

# 미혼여성 간호사의 희망감에 영향을 미치는 요인 : 대인관계와 전문직 자아개념을 중심으로

성경미<sup>1</sup>, 이승민<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>경상대학교 간호대학 교수·건강과학연구원, <sup>2</sup>마산대학교 간호학과 겸임교수

## A Study of Factors Influencing on Single Female Nurses' Hope: Focusing on Interpersonal Relations and Professional Self-concept

Kyung-Mi Sung<sup>1</sup>, Seung-Min Lee<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Professor, College of Nursing · Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University

<sup>2</sup>Adjunct Professor, College of Nursing, Masan University

요 약 본 연구는 미혼여성 간호사의 대인관계능력, 전문직 자아개념 및 희망감의 정도와 상관관계를 확인하고, 대상자의 희망감에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위한 것이다. 자료수집은 대도시 6개 종합병원에서 일하는 미혼여성 간호사 219명을 대상으로 2012년 8월 17일부터 2012년 9월 14일까지 실시되었다. 자료분석은 SPSS Windows 25.0으로 t-test, One way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient, Hierarchical Regression Analysis를 이용하였다. 연구결과 대상자의 일반적 특성에 따라 대인관계, 전문직 자아개념, 그리고 희망감의 점수는 차이가 있었다. 연구대상자의 대인관계, 전문직 자아개념, 그리고 희망감 간에는 유의한 상관관계가 있었다( $r=.26-.45, p<.001$ ). 연구대상자의 일반적 특성, 대인관계, 그리고 전문직 자아개념의 희망감에 대한 설명력은 26.4%로 나타났다. 본 연구의 결과는 간호사의 대인관계 및 전문직 자아개념과 함께 희망감을 향상시키기 위한 프로그램 개발에 활용될 수 있다.

주제어 : 간호사, 대인관계, 자아개념, 희망감, 미혼

Abstract This study was done to examine interpersonal relations, professional self-concept and hope in single female nurses. A survey using a structured questionnaire was conducted with 219 nurses who work in one of six general hospitals in the large cities. The data were collected from August 17, 2012 to September 14, 2012. Collected data were analyzed using t-test, One way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient, Hierarchical Regression Analysis with using SPSS Windows 25.0. There was a significant difference in interpersonal relations, professional self-concept and hope according to participants' characteristics. Participants' interpersonal relations, professional self-concept and hope were all found to have statistically significant correlations ( $r=.26-.45, p<.001$ ). Participants' general characteristics, interpersonal relations, and professional self-concept explained 26.4% of variance in hope levels. Findings from this study should be useful in the development of programs to promote participants' hope with interpersonal relations and professional self-concept.

Key Words : Nurses, Interpersonal relation, Self-concept, Hope, Single person

\*Corresponding Author : Seung-Min Lee(terra8114@hanmail.net)

Received August 9, 2019

Accepted November 20, 2019

Revised September 10, 2019

Published November 28, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

희망감은 다차원적이고 역동적인 개념으로 미래에 대한 바람이나 내적 동기에서부터 영적신념에 이르기까지 삶의 전반에 긍정적인 영향을 미치는 중요한 심리적 요소이다[1,2]. 즉, 긍정적 사고체계를 구성하는 심리적 속성으로 희망감이 높은 사람이 낮은 사람보다 긍정적이고, 사회적 능력도 높게 지각한다[3,4]. Snyder [5]는 이와 관련해 희망 수준이 높은 사람들은 목표달성에 대한 자신의 가능성을 믿음으로써 성공에 이를 가능성이 높고, 긍정적인 정서 상태를 유지하는 반면 희망수준이 낮은 사람은 최선을 다하지 않으며 자신이 목표에 도달하지 못할 것임을 전제하며, 부정적인 정서 상태를 보인다고 하였다. 간호학계에서도 희망은 간호의 어머니인 Nightingale [6]에서부터 간호철학자인 Parse [7]에 이르기까지 중요한 간호의 본질로 언급되어 왔으며, 오늘날까지도 전인적 간호의 핵심적 요소로 다루어지고 있다. 희망의 주요 기능은 불안을 감소시키거나 스트레스에 대처하는 능력을 증진시키는 것으로 건강 유지에 도움을 줄 수 있고 환자의 회복을 도우며[8], 간호사가 직업적 성숙을 이루어 가는데도 필요한 요소이다.

일반 성인과 마찬가지로 간호사도 생의 중요한 발달기에 직장 내에서 다른 사람들과 상호작용을 하며 한 인간으로 성장해 간다. 간호사는 전문직 활동을 통해 대상자가 최적의 건강상태에 이르도록 도와야 하는데 이 과정에 다양한 대인관계를 경험하게 된다. 선행연구에 의하면 대부분의 간호사는 역할수행 과정에 다양한 의료부서나 상사 및 동료와 갈등을 경험하고 있으며[9,10], 사회생활 초보단계에 경험하게 되는 이러한 대인관계의 어려움은 직장생활 적응에 부정적인 영향을 미치고 전문직 자아개념 발달을 저해할 수 있다. 실제 여러 연구에서 대인관계의 어려움이 간호사의 직무 스트레스를 높이고, 이직의 중요한 요인이 된다고 하였으며[10,11], 간호직에 대해 회의감과 부정적인 태도를 형성하게 하는 것으로 나타났다[12]. 더욱이 간호사들은 다른 전문직에 비해 전문가로서의 자신의 이미지를 긍정적으로 생각하지 않고, 자신을 높이지 못하는 것으로 나타나[13] 초보단계의 부정적인 대인관계 경험은 간호전문직 발달에 심각한 문제가 될 수 있음을 짐작하게 한다. 간호사는 전인간호를 통해 환자에게 양질의 간호를 제공하고 이들의 전반적인 치료과정을 책임져야하는 의료 전문직으로 간호에 대한 신념이

나 태도 즉 전문직 자아개념은 중요한 간호사의 자질이 된다. 간호사의 전문직 자아개념은 전문 직업인으로서 자신의 업무에 대해 가지고 있는 스스로의 느낌과 견해로 주로 1-3년차 사이의 기간에 형성된다[14,15]. 선행연구에 의하면 간호사의 전문직 자아개념은 이직의도와 역상관관계가 있고[16], 전문직 자아개념이 높은 간호사는 스스로에 대해 긍정적이고 문제해결을 원활히 하는 것으로 나타났다[14,17]. 따라서 전문직 자아개념 발달에 중요한 시기인 3년차 이하의 간호사를 대상으로 다양한 연구가 이루어질 필요가 있다[9].

