

임상간호사의 인성, 회복탄력성이 행복지수에 미치는 영향

김성은

신라대학교 일반대학원 사회복지학과 박사수료

Influence of Clinical Nurses' Personality and Resilience on Happiness Index

Sung-Eun Kim

Ph.D Candidate, Department of social Welfare, Silla University

요 약 본 연구는 간호사의 인성, 회복탄력성, 행복지수 간의 관계를 분석하고 일반적 특성과 인성, 회복탄력성 정도가 간호사의 행복지수에 미치는 영향을 조사하고자 실시되었다. 2019년 5월 1일부터 15일까지 P-광역시와 K-지역에 위치한 10개 병원의 임상 간호사 307명에게 자기보고 설문지를 배부하여 수집하였다. 자료 분석은 SPSS Statistics 24.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test, ANOVA, 피어슨 상관관계, 다중회귀분석을 하였다. 연구결과 간호사의 인성 정도는 3.67, 회복탄력성 3.28점, 행복지수 3.28점이었다. 일반적 특성에 따른 행복지수 정도는 실무경력이 높을수록, 근무형태, 여가활동에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 행복지수는 인성과 회복탄력성간에 유의미한 상관관계를 보였다. 특히 행복지수에 유의한 영향을 미치는 변수는 실무경력 '1-5년 미만'($\beta=-.41$), '10년 이상'($\beta=-.39$) '5-10년 미만'($\beta=-.34$), 회복탄력성($\beta=.35$), 인성($\beta=.29$), 교대근무($\beta=.12$), 여가활동($\beta=.10$) 순이었고, 설명력은 41%였다. 결론적으로 간호사의 행복지수를 올리기 위해 간호사 경력관리 및 근무형태관리, 인성함양 교육, 회복탄력성 증진 프로그램과 여가활동을 즐길 수 있는 지원 정책이 요구된다.

주제어 : 임상, 간호사, 인성, 행복, 회복탄력성

Abstract This study was conducted to identify correlations in clinical nurses' personality, resilience and happiness index to provide basic resources for nurses' happiness at work. Methods: From May 1 to 15, 2019, self-report questionnaires were distributed and collected from 307 of clinical nurses in 10 hospitals located in P-metropolitan city and K-province. Analyses included descriptive statistics, t-test, Analysis of Variance, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression, conducted using IBM SPSS/WIN 24.0. Mean scores were nurses' personality 3.67, resilience 3.28, and happiness index 3.28. There were significant differences on the happiness index for: clinical experience, type of work, and leisure activities and a positive correlation between personality and resilience, between personality and happiness index and between happiness index and resilience. Happiness index was influenced by clinical experience 'Less than 1-5' ($\beta=-.41$), ' ≥ 10 ' ($\beta=-.39$), 'Less than 5-10' ($\beta=-.34$), resilience ($\beta=.35$), personality ($\beta=.29$), type of work '3 shifts' ($\beta=.12$), leisure activities ($\beta=.10$). Explanatory power of these variables was 41%. Conclusion: Based on the findings of this study, so it is necessary to operated the career management, work management, personality training, support for resilience promotion program and leisure activities in order to increase the happiness index of hospital nurses.

Key Words : Clinical, Nurses, Personality, Happiness, Resilience

*Corresponding Author : Sung-Eun Kim(linita2004@naver.com)

Received June 28, 2019

Revised July 25, 2019

Accepted August 20, 2019

Published August 28, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

행복은 인생에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 흐뭇한 상태로 심신요구가 충족되어 만족감을 느끼는 정신 상태를 의미한다[1]. 이러한 행복은 인간이 추구하는 가장 보편적이고 최종적인 삶의 목표이다. 한국인의 행복지수(Better life index)는[2] 36개국 중 27위로 하위권에 속하며, 공동체 34위, 일과 삶의 균형 33위, 건강 31위, 환경 29위 및 삶의 만족도 26위로 매우 낮은 순위를 보이고 있다[3]. 행복은 개인적 차원뿐만 아니라 개인이 속한 직장환경의 행복도 긍정적인 영향을 주는 중요한 요인이기 때문에 직장·공동체 내에서 개인의 행복은 매우 중요하다[4]. 간호사의 행복지수는 2015년 OECD Better Life index를 이용한 간호사의 행복지수는 5점 만점 중 2.94점으로 소득과 일자리 부분에서 가장 낮은 것으로 보고하였다[5]. 간호사의 행복지수는 개인의 삶의 만족뿐만 아니라 간호를 받고 있는 대상자에게 영향을 주므로 더욱 중요하다. 경찰병원에 근무하는 전문직 간호사 297명을 대상으로 한 연구에서 일의 특성과 건강한 직업 환경이 행복과 관련이 있고, 나이, 결혼, 교육 수준, 일의 경력 등은 행복에 관계가 없다고 보고하였다[6]. 또한 임상간호사의 행복은 결혼상태, 종교, 최종학력, 직위, 임상경력, 근무형태, 연봉, 근무부서, 여가활동에 따라 차이가 있었고, 회복탄력성은 행복지수에 영향을 주었고[7], 감정노동과 행복감의 관계에서 회복탄력성이 유의한 매개효과로 작용하고 있었다[8].

