Journal of the Korea Convergence Society
Vol. 12. No. 1, pp. 353-360, 2021

ISSN 2233-4890 / eISSN 2713-6353
https://doi.org/10.15207/JKCS.2021.12.1.353

중소병원 간호사가 인식하는 행복감, 임상간호인성 및 직무만족도와의 관계에 관한 융합연구

한수정, 오재우*
건양대학교 간호대학 교수

Convergence study on the relationship between happiness, clinical nursing personality and job satisfaction perceived by small and medium hospital nurses

Su-Jeong Han, Jae-Woo Oh*
Professor, Department of Nursing, Konyang University

요 약 본 연구는 간호사의 행복감, 임상간호인성 및 직무만족도와의 관계를 파악하고 직무만족도 영향요인을 확인하여 임상 현장에서 간호서비스의 질 향상과 간호사의 직무만족도 향상을 위한 프로그램의 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구의 대상자는 M시 소재 2곳의 병원에 근무하는 간호사로, 자료 수집은 2020년 4월 27에서 5월 11일까지였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 23.0 program을 활용하여 분석하였다. 연구결과 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석한 결과 행복감이 영향력을 나타내었으며, 설명력은 20.4%였다. 결론적으로 간호사의 행복감을 향상시키고 직무만족도를 향상시킬 수 있는 구체적이고 체계적인 프로그램을 개발하는 것이 필요하다고 사료된다.

주제어 : 행복감, 임상간호인성, 직무만족도, 간호사, 중소병원

Abstract This study provides basic data on the development of a program to improve the quality of nursing services and job satisfaction in the clinical field by identifying the relationship between nurses' feelings of happiness, clinical nursing personality and job satisfaction, and identifying factors influencing job satisfaction. The subjects of the study were nurses working in two hospitals located in M City, and the data collection period was from April 27 to May 11, 2020. The collected data were analyzed using SPSS WIN 23.0 program. As a result of analyzing the factors affecting the job satisfaction of the subjects, happiness showed an influence, and the explanatory power was 20.4%. In conclusion, it is necessary to develop concrete and systematic programs that can improve the happiness and job satisfaction of nurses.

Key Words : Happiness, Clinical nursing personality, Job satisfaction, Nurse, Small and medium hospital

1. 서론

1.1 서론

인성이란 사람의 품성으로 각 개인이 가지는 가치관과 태도 및 행동 양상을 의미한다[1]. 인성은 인간으로서 갖추어야 할 바람직한 생각과 행동 양식을 갖추고 있다는 것을 의미하며[2], 이러한 개인의 인성에 대한 사회적 관심이 높아진 시기는 2000년 이후부터라고 할 수 있다. 2015년 7월 시행된 인성교육진흥법에서는 '자신을 바르고 건전하게 만들며, 다른 사람, 집단공동체, 환경과 더불

*Corresponding Author : Jae-Woo Oh(ojw77@konyang.ac.kr)
Received December 14, 2020 Revised January 5, 2021
Accepted January 20, 2021 Published January 28, 2021

어 같이 살아가는 데 중요한 사람다운 성품과 역량을 함양하는 것을 목표로 하는 교육'이라고 인성교육을 정의하고 있다. 또한 핵심 가치로 여겨지는 덕목은 예, 효, 정직, 책임, 존중, 배려, 소통, 협동 등의 마음자세와 사람됨이라고 하였으며, 이러한 덕목은 인성교육의 목표로 간주되고 있다고 하였다[3]. 인지적, 정서적, 행동 이론에 의하면 인지적 영역은 정서와 행동적 영역에 영향을 주며, 정서적 영역은 사고와 행동적 영역에 영향을 준다고 하였으며, 그 가운데 인지적 요인 사건을 어떻게 생각하는가와 관련된 영역이 가장 핵심적인 역할을 한다고 하였다[4]. 특히 인성은 사람의 사고인 인지적 영역과 행동적 영역에 영향을 미쳐 개인뿐만 아니라 환경까지도 영향을 주기 때문에 바르고 건전하게 가꾸고 타인, 공동체, 자연과 더불어 살아가기 위해 반드시 길러야 하는 역량이라고 강조되고 있다[2].