간호사가 전문직 간호업무를 제대로 수행하기 위해서는 많은 시간과 비용이 소요되므로 병원 조직 내에서 간호인력 관리를 잘하는 것이 필요하고, 이는 간호서비스의 질을 향상시킬 수 있는 방안이기도 하다[11]. 특히 타인으로부터 인정받고 수용되는 관계 속에서 전문직 자아개념이 발달되므로[12], 대인관계 경험을 통해 긍정적인 자아개념이 형성되도록 도와야 한다. 그리고 희망감이 간호사의 성숙을 돕고 긍정적인 대인관계 경험에 대한 강한 동기를 제공하므로[4,18], 초보 간호사 시기부터 지속적으로 전문직 성장을 이룰 수 있도록 이들의 희망 정도와 희망에 영향을 미치는 요인들을 파악할 필요가 있다. 이는 미혼여성의 경우 기혼여성에 비해 대인관계 문제의 수준이 높고 전문직 자아개념이 낮았으며[12], 희망감도 낮았다는 선행연구 결과에 비추어 볼 때 중요한 연구라 생각된다[18]. 실제 우리나라 간호사의 97.7%가 여자 간호사로[19,20] 이들 중 입사 후 1-3년에 해당하는 미혼의 초보간호사의 이직률이 가장 높았으며[20,21], 간호인력의 부족현상은 계속 될 전망이다[20]. 이에 본 연구자는 병원 간호인력 중 초보시기의 대부분을 차지하는 미혼여성 간호사를 대상으로 대인관계능력, 전문직 자아개념, 그리고 희망감에 대해 확인하고, 희망감에 영향을 미치는 요인들을 파악함으로써 간호사 인력개발에 필요한 기초자료 마련에 기여하고자 본 연구를 실시하였다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 미혼여성 간호사의 대인관계능력, 전문직 자아개념 및 희망감의 정도와 상관관계를 확인하고, 대상자의 희망감에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 것이다.

## 2. 연구 방법

## 2.1 연구 설계

본 연구는 미혼여성 간호사의 대인관계능력, 전문직 자아개념 및 희망감에 대해 조사하고 희망감에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 이차분석에 의한 서술적 상관관계연구이다.

## 2.2 연구 대상

대도시 6개 종합병원에서 임의 표출(accidental sampling)한 근무경력 3년 이하의 간호사 245명을 대상으로 실시되었던 연구[9]의 원자료에서 본 연구목적에 맞게 기혼자이거나 남자간호사를 제외한 219명의 자료를 추출하여 이차분석을 실시하였다. 원자료는 G\*Power 3.1.3 program을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 95%, 효과크기 .5를 기준으로 하였을 때 최소 표본 수가 210명이었으나 탈락률을 고려하여 총 250부의 설문지를 배부하였고 회수된 248부중 응답이 누락된 설문지 3부를 제외하고 최종 245명이 분석대상이었다.

## 2.3 연구 도구

본 연구의 도구는 일반적 특성(연령, 종교, 임상경력, 전체 경력 중 부서를 옮긴 경험, 근무조건, 희망부서 배치 여부, 동료관계에 대한 만족정도, 근무부서에 대한 만족도, 이직경험, 향후 1년 이내 이직계획) 10문항, 대인관계 18문항[22], 전문직 자아개념 27문항[14], 희망감 15문항[2]으로 총 70문항의 구조화된 자가보고식 설문지였다.

### 2.3.1 대인관계능력

대인관계능력은 개인이 자각하고 있는 사회적 지지 정도[22]로 본 연구에서는 간호사의 대인관계능력을 Guerny [22]가 개발한 대인관계변화척도(Relationship Change Scale [RCS])를 Moon [23]이 번안한 것을 기초로 Chang [24]이 수정 및 보완한 도구를 이용하였다. 이 도구는 '전혀 그렇지 않다'(=1점)에서 '매우 그렇다'(=5점)의 5점 Likert형 척도로 총 18문항의 문항평점 범위는 1-5점으로 점수가 높을수록 대인관계능력이 원만하다고 본다. Chang [24]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값 .89였고, 본 연구에서는 .83이다.

### 2.3.2 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 전문직에 대한 정신적 지각으로 전문직 간호사로서 자신이 수행한 업무에 대해 갖는 느낌과 견해의 정도를 의미한다[14]. 본 연구에서는 Arthur [14]가 개발한 간호전문직 자아개념 측정도구(Professional

Self- Concept of Nurse Instrument [PSCNI])를 Song과 Noh [15]가 번안한 도구를 이용하였다. 이 도구는 '전혀 그렇지 않다'(=1점)에서 '매우 그렇다'(=4점)의 4점 Likert형 척도로 총 27문항의 문항평점 범위는 1-4점으로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 이 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값 .85였고, 본 연구에서는 .83이었다.

### 2.3.3 희망감

희망은 미래에 대한 바람으로 개인의 다영역적 및 역동적 개념을 포함하고 있다[2]. 본 연구에서는 간호사로서의 미래에 대한 바람을 Nowotny [2]가 개발한 희망척도를 Choi [25]가 번역하고, Kim [26]이 수정 및 보완한 도구를 이용하였다. 이 도구는 '전혀 그렇지 않다'(=1점)에서 '매우 그렇다'(=4점)의 4점 Likert형 척도로 총 15문항의 문항평점 범위는 1-4점으로 점수가 높을수록 간호사로서 미래에 대한 바람은 희망 감이 높은 것을 의미한다. Krim [26]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값 .88이었고, 본 연구에서는 .72였다.

