

임상간호사의 직무만족 경험: 초점집단 연구방법 적용*

이 병 숙¹⁾ · 강 성 례²⁾ · 김 혜 옥³⁾

서 론

연구의 필요성

간호사가 대상자의 건강요구를 효과적으로 충족시키고 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 무엇보다도 간호사 자신이 직무에 만족해야 한다. 직무만족은 직무에 대한 개인의 태도로서, 직무나 직무경험 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태, 혹은 직무로부터 얻는 즐거움의 정도 등으로 정의한다(Shin, 1992). 일반적으로 직무만족이 높은 사람은 직무환경에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있는 반면 낮은 사람은 부정적인 태도를 가지고 있어, 직무만족과 조직유효성간에는 직, 간접의 관계가 있는 것으로 알려져 있다(Shin, 1991). 직무만족은 간호사를 포함한 의료조직 구성원을 대상으로 한 연구에 있어서도 여러 조직유효성 변수와 관련 있는 것으로 확인되었다. 최근 연구들은 간호사의 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높고(Lee, 2001), 업무수행 정도가 높으며(Park, 2001), 집단응집력이 높고, 이직예상정도는 낮은 것(Shader et al., 2001)으로 보고하고 있다. 홍콩 간호사를 대상으로 한 Siu(2002)의 연구는 직무만족이 결근의 주요 예측변수임을 밝혔으며, 2004년까지 수행된 간호사 직무만족에 관한 연구들을 분석한 Lu, While과 Barriball(2005)의 연구는 낮은 직무만족이 간호사 이직의 주요 원인이었음을 확인하였다. 특히 소진과의 관계에 있어서는, 간호사를 포함한 여러 직종의 의료인을 대상으로 연구에서 직무만족이 높을수록 소진 정도가 낮은 것

으로 보고 하였다(Hwang, 2003; Kalliath, & Morris, 2002; Kim, 2004; Renzi et al., 2005).

간호사의 직무만족은 간호관리의 대표적 성과변수로서 국내 간호관리 연구에서 지속적으로 다루어져 왔다. 특히, 1980년 들어서는 직무만족에 대한 연구가 현저히 증가했는데(An, 2000) 이는 간호인적자원관리의 측면에서 직무만족의 중요성이 부각되고 있음을 의미한다고 할 수 있다. 그러나 최근까지 국내에서 이루어진 간호사 직무만족에 관한 연구들은 모두 조사연구로서, 연구의 대부분이 직무만족과 관련성이 있을 것으로 예상되는 일부 제한된 변수를 미리 정하여, 그 관계를 확인하는 연구들이었다. 또한 이론적 기틀이 없는 연구가 88.8%를 차지하고 있으며, 연구에 사용된 측정도구의 약 80%가 우리 병원 실정을 반영하지 않은 외국의 것으로 보고 되었다(An, 2000). 따라서 기존의 연구들은 그 측정결과가 과연 우리 현실을 정확히 반영하고 있는가하는 의문과 함께, 제한된 일부 변수들만을 다룸으로써 우리 임상간호사들이 경험하고 있는 직무만족 현상을 전체적으로 설명하지 못하고 있다고 할 수 있다. Lu, While과 Barriball(2005)도 2004년까지 발표된 간호사 직무만족에 관한 연구들을 분석한 결과, 기존의 직무만족 모델이 중요한 예측 변수들을 간과하고 있다고 지적하면서 직무만족에 대한 포괄적 모델이 필요하다고 제언한 바 있다.

우리의 병원조직에서 직무만족이 간호인적자원관리를 위한 주요 변수로 적절히 다루어지기 위해서는 이들 병원에 근무하고 있는 임상간호사들의 직무만족 경험에 대해 정확히 이

주요어 : 임상간호사, 직무만족, 초점집단

* 이 논문은 2004년도 동산의료원의 지원에 의하여 연구되었음.

