

간호사의 행복감과 임파워먼트가 간호업무성공에 미치는 영향

김선영¹, 권영은^{2*}

¹부천대학교 간호학과, ²청운대학교 간호학과

Effect of Happiness and Empowerment on Nursing Performance of Clinical Nurses

Seon-Young Kim¹, Young-Eun Kwon^{2*}

¹Department of Nursing, Bucheon University

²Department of Nursing, Chungwoon University

요약 본 연구는 1년 이상의 임상경력을 가진 간호사의 행복감, 임파워먼트와 간호업무성공과의 관계를 파악하고, 간호업무성공에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 실시되었다. 연구 대상자는 인천과 충청도 소재 2개 종합병원의 간호사 164명을 대상으로 2018년 10월부터 11월까지 설문조사를 하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 빈도와 기술통계, Independent t-test, Pearson's correlation coefficients, One-way ANOVA와 사후분석으로 Scheffé test, 그리고 다중 회기분석을 실시하였다. 간호사의 행복감은 평균 3.07 ± 0.36 점, 임파워먼트는 평균 3.37 ± 0.43 점, 간호업무성공은 평균 3.40 ± 0.44 점으로 나타났다. 행복감은 임파워먼트($r=.58, p<.01$), 간호업무성공($r=.58, p<.01$)과 임파워먼트는 간호업무성공($r=.77, p<.01$)와 정적상관관계를 나타냈다. 간호업무성공에 영향을 미치는 변수는 임파워먼트($\beta=.65, p<.001$), 임상경력($\beta=.19, p<.001$), 교육 수준($\beta=.12, p<.05$), 행복감($\beta=.12, p=.05$)이었으며, 전체 변인의 간호업무성공에 대한 총 설명력은 64%이었다. 본 연구결과를 토대로 간호업무성공을 향상하기 위해 충분한 인적, 물적 자원 제공과 더불어 간호사의 행복감 및 임파워먼트를 향상할 수 있는 조직 차원의 관리가 필요하다. 이를 위해 간호사의 업무성과 향상을 위해 임상경력 및 교육 수준에 맞춘 임파워먼트 향상 프로그램 개발과 더불어 간호사의 행복감을 높일 수 있는 업무환경 개선을 제언한다.

Abstract This study examined the relationship between the happiness, empowerment, and nursing performance of nurses with more than one-year of clinical experience, and the factors affecting the nursing performance. The subjects were 164 nurses who worked in two general hospitals in Incheon and Chungcheong-do, Korea. Data were collected from October to November 2018. The main findings of this study were as follows. The mean scores for happiness, empowerment, and nursing performance were 3.07 ± 0.36 , 3.37 ± 0.43 , and 3.40 ± 0.44 points. Happiness was positively correlated with empowerment ($r=.58, p<.01$) and nursing performance ($r=.58, p<.01$), empowerment was positively correlated with the nursing performance ($r=.58, p<.01$). The factors influencing the nursing performance were empowerment ($\beta=.65, p<.001$), total length of a clinical career ($\beta=.19, p<.001$), education level ($\beta=.12, p<.05$), and happiness ($\beta=.12, p=.05$), showing an explanatory power of 64%. Based on these results, it is necessary to provide sufficient human and physical resources to improve the nursing performance and manage the organizational level to increase the nurses' happiness and empowerment. To improve the work performance of nurses, an empowerment improvement program tailored to the clinical experience and educational level should be developed, and the working environment that can increase the nurse's happiness should be improved.

Keywords : Nurse, Happiness, Empowerment, Nursing performance, Clinical

*Corresponding Author : Young-Eun Kwon(Chungwoon Univ.)

email: kyedr@chungwoon.ac.kr

Received November 4, 2019

Revised December 4, 2019

Accepted January 3, 2020

Published January 31, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

병원의 중요한 인적 자원인 간호사는 환자안전과 간호 서비스 질 관리에서 일차적 책임을 진다. 그러나 많은 의료기관에서 기관 운영의 효율성을 문제로 충분한 간호 인력 배치와 보상이 이루어지지 않아 숙련된 경력직 간호사의 부족과 간호 인력 수급에 어려움을 호소하고 있다[1]. 숙련된 간호사의 부족은 결과적으로 간호업무성과와 간호 서비스의 질적 저하, 그리고 환자 안전을 위협한다[1,2]. 따라서 숙련된 간호사를 확보하고 간호 서비스의 질 관리를 위해서는 간호사가 지속해서 근무할 수 있는 환경을 조성하기 위한 노력이 필요하다[2].

간호사는 대상자의 건강 문제를 해결하는 과정에서 신체적, 심리적 어려움을 경험하며 이는 간호업무성과에 부정적 영향을 미친다[3]. 간호업무성과란 조직의 목표를 수행하는 정도로 간호사가 간호를 수행하는 데 필요한 활동과 관련 업무의 실제적인 집행으로 대상자 간호에 필요한 모든 보건의료 전문가와의 협력을 통해 그 정도가 결정된다[3,4]. 과중한 업무부담, 높은 이직률 등과 같은 요인은 간호사가 간호대상자에 대한 불친절, 무관심 등을 일으켜 결과적으로 간호 서비스의 질적 저하를 초래하게 된다[2]. 반면 실무경험이 많은 간호사가 간호업무를 능숙하게 수행하여 간호업무성과가 높으며[3], 동료관계의 만족, 업무 만족, 승진제도의 만족, 임파워먼트의 역량, 임상경력, 이직의도가 간호업무성과와 관련이 높은 것으로 보고되고 있다[5].