회복탄력성은 개인이 역격에 직면하였을 때 적응하고 극복하여 도약의 발판으로 삼는 힘으로 부정적 경험을 긍정적인 힘으로 바꾸는 개인의 심리적 특성이다[9]. 회복탄력성은 부정적인 환경요인들에 대해 유연하게 반응하고 성공적으로 적응할 수 있는 능력을 의미하는 것으로 좋은 건강상태를 유지하고 우리가 살아가는데 반드시 필요한 요소이다[10]. 신규간호사의 회복탄력성은 조직사회화에 영향을 주고 있고[11], 임상간호사의 회복탄력성은 간호사의 직무열의와 소진에 관련되며[12]. 대학병원 간호사의 회복탄력성은 간호업무 성과에도 영향을 주었다[13]. 또한 간호대학생의 회복탄력성과 인성은 학생의 행복지수 상관이 있었다[14-15].

인성이란 사람의 성품으로 간주되고 있고, 각 개인이 가지는 사고와 태도 및 행동특성으로 간호조직에서의 협력에서 중요한 요인으로 간주된다[14]. 간호사의 좋은 인성은 이상적인 간호사의 이미지를 형성하는 기본요소로,

간호사로서 준수해야 할 윤리적 행동의 바탕이 된다[16]. 또한 병원 간호 관리자는 간호사의 핵심역량으로서 인성적 자질을 가장 중요하게 인식하고 있다[17]. 간호사의 인성은 간호서비스 질에 영향을 미치고 있고, 40대 이상 간호사가 20대의 간호사보다 인성정도가 높고, 대학원 이상 학력이 3년제와 4년제 대학을 졸업한 간호사들보다 높았으며, 수간호사가 책임간호사 이하 간호사 보다 자기 자신 영역의 인성수준이 높은 것으로 나타났다[16]. 간호학생 대상 인성은 간호학 선택 시 적성이나 흥미로 선택한 경우가 인성정도가 높았고[14], 간호학생의 인성, 회복탄력성은 전공만족도에 영향을 주고 있었다[15].

선행연구에서 감정노동과 행복감에서 회복탄력성이 매개효과로 작용하고[8] 신규간호사의 회복탄력성은 조직사회화[11]에 영향을 주었으며, 임상간호사의 회복탄력성은 간호사의 직무열의와 소진[12], 간호업무성과와 관련이 있었고[13], 인성은 간호서비스 질에 관련된다는 연구 등이 있다[16]. 간호학생 대상 연구에서 회복탄력성과 인성이 행복지수[14]와 간호학생의 인성, 회복탄력성이 전공만족도와 관련된다는 연구가 주[15]를 이루고 있다. 하지만 임상 간호사 대상 인성, 회복탄력성이 행복지수와 관련된다는 연구는 찾아보기 어려웠다. 간호사의 행복은 환자의 건강과 직결되고, 간호사의 인성은 간호윤리 강령에서 중요한 항목으로 간호사에게서 반드시 필요한 역량이다. 이에 24시간 급박한 임상상황에서 병원에서 환자를 돌보는 간호사를 대상으로 회복탄력성, 인성의 정도를 알아보고, 이러한 변수들이 행복에 미치는 영향을 조사해 볼 필요가 있다고 판단되었다. 따라서 본 연구에서는 임상간호사의 인성, 회복탄력성이 행복지수에 미치는 영향을 조사하여 간호사의 행복 증진을 도모하는 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 우리나라 종합병원간호사의 인성, 회복탄력성, 행복지수 정도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 조사하여 간호사의 행복지수를 높이기 위한 유용한 자료로 제공하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자들의 인성, 회복탄력성, 행복지수 정도를 파악하고 특성에 따른 변수 정도를 파악한다.

둘째, 연구대상자들의 인성, 회복탄력성, 행복지수 간의 관계를 파악한다.

셋째, 연구대상자들의 인성, 행복탄력성이 행복지수에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 종합병원간호사의 인성, 회복탄력성, 행복지수 정도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 분석하여 병원간호사의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 횡단적 조사연구이다.

2.2 연구 대상자 및 자료수집

본 연구의 대상자는 2019년 5월1일부터 5월15일까지 연구자들 접근이 가능한 B광역시 소재한 8개 병원과 K도에 소재한 2개 300병상 이상 종합병원에 근무하는 간호사를 임의 표출하였다. 본 연구의 표본의 크기는 G*power 3.1.9 프로그램[18]을 사용하여, 표본크기는 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 95%, 인성과 회복탄력성 2개와 일반적 특성 11개를 합한 13개로 하였을 때, 다중회귀분석에 필요한 최소 표본산출의 크기는 189명이었다. 연구대상자는 탈락률을 고려하여 편의표집에 의해 310명에게 설문지를 돌려 수거하였으며, 수거된 설문지 308명(99.3%) 중 응답이 불충분한 1명(0.3%)을 제외한 307명(99.7%)을 연구대상자로 선정하여 표본 수는 충분하였다. 연구대상자는 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 본 연구에 참여할 것에 동의한 자로 대상자에게는 연구의 목적과 방법에 관해 설명하고 자발적으로 연구에 참여할 의사를 밝힌 간호사에 한하여 서면동의서를 받은 후, 설문지를 제공하였다. 자료를 작성하는데 약 10~15분 정도의 시간이 소요되는 자기기입식 설문지를 사용하여 수집하였다.