## 2.4 자료수집방법

본 연구는 G대학교 기관 생명윤리 심의위원회의 승인(GIRB-G-12-Y-0019)과 해당병원 간호부의 허락 하에 2012년 8월 17일부터 2012년 9월 14일까지 수집된 연구자료를 이용하였으며, 연구대상자는 종합병원에서 근무하는 임상경력 3년 이하의 미혼여성 간호사로 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 원 자료는 응답자가 질문지에 솔직하게 응답하도록 상급 관리자가 근무하지 않는 저녁시간에 수집되었으며, 직접 설문지를 읽고 응답하게 한 후 연구자가 바로 회수하여 익명성이 유지되도록 하였다. 설문지 응답에 소요된 시간은 약 20분정도였다.

## 2.5 자료 분석 방법

자료분석은 SPSS 25.0을 이용하여 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 대인관계능력, 전문직 자아개념, 그리고 희망감의 정도는 기술통계 분석을 실시하였다. 일반적 특성에 따른 대인관계능력, 전문직 자아개념, 및 희망감의 차이는 독립표본 t-검증과 일원배치 분산분석이 이용되었으며, 사후검증으로 Scheffe's test를 실시하였다. 대인관계능력, 전문직 자아개념, 및 희망감의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 확인하고, 마지막으로 연구변수가 희망감에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자는 경력 3년 이하의 미혼여성 간호사 219명으로 일반적 특성은 다음과 같다. 나이는 평균 24.07(±2.06)세였으며, 23-24세가 47.9%로 많았고, 종교는 있는 경우

(46.1%)보다 없는 경우(53.9%)가 더 많았다. 임상경력은 평균 1.66(±0.98)년으로 2-3년이 43.8%였고, 전체경력 중 부서를 옮긴 경험은 없는 경우가 79.0%로 대부분이었으며, 근무조건은 정규직 66.2%, 비정규직 33.8%였다. 현 근무병동은 원한 경우(42.0%)보다 원하지 않은 경우(58.0%)가 더 많았다. 동료관계에 대한 만족정도는 불만족(3.7%)보다

Table 1. Interpersonal Relations, Professional Self-concept, and Hope according to General Characteristics of Unmarried Female Nurses (N=219)

Variables	Categories	n(%)	Interpersonal relations	Professional Self-concept	Hope
			Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Subjects	Total	219(100.0)	3.39±0.35	2.54±0.28	2.69±0.30
Age (years)	< 23 <sup>a</sup>	43(19.6)	3.42±0.34	2.52±0.32	2.68±0.30
	< 25 <sup>b</sup>	105(47.9)	3.38±0.35	2.55±0.28	2.70±0.32
	≥ 25 <sup>c</sup>	71(32.4)	3.38±0.37	2.53±0.24	2.66±0.27
	t/F(p)		.20(.819)	.27(.765)	.40(.673)
Religion	YES	101(46.1)	3.43±0.37	2.55±0.31	2.72±0.30
	NO	118(53.9)	3.36±0.34	2.53±0.25	2.66±0.30
	t/F(p)		1.45(.149)	.59(.558)	1.53(.128)
Clinical experience (years)	<1	69(31.5)	3.41±0.37	2.47 <sup>b</sup> ±0.35	2.70±0.34
	1-2	54(24.7)	3.43±0.36	2.62 <sup>a</sup> ±0.21	2.71±0.32
	≥2	96(43.8)	3.35±0.34	2.54 <sup>ab</sup> ±0.23	2.66±0.25
	t/F(p)		.90(.407)	5.11(.007)**	.55(.579)
Having experiences of a department transfer	YES	46(21.0)	3.41±0.42	2.62±0.28	2.70±0.27
	NO	173(79.0)	3.38±0.33	2.52±0.27	2.68±0.31
	t/F(p)		.32(.747)	2.33(.021)**	.44(.659)
Type of employment	Full time	145(66.2)	3.37±0.35	2.57±0.23	2.66±0.27
	Part time	74(33.8)	3.43±0.36	2.47±0.34	2.73±0.34
	t/F(p)		-1.20(.231)	2.45(.016)**	-1.50(.134)
Wanted department	YES	92(42.0)	3.42±0.38	2.58±0.26	2.73±0.30
	NO	127(58.0)	3.37±0.33	2.51±0.28	2.65±0.29
	t/F(p)		1.01(.316)	1.74(.083)	2.69(.008)**
Satisfaction in relationship with a colleague	Dissatisfaction	8(3.7)	3.29±0.31	2.45±0.21	2.61±0.29
	Neutral	81(37.0)	3.31±0.30	2.47±0.25	2.67±0.31
	Satisfaction	130(59.4)	3.42±0.37	2.59±0.26	2.74±0.29
	t/F(p)		-1.83(.069)	-3.64(<.001)***	-3.10(.002)**
Satisfaction to your department	Dissatisfaction	21(9.6)	3.27 <sup>b</sup> ±0.34	2.41 <sup>b</sup> ±0.27	2.58±0.25
	Neutral	106(48.4)	3.34 <sup>ab</sup> ±0.33	2.49 <sup>ab</sup> ±0.28	2.67±0.31
	Satisfaction	92(42.0)	3.47 <sup>a</sup> ±0.37	2.62 <sup>a</sup> ±0.26	2.73±0.30
	t/F(p)		4.45(.013)**	7.75(<.001)***	2.28(.104)
Turnover Experience	YES	37(16.9)	3.34±0.36	2.60±0.20	2.62±0.29
	NO	181(82.6)	3.40±0.35	2.53±0.29	2.70±0.30
	t/F(p)		-.89(.373)	1.42(.159)	-1.42(.157)
Plans to turnover in a year	YES	29(13.2)	3.30±0.32	2.49±0.22	2.66±0.26
	NO	86(39.3)	3.44±0.36	2.58±0.30	2.71±0.31
	NONE	104(47.5)	3.37±0.35	2.52±0.27	2.68±0.30
	t/F(p)		1.81(.166)	1.57(.210)	.36(.700)

\*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$

는 보통(37.0%)이거나 만족하는 경우(59.4%)가 많았으며, 근무부서에 대한 만족도도 불만족(9.6%) 보다는 보통(48.4%)이거나 만족하는 경우(42.0%)가 대부분이었다. 이직경험은 있는 경우(16.9%)보다는 없는 경우(82.6%)가 대부분이었으나, 향후 1년 이내 이직계획이 있다고 응답한 대상자가 13.2% 정도 있었다. 그 외에는 이직계획이 없거나(39.3%), 잘 모르겠다(47.5%)고 하였다(Table 1 참고).