임파워먼트는 간호업무성과 밀접한 관련이 있는 것으로 보고되고 있다[5]. 임파워먼트는 간호사가 단순히 권력과 권한만을 갖는 것이 아닌 간호조직 내에서 정보에 접근이 쉬우며 자원을 활용하고, 지지를 받을 수 있는 간호업무환경을 제공하는 것으로 간호업무 행위 전반적인 과정을 의미한다[5,6]. 임파워먼트는 조직적 시스템에서 파생되는 구조적 임파워먼트와 구조적 임파워먼트에서의 파워에 자기 성장, 동기화라는 개념을 도입한 심리적 임파워먼트로 구분되기도 하나 자신의 삶, 또는 업무를 수행하는 데 있어 힘을 가지고, 힘을 가진 것을 느끼며, 행동하는 전반적인 과정을 의미한다고 할 수 있다. 임파워먼트된 간호사는 양질의 간호를 제공하기 위해 지속해서 노력하며, 의사결정 과정에서 자율성을 가지고 적극적인 참여하여 자기존중감과 자신감이 증가하여 결과적으로 간호의 질적 향상과 업무성과를 증가시킨다[7,8]. 간호사가 지각하는 임파워먼트가 높을수록 직무만족도가 높아

지고, 자신감과 더불어 업무성과가 높아지므로 간호 관리 차원에서 간호사의 임파워먼트를 향상하고자 하는 노력이 계속되고 있다[5,6].

한정된 공간에서 강도 높은 업무를 수행하는 간호업무의 특성상 직장 내에서의 행복은 자신이 속한 간호조직 내에서 발생하며, 업무환경의 인간관계를 통해서도 나타난다. 행복과 생산성은 밀접한 관계를 지니고 있으며, Kim(2014)은 간호사의 이직의도를 낮추기 위해 직장에서 행복을 경험하는 것이 중요하다고 보고한 바 있다[9]. 행복은 자신의 삶 속에서 경험하는 총체적인 감정으로 자신의 삶에 대한 주관적이며 개인적 인식이다[3,10]. 행복한 사람은 주관적 경험에 긍정적으로 인식하며, 자신이 속한 조직, 업무 또한 긍정적으로 받아들인다[11,12]. 실제 Nam과 Kwon(2013)의 연구에서 행복감이 높은 간호사는 직무 만족도가 높았으며, 이직률은 낮아졌다[12].

선행 연구 결과[3,9-12]를 토대로 임상 현장에서 효과적인 간호 인력 관리를 위한 중요한 변수로 간호사의 행복감이 고려될 필요가 있다[13]. 최근 간호 연구 분야에서도 간호사나 간호대학생을 대상으로 행복감에 대한 연구가 제한적으로 이루어지기 시작하였다[9-19]. 간호사를 대상으로 한 연구들은 직무 만족[17], 이직의도[9], 스트레스 지각 및 대처[16], 감정노동[14,18], 간호업무환경[18], 행복 영향 요인[12,13]을 확인하는 연구가, 간호대학생으로 대상으로 한 연구에서는 행복감에 영향을 미치는 요인[10], 편입과정 학생을 대상으로 한 스트레스 유형, 신체 증상과의 관련성[16]에 관한 연구가 이루어졌다. 이들 선행연구는 제 변수들과의 관계를 확인하는 탐색적인 연구가 주를 이루었다.

간호업무를 수행하는 데 있어 행복을 보장받지 못한다면 업무를 유지할 동력을 잃게 되고, 이는 이직의 원인이 될 수밖에 없다[13]. 행복감의 주관적 특성으로 똑같은 임상 현장에 있다 하더라도 각 개인이 인식하는 행복감은 차이가 있을 수 있으나 단순히 행복의 개인적 측면만을 강조하여 이를 개인적 문제로 남겨두기보다 행복한 간호사에 대한 관심과 배려가 필요한 시점이다. 이에 본 연구는 간호사의 행복감, 임파워먼트, 그리고 간호업무성과와의 관계를 파악하고 이를 토대로 간호업무성과를 향상할 수 있는 전략을 구축하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구는 간호사의 행복감, 임파워먼트 및 간호업무성과와의 관련성을 규명하기 위해 시도되었다. 구체적 목

적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 행복감, 임파워먼트와 간호업무성과 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 행복감, 임파워먼트와 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 행복감, 임파워먼트와 간호업무성과 간의 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사의 행복감, 임파워먼트 및 간호업무성과에 대한 관계를 파악하고 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상 및 자료 수집

본 연구 대상은 인천과 충남 소재 종합병원 2곳에서 1년 이상 근무경력을 가진 임상 간호사이다. 연구 수행에 앞서 간호부에 허락을 득한 후 연구의 취지를 이해하고 연구 참여에 동의한 임상 간호사를 연구 대상으로 편의 표집 하였다.

