

종합병원에 근무하는 간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성 및 행복지수에 관한 연구

신주희¹ · 이창희¹ · 이정숙¹ · 한혜숙¹ · 백미경¹ · 김미선¹
용윤미¹ · 이지은¹ · 안희상¹ · 김소연¹ · 오수민² · 김연미²

¹가톨릭대학교 성빈센트병원 · ²수원여자대학교

A Study on the Interpersonal Relation, Job Satisfaction, Resilience and Happiness Index of Nurses in General Hospitals

Ju Hee, Shin¹ · Chang Hee, Lee¹ · Jeong Suk, Lee¹ · Hye Sug, Han¹
Mi Kyung, Back¹ · Mi Seon, Kim¹ · Yun Mi, Yong¹ · Ji Eun, Lee¹
Hyi Sang, An¹ · So Yeon, Kim¹ · Su Min, Oh² · Yeun Mi, Kim²

¹Catholic University of Korea, ST. Vincent's Hospital

²Suwon Women's University

Abstract

Purpose : This study was conducted to identify factors affecting the nurses' happiness index, focusing on the associations among their interpersonal relation, job satisfaction and resilience and attempt to provide the base data for the program development to improve nurses' happiness. **Methods** : After obtaining approval of institutional review board, a self-administered questionnaires was completed by 269 nurses who was working in general hospital over 6 months. The collected from January 2nd to 20th 2017 were analyzed using t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients and multiple regression with SPSS/Window 20.0. **Results** : There were significant differences in the happiness index for the following demographic variables: marital status($t = -4.17, p < .001$), religion ($t = 3.66, p < .001$), academic background($F = 4.07, p = .018$), position($t = -2.95, p = .003$), clinical career($F = 10.76, p < .001$), job pattern($t = 5.95, p < .001$), annual salary($F = 6.78, p < .001$), work unit($t = 13.23, p < .001$) and leisure activity($t = -3.66, p < .001$). There was a positive correlation among interpersonal relation($r = .40, p = .010$), job satisfaction($r = .55, p = .010$), resilience($r = .57, p = .010$) and happiness index. Both job satisfaction ($\beta = 0.36, p < .001$) and resilience($\beta = 0.38, p < .001$) were significant factors influencing nurses' happiness index. **Conclusion** : The results of this study highlighted the need to develop self management program to improve nursing happiness, job satisfaction and resilience.

Key words : Interpersonal relation, Job satisfaction, Resilience, Happiness, Nurse

교신저자 : Yeun Mi, Kim / (16632) 72 Onjeong-ro, Gwonseon-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do, Korea

Tel : 010-2367-1312, Fax : 031-290-8208, E-mail : kym12132000@swc.ac.kr

접수일 : 2018.02.20 / 수정일 : 2018.03.21 / 게재확정 : 2018.03.23

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 최첨단 의료기술의 발달과 함께 국민이 보다 나은 삶의 질을 유지하고 건강하게 살아가고자 하는 욕구로 의료서비스에 대한 요구가 계속 증가하고 있다. 최근 의료 환경에서 이슈로 대두되고 있는 것은 환자 안전과 병원감염관리, 낙상, 응급상황, 근무환경 등이다. 우리나라의 전체 병상 수는 2014년 말 의료기관의 입원진료 총 병상 수 668,470병상으로 2013년보다 5.6% 증가하여 1995년 이후 지속적으로 증가 추세이다[1]. 한편, 2017년 병원간호사 간호정책 포럼에서 100병상 당 병원간호사수는 OECD 국가의 평균 9.8명에 비해 한국은 2.5명이며, 전체 면허대비 병원 간호사 인력은 2016년 기준 45.6%로 간호인력 상황이 나아지지 않았고[2], 2025년 이후 간호사는 현저히 부족할 것이라고 전망하였다[3].