2.3 연구 도구

연구도구는 구조화된 질문지를 이용하였고 질문지의 특성은 간호사의 일반적 특성 11, 인성 37, 회복탄력성 35, 행복지수 10문항을 합쳐 총 94문항으로 구성되었다.

2.3.1 인성

한국교육개발원[19]의 2014년 KEDI 인성검사지 70개 문항을 Lee와 Nam [14]이 수정한 37문항으로 조사하였다. 인성검사의 하위요인은 자기존중, 성실, 배려·소통, 책임, 예의, 자기조절, 정직·용기, 지혜, 정의, 시민성을 포함하는 10개의 덕목으로 구성되어있다. 5점 Likert 식 척도로 점수가 높을수록 인성이 좋다고 볼 수 있다. Lee 등의 연구[14]에서 도구의 내적일관성 신뢰도

Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 본 연구에서는 도구의 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

2.3.2 회복탄력성

회복탄력성이란 원래 제자리로 돌아오는 힘을 일컫는 말로, 심리학에서 시련이나 고난을 이겨내는 긍정적인 힘을 의미하는 말로 자기조절능력, 대인관계 능력의 요소가 있다[9]. 본 연구에서는 Revich와 Shatte[20]의 회복탄력성지수검사(Resilience Quotient Test)를 우리나라 상황에 맞게 번역한 한국형회복탄력성지수검사를 Kim [21]의 연구에서 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 검사는 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 3개요인의 총 35문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert식 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높다고 볼 수 있다. Kim [21]의 연구에서 내적일관성 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었으며, 본 연구에서 내적일관성 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

2.3.3 행복지수

행복지수는 사람들이 느끼는 행복에 대한 지표로서 생활의 만족도와 풍요로움을 지표화 하는 자료이다. 본 연구에서는 OECD Better Life Index[2]를 본 전문번역가에 의해 한국어로 번역, 이것을 다시 역 번역 과정을 거쳐 일치성을 확인한 Nam과 Kwon(2013)의 연구[22]에서 사용된 주거환경, 소득, 일자리, 공동체 생활, 교육, 환경, 정치참여, 건강, 삶의 만족도, 치안, 일과 삶의 균형 등 11개 문항으로 구성되어 있으며 점수 범위는 문항별 평점 1~5점으로 점수가 높을수록 자신의 행복지수가 높은 것으로 인식하는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .85였으며[22], 본 연구에서는 .88이었다.

2.4 윤리적 고려

연구대상자의 권리와 윤리적 고려를 위하여 각 병원으로부터 자료수집에 대한 승인을 얻어 설문조사를 진행하였다. 10개 병원 대상 병동별로 연구 참여자에게 연구의 필요성과 목적, 설문조사의 중단을 대상자가 결정할 수 있으며, 연구 참여자의 권리와 자료 관리에 대하여 설명 후 자발적으로 참여하기로 동의한 대상자에 한하여 설문지를 배부하였고 배부된 설문지는 익명으로 처리하였다. 설문지 작성은 약 15분 정도 소요되었으며, 참여한 대상자에게는 응답에 대한 감사 표시로 답례품을 제공하였다.

2.5 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성, 인성, 회복탄력성, 행복지수 정도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계를 이용하여 분석하였다. 특성에 따른 인성, 회복탄력성, 행복지수 정도의 차이는 독립표본 t검정(independent t-test)과 일원배치 분산분석(One-way ANOVA)을 하였고, 사후 분석은 Scheffé test로 분석하였다.

인성, 회복탄력성, 행복지수 정도의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson correlation coefficient로 분석하였고, 대상자의 인성, 회복탄력성이 행복지수에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석(Stepwise Multiple Regression)으로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

Table 1. General Characteristics of Participants (N=307)

Characteristics	Categories	n	%	M±SD
Age (yr)	≤24세	67	21.8	30.4±6.6
	25-30	129	42.0	
	31-40	85	27.7	
	≥41세	26	8.5	
Marriage	Single	209	68.1	
	Married	98	31.9	
Education	College	115	37.5	
	Bachelo	181	59	
	≥Baster's degree	11	3.6	
Religion	No	245	79.8	
	Yes	25	8.1	
Children	none	245	79.8	
	1 person	25	8.1	
	2 or more	37	12.1	
Clinical experience (yr)	<1	10	3.3	7.1±6.02
	Less than 1-5	140	45.6	
	Less than 5-10	74	24.1	
	≥10	83	27.0	
Position	nurse	245	79.8	
	Charge nurse	49	16.0	
	≥Head nurse	13	4.2	
Type of work	Full-time	91	29.6	
	3 shifts	216	70.4	

연구 대상자는 대상자의 연령은 평균 30.4세로 25-30세가 42.0%, 결혼은 미혼이 69.1%, 학력은 학사졸이 59%, 종교는 '아니오'가 79.8%, 자녀는 '없음'이 79.8%로 가장 많았으며, 실무경력은 평균 7.1년으로

1-5년 미만 45.6%, 직위는 일반간호사 79.8%가 가장 많았다. 근무형태는 교대근무 70.4%, 근무부서는 내과병동 56%, 응급실과 중환자실 15.3%, 수술실 10.4%, 기타 외래 병동 9.4%, 외과병동이 8.8% 순이었다. 연구대상자의 임금은 연 3000-4000만원 57.0%로 대부분을 차지하였고, 여가활동은 하는 대상자가 63.5%로 가장 많았다 (Table 1 참고).

