang National University, 2009.
- [25] C. C. Manz, "The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work." New Jersey: Prentice Hall Inc. 1983.
- [26] H. S. Kim, "The relationship between teachers' self-leadership and the job satisfaction at secondary schools." Master's thesis, Soongsil National University, 2003.
- [27] Y. H. Lee, "Determinants of Organizational Performance in the Christian Hospitals." *Korean Journal of Preventive Medicine*, Vol. 20, No. 1, pp. 67-83, 1987.
- [28] S. J. Han, "A Study on the Relationship between Nursing Organizational Culture and Organizational Performance." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 8, No. 3, pp. 441-456, 2002.

[29] E. H. Kim, "A Convergence study about influences of self-efficacy and mindfulness on job satisfaction on general hospital nurses." *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 5, pp. 107-116, 2016. <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.5.107>

[30] M. S. Song, "Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses." *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 15, No. 6, pp. 3741-3750, 2014. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>

[31] S. H. Lee, J. Y. Park, K. M. Lee, E. H. Shin, J. M. Park, H. A. Nam, S. B. Noh, "The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 6, pp. 335-345, 2016. <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.335>

[32] H. S. Cho, S. B. Lee, "A mediating effect of interpersonal competence and gratitude disposition to the influence of positive psychology capital on happiness in childcare teachers." *Journal of Korean Home Management Association*, Vol. 34, No. 5, pp. 69-82, 2016. <http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2016.34.5.69>

[33] T. W. Kim, K. M. Choi, K. T. Kim, "A mediating effect of happiness and stress to the influence of positive psychology capital on organizational commitment in secondary school teachers." *Journal of Education & Culture*, Vol. 21, No. 4, pp. 211-240, 2015.

[34] Y. K. Yang, "A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, No. 4, pp. 423-431, 2011.

[35] M. P. Seligman, T. A. Steen, N. S. Park, C. Peterson, "Positive psychology progress: empirical validation of interventions." *American Psychologist*, Vol. 60, No. 5, pp. 410-421, 2005.

[36] C. C. Manz, H. P. Sims, "Super-leadership." I. J. Jung, translator. Seoul: 21cbooks. 1995.

[37] J. Y. Kim, M. S. Kim, "The effects of psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment." *Korea Business Review*, Vol. 26, No.

3, pp. 117-148, 2011.

[38] F. Luthans, C. M. Youssef-Morgan, "Psychological capital theory: Toward a positive holistic model." I. A. Bakker, translator. *Advances in positive organizational psychology*. UK: Emerald. 2013.

[39] F. Luthans, C. M. Youssef-Morgan, "Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resiliency." *Journal of Management*, Vol. 33, No. 5, pp. 774-800. 2007.

양 승 경(Yang, Seung Kyoung)



- 2017년 3월 ~ 현재 : 광양보건대학 간호학과 조교수
- 2012년 8월 : 경상대학교 간호학석사
- 2016년 2월 : 경상대학교 간호학박사
- 관심분야 : 정보활용, 건강교육
- E-Mail : foryoume@hanmail.net

정 은(Jeong Eun)



- 2017년 3월 ~ 현재 : 광양보건대학 간호학과 조교수
- 2014년 2월 : 경상대학교 간호학석사
- 2016년 8월 : 경상대학교 간호학박사
- 관심분야 : 정보역량, 교수학습
- E-Mail : jwon8045@hanmail.net