간호 인력이 부족한 병원 현장에서 근무하는 간호사는 타 직종에 비해 신체적 정신적으로 더 많은 건강 문제를 겪게 된다. 즉 의료진 간의 불분명한 간호 업무의 한계, 불규칙한 근무시간과 지나친 초과근무, 전문성에 비해 낮은 보수, 대인관계의 어려움은 임상간호사에게 우울, 스트레스[4], 자아존중감, 사회적지지 및 자아탄력성 등의 악영향을 미치고 있다[5]. 이는 곧 간호사 직무만족도를 감소시켜 회복할 수 없는 상황에 이르러 이직으로 이어질 가능성이 높으며[6], 그 결과 행복지수를 낮게 하는 요인으로 작용하여[3] 자살에 이를 수도 있다. 특히 신규간호사의 임상 생활에서 겪고 있는 선후배간의 태움 문화의 근무환경은 대인관계능력과 관련성이 있을 것이라 보아진다. 이를 위한 대책방안으로 많은 병원에서는 ‘간호사의 행복지수에 병원과 간호의 미래가 달렸다. 입사 첫 1년이 간호사의 인생과 행복이 좌우한다.’ 등 미션 아래 간호사 행복지수높이기 및 행복한 일터, 열린 조직 문화 만들기를 위해 손 축복식, 멘토 스쿨 프로그램 등을 운영하고 있다[7].

간호사는 다양한 건강요구를 가진 환자와 끊임없는

관계를 맺고 조직 내 다양한 직종의 사람들과 의사소통하면서 간호를 수행하기 위해서는 무엇보다 대인관계능력이 중요하다고 본다[8]. 대인관계능력은 다른 사람의 마음, 감정, 느낌을 잘 이해함으로써 다른 사람과 효과적이고 조화롭게 일할 수 있는 능력이다[9]. 사회조직 내에서 두 사람 이상이 상호 접촉하는 관계로 원만하게 대인관계가 형성될 때 정체감 확립, 건전한 성격발달, 자아 성취감, 행복감, 욕구만족 등이 이루어지나, 그렇지 못할 경우 불안, 우울, 욕구좌절, 소외 등 부정적인 심리 상태를 유발할 수 있다[10]. 대인관계능력 향상은 간호업무성과 향상과 직결되며[9], 간호서비스를 제공하는 간호사에게는 질적 간호업무수행에 영향을 미칠 수 있다. 이에 병원 조직에서는 간호사의 직무만족도를 높이기 위해 노력을 기울이고 있으며, 직무만족도에 영향을 미치는 변인을 파악하고[4] 조직의 성과를 높이는 방안에 관심을 가지고[9] 직무만족도에 영향을 주는 요인의 하나인 회복 탄력성에도 관심이 집중되고 있다[10].

회복탄력성은 개인이 역경에 직면하였을 때 적응하고 극복하여 도약의 발판으로 삼는 힘이며 부정적 경험을 성숙한 경험으로 바꾸는 능력이자 긍정적인 정서를 높이는 개인의 심리적 특성을 의미한다[11]. 동일한 스트레스 상황에 노출되더라도 이를 적절하게 대처하여 스트레스를 극복하고 개인의 성장 기회로 삼는 간호사가 있으며, 반면 스트레스에 적절히 대처하지 못하여 신체적, 정신적인 건강문제로 나타나는 경우가 있다[12]. 스트레스 상황에 대한 정신적 저항력인 회복탄력성은 개인의 행복에 영향을 주는 요인이라 할 수 있다[13]. 또한 회복 탄력성은 의료종사자를 대상으로 한 연구에서 사회적 지지 및 심리적 안녕감에 매개요인으로 작용하였다[14]. 간호사를 대상으로 한 Moon[9]의 연구에서 직무만족도가 높을수록 회복탄력성이 높았으며 직무만족도가 높을수록 대인관계능력이 향상되었다.

