



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

천 주 영 교수 지도
석사학위 청구논문

중소종합병원 간호사의
긍정심리자본, 간호근무환경이
간호직무만족에 미치는 영향

2024

성신여자대학교 일반대학원
간호학과
황 윤 경

중소종합병원 간호사의
긍정심리자본, 간호근무환경이
간호직무만족에 미치는 영향

천 주 영 교수 지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2023년 12월

성신여자대학교 일반대학원


간호학과


황 윤 경


인 준 서

황윤경의 석사학위 논문으로 인준함

2023년 12월

심사위원장 조 정 빈 

심 사 위 원 김 동 희 

심 사 위 원 천 주 영 

성신여자대학교 대학원

감사의 글

끝이 보이지 않던 이 논문이 완성되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 도움을 주신 분들께 감사 인사를 드립니다.

먼저 저의 지도 교수님이신 천주영 교수님께 깊은 감사드립니다. 연구년임에도 불구하고 바쁘신 와중에 부족한 저의 논문을 위해 꼼꼼하고 세심하게 조언해주시고 격려해주시고 이끌어 주셔서 너무 감사드립니다. 수료에 그칠 뻔한 저를 포기하지 않으시고 지도해 주시며 무사히 졸업하게 해주셔서 너무 감사드립니다. 이 글을 쓰고 있는 지금도 감사함에 눈물이 납니다. 교수님 정말 존경합니다. 그리고 바쁘신 와중에 논문 심사를 맡아 주신 조정민 교수님, 김동희 교수님의 조언과 격려, 따뜻한 배려로 마무리할 수 있었습니다. 감사드립니다.

자료수집에 도움을 주신 전선영 수석간호부장님, 주민경 특수간호부장님, 강미영 간호부장님, 이은미 파트장님께 감사드립니다. 그리고 바쁘신 와중에도 설문지 조사에 응해 주신 간호사 선생님들께도 감사드립니다.

노인전문간호사 과정을 함께하며 대학원 생활을 한 선미선생님, 슬기선생님, 하늘선생님, 현지선생님, 일화선생님, 지현선생님, 지혜선생님 사랑스럽고 소중한 선생님들과 함께 하여 즐거웠고 행복했습니다. 직장과 병행하며 학업을 이어가는 게 힘들었지만 서로 격려하며 응원하며 지낸 지난 대학원 생활은 즐거운 시간 이였고 소중한 인연을 이어간 시간들이었습니다.

마지막으로 사랑하는 나의 가족들에게도 감사 인사 전합니다. 체력이 약해 몸 상할까 늘 걱정하고 응원 해 주신 부모님 아빠, 엄마 감사드립니다. 사랑합니다. 언니, 누나 하고픈 거 다해라 응원해 주는 재경, 재성에게 고맙습니다. 제부, 율케에게도 감사함을 전합니다. 나의 귀염둥이 조카 1, 2, 3호들 시연이, 준성이, 서준이 사랑해!

2023년 12월

황윤경 드림

논문 개요

본 연구는 중소종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본, 간호근무환경과 간호직무만족의 정도를 파악하고, 중소종합병원 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

본 연구의 대상자는 S시 소재 2개의 중소종합병원에서 경력 6개월 이상의 간호사로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 대해 서면 동의한 자이다. 자료는 구조화된 자가 보고식 설문지를 통해 2023년 11월 9일부터 11월 23일까지 수집되었으며, 최종 124부의 자료가 최종 분석에 이용되었다. 수집된 자료는 SPSS WIN 29.0 프로그램을 사용하여 기술통계, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's Correlation, Multiple Linear Regression analysis로 분석하였고, 사후검정은 Scheffe test를 시행하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 전체 대상자의 44명(35.5%)이 20대인 것으로 나타났고, 성별은 여자가 110명(88.7%)로 대다수였다. 결혼 상태는 83명(66.9%)이 미혼인 것으로 나타났으며, 자녀 유무는 없음이 92명(74.2%)이었으며, 79명(63.7%)이 종교가 있는 것으로 나타났다. 최종 학력은 4년제 대졸이 86명(69.4%)으로 다수를 차지했다. 주관적 경제 상태는 '중' 수준이 84명(67.7%), 주관적 건강상태는 '보통/나쁨' 수준이 67명(54%)으로 나타났다. 총임상경력은 10년 이상이 44명(35.5%)이 가장 많았으며, 근무부서는 일반병동이 52명(41.9%), 직급은 평간호사 85명(68.5%)로 다수를 차지했다. 근무형태

로는 교대근무(2교대, 3교대)가 73명(58.9%), 이직경험으로 2회 이상이 51명(41.1%)으로 나타났다.

2. 연구대상자가 인식한 긍정심리자본은 6점 만점 기준 평균 4.12 ± 0.68 점, 간호근무환경은 4점 만점 기준 평균 2.38 ± 0.40 점, 간호직무만족은 4점 만점 기준 평균 2.02 ± 0.50 점으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 간호직무만족에서 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 종교($t=2.16, p=.032$), 주관적 건강 상태($t=4.09, p<.001$), 근무부서($F=10.07, p<.001$)이었다.

4. 연구대상자의 간호직무만족은 긍정심리자본의 4가지 하위 영역인 ‘자기 효능감’($r=.404, p<.001$), ‘희망’($r=.624, p<.001$), ‘낙관주의’($r=.514, p<.001$), ‘복원력’($r=.481, p<.001$) 모두와 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 간호직무만족은 간호근무환경의 5개 하위영역인 ‘간호사의 병원 운영 참여’($r=.627, p<.001$), ‘인력과 자원의 적절성’($r=.483, p<.001$), ‘양질의 간호를 위한 기반’($r=.613, p<.001$), ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’($r=.627, p<.001$), ‘간호사와 의사의 협력관계’($r=.424, p<.001$) 모두 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 연구대상자의 간호직무만족에 유의한 영향을 미친 요인은 긍정심리자본의 하위영역인 ‘희망’($\beta=.399, p<.001$), 간호근무환경의 하위영역인 ‘양질의 간호를 위한 기반’($\beta=.272, p=.004$), ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’($\beta=.217, p=.009$), 주관적 건강상태 ‘좋음’($\beta=.124, p=.042$)으로 확인되었고, 최종 설명력은 63.6%로 나타났다.

이상의 연구 결과를 종합하여 볼 때, 중소종합병원에서 근무하는 간호사의 간호직무만족은 긍정심리자본의 하위영역인 ‘희망’, 간호근무환경의 하위영역인 ‘양질의 간호를 위한 기반’, ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’, 간호사의 주관적 건강 상태 정도에 따라서 영향을 받는 것을 알 수 있었다. 긍정심리자본의 하위영역인 ‘희망’이 간호직무만족에 가장 영향력이 큰 변수로 나타났다.

본 연구의 결과에 따라서 중소종합병원 간호사의 간호직무만족 증진을 위해 긍정심리자본을 높일 수 있는 방안이 필요할 것으로 생각된다. 또한 양질의 간호를 위한 기반을 마련하고, 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지를 향상시키는 등 긍정적인 간호근무환경을 조성할 수 있는 전략 및 중재 개발이 필요할 것으로 사료된다. 또한, 중소종합병원 간호사가 좋은 건강을 유지할 때 간호직무만족도가 높아지므로 교대근무 형태의 다양화, 휴식 공간 제공, 건강관리실 기능 강화, 건강프로그램 개발 등 간호사들의 건강 증진행위 활성화도 필요할 것으로 판단된다.

본 연구는 중소종합병원 간호사를 대상으로 간호직무만족 관련 요인을 확인하였다는데 그 의의가 있으며, 본 연구의 결과는 간호직무만족을 향상시킬 수 있는 중재 및 전략 마련, 간호인력 관리를 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요.....	1
2. 연구 목적.....	4
3. 용어의 정의.....	5
가. 중소종합병원.....	5
나. 긍정심리자본.....	5
다. 간호근무환경.....	6
라. 간호직무만족.....	6
II. 문헌고찰	8
1. 간호직무만족.....	8
2. 긍정심리자본.....	9
3. 간호근무환경.....	11
III. 연구 방법	13
1. 연구설계.....	13
2. 연구대상.....	13
3. 연구도구.....	14
4. 자료수집 방법.....	15
5. 자료분석 방법.....	16
6. 연구의 윤리적 측면.....	17
IV. 연구 결과	18
1. 연구대상자의 일반적 특성.....	18

2. 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경 및 간호직무만족 정도.....	20
3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호직무만족의 차이.....	22
4. 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경 및 간호직무만족과의 상관관계	24
5. 연구대상자의 간호직무만족에 미치는 영향 요인	26
V. 논의.....	28
VI. 결론 및 제언.....	35

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표1> 연구대상자의 일반적 특성.....	19
<표2> 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경 및 간호 직무만족 정도.	21
<표3> 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호직무만족의 차이.....	23
<표4> 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경 및 간호직무만족과의 상관관계.....	25
<표5> 연구대상자의 간호직무만족에 영향을 미치는 요인.....	27

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 간호사의 상급종합병원으로 취업 지원 선호도가 증가되고 있고, 수도권 대형병원의 증축과 대도시 집중화 현상의 심화로 인해 병원의 종별과 지역별 간호 인력 분포의 불균형 문제는 점차 심화되고 있다.(보건복지부, 2022). 이로 인한 중소종합병원들의 간호 인력 부족이 심화되고 있으며, 이러한 인력 부족은 기존 중소종합병원에 근무하고 있는 간호사의 업무 과중을 불러와 또 다른 이탈을 야기하는 악순환으로 이어지고 있다(이종선, 2016). 병원에서 간호 조직은 질적인 의료서비스를 제공하는 매우 중요한 부서지만, 중소종합병원은 대형병원에 비해 열악한 근무환경과 간호 인력 부족으로 인한 이증고를 겪고 있다.

선행연구에서 중소종합병원에 대한 개념 및 기준은 다소 혼재하여 사용되고 있다. 의료법에서는 중소종합병원을 “100병상 이상 300병상 미만의 병원 및 종합병원으로서 상시 근로자의 수가 300인 이하인 병원”으로 정의하고 있으며(의료법, 2011), 대한중소병원협회에서는 ‘비 대학병원으로서 500병상 이하, 상시근로자 500명 이하의 병원급 의료기관’으로 정의하고 있다(대한중소병원협회, 2013). 일반적으로 보건복지부 기준에 따라 병상수가 300병상 미만인 종합병원을 중소병원(혹은 중소종합병원)으로 정의하고 있다.

2022년 병원간호사회 자료에 의하면, 간호사 이직률은 평균 15.8%로 병상규모에 따라 차이가 있는데 상급종합병원 일반병동 사직자 14.3%, 간호간병 통합서비스병동 사직자 18.8%, 종합병원 일반병동 사직자 21.1%, 간호간병 통합서비스병동 사직자 25.2%로 각각 합치면 상급종합병원 사직자보다 종합병원

사직자수가 많은 것으로 나타났다(병원간호사회, 2022). 2023년 보건의료노조 정기 실태조사에서 전국 126개 사업장에서 근무하는 간호사 48,049명을 대상으로 조사한 결과 대부분의 간호사들이 이직을 고려한 적이 있는 것으로 나타났다. 최근 3개월 간 이직을 고려한 간호사 비율이 74.1%였고, 숙련으로 진입하기 전인 경력4~5년차 간호사의 이직 고려 비율은 80% 이상, 특히 간호사의 1/4 이 당장에라도 사직할 수 있다고 보고하고 있어 간호 인력의 이탈 문제가 심각함을 알 수 있다. 간호사가 이직을 고려하는 이유로 ‘열악한 근무조건과 노동 강도(43.2%) 낮은 임금(29.4%)’ 이었고, 직장생활 만족도 조사에서도 간호사의 부정비율은 임금수준(64.2%), 인력수준(73.3%), 인사승진(55.1%), 업무량·노동 강도(59.8%)로 불만족의 비율이 높았다(전국보건의료산업노동조합, 2023).

중소종합병원은 상급종합병원에 비해 간호사 부족 현상이 더 심각하고, 높은 직무 스트레스, 낮은 간호직무만족도, 간호근무환경에 대한 불만족 및 높은 이직의도를 보이고 있다(박정혜, 황혜영, 2017; 강은희, 서임선, 2022). 또한, 간호사의 직무만족도가 저하 되고 있고, 높은 이직율로 인해 간호 인력의 효율적 관리에 대한 문제가 제기되고 있다(강기노, 2010). 의료기관의 특성과 이직위험의 관련성을 확인한 결과, 종합병원과 병원이 상급종합병원에 비해 이직위험이 높았다(이요셉, 김정림, 김소희, 채정미, 2022). 상급종합병원에 근무하는 간호사보다 2차 병원인 종합병원과 병원, 요양병원에 근무하는 간호사에서 퇴직의 위험도가 유의하게 높았다. 이는 규모가 큰 상급종합병원급보다 규모가 작은 병원과 요양병원일수록 의료인력 확보가 어려울 수 있고, 이러한 의료인력 수급의 불균형은 간호 인력의 업무 과중으로 이어져 이직이나 퇴직을 고려할 가능성이 높아지기 때문인 것으로 보인다(서희정, 김기연, 장세진, 2020).