질병을 가진 대상자를 돌봐야하는 간호사에게 인간을 이해하는 긍정적인 인성은 필수적인 요소로, 전문적인 직업관 형성에 바탕이 되며 간호사의 간호행위에 많은 영향을 주며 대상자에 대한 간호의 질에 영향을 주는 매우 중요한 핵심적인 역량이다[5]. 인간에 대한 긍정적인 인성을 가진 간호사를 길러내기 위한 교육은 Nightingale에서부터 시작되었다.

Nightingale[6]은 대학을 졸업한 신규간호사도 높은 수준의 인성을 갖추어야 한다고 생각하였으며, 이러한 높은 수준의 인성은 인간을 간호하는 간호전문직에 있어서 매우 필수적인 조건이라고 하였다. Morrison[7]도 간호는 인간을 중심으로 하는 업무이며, 간호사의 태도 중 대상자에 대한 마음가짐과 태도는 매우 중요하다고 하였다. Nursing and Midwifery Council [NMC] [8]에서는 간호사와 조산사 윤리강령과 함께 간호학생으로서 갖추어야 할 올바른 인성과 행동 특성을 포함한 안내서를 발표하였으며, 간호 교육과정 동안 학생들이 이를 따를 것을 권고하고 있다.

간호학에서 추구하는 인본적-이타적 가치체계는 인간이 추구하는 수준 높은 삶에 대한 철학이며 자아 성장과 나눔을 통해 얻어지는 행복감과 인간에 대한 헌신에 대한 것이라고 하였다. 행복은 인간의 가장 기본적인 권리이자 인간이 추구하는 공통의 목표로 시대적 문화적 배경을 넘어 궁극적으로 인류가 추구해온 삶의 지향점으로 개인의 삶에 대한 긍정적이고 전반적인 평가를 말한다[9]. 이런 행복감이 높은 간호사는 자신의 일에 몰입하여 업무스트레스를 낮출 수 있으며[10], 간호현장에서 환자간호에 직접적으로 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 업무에 대한 만족감 및 자신의 직업에 대한 유지와 발전에 매우 중요한 기반이 될 수 있다고 하였다[11]. 특히 인간을 돌보는 전문직 간호사로서 행복한 삶이 무엇인가에 대해 진지하게 고민하고 행복에 대한 가치를 높이고 만들어내는 인성적 자질을 가지는 것은 매우 필요하다[12]. 인간을 간호의 대상자로서 돌보고 그들의 삶의 행복과 신체적, 정신적 건강에 관심을 가져야 하는 간호사의 경우 건강전문가로서 바람직한 인성은 대상자를 간호하는데 긍정적인 영향을 주어 환자들의 최적의 안녕상태 유지에 도움을 주고, 직무만족도를 상승시키며 이직률 감소에도 영향을 미친다[13]. 직무만족도는 자신의 업무에 대한 호의적인 태도와 정서로 정의할 수 있으며, 높은 직무만족도는 업무를 활성화시키고 자기 계발을 촉진하며, 조직의 목표달성을 위해 자발적으로 참여하는 등 긍정적인 영향을 주고 조직몰입을 향상시킨다. 더불어 직장에서의 행복은 조직 사회의 효율성을 높이는데 중요한 요인이 되고 있다[14]. 우리나라 전체 병원수의 89.2%를 차지하는 중소병원은[15] 의료기관 발전의 중간단계 역할과 의료기관의 효율적 활용에 기여하는 등 의료체계에서 중요한 역할을 담당하고 있으나[16], 중소병원 간호사를 대상으로 임상간호인성을 살펴본 선행연구는 Han 등[17] 아직은 미비한 실정으로 조직몰입을 향상시키고 조직사회의 효율성을 높이는데 중요한 요인으로 간주되고 있는 임상간호인성과 행복감 및 직무만족도와의 관계를 살펴볼 필요가 있겠다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 임상간호인성, 행복감 및 직무만족도와의 관계를 확인하고 간호현장에서 간호서비스 질 향상 방안 마련을 위한 프로그램의 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사를 대상으로 간호사가 지각하고 있는 임상간호인성과 행복감 및 직무만족도와의 관계를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 간호사 면허 취득 후 의료기관에 근무하는 간호사이다. M시에 소재한 중소병원 2곳에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 구체적 대상자의 기