행복은 생활에서 충분한 만족과 기쁨을 느끼는 호된 상태이며 심신요구가 충족되어 만족감을 느끼는 정신 상태를 의미한다[15]. 2013년 우리나라의 행복지수는 OECD 36개국 중 27위이며[16], 학력수준이나 학

업성취도 등에서 좋은 점수를 받았으나 고용, 노동시간 및 환경 등에서는 낮게 평가되었다[18]. 이는 한국의 급속한 경제 성장과 발전 속에서 치열한 경쟁과 생존을 하며 일에만 몰두한 결과라 사료되며 이로 인해 국민들의 신체적, 정신적 건강은 더 악화되었다[19]. 행복한 사람들은 스트레스에 강하고, 자기 조절 능력과 대처 능력이 뛰어나며, 건강한 삶을 영위할 수 있을 뿐만 아니라, 사회적 관계에도 적극적이다[20]. 직장인 대상 연구 결과, 일상생활에서 행복감은 전업 주부나 노인보다 낮았으며, 특히 일을 할 때 행복감은 낮게 나타났다[21]. 간호사는 다양한 인간관계를 중심으로 환자에게 간호를 제공하고 직종 간에 조정역할을 하며[10], 환자에게 신뢰를 주고, 안정감을 갖도록 함으로써 빈번한 감정적 교류를 해야 하는 전문 직종이다. 간호사의 행복은 개인의 삶의 만족뿐만 아니라 간호를 받고 있는 대상자에게 영향을 주므로 간호사의 행복은 또한 매우 중요하며[22], 이들의 행복 지수를 높이는 방안이 필요하다.

국내 선행연구에서는 간호사에 대인관계능력[5]이나 직무만족도[11, 12]를 주제로 한 연구는 많이 이뤄졌으나 간호사 스스로 역경을 극복하려는 자기 관리를 할 수 있는 회복탄력성을 변수로 행복지수에 영향을 미치는 영향요인에 관한 연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성 및 행복지수를 파악하여 이들 간의 상관관계를 파악하여 행복지수에 미치는 영향요인을 규명함으로써 간호사의 행복지수 향상을 위한 프로그램 개발에 기초자료로 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수 정도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 분석하여 임상간호사의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 임상간호사의 행복한 삶의 질 향상을 위한 유용한 자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 임상간호사의 일반적인 특성을 파악한다.
- 2) 임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수 정도를 파악한다.
- 3) 임상간호사의 일반적 특성에 따른 행복지수의 차이를 파악한다.
- 4) 임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수의 상관관계를 파악한다.
- 5) 임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성이 행복지수에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

Ⅱ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수 정도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 분석하여 임상간호사의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 G도에 소재한 K종합병원에서 근무하는 간호사 중 임상경력 6개월 이상인 자로 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 서면으로 동의한 269명을 대상으로 임의 표출하였다. 임상경력 6개월 미만에 해당되는 신규 간호사는 간호학생에서 간호사로서의 새로운 역할 전이 과정에서 심한 스트레스와 불안을 경험하게 되어[23], 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성을 측정하기에는 다른 요인이 개입된다고 판단되어 제외하였다. 본 연구의 표본 크기는 G-power version 3.1을 이용하여 산출하였으며, 유의수준 .05, 효과 크기 .15, 검정력 95%, 요인변수 14개를 기준으로 선형 다중회귀분석을 하였을 때 표본수가 194명이었으나 탈락률을 고려하여 290명을 선정하였다.

3. 자료수집 방법

본 연구의 자료 수집은 K대학병원 연구기관 IRB 심의 승인 후(번호 : VC16QISI0100) 2017년 1월 2일부터 20일까지 실시하였다. G도에 소재한 종합병원에서 근무하는 간호사 중 임상경력 6개월 이상인 자로 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 서면으로 동의한 290명을 임의로 선정하여 설문조사하여 총 283부를 회수하였다. 이 중 응답이 불충분한 14부를 제외하고 269(92%)부의 설문지를 분석에 사용하였다.

4. 연구도구

1) 대인관계 능력

대인관계능력은 Schlein과 Guernsey[24]개발한 대인관계변화 척도를 Jeon[25]의 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 25개 문항으로 5점 Likert 척도이며 하위영역은 만족감, 의사소통, 신뢰감, 친근감, 민감성, 개방성, 이해성 등 7개로 구성되었으며 최저 25점에서 최고 125점으로 점수가 높을수록 대인관계능력이 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach α 값은 .86이었고, Jeon[25]의 연구에서 신뢰도 Cronbach α 값은 .88이었으며, 본 연구에서의 Cronbach α 값은 .87이었다.