선행연구에서는 중소종합병원 간호사의 감정노동이 높을수록 간호직무만족

은 낮아지고 이직 의도는 높아졌다(김진규, 2011; 김미란, 서문경애, 2013; 전꽃비, 박미현, 2019; 오명옥, 성미혜, 김양원, 2011)

중소종합병원의 위기 요인은 간호사 인력 부족, 인건비 부담 증가, 의료기관의 공급증가와 대형화 등이다. 간호사의 과중한 업무량과 정체성의 혼란을 경험하는 간호간병 통합 서비스 병동의 해결되지 않은 문제가 직무스트레스나 감정노동, 역할갈등을 초래하고 간호의 질적 저하를 가져올 수 있다(박광옥, 유미, 김종경, 2017). 이와 같이 상급종합병원과 중소종합병원의 위기 요인은 차이가 있기 때문에 구별 지어 연구될 필요가 있다.

직무만족도는 조직성과를 예측하는데 있어서 중요한 지표가 될 뿐 아니라, 개인의 욕구와 조직의 목적을 통합하는데 있어서도 중요한 역할을 한다. 직무만족은 고객만족 및 조직 관리에 있어서 관리자 및 경영자들에게 커다란 지침을 제공하는 역할을 할 수 있다(양필수, 오상훈, 박시사, 2007). 간호사의 직무만족에 대한 선행 연구(김미희, 정미영, 2012)에서는 높은 간호직무만족도는 환자 간호와 업무의 질 향상에 영향을 미치고 병원의 성과와 생산성에도 긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다. 간호사의 직무만족은 노동 보상에 의해 영향을 받으며 노동 보상이 클수록 간호직무만족이 높다는 것이 확인되었다(염영희, 권성복, 이윤영, 권은경, 고종욱, 2009).

선행연구에서는 긍정심리자본은 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인이었으며(전수영, 2017), 간호직무만족 향상은 재직의도를 높이는 결과로 이어진다(이은아, 하영미, 2022). 임상간호사가 간호 실무 현장에서 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 등의 개별적 변수의 개념인 긍정심리자본은 임상 실무에서 간호사의 부정적인 측면은 감소시키며, 긍정적인 측면은 강화하고 발전시키는 것으로 나타났다(이순늬, 김정아, 2017).

간호근무환경은 간호사에게 매력적인 환경을 제공하는 병원들의 조직적 특성들이며, 병원 정책 참여, 간호 기반, 의료진과의 관계, 환자집단 등의 다양한

요소가 포함된 포괄적인 개념이다(Lake, 2002). 선행연구에서는 간호근무환경이 양호할수록 간호직무만족이 높은 것으로 확인되었는데(김봉정, 이순영, 안경주, 이진아, 윤현정, 2019), 간호근무환경과 간호직무만족도가 낮을수록 이직의도는 증가하는 것으로 나타났다(정미영, 성미혜, 2014).

선행연구들은 대부분 상급종합병원 대상으로 조사되었고, 긍정심리자본과 같은 긍정적인 요인에 초점을 맞추고 간호직무만족도를 확인한 연구는 부족하였다(김인숙, 서유빈, 김복남, 민아리, 2015; 박주영, 2018; 정서연, 김정혜, 2019). 또한 중소종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호직무만족에 미치는 영향을 확인한 연구는 없었다. 따라서 본 연구는 중소종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호직무만족 정도를 파악하고 간호직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하여 중소종합병원 간호사의 간호직무만족을 높이고 간호 인력 관리를 위한 기초 자료를 제공하고 자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 중소종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본, 간호근무환경과 간호직무만족의 정도를 파악하고, 중소종합병원 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성을 확인한다.
- 2) 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경 및 간호직무만족 정도를

확인한다.

- 3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호직무만족의 차이를 확인한다.
- 4) 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경 및 간호직무만족과의 상관관계를 확인한다.
- 5) 연구대상자의 간호직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

3. 용어의 정의

가. 중소종합병원

(1) 이론적 정의

100병상 이상 300병상 미만의 병원 및 종합병원으로서 상시 근로자의 수가 300인 이하인 병원을 말한다(의료법, 2011).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 건강보험심사평가원에서 100병상 이상 300병상 미만의 병원으로 확인된 병원을 말한다.

나. 긍정심리자본

(1) 이론적 정의

긍정심리자본은 개인의 성장에 대한 긍정적인 심리적 상태로, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등 4개의 하위영역으로 구성된 개념이다(Luthans & Youssef, 2007).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Luthans와 Youssef(2007)가 개발한 긍정심리자본 도구를 이동섭과 최용득(2010)이 번역한 도구를 이용하여 측정한 점수이다.

다. 간호근무환경

(1) 이론적 정의

간호근무환경이란 간호사가 환자에게 양질의 전문 간호를 제공 할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로 병원 운영에 간호사의 참여, 충분한 인력과 물질적 지원, 양질의 간호를 위한 기반, 간호 관리자의 능력, 리더십과 간호사에 대한 지지, 간호사와 의사의 협력적 관계를 의미한다(Lake, 2002).

(2) 조작적 정의

Lake(2002)가 개발한 Practice Environment Scale of Nursing Work Index(PES-NWI)를 조은희 등(2011)이 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경측정(K-PES-NWI)도구를 이용하여 측정한 점수이다.

라. 간호직무만족

(1) 이론적 정의

개인이 스스로 직무에 대해 평가하고 그 결과 발생하는 긍정적인 감정 상태라고 할 수 있다. 즉, 조직과 직무, 근로조건 등에 대하여 긍정적으로 반응하는 상태, 조직구성원이 자기 자신의 직무나 직무환경에서 갖는 좋은 감정, 개인 스스로 직무에 대해 평가하고 그 결과 갖게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다(HRD 용어사전, 2010).

Slavitts 등(1978)이 개발하고, 박성애와 윤순녕(1992)이 번역한 도구를 김종경(2005)의 연구에서 수정 보완 하여 사용하였던 40문항의 도구를 김명숙(2013)이 전문가 내용타당도를 통해 21개 문항으로 수정한 도구를 사용하여 측정한 점수이다.

Ⅱ. 문헌고찰

1. 간호직무만족

직무만족이란 자기 직무에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신의 직무 생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미한다(Shin, 2003). 직무만족은 개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻는 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 말한다(Locke,1976).

간호사들의 직무만족이 높을 경우 적극적이고 의욕적인 태도로 개인 및 조직의 성과를 높여줄 수 있는데 이러한 점 때문에 간호조직에서는 간호직무만족도가 중요시 되고 있으며, 간호직무만족은 간호 전문직의 활동에 큰 영향을 미치며 나아가 업무성과와 직결되기도 한다(반영란, 2008). 병원에서의 간호직무만족이 중요시 되고 있는 것은 간호직무 자체가 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있으며, 환자 간호에 긍정적 혹은 부정적으로 작용할 수 있기 때문이다(Cavanagh, 2012). 수입이 높은 대상자가 간호직무만족이 높은 것으로 나타났는데, 이는 간호직무만족의 인구학적 특성 중 수입이 높을수록 간호직무만족도가 높았으며, 간호직무만족의 하부요인 중 승진 요인과 전반적인 간호직무만족 요인이 이직 의도와 유의한 음의 상관관계를 보였다(최소은, 김상돌, 2013). 간호직무만족은 보수, 승진 기회, 간호근무환경의 편의성, 직무 자체, 동료나 상사와의 관계 그리고 직무에 있어서 개인이 기대하는 것 등에 의해 영향을 받게 된다(Al-Hussami, 2008).

선행연구에서는 간호사의 직무만족 차이를 보이는 일반적 특성으로 성별,

연령, 교육정도, 자녀 유무, 종교, 소득, 임상경력, 직급, 근무형태, 이직 경험, 주관적 건강상태 등이 있었다(김미란, 서문경애, 2013; 김미희, 정미영, 2012; 김봉정, 이순영, 안경주, 이견아, 윤현정, 2019; 김정미, 이유미, 2019; 김진규, 2011; 황은정, 문숙자, 2019; 김미란, 서문경애, 2013).

간호사의 직무만족이 높으면 적극적으로 직무를 수행할 수 있다(안명숙, 이여진, 2013). 직무만족이 낮으면 이직 충동이 높은 것으로 나타났으며(안혜경, 강인순, 2008), 직무만족도는 직무스트레스와 관련이 깊은 것으로 보고되고 있다(이향련, 이미애, 이소영, 2009; 이현주, 조영채, 2015). 또한, 간호사의 직무만족에 강한 순 상관관계를 보인 요인으로 직무스트레스와 소진으로 나타났고(장태운, 최은정, 2016), 임상간호사의 여가만족도와 소진이 직무만족도 관련 연구에서 여가만족도와 직무만족도 정적 상관관계를 보였다(이태경, 윤지아, 강인순, 2022).

간호직무만족에 대한 선행연구는 대부분 상급종합병원 간호사를 대상으로 수행되었으며, 직무스트레스, 소진과 같은 부정적인 영향을 주는 요인에 대한 연구가 다수였다(박수민, 하윤주, 2022). 최근 연구에서 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호사의 직무만족을 향상시키는 영향을 미치는 것으로 나타났으나(양승경, 정은, 2017), 중소종합병원 간호사를 대상으로 한 연구는 부족한 실정으로 이에 대한 연구가 필요하다.

2. 긍정심리자본

긍정심리자본의 어원은 Luthans 등이 긍정심리에 경제학 용어인 자본이란 개념을 더하여 긍정심리자본으로 새롭게 개념화하면서 시작되었다. 긍정심리자본은 “당신은 누구이며 무엇을 할 수 있는가?”란 물음으로 인간의 긍정적

심리가치를 중요하게 인식하는데서 출발을 하였다(Luthans et al, 2007). 긍정심리자본이란 개념을 개발하기 위해 Luthans 등의 학자들은 네 가지 긍정심리 수용력을 연구하고 평가하여 개념적 기틀을 구축하였고, 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성된 네 가지 심리적 역량을 하나로 통합하는 상위 개념으로 긍정심리자본을 제시하였다(Luthans, 2012; Luthans et al., 2007). 그리고 긍정심리자본은 미래의 경쟁적인 조직사회에서 조직의 생산성을 향상시키고 업무성과 및 직원의 재직과 관련하여 유용하게 사용될 것임을 예측하였다(Luthans et al, 2007).

긍정심리자본을 구성하는 네 가지 변수인 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 대해 살펴보면 다음과 같다. 자기 효능감(self-efficacy)은 성공적인 과업을 수행하기 위해 자기 자신에 대한 강한 믿음을 가지는 자신감을 뜻하며, 희망(hope)은 성공을 향한 긍정적 동기를 부여하고 목표를 향해 나가는 에너지를 의미한다. 낙관주의(optimism)는 긍정적인 결과를 가져 올 것 이라는 미래의 성공에 대한 기대이며, 회복력(resilience)은 역경과 불확실한 상황에 직면했더라도 원래 상태로 돌아오거나 극복하여 적응하는 능력이다(Luthans, 2012; Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef, 2007). 긍정심리자본은 선천적으로 타고난 것이 아니라 유연성이 있어 훈련과 학습을 통해 개발 및 관리가 가능하며, 사람과 사물에 대해 긍정적으로 인식하게 하는 속성이 있다(이순늬, 김정아, 2017). 이를 통하여 직원들의 태도를 변화시키고, 성과를 향상시켜 조직의 유효성을 높일 수 있다. 높은 수준의 긍정심리자본은 직무스트레스와 소진을 감소시키며, 개인 조직원들의 자발적 참여를 유도한다. 조직 구성원의 긍정심리자본은 하위요소인 자기 효능감, 낙관주의, 희망, 회복탄력성이 통합됨으로써 더 큰 긍정의 영향을 줄 수 있고, 부적응을 해소할 수 있을 뿐 아니라 긍정적 정서가 확장되어 직장 내 조직생활에 많은 영향을 주는 중요한 요소로 작용한다(김동한, 이상민, 2015).

상급종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 긍정심리자본은 셀프 리더십, 관계유대, 조직몰입 모두 유의한 관계가 나타났으나(권시내, 박호정, 2020), 중소종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본의 영향에 대한 연구는 미비한 실정이다. 따라서, 중소종합병원 간호사를 대상으로 간호직무만족도를 향상시키기 위해 긍정심리자본과 간호직무만족의 관계를 분석할 필요가 있다.

3. 간호근무환경

간호근무환경은 간호사에게 매력적인 환경을 제공하는 병원들의 조직적 특성들이며, 병원 정책 참여, 간호 기반, 의료진과의 관계, 환자집단 등의 다양한 요소가 포함된 포괄적인 개념이다(Lake, 2002). 병원의 근무환경은 간호사의 직무 결과 뿐 만 아니라 간호사를 유치하고 유지하는 데 매우 큰 영향을 준다(Aiken, Clarke, Sloane, Lake, Cheney, 2008). 선행연구에서는 간호근무환경이 양호할수록 간호직무만족이 높은 것으로 확인되었고(김봉정 등 2019), 간호근무환경과 간호직무만족도가 낮을수록 이직 의도는 증가하는 것으로 나타났다(정미영, 성미혜, 2014).

서울 소재 대형병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 근무 의욕이 높게 나타났으며(강소영, 엄영란, 한성숙, 2005), 간호직무만족도가 높게 나타났다(고해진, 2015). 중소종합병원 간호사의 간호근무환경, 간호 전문직관, 경력몰입 및 이직 의도에 관한 강기노(2010)의 연구에서는 간호근무환경에 대한 인식이 부정적일수록 이직 의도가 높게 나타났다. 중소종합병원 간호단위의 간호근무환경에 관한 연구(권정옥, 김정아, 2012)에서 간호근무환경의 하위영역 중 충분한 인력과 물질적 지원'과 '병원 운영에 간호사 참여' 두 가지 영역에서 열악하다고 인식되었다.