준은 다음과 같다. M시 소재 중소병원에서 간호사로 근무 중인 자로 본 연구의 목적을 듣고 자발적으로 참여할 것을 동의한 자를 연구대상자로 선정하였다. 본 연구의 대상자 수는 G*Power 3.1.9.2를 활용하여 회귀분석에서 예측변수 3개, 중간 효과크기 .15, 유의수준(α) .05, 검정력(1-β) .90일 경우에 최소 119명이 필요한 것으로 산출되었다. 이에 탈락률 20%를 고려하여 총 143명을 대상으로 선정하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 임상간호인성

임상간호인성이란 임상에서 활동하는 간호사가 갖추어야 할 바람직한 태도와 행동을 의미하며, 임싱간호인성은 Park[19]이 개발한 임상간호인성 측정도구를 사용하였다. 점수가 높을수록 인성이 높음을 의미하며, 도구 개발당시 Park[19]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α = .92였고, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α .95이었다.

2.3.2 행복감

행복감은 Hills와 Argyle이 개발한 옥스퍼드 행복 측정척도(OHQ; TheOxford Happiness Questionaire)를 한국 상황에 맞게 Choi가 번안하고 AN(2017)이 수정한 도구를 사용하여 측정하였다. 점수가 높을수록 행복감이 높음을 의미한다. Choi의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α = .92였으며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's α .91이었다.

2.3.3 직무만족도

직무만족도는 Slavitt 등(1978)이 개발한 직업만족지수(The Index of Work Satisfaction)를 박현태(1996)가 수정 보완하고 타당도와 신뢰도를 검증한 도구를 사용하였다. 7개의 하위영역 총 30문항으로 구성되어 있으며, 5점의 Likert형 척도로, 박현태(1996)의 연구에서 Cronbach's α 값이 .77이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .60이었다.

2.4 자료수집방법 및 윤리적 고려

본 연구에서는 설문지를 사용하여, 2020년 4월 27에서 5월 11일까지 M시 소재 2개의 중소병원에서 자료 수집을 실시하였다. K대학교 생명윤리위원회로부터 본 연구의 목적, 방법, 연구대상자 권리 보장 및 설문지에 대한 심의를 거친 후 연구승인을 받았다(IRB NO. KYU-2020-010-01) 연구 대상 의료기관의 간호부서장에게 시행하고자 하는 연구의 목적을 설명하고 자료 수집에 대한 동의를 받은 후, 각 기관의 규정에 따라 자료를 수집하였으며, 해당 병원의 간호사들 중 자발적으로 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 진행하였다. 대상자들이 설문에 솔직하게 답할 수 있도록 하고자 응답 후 밀봉된 봉투를 제공하였으며, 완성된 설문지는 봉투에 넣어 제출하도록 하였다. 설문조사에 참여에 대한 답례로 소정의 선물을 제공하였다. 총 143부의 설문지를 배부하었고, 이 중 응답이 미비한 17부를 제외한 최종 126부가 자료 분석에 사용되었다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 23.0 program을 이용하여 대상자의 일반적 특성과 임상간호인성, 행복감 및 직무만족도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로, 변수간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로, 대상자의 임상간호인성, 행복감이 직무만족도에 미치는 영향은 회귀분석(multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 여자가 112명(88.95), 연령은 20-29세가 57명(45.2%), 종교는 무라고 응답한 경우가 79명(62.7%)로 가장 높게 나타났다. 학력의 경우 전문학사가 65명(51.6%), 학사가 60명(47.6%)의 순이었으며, 직위는 일반간호사가 92명(73.0%), 근무 형태는 3교대가 79명(62.7%)로 가장 높게 나타났다. 임상 경력은 5년 이상 10년 미만이 39명(31.0%), 인성교육 이수 경험을 묻는 질문에서는 있다라고 응답한 경우가 68명(54.0%), 인성교육 이수 시간은 총 5시간 미만이라고 응답한 경우가 93명(73.9%), 인성교육 이수 횟수는 3회 미만이라고 응답한 경우가 100명(79.4%)로 가장 높게 나타났다.

