



전담간호사의 감성지능과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향

정보미¹ · 노윤구²

창원경상대학교병원 전담간호사¹, 국립창원대학교 간호학과 부교수²

Effects of Emotional Intelligence and Self-Leadership on Job Satisfaction among Physician Assistant Nurses

Jeong, Bo Mi¹ · Noh, Yoon Goo²

¹Physician Assistant Nurse, Gyoengsang National University Changwon Hospital, Changwon, Korea

²Associate Professor, Department of Nursing, Changwon National University, Changwon, Korea

Purpose: This study aimed to identify the effects of emotional intelligence and self-leadership on job satisfaction among physician assistant nurses. **Methods:** The participants were 146 physician assistant nurses working at two university hospitals. Data were collected from August 1-September 31, 2020 and analyzed through t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation, and hierarchical regression analysis using SPSS/WIN version 26.0. **Results:** Factors affecting job satisfaction were self-leadership ($\beta=.30, p=.003$), “less than 1 year of experience as a physician assistant nurse” ($\beta=.27, p=.025$), and emotional intelligence ($\beta=.25, p=.007$), and the explanatory power was 34.4% ($F=6.03, p<.001$). **Conclusion:** Our study shows that self-leadership and emotional intelligence play a significant role in the job satisfaction of physician assistant nurses; thus, strengthening these two factors is crucial to improve the nurses’ job satisfaction. The results of this study may serve as basic data for the development of strategies to enhance job satisfaction among physician assistant nurses.

Key Words: Physician assistant nurses; Emotional intelligence; Leadership; Job satisfaction

서론

1. 연구의 필요성

1980년대부터 국내 의료기관은 업무 규정이나 제도적 교육 과정이 마련되지 않은 상태에서 전공의 수급의 불균형으로 인한 의료공백을 해결하기 위한 자구책으로 간호사를 의사 대체 인력으로 선발하여 진료 보조 영역에 배치하였으며 점차

일차 진료 및 응급 의료 영역의 진료에도 참여하도록 하고 있다(Kim, Kwak, Moon, & Sung, 2006; Kwak & Park, 2014). 최근 임상에서는 간호사가 의사 업무 중 일부를 위임 받아의 사업무를 지원하는 형태로 다양한 역할을 하고 있다. 이는 기존의 간호사 역할과는 구별되는 것으로 약물처방, 상처봉합, 진단검사 처방, 의무기록 작성, 환자교육, 타과의 업무 협조, 조정자 역할 등 다양한 역할을 수행하고 있으며 이들을 전담간호사, PA (Physician Assistant) 간호사, 진료협력간호사 등으

주요어: 전담간호사, 감성지능, 리더십, 직무만족

Corresponding author: Noh, Yoon Goo <https://orcid.org/0000-0002-1319-2983>

Department of Nursing, Changwon National University, 20 Changwondaehak-ro, Uichang-gu, Changwon 51140, Korea.

Tel: +82-55-213-3577, Fax: +82-55-213-3579, E-mail: ygnoh@changwon.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 정보미의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Changwon National University.

Received: Mar 22, 2022 | Revised: May 23, 2022 | Accepted: Jun 13, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

로 호칭하고 있다(Kim et al., 2006; Kwak & Park, 2014).

미국에서의 PA는 의사의 감독 하에 의료 업무를 수행하는 건강관리 전문요원이지만 우리나라에서는 PA가 제도적으로 인정되지 않은 현실이다(Kim et al., 2006). 국내에서는 전공의 업무를 대신하는 전담간호사 역할에 대한 요구가 증가되어 그 수가 점점 증가하고 있는데, 상급종합병원은 100%, 종합병원은 35.4%에서 전담간호사를 운영하고 있으며(Kwak & Park, 2014), 2017년 병원간호사회 조사에서 전담간호사는 5,435명이었다(Jeon et al., 2018). 이러한 증가 추세에도 우리나라 전담간호사는 명칭, 법적 지위, 권한, 소속부서 등이 명확하지 않고 교육내용과 과정도 표준화 되어있지 않아 직무 정체성에 대한 혼란을 경험하고 있다(Kim et al., 2006). 이는 새로운 역할로 대두되고 있는 전담간호사의 직무 정착에 부정적일 수 있다. 따라서 상황적 요구에 따라 증가하고 있는 전담간호사가 새로운 역할로 안정적으로 정착하는 것은 의료인력 확보와 진료와 간호에 도움을 줄 것이다.

직무만족이란 자기 직무에 대해 가지는 개인의 호의적인 태도로, 간호사의 직무에 대한 만족이나 불만족은 환자간호에 영향을 주는 요인으로 작용하여 환자 간호에 대한 만족에 영향을 준다고 하였다(Hayes, Bonner, & Pryor, 2010). 직무만족은 구성원의 근무의욕을 북돋우고 간호업무성과에도 긍정적인 영향을 미치므로(Choi, Kim, & Kim, 2014), 간호사 개인과 간호 조직의 발전에 중요한 선행요인으로 주목받아 왔다.