1) 계명대학교 간호대학 교수, 2) 꽃동네현도사회복지대학교 간호학과 전임강사, 3) 마산대학 간호과 강의전담교수

투고일: 2006년 10월 16일 심사완료일: 2007년 1월 2일

해할 필요가 있다. 이를 위해서는 생생한 경험을 토대로 이들의 직무만족 경험을 기술하고, 그 현상을 규명할 수 있는 질적연구방법이 적합하다고 할 수 있다. 1997년까지의 국내 간호사 직무만족에 관한 연구들을 분석한 An(2000)은 국내 간호사의 직무만족을 정확히 규명하기 위해 개별면담이나 초점집단을 이용한 질적연구가 절실하다고 지적한 바 있다. 초점집단 연구방법은 탐색과 발견, 사물이나 사건에 대한 깊이 있고 전후맥락적인 이해, 사물의 존재방식과에 대한 해석을 가능케 하는 질적 연구방법의 하나로서 최근 보건 분야 연구에 활발히 적용되고 있다(Shin et al., 2004). 초점집단의 가장 큰 장점은 집단토의를 통해 짧은 시간을 투자하여 특정 주제에 집중된 다량의 잘 조직된 자료를 수집할 수 있다는 점이다(Kim et al., 1999; Morgan, 1997; Shin et al., 2004). 이러한 점에서, 초점집단 연구방법은 임상간호사들의 직무만족 경험에 대한 풍부한 자료를 제공할 수 있는 유용한 접근법이라 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 초점집단 연구방법을 적용, 우리나라 임상간호사의 직무만족 경험은 어떠한가를 규명함으로써 효과적인 간호인적자원관리 및 간호직무관리 방안 마련을 위한 기초 자료로 제시하고자 한다.

연구 방법

연구 참여자

임상경력 2년 이상의 현직 임상간호사로서 본 연구의 취지와 목적에 대한 설명을 듣고 참여에 동의하는 자로 의도표집하였다. 참여자는 일개 간호대학의 대학원생중 선정기준에 맞는 사람들을 일차 모집하였으며, 이들 이외의 참여자는 일차 모집된 참여자들의 소개를 받아 모집하였다. 총 참여자는 17명이었으며, 대구, 경북지역 6개 종합병원에 근무하는 일반간호사 12명, 책임간호사 1명, 수간호사 4명 등이었다. 이들의 평균 연령은 32.6세였으며, 평균 임상경력은 8.7년이였다. 교육수준은 전문대졸 1명, 대졸 2명, 석사 과정 중 12명, 석사 학위자 2명 등이었다. 결혼상태는 미혼 14명, 기혼 3명이었으며, 근무처는 내과계, 외과계, 특수부서가 각각 6, 6, 5명 등이었다.

초점집단 구성

초점집단은 동질성 확보와 분할 전략(Kim et al., 1999)에 따라 집단의 동질성을 유지하면서 집단간 차이를 통해 서로 다른 시각과 견해를 얻을 수 있도록 일반간호사 집단 2개, 책임간호사 및 수간호사 집단 1개를 구성하였다. 특히 선행 연구에서 연령, 경력, 직위 등이 직무만족과 관련된 대표적 특

성인 것으로 보고 되고 있어, 책임간호사 및 수간호사 집단을 따로 구성하여 일반간호사 집단과 다른 자료가 나오는지 확인하고자 하였다. 집단의 크기와 수는 실용적, 현실적 측면을 모두 고려할 때, 경험적으로 6~10명 정도의 크기와 3~5개 집단이 적당한 것으로 알려져 있어(Kim et al., 1999; Morgan, 1997), 이점을 고려하였다.

자료수집

자료 수집을 위한 면담은 각 초점집단마다 전 참여자들이 동의하는 면담일시를 정하여 시행하였다. 면담일시 및 장소는 외부의 방해를 최소화하기 위해, 오후 6~8시, 간호대학 강의실로 하였다. 면담시에는 저녁시간임을 고려하여 도시락, 차, 다과 등을 준비하였으며, 식사 후 다과를 하면서 마음의 긴장을 풀고 이야기를 할 수 있는 분위기를 조성하였다. 각 면담시에는 본 연구자들 중 적어도 2명 이상이 참여하여 면담을 이끌고 녹음 및 메모를 하였으며, 녹음에 대해서는 사전 양해를 받았다. 집단면접 말미에는 인도자와 보조자가 면접 중 중요하다고 생각한 진술이나 요약에 대한 현장노트를 발표함으로써 참여자의 말을 적절히 이해하였는가를 확인하였다. 집단면접이 종료된 직후에는 연구자들 면접 도중 떠오른 중요한 주제나 내용에 대해 토의하였으며, 이 내용을 현장노트에 기록하였다. 집단면접은 2003년 12월 17일부터 2004년 1월 16일 까지 약 1달간, 한 집단 당 일회씩 시행하였다. 1회당 집단 토의시간은 평균 약 2시간 30분 정도 소요되었다. 초점집단 면접에 사용된 질문은 다음과 같다.

주 질문 : “임상간호사로서 귀하의 직무만족 경험에 대해 말씀해주십시오.”

보조질문 : “병원에 근무하면서 만족감을 경험했던 구체적인 경우로는 어떤 것들이 있습니까?”