선행연구[3,5]를 토대로 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 양측검정 유의수준 0.05, 통계적 검정력 0.95, 회귀분석의 중간효과 크기 0.15, 그리고 다중 회귀분석을 위해 예측변수 8개를 투입한 결과 필요한 대상자 표본 수는 160명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 총 180부의 설문지를 배포하였으며, 최종연구에 참여한 대상자는 총 164명이었다. 2018년 10월 1일부터 10월 31일까지 자료 수집이 이루어졌으며, 설문지 응답 시간은 약 15분이 소요되었다.

2.3 연구 도구

본 연구는 일반적 특성 6개 문항, 행복감 29개 문항, 임파워먼트 10개 문항, 간호업무성과에 관한 17개 문항으로 구성된 구조화된 설문지를 이용하였다.

2.3.1 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 종교, 최종학력, 결혼상태, 임상

경력, 월 급여를 포함한 6개 문항으로 구성하였다.

2.3.2 행복감

행복감 측정 도구는 Hills와 Argyle의 옥스퍼드 행복 척도[20]를 Choi와 Lee가 번안한 도구[21]를 사용하였다. 총 29개 문항으로 외적 요인 10개 문항, 내적 요인 12개 문항, 자기조절 요인 7개 문항의 3개 하위 영역으로 구성되어 있다. Likert 6점 척도로 점수가 높을수록 행복감이 높은 것을 의미한다. Hills와 Argyle[20]의 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 값은 .92였고, Choi와 Lee[21]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 값은 .92이었다. 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .91이었다.

2.3.3 임파워먼트

임파워먼트 측정 도구는 Spreitzer가 개발한 Texts of Items Measuring Empowerment[22]를 Kim[23]이 수정·보완한 도구를 사용한다. 총 10개 문항으로 의미성 3개 문항, 역량 2개 문항, 자기 결정성 3개 문항, 효과성 2개 문항의 4개 하위 영역으로 구성되어 있다. Likert 5 척도로 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을 의미한다. Kim[23]의 연구에서는 신뢰도 Cronbach's α 값은 .88이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .88이었다.

2.3.4 간호업무성과

간호업무성과 측정 도구는 Ko, Lee와 Lim이 임상 간호사의 간호업무성과를 측정하기 위해 개발한 도구[24]를 사용하였다. 총 17개 문항으로 간호업무 수행능력 7개 문항, 간호업무 수행 태도 4개 문항, 업무수준 향상 3개 문항, 간호과정 적용 3개 문항의 4개 하위 영역으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. Ko, Lee와 Lim[24]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 값은 .92, 본 연구에서도 Cronbach's α 값은 .94이었다.

2.4 윤리적 고려

연구에 참여한 2개 종합병원의 간호 관리자에게 연구의 목적을 설명하고 사전 동의를 얻어 연구를 진행하였다. 본 연구자가 의료기관에 방문하여 연구목적과 설문지 작성 방법 및 수거 방법, 그리고 서면 동의에 대하여 간호 관리자에게 설명하였다. 그리고 부서별로 연구 참여를 희망한 간호사를 대상으로 설문조사를 하였다. 동의서에

는 자료의 익명처리, 비밀보장, 철저한 보안 유지, 연구목적 이외의 활용 금지, 연구 종료 후 자료 폐기, 연구 불참에 대한 불이익 배제, 그리고 연구 참여 철회 가능성을 명시하였다.

연구 시작 전 참여를 희망한 간호사를 대상으로 서면 동의서를 받은 후 설문지를 실시하였다. 총 180부의 설문지를 배포하여 170부(회수율 94.4%)가 회수되었고 이중 응답 내용이 불완전한 6부를 제외한 164부를 최종 자료 분석에 사용하였다.

2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 기술통계로 분석하였다.
- 2) 행복감, 임파워먼트, 간호업무성과 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 행복감, 임파워먼트, 간호업무성과의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후분석으로 Scheffé test를 실시하였다.
- 4) 대상자의 행복감, 임파워먼트 및 간호업무성과의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하였다.
- 5) 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 다중 회귀분석으로 파악하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

전체 대상자는 164명으로 평균 연령은 29.27세로 26세에서 30세가 29.9%로 가장 많았다. 57.9%는 종교가 없었으며, 73.2%는 미혼이었다. 4년제 졸업은 61.0%, 3년 미만의 임상경력이 47.0%이었으며, 월 급여는 251만원에서 300만원이 56.1%로 가장 많았다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=164)

Characteristics	n	%
Ages(yr)	≤25	40.2
	26-30	29.9

Characteristics	n	%
	31-35	12.8
	≥36	17.1
	Means(±SD)	29.27(±7.21)
Religion	Yes	42.1
	No	57.9
Marital status	Unmarried	73.2
	Married	26.8
Education level	College	39.0
	Bachelor degree	61.0
Total length of clinical career(yr)	<3	47.0
	3.0-5.9	22.6
	6.0-8.9	10.4
	≥9.0	20.1
Monthly salary (10,000 won)	≤250	21.3
	251-300	56.1
	301-350	16.5
	≥351	6.1