### 3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 연구변수의 차이

연구대상자의 대인관계, 전문직 자아개념, 그리고 희망감 점수와 일반적 특성에 따른 차이 검증 결과는 다음과 같다. 먼저, 대상자의 대인관계 평균점수는 3.39(±0.35)점이었으며, 대인관계에 차이를 보인 일반적 특성으로 근무부서 만족정도( $F=4.45, p=.013$ )가 있었고, 만족하는 경우가 불만족인 경우보다 대인관계 점수가 높았다. 다음으로 대상자의 전문직 자아개념 평균점수는 2.54(±0.28점)점이었으며, 전문직 자아개념에 차이를 보인 일반적 특성으로 임상경력( $F=5.11, p=.007$ ), 전체 경력 중 부서를 옮긴 경험유무( $t=2.33, p=.021$ ), 근무조건( $t=2.45, p=.016$ ), 동료관계 만족정도( $t=-3.64, p<.001$ ), 근무부서 만족정도( $F=7.75, p<.001$ )였다. 임상경력은 1-2년 미만인 1년 미만 보다 전문직 자아개념 점수가 높았고, 전체 경력 중 부서를 옮긴 경험이 있는 경우가 없는 경우보다 높았다. 근무조건은 정규직이 비정규직보다 높았고, 동료관계에 만족하는 경우도 불만족이나 보통보다 높았다. 그리고 근무부서에 만족하는 경우가 불만족인 경우보다 전문직 자아개념이 높았다. 마지막으로 희망감 평균점수는 2.69(±0.30)점이었으며, 희망감에 차이를 보인 일반적 특성은 희망부서 배치여부( $t=2.69, p=.008$ )와 동료관계 만족정도( $t=-3.10, p=.002$ )였다. 대상자들은 현 근무병동이 희망부서인 경우가 그렇지 않은 경우보다 희망감이 높았고, 동료관계에 만족하는 경우도 불만족이나 보통보다 희망감이 높았다(Table 1 참고).

### 3.3 대상자의 연구변수 간 상관관계

대인관계, 전문직 자아개념, 희망감의 관계를 알아보기 위하여 피어슨의 적률상관계수를 구하였으며 그 결과 희망감은 대인관계( $r=.449, p<.001$ )나 전문직 자아개념( $r=.340, p<.001$ )과 모두 정적상관이 있었으며, 대인관계와 전문직 자아개념( $r=.285, p<.001$ ) 역시 정적상관이 있었다(Table 2 참고).

Table 2. Relationships of Interpersonal Competency, Professional Self-concept, and Hope of the Subjects (N=219)

Variables	Interpersonal relations	Professional Self-concept	Hope
Interpersonal relations	1		
Professional Self-concept	.285*** ( $<.001$ )	1	
Hope	.449*** ( $<.001$ )	.340*** ( $<.001$ )	1

\*\*\*  $p <.001$

### 3.4 대상자의 희망감에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 희망감에 영향을 미치는 변인들을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 모형1에는 희망감에 차이를 보인 일반적 특성인 원하는 병동여부(아니오 기준)와 동료관계 만족도(불만족 기준)를 투입하였으며, 모형2에는 모형1에 추가로 대인관계와 전문직 자아개념을 투입하였다. 분석 전 오차항간에 자기상관이 있는지 알아보기 위해 더빈-왓슨 통계량을 구한 결과 2.045로 2근방의 값으로 나타나 오차항들 간에 자기상관은 없었다. 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는 표준화 잔차를 구한 결과 2개를 제외하고는 모두 ±3이내의 값으로 나타났으며, 2개의 값도 3.413, 3.483으로 3 근방의 값으로 나타나 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있었다. 독립변수들 간에 다중공선성이 있는지 알아보기 위하여 공차한계(Tolerance)와 분산팽창지수(VIF)를 구한 결과 공차한계는 .81~.97로 .10 이상이었으며, 분산팽창지수도 10이하인 1.03~1.24로 나타나 독립변수들 간 다중공선성은 발생하지 않았다고 볼 수 있다. 다중회귀 분석결과 먼저, 모형1에 투입된 변인들 중 희망감에 영향을 미치는 변인은 희망부서 배치여부( $\beta=.17, p=.012$ )와 동료관계 만족도( $\beta=.20, p=.003$ )였으며 이들 변인에 의한 설명력은 6.2%였다( $F=8.18, p<.001, R^2=.070, Adj-R^2=.062$ ). 다음으로 모형2에 추가로 투입된 변인들 중 희망감에 영향을 미치는 변인은 희망부서 배치여부( $\beta=.12, p=.034$ ), 대인관계( $\beta=.37, p<.001$ )와 전문직 자아개념( $\beta=.19, p=.002$ )이었으며 이들 변인에 의해 설명력은 20.2% 증가하였고, 총 설명력은 26.4%가 되었다( $F=20.52, p<.001, R^2=.277, Adjusted R^2=.264$ ).