Table 1과 같이 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다

Table 1. Differences in job satisfaction according to the general characteristics of the subject N=126

Variables	Categories	N(%)	job satisfaction	
			Mean(SD)	t or F(p)
Gender	Male	14(11.1%)	2.74(.32)	2.65(.106)
	Female	112(88.9%)	2.88(.29)	
Age(year)	20~29	57(45.2%)	2.83(.31)	.72(.489)
	30~39	33(26.2%)	2.90(.27)	
	≥ 40	36(28.6%)	2.88(.29)	
Marriage	Yes	66(52.4%)	2.87(.30)	.11(.734)
	No	60(47.6%)	2.85(.29)	
Religion	Yes	47(37.3%)	2.83(.35)	.90(.343)
	No	79(62.7%)	2.88(.25)	
Education level	College	65(51.6%)	2.90(.27)	1.30(.275)
	Bachelor	60(47.6%)	2.82(.32)	
	Master	1(0.8%)	2.85(.00)	
Position	Staff nurse	92(73.0%)	2.86(.30)	.15(.927)
	Charge nurse	22(17.5%)	2.90(.28)	
	Head nurse	11(8.7%)	2.85(.325)	
	Team leader or higher	1(0.8%)	2.850(.00)	
Work method	2 shifts	3(2.4%)	2.86(.35)	.42(.737)
	3 shifts	79(62.7%)	2.86(.30)	
	Full-time	37(29.4%)	2.88(.25)	
	Other	7(5.6%)	2.75(.41)	
Experience (year)	〈 1	11(8.7%)	2.87(.31)	.81(.541)
	1≤ ~〈 2	16(12.7%)	2.83(.28)	
	2≤ ~〈 3	19(15.1%)	2.80(.32)	
	3≤ ~〈 5	19(15.1%)	2.85(.34)	
	5≤ ~〈 10	39(31.0%)	2.94(.22)	
	≤10	22(17.5%)	2.82(.34)	
personality education experience	Yes	68(54.0%)	2.87(.31)	.16(.682)
	No	58(46.0%)	2.85(.28)	
Personality training hours	〈 5	93(73.8%)	2.87(.30)	2.02(.136)
	5≤ ~〈 10	23(18.3%)	2.90(.29)	
	≤10	10(7.9%)	2.69(.22)	
Number of completion of character education	〈 3	100(79.4%)	2.88(.30)	1.16(.314)
	3≤ ~〈 5	16(12.7%)	2.87(.29)	
	≤5	10(7.9%)	2.73(.25)	
Personality education organizer	Affiliated hospital	86(68.3%)	2.86(.30)	.63(.531)
	Nursing Association	10(7.9%)	2.97(.21)	
	Other	30(23.8%)	2.85(.29)	

3.2 대상자가 인식하는 변수의 정도

대상자가 인식하는 임상간호인성, 행복감 및 직무만족도의 정도는 Table 2와 같다. 대상자가 인식하는 임상간호인성의 경우 5점 만점에 2.15점, 직무만족도의 경우 5점 만점에 2.86점으로 나타났다. 행복감은 4점 만점에 평균 평점 2.76점으로 보통이상으로 행복감을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

Table 2. The degree of variable perceived by the subject

N=126

Variables	Mean±SD	Range
clinical nursing personality	2.15± 0.38	1-5
happiness	2.76± 0.36	1-4
job satisfaction	2.86± 0.29	1-5

3.3 변수들간의 상관관계

간호사가 인식하는 임상간호인성과 행복감 및 직무만족도와의 관계를 살펴본 결과 Table 3과 같다. 직무만족도는 행복감(r=.45, p〈.001) 및 임상간호인성(r=28, p〈.001)과는 양의 상관관계를 행복감은 임상간호인성과 음의 상관관계(r=-.42, p〈.001)를 나타내었다

Table 3. Correlation between variables

Variables	1 r(p)	2 r(p)	3 r(p)
1	1		
2	-.48***	1	
3	.28**	.45***	

*p〈.05 **p〈.01 ***p〈.001

clinical nursing personality : 1
happiness : 2
job satisfaction : 3

3.4 직무만족도 영향요인

중소병원 간호사가 인식하는 직무만족도의 영향요인을 살펴본 결과 Table 4와 같다.

회귀분석의 가정 충족 여부를 확인하기 위해 검정한 결과 공차 한계(tolerance)가 1.000으로 0.1이상, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF) 역시 1.000로 10이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 오차의 자기상관성을 검정한 결과 Durbin-Watson값이 1.799로 2에 가까워 독립성이 충족되었고, 표준화된 잔차의 범위에서 등분산성을 만족하였으며 정규성도 확인되어 모두 회귀분석의 가정을 충족하는 것으로 나타났다. 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석한 결과 행복감이 영향력을 나타내었으며, 설명력은 20.4%였다.