2) 직무만족도

직무만족도는 Stamps 등[26]이 개발한 Index of Work Satisfaction(IWS)를 Han과 Moon[27]의 수정·보완한 도구로 측정하였다. 본 도구는 보수, 전문직 의식, 간호사-의사관계, 행정, 업무요구, 상호작용, 자율성으로 7개 제 요인 20문항으로 5점 Likert 척도이며 최저 22점에서 최고 100점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach α 값은 .84였고, Han과 Moon[27]의 연구에서 신뢰도 Cronbach α 값은 .77이었으며, 본 연구에서의 Cronbach α 값은 .85이었다.

3) 회복탄력성

회복탄력성 도구는 미국의 Connor와 Davidson[28]개발한 Conner-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)을 Baek[29]이 번안한 한국형 회복탄력성(Korea version Conner-Davidson Resilience Scale)을 사용하였다. 본 도구는 25문항으로 강인성, 지속성·내구력, 낙관주의, 지지, 영성분야의 5개 하부요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로, 최저 0점에서 최고 100점으로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach α 값은 .89였고, Baek[29]의 연구에서 신뢰도 Cronbach α 값은 .92였으며, 본 연구에서의 Cronbach α 값은 .89이었다.

4) 행복지수

행복지수는 사람들이 느끼는 행복에 대한 지표로서 생활의 만족도와 풍요로움을 지표화하는 자료이다[30]. 본 연구에서는 OECD Better Life Index를 전문번역가에 의해 한국어 번역 및 역 번역 과정을 거쳐 일치성을 확인한 Nam과 Kwon[9] 연구에서 사용된 주거환경, 소득, 일자리, 공동체 생활, 교육, 환경, 정치참여, 건강, 삶의 만족도, 치안, 일과 삶의 균형 11개 문항으로 된 5점 Likert 척도이며, 최저 11점에서 최고 55점으로 점수가 높을수록 행복지수가 높은 것을 의미한다. Ko와 Kim[4]의 연구에서 신뢰도 Cronbach α 값은 .85였으며, 본 연구에서의 Cronbach α 값은 .89이었다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS win 20.0 통계프로그램을 이용하여 통계 처리 하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 임상간호사의 일반적 특성과 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수의 정도는 빈도 분석과 기술 통계를 이용하여 분석하였다. 측정도구의 신뢰도는 내적 검사인 Cronbach α test를 실시하여 신뢰도를 측정하였다.
- 2) 임상간호사의 일반적 특성에 따른 행복지수의 차이는 independent t-test와 One-way ANOVA를

이용하여 분석하였고, 사후 검증은 Scheffe test를 이용하여 분석하였다.

- 3) 임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성 행복지수의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 임상간호사의 행복지수에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 이용하여 종속변수의 자기상관과 독립변수 간의 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 이용하였으며, 독립변수 간 다중공선성은 VIF 지수를 이용하여 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자는 총 269명으로 간호사의 평균연령은 32.73세이며 30세 미만이 45.4%이고, 여성이 96.7%이었다. 종교가 있는 경우는 41.3%, 결혼 상태는 미혼 52.4%로 나타났다. 학력은 4년제 대학이 58.7%이고 일반간호사가 96.7%로 가장 많았다. 임상경력 평균 10년이었으며 교대근무가 66.2%, 연봉 3,000~4,500미만이 49.1%이며, 근무부서는 특수파트 42.4%, 외래 29%, 병동 28.6%순으로 나타났다. 대상자의 70.3%가 여가 활동을 하는 것으로 나타났다.

2. 연구대상자의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수

임상간호사의 대인관계능력은 총점 가능 범위 최소 25점에서 최대 125점으로 평균 85.13±9.09점이었으며, 직무만족도는 총점 가능 범위 최소 20점에서 최대 100점으로 평균 59.32±8.22점이었다. 회복탄력성은 총점 가능 범위 최소 0점에서 최대 100점으로 평균 54.33±9.88점을 나타났다. 그리고 행복지수는 총점 가능 범위는 최소 11점에서 최대 55점으로 평균 32.89±5.70점이었다(Table 1).