“병원에서 근무하면서 간호사라는 직업에 만족했던 경우로는 어떤 것들이 있습니까?”

“병원에 근무하면서 자신의 직무에 만족하고 있다면 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까?”

자료 분석

참여자의 진술과 현장노트의 기록 내용에 대한 분석은 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 근거이론적 연구방법의 분석절차에 따라 개방코딩, 축 코딩, 선택코딩, 과정분석 등의 단계로 자료수집과 함께 순환적으로 수행되었다. 개방코딩에서는 면담을 통해 얻은 참여자로부터의 모든 진술을 현장노트와 메모 등을 참고하여 반복적으로 읽으면서 일차적 의미가

발견될 때마다 개념을 추출하였고, 추출된 개념들 간의 유사성과 차이점을 비교하면서 비슷한 개념들을 통합하고 추상화하여 범주화 하였다. 이후 범주들 간의 연관관계를 확인하면서 이들을 근거이론 패러다임에 따라 분류하는 연결코딩을 하였으며, 분석된 범주들 중 연구현상을 가장 잘 나타낼 수 있는 핵심범주를 찾아내는 선택코딩을 하였다. 끝으로 과정분석 단계에서 하위범주들을 핵심범주에 연결시키고, 과정적으로 분석하여 도해로 나타내었다. 개방코딩은 연구자가 각기 따로 수행하여 추출된 개념들을 서로 비교, 검토 하였으며, 분석에 이견이 있는 것은 다시 원 자료를 확인하는 과정을 거쳐 의견을 통합하였다. 핵심범주와 하위범주의 발견 및 이들을 과정적 도해로 연결하는 작업은 연구자들의 의견 교환

과 토론을 거쳐 이루어졌다.

연구 결과

자료 분석을 통해 임상간호사의 직무만족 경험을 나타내고 있는 70개의 개념이 추출되었고, 이 개념들을 바탕으로 18개의 하위범주가 형성되었으며, 이 하위범주들로부터 6개의 상위범주가 도출되었다<Table 1>. 이 과정에서 연령, 경력, 직위 등의 요인으로 인해 일반간호사와는 다른 경험이 있을 것으로 예상하여 구성된 책임간호사·수간호사 집단에서도 2개의 일반간호사 집단과 동일한 직무만족 경험의 개념과 하위범주를 추출하게 되어 이들 집단의 직무만족 경험에는 차이가 없

<Table 1> The experiences of job satisfaction in clinical nurses

High-level categories	Low-level categories	codes
Supportive interpersonal relationship	Trust and respect	• Full trust from patients • Reliance from patients • Doctors' reliance and respect for my opinion • Juniors' reliance and following
	Psychological rewards	• Patients' expression of thanks • Praise and recognition from superiors • Respect from juniors • Recognition and thanks from doctors
	Understanding and empathy	• Sympathy and support from superiors • Peers' understanding about my situation • Empathizing patients' situation • Patients' understanding for my distress
	Intimacy and solidarity	• Keeping close relationship with patient • Being harmonious with co-workers • Strong friendship between colleagues • Sense of bonding with superiors • Active interchange with doctors
Supportive environment	Social recognition	• Positive image of nursing job in society • Favorable valuation for nurses from the public • Considerations for nurses from policy makers
	System and policy	• Effective working systems • Autonomous working atmosphere • Convenient work schedule • Supportive policies for employees
	Material rewards	• Satisfaction for the salary • Favors in use of the hospital services • Promotion
Looking with new perspective	Dismissing preconception	• Dismissing prejudice • Throwing dregs of emotion • Keeping objectivity
	Looking with open mind	• Looking with other's perspective • Reading background emotion
Finding success	Giving meaning	• Helping others in suffering • Cultivating virtue • Giving love • Being remained in other's memory • Sharing pains • Living serving life

<Table 1> The experiences of job satisfaction in clinical nurses(continued)