Table 3. Hierarchical Regression Analysis for Unmarried Female Nurses' Hope

(N=219)

Model	Model 1					Model 2				
	B	SE	$\beta$	t	p	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	2.66	.09		28.19	<.001***	1.10	.22		5.02	<.001***
Wanted department (1=YES, 0=NO)	0.10	.04	.17	2.55	.012**	0.08	.04	.12	2.13	.034**
Satisfaction in relationship with a colleague (1=Satisfaction, 0=Dissatisfaction/Neutral)	0.12	.04	.20	2.97	.003**	0.06	.04	.11	1.77	.079
Interpersonal relations						0.32	.05	.37	6.13	<.001***
Professional Self-concept						0.21	.07	.19	3.11	.002**
R <sup>2</sup>			.070					.277		
Adj-R <sup>2</sup>			.062					.264		
Adj-R <sup>2</sup> (amount of change)			-					.202		
F(p)			8.18(<.001)					20.52(<.001)		
F (amount of change(p))			-					30.63(<.001)		

Durbin-Watson=2.045, Tolerance=.81~.97, VIF=1.03~1, \*\* p &lt;.05, \*\*\* p &lt;.001

#### 4. 논의

본 연구는 미혼여성 간호사의 대인관계능력, 전문직 자아개념 및 희망감의 정도와 상관관계를 확인하고, 대상자의 희망감에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위한 것으로 주요 연구결과를 토대로 논의하면 다음과 같다.

연구대상자의 대인관계능력은 3.39점으로 본 연구에서 사용한 도구로 측정한 Ko와 Kim [27]의 3.40점, 초보간호사를 대상으로 한 Jeoung과 Kim [28]의 3.42점과 비슷하였다. 반면 경력간호사를 대상으로 한 An과 Choi [29]의 3.64점보다는 다소 낮았는데 이는 본 연구대상자들의 임상경력이 평균 1.66년으로 경력이 상대적으로 짧은 것과 관련이 있다고 본다. 왜냐하면 경력이 많을수록 다양한 상황에서 많은 사람들을 경험하면서 업무상의 갈등이나 대인관계 문제를 효과적으로 다룰 수 있게 되고 Ko와 Kim [27] 그리고 An과 Choi [29]의 연구에서도 경력이 많을수록 대인관계 능력이 발전되고 좋은 대인관계를 유지할 수 있다고 하였기 때문이다. 또한 미혼(70.9%)이며 평균 경력이 3.15년인 남자간호사를 대상으로 한 Cho, Kim 그리고 Mo [30]의 연구에서도 대인관계가 평균 3.64점으로 본 연구대상자보다 높았는데 이는 남자간호사가 여자간호사보다 대인관계를 보다 긍정적으로 평가하는 것과 관련이 있을 수 있는데 이와 유사하게 Phelps와 Jarvis [31]도 남자 대학생보다 여자 대학생이 대인관계에서 더 많은 부정적인 경험을 겪고 있다고 보고 한 바 있다. 한편, 대상자의 일반적 특성 중 근무부서에 만족하는 경우 대인관계가 유의하게 높은 것으로 나타났는데 이는 대인관계가 좋을수록 직무만족이

높았고 보고한 Shin 등[32]의 연구결과를 지지하는 결과이다. 따라서 대인관계는 초보간호사의 개인적 성장과 생산성 증가와 같은 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치므로 근무부서에 만족할 수 있도록 적응을 돕고 근무환경을 개선해주는 것이 필요하다.

연구대상자의 전문직 자아개념은 2.54점으로 신규간호사를 대상으로 한 Kwak과 Kwon [33]의 2.60점과는 비슷하였으나, 대부분의 대상자가 경력간호사(81.7%)인 Do와 Kang [34]의 2.87점보다는 낮았다. 즉 경력에 따라 전문직 자아개념이 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 Arthur 등[35] 19개국 간호사의 전문직 자아개념을 비교한 결과에서 한국을 비롯한 아시아 국가는 뉴질랜드 등의 선진국보다 전문직 자아개념이 낮았다. 이는 전문직 자아개념이 개인이 속한 문화와 규범에 의해 영향을 받고 있고, 대부분 여성으로 구성된 간호사의 직업에 대한 남성 중심적 사고의 결과로 설명되고 있다. 그리고 최근 5년간 대중매체에 비추어진 간호사 이미지에 대한 연구 [36]에서도 간호사가 하는 가장 많은 활동은 의사의 처방을 받거나 환자의 상황을 보고하는 모습(24.4%)이었고, 그 다음으로 사적인 대화를 하는 모습(22.6%)으로 그려지면서, 간호사가 전문직으로서의 이미지보다는 수동적인 주변인물로 인식되고 있음을 보고한 바 있다. 간호사의 전문직 자아개념은 교육, 실무 혹은 연구와 관련된 전문직 활동에서 형성되어 가는 자아전환의 과정[37]이므로 선진국 병원과 비교할 때 국내 병원의 조직 문화나 간호 업무량, 인력 배치, 간호전달체계, 권한 부여 등과 같은 업무환경과 조건, 그리고 인력관리 시스템 등에서의 차이[38]가 자아개념의 발달에 부정적영향을 미쳤을 것

으로 생각된다. 따라서 간호사의 업무환경과 조건 등을 개선하고, 전문직 인으로서의 이미지를 발전시킬 수 있는 방안이 다각도로 모색되어야 한다. 한편, 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념은 임상경력이 많을수록, 동료관계에 만족할수록 높았는데 이는 중환자실의 신규 간호사와 경력간호사의 전문직 자아개념을 비교한 Chung [39]의 전문직 자아개념을 높이기 위해서는 좋은 역할 모델을 통해 직업성장에 대한 동기를 부여하는 것이 도움이 될 수 있다.

연구대상자의 희망감은 2.69점으로 Lim과 Choi [18]의 2.91점보다 낮은 수준이었으나 연령이 25세를 초과하거나 임상경력이 3년이 넘는 대상자가 50% 이상 포함되었기 때문에 나타난 차이로 여겨진다. 왜냐하면 이 연구에서 연령이 많거나 임상경력이 길수록 희망감이 높은 것으로 나타났고, 동일한 도구는 아니었으나 Lee [40]의 연구에서도 연령이 많고 경력도 5년 이상이 넘는 간호사가 40%가 넘었는데 이들의 희망점수도 3.65점(5점 만점)으로 본 연구대상자보다 높았기 때문이다. 본 연구대상자와 일반적 특성이 달라 직접 비교하기는 무리가 있으나 Lee [41]가 희망감에 영향을 미치는 영향으로 직장 동료와의 관계를 중요한 요인으로 제시한 것은 본 연구결과와 일치하는 부분으로 앞서 제시한 전문직 자아개념이 동료관계에 만족할수록 높았다고 보고한 Chung [39]의 연구와도 맥락을 같이 한다. 희망감은 적응적 대처방안을 생성하는데 중요한 역할을 하는데[4] 희망이 높은 간호사들은 현재의 삶에 의미를 부여하고, 적극적인 태도를 취하는 것으로 알려져 있다. 따라서 간호 관리자들은 경력 초기단계에 있는 일반 간호사들이 미래에 대한 희망과 긍정적인 기대감을 가질 수 있도록 다양한 인력관리 프로그램을 개발해야 한다.