Table 4. Factors influencing job satisfaction

Variables	B	SE	β	R^2	Adj. R^2	t	p
constant	3.89	.18				21.59	
happiness	.30	.07	.34	.21	.20	5.74	.000
R^2=.21, Adj. R^2=.204, F=33.03, p〈.001							

4. 논의

본 연구는 중소병원 간호사를 대상으로 임상간호인성과 행복감 및 직무만족도와의 관계를 알아보고, 직무만족도에 미치는 영향요인을 확인하였으며, 주요 결과를 논의해보면 다음과 같다.

대상자가 인식하는 임상간호인성의 경우 2.15점으로 간호사를 대상으로 간호인성을 측정한 Yeom과 Seo[18]의 연구결과인 3.62점보다 낮게 나타났다. 이러한 결과가 나타난 이유는 임상간호인성의 개념이 임상에서 활동하는 간호사가 갖추어야 할 바람직한 태도와 행동을 의미하는 것으로 본 연구에서 임상경력이 5년 미만인 대상자의 수가 많아 주어진 상황을 이해하고 풍부한 경험을 바탕으로 각 상황을 직관적으로 파악할 수 있는 능력이 적기 때문에 나타난 결과라고 생각된다. 임상 간호사의 바람직한 태도와 행동은 진실함, 신용, 공감, 협력, 책임 등이며[19], 이러한 간호사의 인성적 자질은 간호관리자가 신규간호사에게 요구하는 최우선의 핵심역량[20]이기 때문에 간호사의 인성수준을 향상시킬 수 있는 인성강화 프로그램을 개발하고 적용할 필요가 있다고 생각된다.

행복감의 경우 4점 만점에 평균 평점 2.76점으로, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Ju, Kwon과 Nam[21]의 연구에서 2.94점으로 본 연구 결과는 선행 연구결과에 비해 낮은 수준으로 나타났다. 이런 결과는 연구에 참여한 임상 간호사들의 업무는 다양한 처치, 검사, 수술 등은 물론 응급상황과 같은 강도 높은 간호업무를 수행하고, 최근 발생한 코로나19 상황과 같은 감염병 환자 간호로 발생하는 스트레스 및 간호 업무 이외 의료기관 평가와 관련된 행정 업무 등으로 인해 경험하게 되는 내적 스트레스의 정도와 관련이 있을 것으로 생각된다. 또한 임상 간호사의 직무 특성상 의료인은 물론 환자와 보호자와의 관계에서 지속적인 상호작용으로 감정노동이 심할 뿐만 아니라, 대상자의 생명과 직접적으로 관련된 업무를 수행함으로써 신체적, 정신적인 업무량 과다의 결과로 사료된

다. 따라서 대상자에게 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 전문적이며 질적인 간호를 제공하는 임상간호사들이 느끼는 행복감을 향상시킬 수 있는 구체적이고 지속적인 방안을 적극적으로 모색해야 할 것으로 생각된다.

직무만족도의 경우 2.86점으로 보통으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 직무만족도를 측정한 김소영[22]의 연구결과인 3.05점 보다 낮은 결과라고 할 수 있겠다. 직무만족도는 조직역동의 대표적인 개념으로 개인의 직업적 욕구를 만족시키는 직무환경의 평가로 정의되며, 직무만족이 높을수록 업무 의욕이 높아지며 조직의 목표 달성을 위하여 집단 작업에 자발적으로 참여하며 업무의 창의성을 발휘한다. 또한 자신의 근무환경에 높은 긍정적인 생각을 갖게 되며 이는 업무 의욕을 높이며 개인의 성장에도 영향을 미치게 된다. 이러한 직무만족에는 매우 다양한 요인이 영향을 미치는 것으로 보고되고 있기 때문에 간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 병원 정책이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