전담간호사들이 직무와 역할에 대한 정체성을 확립하지 못하여 경험하는 혼란(Lim & Kang, 2017)은 업무 관련 스트레스를 유발한다. 이러한 업무 관련 스트레스는 직무만족을 감소시킬 수 있는 요인이므로(Yoon & Eum, 2011; Jang & Choi, 2016) 새로운 역할과 업무에 잘 적응하는 것은 전담간호사의 직무만족에 도움이 될 것이다.

전담간호사는 환자와 직접 대면하며 전문직으로서 업무처리를 위한 즉각적인 대처, 자율성, 창의적 리더십(Won & Cho, 2013)을 발휘하고, 업무 관련 스트레스를 조절하면서 자신과 타인의 감정을 이해하고 공감하는 능력(Ko, 2016)도 가져야 한다. 전담간호사의 직무만족은 개인의 업무에 대한 만족 뿐 아니라 새롭게 대두된 역할의 적응을 위해서도 중요하다. 따라서 전문직 업무 자질인 셀프리더십과 스트레스를 조절하는 감성지능이 전담간호사의 직무만족에 미치는 영향을 확인하는 것은 의미가 있다.

감성지능은 자신과 타인의 감정을 이해하고 표현하며 개인이 가진 감성들을 건설적인 방향으로 활용하여 주어진 상황에 개인이 적합한 행동을 하도록 조절하는 것을 말하는데, 업무성

과와 조직에 긍정적인 영향을 주는 것으로 알려졌다(Wong & Law, 2002). 또한 감성지능은 자신의 상황을 잘 이해하여 건설적인 방향을 생각하게 함으로서 자신의 능력에 대한 자신감을 높이고 업무 스트레스를 낮추는 요인이다(Lee & Song, 2010). 간호사의 감성지능은 의사소통 능력의 향상, 협력으로 갈등 해결, 직무 스트레스 경감의 긍정적인 효과가 있다고 하였다(Codier, Kooker, & Shoultz, 2008).

환자를 돌보는 것은 지속적으로 인간의 감정을 대면하는 과정이므로 효율적인 의사소통과 대상자의 관점의 이해를 위해서 자신과 타인에 대한 이해를 하는 공감능력이 요구되는데(Han, Oh, Lee, Cha, & Kang, 2009), 환자와 직접 대면하며 다양한 전문가적 업무를 하는 전담간호사 또한 감성지능이 중요하다고 할 수 있다. 감성지능은 본인 능력에 대한 자신감을 높이고 스트레스를 조절하며 내적 회복능력을 높일 수 있기 때문에 간호사의 직무만족에 긍정적인 영향을 주었다(Choi & Yoon, 2012; Ko, 2016; Lee & Song, 2010). 이렇듯 간호사의 감성지능이 직무만족에 긍정적인 영향을 주고 있으므로(Choi & Yoon, 2012; Ko, 2016) 전담간호사의 감성지능이 직무만족과는 어떠한 관련성이 있는지 확인할 필요가 있다.

셀프리더십은 개인이 자신의 목표를 이루기 위해 자신의 행동에 동기를 부여하고 자신의 행동에 자신의 영향력을 행사하는 과정으로(Manz & Sims, 1991), 전문직으로서 업무처리능력을 발휘하여 업무성과를 높이고 조직유효성을 높이기 위해서 간호학에서 관심 있는 연구 주제로 주목받고 있다(Cho & Moon, 2019; Won & Cho, 2013). 간호사는 간호에서 즉각적인 대처능력, 자율성과 권한부여, 창의성의 리더십을 발휘하여야 하므로 간호 업무를 수행할 때 간호사 개인은 자신이 속한 조직을 대표할 수 있는 리더가 되어야 하며 셀프리더십을 지녀야 한다(Won & Cho, 2013). 전담간호사는 직접 환자를 대면하면서 환자교육, 상처치료, 환자평가, 약물처방 등의 활동을 하므로 상황에 대한 빠른 대처, 업무 자율성과 권한부여의 속성을 가진 셀프리더십을 발휘하여야 하는 상황이 빈번하므로(Yoon & Eum, 2011), 셀프리더십은 전담간호사에게 중요한 자질이라고 할 수 있다.

이러한 맥락에서 전담간호사의 감성지능과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향 관계를 파악하는 연구가 필요할 것으로 생각되나, 국내 전담간호사의 역할 관련 연구는 역할갈등 적응과정에 대한 질적연구(Yang & Kang, 2012), 전담간호사의 역할갈등과 소진(Jeong & Choi, 2020) 등의 연구가 진행되었으며, 직무만족에 대한 연구는 역할갈등(Lee, 2018), 직무 스트레스(Yoon & Eum, 2011), 직무만족에 대한 탐색연구(Lim &

Kang, 2017), 직무 스트레스와 소진(Jang & Choi, 2016) 등이며, 감성지능에 대한 연구는 직장 내 괴롭힘과 소진(Im, Kim, & Kwon, 2016)으로 양적으로 매우 부족한 현실이다. 따라서 전담간호사가 증가하는 현실에서 새로운 역할로 대두되고 있는 전담간호사의 역할 적응을 위하여 전담간호사의 직무만족 선행요인을 탐색할 필요가 있다.