간호근무환경의 열악함은 결국 간호사의 이직을 가지고 오며(Baernholdt & Mark, 2009), 간호사 인력 부족문제가 더욱 심각하게 발생할 수 밖에 없다. 간호근무환경은 간호사가 지각하는 충분한 자원과 시간과 인력이 확보된 물리적 환경, 조직구성원 간의 상호작용, 간호사의 업무수행 내용과 방식에 영향을 주는 조직적 측면, 정책적 측면 등을 모두 포함하는 것으로, 돌봄에 필수적이다(Lake & Friese, 2006; Finfgeld-Connett, 2008).

선행연구는 간호근무환경과 이직 의도의 관계를 본 연구가 대다수이다(김문자, 이지원, 박정숙, 2017; 권정옥, 김은영, 2012; 주현숙, 전원희, 2018; 곽윤복, 김신희, 2021; 정미라, 정은, 2018; 김지옥, 위휘, 2018). 높은 간호직무만족은 이직 의도를 낮추므로 중소종합병원에서 간호근무환경과 간호직무만족의 관계를 확인해 볼 필요가 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 중소종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본, 간호근무환경과 간호직무만족의 정도를 파악하고, 중소종합병원 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 S시 소재 2곳의 중소종합병원 간호사를 대상으로 수행되었다. 본 연구의 대상자는 독자적으로 업무를 수행하는데 경력 6개월 이상의 기간이 소요 되어 진다는 선행연구(Donley, 1994)에 근거하여 경력 6개월 이상의 간호사이며, 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 대해 서면 동의한 자이다. 경력 6개월 미만 신규 간호사, 직접 간호를 제공하지 않는 간호 관리자, 의사의 책임 하에 의사 업무 중 일부를 위임 받아 특정 업무를 수행하는 전담 간호사는 제외하였다.

연구의 표본 크기는 G-power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석으로 효과 크기 .15, 검정력 .80, 유의수준 .05, 변수 10개를 기준으로 계산했을 때 118명이 나왔으며, 10%의 탈락률과 자료 불충분 설문지 고려하여 130명을 대상으로 자료를 수집하였다. 수집된 130부 중 불성실한 응답, 미응답 등의 사유로 6부의 설문지를 제외하고 124부가 최종 분석에 사용되었다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 자녀유무, 교육 정도, 종교, 주관적 경제 상태, 주관적 건강 상태이며, 직무 관련 특성은 임상경력, 근무 부서, 직급, 근무 형태, 이직 경험이다.

2) 긍정심리자본

Luthans 등이 개발한 심리자본질문지(Psychological Capital Questionnaire [PCQ])를 이동섭과 최용득(2010)이 한국어로 번역한 것을 이용한 한국어판 도구를 사용하였다. 자기 효능감(6문항), 희망(6문항), 회복력(6문항), 낙관주의(6문항)로 4개 영역의 총 24문항으로 구성되어 있다. Likert 6점 척도로 각 문항에 대하여 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(6점)로 평정하며 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Luthans 등(2007)의 연구에서는 Cronbach's α 값은 자기 효능감 .89, 희망 .88, 회복력 .89, 낙관주의 .89이었고, 이동섭과 최용득(2010)의 연구에서는 Cronbach's α .92였다. 본 연구에서는 .93 였다. 본 연구의 하위영역별 신뢰도는 자기 효능감 .86, 희망 .86, 낙관주의 .72, 복원력 .80으로 나타났다.

3) 간호근무환경

Lake(2002)가 개발한 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES - NWI)를 조은희 등(2011)이 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어

판 간호근무환경측정(K-PES-NWI) 도구를 사용하였다. 총 29문항의 Likert 4점 척도로, 간호사의 병원운영 참여(9문항), 인력과 자원의 적절성(4문항), 양질의 간호를 위한 기반(9문항), 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지(4문항), 간호사와 의사의 협력관계(3문항)의 5개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항에 대하여 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(4점)로 평정하며 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α 는 .82, 하위영역별 Cronbach's α 는 .71~.84였다. 본 연구에서는 Cronbach's α .92 였다. 본 연구의 하위영역별 신뢰도는 간호사의 병원 운영 참여 .84, 인력과 자원의 적절성 .68, 양질의 간호를 위한 기반 .78, 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지 .75, 간호사와 의사의 협력관계 .80으로 나타났다.

4) 간호직무만족

Slavitts 등(1978)이 개발하고, 박성애와 윤순녕(1992)이 번역한 도구를 김종경(2005)의 연구에서 수정 보완 하여 사용하였던 40문항의 도구를 김명숙(2013)이 전문가 내용타당도를 통해 21개 문항으로 수정한 도구를 사용하였다. 5점 Likert 척도로 각 문항에 대하여 전혀 그렇지 않다(0점)에서 매우 그렇다(4점)로 평정하며 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Slavitts등(1978)이 개발 당시의 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었고, 박성애와 윤순녕(1992)의 연구에서 Cronbach's α 는 .85, 김명숙(2013) 연구에서는 Cronbach's α 가 .86이었다. 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .87이었다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료는 2023년 11월 9일부터 11월 23일까지 S시 소재 2개 중소 종합병원에서 경력 6개월 이상의 간호사를 대상으로 수집하였다. 연구자가 연구대상 병원 간호부를 방문하여 연구의 목적과 방법 등을 설명하고 자료수집에 대한 허락을 받았다. 이후 연구원이 방문하여 연구대상자에게 연구의 목적과 방법, 익명성, 비밀유지, 설문지의 자료수집 방법에 대해 설명하였고, 연구 참여와 관련된 정보를 알 수 있도록 하며 자발적으로 참여할 수 있도록 하였다. 또한, 연구 참여 동의서, 서면 설명문을 제공하였고, 구조화된 자가 보고형 설문지를 통해 스스로 설문 내용에 응답하도록 하였다. 설문지는 익명으로 진행하였고 소요 시간은 약 15분 정도였다. 설문지 수거 시에 연구대상자가 직접 봉투에 밀봉하여 별도의 잠금 장치가 있는 수거함에 직접 넣도록 하였으며, 완료된 설문지는 연구자가 자료 배부 후 일주일 뒤 해당 병원에 직접 방문하여 회수하였다. 설문 참여자에게 소정의 답례품으로 커피쿠폰을 제공하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0(Statistical Package for the Social Sciences) version 프로그램을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석을 실시하였다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균, 표준편차 등의 빈도 분석, 기술 통계를 이용하였다.
- 2) 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 로 분석하였다.
- 3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호 직무 만족 차이를 확인하기 위해 independent t-test와 one-way ANOVA를 실시하

고, 사후검정은 Scheffe test를 시행하였다.

4) 연구변인간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.

5) 연구대상자의 간호직만족에 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위해 다중회귀분석(Multiple Linear Regression analysis)을 시행하였다.

6. 연구의 윤리적 측면

본 연구는 S여자대학교 기관생명윤리위원회(IRB) 심의를 거쳐 승인을 받아 진행하였다(No: SSWUIRB-2023-0943). 연구 시작 시 연구의 목적 및 내용, 개인정보 보호에 관한 내용, 연구 대상자가 원하지 않을 경우 언제든지 연구 참여를 철회하여도 어떠한 불이익이 없음을 명시하였다. 또한, 참여로 인한 이익과 보상 및 위험, 개인정보수집 및 폐기에 대한 내용을 기재한 설명문을 작성하여 설문지와 함께 배부하여 연구 참여자에게 서면으로 동의 받았다. 수집된 자료는 익명화하여 엄격하게 비밀로 보장되고 조사 내용은 연구 목적 이외에 사용하지 않을 것을 명시하였다. 수집된 연구 참여자의 동의서와 설문지는 잠금장치가 있는 캐비닛에 보관하였고, 연구 종료 후 일정 기간 보관 후 안전하게 폐기할 것을 명시하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표1>과 같다. 전체 대상자의 평균연령은 35.5 ± 10.2 세였고, 44명(35.5%)이 20대로 나타났다. 성별은 여자가 110명(88.7%)으로 대다수였으며, 결혼 상태는 83명(66.9%)이 미혼인 것으로 나타났다. 연구대상자의 자녀 유무는 없음 92명(74.2%)였으며, 있음이 32명(25.8%)으로 나타났다. 연구대상자의 79명(63.7%)이 종교가 있는 것으로 나타났다. 최종 학력은 4년제 대졸이 86명(69.4%)이 가장 많았으며, 3년제 전문대졸이 38명(30.6%)였다. 주관적 경제상태 상중하 중에 ‘중’ 84명(67.7%)으로 대다수였고 그다음 ‘하’ 21명(16.9%), ‘상’ 19명(15.3%)순으로 나타났다. 주관적 건강상태 ‘보통/나쁨’이 67명(54%)으로 나타났으며 ‘좋음’ 56명(45.2%) 순으로 나타났다.

총 임상경력은 평균 9.7 ± 10.1 년이었으며, 10년 이상이 44명(35.5%)이 가장 많았으며, 3~6년 미만이 18명(14.5%)으로 가장 적었다. 연구대상자의 근무부서는 일반병동이 52명(41.9%)이 가장 많았으며, 그다음으로 특수병동(중환자실, 응급실, 수술실) 50명(40.3%), 기타(내시경실, 외래, 행정부 등) 22명(17.7%) 순으로 나타났다. 직급은 평간호사 85명(68.5%)으로 가장 많았으며 책임간호사 28명(22.6%), 주임간호사 11명(8.9%) 순으로 나타났다. 근무형태로는 교대근무(2교대, 3교대)가 73명(58.9%)으로 가장 많았으며, 상근직 49명(39.5%)으로 나타났다. 이직경험으로 2회 이상이 51명(41.1%), 1회 41명(33.1%), 0회 32명(25.8%) 순으로 나타났다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

(N=124)

변인	범위	평균±표준 편차	빈도(%)
성별	남성		14 (11.3)
	여성		110(88.7)
연령 (년)		35.5±10.2	
결혼상태	20대		44(35.5)
	30대		41(33.1)
	40대		21(16.9)
	50대 이상		18(14.5)
	미혼		83(66.9)
자녀	기혼		38(30.6)
	없음		92(74.2)
교육정도	있음		32(25.8)
	전문대졸		38(30.6)
종교	대졸		86(69.4)
	없음		45(36.3)
주관적 경제상태	있음		79(63.7)
	상		19(15.3)
	중		84(67.7)
주관적 건강상태	하		21(16.9)
	좋음		56(45.2)
	보통, 나쁨		67(54.0)
임상경력		9.7±10.1	
근무부서	3년 미만		38(30.6)
	3년-6년 미만		18(14.5)
	6년-10년 미만		24(19.4)
	10년 이상		44(35.5)
	일반 병동		52(41.9)
직급	특수병동(중환자실, 응급실, 수술실)		50(40.3)
	기타		22(17.7)
	평간호사		85(68.5)
근무형태	책임간호사		11(8.9)
	교대 (2교대, 3교대)		28(22.6)
	상근직		73(58.9)
이직경험	49(39.5)		
	0회		32(25.8)
	1회		41(33.1)
	2회 이상		51(41.1)

2. 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호직무만족 정도

연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호직무만족 정도는 <표 2>와 같다. 연구대상자의 긍정심리자본 점수는 평균 4.12 ± 0.68 점으로 나타났다. 하위 영역에서 '희망'이 4.17 ± 0.79 점, '복원력' 4.17 ± 0.71 점, '낙관주의' 4.06 ± 0.73 점, '자기 효능감' 4.05 ± 0.83 점 순으로 나타났다. 연구대상자의 간호근무환경을 살펴보면 평균 2.38 ± 0.40 점으로 나타났다. 하위영역에서 '간호사와 의사의 협력관계' 2.64 ± 0.56 점, '간호 관리자의 능력, 리더십과 지지' 2.61 ± 0.55 점, '양질의 간호를 위한 기반' 2.41 ± 0.42 점, '간호사의 병원운영 참여' 2.30 ± 0.46 점, '인력과 자원의 적절성' 2.07 ± 0.49 점 순으로 나타났다. 간호직무만족은 평균 2.02 ± 0.50 점으로 나타났다.

<표2> 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호직무만족 정도

(N=124)

요인	문항수	범위	평균	표준편차	최소값	최대값
긍정심리자본 (6점 만점)	24	1-6	4.12	0.68	2	6
자기효능감	6	1-6	4.05	0.83	2	6
희망	6	1-6	4.17	0.79	2	6
낙관주의	6	1-6	4.06	0.73	2	6
복원력	6	1-6	4.17	0.71	2	6
간호근무환경 (4점 만점)	29	1-4	2.38	0.40	1	3
간호사의 병원운영 참여	9	1-4	2.30	0.46	1	3
인력과 자원의 적절 성	4	1-4	2.07	0.49	1	3
양질의 간호를 위한 기반	9	1-4	2.41	0.42	1	3
간호관리자의 능력, 리더십과 지지	4	1-4	2.61	0.55	1	4
간호사와 의사의 협 력관계	3	1-4	2.64	0.56	1	4
간호직무만족 (4점 만점)	4	0-4	2.02	0.50	0.67	2.90

3. 연구대상자 일반적 특성에 따른 간호직무만족의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호직무만족의 차이를 분석한 결과는 <표3>와 같다. 일반적 특성 중에서 간호직무만족에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 변수는 종교($t=2.16$ $p=.032$), 주관적 건강 상태($t=4.09$, $p<.001$), 근무부서($F=10.07$, $p<.001$)였다. 사후분석 결과 특수부서에 근무하는 간호사의 직무만족 점수가 일반병동 간호사의 점수보다 통계적으로 유의하게 높았다.