3.2 대상자의 행복감, 임파워먼트, 간호업무성과에 대한 인식 정도

대상자의 행복감 평균 점수는 3.07±0.36점으로 나타났다. 행복감의 하위 영역으로 외적 요인 3.03±0.26점, 내적 요인 3.12±0.34점, 자기조절요인 3.03±0.32점으로 나타났다. 임파워먼트 평균 점수는 3.37±0.43점으로 하위 영역인 의미성 3.60±0.57점, 역량 3.30±0.50점, 자기결정성 3.07±0.61점, 효과성 3.41±0.53점으로 나타났다. 간호업무성과 평균 점수는 3.40±0.44점으로 하위 영역인 간호업무 수행능력 3.43±0.51점, 간호업무 수행 태도 3.40±0.52점, 업무수준 향상 3.40±0.49점, 간호과정 적용 3.33±0.49점으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Degree of Happiness, Empowerment, and Nursing Performance (N=164)

Variables	Mean±SD	Min	Max
Happiness	3.07±0.36	2.59	4.00
External factor	3.03±0.26	2.30	4.00
Internal factor	3.12±0.34	2.25	4.00
Self-regulating factor	3.03±0.32	1.86	4.00
Empowerment	3.37±0.43	2.00	4.80
Meaning	3.60±0.57	2.00	5.00
Competence	3.30±0.50	2.00	5.00
Self-determination	3.07±0.61	2.00	5.00
Impact	3.41±0.53	2.00	5.00
Nursing Performance	3.40±0.44	2.59	5.00
Competency	3.43±0.51	2.00	5.00
Attitude	3.40±0.52	2.25	5.00
Willingness to improve	3.40±0.49	2.67	5.00
Application of nursing process	3.33±0.49	2.33	5.00

Table 3. Differences of Happiness, Empowerment, and Nursing Performance according to Characteristics of Participants (N=164)

Characteristics		Happiness		Empowerment		Nursing Performance	
		Mean±SD	t/F(P), Scheffé	Mean±SD	t/F(P), Scheffé	Mean±SD	t/F(P), Scheffé
Ages(yr)	≤25 ^a	4.1±0.38	2.520(.060)	3.29±0.36	4.787(.003) a,b<d	3.26±0.38	9.216(.000) a,b,c<d
	26-30 ^b	4.22±0.36		3.31±0.40		3.38±0.39	
	31-35 ^c	4.34±0.37		3.40±0.31		3.40±0.34	
	≥36 ^d	4.40±0.49		3.63±0.61		3.75±0.54	
Religion	Yes	4.29±0.42	1.152(.251)	3.35±0.43	-.531(.596)	3.41±0.47	.238(.812)
	No	4.22±0.38		3.38±0.44		3.39±0.42	
Marital status	Unmarried	3.17±0.40	-2.335(.021)	3.25±0.51	-2.992(.003)	3.32±0.41	-3.171(.002)
	Married	3.33±0.41		3.47±0.56		3.59±0.49	
Education level	College	4.12±0.38	-2.436(.016)	3.36±0.40	-.262(.794)	3.32±0.39	-1.322(.061)
	Bachelor degree	4.31±0.40		3.38±0.46		3.45±0.47	
Total length of clinical career(yr)	<3 ^a	4.25±0.36	2.808(.041) b<a<d<c	3.30±0.33	5.297(.002) a,b<d	3.26±0.35	8.559(.000) a<c,d
	3.0-5.9 ^b	4.11±0.39		3.27±0.43		3.39±0.43	
	6.0-8.9 ^c	4.39±0.39		3.46±0.33		3.56±0.33	
	≥9.0 ^d	4.34±0.47		3.60±0.58		3.66±0.54	
Monthly salary (10,000 won)	≤250 ^a	4.30±0.35	2.991(.033) a,b<c,d	3.35±0.46	4.634(.004) a,b<d	3.37±0.48	5.267(.002) a,b<d
	251-300 ^b	4.19±0.41		3.30±0.37		3.32±0.38	
	301-350 ^c	4.32±0.32		3.47±0.48		3.54±0.40	
	≥351 ^d	4.53±0.52		3.78±0.55		3.82±0.62	

3.3 일반적 특성에 따른 행복감, 임파워먼트, 간호업무성과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 행복감 정도는 결혼상태($t=-2.335, p=0.21$), 교육 수준($t=-2.436, p=0.16$), 임상경력($F=2.808, p=0.41$), 월 급여($F=2.991, p=0.33$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 분석한 결과 임상경력이 3~6년 미만, 3년 미만, 6~9년 미만, 9년 이상 순으로 행복감 정도가 높았다. 또한 월 급여 301만 원 이상이 300만 원 미만보다 행복감 정도가 높았다. 대상자의 임파워먼트 정도는 연령($F=4.787, p=.003$), 결혼상태($t=-2.992, p=.003$), 임상경력($F=5.297, p=.002$), 월 급여($F=4.634, p=.004$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 분석한 결과 연령은 36세 이상이 30세 미만보다, 임상경력은 9년 이상이 6년 미만 보다, 그리고 월 급여 351만 원 이상이 300만 원 미만의 임파워먼트 정도가 높았다. 또한 간호업무성과는 연령($F=9.216, p=.000$), 결혼상태($t=-3.171, p=.002$), 임상경력($F=8.559, p=.000$), 월 급여($F=5.267, p=.002$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 분석한 결과 연령은 36세 이상 나이가 많을수록, 임상경력 6년 이상이 3년 미만보다, 월 급여 351만 원 이상이 300만 원 미만보다 간호업무수행 정도가 높았다(Table 3).