3.2 대상자의 인성, 회복탄력성, 행복지수 정도

대상자의 인성 정도는 총 5점 척도에서 3.67점 (±0.38)으로 '정의'(4.03±0.56), '매너'(4.01±0.50), 순으로 가장 높고 '시민성'(3.21±0.63)이 가장 낮았다. 회복탄력성 정도는 5점 만점에 평균 3.28(±0.36)점으로 '대인관계능력'(3.39±0.41)이 가장 높고 '자기조절능력'이 3.19(±0.43)로 가장 낮았다. 행복지수는 5점 만점에 평균 3.28(±0.59)점이었다 (Table 2 참고).

Table 2. Participants' Personality, Resilience, and Happiness index (N=307)

변수	Mean±SD	Min-Max	Range	
Personality	3.67± 0.38	2.4-5.0	1-5	
Self-respect	3.69± 0.57	2.0-5.0		
Faithfulness	3.40± 0.65	1.3-5.0		
Consideration	3.63± 0.49	2.4-5.0		
Communication				
Responsibility	3.83± 0.49	1.7-5.0		
Manners	4.01± 0.50	2.5-5.0		
Self-control	3.38± 0.64	1.3-5.0		
Honesty · Courage	3.89± 0.45	2.3-5.0		
Wisdom	3.75± 0.55	2.0-5.0		
Justice	4.03± 0.56	2.0-5.0		
Citizenship	3.21± 0.63	1.3-5.0		
Resilience	3.28± 0.36	2.1-4.6		1-5
Self-regulation ability	3.19± 0.43	1.8-5.0		
Interpersonal skills	3.39± 0.41	2.3-4.6		
Affirmative	3.26± 0.48	1.8-4.5		
Happiness index	3.31± 0.59	1.7-4.8	1-5	

3.3 일반적 특성별 인성, 회복탄력성, 행복지수 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 인성 정도는 연령 (F=4.725, p=.003), 결혼상태(t=-3.303, p=.001), 직위 (t=4.534, p=.011), 여가활동(t=-2.646, p=.009)에 따라 유의한 차이가 있었다. 분석 결과 연령은 30세 이상이 25세 미만보다 높고, 기혼이 미혼보다, 책임간호사 이상이 일반간호사보다 높았으며, 여가활동을 '한다' 경우가

Table 3. Differences of Personality, Resilience, and Happiness Index according to Participants' General Characteristics (N=307)

Characteristics	Categories	Personality		t or F (p)	Resilience		t or F (p)	Happiness Index		t or F (p)
		M	±SD		M	±SD		M	±SD	
Age (yr)	≤24세 ^a	3.55	±0.38	4.725	3.18	±0.36	3.376	3.27±	0.58	.364
	25-30 ^b	3.65	±0.36	(.003)	3.27	±0.35	(.019)	3.31±	0.61	(.779)
	31-40 ^c	3.76	±0.41	a<c,d	3.35	±0.37	a<c,d	3.30±	0.56	
	≥41세 ^d	3.78	±0.28		3.35	±0.30		3.41±	0.62	
Marriage	Single	3.62	±0.38	-3.303	3.24	±0.36	-2.716	3.27±	0.57	-1.447
	Married	3.78	±0.37	(.001)	3.36	±0.34	(.007)	3.38±	0.62	(.149)
Education	College	3.68	±0.44	0.761	3.27	±0.37	0.77	3.31±	0.63	0.021
	Bachelo	3.66	±0.35	(.468)	3.28	±0.35	(.465)	3.29±	0.56	(.802)
	≥master's degree	3.81	±0.18		3.41	±0.27		3.41±	0.64	
Religion	No	3.66	±0.37	-0.895	3.25	±0.36	-2.224	3.30±	0.61	-0.096
	Yes	3.70	±0.39	(.371)	3.34	±0.35	(.027)	3.31±	0.54	(.923)
Children	none ^a	3.64	±0.39	4.558	3.25	±0.36	4.506	3.30±	0.59	1.493
	1 person ^b	3.75	±0.37	(.011)	3.32	±0.34	(.012)	3.20±	0.58	(.226)
	2 or more ^c	3.83	±0.28	a<c	3.44	±0.35		3.45±	0.57	
Clinical experience (yr)	<1 ^a	3.56	±0.21	2.426	3.25	±0.23	2.865	3.76±	0.45	2.825
	Less than 1-5 ^b	3.62	±0.39	.066	3.22	±0.36	(.037)	3.25±	0.57	(.039)
	Less than 5-10 ^c	3.72	±0.34		3.33	±0.35		3.37±	0.62	a>b,d
	≥10 ^d	3.74	±0.40		3.34	±0.35		3.29±	0.59	
Position	nurse ^a	3.64	±0.36	4.534	3.24	±0.34	7.590	3.29±	0.59	.238
	Charge nurse ^b	3.82	±0.47	(.011)	3.46	±0.41	(.001)	3.35±	0.61	(.778)
	≥Head nurse ^c	3.71	±0.26		3.29	±0.29	a<b	3.36±	0.49	
Type of work	Full-time	3.68	±0.36	0.272	3.28	±0.33	0.013	3.20±	0.47	-2.025
	3 shifts	3.67	±0.39	(0.786)	3.28	±0.37	(.990)	3.35±	0.62	(.025)
Working Department	Med	3.69	±0.41	0.598	3.28	±0.38	0.178	3.35±	0.63	1.454
	GS	3.71	±0.31	(.664)	3.32	±0.38	(.950)	3.06±	0.54	(.216)
	ER & ICU	3.60	±0.27		3.29	±0.32		3.34±	0.56	
	OR	3.66	±0.30		3.29	±0.35		3.27±	0.52	
	Etc.	3.67	±0.47		3.24	±0.31		3.27±	0.46	
Salary (10,000 won)	< 30 million won	3.66	±0.42	.052	3.19	±0.34	2.782	3.34±	0.71	0.163
	3000-4000	3.68	±0.40	(.949)	3.29	±0.38	(.063)	3.30±	0.56	(.849)
	≥4000	3.67	±0.27		3.33	±0.30		3.28±	0.55	
Leisure activities	No	3.60	±0.40	-2.646	3.18	±0.39	-3.827	3.12±	0.59	-4.262
	Yes	3.72	±0.36	.009	3.34	±0.33	<.001	3.41±	0.57	(<.001)