<표 3> 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 간호직무만족의 차이

(N=124)

변인	범위	평균±표준편차	t/F	p
성별	남성	43.6 ± 10.9	.47	.638
	여성	42.2 ± 10.3		
연령 (년)	20대	43.3 ± 10.3	.98	.403
	30대	40.2 ± 11.9		
	40대	42.8 ± 9.0		
	50대 이상	44.5 ± 7.8		
결혼상태	미혼, 이혼, 별거	41.6 ± 11.3	-1.25	.214
	기혼	43.9 ± 8.0		
자녀	없음	42.1 ± 10.9	- .53	.595
	있음	43.2 ± 8.7		
교육정도	전문대졸	42.6 ± 10.9	.18	.857
	대졸	42.2 ± 10.2		
종교	없음	40.8 ± 10.6	2.16	.032*
	있음	45.0 ± 9.5		
주관적 경제상태	상	45.0 ± 11.7	.71	.492
	중 하	41.8 ± 10.0 42.4 ± 10.4		
주관적 건강상태	좋음	46.3 ± 9.1	4.09	<.001**
	보통, 나쁨	39.0 ± 10.3		
임상경력 (년)	3년 미만	43.7 ± 10.6	1.69	.171
	3년-6년 미만	43.3 ± 11.9		
	6년-10년 미만	38.1 ± 10.8		
	10년 이상	43.1 ± 8.9		
	일반 병동 ^a	38.5 ± 10.5		
근무부서	특수부서 ^b	47.0 ± 8.4	10.07	<.001** a<b
	기타 ^c	40.9 ± 10.3		
	평간호사	42.0 ± 10.8		
직급	주임간호사	47.5 ± 7.6	1.52	.222
	책임간호사	41.4 ± 9.8		
	교대 (2교대, 3교대)	42.2 ± 10.7		
근무형태	상근직	43.4 ± 9.2	-.64	.519
	0회	43.5 ± 10.3		
이직경험	1회	44.0 ± 9.8	1.66	.194
	2회 이상	40.3 ± 10.7		

*p<.05 **p<.001

4. 연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호직무만족의 상관관계

연구대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호직무만족 간 관계를 검증한 결과는 <표4>와 같다.

연구대상자의 간호직무만족은 긍정심리자본 4가지 하위 영역인 ‘자기 효능감’($r=.404, p<.001$), ‘희망’($r=.624, p<.001$), ‘낙관주의’($r=.514, p<.001$), ‘복원력’($r=.481, p<.001$) 모두와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

연구대상자의 간호직무만족은 간호근무환경의 5가지 하위영역인 ‘간호사의 병원 운영 참여’($r=.627, p<.001$), ‘인력과 자원의 적절성’($r=.483, p<.001$), ‘양질의 간호를 위한 기반’($r=.613, p<.001$), ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’($r=.627, p<.001$), ‘간호사와 의사의 협력관계’($r=.424, p<.001$) 모두와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 연구 대상자의 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호직무만족의 상관관계

(N=124)

영역	긍정심리자본				간호근무환경				
	자기효능감	희망	낙관주의	복원력	간호사의 병원운영 참여	인력과 자원의 적절성	양질의 간호를 위한 기반	간호관리자의 능력, 리더십과 지지	간호사와 의사의 협력관계
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
긍정심리자본	-								
자기 효능감	-								
희망	.791(<.001**)	-							
낙관주의	.575(<.001**)	.708(<.001**)	-						
복원력	.606(<.001**)	.756(<.001**)	.693(<.001**)	-					
간호근무환경									
간호사의 병원운영 참여	.175(.052)	.364(<.001**)	.255(.004*)	.263(.003*)	-				
인력과 자원의 적절성	.204(.023*)	.341(<.001**)	.252(.005*)	.330(<.001**)	.627(<.001**)	-			
양질의 간호를 위한 기반	.152(.091)	.308(.001*)	.290(.001*)	.249(.005*)	.726(<.001**)	.694(<.001**)	-		
간호관리자의 능력, 리더십과 지지	.169(.061)	.375(<.001**)	.279(.002*)	.294(.001*)	.694(<.001**)	.499(<.001**)	.577(<.001**)	-	
간호사와 의사의 협력관계	.278(.001*)	.356(<.001**)	.244(.007*)	.297(.001*)	.486(<.001**)	.478(<.001**)	.449(<.001**)	.483(<.001**)	-
간호직무만족	.404(<.001**)	.624(<.001**)	.514(<.001**)	.481(<.001**)	.607(<.001**)	.483(<.001**)	.613(<.001**)	.627(<.001**)	.424(<.001**)

*p<.05 **p<.001

5. 연구대상자의 간호직무만족에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 간호직무만족에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 일반적 특성 중 간호직무만족 차이가 나타난 종교, 주관적 건강 상태, 근무부서와 간호직무만족과 유의한 상관관계가 있는 긍정심리자본의 하위영역과, 간호근무환경의 하위영역을 독립변수로 선택하여 다중회귀분석을 실시하였고, 그 결과는 <표5>와 같다.

이들 독립변수 간 공차한계는 .203~.908이었고, VIF값은 1.102~4.937 으로 독립변수 간 다중 공선 상에는 문제가 없었다. 또한 오차의 독립성을 검증한 결과 Durbin-Watson 통계량이 2.238으로 자기 상관이 없는 것으로 확인되었다. 회귀분석 상 모델의 설명력을 나타내는 수정된 R^2 값은 .636로 나타나, 이 회귀모델은 독립변수가 간호직무만족에 미치는 영향력에 대하여 약 63.6%의 설명력을 지닌다고 할 수 있다.

회귀계수의 유의성 검정 결과는 주관적 건강상태 ‘ 좋음’ ($t=2.059$, $p=.042$), 긍정심리자본 하위영역인 ‘희망’($t=3.276$, $p=.001$), 간호 근무환경의 하위영역인 ‘양질의 간호를 위한 기반’ ($t=2.926$, $p=.004$), ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’ ($t= 2.645$, $p=.009$)가 간호 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표준화 계수(β)는 각 독립 변인들이 종속변수인 간호 직무만족도에 미치는 상대적인 영향력을 나타내는 것으로 긍정심리자본의 하위영역인 ‘희망’($\beta=.399$)이 가장 영향력이 컸으며 그 다음으로 간호 근무환경의 하위영역인 ‘양질의 간호를 위한 기반’($\beta=.272$), ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’($\beta=.217$), 주관적 건강상태 ‘ 좋음’ ($\beta=.124$) 순으로 나타났다.

<표 5> 연구 대상자의 간호직무만족에 영향을 미치는 요인

(N=124)					
영향요인	B	S.E	β	t	p
(상수)	-13.205	4.778		-2.763	.007
종교: 있음 (ref. 없음)	2.246	1.246	.104	1.802	.074
주관적 건강상태: 좋음 (ref. 보통 혹은 나쁨)	2.594	1.259	.124	2.059	.042*
근무부서: 특수부서 (ref. 일반병동)	-.574	1.510	-.027	-.380	.704
근무부서: 기타 부서 (ref. 일반병동)	-.620	1.721	-.023	-.360	.719
긍정심리자본: 자기효능감	-1.218	1.184	-.098	-1.028	.306
긍정심리자본: 희망	5.239	1.599	.399	3.276	.001*
긍정심리자본: 낙관주의	1.211	1.207	.085	1.004	.318
긍정심리자본: 복원력	-.057	1.360	-.004	-.042	.967
간호근무환경: 간호사의 병원운영 참여	2.997	2.189	.132	1.369	.174
간호근무환경: 인력과 자원의 적절성	-1.051	1.766	-.049	-.595	.553
간호근무환경: 양질의 간호를 위한 기반	6.739	2.303	.272	2.926	.004*
간호근무환경: 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지	4.109	1.553	.217	2.645	.009*
간호근무환경: 간호사와 의사의 협력관계	.258	1.285	.014	.201	.841
F(p)=17.242(<.001), R ² =.675, Adj R ² =.636, Durbin-Watson=2.238					

V. 논의

본 연구는 중소종합병원에서 근무하는 경력 6개월 이상의 간호사를 대상으로 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 수행되었다. 본 연구 결과, 간호직무만족에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본의 하위영역인 '희망', 간호근무환경 하위영역인 '양질의 간호를 위한 기반'과 '간호 관리자의 능력, 리더십과 지지', 일반적 특성 중 주관적 건강 상태였다. 그 중 긍정심리자본의 하위영역인 '희망'이 중소종합병원 간호사의 간호직무만족에 가장 큰 영향요인으로 나타났다.

본 연구에서 간호직무만족 점수는 4점 만점 중 평균 2.02 ± 0.50 점으로 중간 정도의 점수로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 측정한 상급종합병원 간호사의(황은정, 문숙자, 2019) 간호직무만족 평균 2.93 ± 0.54 점과 중소종합병원 간호사의(공유경, 2015) 간호직무만족 평균 2.88 ± 0.28 점보다 낮은 수준이었다. 500병상 이상 종합병원 간호사를 대상으로 한 황은정과 문숙자(2019) 연구의 간호직무만족 점수보다 본 연구의 간호직무만족 점수가 낮은 것은 중소종합병원보다 종합병원의 간호사의 직무만족 점수가 높다는 선행연구결과와 유사하다(김세영, 윤연옥, 하영숙, 김은정, 송보경, 송성민, 2023; 장인순, 박승미, 2011). 공유경(2015)의 연구의 경우 중소종합병원 간호사를 대상으로 하였으나 1년 이상의 임상경력을 가진 간호사를 대상으로 하였고, 이에 반해 본 연구에서는 6개월 이상 1년 미만의 임상경력을 가진 간호사도 포함되었기 때문에, 같은 중소종합병원 간호사를 대상으로 한 연구일지라도 임상경력에 따라 즉, 1년 미만의 신규간호사를 포함시키는지 여부에 따라 간호직무만족도 차이가 발생하였으리라 사료된다.

긍정심리자본의 점수는 평균 6점 만점 중 4.12 ± 0.68 점으로, 하위영역별 평균 점수는 '희망' 4.17점, '복원력' 4.17점, '낙관주의' 4.06점, '자기효능감' 4.05점 순

이었다. 중소종합병원 간호사의 긍정심리자본에 대한 한경선(2015)연구에서도 긍정심리자본 하위영역인 ‘희망’ 평균점수 3.81점으로 가장 높았으며 그 다음 ‘복원력’, ‘낙관주의’, ‘자기 효능감’의 순으로 본 연구 결과와 동일하게 나타났다. 중소종합병원 간호사의 긍정심리자본에 대한 연구(강정미, 권정옥, 2017)에서도 긍정심리자본 하위영역인 ‘희망’ 평균점수 3.26점으로 하위영역 중 가장 높게 나타났다. 두 연구 모두 본 연구와 동일한 도구를 사용하였고 중소종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구했다는 점에서 본 연구 결과를 지지한다. 본 연구 대상자들의 긍정심리자본 하위영역인 ‘희망’이 높은 수준임을 알 수 있었다. 이는 중소종합병원에서 근무하는 본 연구의 대상자들이 현재의 상황이나 환경에도 불구하고 목표를 성공적으로 성취할 수 있고 목표에 따른 활동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 긍정적인 믿음과 의지를 가진 것으로 해석할 수 있다(강정미, 권정옥, 2017; 한경선, 2015).

간호근무환경 평균 4점 만점 중 2.38 ± 0.40 점으로 하위영역별 평균점수는 ‘간호사와 의사의 협력관계’ 2.64점, ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’ 2.61점, ‘양질의 간호를 위한 기반’ 2.41점, ‘간호사의 병원운영 참여’ 2.30점, ‘인력과 자원의 적절성’ 2.07점 순으로 나타났다. Baernholdt와 Mark(2009)의 연구에서는 간호근무환경이 열악할수록 간호사의 간호직무만족도는 저하되는 결과를 나타내 본 연구와 유사하였다. 상급종합병원 간호사의 간호근무환경에 관한 연구(신양미, 조헌하, 2021; 곽윤복, 김신희, 2021)와 종합병원 간호사의 간호근무환경에 대한 연구(한미영, 이민숙, 배주영, 김영숙, 2015)에서 각각 평균 2.50~2.69점으로 나타나 본 연구 결과보다 높았다. 반면, 공공병원 간호사의 간호근무환경 관한 연구(황선미, 2023)와 중소종합병원 간호사를 대상으로 한 연구(권정옥, 김은영, 2012)에서는 각각 평균 2.35점과 2.39점으로 나타나 본 연구 결과와 유사하였다. 본 연구에서 간호근무환경 점수는 2.5점 이하로 간호근무환경을 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났는데(Lake, 2002), 상급병원간

호사보다 간호근무환경을 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다(신양미, 조현하, 2021; 곽윤복, 김신희, 2021; 권정옥, 김은영, 2012; 한미영, 이민숙, 배주영, 김영숙, 2015; 황선미, 2023). 이는 중소종합병원의 특성상 상급종합병원에 비해 양질의 간호를 제공하기에 조직적 차원에서의 인력 기타 등등 제한사항이 많은 것으로 사료된다. 추후 상급종합병원과 중소종합병원을 비교하는 연구를 통해 간호근무환경의 차이를 확인하고, 이러한 차이를 발생하게 하는 개인적, 조직적 요인에 대해서 확인할 필요가 있다.