3.4 대상자의 행복감, 임파워먼트 및 간호업무성과의 상관관계

대상자의 행복감, 임파워먼트, 간호업무성과의 상관관계를 분석한 결과 행복감은 임파워먼트와 정적상관관계($r=.58, p<.01$), 간호업무성과와 정적 상관관계($r=.58, p<.01$)를 보였으며, 임파워먼트는 간호업무성과와 정적 상관관계($r=.77, p<.01$)를 보였다(Table 4).

3.5 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 연령, 결혼상태, 교육 수준, 총 임상경력, 월 급여, 행복감, 임파워먼트를 독립변수로 하여 단계선택방식의 다중 회귀분석을 수행하였다. 회귀모형 진단 결과 분산팽창인자(VIF)가 1.045~2.815로 기준치 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제가 없으므로 본 연구결과의 회귀모형이 적합함을 확인하였다($F=3.91, p<.05$). 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 임파워먼트($\beta=.65, p<.001$), 임상경력($\beta=.19, p<.001$), 교육 수준($\beta=.12, p<.05$), 행복감($\beta=.12, p=.05$)이었으며, 전체 변인의 간호업무성과에 대한 총 설명력은 64%이었다(Table 5).

Table 4. Correlations Among Happiness, Empowerment, and Nursing Performance (N=164)

Variables	Happiness	Empowerment	Nursing Performance
	r(ρ)		
Happiness	1		
Empowerment	.580**	1	
Nursing Performance	.535**	.767**	1

p<.05,* p<.01**

Table 5. Factors Influencing Nursing Performance of Participants (N=164)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	.32	.23		1.40	.165
Empowerment	.66	.06	.65	10.69	.000
Total length of clinical career	.07	.02	.19	3.74	.000
Education level	.11	.042	.12	2.41	.017
Happiness	.13	.07	.12	1.98	.050

R=.80 R²=.64 Adj R²=.64 F=3.91 p<.05

Dummy variable: Total length of clinical career(0= <3years): Education level(0= College).

4. 논의

본 연구는 1년 이상의 경력을 가진 간호사를 대상으로 행복감, 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다.

본 연구에서 간호사의 행복감은 평균 3.07점으로 보통 수준이었으며, 사후분석 결과 미혼보다 기혼이, 교육 수준이 높을 경우, 임상경력이 6년 차 이상 9년 차 미만 이, 그리고 월 급여가 300만 원 이상 많을수록 행복감이 높게 나타났다. 그러나 연령과 종교에 따른 차이를 보이지는 않았다. 동일한 척도를 이용하여 간호사의 행복감을 조사한 연구가 없어 직접적인 비교는 힘들다 간호사의 행복지수를 조사한 Nam과 Kwon[12]의 연구에서 행복감은 3.03점과 Ju, Kwon과 Nam[18]의 2.94점과는 비슷한 수준이었다. 반면 세계행복보고서 2019[25]에서 한국인의 행복감은 5.895점(Range: 0~10) 중간점수보다 다소 낮은 수준이며, Cha[3]의 연구에서의 4.60점보다는 낮은 수준이었다. 그러나 대상자의 일반적 특성 중

혼상태, 교육 수준, 임상경력 및 월 급여에 따른 행복감의 차이는 선행연구들과 동일한 결과를 보였다. 임상 경험이 풍부해질수록 간호업무수행능력이 높아져 직무 만족도가 높아지고 이로 인해 행복감이 높아진 것으로 보인다. 이는 경력이 많은 간호사일수록 다양한 간호 문제 상황에 잘 대처함으로 간호에 대한 자신감을 느낌으로 긍정적으로 업무를 평가한다는 연구 결과와 맥락을 같이한다고 볼 수 있다[3,12,13]. 감정노동이 높아질수록 행복감이 낮아진다는 Ko[15]의 연구 결과 또한 본 연구 결과를 지지한다고 볼 수 있다. 그러나 간호사의 행복 수준을 조사한 Kurt[26]는 연령, 성별, 결혼상태, 자녀 수, 교육 수준, 근무 병동, 임상경력, 월수입 등은 행복감에 영향을 미치지 않고, 자신의 간호업무와 기관에 만족할 경우 행복도가 높고, 근무시간이 길수록 행복도가 낮아진다고 보고한 바 있다. 간호사 행복에 대한 연구 동향을 분석한 Lee[13]의 연구에서도 간호사 개인적 요인, 근무 특성, 그리고 근무환경이 간호사의 행복감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이러한 연구 결과를 토대로 간호사의 행복감을 높이기 위해 무엇보다 조직 차원에서의 지원이 필요함을 알 수 있다.