이에 간호사의 감성지능이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고(Choi & Yoon, 2012; Ko, 2016; Lee & Song, 2010), 간호사의 셀프리더십이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 연구(Cho & Moon, 2019; Yang & Jeong, 2017)를 근거로 하여 전담간호사의 직무만족의 선행요인으로 감성지능과 셀프리더십의 영향을 파악하고자 한다. 또한 전담간호사의 직무만족에 대한 감성지능과 셀프리더십의 영향에 대한 본 연구결과는 전담간호사의 직무만족을 위한 방안의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구는 전담간호사의 감성지능과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 파악하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 전담간호사의 일반적인 특성과 이에 따른 직무만족의 차이를 확인한다.
- 전담간호사의 감성지능, 셀프리더십, 직무만족 정도를 파악한다.
- 전담간호사의 감성지능, 셀프리더십, 직무만족 간의 관계를 확인한다.
- 전담간호사의 감성지능과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 전담간호사의 감성지능과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 상관성 조사연구이다.

2. 연구대상

연구대상자는 C시에 소재한 C대학병원, J시에 소재한 G대

학병원에서 근무하는 전담간호사를 대상으로 하였으며 자료수집은 8월부터 9월까지 하였다. 연구대상 표본 수는 G*Power 3.1.9.4 를 이용하여 산출하였다. 회귀분석에 필요한 중간 효과 크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80로 하여 최소 표본 수는 131 명이 필요한 것으로 산출되어 탈락률 10%를 고려하여 설문지 총 150부를 배부하였으며, 회수된 설문 중 응답이 불성실한 4부를 제외한 총 146부를 최종 분석하였다. 대상자의 구체적인 선정기준은 현재 병원에 근무 중인 전담 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 자발적인 연구참여를 동의한 자로 하였다.

3. 연구도구

1) 감성지능

본 연구에서는 Wong과 Law (2002)가 개발한 WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale) 감성지능 측정도구를 Lim (2004)이 번역한 도구를 사용하였다. 도구는 자기감성의 이해 4문항, 타인감성의 이해 4문항, 감성의 조절 4문항, 감성의 활용의 4문항으로 총 16문항이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하였다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었고, Lim (2004) 연구에서 신뢰도는 .87이었으며 본 연구의 신뢰도는 .86이었다.

2) 셀프리더십

Manz (1983)가 개발한 셀프리더십 도구를 Cho (2003)가 간호사를 대상으로 사용한 도구로 측정하였다. 셀프리더십은 자기기대 3문항, 자기보상 3문항, 자기비판 3문항, 리허설 3문항, 목표설정 3문항, 건설적사고 3문항으로 총 18문항이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하였다. 도구 개발에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었고, Cho (2003)의 연구에서 신뢰도는 .86이었으며 본 연구에서 신뢰도는 .85였다.

3) 직무만족

본 연구에서는 직무만족을 측정하기 위해 Weiss 등(1967)의 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)를 Park (2005)이 한국어로 Korea-Minnesota Satisfaction Questionnaire (K-MSQ)로 번역한 도구를 사용하였다. 직무만족은 내재적 12문항, 외재적 8문항으로 총 20문항이며, '매우 만족하지 않는다' 1점에서 '매우 만족한다' 5점으로 측정하였다. 도구의 신뢰도는 Park (2005)의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 .89였다.

4. 자료수집

자료수집은 2020년 8월 1일부터 9월 31일까지 하였다. 자료수집은 각 병원에 근무하는 전담간호사를 대상으로, 본 연구자가 간호부에 직접 방문하여 승인을 받은 후, 연구자가 연구참여를 동의하는 연구대상자에게 직접 연구목적, 설문대상자와 설문 작성 시 주의 사항에 대하여 설명하고 연구 동의서에 서명을 받은 후 설문지를 배포하여 대상자가 설문지를 읽고 응답하도록 했다. 대상자는 설문지를 작성한 후에 개별로 회수봉투에 밀봉하였으며 작성된 설문지는 수거함에 직접 넣었고, 연구자가 수거하였다. 설문 소요시간은 20분 정도였으며 응답에 대하여 소정의 답례품을 지급하였다.

5. 자료분석

자료는 수집후 SPSS/WIN 23.0 통계 프로그램으로 분석하였고, 구체적으로 다음과 같다.

- 전담간호사의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 t-test와 ANOVA로, 사후 분석은 Scheffé test를 하였다.
- 전담간호사의 감성지능, 셀프리더십, 직무만족 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 전담간호사의 감성지능, 셀프리더십, 직무만족 간의 상관관계는 Pearson's 상관계수로 분석하였다.
- 전담간호사의 감성지능과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향은 위계적 회귀분석을 하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 G대학교병원, C대학교병원 생명윤리 위원회(IRB)로부터 최종 승인을 받은 후 자료수집을 하였다(GNUCH 2020-06-020-02). 연구대상자에게 연구의 목적, 방법, 연구참여 기간, 보상 방법, 비밀 보장에 대해 설명하고 자발적인 동의를 구하고 자료수집을 하여 대상자의 윤리적 고려를 하였다. 익명 보장, 설문에 포함된 내용은 연구 외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않으며, 연구의 참여 또는 불참으로 인한 불이익이 없으며 중도에 참여를 중단할 수 있다고 설명하였다. 설문의 코딩은 연구자가 직접 하였고, 설문지는 자물쇠가 있는 금고에 보관하였다. 설문 자료는 논문 작성 완료 후 3년이 지난 후 영구 폐기할 것이다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 이에 따른 직무만족의 차이

대상자의 일반적인 특성은 다음과 같다(Table 1). 성별은 여성이 99명(67.8%)으로 많았으며, 연령은 25~29세가 81명(55.5%)으로 가장 많았으며 평균연령은 30.39였다. 학력은 학사가 116명(79.5%)으로 가장 많았으며 현재 직위는 일반 간호사가 142명(97.3%)으로 대부분이었다.