* p<.05 **p<.01 사후분석은 Scheffe's test

‘안 한다’ 경우보다 인성정도가 높았다. 또한 일반적 특성에 따른 회복탄력성은 연령(F=-3.376, p=.019), 종교(t=-2.224, p=.027), 자녀(F=4.506, p=.012), 실무경력(F=2.865, p=.037), 직위(F=-7.590, p=.001), 여가활동(t=-3.827, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 분석 결과 30세 이상이 25세 미만보다 높았고, 종교가 있는 경우가 없는 경우보다 높았으며, 자녀가 2명 이상의 경우가 없는 경우보다 높았다. 또한 일반간호사 보다 책임간호사가 높았으며, 여가활동을 ‘한다’가 ‘안 한다’ 보다 회

복탄력성 정도가 유의하게 높았다.

일반적 특성에 따른 행복지수는 실무경력(F=2.825, p=.039), 근무형태(t=-2.025, p=.025), 여가활동(t=-4.262, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 분석 결과 실무경력 1미만이 1-5년 미만, 10년 이상 보다 유의하게 높았고, 근무형태는 교대근무가 상근 보다 유의하게 높았으며, 여가활동 ‘한다’가 ‘안 한다’ 보다 유의하게 행복지수가 높았다(Table 3 참고).

3.4 감정노동, 인성, 회복탄력성, 행복지수 상관관계

대상자의 인성, 회복탄력성 정도의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다.

Table 4. Correlations among Personality, Resilience, and Happiness Index (N=307)

Variables	Personality	Resilience	Happiness Index
	r (p)		
Personality	1		
Resilience	.641 (<.001)	1	
Happiness Index	.522 (<.001)	.559 (<.001)	1

* p<.05 **p<.01

인성과 회복탄력성은 양의 상관관이 있었으며(r=.641 p<.001), 인성과 행복지수는 양의 상관(r=.522, p<.001), 회복탄력성과 행복지수는 양의 상관관이 있었다(r=.559, p<.001).

3.5 행복지수에 영향을 미치는 요인

대상자의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 Table 5와 같다. 대상자의 일반적 특성 중에서 행복지수에서 유의한 차이가 나타난 변수 실무경력, 근무형태, 여가활동을 더미처리하고, 인성, 회복탄력성을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 시행 하였다. 회귀분석을 실시하기 전, 회귀분석의 가정이 충족되는지의 여부를 확인한 결과, 자료의 공차한계(Tolerance)가 0.12~0.92, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)가 1.09~8.30로 공차한계가 0.1 이상이고 분산팽창인자는 10 이하일 것을 요구하는 회귀분석의 기본 가정을 충족하였다. 또, 잔차의 독립성인 Durbin-Watson 값이 1.71로 2에 가까워 자기상관성의 문제도 없는 것으로 확인되었다. 또한 자료는 표준화 잔차 도표에서 히스토그램과 산점도를 확인하여 선형성(linearity), 정규성(normality), 그리고 등분산성을 확인함으로써 회귀분석의 가정을 모두 충족하였다. 행복지수에 대한 영향력을 확인하기 위하여 일반적 특성요인 3개와 인성, 회복탄력성을 독립변수로 다중 stepwise 방식의 회귀분석으로 실시한 결과 설명력은 41%의 영향력을 보였다(R²=.40, F=29.68, p<.001). 분석결과, 행복지수에 영향을 미치는 요인은 실무경력 '1-5년 미만'(β=-.41), '10년 이상'(β=-.39) '5-10년 미만'(β=-.34) 회복탄력성(β=.35), 인성(β=.29), 교대근무(β=.12), 여가활동(β=.10) 순으로 영향을 주었다.