간호사의 감정노동과 행복감의 관계에서 회복탄력성을 조사한 Kim과 Choi[14]의 연구에서 감정노동은 행복감에 부정적 영향을 미치지만 회복탄력성이 부분 매개 효과가 있음을 발견하였다. 즉 간호사의 행복감은 힘든 간호업무환경에서 회복탄력성과 같은 긍정적 요인으로 작용하여 간호업무성과에 간접적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 본 연구에서 행복감은 임파워먼트, 간호업무성과와 정적 상관관계를 보였으며, 간호업무성과를 13% 설명하는 영향력을 가지고 있었다. 따라서 간호사의 정서적 자원을 보호하고, 부정적인 영향 요인을 완화해 간호사의 행복감을 높여줄 수 있는 지지 프로그램과 더불어 지속적인 관심과 배려가 필요하다.

본 연구에서 간호사의 임파워먼트는 평균 3.37점으로 동일한 척도를 이용한 Jung과 Kim[23]의 연구에서 일반 간호사의 3.50점보다 다소 낮은 수준이었다. 임파워먼트 하위 영역 중 자신이 하는 일이 의미 있는 일이라고 인식하는 의미성이 3.60점으로 가장 높았으며 자신의 직무를 수행하는 방법을 결정하는 자기결정성은 3.07점으로 가장 낮게 나타났다. 다른 선행연구[5, 23]에서도 의미성은 다른 하위 영역에 비해 높게 나타나는데 이는 간호사 스스로 자신의 역할에 대해 긍정적 의미와 중요한 업무를 수행한다고 가치 판단을 하는 것으로 보인다. 반면 자신의 역량에 맞춰 간호업무를 수행할 기회가 부족하거나

자율적이며 독립적으로 혼자서 일할 기회가 부족한 결과로 자기결정성이 낮은 것으로 보인다[6,23]. 본 연구에서 임파워먼트와 간호업무성과는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났는데 Kim, Park과 Lee[1]의 연구 결과와 유사하다. 또한 간호사의 연령과 임상경력, 월 급여는 임파워먼트에 영향을 주는 것으로 나타났다. 상급 초보 간호사를 대상으로 임파워먼트 프로그램을 적용한 Choi, Kwon과 Hong[27]은 임파워먼트 교육을 통해 간호사의 자기효능감과 직무만족을 상승시키고, 이직의도를 낮출 수 있다고 보고하였다. 따라서 간호사의 임파워먼트를 향상하기 위해서는 간호사별 역량 수준을 확인하여 자율적이고 독립적인 간호수행을 통해 간호사 스스로 자신의 영향력을 직접 경험할 기회를 제공할 필요가 있다[5]. 더불어 근무경력에 따른 간호사의 임파워먼트를 향상하는 프로그램 개발이 필요하다.

본 연구에서 간호업무성과 정도는 평균 3.40점으로 간호업무수행능력이 가장 높았으며, 간호과정 적용이 가장 낮게 나타났다. 동일한 척도를 이용한 Kim, Park과 Lee[1]의 3.72점보다 낮았으며 다른 척도를 이용하여 간호사의 업무성과를 조사한 연구 결과 3.68~3.78점보다 다소 낮은 결과이다[5,6]. 사후분석 결과 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 36세 이상 나이가 많을수록, 임상경력 6년 이상이 3년 미만보다, 월 급여 351만 원 이상이 300만 원 미만보다 높았다. 이는 연령, 결혼상태, 임상경력, 월 급여가 영향을 미친다는 결과는 동일하게 나타났다[3]. 오랜 기간 임상 현장에서 근무하며 자연스럽게 급여 인상이 되고, 다양한 건강 문제를 가진 대상자를 간호하면서 실무능력이 향상되어 간호업무성과 수준이 높아진 것과 관련된 것으로 보인다. 그러나 Kim, Lee와 Chung[4]의 연구에서 간호등급이 3등급에서 2등급으로 상향 후 3.79점에서 4.02점으로 간호업무성과가 향상되었다는 점을 고려해 볼 때 병원의 등급, 숙련된 간호사의 인력, 근무환경 등의 여건에 따라 간호업무성과 차이가 발생할 수 있으며 각 의료기관에서는 간호업무성과의 향상을 위해 적절한 인력공급 및 간호업무성과 관리 프로그램 개발이 필요함을 시사한다. 더불어 간호사의 임상경력을 유지하는 것은 간호업무성과 향상에 매우 중요하므로 간호사의 이직의도를 낮추는 방안 모색이 필요하다.

본 연구에서 대상자의 특성 중 결혼 여부, 임상경력, 월 급여는 간호사의 행복감, 임파워먼트 업무성과에 공통으로 유의한 차이를 보였다. 즉 연령이 많을 경우, 기혼인 경우, 급여가 많은 경우가 그렇지 않은 경우보다 행복감,

임파워먼트 및 간호업무성과 모두 높은 것으로 나타났다. 특히 행복감, 임파워먼트와 간호업무성과에 유의한 차이를 보인 임상경력과 월 급여는 선행 연구[1-5,28] 결과와 일치하는 것으로 근무 특성과 환경을 개선하기 위해 조직 차원에서 간호사에 대한 처우 개선과 임상 경력을 고려한 인력 배치가 필요함을 시사한다.