근무 진료부서는 외과계가 98명(67.1%)으로 가장 많았고, 소속부서는 간호부가 대부분이었다(137명, 93.8%). 총 임상경력 2년 이상 5년 미만이 가장 많았으며(52명, 35.6%), 전담간호사 경력은 1년 이상 3년 미만이 56명(38.4%)으로 많았다. 근무형태는 대부분 비교대 근무였으며(118명, 78.1%), 고용형태는 대부분 정규직이었다(119명, 81.5%). 월평균 급여는 200~400만원이 많았다(105명, 71.9%).

대상자 특성에 따른 직무만족의 차이를 보인 특성은 연령, 최종학력, 총 임상경력, 전담간호사 경력, 월평균 급여였다(Table 1). 직무만족은 25세 미만과 35세 이상(3.3±0.44점)이 25세 이상 29세 이하(3.0±0.41점) 보다 높았고(F=4.26, p=.007), 대학원 이상(3.4±0.50점)이 학사(3.0±0.49점)보다 높았다(F=3.74, p=.026). 임상경력에서 10년 이상(3.3±0.44점)이 2년 이상 5년 미만(2.9±0.45점)보다 높았으며(F=3.84, p=.011), 전담간호사 경력에서 1년 미만(3.3±0.37점)과 5년 이상(3.3±0.58점)이 1년 이상 3년 미만(2.9±0.51점)보다 높았다(F=5.62, p=.001).

월평균 급여가 400만원 이상(3.5±0.34)이 200만원 이상 400만원 미만(3.1±0.47점)보다 직무만족이 높았다(F=3.12, p=.040).

2. 감성지능, 셀프리더십, 직무만족 정도

전담간호사의 감성지능과 셀프리더십, 직무만족의 평균은 다음과 같다(Table 2). 감성지능은 5점 만점에 평균 3.5±0.43점, 셀프리더십은 5점 만점에 평균 3.3±0.39점, 직무만족은 5점 만점에 평균은 3.1±0.49점이었다.

3. 감성지능, 셀프리더십, 직무만족의 관계

대상자의 감성지능, 셀프리더십과 직무만족의 상관관계는 다음과 같다(Table 3). 직무만족은 감성지능(r=.42, p<.001), 셀프리더십(r=.46, p<.001)과 정적 상관관계를 보였다. 감성지능과 셀프리더십은 정적 상관관계(r=.66, p<.001)였다.

Table 1. Differences in Job Satisfaction according to the Participants' General Characteristics (N=146)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	M	47 (32.2)	3.1±0.48	0.77 (.445)
	F	99 (67.8)	3.1±0.50	
Age (year)	< 25 ^a	8 (5.5)	3.3±0.55	4.26 (.007) a, d > b
	25~29 ^b	81 (55.5)	3.0±0.41	
	30~34 ^c	27 (18.5)	3.1±0.64	
	≥ 35 ^d	30 (20.5)	3.3±0.44	
		30.3±6.08		
Education	Diploma ^a	10 (6.8)	3.1±0.33	3.74 (.026) c > b
	Bachelor ^b	116 (79.5)	3.0±0.49	
	≥ Master ^c	20 (13.7)	3.4±0.50	
Position	Staff nurse	142 (97.3)	3.1±0.49	0.48 (.632)
	Etc	4 (2.7)	3.0±0.58	
Work department	Internal	48 (32.9)	3.1±0.51	1.97 (.102)
	Surgical	98 (67.1)	3.1±0.47	
Affiliation	Nursing	137 (93.8)	3.1±0.50	0.54 (.583)
	Medical	4 (2.8)	3.2±0.23	
	Etc	5 (3.4)	3.3±0.35	
Clinical career (year)	< 2 ^a	40 (27.4)	3.1±0.48	3.84 (.011) d > b
	2~< 5 ^b	52 (35.6)	2.9±0.45	
	5~< 10 ^c	21 (14.4)	3.1±0.58	
	≥ 10 ^d	33 (22.6)	3.3±0.44	
PA nurse' career (year)	< 1 ^a	25 (17.1)	3.3±0.37	5.62 (.001) a, d > b
	1~< 3 ^b	56 (38.4)	2.9±0.51	
	3~< 5 ^c	39 (26.7)	3.0±0.38	
	≥ 5 ^d	26 (17.8)	3.3±0.58	
Work type	Non-shift	118 (80.8)	3.1±0.48	2.02 (.114)
	3 shift	21 (14.4)	3.1±0.57	
	2 shift	7 (4.8)	3.2±0.28	
Employment	Full time	119 (81.5)	3.1±0.50	-1.32 (.187)
	Temporary	27 (18.5)	3.2±0.43	
Monthly income (10,000 won)	< 200 ^a	34 (23.3)	3.2±0.44	3.12 (.040) c > b
	200~< 400 ^b	105 (71.9)	3.1±0.47	
	≥ 400 ^c	7 (4.8)	3.5±0.34	

PA=physician assistant.