연구 대상자의 일반적인 특성에 따른 간호직무만족 차이를 확인한 결과 ‘주관적 건강상태’, ‘종교’, ‘근무부서’에 따라 유의한 차이가 나타났다. 김봉정 등, (2019)의 연구에서 자신의 건강상태가 건강하다고 인지한 경우 보통이나 나쁨보다 간호직무만족이 높은 것으로 확인되어 본 연구의 결과와 일치하였다. 본 연구에서는 종교가 있는 경우가 없는 경우보다 간호직무만족 점수가 높았는데, 선행연구 결과와 일치하였다(김미란, 서문경애, 2013). 본 연구의 결과와 유사하게 선행연구에서 간호사의 근무부서에 따라 간호직무만족의 차이가 있었지만(김미란, 서문경애, 2013; 김미희, 정미영, 2012), 근무부서에 따른 간호직무만족의 차이를 보이지 않는 연구도 있어(김봉정 등, 2019), 추후 반복연구가 필요하다. 선행연구에서는 성별, 연령, 교육정도, 자녀 유무, 소득, 임상경력, 직급, 근무형태, 이직 경험에 따라 간호직무만족의 차이가 나타난다고 보고하였으나(김미희, 정미영, 2012; 김봉정 등, 2019, 김정미, 이유미, 2019; 김진규, 2011; 황은정, 문숙자, 2019), 본 연구에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 대부분 선행연구에서는 상급종합병원 간호사를 대상으로 하였거나 다양한 규모의 병원을 대상으로 조사한 결과를 보고하였기 때문에, 중소종합병원을 대상으로 한 반복연구를 통해 상급종합병원의 간호직무만족에 차이를 보이는 변수에 대해 반복연구를 통해 확인할 필요가 있다.

본 연구에서 중소종합병원 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 긍정

심리자본의 하위영역으로서의 ‘희망’. 간호근무환경 하위영역인 ‘양질의 간호를 위한 기반’과 ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’, 간호사의 일반적 특성으로 주관적 건강 상태 ‘좋음’이었고, 이들 변수의 설명력은 63.6%이었다.

본 연구에서 회귀분석 결과 긍정심리자본의 하위영역 중 ‘희망’이 간호직무 만족에 가장 영향력을 미치는 요인으로 확인되었다. 비록 최종 회귀분석에서는 유의한 변수가 아니었지만, 긍정심리자본의 나머지 하위영역인 ‘자기효능감’, ‘낙관주의’, ‘복원력’도 상관관계 분석에서 모두 간호직무만족과 양의 상관관계를 보였다. 긍정심리자본과 간호직무만족의 관계를 확인한 선행연구를 살펴보면 노인요양병원 간호사 대상으로 한 연구(정이화, 2019)와 전담간호사를 대상으로 한 연구(홍보람, 김경미 2019)에서 긍정심리자본이 간호직무만족을 향상시키는 것으로 나타났다. 비록 두 연구는 본 연구의 연구대상자와 긍정심리자본 도구는 달랐지만 긍정심리자본이 높을수록 직무만족이 높다는 본 연구의 결과와 유사하였다. 중소종합병원 간호사를 대상으로 한 연구(전수영, 2017)에서도 긍정심리자본은 간호직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 주요 영향요인으로 확인되었다. 특히, 본 연구에서 간호직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타난 긍정심리자본의 하위영역인 ‘희망’은 어렵고 힘든 간호환경 속에서도 긍정적인 정서 상태를 유지하고 목표를 향해 나아가는 것을 의미한다(이순늬, 김정아, 2017; 이은아, 하영미, 2022). 중소종합병원 간호사의 ‘희망’을 증진시키기 위해서는 어렵고 힘든 상황을 맞닥뜨렸을 때 문제해결을 위해 적절한 목표를 설정하고 목표에 따라 효과적으로 수행할 수 있는 문제해결 훈련 프로그램 개발과 같은 적극적인 방안 마련이 필요하다.

긍정심리자본은 복잡한 업무에 대한 간호사의 긍정적 대처능력을 향상시키고 직무와 관련된 부정적인 행동과 태도를 낮춤으로서 조직몰입을 증진시킬 수 있다(권시내, 박호정, 2020). 이는 조직에 대한 소속감과 직무만족 향상에 영향을 미칠 수 있다. 긍정심리자본은 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 중

요한 요인일 뿐 아니라 학습이나 훈련에 의해 변화가 가능한 것이기에(이순
남, 김정아, 2017), 간호직무만족을 높이기 위한 방안으로 긍정심리자본을 학습
과 훈련을 통해 강화할 수 있도록 조직적, 개인적 노력 및 관리방안이 요구된
다.

본 연구에서 간호근무환경의 하위영역인 ‘양질의 간호를 위한 기반’과 ‘간호
관리자의 능력, 리더십과 지지’가 간호 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인
으로 나타났다. 비록 최종 회귀분석에서는 유의한 변수가 아니었지만, 간호근
무환경의 나머지 하위영역인 ‘간호사의 병원운영 참여’, ‘인력과 자원의 적절
성’, ‘간호사와 의사의 협력관계’도 상관관계 분석에서 모두 간호직무만족과 양
의 상관관계를 보였다. 신규간호사의 간호근무환경과 간호직무만족도 관련 연
구(김은영, 김선희, 2021)와 중소종합병원 간호사의 간호근무환경 관련 연구
(김봉정 등, 2019)에서 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 간호직무만족도
가 높은 것으로 나타나 본 연구 결과와 유사하였다. 중소종합병원에서 임상간
호사로 첫발을 내딛는 신규간호사를 대상으로 긍정적인 간호근무환경을 조성
하고 간호관리자가 신규간호사의 적응을 위한 지지자원으로서의 역할을 수행
할 수 있다면 간호직무만족도가 향상될 것으로 사료된다. 또한, 간호사 인력을
유지하기 위해서는 신규 간호사를 위한 프로그램 뿐 만 아니라, 경력간호사를
위한 프로그램이 필요하며, 이를 통해 우수한 간호사를 보유할 수 있고 간호
직무만족이 증가되어 간호서비스의 질이 향상될 것이고 병원운영도 효율적이
며 안정화 될 것이다(김인숙, 서유민, 김복남, 민아리, 2015).

중소종합병원 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 ‘양질의 간호를
위한 기반’과 ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’에 중점을 두고 간호근무환
경을 개선할 필요가 있다. 중소종합병원은 간호인력 부족과 업무과중으로 양
질의 간호를 위한 기반이 부족하다(보건복지부, 2022; 이종선, 2016). 병원규모
에 따라서도 간호근무환경, 인력구조, 직원복지, 조직문화가 다르기 때문에

(김봉정 등, 2019) 병원 규모에 맞는 간호근무환경 조성이 필요하며, 이를 위해서는 병원규모에 따라 양질의 간호를 제공하고 간호 관리자의 역량을 향상시킬 수 있는 필수 요인은 무엇인지 확인하기 위한 비교연구가 필요하다.

본 연구의 결과 중소종합병원 간호사의 직무만족도는 간호 관리자의 역할 및 지지 정도가 중요한 역할을 하는 것으로 사료되므로, 지지자원으로서 간호 관리자 역량을 향상시키기 위한 조직적 차원의 전략이 필요하다. 선행연구에서는 간호 관리자의 리더십이 조직구성원의 성장과 간호직무만족 향상에 영향을 미치기 때문에, 간호 관리자가 리더십을 발휘하여 조직 구성원에게 명확한 목표를 제시해야 한다. 또한, 간호업무수행을 위한 교육이나 훈련의 기회를 제공하여 간호사의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 지원하고 격려하는 것이 중요하다고 강조하였다(전은영, 박영례, 2018).

병원 규모에 따라 간호조직문화는 차이를 보일 수 있는데, 간호 관리자 리더십관련 연구에서 상급종합병원에서의 위계지향문화가 강하며, 중소종합병원에서는 상대적으로 관계지향문화가 강한 것으로 보고하고 있다(장인순, 박승미, 2011). 따라서 병원 규모 및 조직문화에 따라 간호 관리자의 역할, 리더십 스타일이 달라져야 하고, 추후 병원 규모별로 간호사의 직무만족을 높이기 위해 적절한 간호 관리자의 역할 및 리더십 스타일에 대한 연구가 이루어질 필요가 있다.

본 연구에서 자신의 건강상태가 좋다고 인지한 경우 보통이거나 나쁘다고 인지한 경우보다 간호사의 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 병원 간호사를 대상으로 한 선행 연구에서도 자신의 건강상태가 건강하다고 인지한 경우 그렇지 않다고 인지한 경우보다 간호직무만족이 높았다고 보고하고 있어 본 연구의 결과를 지지한다(김봉정 등, 2019; 송미령, 2017). 의료인으로서 간호사들은 매일 많은 환자를 간호하고, 교대 및 야간 근무를 수행하며, 환자 및 보호자와의 갈등을 겪는 등 높은 스트레스 상황에 노출되며 이는 신체적, 정신적

건강에 영향을 미칠 수 있다. 반면, 그에 비해 업무에 대한 보상, 복지, 교육에의 기회는 충분하지 않기 때문에 이는 낮은 간호직무만족도로 이어진다(전국보건의료산업노동조합, 2023; Ge et al., 2012). 간호사는 다른 직군보다 신체 증상 발현 정도가 높았고, 수면의 질이 낮고 피로 또한 높았다(안영은, 2018). 높은 스트레스와 낮은 보상, 교대근무와 같은 업무 특성 등은 간호사가 자신의 건강을 유지하는 데 어려움을 겪게 하고 이는 주관적 건강상태 인식에 영향을 미치고, 낮은 간호직무만족도로 이어질 수 있다. 따라서, 교대근무 형태의 다양화, 휴식 공간 제공, 건강관리실 기능 강화, 건강프로그램 개발 등 간호사들의 건강 증진행위 활성화도 필요할 것으로 판단된다.

본 연구는 서울 소재의 2개 중소종합병원의 간호사를 대상으로 편의 추출하여 연구가 수행되었기 때문에 중소종합병원 간호사 전체를 대상으로 연구의 결과를 일반화하는데 제한이 있다. 중소종합병원마다 간호 근무환경의 차이, 인력 상황, 조직 구조, 개인적 긍정심리자본 등의 차이가 있으므로 본 연구 결과를 일반화하거나 확대하여 해석하는데 주의를 기울일 필요가 있다.

하지만, 선행연구들은 상급종합병원 간호사의 직무만족에 대한 연구가 대부분이었으나 본 연구는 중소종합병원 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경이 직무만족에 미치는 영향을 확인한 연구라는 점에서 그 의의가 있다. 본 연구의 결과는 간호직무만족을 향상시킬 수 있는 중재 및 전략 마련, 간호인력 관리를 위한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 중소종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다. 연구 결과 간호직무만족에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본의 하위영역인 ‘희망’, 간호근무환경의 하위영역인 ‘양질의 간호를 위한 기반’, ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’, 주관적 건강상태였으며, 설명력은 64.1%로 나타났다. 중소종합병원 간호사의 간호직무만족을 증진시키는 긍정심리자본을 강화하고 간호근무환경을 개선시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발과 정책 방안이 구축 되어져야 할 것이다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 전체 대상자의 44명(35.5%)가 20대 인 것으로 나타났고, 성별 여자가 110명(88.7%)로 대다수였다. 결혼 상태는 83명(66.9%)가 미혼인 것으로 나타났으며, 자녀 유무는 없음이 92명(74.2%)였으며, 79명(63.7%)가 종교가 있는 것으로 나타났다. 최종 학력은 4년제 대졸이 86명(69.4%)로 다수를 차지했다. 주관적 경제 상태는 중이 84명(67.7%), 주관적 건강상태는 ‘보통/나쁨’ 수준이 67명(54%)으로 나타났다. 총 임상경력은 10년 이상이 44명(35.5%)이 가장 많았으며, 근무부서는 일반병동이 52명(41.9%)이, 직급은 평간호사 85명(68.5%)로 다수를 차지했다. 근무형태로는 교대근무(2교대, 3교대)가 73명(58.9%), 이직 경험으로 2회 이상이 51명(41.1%)로 나타났다.

2. 연구대상자가 인식한 긍정심리자본은 6점 만점에 평균 4.12±0.68점, 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.38±.40점, 간호직무만족은 4점 만점에 평균 2.02±0.50점으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 간호 직무만족에 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 종교 ($t=2.16, p=.032$), 주관적 건강 상태($t=4.09, p<.001$), 근무부서 ($F=10.07, p<.001$) 였다.