본 연구결과 대상자의 희망감, 대인관계, 전문직 자아개념 간에는 유의한 정적상관관계가 있는 것으로 나타났는데 간호사의 희망감을 다룬 연구가 매우 드물고 특히 주요 관련변수인 대인관계와 전문직 자아개념을 연구한 국내외 연구가 거의 없어 간호사를 대상으로 한 선행연구와 비교하기는 어려운 실정이다. 본 연구에서 대상자들의 대인관계와 전문직 자아개념 간에 유의한 정적상관관계가 나타난 것은 대인관계 문제 수준이 높을수록 전문직 자아개념 수준이 낮은 것으로 보고한 Yeom [12]의 연구결과와 일치한다. 또한 대인관계의 중요한 요소인 의사소통능력이 높을수록 전문직 자아개념이 높다는 Kang과 Lee [42]의 연구도 간접적으로 지지하는 결과이다. 병원간호사회[20]의 병원간호인력 배치현황 실태조사결과

현재 신규 간호사의 이직률이 43.3%를 넘는 현 시점에서 간호사의 인간관계 갈등에 대한 주된 해결방법이 회피이며 대인관계 문제가 주요 원인이 된다는 보고[43]를 살펴볼 때 대인관계를 개선하기 위한 노력이 요구된다. 또한 전문직 자아개념은 의료 환경에서 간호대상자 뿐만 아니라 다른 전문인과 조화를 이루면서 직무를 수행하도록 도와주고[44] 간호의 질 향상에도 기여하므로 전문직 자아개념과 대인관계능력을 향상시킬 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 미혼여성 간호사의 바람직한 대인관계와 전문직 자아개념은 간호사 스스로가 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적인 때 형성된다[45]. 일반적으로 대인관계가 좋을수록 희망감은 높아지며[46], 간호사의 경우도 주변사람들과의 상호연결성 경험과 희망감은 유의한 정적상관관계가 있었다[18]. 희망감이 높은 사람들은 대인관계에 긍정적 시각을 가지고 있어 대인관계 문제가 적고 적극적인 태도를 취하므로[3,18] 다양한 대상자에게 돌봄을 제공하는데 유용하다. 또한 본 연구대상자는 전문직 자아개념과 희망감이 정적상관관계가 있었으며 동일하게 병원간호사를 대상으로 한 Lee [40]의 연구결과를 지지하였다. 그 외 간호학생을 대상으로 희망감과 자아개념을 연구한 선행연구[47]와도 유사한 결과였다. 희망감은 위기상황에 개인의 대처능력을 극대화시켜[48] 삶의 질을 향상시켜주는 중요한 요인이므로 질병으로 인해 무력감을 느끼며 절망하고 우울한 상태에 있는 간호대상자에게 희망을 주기 위해서는 간호사가 희망감을 갖고 돌봄을 제공할 수 있어야 한다[49]. 특히, 희망감이 높은 사람은 자신의 위치에서 편안함을 경험하며 미래지향적인 행동을 하므로[50] 전문직 자아개념이 발달하는 초보간호사에게 중요한 요소라 할 수 있다. 따라서 이들을 대상으로 희망감을 높일 수 있는 교육과 제도가 마련되어야 한다.

미혼여성 간호사의 희망감에 영향을 미치는 요인을 파악한 결과, 희망부서 배치여부, 동료관계 만족도, 대인관계, 전문직 자아개념이 희망감에 영향을 미치는 요인이었다. 먼저, 대상자의 희망감에 영향을 미치는 가장 큰 영향 요인은 대인관계로 나타났다. 이는 대인관계가 좋을수록 희망감에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구를 지지하는 결과이다[46]. 또한 동료관계 만족도가 희망감에 영향을 미치는 요인으로 나타났는데 이는 동료관계에 만족할 경우 희망감과 같은 긍정정서에 영향을 미칠 수 있다는 선행연구[18]와 일치하는 결과이다. 전문직 자아개념도 희망감에 영향을 미치는 것으로 나타나 선행연구[40] 결과를 지지하였다. 따라서 미혼 여성간호사의 희망감을 고취시키기 위해서는 동료관계 등의 대인관계 만족과 전문

직 자아개념의 향상을 도모하는 것이 효과적일 수 있음을 확인하였다.

본 연구는 대도시 6개 종합병원에서 일하는 임상경력 3년 이하의 미혼여성 간호사를 대상으로 실시한 연구로 충분한 대상자를 확보하여 일반화의 가능성을 높이고자 하였으나 연구자가 접근이 용이한 병원에서 임의추출된 표본을 사용하였으므로 확대 연구가 필요하다. 또한 연구 변수가 희망감의 심리적 요인을 포함하고 있어 추후에는 질적연구방법을 병합하여 주관적 경험을 탐색하는 것도 인력관리 방안 모색에 도움이 되리라 본다. 그리고 본 연구에서 조사된 대인관계와 전문직 자아개념, 및 희망감의 관계는 아직 비교할만한 선행연구가 거의 없어 반복연구를 통해서 결과 해석을 정련화하길 바란다. 그러나 본 연구에서 밝혀진 미혼여성 간호사의 희망감에 영향을 미치는 요인들은 병원간호사 인력관리 문제가 심각한 현실에 중요한 관심영역이 될 수 있으며, 간호사의 긍정적인 대인관계와 전문직 자아개념의 발달에도 도움을 줄 수 있으므로 매우 의미 있는 연구라 할 수 있다. 따라서 본 연구결과를 바탕으로 희망에 영향을 미치는 다양한 내외적 자원을 발견하기 위한 후속연구를 제언하며, 경력 초기 단계에 있는 간호사의 대인관계와 전문직 자아개념을 발달시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 희망감과 같은 긍정적인 정서를 강화시킬 수 있는 전략을 모색하여 평가하는 연구를 해보길 바란다.