Table 2. Score of Emotional Intelligence, Self-leadership, and Job Satisfaction (N=146)

Variables	Range	Min	Max	M±SD
Emotional intelligence	1~5	2.4	4.6	3.5±0.43
Self-leadership	1~5	2.2	4.2	3.3±0.39
Job satisfaction	1~5	1.5	4.2	3.1±0.49

4. 직무만족 영향요인

전담간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 대상자의 특성 중 직무만족에 차이를 보인 연령, 최종학력, 총

임상경력, 전담간호사경력, 월평균급여를 가변수로 변환하여 통제변수로 투입하고, 직무만족을 종속변수, 감성지능, 셀프리더십을 독립변수로 투입하여 3단계 위계적 회귀분석을 하였다 (Table 4). 먼저 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검정하였

는데, 선형성 및 등분산성은 표준화 예측 값과 표준화 잔차 사이의 산포도로 확인하였고, 정규성은 직무만족 점수의 산점도를 확인하여 만족하였다. Durbin-Watson 값이 2에 가까워 자기상관이 없었고 분산팽창계수(VIF)는 10 이하를 보여 투입된 변수들이 다중공선성 없이 상호 독립적임을 확인하였다.

1단계 회귀 모형에서 회귀식은 유의하였으나($F=2.56, p=.004$) 직무만족에 영향을 미치는 일반적 특성은 없었다.

2단계 회귀식에서 감성지능을 투입하여 분석하였다. 전담간호사 직무만족에 영향을 미치는 요인은 감성지능($\beta=.42, p<.001$), 전담간호사 경력 '1년 미만'($\beta=.26, p=.036$)이었다.

3단계 회귀식에서 셀프리더십을 투입하여 분석하였다. 전담간호사 직무만족에 영향을 미치는 요인은 셀프리더십($\beta=.30, p=.003$), 전담간호사 경력 '1년 미만'($\beta=.27, p=.025$), 감성지능($\beta=.25, p=.007$) 순이었다. 변수들의 직무만족에 대한 설명

력은 34.4%였으며, 회귀모형은 적합하였다($F=6.03, p<.001$). 전담간호사의 셀프리더십과 감성지능은 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤다.

논 의

본 연구에서 전담간호사들의 감성지능 정도는 3.53점(5점 만점)으로 전담간호사 선행연구에서의 7점 만점의 4.88점을 5점 만점으로 변환한 평균 3.48점과 유사한 수준이었다(Im et al., 2016). 한편 간호사의 감성지능 평균은 5개 종합병원 간호사의 3.42점(5점)(Ko & Kim, 2014), 1개 지방 대학병원 간호사의 3.53 (5점)(Choi & Yoon, 2012)이고 3개 중증병원 간호사의 7점 만점의 4.83점을 5점으로 변환한 평균이 3.45점(Ko, 2016)이었다. 전담간호사의 감성지능에 대한 연구가 극히 제한적이어서 논의에 제한이 있으나, 전담간호사의 감성지능 정도는 간호사의 수준과 비슷하다고 할 수 있다.

본 연구에서 전담간호사들의 셀프리더십 수준은 3.32점(5점 만점)이었는데, 전담간호사의 셀프리더십에 대한 연구가 없어 직접적인 비교가 힘들어 간호사의 셀프리더십 정도를 살펴보고자 한다. 간호사의 셀프리더십은 지역의 500병상 이상의 종합병원 간호사의 평균이 3.30점(5점)(Cho & Moon, 2019)이

Table 3. Correlations among Emotional Intelligence, Self-leadership, and Job Satisfaction (N=146)

Variables	Emotional intelligence	Self-leadership
	r (p)	r (p)
Self-leadership	.66 (<.001)	1
Job satisfaction	.42 (<.001)	.46 (<.001)

Table 4. Factors Influencing Job Satisfaction of Physician Assistant Nurses (N=146)