Table 1. Interpersonal Relation, Job satisfaction, Resilience, Happiness Index of the Nurses (N= 269)

Variables	M±SD	Range
Interpersonal Relation	85.13±9.09	25~125
Job satisfaction	59.32±8.22	20~100
Resilience	54.33±9.88	0~100
Happiness Index	32.89±5.70	11~55

3. 임상간호사의 일반적 특성에 따른 행복지수의 점수 차이

임상간호사의 일반적 특성에 따른 행복지수의 점수 차이의 분석결과, 결혼상태($t=-4.17, p<.001$), 종교($t=3.56, p<.001$), 최종학력($F=4.07, p=.018$), 직위($t=-2.95, p=.003$), 임상경력($F=10.76, p<.001$), 근무형태($t=5.95, p<.001$), 연봉($F=6.78, p<.001$), 근무부서($t=13.23, p<.001$), 여가활동($t=-3.66, p<.001$)은 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(Table 2).

4. 임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수의 상관관계

임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수 간의 상관관계 분석결과는 다음과 같다(Table 3). 임상간호사의 대인관계능력($r=.40, p<.001$), 직무만족도($r=.55, p<.001$), 회복탄력성($r=.57, p<.001$)과 행복지수는 통계적으로 유의하게 순 상관관계가 있었다. 즉 본 연구에서는 임상간호사는 대인관계능력 정도가 높을수록 행복지수가 높았고, 직무만족도가 높을수록 행복지수도 높았으며, 또한 회복탄력성이 높을수록 행복지수는 높았다.

5. 임상간호사의 행복지수에 영향을 미치는 요인

임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성의 관계에서 행복지수에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 다중회귀분석 분석결과는 다음과 같다(Table 4). 행복지수에 대한 예측변인을 알아보기 위해 일반

Table 2. Difference of Happiness Index according to General Characteristics of Nurses

(N= 269)

Characteristic	Categories	N	%	Mean±SD	t/F	p	Scheffé
Gender	Man	9	3.3	32.33±6.08	-0.29	.767	
	Woman	260	96.7	32.91±5.70			
Age (year)	<30 ^a	122	45.4	32.12±5.48	1.18	.320	
	30~40 ^b	83	30.9	33.32±5.77			
	≥40 ^c	64	23.8	34.13±4.91			
	Mean±SD			32.73±7.70			
Marital Status	Single	141	52.4	31.55±5.74	-4.17	<.001	
	Married	128	47.6	34.37±5.30			
Religion	No	158	58.7	33.91±5.67	3.56	<.001	
	Yes	111	41.3	31.44±5.46			
Academic background	College(3yr) ^a	54	20.1	31.98±5.26	4.07	.018	c>a,b
	Bachelor(4yr) ^b	158	58.7	32.53±5.48			
	≥Graduate school ^c	57	21.2	34.74±6.37			
Position	Nurse	260	96.7	32.70±5.66	-2.95	.003	
	≥Head nurse	9	3.3	38.33±4.09			
Clinical career (year)	6month~5 ^a	83	30.9	31.63±4.88	10.76	<.001	c>a,b
	5~10 ^b	74	27.5	31.51±6.15			
	≥10 ^c	112	41.6	34.73±5.49			
	Mean±SD			32.62±5.51			
Job Pattern	Ordinary time work	91	33.8	35.60±5.29	5.95	<.001	
	Shift work	178	66.2	31.42±5.46			
Annual Salary (10,000won)	2000~3000 ^a	56	20.8	31.84±6.11	6.78	<.001	c>a,b
	3000~4500 ^b	132	49.1	32.17±5.47			
	≥4500 ^c	81	30.1	34.79±5.39			
Work Unit	Ward ^a	77	28.6	31.65±4.84	13.23	<.001	b>a,c
	OPD ^b	78	29.0	35.56±5.39			
	Special Part ^c	114	42.4	31.89±5.89			
Leisure Activity	No	80	29.7	30.98±5.27	-3.66	<.001	
	Yes	189	70.3	33.70±5.70			