본 연구결과 임파워먼트, 임상경력, 교육 수준, 행복감은 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 이들 4개의 요인이 간호업무성과의 64% 설명하고 있었다. Cha[3]의 연구에서는 긍정심리역량, 임상경력, 근무부서가 간호업무성과를 57% 설명한다고 보고하였으며, Choi, Kim과 Kim[5]은 동료 관계의 만족, 업무 만족, 승진제도의 만족, 임파워먼트 역량, 임상경력, 이직의도가 간호업무성과에 영향을 미치며 총 설명력은 55%이었다고 보고하였다. 본 연구결과 임파워먼트($\beta=.65$, $p<.001$)가 가장 간호업무성과에 가장 큰 영향변수로 작용하였으나 행복감($\beta=.12$, $p<.05$)이라는 변수 또한 의미 있는 영향요인으로 간호업무성과에 영향을 미친다는 점은 선행 연구들과 맥을 같이하는 것으로 보인다. 즉 긍정심리역량, 동료 관계의 만족, 업무 만족 등과 같은 긍정적인 정서적 반응들이 간호업무성과에 긍정적 요인으로 활용될 수 있음을 시사한다. 간호사의 간호업무성과 향상을 위해서는 간호사의 행복감을 높이는 것이 중요하다. 따라서 간호사의 주관적 행복감 향상을 위해 일상생활을 하면서 긍정적인 마음 상태를 가질 수 있도록 여가활동 참여의 적극적인 지원[3]과 더불어 간호업무환경 개선이 필요할 것으로 보인다.

본 연구는 간호업무성과 향상을 위해 근무환경, 조직몰입, 임파워먼트 등과의 관계와 영향을 확인하려는 선행 연구들에 비해, 장기간 감정노동에 노출되는 간호사가 인식하는 행복감이라는 요소가 임파워먼트, 간호업무성과에 긍정적 상관관계가 있으며, 특히 간호업무성과에 영향을 미치는 것을 확인하고 이를 통해 단순히 개인적 차원을 넘어 조직 차원에서 간호사의 행복감을 높일 수 있는 방안을 모색한 점에 그 의미가 있다. 그러나 본 연구에서는 인천과 충청도 소재 두 개 종합병원에서 근무하는 1년 이상의 경력을 가진 간호사를 대상으로 하였기 때문에 병원의 규모, 등급, 조직 특성 및 문화, 간호 인력관리 제도 등에서 차이가 존재하기 때문에 본 연구 결과를 일반화하기 위해서는 다양한 변인들을 고려한 반복 연구가 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 임상 간호사를 대상으로 행복감, 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도되었다. 행복감은 임파워먼트와 간호업무성과에 정적 상관관계가 있었으며, 임파워먼트와 간호업무성과도 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 임파워먼트, 임상경력, 교육 수준, 행복감이었으며 총 설명력은 64%이었다. 본 연구를 통해서 간호업무성과에 임파워먼트가 가장 큰 영향 변수임을 확인하였으며, 더불어 행복감이라는 변수가 간호업무성과에 직접적으로 영향을 미침을 확인했다는 데 그 의의가 있다.

간호업무성과를 향상하기 위해 충분한 인적, 물적 자원 제공과 더불어 간호사의 행복감 및 임파워먼트를 향상할 수 있는 조직 차원의 관리가 필요하다. 특히, 간호사가 간호업무를 수행하면서 행복감을 느끼고 숙련된 경력 간호사로 성장하는 과정에서 행복과 같은 긍정적 정서 경험을 할 수 있도록 지지와 성찰의 기회를 제공하는 프로그램이 필요하다. 더불어 대상자의 임상경력, 교육 수준 등을 고려하여 맞춤형 프로그램 개발과 실현방안을 모색할 필요가 있다.

본 연구결과는 임상 간호사의 간호업무성과를 향상하는 관리방안을 수립하는 데 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