Variables	Categories	Step 1		Step 2		Step 3	
		β	t (p)	β	t (p)	β	t (p)
Age	< 25 [†]	.52	0.39 (.699)	.07	0.62 (.536)	.06	0.50 (.617)
	25~29 [†]	-.12	-0.50 (.618)	-.04	-0.20 (.846)	-.01	-0.04 (.967)
	30~34 [†]	-.01	-0.05 (.957)	.06	0.50 (.620)	.09	0.84 (.401)
Education	Diploma [‡]	-.01	-0.08 (.934)	.06	0.61 (.543)	.09	0.90 (.368)
	Bachelor [‡]	-.07	-0.51 (.614)	-.09	-0.76 (.448)	-.08	-0.07 (.507)
Clinical career	< 2 [§]	-.28	-1.25 (.215)	-.28	-1.41 (.160)	-.34	-1.76 (.082)
	2~< 5 [§]	-.15	-0.66 (.509)	-.14	-0.70 (.485)	-.18	-0.95 (.343)
	5~< 10 [§]	.01	0.07 (.945)	.01	0.03 (.975)	-.04	-0.36 (.716)
PA nurse' career	< 1	.23	1.67 (.092)	.26	2.12 (.036)	.27	2.28 (.025)
	1~< 3	-.06	-0.38 (.707)	.02	0.02 (.985)	.06	0.50 (.620)
	3~< 5	-.09	-0.74 (.460)	-.10	-0.92 (.362)	-.08	-0.79 (.434)
Monthly income	< 200 [¶]	-.08	-0.35 (.729)	-.07	-0.39 (.697)	.03	0.14 (.887)
	200~< 400 [¶]	-.26	-1.26 (.211)	-.26	-1.45 (.149)	-.21	-1.19 (.237)
Emotional intelligence				.43	5.90 (<.001)	.25	2.73 (.007)
Self-leadership						.30	3.03 (.003)
		R ² =.20, Adj. R ² =.123 F=2.56, p=.004		R ² =.37, Adj. R ² =.303 F=5.47, p<.001		R ² =.41, Adj. R ² =.344 F=6.03, p<.001	

PA=physician assistant; References of dummy variables were [†] Age (≥ 35), [‡] Education (\geq Master), [§] Clinical career (≥ 10), ^{||} PA career (≥ 5), [¶] Monthly income (≥ 400).

고, 6개 중소병원 간호사의 평균이 3.43점이며(Yang & Jeong, 2017), 500병상 이상 8개 종합병원 간호사의 평균이 3.37점(Sung & Lee, 2017)이었다. 이상으로 간호사의 셀프리더십 평균은 3.30점에서 3.43점 사이라고 볼 수 있으며 전담간호사의 셀프리더십은 간호사와 비슷한 수준이라고 할 수 있다. 전담간호사 대상의 감성지능, 셀프리더십에 대한 연구가 미미하므로 추후 전담간호사의 이들 변수에 대하여 탐색하여야 할 것이다.

본 연구에서 전담간호사의 직무만족은 평균 3.13점(5점 만점)이었다. 전담간호사의 직무만족은 6개의 상급종합병원과 2개의 종합병원 전담간호사의 평균 2.96점(Jang & Choi, 2016)과 5개 종합병원 전담간호사의 2.76점(Lee, 2018), 7개의 종합병원에 근무하는 여성 전담간호사는 3.37점이고 남성 전담간호사는 3.50점(Yoon & Eum, 2011)이었다. 이상으로 우리나라 전담간호사의 직무만족 정도는 2.76점에서 3.50점 사이라고 볼 수 있다. 전담간호사의 직무만족에 대한 연구 일부 이뤄지고 있으나 아직 충분하지 못하므로 전담간호사의 직무만족 수준을 확인하는 후속 연구가 지속되어야 할 것이다.

전담간호사의 직무만족에 가장 큰 영향을 미친 요인은 셀프리더십이었다. 전담간호사의 셀프리더십과 직무만족에 대한 연구가 없어 직접적인 논의에 제한이 있어 간호사 연구로 논의를 진행하고자 한다.

간호사의 셀프리더십은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 요인이었으며(Cho & Moon, 2019; Yang & Jeong, 2017), 간호사의 셀프리더십에 대한 문헌고찰 연구에서 셀프리더십은 직무만족과 양의 상관관계였다(Won & Cho, 2013). 따라서 셀프리더십이 직무만족을 높이는 요인으로 확인된 선행연구는 본 연구를 지지한다고 할 수 있다. 즉 셀프리더십이 높은 전담간호사는 스스로에게 동기를 부여하여 보다 자율적으로 업무 수행을 하게 되고, 이러한 행동은 자신의 직무에 대한 만족으로 이어짐을 알 수 있다.

셀프리더십은 업무를 하는데 있어 스스로 동기를 찾아 행동하므로 자신의 업무를 자율적으로 조절하는 자율성을 지닌 리더십을 말한다(Manz & Sims, 1991). 간호사는 환자를 간호하는 중에 환자 변화에 대하여 즉각적으로 대처해야 하며, 자신이 제공하는 간호에서 자율성과 권한을 가진다. 간호사는 팀을 구성하여 간호를 제공하며 리더의 역할을 하므로 셀프리더십이 필요하다(Won & Cho, 2013).

전담간호사의 직무만족 요인에 대한 연구에서 전담간호사들은 전문적 역량을 펼칠 수 있는 근무환경에 높은 자부심과 업무전문성에 대한 자긍심이 높았다. 즉 전담간호사들은 독자적

이고 자율적인 업무수행으로 직무만족이 많이 향상된다고 하였다(Lim & Kang, 2017). 의사 인력이 부족한 상황에서 전담간호사는 간호사의 역할을 넘어서 의료행위 일부를 수행하며 환자를 직접 돌보고 있으므로(Kwak & Park, 2014). 즉각적인 대처능력과 리더십을 발휘하여 독자적이고 자율적인 업무수행의 기회가 많다고 볼 수 있으며 이 과정에서 전담간호사들은 자신이 행한 업무에 자부심을 가지고 직무에 만족한다고 볼 수 있다. 따라서 셀프리더십은 전담간호사에게 필수적인 리더십이라고 할 수 있으며 셀프리더십이 갖춰진 전담간호사는 자신의 직무에 대한 만족이 높다고 볼 수 있다. 셀프리더십 새로운 업무 역할로 나타난 전담간호사의 직무에 대한 만족의 선행요인으로 이를 강화하는 방안을 찾아야 할 필요가 있다.