Table 3. Correlation Analysis among Variables

(N= 269)

Variables	Interpersonal Relation	Job Satisfaction	Resilience	Happiness Index
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Interpersonal Relation	1			
Job Satisfaction	.35(<.001)	1		
Resilience	.51(<.001)	.42(<.001)	1	
Happiness Index	.40(<.001)	.55(<.001)	.57(<.001)	1

Table 4. Factors Influencing Nurses' Happiness Index

(N= 269)

	B	SE	β	t	p	VIF
(Constant)	1.87	2.69		0.69	.488	
Interpersonal Relation	0.05	0.03	.08	1.44	.151	1.40
Job Satisfaction	0.25	0.04	.36	7.09	.001	1.25
Resilience	0.22	0.03	.38	6.87	.001	1.48
F(p)	41.56(.001)					
R ²	.44					

* Durbin-Watson's d=1.20

적 특성과 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성을 독립변수로 하고, 행복지수를 종속변수로 회귀분석을 실시하였다. 간호사의 행복지수에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 결혼($\beta=0.13$, $p=.005$), 여가유무($\beta=0.14$, $p=.005$), 회복탄력성($\beta=0.38$, $p=.001$), 직무만족도($\beta=0.36$, $p=.001$)로 모형의 설명력은 44.1%였다. 즉, 회복탄력성과 직무만족도가 높아지면 행복지수가 높아지는 것으로 분석되었다. 따라서 회복탄력성과 직무만족도는 행복지수를 향상시키기 위한 방안으로 본 연구의 의의를 가질 수 있다고 할 수 있다.

IV. 논 의

본 연구는 임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수의 정도를 파악하고 이들 간의 관계를 규명하여 간호사의 행복 지수를 향상시키기 위한 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 실시한 서술적 조사연구이다.

본 연구에서는 행복지수는 OECD Better Life Index를 이용하여 측정하였으며, 주거환경, 소득, 일자리, 공동체 생활, 교육, 환경, 정치참여, 건강, 삶의 만족도, 치안, 일과 삶의 균형 11가지로 특정한 것으로 평균 2.99점이었다. 이는 병원간호사를 대상으로 동일한 척도를 사용하여 측정한 Nam과 Kwon[3]의 연구에서 행복지수 평균점수 3.03점보다도 낮은 결과이다. 한편, 임상간호사를 대상으로 한 Yeo, Jin, Seo, Kim과 Ryu[18]의 연구에서는 평균 2.94점으로 본 연구의 결과가

약간 높게 나타났다. 또한 행복지수를 100점으로 환산할 때 평균 58.8점으로 OECD 평균 63.2점 보다 낮은 수치이고, 간호사의 행복지수도 OECD 평균에 미치지 못함을 알 수 있다[30]. 한편 대상자의 연령에 따라 행복지수가 높게 나타난 Nam과 Kwon[3]의 연구와 달리 본 연구에서는 결혼을 한 경우와 여가 생활을 하는 대상자인 경우 행복지수 점수가 높게 나타나는 것을 알 수 있었다. 이는 일개 종합병원에서 임상간호사를 대상으로 한 연구이므로 일반화하기에 한계가 있으므로 이에 대한 반복 연구를 통해 간호사의 행복지수에 영향을 미치는 관련 변수를 파악할 필요가 있다.

임상간호사의 일반적 특성에 따른 행복지수를 분석 결과, 수간호사 이상인 경우, 임상경력이 10년 이상인 경우, 대학원 재학 이상인 경우, 연봉이 4,500만원 이상인 경우 통계적으로 유의미하게 나타나 행복지수에 영향을 미치고 있었으며, 이는 Lee[17]의 연구 결과와 유사하였다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 행복지수는 직위, 학력이 높을수록 임상경력이 많을수록 행복지수가 높으므로 직위나 직무에 따른 회복탄력성 및 직무만족도를 높일 수 있는 방안이나 프로그램 개발이 필요하다고 사료된다.