## 5. 결론

본 연구에서는 근무경력 3년 이하인 미혼여성 간호사의 대인관계능력, 전문직 자아개념 및 희망감에 대해 알아보고 희망감에 영향을 미치는 요인들을 조사하였다. 그 결과 병동여부, 동료관계 만족도, 대인관계, 전문직 자아개념이 간호사의 희망감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 동료관계의 만족도가 높고 대인관계정도가 높으며 전문직 자아개념정도가 높을 때 간호사로서의 미래에 대한 희망감이 높아지는 것으로 나타났다. 이에 본 연구의 결과는 초보 미혼여성 간호사가 숙련된 간호사로 성장할 수 있는 희망감을 향상시키기 위한 프로그램 개발의 기초자료로 활용될 수 있다.

## REFERENCES

- [1] B. J. Koo. (2008). The Influence of Resilience, Hope, Marital Intimacy, and Family Support on Quality of Life for Middle-aged Woman. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17(4), 421-430.
- [2] M. L. Nowotny. (1989). Assessment of Hope in Patients with Cancer: Development of an Instrument. *Oncology Nursing Forum*, 16(1), 57-61.
- [3] C. R. Snyder, D. D. Feldman, J. D. Taylor, L. L. Schroeder & V. Adams. (2000). The Roles of Hopeful Thinking in Preventing Problems and Enhancing Strengths. *Applied and Preventive Psychology*, 15, 262-295.
- [4] C. R. Snyder, J. Cheavens & S. C. Sympson. (1997). Hope: An Individual Motive for Social Commerce. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1, 107-118. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.1.2.107>
- [5] C. R. Synder. (1994). *Hope and optimism*. In V.S. Ramachandren (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*. San Diego, CA : Academic Press.
- [6] F. Nightingale. (1969). *Notes on Nursing, What It Is, and What It Is Not*. New York : Dover Publication.
- [7] R. R. Parse. (1990). Parse's Research Methodology with an Illustration of the Lived Experience of Hope. *Nursing Science Quarterly*, 3(1), 9-17. <https://doi.org/10.1177/0894318490000300106>
- [8] H. J. Cho. (2010). The Effects of Hhope on Life Stress, Psychopathology and Life Satisfaction. *The Korean Journal of Clinical Psychology*, 29, 839-852.
- [9] E. J. Oh, S. Y. Lee & K. M. Sung. (2013). Interpersonal Relations, Hope, Professional Self-concept and Turnover Intention according to Adult Attachment Styles in Early Stage Nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 19(4), 491- 500. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.491>
- [10] J. O. Kwon & J. M. Kang. (2019). The Effect of Person-Environment Fit(Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person-Supervisor Fit) and Job Embeddedness on Turnover Intention in Clinical Nurses'. *Journal of Korean Convergence Society*, 10(3), 307-317. <http://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.3..307>
- [11] G. S. Yoon & S. Y. Kim. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516. <http://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.507>
- [12] E. Y. Yeom (2017). The Influence of Interpersonal Problems, Emotional Labor on Professional Self-Concept among Clinical Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(6), 356-365. <http://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.356>
- [13] K. Fletcher. (2007). Image: changing how women nurses think about themselves. Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 58(3), 207-215. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04285.x>