두 번째로 직무만족에 미치는 영향요인으로 전담간호사 경력 '1년 미만'이었다. 본 연구에서는 전담간호사 경력 5년 이상을 기준으로 하였을 때, 경력 1년 미만인 경우 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전담간호사의 직무만족에 대한 경력의 영향에 대한 연구가 없어 직접적으로 논의에 제한이 있다. 본 연구에서 경력에 따른 직무만족은 1년 미만과 5년 이상의 전담간호사 경력이 1년 이상과 3년 미만보다 높았다. 선행연구에서는 전담간호사 경력 5년 미만인 경우 직무만족이 높거나(Lee, 2018), 경력에 따라 직무만족에 차이가 없는 것(Jang & Choi, 2016; Yoon & Eum, 2011)도 있으므로 후속 연구로 이를 확인하여야 할 것이다.

전담간호사의 직무만족에 영향을 미친 세 번째 요인은 감성지능이었다. 전담간호사의 감성지능과 직무만족에 대한 연구가 없어 직접적인 논의는 제한적이거나, 간호사의 감성지능이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친 것(Choi & Yoon, 2012; Ko, 2016; Ko & Kim, 2014)은 본 연구를 지지한다고 볼 수 있다.

감성지능은 간호사들이 간호를 하는데 있어서 환자의 관점을 이해하도록 돕고 보호자와 동료들과 효율적으로 의사소통하도록 도우며, 환자에게 제공한 의로서비스 만족도와 간호사 자신의 직무만족, 병원조직의 성과를 향상시키는 중요한 영향요인이라고 하였다(Han et al, 2009). 타인과의 접촉과정에서 자신과 타인의 감정을 명확하게 이해하고 긍정적인 반응과 배려를 통해 자신의 감정을 효과적으로 관리할 때 간호사는 직무만족을 느낀다(Jang, Lee, & Lee, 2015). 또한 감성지능은 간호사의 의사소통 능력을 향상시키고, 갈등을 긍정적으로 해결하도록 도우며, 팀 협력을 증진시키고, 직무 스트레스를 감소시켜 조직에 긍정적인 결과를 가져온다(Codier, Kooker, & Shoultz, 2008).

전담간호사는 업무 특성상 환자와 보호자, 의료진, 간호사,

여러 협력부서 직원 등 다양한 사람들과 접촉하며 복잡한 상황에 노출될 수 있는데, 이러한 상황에서 자신의 감정을 잘 관리하는 것은 갈등해결, 팀 협력 증진, 의사소통 능력 향상, 직무 스트레스 감소뿐 아니라 직무만족도 향상시키는 것을 알 수 있다. 감성지능은 전담간호사의 직무만족의 선행요인임으로 감성지능의 속성을 구체적으로 규명하고 직무만족 향상을 위한 방안에 이를 활용하여야 할 것이다. 또한 전담간호사의 감성지능과 직무만족 간의 연구가 충분하지 못하므로 후속연구로 이들 간의 관련성을 확인하여야 할 것이다.

한편 본 연구는 위계적 회귀분석을 하여 독립변수들의 영향력의 변화를 확인하였다. 2단계에서 감성지능의 영향력($\beta=.43$)은 3단계에서 셀프리더십이 투입되면서 감소하였지만($\beta=.25$) 전체 설명력은 증가되었다. 이는 전담간호사가 셀프리더십을 갖춘다면 직무만족에 대한 감성지능의 순 기능을 보완해 줄 수 있음을 의미한다. 전담간호사의 직무만족을 위하여 감성지능뿐 아니라 셀프리더십을 향상시켜야 할 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 일부 지역의 2개 대학병원의 전담간호사를 대상으로 하여 연구결과를 일반화하는 데는 제한이 있다. 둘째, 대학병원의 전담간호사 연구이므로 다양한 병원 유형을 반영하지 못한 한계가 있다. 이상의 한계에도 불구하고 본 연구의 의의는 최근 증가하는 전담간호사를 대상으로 감성지능과 셀프리더십이 직무만족에 미치는 영향을 확인한 것이다. 향후 전담간호사의 직무만족 향상을 위한 방안에 본 연구결과로 확인한 감성지능과 셀프리더십의 긍정적인 영향을 활용할 수 있을 것이다.

결론 및 제언

본 연구대상자인 전담간호사의 직무만족 영향요인은 셀프리더십, 전담간호사 경력 1년 미만, 감성지능이었다. 본 연구를 토대로 업무에 대한 동기와 자율성과 권한을 부여하는 셀프리더십을 높일 필요가 있으며 자신의 감정을 효율적으로 관리하고 긍정적인 감정거래를 위한 감성지능 역량을 강화시켜야 할 것이다. 이러한 활동들은 궁극적으로 전담간호사의 직무만족을 향상시킬 것이다.