임상간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성과 행복지수 간에는 양의 상관관계가 있었다. 이는 직장에서의 대인관계, 동료 간의 상호작용이 긍정적 서와 행복에 영향을 미치는 중요한 요인으로[13], 간호사의 친밀한 대인관계가 행복요인 중 두 번째로 중요하다고 한 Ko[22]의 연구를 지지하였다. 따라서 간호사 개인의 대인관계능력이 간호조직의 문화와도 밀

접한 관련이 있으며 간호조직의 긍정적 변화가 간호사의 행복을 증진시킬 수 있으리라 생각된다. 한편 대인관계능력의 부족으로 인해 직무만족도의 저하는 간호사의 이직을 높이는 결과를 낳을 수 있을 뿐만 아니라 남아있는 간호사의 사기를 저하시키고 업무량이 증가되어 환자간호에도 악영향을 미치게 된다. 따라서 병원 조직 내 행복하고 머물고 싶은 직장이 되도록 대인관계능력을 높이고 직무만족도를 향상시킬 수 있도록 병원 기관에서는 다양한 프로그램을 위한 정책적·재정적 지원이 요구된다. 행복은 업무현장에서 긍정적인 성과와 관련성이 있고, 행복감이 증가할 때 업무의 성과가 높았으며[29], 간호사의 행복지수는 개인의 삶의 만족뿐만 아니라 간호를 받고 있는 대상자에게 영향을 주므로 간호사의 행복지수의 향상은 직무만족도를 높이는 효과가 있었다.

따라서 간호사의 원만한 대인관계를 촉진시킬 수 있는 병원 내 조직 문화가 형성된다면 사소한 고민이나 역경, 스트레스는 선후배간의 소통을 통해서 해결될 것이며 간호사 스스로 회복할 수 강인함과 성숙함으로 자리 잡아 갈 것이라 사료된다. 이는 곧 직무만족도를 높이는 결과이자 직장의 성과를 높이는 것이며 결국 개인, 사회, 더 나아가 국가의 행복지수를 향상시키는 데 이바지하는 길이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 대인관계능력, 직무만족도, 회복탄력성, 행복지수의 정도를 파악하고 이들 간의 관계를 규명함으로써 간호사의 행복지수에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 실시하였다. 임상간호사의 결혼상태, 종교, 최종학력, 직위, 임상경력, 근무형태, 연봉, 근무부서, 여가활동에 따라 행복지수에 유의한 차이가 있었으며, 직무만족도와 회복탄력성은 행복지수에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 따라서 임상간호사의 행복지수 관리를 위해 직무만족도와 회복탄력성을 높일 수 있는 중재방안을 찾아서 적용한다면 간호사들의 행복증진을 향상시킬 수 있을 것으로 기대

된다. 또한 이를 위해 간호사의 직무만족도와 회복탄력성 향상시킬 수 있는 중재프로그램 개발이 요구된다. 뿐만 아니라 임상간호사의 직무만족도와 회복탄력성을 향상시킬 수 있는 프로그램을 실시하여 행복지수를 관리한다면 간호사 개인의 행복뿐만 아니라 간호를 받고 있는 대상자에게 양질의 간호를 제공하여 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다. 본 연구는 일개 종합병원을 대상으로 실시하였기에 일반화하는데 무리가 있으므로 다양한 연구대상수와 지역을 확대하여 반복연구가 필요하다. 또한 향후 간호사를 대상으로 한 행복지수를 측정할 수 있는 도구 개발 연구가 이뤄져야 하며, 본 연구결과를 토대로 임상간호사의 행복지수를 향상시키기 위한 적극적인 산학협력관계 속에서 이에 대한 관리방안 및 다양한 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