4. 연구대상자의 직무만족은 긍정심리자본의 4가지 하위 영역인 ‘자기 효능감’($r=.404, p<.001$), ‘희망’($r=.624, p<.001$), ‘낙관주의’($r=.514, p<.001$), ‘복원력’($r=.481, p<.001$) 모두와 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무만족은 간호 근무환경의 5개 하위영역인 ‘간호사의 병원 운영 참여’($r=.627, p<.001$), ‘인력과 자원의 적절성’($r=.483, p<.001$), ‘양질의 간호를 위한 기반’($r=.613, p<.001$), ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’($r=.627, p<.001$), ‘간호사와 의사의 협력관계’($r=.424, p<.001$) 모두 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5. 연구대상자의 간호 직무만족에 유의한 영향을 미친 요인은 긍정심리자본의 희망($\beta=.399, p<.001$), 간호 근무환경의 하위영역인 양질의 간호를 위한 기반($\beta=.272, p=.004$), ‘간호 관리자의 능력, 리더십과 지지’($\beta=.217, p=.009$), 주관적 건강상태 ‘좋음’($\beta=.124, p=.042$)으로 확인되었고, 최종 설명력은 63.6%로 나타났다.

본 연구는 S시 소재 2개 중소종합병원에서 편의 추출하여 연구가 수행되었기 때문에 본 연구 결과를 일반화하거나 확대하여 해석하는데 신중을 기울여

야 할 것이다. 향후 지역, 병원규모, 병상 수, 대상자 수 등을 고려하여 긍정심리자본 및 간호근무환경과 간호직무만족의 관계를 확인하는 반복 연구가 필요하다.

중소종합병원 간호사의 간호직무만족을 증진시키기 위해 긍정심리자본을 높일 수 있는 전략 및 중재 프로그램을 개발하여 그 효과를 확인하는 연구가 필요하다. 또한 병원 규모에 맞는 간호근무환경을 조성할 수 있는 전략 및 중재 개발이 필요하며, 간호사의 건강증진 및 관리 프로그램 활성화 방안도 필요할 것으로 판단된다.

중소종합병원 간호사의 간호직무만족에 영향을 미치는 또 다른 요인들을 찾아서 그 관계를 확인하는 후속 연구가 필요하다.

참고문헌

- 강기노. (2010). *중소병원 간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도에 관한 연구*. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원. 서울.
- 강소영, 엄영란, 한성숙. (2005). 전문 간호 실무를 위한 조직 환경과 간호사의 근무의욕간의 관계. *한국간호과학회*, 35(2), 353-361.
- 강은희, 서임선. (2022). 지역 중소 병원 간호사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직무배태성의 매개효과. *대한간호행정학회지*, 28(5), 534-544.
- 강정미, 권정옥. (2017). 중소병원 간호사의 긍정심리자본과 심리적 웰빙이 직무몰입에 미치는 융합적 영향. *한국융합학회*, 8(4), 89-99.
- 공현희, 손연정. (2012). 상급 종합병원 간호사의 직무만족도와 조직몰입이 환자 안전관리 활동에 미치는 영향. *기본간호학회*, 19(4), 453-462.
- 곽윤복, 김신희. (2021). 간호사의 간호근무환경과 이직의도관계:워라벨(일과 삶의 균형)의 매개효과. *대한한국디지털콘텐츠학회*, 19(3), 263-272
- 권시내, 박효정. (2020). 일개 종합병원 간호사의 긍정심리자본, 셀프리더십, 관계 유대가 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회*, 26(3), 241-250.
- 권정옥, 김은영. (2012). 중소병원 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *대한간호행정학회*, 18(4), 414-423.
- 김동한, 이상민. (2015). 긍정심리자본이 조직문화에 미치는 영향에 관한 연구: PCO기업을 중심으로, *한국관광레저학회*, 27(5), 221-237.
- 김명숙. (2013). *경력개발 시스템이 간호사 업무수행능력, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향*. 박사학위논문, 서울대학교 대학원. 서울.
- 김문자, 이지원, 박정숙. (2017). 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무 배태성이 이직의도에 미치는 영향. *한국산학기술학회*, 18(1), 222-230.
- 김미란, 서문경애. (2013). 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과

- 이직의도의 관계. *한국직업건강간호학회*, 22(2), 93-101.
- 김미희, 정미영. (2012). 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인. *동서간호학 연구학회*, 18(2), 81-87.
- 김병준. (2018). 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과 검증. *아시아문화학술원*, 9(1), 755-766.
- 김봉정, 이순영, 안경주, 이건아, 윤현정. (2019). 병원간호사의 의사소통능력과 간호근무환경이 직무만족에 미치는 영향. *보건통계학회지*, 44(2), 189-197.
- 김세영, 윤연옥, 하영숙, 김은정, 송보경, 송성민. (2023). 일개 종합병원 간호사의 간호근무환경, 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회*, 32(5), 205-214.
- 김은영, 김선희. (2021). 신규간호사의 간호근무환경, 동료지지, 일과 생활의 균형이 직무만족도에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회*, 30(1), 1-9.
- 김인숙, 서유빈, 김복남, 민아리. (2015). 임상간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향. *대한간호행정학회*, 21(1), 10-19.
- 김정미, 이유미. (2019). 간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 미치는 영향요인. *보건의료산업학회*, 13(3), 53-65.
- 김정아. (2015). *병원 근무환경이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*. 석사학위논문, 한양대학교 대학원, 서울.
- 김종경. (2005). *병원 간호조직 유효성 결정요인*. 박사학위논문, 서울대학교 대학원. 서울.
- 김지옥, 위휘. (2018). 지역응급의료센터 간호사의 감정노동, 극복력과 간호 근무 환경이 이직의도에 미치는 영향. *한국웰니스학회*, 13(2), 51-62.
- 김진규. (2011). *중소병원 간호사의 감정노동과 직무만족 및 이직의도와의 관*

- 계. 석사학위논문, 부산가톨릭대학교 간호대학원. 부산.
- 고정옥, 박숙경, 이명하. (2013). 임상 간호사의 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 19(2), 304-314.
- 공유경. (2015). *임상간호사의 직무스트레스, 자기 효능감 및 직무만족도*. 석사학위논문, 남부대학교 보건경영대학원, 광주.
- 박광옥, 유미, 김종경. (2017). 간호간병통합서비스를 적용한 병동 간호사의 환자 간호 경험. *간호행정학회지*, 23(1), 76-89.
- 박수민, 하운주. (2022). 국가감염병전담병원 간호사의 직무스트레스, 사회적 지지, 회복탄력성이 소진에 미치는 영향. *한국웰니스학회*, 17(4), 75-81.
- 박성애, 윤순녕. (1992). 직무만족 측정도구개발. *한국간호과학회*, 22(3), 316-324.
- 박정혜, 황혜영. (2017). 중소병원 간호사의 이직의도 영향요인. *간호행정학회지*, 23(5), 471-482.
- 박주영. (2018). 지역 종합병원 간호사의 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회*, 27(3), 160-170
- 반영란. (2008). *병원 간호사의 간호 수행에 대한 의사 소통 만족도와 직무 만족도의 영향*. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원. 서울
- 병원간호사회. (2022). 병원간호사회 사업보고서:병원간호인력배치현황실태조사 Association. Seoul, *대한병원간호사회*
- 보건복지부. (2022). *보건의료인력 실태조사. 956*. 서울:보건복지부
- 서희정, 김기연, 장세진. (2020). 우리나라 병동 간호사의 병원특성이 재직률, 근무기간 및 퇴직에 미치는 영향: 건강보험심사평가원(HIRAS)자료를 이용한 후향적 코호트 연구, *대한간호과학회*, 50(6), 837
- 송미령.(2017). *신생아 집중치료실 간호사의 업무수행정도와 직무만족도와의 관련성*. 석사학위논문, 조선대학교 대학원, 광주

- 신양미, 조현하. (2021). 일개 상급종합병원 간호사의 간호근무환경, 직무스트레스, 지식공유가 간호업무성과에 미치는 영향. *동서간호학연구지*, 27(1), 32-42
- 안명숙, 이여진. (2013). 수도권 중소병원 간호사의 이직계획 예측요인. *한국자료분석학회*, 15(1), 323-334
- 안영은. (2018). *교대근무 간호사의 신체적 건강상태, 건강증진행위와 직무만족도*. 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 서울
- 안혜경, 강인순. (2008). 임상간호사의 직무스트레스, 직무만족도 및 이직충동. *한국자료분석학회*, 10(1), 149-167
- 양승경, 정은. (2017). 임상간호사의 긍정심리자본과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 융복합적 효과. *한국디지털정책학회*, 15(6), 329-337
- 양필수, 오상훈, 박시사. (2007). 관광통역안내사의 직업선택 동기와 직무만족도에 관한 연구: 제주 지역 일본어 관광통역 안내사를 중심으로. *한국관광연구학회*, 21(1), 175-192
- 염영희, 권성복, 이윤영, 권은경, 고종욱. (2009). 간호사의 직무만족 결정요인: 노동 보상을 중심으로. *대한간호행정학회지*, 39(3), 329-337
- 오명옥, 성미혜, 김양원. (2011). 응급실 간호사의 직무 스트레스, 피로, 직무만족 및 조직 몰입. *대한병원간호사회*, 17(2), 215-227
- 의료법.(2011). 제1장 총칙 제 3조의 3 1항 종합병원의 요건. <개정 2011.8.4.>
- 이동섭, 최용득. (2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. *경영학연구회*, 39(1), 1-28
- 이순늬, 김정아. (2017). 긍정심리자본에 대한 개념분석. *간호행정학회지*, 23(2), 181-190
- 이영진, 서문경애. (2016). 간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *디지털융복합연구학회*, 14(6), 355-362

- 이요셉, 김정림, 김소희, 채정미. (2022). 연령에 따른 근무환경 및 의료기관 특성이 간호사 이직에 미치는 영향. *건강보험심사평가원학술지, 건강보험심사평가원*, 2022:2(1), 106-119
- 이윤정, 이복임. (2013). 간호사 직무 스트레스에 관한 국내외 연구 비교. *한국직업건강간호학회*, 22(1), 13-23
- 이윤희. (2010). *요양병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울
- 이은아, 하영미. (2022). 병원간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향. *대한간호행정학회지*, 28(5), 586-595
- 이종선. (2016). 민간중소병원의 인력 수급난 현황과 개선방안. *고려대학교 노동문제연구소 노동연구*, 32(1), 53-102.
- 이태경, 윤지아, 강인순. (2022). 임상간호사의 여가만족과 소진이 직무만족도에 미치는 영향. *한국산업융합연구학회*, 20(5), 111-123.
- 이향련, 이미애, 이소영. (2009). 간호사직무만족관련요인. *동서간호학연구지*, 15(2), 91-101
- 이현주, 조영채. (2015). 종합병원 간호사들의 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성. *한국산학기술학회*, 16(8), 5314-5324.
- 장인순, 박승미. (2011). 병원규모에 따른 간호사의 조직문화유형과 직무만족 비교연구. *한국산업간호학회지*, 20(1), 1-13.
- 장태운, 최은정. (2016). 전담간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 관계. *한국보건간호학회*, 30(1), 122-135.
- 정미라, 정은. (2018). 임상간호사의 간호근무환경과 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 효과. *한국디지털정책학회*, 16(2), 277-285.
- 정미영, 성미혜. (2014). 응급실 간호사의 업무환경, 직무만족도 및 이직의도 간의 관계. *동서간호학연구지*, 20(1), 29-36.

- 정이화. (2019). 긍정심리자본이 노인요양병원 간호사의 의사소통능력과 직무만족에 미치는 영향. *한국엔터테인먼트산업학회*, 13(1), 235-243.
- 전국보건의료산업노동조합. (2023). *2023년 보건의료노동자 실태조사 결과-간호사편*. 2023년 5월 12일 검색
https://bogun.nodong.org/xe/khmwu_5_4/763769
- 전꽃비, 박미현. (2019). 중환자실 간호사가 경험하는 말기환자간호의 어려움과 도덕적 고뇌, 소진 및 직무만족과의 관계. *간호행정학회지*, 25(1), 42-51
- 전수영. (2017). 간호사의 소진, 감정노동 및 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향. *대한간호행정학회지*, 23(2), 201-210.
- 전은영, 박영례. (2018). 간호사가 직감하는 간호단위 관리자의 서번트리더십이 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. *한국보건사회학회*, 49, 117-137.
- 정서연, 김정혜. (2019). 긍정심리자본과 죽음에 대한 인식 혈액종양내과 간호사의 말기간호 수행에 미치는 영향. *한국호스피스완화의료학회*, 22(2), 77-86.
- 조은희, 최모나, 김은영, 유일영, 이남주. (2011). 한국어판 간호근무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도. *한국간호과학학회*, 41(3), 325-332.
- 주현숙, 전원희. (2018). 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입과 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향. *대한간호행정학회지*, 24(4), 265-275.
- 최소은, 김상돌. (2013). 중소병원 간호사의 피로와 직무만족 및 이직의도와 의 관계. *한국산학기술학회*, 14(9), 4218-4226.
- 한경선. (2015). *중소병원 간호사의 긍정심리자본, 조직몰입 및 직무스트레스*. 석사학위논문, 남부대학교 보건경영대학원, 광주.
- 한국기업교육학회. (2010). *HRD 용어사전*. 서울: 중앙경제
- 한미영, 이민숙, 배주영, 김영숙. (2015). 임상간호사의 간호근무환경, 공감피로

- 및 공감만족이 소진에 미치는 영향. *대한간호행정학회*, 21(2), 193-202.
- 홍보람, 김경미. (2019). 전담간호사의 직무 스트레스, 감정노동과 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회*, 28(3), 176-185.
- 황선미. (2023). *공공병원 간호사의 심리적자본, 간호업무환경이 직무착근도에 미치는 영향 연구*. 석사학위논문, 경희대학교 대학원. 서울
- 황은정, 문숙자. (2019). 간호사가 인식한 간호관리자의 팔로워십이 간호사의 직무만족에 미치는 영향. *한국산학기술학회*, 20(7), 93-101.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T.(2008). Effects of hospital care environ dministration, 38, 223-229.
- Al-Aameri, A. S., (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Baernholdt. M., & Mark, B. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management*, 17, 994-1001.
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospital. *Journal of Advanced Nursing*, 17(6), 704-711.
- Donley, S. R. (1994). Health care reform: implications for staff development. *Nursing Economic*, 12(2), 71-74.
- Lake, E. T., & Friese, C. R. (2006). Variations in nursing practice environments: relation to staffing and hospital characteristics.