Table 5. Affecting factors on Happiness Index (N=307)

Variables	β	t	p	
(Constant)		0.07	.941	
Clinical experience (yr) (1=<1)	Less than 1-5 b	-0.41	-3.24	.001
	Less than 5-10 c	-0.34	-3.04	.003
	≥10 d	-0.39	-3.26	.001
Type of work (1=Full time)	3 shifts	0.12	2.65	.008
Leisure activities (1=No)	Yes	0.10	2.17	.030
Personality		0.29	5.01	<.001
Resilience		0.35	5.99	<.001

R² = .41, Adjust R² = .40, F = 29.68, p<.001

4. 고찰

본 연구는 B광역시 소재한 8개 병원과 K도에 소재한 2개 300병상 이상 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 인성, 회복탄력성이 행복지수 정도와 그 연관성을 분석하고 인성, 회복탄력성이 행복지수에 미치는 영향을 분석함으로써 간호사들의 행복지수를 올리기 위한 기초 자료로 삼고자 시도되었다.

본 연구에서 간호대학생의 인성정도는 총 5점 만점에서 3.67점이었다. 이는 Yeom과 Seo의 임상간호사 대상 임상간호 인성도구로 측정된 3.67점[16]과 동일한 결과이고, 동일도구를 사용한 간호학생 대상 연구 Nam과 Kim의 연구 3.71점[15]과 유사한 결과이다. 따라서 인성정도는 100점으로 환산했을 때 73.4점으로 보통이상 수준이었다. 하위요소에서 '정의' 4.03점, '예절' 4.01점 순으로 높은 수준을 보였고 '시민성'은 3.21점, '자기조절' 3.38순으로 낮은 수준이었다. 이는 학생대상 선행연구에서 하부영역에서 매너, 정의 순으로 높았으며, 시민의식, 자기조절 순으로 낮았던 결과와 유사하였다[15]. 이를 통해 간호 관련 대상 인성프로그램에 자기조절 프로그램과 시민의식 등의 내용을 포함한 간호직무교육이 필요하다고 할 수 있으며, 타 직종에서 인성연구를 통한 반복 비교연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 간호사의 회복탄력성은 총 5점 만점에서 3.28점으로 하위영역에서 '대인관계능력'이 3.39점으로 높고 자기조절능력이 3.19점으로 낮았다. 이러한 결과는 한국형 회복탄력성도구로 측정된 대학병원 간호사 대상 회복탄력성 3.23점[13]과 비슷한 결과이고, 동일도구를 사용한 간호 대학생 대상 회복탄력성은 3.28점-3.38점과 유사한 결과이다[14][15]. 이는 간호학생과 간호사의

회복탄력성 점수가 유사하다고 볼 수 있으며, 타 직종의 회복탄력성 측정을 통하여 직종별 회복탄력성 정도에 대한 반복연구도 필요하다. 회복탄력성은 개인이 크고 작은 다양한 역경과 시련에 처했을 때 극복하고 적응하여 부정적인 경험을 성숙한 경험으로 바꾸는 긍정적인 정서로서[9], 간호사의 자기조절능력 높이는 회복탄력성 강화교육이 필요하다고 볼 수 있다.

본 연구에서 종속변수인 간호사의 행복지수는 OECD Better Life Index를 이용하여 측정하였으며[2], 주거환경, 소득, 일자리, 공동체 생활, 교육, 환경, 정치참여, 건강, 삶의 만족도, 치안, 일과 삶의 균형 11가지로 측정된 점수로 총 5점 만점에서 3.28점이었었다. 이는 같은 도구를 사용한 Shin 등(2018) 등의 수도권 지역 종합병원에 근무하는 간호사의 행복지수 평균 2.99점[7], 지방에 거주하는 병원간호사를 대상 연구 한 3.03점 보다 높은 점수이다[22]. 따라서 간호사의 행복지수는 대상과 시기에 따라 차이가 있을 수 있으며 대상과 시기를 달리하여 반복연구를 통한 행복지수를 향상을 위한 방안 모색이 요구된다.

인성, 회복탄력성, 행복지수 세 변수간의 상관관계는 모두 정의 상관관계를 보였는데, 먼저 임상간호사의 행복지수와 가장 상관이 높은 상관계수는 임상간호사의 회복탄력성이었다. 선행연구에서 임상현장의 스트레스 상황에 대한 정신적 적응 유연성인 회복탄력성은 개인의 행복에 영향을 미친다고 할 수 있다[23]. 또한 행복지수의 하위변수에 직장의 일자리, 공동체 생활, 일과 삶의 균형 등이 포함되고 선행연구에서 임상간호사의 회복탄력성이 간호업무성과와 관련되고[13], 간호사의 인성이 간호서비스 질[16], 신규간호사의 회복탄력성이 조직사회화[11]와 관련되는 연구를 지지한다고 볼 수 있다. 또한 간호학생 대상 Lee 등의 연구에서 인성, 회복탄력성, 행복지수가 유의한 양의 상관관계가 있었고[14], Nam 등의 연구(2018)에서 간호학생의 인성이 전공만족도와 관련된다는 결과와도 유사하다[15]. 따라서 간호사의 행복을 위해 인성함양 증진과 회복탄력성 강화가 필요하다. 회복탄력성은 선천적인 것이 아니라 학습 또는 훈련 등을 통해 향상되고 개발될 수 있는 개념으로 간호사들의 회복탄력성 관련 프로그램 조성이 요구된다. 또한 인성은 수년간 여러 가지 요인에 의해 형성되는 결과로 임상간호사의 인성은 연령, 결혼상태, 직위, 여가활동에 따라 차이가 있으므로 다양한 변수를 고려한 인성관리를 통한 행복지수를 올리는 방안이 모색된다.