References

1. Korean Ministry of Health and Welfare. Health Medicine[Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare. 2018. [cited 2018 February 12]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb1101vw.jsp?SEQ=90&MENU_ID=03320101&page=1&PAR_MENU_ID=03.
2. Hyang Bu. The first is to improve the Working Conditions for the Labor Shortages. Medical Newspaper. [cited 2018 February 12]. Available from: <http://www.bosa.co.kr/news/articleView.html?idxno=2067638>.
3. Nam MH, Kwon YC. (2013). Factors influencing happiness index of hospital nurses. Korean Academy of Nursing Administration. 2013;19(3): 329-339.
4. Ko HR, Kim JH. The clinical nurses' emotional intelligence, interpersonal relationship and job satisfaction. The Korean Academic Society of Nursing

- Education. 2014;20(3):413-423.
5. Yang YK. Effects of ego-resilience and work environment on job satisfaction in psychiatric nurses. *The Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2012;14(4):226-235.
6. Lee AS, Yoon CK, Lee JM. Influence of ego-resilience and social support on the depression of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(1):46-54.
7. Jeong KS. New nurses happiness up, making positive nursing culture. *The Korean Nurses Association News*. [cited 2018 February 12]. Available from: <http://www.nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=61&idx=6612>.
8. Kim IS. The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turn over intention among hospital nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*. 2009; 14:515-526.
9. Moon EG. The relationship among emotional intelligence, interpersonal Relationship, organizational citizenship behavior and burnout of hospital nurses [master' thesis]. Jinju: Gyeongnam University; 2012. p.1-73.
10. Jin SH. The effects of resilience and social support on organizational commitment of nurses [master' thesis]. Jeju: Jeju National University; 2015. p.1-41.
11. Kim JH. Resilience: A Joyful Secret to Turn the Crucible into Luck. Seoul: wisdomhouse; 2011.
12. Yeun, EJ., & Kim. HJ. Development and testing of a nurse turnover intention scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(2):256-266.
13. Hong ES. Conceptual understanding of resilience and instructional suggestion. *The Korean Society of Special Education*. 2006;41(2):45-67.
14. Seong MS. The effects of social support in the organization on psychological well-being: resilience of health professionals as a mediator [master' thesis]. Seoul: Hanyang University; 2014. p.1-76.
15. National Academy of the Korean Language. *The Korean pyojun dictionary*. Doosan Donga; 1999.
16. Jeong YJ. Korea's happiness index. *Medical Newspaper*. [cited 2018 February 12]. Available from: http://www.newsdigm.com/sub_read.html?uid=3178.
17. Lee NS. A study on the structure of quality of life in OECD member countries. *Health and Social Welfare Review*. 2012;32(2):5-40.
18. Ye JE, Jin H, Seo EJ, Kim MJ, Ryu JS. A Study on the happiness of the workplace. Seoul: Samsung Economic Research Institute, 2013 August. Report No.: RR 2013-20-08.
19. Lee, JH. The Relationship of Teacher's burnout and subjective well-being with organizational commitment as a mediator. *Journal of the Study of Teacher Education*. 2010;27(3):143-164.
20. Gu JS, Seo EG. Happiness in Korea: Who is happy and when? *Korean Journal of Social and Personality Psychology*. 2011;25(2):143-166.
21. Kim IS. The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turn over intention among hospital nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*. 2009; 14:515-526.
22. Ko JO. Influence of clinical nurses' emotional labor on happiness in workplace. *International Journal of Contents*. 2013;13(4):250-261.
23. Brown & Edelman, R. Project 2000: A study of expected and experienced stressor and support reported by students and qualified nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2000;25(1):1-10.
24. Schlein, A., Guernsey, B. G. Relationship enhancement. San Francisco, CA: Josey-Bass. 1971.
25. Jeon SK. A Study on the effectiveness of social skills training programs for rehabilitation of schizophrenia patients [dissertation]. Seoul: Soongsil University; 1994. p.1-176.

26. Stamps, P. I. Measurement of work satisfaction among health profession. *Medical Care*. 1978;16(4): 337-352.
 27. Han CB, Moon HJ. A study on role conception and job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean academy of nursing administration*. 1996;2(1):115-124.
 28. Connor, K. M., Davidson, J. R. T. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003;18(2): 76-82.
 29. Baek HS, Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson resilience scale [master' thesis]. Daejeon: Eulji University; 2010. p.1-38.
-