- [14] D. Arthur. (1992). Measuring the professional self-concept of nurses: A critical review. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 712-719.
- [15] C. H. Song & C. H. Noh. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(1), 94-106.
- [16] J. I. Jeon & J. H. Kim. (2010). *Professional self-concept, job satisfaction and turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals*. Busan : Poster session presented at the annual meeting of the Society for Scholarly Publishing.
- [17] H. J. Park, J. Y. Han & N. Y. Jo. (2016). Effects of professional self-concept, self efficacy on the job satisfaction in general hospital nurses. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, 27(1), 191-201. <http://dx.doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.1.191>
- [18] S. H. Lim & E. D. Choi. (2017). Effects of Hope, Grateful Disposition, Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior among Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(2), 277-286. <http://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.2.277>
- [19] J. H. Shin, M. H. Seo & M. I. Lee. (2016). Nursing Jobs and Gender in our age of convergence: Research on Male Nurses. *Journal of digital convergence*, 14(3), 287-297. <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.3.287>.
- [20] Hospital Nurses Association. (2019). *2018 Actual condition survey report of nurse staffing*. Retrieved January 30, 2018, from <http://www.khna.or.kr/web/information /resource.php>
- [21] J. H. Jeon & Y. H. Yon. (2014). Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intension among general hospital nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 302-312.
- [22] B. G. Guerney. (1977). *Relationship enhancement : skill-training program for therapy, problem prevention and enrichment*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [23] S. M. Moon. (1980). A study on the effect of human relations training of university students. *Journal of Gyungang National University*, 19, 195-203.
- [24] H. S. Chang. (2006). *The association between self-esteem, relationship style, and etiquette implementation in adolescence*. Unpublished master's thesis. Sungshin Women's University. Seoul.
- [25] S. S. Choi. (1990). *A correlational study on spiritual wellness, hope and perceived health status of urban adults*. Unpublished doctoral dissertation. Yonsei University. Seoul.
- [26] Y. J. Kim. (2004). *The effects of interpersonal caring behaviors on self-esteem, hope and life quality of inpatients with mental disorder*. Unpublished master's thesis. Ewha Womans University. Seoul.
- [27] H. R. Ko & J. H. Kim. (2014). The Relationships among Emotional Intelligence, Interpersonal Relationship, and Job Satisfaction of Clinical Nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 20(3), 413-423. <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.3.413>
- [28] J. Y. Jeong & C. G. Kim. (2018). Impact of Interpersonal Relationship Ability, Job Stress, and Stress Coping Type on Turnover Intention of Nurses in the Early Stage of their Careers: Focusing on Job Stress. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(1), 36-47. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.1.36>
- [29] M. S. An & S. H. Choi. (2017). Relationship between Interpersonal Relationship and Customer Orientation with Influencing Factors in Clinical Nurses. *The Korean Society of Living Environmental System*, 24(6), 865-873. <http://dx.doi.org/10.21086/ksles.2017.12.24.6.865>
- [30] M. K. Cho, C. G. Kim & H. J. Mo. (2015). Influence of Interpersonal relation and Job Stress on Nursing Performancd. *Journal of muscle and joint health*, 22(3), 195-204. <http://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.3.195>
- [31] S. Phelp & P. Jarvis. (1994). Coping in adolescence: Empirical evidence for a theoretically based approach to assessing coping. *Journal of Youth and Adolescence*, 23, 359-371.
- [32] J. H. Shin, C. H. Lee, J. S. Lee, H. S. Han, M. K. Back, M. S. Kim, Y. M. Yong, J. E. Lee, H. S. An, S. Y. Kim, S. M. Oh & Y. M. Kim. (2018). A Study on the Interpersonal Relation, Job Stisfaction, Resilience and Happiness Index of Nurses in General Hospitals. *The Journal of Korean Nursing Research*, 2(1), 37-46.
- [33] M. H. Kwak & S. B. Kwon. (2017). Professional Self-Concept and Organizational Socialization of New Nurse. *The Journal of Korea Society for Wellness*, 12(4), 469-478. <http://dx.doi.org/10.21097/ksw.2017.11.12.4.469>
- [34] Y. J. Do & Y. S. Kang. (2019). Influence of Professional Self-concept, Moral Sensitivity on Elderly Care Performance of Geriatric Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia- Industrial cooperation Society*, 20(5), 128-136. <http://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.5.128>
- [35] D. Arthur, S. Pang, T. Wong, M. F. Alexander, J. Drury & H. Eastwood. (1999). Caring attributes, professional self-concept and technological influences in a sample of registered nurses in eleven countries. *International Journal of Nursing Studies*, 36, 387-394.
- [36] J. E. Kim. et al. (2013). The Image of Nurses and Their Clinical Role Portrayed in Korean Medical TV Dramas in Recent 5 Years. *Perspectives in Nursing Science*, 10(2), 120-132.
- [37] S. Leddy & J. M. Pepper. (1985). *Conceptual bases of professional nursing*. Philadelphia : Lippincott Co.
- [38] H. Y. Park & K. S. Jang. (2016). Structural Model of

Evidence-Based Practice Implementation among. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(5), 697-709. <https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.5.697>

- [39] Y. H. Chung. (2007). *Comparative Study of Professional Self-Concept and Role Conflict between New Graduated Nurse and Experienced Nurse in ICU*. Unpublished master's thesis. Hanyang Universty. Seoul.
- [40] M. H. Lee. (2008). *The occupational factors affecting the hope of hospital-nurses*. Unpublished master's thesis. Dong-A University. Busan.
- [41] S. H. Lee. (2008). A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Society of Adult Nursing*, 20(1), 10-20.
- [42] M. A. Kang & S. K. Lee. (2016). The Relationship of Communication Competence, Professional Self-Concept and Stress in Clinical Practice of Nursing Students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 22(4), 451-462. <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.4.452>
- [43] B. M. Im, J. M. Park, M. J. Kim, S. Y. Kim, J. H. Maeng, L. L. Lee & K. A. Kang. (2015). A Phenomenological Study on the Turnover Experience of Novice Nurses Workig in General Hospital. *Korean journal of occupational health nursing*, 24(4), 313-322. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.313>
- [44] E. J. Oh & K. M. Sung. (2011). Nurse's organizational commitment, job satisfaction and stress according to their adult attachment styles. *Journal of East-West Nursing Research*, 17(2), 117-124.
- [45] S. A. Park & S. N. Yun. (1992). Measurement of Job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 22(3), 316-324
- [46] S. S. Park. (2011). A Study on the Effects of the Social Relationship with Family, Peer, and Mental Health Professional on the Self-efficacy of Persons with Mental illness. *Journal of Rehabilitation Research*, 15(1), 291-319.
- [47] S. S. Choi & J. S. Kim. (1998). Study on Spiritual Well-being, Hope and Self-esteem of Nursing Students. *The Journal of Korean academic society of nursing education*, 4(2), 331-342.
- [48] M. S. Horner. (1970). *Femininity and Successful Achievement: A Basic inconsistency*. In J. M. Bardwick, E. Douvan, M. S. Horner, & D. Gutmann (Eds.). *Feminine Personality and Conflict*. Belmont : Cole Publishing Company.
- [49] K. Dufault & B. C. Martocchio. (1985). Hope: Its spheres and dimensions. *Nursing Clinics of North America*, 20(2), 379-394.
- [50] J. Hunglemann, E. Kenkel-Rossi, L. Klassen & R. Stollenwerk. (1985). Spiritual well-being in older adults : Harmonious interconnectedness. *Journal of Religion and Health*, 24(3), 407-418.

성 경 미(Kyung-Mi Sung) [장원]



- 1992년 9월 : 연세대학교 간호대학 (간호학석사)
- 2003년 2월 : 연세대학교 간호대학(간호학박사)
- 2008년 9월 ~ 현재 : 경상대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 청소년 정신건강, 조현병,

양육스트레스

· E-Mail : sung@gnu.ac.kr

이 승 민(Seung-Min Lee) [장원]



- 2016년 2월 : 경상대학교 간호대학 (간호학석사)
- 2019년 8월 : 경상대학교 간호대학 (박사과정수료)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 마산대학교 간호학과 겸임교수
- 관심분야 : 모아간호, 양육스트레스, 외

상 후 성장

· E-Mail : terra8114@hanmail.net