간호사가 인식하는 직무만족도(r=.28, p<.001) 및 임상간호인성(r=28, p<.001)과는 양의 상관관계를 나타내었으며, 임상간호인성과 행복감(r=-.48, p<.001)과는 음의 상관관계를 나타내었다. 중소병원 간호사를 대상으로 행복감, 임상간호인성 및 직무만족도의 상관관계를 살펴본 선행연구가 없어 직접적인 비교는 어려운 실정이나 행복감과 임상간호인성의 관계를 살펴본 한수정 외 [17]의 연구에서는 양의 상관관계를 나타내어 본 연구결과와 차이를 보여주었다. 따라서 추후 개념간의 관계를 확인하는 반복적인 연구가 필요함을 시사하는 결과라고 할 수 있겠다. 또한 대한 병원협회자료[23]에 따르면 중소병원은 우리나라 의료기관 3,255개 중 3.052개로 전체의 98%를 차지하지만 적정 수준의 인력 확보가 어렵고 6개월 이내 이직의도도 대형병원 간호사보다 높은 것으로 보고되고 있어[24] 이직으로 이해 간호인력 수급에 어려움을 겪고 있고, 최근 코로나19와 같은 감염병 발생으로 느끼는 업무스트레스로 인해 행복감을 느끼지 못하기 때문에 나타난 결과라고 생각된다. 또한 간호사의 인성으로 갖추어야 하는 개념인 정직, 책임, 소통, 협동 존중, 배려 등의 마음가짐이나 품성과 관련된 핵심적 가치 또는 덕목보다는 임상현장에서 필요한 전문지식과 숙련된 간호기술, 다양한 상황과 대상자들과 협력하고 전문인으로써 대상자들을 대할 수 있는 능력과 태도가 간호사의 전문적 간호 행위에 영향을 주고, 예, 효, 정직, 책임, 존중, 배려, 소통, 협동 등의 마음자세와 사람됨을 의미하는 인성과 임상에서 활동하는 간호사가 갖추어야 할 바람직한 태도와 행동을 의미하는 임상간호인성이 포함한 개념의 의미가 다름으로 인해 나타난 결과라고 생각된다. 하지만 임상간호인성은 간호의 질을 결정하는 중요한 핵심으로 간주되고 있고, 인간을 돌보는 간호 전문직으로 사람의 행복과 건강에 관심을 추구하는 간호사는 건강전문가로서 긍정적인 인성과 어려움을 이겨내는 회복탄력성, 삶에 대한 행복감은 대상자를 간호하고 돌보는데 큰 영향을 미치기 때문에 간호사의 간호인성 함양을 위한 방안 마련이 필요하다고 생각된다.

대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석한 결과 행복감이 영향력을 나타내었으며, 설명력은 20.4%였다. Betty[25]는 직무만족이란 구성원이 직무의 가치를 추구하고 완성하는 것으로서 그 개인의 직무 활동을 통해 얻어지는 유쾌한 감정 상태 또는 지 향성이라 정의하였고, 개인의 감정, 태도, 지각 등이 직무만족에 영향을 주는 요인임을 강조하였다. 행복감은 개인이 지각한 감정으로 자신의 삶 속에서 경험하는 총체적인 감정이며 자기 자신의 삶에 대한 긍정적이고 전반적인 평가를 말한다[26]. 행복감이 높은 간호사는 주어진 자신의 일에 책임감을 가지고 수행할 수 있는 능력이 있어 업무 스트레스를 낮출 수 있으며[27], 이러한 개인의 내부적인 감정은 임상 현장에서 환자 간호 시 대상자에게 전달되어 직접적이고 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 직무에 대한 만족감과 자신의 직업에 대한 자부심과 자신의 발전에 매우 중요한 기반이 된다[28]고 하였다. 따라서 개인의 태도, 감정, 지각 등이 직무 등에 영향을 주는 요인이기 때문에 개인의 감정인 간호사의 행복감을 증진시켜 직무만족도를 향상시킬 수 있는 현실적인 방안이 마련되어야 할 것으로 생각된다. 더 나아가 간호에서의 인성은 이상적인 좋은 간호사의 이미지를 형성하는 기본요소가 되며, 간호사의 바람직한 인성은 기본적으로 환자 이해, 환자와의 치료적 관계형성, 간호사의 직무만족 향상과 관련되고[29], 간호의 질을 결정하는 매우 중요한 핵심역량이라고 하였다[30]. 특히, 인간을 대상으로 하는 직업으로 간호사의 인성은 다른 직종과 달리 환자 간호에 직접적으로 작용하며 다양한 임상 현장에서 효율적으로 대처할 수 있는 원만한 인간성을 요구하므로 이에 부합된 간호 인성이 더욱 중요한 역량으로 평가되고 있기 때문에[29] 본 연구에서는 직무만족도의 영향요인으로 확인되지는 않았지만 추후 중소병원 간호사를 대상으로 반복 연구 필요성을 보여주는 결과에 본 연구결과의 의의가 있다고 하겠다.