본 연구의 주목적인 간호사의 행복지수에 영향을 주는

요인을 파악하기 대상자들의 대상자의 일반적 특성 중에서 행복지수에서 차이가 나타난 실무경력, 근무형태, 여가활동의 일반적 특성요인 3개 변수와 인성, 회복탄력성을 독립변수로 행복지수에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 변수의 설명력은 41%이었다. 특히 실무경력이 1-5년 미만 간호사의 행복지수가 1년 미만 보다 행복지수가 낮은 요인으로 작용하고, 교대근무자가 상근근무자 보다 행복지수가 높았다 이는 2015년 Ju 등[5]의 연구에서 임상실무경력이 10년 이상인 근무자가 근무기간이 3-10년인 근무자보다 행복지수가 높고, 상근근무자가 비상근근무자 보다 행복지수가 높았던 결과와 상반된다. 이는 행복은 시대와 장소에 따라 다양한 영향을 받고 있고, 현시점의 1년 미만 신규간호사들의 행복에 대한 다양한 시대적 관점이 영향을 주고 있으며 상근근무자에 비해 교대근무자가 행복지수가 높은 결과는 교대 근무자의 직위, 임금 등의 외생변수 등이 작용되었다고 볼 수 있으며 1년 미만 신규간호사들을 대상으로 행복에 영향을 주는 추후 연구를 제안하고 실무경력이 중간 계층인 1-5년 된 간호사의 경력관리를 통한 간호사의 행복지수를 올리는 방안도 필요하다.

또한 회복탄력성과 인성이 임상간호사의 행복에 영향을 주는 변수로 작용하였다. 이는 Lee 등(2017)의 간호학생 대상 연구에서 인성에 영향을 미치는 요인으로 회복탄력성, 행복지수 등이 주요 영향요인이었던 결과를 지지한다[14]. 따라서 임상간호사의 행복지수를 올리기 위해 간호사의 인성함양을 높이고 회복탄력성을 증진할 수 있는 다양한 프로그램 개발이 요구되어야 한다. 본 연구에서 특이할 점은 간호사들이 일반적 특성인 여가활동을 하는 집단이 여가활동을 하지 않는다고 응답한 집단 보다 행복지수가 높았던 결과이다. 이는 2016 국민여가활동조사의 결과[24] 여가시간에 따른 행복지수가 높았던 결과와 유사한 결과로 간호사의 여가시간이 행복지수와 관련됨을 알 수 있다. 따라서 간호사의 행복지수를 올리기 위해 여가활동 증진을 위한 근무조절 등의 배려가 필요하다고 할 수 있다.

본 연구에서 임상간호사의 행복지수에 영향을 주는 요인으로 실무경력, 회복탄력성, 인성, 교대근무, 여가활동 순이었다. 병원에서 가장 열심히 일할 1-5년 사이 간호경력을 가진 간호사의 행복지수를 올리기 위한 경력관리 프로그램과 다양한 인성함양 프로그램, 회복탄력성 증진 교육, 여가활동을 위한 근무배려 등을 정책적으로 추진할 필요가 있다. 인성은 인간으로서 갖추어야할 바람직한 성품으로 환자를 돌보는 윤리적인 간호사에게 반드시 필요

한 품성이다. 간호사들이 전문직 간호사로 더욱 성장하기 위해서는 임상에서 간호인성, 회복탄력성 등의 교육뿐만 아니라 다양한 여가활동을 즐길 수 있는 근무조절 등에 관련된 배려도 필요하다. 특히 간호사의 인성적 자질과 회복탄력성 강화 교육은 단 시간에 이루어지는 내용이 아니므로 인성과 회복탄력성에 대한 체계적인 단계별 교육 지원이 요구된다. 또한 인성 교육이 직장 내 교육만으로 가능한 것이 아니라 가족, 사회 모든 분야에 걸쳐 장기적으로, 그리고 상호 협력적으로 이루어져야 한다는 점에서 더 심층적인 논의가 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 인성, 회복탄력성, 행복지수 정도를 분석하고 일반적 특성과 인성, 회복탄력성 정도가 간호사의 행복지수에 미치는 영향을 조사하고자 실시되었다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 간호사의 행복지수 정도는 5점 만점 중 3.31점으로 중간 이상이었으며, 일반적 특성에 따른 행복지수 정도는 실무경력, 근무형태, 여가활동에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 또한 행복지수 정도는 인성과 회복탄력성과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 특히 행복지수에 유의한 영향을 미치는 변수는 실무경력, 회복탄력성, 인성, 교대근무, 여가활동 순이었으며, 설명력은 41%였다. 본 연구를 통하여 임상간호사의 실무경력, 회복탄력성, 인성, 교대근무, 여가활동이 행복지수에 주요한 요인임을 확인 할 수 있었다. 본 연구 결과를 토대로 간호사의 행복지수를 올리기 위해 간호사 경력관리 및 근무형태관리, 인성함양활동, 어려운 역경에서도 이겨낼 수 있는 회복탄력성 증진 프로그램 등의 융복합적 교육프로그램 적용 개발과 여가활동을 즐길 수 있는 지원 등의 정책이 요구된다. 본 연구는 P시와 K도 소재 10 개 임상 간호사를 대상으로 한 횡단적 조사 연구로서, 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 추후 간호사의 행복지수와 관련된 다변요인을 포함한 분석연구와 대상을 달리하여 의료인 간의 행복지수 비교 연구 등의 반복 연구가 필요하다.