본 연구는 일부 지역 대학병원 2곳의 전담간호사를 대상으로 연구를 진행하였으므로 추후 연구결과를 일반화를 위하여 다양한 병원의 대상으로 확대하는 반복연구가 필요하다. 또한 전담간호사의 직무만족을 위하여 셀프리더십과 감성지능을 활용하는 중재연구가 필요하다.

REFERENCES

- Cho, K. A., & Moon, S. J. (2019). The effect of nurses self-leadership on organizational commitment and job satisfaction: Focused on intermediation effects of empowerment. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(10), 1197-1212. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.10.1197>
- Cho, K. H. (2003). *The effect of self-leadership about job satisfaction and outcome of nursing practice*. Unpublished master thesis, Korea University, Seoul.
- Choi, J. Y., Kim, E. K., & Kim, S. Y. (2014). Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(4), 426-436.
- Choi, S. B., & Yoon, Y. R. (2012). The impacts of emotional intelligence, job satisfaction and self-efficacy on the organizational citizenship behavior- The case of nurse in university hospital -. *Journal of Human Resource Management Research*, 19(5), 73-93.
- Codier, E., Kooker, B. M., & Shoultz, J. (2008). Measuring the emotional intelligence of clinical staff nurses: an approach for improving the clinical care environment. *Nursing Administration Quarterly*, 32(1), 8-14.
- Han, K. S., Oh, Y., Lee, S. J., Cha, S., & Kang, H. C. (2009). Influencing factors on emotional competencies of nurses. *Stress*, 17(1), 19-25.
- Hayes, B., Bonner, A. N. N., & Pryor, J. (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: A review of recent literature. *Journal of Nursing Management*, 18(7), 804-814.
- Im, Y. S., Kim, J. H., & Kwon, H. J. (2016). Relationships among bullying in workplace, burnout, and emotional intelligence of korean physician assistant (PA) nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(2), 703-713. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.02.703>
- Jang, M. J., Lee, E. N., & Lee, Y. H. (2015). Effect of nurses' job stress on job satisfaction: mediating effect of head nurses' emotional leadership perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 133-141. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.133>
- Jang, T. U., & Choi, E. J. (2016). Relationships between occupational stress, burnout and job satisfaction of physician assistants. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 30(1), 122-135.
- Jeon, M. K., Kim, M. Y., Choi, S. J., Seol, M., Kim, H. Y., & Kim, J. H. (2018). The current status of professional Medical support staffs in general hospitals less than 500 beds -Focusing on nursing staffs-. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(2), 197-208. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.2.197>
- Jeong, H. S., & Choi, S. Y. (2020). The mediating effect of resilience on the relationship between roleconflict and burnout in physician assistant nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*

- Administration*, 26(2), 142-150.
- Kim, S. S., Kwak, W. H., Moon, S. M., & Sung, Y. H. (2006). Development of a role model for physician assistant in Korea. *Clinical Nursing Research*, 12(1), 67-80.
- Ko, H. R., & Kim, J. H. (2014). The relationships among emotional intelligence, interpersonal relationship, and job satisfaction of clinical nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 20(3), 413-423.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.3.413>
- Ko, Y. J. (2016). A study of the effect of emotional intelligence and job stress on the job satisfaction for nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 18(4), 2245-2256.
- Kwak, C. Y., & Park, J. A. (2014). Current roles and administrative facts of the Korean physician assistant. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 583-595.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.583>
- Lee, E. S. (2018). *Effects on the job satisfaction about the role conflicts and the professional self-concept of physician assistant nurse*. Unpublished master thesis, Changwon National University, Changwon.
- Lee, K. H., & Song, J. S. (2010). The effect of emotional intelligence on self-efficacy and job stress of nurses -Mediating role of self-efficacy-. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(1), 17-25.
- Lim, J. S. (2004). *A study on the relationship between employee emotional intelligence, employee attitude, and behavior: Focusing on the moderating effect of emotional labor and organizational personality*. Unpublished master thesis, Korea University, Seoul, 2004.
- Lim, Y. S., & Kang, K. A. (2017). A study on the job satisfaction of the physician assistant (PA) male nurses: A mixed-method design. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(2), 93-104. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.93>
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1991). Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35.
- Park, Irene J. (2005). *(A) Validation study of the minnesota satisfaction questionnaire (MSQ)*. Unpublished master thesis, Seoul National University, Seoul.
- Sung, M. H., & Lee, M. Y. (2017). Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 1-8.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.1.1>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire 1967*. Minneapolis: Industrial Relations Center.
- Won, H. J., & Cho, S. H. (2013). A review of research on self-leadership in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(3), 382-393.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.382>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Yang, I. S., & Kang, J. S. (2012). Adaptation Process of Role Conflict for Clinical Nurse Specialist. *Qualitative Research*, 12(1), 24-35.
- Yang, S., & Jeong, Eun. (2017). Convergence effects of positive psychological capital and self-leadership in clinical Nurses on job satisfaction. *Journal of Digital Convergence*, 15(6), 329-337.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.6.329>
- Yoon, S. Y., & Eum, D. C. (2011). Impact on job satisfaction to job stress of physician assistant nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 12(11), 4914-4923.