결론적으로 간호사는 간호업무를 수행하면서 간호대

상자에게 질 높은 간호를 제공하고, 신뢰와 편안함을 갖도록 잦은 감정적 교류를 해야 하며, 간호사가 느끼는 행복감이 간호의 질을 향상시켜 질적 간호 제공에 매우 중요한 요인이기 때문에[16] 간호사의 행복감을 향상시키고 직무만족도를 향상시킬 수 있는 구체적이고 체계적인 프로그램을 개발하는 것이 필요하다고 사료된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호사를 대상으로 직무만족도 영향 요인을 파악하였으며, 연구 결과 행복감은 직무만족도에 영향을 주는 중요한 변수임을 알 수 있다. 국민의 건강을 책임지는 간호사의 행복감을 확인한 것은 간호사의 직무만족도를 향상시켜 임상 간호사의 심리적 건강 상태뿐만 아니라 더 나아가 국민들의 건강과 행복을 위한 방안을 마련하는데 기초자료로서 가치가 크다고 볼 수 있겠다.

본 연구 결과를 바탕으로 다름과 같이 제언하고자 한다. 본 연구는 일부 지역의 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구가 진행되었으므로 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 추후 연구에서는 지역별 병원별 간호사를 대상으로 하는 반복적인 연구가 필요하며, 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위한 프로그램 개발 시 행복감을 고려하여 개발하고 그 효과를 평가하는 연구를 제언하는 바이다.

REFERENCES

[1] The National Institute of Korean Language (2013). *Standard biggest Korean dictionary, The National Institute of Korean Language web site.*

[2] Korean Education Research Association. (1998). *Character education,* Seoul: Moonumsa.

[3] Accreditation of Nursing Education Workshop Workbook. (2016). *Korean Accreditation Board of Nursing Education,* Seoul.

[4] J. H. Park & H. Y. Hwang. (2014). Competency assessment of new graduate nurse: development and validation of an instrument. *Information, 17(7B),* 3455-3465.

[5] A. Y. No & Y. S. Kang. (2013). *Character psychology for understanding and development of human*, Seoul : Hakjisa.

[6] F. Nightingale. (1860). Notes on nursing: what it is and it is not. New York: D. Appleton and Company. Retrieved March 15, 2015 from Web site: http://www.gutenberg.org/cache/epub/12439/pg12439-images.html

[7] P. Morrison. (1991). The caring attitude in nursing practice: a repertory grid study of trained nurses' perceptions. *Nurse Education Today, 11(1),* 3-12. DOI : 10.1016/0260-6917(91)90118-t

[8] Nursing and Midwifery Council, London (2011). Guidance on professional conduct for nursing and midwifery students (3rded.). Retrieved April 10, 2015. from Nursing and MidwiferyCouncil Web site: http://www.cmft.nhs.uk/media/288385/student%20conduct%202011%20code.pdf

[9] G. Y. Jo & H. S. PARK. (2011). Predictors of Subjective Happiness for Nursing Students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 12(1),* 160-169. DOI : 10.5762/KAIS.2011.12.1.160

[10] L. J. Lee. (2010). A Study on Effect of the Subjective Well-being on Job Stress. *The Korean Association of Philippine Studies, 13(1),* 251-290. http://www.riss.kr/link?id=S136317

[11] K. W. Lee & Y. O. Suh. (2014). A Phenomenological Study on Happiness Experienced by Career Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 20(5),* 492-504. DOI : 10.11111/jkana.2014.20.5.492

[12] S. H. Kim & S. H. Lee. (2015). The influence of job-seeking stress, career decision-making self-efficacy, self-esteem and academic achievement on nursing students' happiness. *Korean Journal of Adult Nursing, 27(1),* 63-72. DOI : 10.7475/kjan.2015.27.1.63

[13] J. W. Shin. (2012). *Effects of Working Woment:s Work/Family conflict, Emotional Inelligence, and Emotional Labor on Happiness.* Master's Thesis. Chungbuk National University, Cheongju. http://www.riss.kr/link?id=T12961863

[14] K. R. Kim. (2013). *Influence of Self-esteem, Flow and Depression of the Psychiatric Nurses´up on their Happiness.* Master's Thesis. Ewha Womans University, Seoul.