REFERENCES

- [1] Doosan Donga. (1999). *National Academy of the Korean Language*. The Korean pyojun dictionary.
- [2] OECD Better Index. (2012). *Create Your Better Life Index*. Retrieved December 2, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/#/111111111111>
- [3] OECD Korea Policy Center. (2014). *How's life? 2013, wellness of OECD countries*. <http://www.oecdkorea.org>
- [4] H. I. Hwng. (2013). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between happiness and teacher efficacy in early childhood teachers. *Korean Society for Ecological Education, 12(2)*, 157-180.
- [5] E. J. Ju., Y. C. Kwon. & M. H. Nam. (2015). Influence of Clinical Nurses' Work Environment and Emotional Labor on Happiness Index. *J Korean Acad Nurs Adm., 21(2)*, 212-222. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.2.212
- [6] B. K. Kongkwan. (2012). *Factors predicting to work happiness of professional nurses*. http://www.stti.iupui.edu/pp07/convention11/Boonyarak_Kongkwan.pdf
- [7] J. H. Shin et al. (2018). A Study on the Interpersonal Relation, Job Satisfaction, Resilience and Happiness Index of Nurses in General Hospitals. *The Journal of Korean Nursing Research, 2(1)*, 37-46.
- [8] H. J. Kim & H. K. Choi. (2017) The Mediating Effect of Resilience on the Relationship between Emotional Labor and Happiness of Clinical Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 26(1)*, 40-46. DOI : 10.5807/kjohn.2017.26.1.40
- [9] J. H. Kim. (2011). *Resilience*. Seoul: Wisdomhouse.
- [10] J. H. Tak & H. M. Kang. (2014). The impact of self-esteem and resilience on the happiness of childcare teacher. *International Journal of Early Childhood Education, 34(5)*, 107-128. DOI : 10.18023/kjece.2014.34.5.005
- [11] E. A. Jo & J. Y. Kang. (2015). Influence of Workplace Bullying and Resilience on Organizational Socialization in New Graduate Nurses. *J Muscle Jt Health, 22(2)*, 78-86, DOI : 10.5953/JMJH.2015.22.2.78
- [12] I. O. Moon, S. K. Park, & J. M. Jung. (2013). Effects of Resilience on Work Engagement and Burnout of Clinical Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm, 19(4)*, 525-535, DOI : 10.11111/jkana.2013.19.4.525
- [13] J. H. Park & S. K. Chung. (2016). Influence of Emotional Labor, Communication Competence and Resilience on Nursing Performance in University Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 17(10)*, 236-244. DOI : 10.5762/KAIS
- [14] M. R. Lee & M. H. Nam. (2017). Personality and the influencing factors in nursing students. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology, 7(6)*, 427-437. DOI : 10.14257/ajmahs.2017.06.24.
- [15] M. H. Nam & H. O. Kim. (2018). Effect of Personality

- and Resilience on Satisfaction with Major in Nursing Students. *J Korean Acad Nurs Adm*, 24(4), 298-306.
DOI : 10.11111/jkana.
- [16] E. Y. Yeom, & K. W. Seo. (2018). Influences of Interpersonal Problems and Character of Nurses on Quality of Nursing Service. *J Korean Acad Nurs Adm*, 24(5), 445-454.
DOI : 10.11111/jkana.2018.24.5.445
- [17] J. A. Kim, M. S. Chu, K. J. Kwon, H. K. Seo & S. N. Lee. (2017). Core competencies for new nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 40-53.
DOI: 10.22650/JKCNr.2017.23.1.40
- [18] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner & A. G. Lang. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
DOI : 10.3758/BRM.41.4.1149
- [19] <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=188361&efYd=20161220#0000>
- [20] K. Reivich. (2003). *Shatte A. The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. NY: Broadway Books.
- [21] S. B. Kim. (2016). *The influence of career barriers, subjective happiness, and resilience on career preparation behavior of college students*. Master's thesis, Chungbuk National University, Cheongju.
- [22] M. H. Nam & Y. C. Kwon. (2013). Factors influencing happiness index of hospital nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*, 19(3), 329-339.
DOI: 10.11111/jkana.2013.19.3.329
- [23] E. S. Hong, (2006). Conceptual understanding of resilience and instructional suggestion. *The Korean Society of Special Education*, 41(2), 45-67.
- [24] Y. J. Lee, & S. H. Hwang. (2018). The Happiness index according to household income and leisure time. *Korean Journal of Leisure, Recreation & Park*, 42(1), 86-96.
DOI: 10.26446/kjlrp.2018.3.42.1.86

김 성 은(Sung-Un Kim)

[경력]



- 2015년 3월 ~ 2017년 2월 : 신라대학교 사회복지학과(박사수료)
- 2017년 3월 ~ 2018년 12월 : 신라대학교 외래교수
- 2016년 1월 ~ 현재 : 수영침단인지브레인 원장
- 2016년 3월 ~ 현재 : 대동대학교 외래

교수

- 관심분야 : 사회복지학, 상담심리학
- E-Mail : linita2004@naver.com