Nursing research, 55(1), 1 - 9.

- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21(1), 195.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-88.
- Lock, E. A. (1976). The nature and causes of job dissatisfaction. In M. D. Dunnette(ed). *Handbook of Industrial & Organizational psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2012). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(2), 541-572.
- Luthans F., Youssef C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Shin, Y. E. (2003). Management of human-centered. Seoul: Dasan-Books
- Slavitt, D. B., Stamp, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Nurse's satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Luthans F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological capital: Measurement and relationship with

performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(2),
541-572.

ABSTRACT

Effects of positive psychological capital and nursing work environment on nurses' job satisfaction in small and medium-sized general hospitals

Hwang, Yoonkyung

Department of Nursing Science

Graduate School of Nursing

Sungshin University

This study is a descriptive survey to identify the extent of positive psychological capital, nursing work environment, and nurses' job satisfaction and to identify the effects of positive psychological capital and nursing work environment on nurses' job satisfaction among nurses in small and medium-sized general hospitals.

The subjects of this study were nurses with more than 6 months of experience in two medium-sized general hospitals in S city who understood the purpose of the study and gave written consent to participate in the study. Data were collected from November 9 to November 23, 2023 through a structured self-report questionnaire, and 124 copies were used in the final analysis. The collected data were analyzed using SPSS WIN 29.0 program using descriptive statistics, independent

t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, multiple linear regression analysis, and post hoc test using Scheffe test.

The main findings of this study are as follows;

1. When looking at the general characteristics of the subjects, 44 (35.5%) of the subjects were in their 20s, and 110 (88.7%) were female. In terms of marital status, 83 (66.9%) were single, 92 (74.2%) had children, and 79 (63.7%) were religious. In terms of highest level of education, 86 (69.4%) have a four-year college degree. In terms of subjective economic status, 84 (67.7%) reported being in the "medium" range, and 67 (54%) reported being in the "fair/poor" range. In terms of total clinical experience, 44 (35.5%) had more than 10 years of experience, 52 (41.9%) worked in general wards, and 85 (68.5%) were registered nurses. In terms of work type, 73 (58.9%) were working shifts (second and third shifts), and 51 (41.1%) had changed jobs twice or more.

2. The mean of positive psychological capital perceived by the subjects was 4.12 ± 0.68 out of 6, the mean of nursing work environment was 2.38 ± 0.40 out of 4, and the mean of nursing job satisfaction was 2.02 ± 0.50 out of 4.

3. The general characteristics that showed significant differences in nursing job satisfaction according to general characteristics were religion ($t=2.16$, $p=.032$), subjective health status ($t=4.09$, $p<.001$), and work

department ($F=10.07$, $p<.001$).

4. Job satisfaction was positively related to all four subdomains of positive psychological capital: self-efficacy ($r=.404$, $p<.001$), hope ($r=.624$, $p<.001$), optimism ($r=.514$, $p<.001$), and resilience ($r=.481$, $p<.001$). Job satisfaction was also positively related to five subdomains of nursing work environment: nurses' involvement in hospital operations ($r=.627$, $p<.001$), 'Adequacy of personnel and resources' ($r=.483$, $p<.001$), 'Foundation for quality nursing care' ($r=.613$, $p<.001$), 'Ability, leadership and support of nursing managers' ($r=.627$, $p<.001$), and 'Cooperation between nurses and physicians' ($r=.424$, $p<.001$).

5. The factors that significantly influenced the nursing job satisfaction of the research subjects were identified as 'hope' ($\beta=.399$, $p<.001$), a subdomain of positive psychological capital; 'foundation for quality nursing care' ($\beta=.272$, $p=.004$), a subdomain of nursing work environment; 'competence, leadership and support of nursing managers' ($\beta=.217$, $p=.009$); and 'good subjective health' ($\beta=.124$, $p=.042$), with a final explanatory power of 63.6%.

In this study, nurses' job satisfaction in small and medium-sized general hospitals was influenced by 'hope' of positive psychological capital, 'foundation for quality nursing care' and 'competence, leadership and support of nursing managers' of nursing work environment, and subjective

health status, and positive psychological capital was the most influential factor on nurses' job satisfaction.

Based on the results of this study, it is recommended that measures to increase positive psychological capital are needed to improve nursing job satisfaction among nurses in small and medium-sized general hospitals. In addition, it is necessary to develop strategies and interventions that can create a positive nursing work environment. Since nurses have higher job satisfaction when they maintain good health, it is necessary to promote nurses' health promotion behaviors.

The significance of this study was that it identified factors related to nurses' job satisfaction among nurses in small and medium-sized general hospitals, and the results of this study can be used as a basis for preparing interventions and strategies to improve nurses' job satisfaction and for managing nursing personnel.

<부록 1> 연구대상자 설명문

연구대상자용 설명문

연구과제명 : 중소종합병원 간호사의 긍정 심리자본, 간호 근무환경이 간호 직무만족에 미치는 영향

본 연구는 중소병원 간호사의 긍정 심리자본, 간호 근무환경이 간호 직무만족에 미치는 영향에 미치는 영향에 대한 연구입니다. 귀하는 본 연구에 참여할 것인지 여부를 결정하기 전에, 설명서와 동의서를 신중하게 읽어보셔야 합니다. 이 연구가 왜 수행되며, 무엇을 수행하는지 귀하가 이해하는 것이 중요합니다. 이 연구를 수행하는 황윤경 연구담당자가 귀하에게 이 연구에 대해 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행될 것입니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시길 바라며, 필요하다면 가족이나 친구들과 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당 연구원이 자세하게 설명해 줄 것입니다. 귀하의 서명은 귀하가 본 연구에 대해 그리고 위험성에 대해 설명을 들었음을 의미하며, 이 문서에 대한 귀하의 서명은 귀하께서 자신(또는 법정대리인)이 본 연구에 참가를 원한다는 것을 의미합니다.

1. 연구의 배경과 목적

중소종합병원은 간호사 부족현상이 더 심각하고, 높은 직무 스트레스, 낮은 직무만족도, 근무환경에 대한 불만족 및 높은 이직의도를 보이고 있습니다. 간호사의 높은 이직률과 간호 인력 부족이 중요한 문제로 대두되고 있는 상황에서 간호사의 긍정 심리자본, 간호 근무환경이 간호 직무만족에 미치는 영향을 확인하는 것이 중요합니다. 본 연구는 간호사의 직무만족 결정요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구로서, 연구의 결과는 직무만족도를 높일 수 있는 방안 마련을 위한 기초자료를 제공할 것입니다.

2. 연구 참여 대상

본 연구 참여 대상자는 서울특별시 2곳의 중소 종합병원에 근무하는 경력 6개월 이상의 간호사로 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 대해 서면 동의한 자로 최대 130명입니다. 연구 참여 제외기준은 경력 6개월 미만

신규 간호사, 직접 간호를 제공하지 않는 간호 관리자, 의사의 책임 하에 의사 업무 중 일부를 위임 받아 특정 업무를 수행하는 전담 간호사입니다. 본 연구는 설문을 통해 자료 수집하므로 설문에 불성실하게 응답한 경우는 최종 자료 분석 시 제외될 예정입니다.

3. 연구 방법

연구의 자료 수집은 2023년 11월에서 2024년 2월 사이 시행될 예정입니다. 본 연구자가 소속된 대학 기관생명윤리위원회의 연구 승인을 받고 서울특별시 2곳의 중소종합병원 간호부 및 연구대상부서 간호팀장을 방문하여 연구의 목적과 설문지 내용을 설명하고 자료 수집과 관련된 협조를 구한 후 자료 수집할 예정입니다.

만일 귀하가 참여의사를 밝혀 주시면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 연구원이 귀하에게 연구제목, 연구목적 및 연구 방법에 대해 설명할 예정이며, 귀하께서는 동의서에 자발적인 서명과 약 15분이 소요되는 1회의 설문조사를 요청받을 것입니다. 응답을 원치 않는 경우 어떠한 불이익 없이 즉각적으로 연구 참여를 중단 혹은 철회할 수 있으며, 수집된 자료는 개인정보 등의 식별이 불가능하도록 파쇄기에 의해 당일 폐기될 예정입니다.

귀하가 참여에 동의할 경우 연구 동의서에 서면 동의 후 구조화된 설문지를 작성하며, 이후 연구대상자가 자발적으로 작성한 서면동의서와 설문지를 개별적으로 밀봉하여 해당 부서에 배치된 제출함에 제출합니다. 제출된 자료는 연구자가 1주일 후에 해당 부서를 방문하여 회수할 예정입니다.

설문지는 중소병원의 간호사의 일반적 특성, 직무관련 특성, 긍정심리자본, 간호근무환경, 간호직무만족을 측정하도록 구성되어 있으며, 귀하가 제출한 서면 동의서 및 설문지를 연구자가 회수한 후에는 즉시 동의서와 설문지를 따로 분리하여 보관하고, 개인정보에 관한 사항이 누출되지 않도록 잠금장치가 있는 장소에 보관할 예정입니다. 수집된 자료는 연구 종료 후 3년간 보관하고 보관기간이 끝나면 파쇄기 방법으로 폐기될 예정입니다.

4. 연구 참여 기간

귀하는 본 연구를 위해 2023년 11월에서 2024년 2월 사이 약 15분이 소요되는 1회의 설문조사를 요청받을 것입니다.

5. 자발적 연구 참여와 중지

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있으며 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다. 또한, 귀하는 연구에 참여하신 언제든지 도중에 그만둘 수 있습니다. 만일 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶다면 담당 연구원이나 연구 책임자에게 즉시 말씀해 주십시오. 참여 중지 시 귀하의 자료는 더 이상 연구에 사용되지 않고 파쇄기 방법으로 폐기될 것입니다.

6. 부작용 또는 위험과 불편함

본 연구는 귀하의 동의 후 약 15분 동안 1회 설문조사를 통해 자료수집이 진행되므로, 설문작성으로 인한 약간의 피로가 예상되며, 그 외에 연구로 인한 위험성은 없습니다. 귀하는 언제든지 참여를 멈출 수 있습니다. 만일 연구 참여 도중 발생할 수 있는 부작용이나 위험 요소에 대한 질문이 있으시면 담당 연구원에게 즉시 문의해 주십시오.

7. 연구 참여에 따른 보상 또는 비용

연구 참여에 대한 보상으로 4500원 상당의 커피 쿠폰이 지급될 예정입니다. 연구자가 설문지를 배부한 뒤 1주일 후 해당 부서를 방문하여 설문지를 회수하면서 설문지에 기재된 연구대상자의 이름과 연락처를 확인한 후 해당 연락처로 쿠폰을 제공할 것입니다. 설문지에 기재된 연구대상자의 이름과 연락처는 쿠폰 제공 후 즉시 파기될 예정입니다.

8. 연구 참여에 따른 이익

귀하가 이 연구에 참여하는데 있어서 직접적인 이득은 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 간호 직무만족에 대한 이해를 증진하는데 도움이

될 것입니다.

9. 개인정보와 비밀보장

본 연구의 참여로 귀하에게서 수집되는 개인정보는 다음과 같습니다. 설문지에 기재된 이름과 전화번호, 동의서에 기재된 이름. 설문지에 기재되는 이름과 전화번호로 설문지 작성 완료 후 소정의 쿠폰을 제공하는 데 사용될 예정이며, 쿠폰을 제공한 후 즉시 파기될 예정입니다. 그 외 수집되는 정보는 동의서에 기재된 이름과 설문결과입니다. 이 정보는 연구를 위해 3년간 사용되며 수집된 정보는 개인정보보호법에 따라 적절히 관리됩니다. 관련 정보는 잠금장치가 있는 캐비닛에 보관되며 연구책임자인 천주영교수와 연구담당자인 황윤경만이 접근 가능합니다. 연구를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 이 연구에서 얻어진 개인정보가 학회지나 학회에 공개 될 때 귀하의 이름과 다른 개인정보는 사용되지 않을 것입니다. 그러나 만일 법이 요구하면 귀하의 개인정보는 제공될 수도 있습니다. 또한 모니터 요원, 점검 요원, 성신여자대학교 기관생명윤리위원회는 연구대상자의 비밀보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 관련 자료를 직접 열람하거나 제출을 요청할 수 있습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주 될 것입니다. 연구 종료 후 연구관련 자료(기관위원회 심의결과, 서면동의서, 개인정보수집/이용·제공현황, 연구종료보고서)는 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」 시행규칙 제15조에 따라 연구종료 후 3년간 보관됩니다. 보관기간이 끝나면 파쇄기 방법으로 폐기될 것입니다.