[15] Korean Hospital Association, List of hospitals, [Internet] *Korean Hospital Association, 2013,* Available from: http://www.hospitalmaps.or.kr/.

[16] J. W. Lee, Y. S. Yeo & Y. S. Ha. (2014). Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium Sized Hospitals. *Korea Society of Health Service Management, 8(3),* 75-87. http://www.riss.kr/link?id=S136317

[17] S. J. Han, J. W. Oh, B. Y. Huh & H. Y. Kim(2020). *Mediating effects of resilience between nurse's character and happiness for nurses in general*

hospitals. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 26(1), 22-30.
DOI : 10.11111/jkana.2020.26.1.22

[18] E. Y. Yeom & G. W. Seo. (2019). Influence of Interpersonal Problem and Clinical Nurses' Character on Burnout of Staff Nurse. *Journal of the Korean society for Wellness, 14(1),* 33-42.
DOI : 10.21097/ksw.2019.02.14.1.33

[19] J. H. Park. (2016). Development and Validation of Nurse's Character Scale for Care in Clinical Settings. *J Korean Acad Soc Nurs Educ, 22(2),* 137-161.
DOI: 10.5977/jkasne.2016.22.2.137

[20] K. J. Cha. (2017). Study on Positive Psychological Capital, Subjective Well-being and Nursing Performance. *The Journal of Humanities and Social science, 8(3),* 973-990.
DOI : 10.22143/HSS21.8.3.52

[21] J. E. Ju., Y. C. Kwon & M. H. Nam. (2015). Influence of Clinical Nurses` Work Environment and Emotional Labor on Happiness Index. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 21(2),* 212-222.
DOI :10.11111/jkana.2015.21.2.212

[22] S. Y. Kim.(2017). *The Effects of the Mentoring Function and Job Satisfaction on Turnover Intention According to Nurses' Mentoring Phase*. Master's Thesis. Chungbuk National University, Cheongju.
http://www.riss.kr/link?id=T12961863

[23] Korean Hospital Association, List of hospitals, [Internet] *Korean Hospital Association, 2017,* Available from: http://www.hospitalmaps.or.kr/

[24] S. K. Park, Y. G. Jwa, D. U. Kang, Y. J. Lee. (2014). *Survey on current status of nurse activities,* Korea Health Industry Development Institute.

[25] R. W. Betty & C. E. Schnier. (1981). P*ersonal Adminstration: An Experimental skill building approach..* New York: Addison Wesley

[26] G. Y. Jo & H. S. Park. (2011). Predictors of Subjective Happiness for Nursing Students. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society, 12(1),* 160-169.
http://www.riss.kr/link?id=A101990873

[27] L. J. Lee.(2010). A Study on Effect of the Subjective Well-being on Job Stress. *The Korean Association of Philippine Studies, 13(1),* 251-290.
http://www.riss.kr/link?id=A101990873

[28] K. W. Lee & Y. O. Seo. (2014). A Phenomenological Study on Happiness Experienced by Career Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 20(5),* 492-504.
DOI :10.11111/jkana.2014.20.5.492

[29] S. H. Hong & K. S. Park. (2002). A Study on the Personality and Job Satisfaction of Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 8(3),* 489-500.
http://www.riss.kr/link?id=S136317

[30] M. R. Park & N. C. Kim(2014). Development of a Nursing Competence Measurement Scale according to Nurse`s Clinical Ladder in General Wards. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 20(3),* 257-271.
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.3.257

한 수 정(Su-Jeong Han) [정회원]

· 1996년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
· 2001년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학 박사)
· 1997년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 교수
· 관심분야 : 간호조직, 노인, 학생
· E-Mail : sjhan@konyang.ac.kr

오 재 우(Jae-Woo Oh) [정회원]

· 2004년 2월 : 건양대학교 간호학과(간호학 석사)
· 2013년 2월 : 충남대학교 간호대학(간호학박사)
· 2013년 3월 ~ 2017년 2월 : 충북보건과학대학교 간호학과 교수
· 2017년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 교수
· 관심분야 : 아동간호, 가족간호, 교육
· E-Mail : ojw77@konyang.ac.kr