References

- [1] S. H. Kim, S. K. Park, M. H. Lee, "Effect of a Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job Embeddedness", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.3, pp.208-219, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.208>
- [2] Y. E. Kwon, S. Y. Kim, "Factors Affecting Turnover Intention of General Hospital Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.20, No.7 pp.414-422, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.7.>
- [3] K. J. Cha, "Study on positive psychological capital, subjective well-being and nursing performance", *The journal of humanities and social sciences 21*, Vol.8, No.3, pp.973-990, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.8.3.52>
- [4] J. Y. Kim, Y. W. Lee, M. K. Chung, "Differences of Upgrading Nurse Staffing in Nursing Care Activity, Work Performance Outcomes, and Job Satisfaction", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.28, No.3, pp.256-265, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2016.28.3.256>
- [5] J. Y. Choi, E. K. Kim, S. Y. Kim, "Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20, No.4, pp.426-436, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.426>
- [6] M. S. Song, "The relationships between the empowerment, nursing performance, job satisfaction and turnover intention of long-term care hospital nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.14, No.5, pp.2304-2314, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.5.2304>
- [7] M. A. Madden, "Empowering nurses at the bedside: What is the benefit?", *Australian Critical Care*, Vol.20, No.2, pp.49-52, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aucc.2007.02.002>
- [8] A. Patrick, HK. Laschinger, "The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction", *Journal of Nursing Management*, Vol.14, No.1, pp.13-22, 2006.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00600.x>
- [9] K. N. Kim, "The Effect Nursing Organizational Culture and Happiness Index on Turnover Intention among Nurses", *The Korean journal of health service management*, Vol.8, No.2, pp.61-72, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.2.061>
- [10] G. Y. Jo, H. S. Park, "Predictors of Subjective Happiness for Nursing Students", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.12, No.1, pp.160-169, 2011.
UCI : [G704-001653.2011.12.1.013](http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00600.x)
- [11] H. Chin, E. M. Chang, J. E. Ye, "Happiness at the Workplace: An Analysis on the Two Distinct Paths of Job and Organization", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.23, No.3, pp. 79-98, 2016.
UCI : [G704-001783.2016.23.3.001](http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00600.x)
- [12] M. H. Nam, Y. C. Kwon, "Factors Influencing Happiness Index of Hospital Nurses", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.19, No.3, pp.329-339, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.329>
- [13] S. H. Lee, "Domestic Research Trends on Nurse Happiness", *Journal of the convergence on culture technology*, Vol.4, No.1, pp.201-206, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2018.4.1.201>
- [14] H. J. Kim, H. K. Choi, "The mediating effect of resilience on the relationship between emotional labor and happiness of clinical nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.26, No.1, pp.40-46, 2017.

- DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.1.40>
- [15] J. O. Ko, "Influence of clinical nurses' emotional labor on happiness in workplace", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.14, No.4, pp.250-261, 2013. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.04.250>
- [16] Y. S. Park, "Perceived Stress Type, Physical Symptoms and Happiness of Nurses: Based on RN-BSN Learner of Distance Education University", *The Korean journal of stress research*, Vol.22, No.4, pp.221-230, 2014.
- [17] J. H. Shin, C. H. Lee, J. S. Lee, H. S. Han, M. K. Back, M. S. Kim et al. "A Study on the Interpersonal Relation, Job Satisfaction, Resilience and Happiness Index of Nurses in General Hospitals", *The journal of korean nursing research*, Vol.21, No.21, pp.37-46, 2018.
- [18] J. E. Ju, Y. C. Kwon, M. H. Nam, "Influence of Clinical Nurses' Work, Environment and Emotional Labor on Happiness Index", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.21 No.2, pp.212-222, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.212>
- [19] M. J. JO, "The Factors related to Happiness among Nursing Students", *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.22, No.2, pp.182-190, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.2.182>
- [20] P. Hills, M. Argyle, "The oxford happiness questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being", *Personality and Individual Differences*, Vol.33, No.7, pp.1073-1082, 2002. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- [12] Y. W. Choi, S. J. Lee, "The Influence of Individual Differences in Emotional Awareness on Mental Health of College Students", *The Korean Journal of Health Psychology*, Vol.9, No.4, pp.887-901, 2004. DOI: <http://www.dbpia.co.kr/pdf/pdfView.do?nodeId=NOD E06368597>
- [22] G. M. Spreitzer. "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation", *The Academy of Management Journal*, Vol.38, No.5, pp.1442-1465, 1995. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256865>
- [23] M. H. Kim, "A study on general hospital nurses' job engagement and satisfaction". Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul, 2005.
- [24] Y. K. Ko, T. W. Lee, J. Y. Lim, "Development of a performance measurement scale for hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.37, No.3, pp.286-294, 2007. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
- [25] J. F. Helliwell, R. L. Layard, J. D. Sachs, World happiness report 2019, New York: Sustainable Development Solutions Network. DOI: <https://worldhappiness.report/ed/2019/>
- [26] S. Kurt, "Happiness levels of the nurses working at a University Hospital", *New Trends and Issues* Proceedings on Advances in Pure and Applied Sciences, 10, 62-68, 2018. DOI: <https://www.researchgate.net/publication/328621429>
- [27] G. H. Choi, S. H. Kwon, M. J. Hong, "The effect of an empowerment program for advanced beginner hospital nurses PDF icon", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.18, No.2, pp.1079-1092, 2016. UCI : G704-000930.2016.18.2.029
- [28] E. Y. Jeong, "Empowerment and job satisfaction among clinical nurses in south korea: systematic review", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.5, pp.599-612, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.599>

김 선 영(Seon-Young Kim)

[정회원]



- 2015년 2월 : 한양대학교 대학원 (간호학박사)
- 2017년 8월 : 가톨릭대학교 일반 대학원(사회복지학박사)
- 2011년 3월 ~ 2016년 2월 : 신경 대학교 간호학과 조교수
- 2016년 3월 ~ 현재 : 부천대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

삶의 질, 죽음의 질, 생명의료윤리, 임종, 노인, 아동

권 영 은(Young-Eun Kwon)

[종신회원]



- 1991년 2월 : 연세대학교 일반대 학원(간호학석사)
- 1997년 8월 : 한양대학교 대학원 (간호학박사)
- 1995년 3월 ~ 2009년 8월 : 을지 대학(성남) 간호학과 조교수
- 2010년 3월 ~ 현재 : 청운대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

만성질환 간호, 노인간호, 삶의 질