10. 연구 문의

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중간에 문제가 생길 시 다음 연구 담당자에게 언제든지 연락하십시오.

이름: 성신여자대학교 간호대학원 황 윤 경

전화번호: 010-0000-0000

연구 책임자: 성신여자대학교 간호대학 천 주 영 교수

전화번호 : 02-000-0000

만일 어느 때라도 연구대상자로서 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 성신여자대학교 기관생명윤리위원회에 연락하십시오.

성신여자대학교 기관생명윤리위원회 전화번호: 02-920-7760

<부록 2> 연구동의서

연구대상자용 동의서 ver.1.1

연구제목: 중소종합병원 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호직무만족에 미치는 영향

1. 나는 본 연구의 설명문을 읽었으며 담당 연구원과 이에 대하여 의논하였습니다.
2. 나는 위험과 이득에 관하여 들었으며 나의 질문에 만족할 만한 답변을 얻었습니다.
3. 나는 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 성신여자대학교 기관생명윤리위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.
5. 나는 담당 연구자나 위임 받은 대리인이 연구를 진행하거나 결과 관리를 하는 경우와 연구기관, 연구비지원기관, 성신여자대학교 기관생명윤리위원회가 실태 조사를 하는 경우에는 비밀로 유지되는 나의 개인 신상 정보를 직접적으로 열람하는 것에 동의합니다.
6. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않을 것이라는 것을 압니다.
7. 나의 서명은 이 동의서의 사본을 받았다는 것을 뜻하며 연구 참여가 끝날 때까지 사본을 보관하겠습니다.

연구대상자	성명:	서명:	서명일:
법정대리인 (필요시)	성명: 연구대상자와의 관계:	서명:	서명일:
입회인 (필요시)	성명:	서명:	서명일:
연구책임자	성명: 천주영	서명:	서명일:

<부록 3> 설문지

▣ 다음은 귀하가 지금 현재의 당신 자신에 대해 어떻게 생각하는지를 알아보 고자 하는 항목입니다. 각 항목에 대하여 가장 일치하는 곳에 (✓) 또는 ‘ ○ ’ 표를 표시해 주십시오.

번호	내용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	별 로 그 렇 지 않 다	조 금 그 렇 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
		①	②	③	④	⑤	⑥
1	나는 장기적 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.						
2	내가 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 벗어날 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.						
3	내가 직장에서 좌절을 겪었을 때 그것을 떨쳐버리고 회복하는데 어려움을 느낀다.						
4	나와 관련된 업무상 일들의 전망이 불확실할 때 나는 보통 최선의 결과를 기대한다.						
5	나는 상사들과의 회의에서 자신 있게 나의 직무 분야를 대표할 수 있다.						
6	나는 현재 직장에서의 나의 목표를 열성적으로 추구하고 있다.						
7	나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러 가지 방식으로 잘 대처한다.						
8	나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안될 것이라고 받아 들이는 편이다.						
9	우리 직장의 전략에 대한 논의가 있다면 거기에 내가 자신 있게 공헌을 할 수 있다.						
10	어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다.						
11	나는 근무시 필요하다면 혼자 일을 처리할 수 있다.						
12	나는 항상 직무에 있어서 밝은 면을 보려고 한다.						
13	나는 지금 현재 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가한다.						
14	나는 보통 직장에서 스트레스를 주는 일들을 잘 이겨낸다,						
15	나는 내가 하고 있는 일의 미래의 전망에 대해 낙관적이다.						

16	나의 업무분야에서 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다.						
17	나의 업무목표를 달성하기 위한 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.						
18	나는 과거에 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간들을 잘 극복해 낼 수 있다.						
19	내가 맡고 있는 일들은 결코 내가 원하는 방식으로 풀려가지 않는다.						
20	나는 문제를 논의하기 위해 공급자와 소비자 같은 직장 외 부서사람들을 자신 있게 접촉할 수 있다.						
21	나는 현재 직장에서 내 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다.						
22	나는 현재 나의 직무에서 한 번에 많은 일들을 처리할 수 있다.						
23	나는 힘든 일이 있으면 좋은 일도 있을 것이라는 믿음으로 나의 직무를 대한다.						
24	나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 전달할 수 있다.						

▣ 다음은 귀하의 현재 간호근무환경에 대한 설문입니다. 각 문항에서 귀하의 생각에 가장 가까운 수준에 표시 (✓)또는 '○'표를 하여 주시기 바랍니다.

	현재 내가 근무하고 있는 부서는	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④
1	충분한 지원서비스(직접간호 이외 병동 업무지원서비스)가 있어서 환자와 보낼 시간이 많다.				
2	업무에 있어서 의사와 간호사의 관계는 좋다.				
3	관리자는 간호사에게 지지적이다.				
4	간호사를 위한 적극적인 전문성 개발 및 평생 교육 프로그램이 있다.				
5	경력개발 및 발전의 기회가 제공된다.				
6	일반 간호사가 정책 결정에 참여 할 수 있는 기회가 있다.				
7	동료 간호사들과 함께 환자 간호와 관련된 문제를 논의할 수 있는 충분한 시간과 기회가 주어진다.				
8	양질의 간호를 제공할 수 있도록 간호사(RN)의 수가 충분하다.				
9	간호 관리자는 행정 능력과 지도력을 잘 갖추었다.				
10	일반 간호사가 간호 부장을 만나기 쉽고 접근이 용이하다.				
11	업무 수행에 필요한 충분한 인력이 있다.				
12	우수한 업무수행에 대한 칭찬과 인정을 받는다.				
13	경영진(CEO 등) 이 높은 수준의 간호를 기대한다.				
14	간호 부장은 다른 부서의 최고 관리자들과 동일한 권력과 권위를 가진다.				
15	간호사와 의사의 팀워크가 잘 이루어진다.				
16	승진 기회가 주어진다.				
17	환자 간호에 밀거름이 되는 명확한 간호 철학이 공유된다.				
18	임상능력이 뛰어난 동료간호사와 함께 일한다.				
19	간호 관리자는 의사와의 갈등이 있어도 의사 결정시에 간호사를 지지한다.				
20	경영진(CEO등)은 간호사의 관심사를 경청하고 그에 반응한다.				
21	활발한 질 관리 프로그램이 있다.				
22	병원/조직 내부의 운영 결정에 간호사가 참여한다. (예:임상 및 정책위원회)				
23	의사와 간호사는 서로 협력한다.				

24	신규 간호사를 위한 프리셉터 프로그램이 있다.				
25	환자간호사 의학적 모델이 아닌 간호학적 모델에 근거 한다				
26	일반간호사들은 병원/조직 및 간호 위원회에 참여 할 기회를 가진다.				
27	간호 관리자는 일상의 문제와 업무 수행에 대하여 직원과 대화를 나눈다.				
28	모든 환자를 위해서 서면화된 간호 계획이 업데이트된다.				
29	간호사에게 같은 환자를 지속적으로 배정하여 간호의 연속성을 확보한다.				

▣ 다음에 제시하는 문항은 귀하의 직무만족도를 측정하기 위한 것입니다. 해당란에 (✓) 또는 ‘ ○ ’표를 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
	①	②	③	④	⑤
1. 승진에 따른 보수 차등이 충분하지 않다.					
2. 우리 병원의 보수규정은 적정하고 합리적이다.					
3. 나의 업무는 의심할 여지없이 중요하다.					
4. 나의 업무를 통하여 지적인 자극과 만족을 얻는다.					
5. 나는 다시 기회가 주어져도 이 직업을 가질 것이다.					
6. 나는 다른 직장으로 옮기면 더 좋은 보수를 받더라도 이 병원의 근무 조건 때문에 옮기지 않겠다.					

7. 나의 업무를 다른 사람에게 말하는 것이 자랑스럽다.					
8. 현재 내게 맡겨진 업무에 만족한다.					
9. 나는 수간호사 이상의 상급자와 업무상의 문제점과 시행에 대해 의논한다					
10. 업무를 효율적으로 할 수 있도록 행정이 체계화되어 있다.					
11. 나의 근무지와 병원의 정책을 계획 수행할 시 나의 의견을 반영한다.					
12. 나의 직업은 승진의 기회가 많다.					
13. 나의 업무는 조직적으로 되어 있어 만족한다.					
14. 나의 업무상 결정을 내리는 재량권이 나에게는 없다.					
15. 내가 원하는 이상으로 그리고 필요 이상으로 지나친 지도 감독을 받고 있다.					
16. 나는 좀 더 시간이 있다면 환자들에게 질적으로 더 좋은 간호를 제공할 수 있다.					
17. 나의 업무시간은 적당하다.					
18. 간호 제공시 발생하는 문제에 대해 동료들이나 다른 전문 직종과 의논할 시간과 기회가 충분하다.					
19. 내가 일하는 간호 단위에서는 수간호사나 간호보조원과 협동 작업이 잘 이루어진다.					
20. 내가 일하는 간호단위는 서로 이해하며 호의적이다.					
21. 내가 일하는 간호단위의 동료들은 어려운 일이 있을 때 서로 격려하기를 서슴지 않는다.					

▣ 다음은 귀하의 일반적 사항과 직무 관련 사항에 대한 질문입니다.

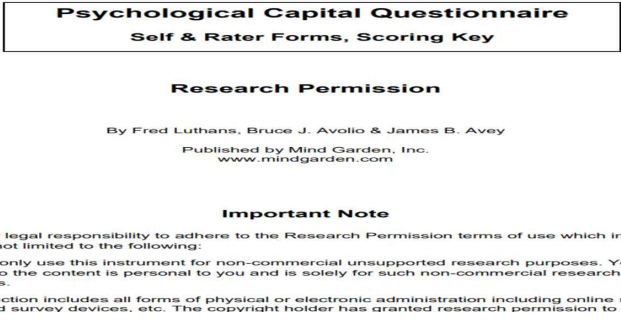
1) 다음은 일반적 특성에 관한 질문입니다. 해당하는 것에 '✓' 또는 '○'표를 해주시고, 해당 사항이 없는 경우에는 기타 란에 직접 작성하여 주시기 바랍니다.

1. 성별	<input type="checkbox"/> 남 <input type="checkbox"/> 여
2. 연령	만 () 세
3.결혼상태	<input type="checkbox"/> 미혼 <input type="checkbox"/> 기혼 <input type="checkbox"/> 이혼/별거 <input type="checkbox"/> 동거 <input type="checkbox"/> 사별
4. 자녀수	<input type="checkbox"/> 없음 <input type="checkbox"/> 1명 <input type="checkbox"/> 2명 <input type="checkbox"/> 3명 <input type="checkbox"/> 기타 ()
5.교육정도	<input type="checkbox"/> 전문대졸 <input type="checkbox"/> 대학교 재학 <input type="checkbox"/> 대졸 <input type="checkbox"/> 대학원 재학 <input type="checkbox"/> 대학원졸
6. 종교	<input type="checkbox"/> 무교 <input type="checkbox"/> 기독교 <input type="checkbox"/> 불교 <input type="checkbox"/> 천주교 <input type="checkbox"/> 기타 ()
7. 주관적 경제 상태	<input type="checkbox"/> 상 <input type="checkbox"/> 중상 <input type="checkbox"/> 중 <input type="checkbox"/> 중하 <input type="checkbox"/> 하
8. 주관적 건강 상태	<input type="checkbox"/> 매우 좋음 <input type="checkbox"/> 좋음 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 나쁨 <input type="checkbox"/> 매우 나쁨

2) 다음은 직무관련 특성에 관한 질문입니다. 해당하는 것에 '✓' 또는 '○' 표를 해주시고, 해당 사항이 없는 경우에는 기타 란에 직접 작성하여 주시기 바랍니다.

1. 총임상 경력	()년 ()개월
2. 근무 부서	<input type="checkbox"/> 내과계 병동 <input type="checkbox"/> 외과계 병동 <input type="checkbox"/> 중환자실 <input type="checkbox"/> 응급실 <input type="checkbox"/> 수술실 <input type="checkbox"/> 기타 ()
3. 직급	<input type="checkbox"/> 평간호사 <input type="checkbox"/> 주임간호사 <input type="checkbox"/> 책임간호사
4. 근무 형태	<input type="checkbox"/> 3교대 <input type="checkbox"/> 상근직 <input type="checkbox"/> 기타 ()
5. 이직 경험	<input type="checkbox"/> 0회 <input type="checkbox"/> 1회 <input type="checkbox"/> 2회 <input type="checkbox"/> 3회 <input type="checkbox"/> 4회 <input type="checkbox"/> 5회 이상

<부록> 5. 연구도구 승인메일



☆ RE: 안녕하세요니까 교수님 도구사용 승인 요청 메일 드립니다 ☞

보낸사람 조은희(간호학과) <EHCHO@yuhs.ac> VIP

받는사람 황윤경
2023년 10월 11일 (수) 오후 8:32

황윤경 선생님,
제 연구에 관심을 가져주셔서 감사합니다.
도구를 사용하셔도 됩니다.
좋은 연구하시기 바

☆ RE: 안녕하세요니까 도구사용승인 요청 메일 드립니다. ☞

보낸사람 김명숙 <mskimgod@hanmail.net> VIP

받는사람 황윤경
2023년 10월 17일 (화) 오후 4:52

황윤경 선생님께
도구 사용하셔도 좋습니다.
좋은 논문 쓰시기 바랍니다.
From: 황윤경 <ykhv> 김명숙 드림