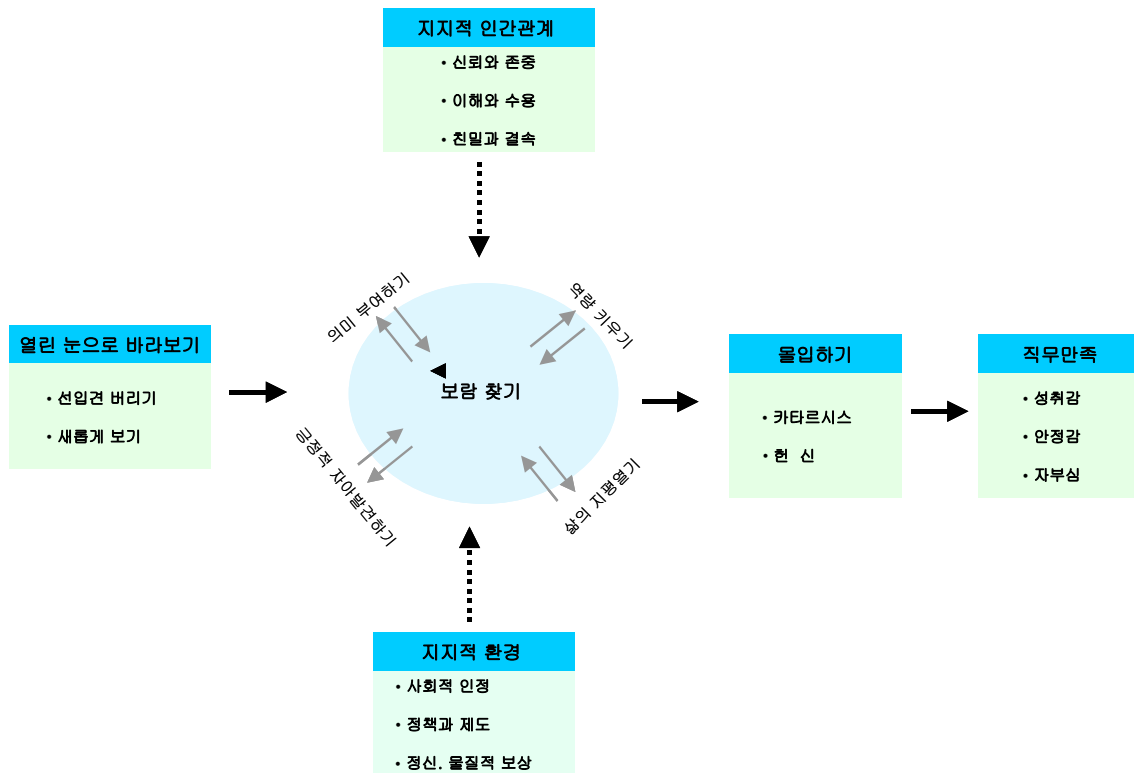
High-level categories	Low-level categories	codes
	Extending the horizon of life	• Having new perspectives for the life through dying patients • Thanks for good health • Reflection on the life • Taking turning point in the life
	Finding self-esteem	• Getting sense of maturing • Getting sense of continuous development • Getting sense of self-confidence and courage
	Strengthening self-capacity	• Improvement of coping capability • Performing important role for patients' recovery • Carrying on the work effectively • Helping juniors' development in their work
Committing into work	Catharsis	• Forgetting hardships in working • Relieving stress by committing into work • Feeling work as the vitality for the life
	Commitment	• Immersing into the work • Doing the best in the work • Working according to the belief • Having responsibility to the work
Job satisfaction	Sense of achievement	• Improvement of the skills • Satisfaction for the outcomes of the work • Saving patients' life • Fast recovery of patients • Giving qualified nursing service • Achieving pursuing values
	Sense of stability	• Steady income • Having work that I can do • Having full-time job • Having job after marriage
	Sense of pride	• Keeping close relationship with good colleagues • Pride having job for serving people • Feeling fullness in working good hospital • Feeling pride from successful nurses • Feeling responsibility for the patients' health

음을 확인할 수 있었다. 또한 수집된 자료를 분석하면서 임상간호사의 직무만족 경험은 단순히 현재의 상태로 나타나는 현상이 아닌 과정적 경험으로 잘 설명될 수 있음을 확인할 수 있었다<Figure 1>. 본 연구결과에서는 지면의 제한으로 임상간호사의 직무만족 현상을 가장 잘 담고 있는 핵심범주와 참여자들의 경험을 과정적으로 분석한 과정분석 결과를 위주로 서술하고자 한다.

핵심범주 : ‘보람 찾기’

핵심범주란 연구를 통해 결과적으로 밝혀진 중심현상을 의미하는 것으로서 본 연구에서는 ‘보람 찾기’가 임상간호사가 경험하는 직무만족의 중심현상으로 도출되었다. 본 연구의 참여자들은 자신에게 부여된 업무를 수행하는데 있어서 필연적으로 대면하는 부정적인 요소를 이겨내고 점진적으로 직무만족을 얻어 가는 과정에서 ‘보람 찾기’라는 행동패턴을 강하게

드러내고 있었다. 참여자들은 직무와 관련된 다면적인 인간관계와 직무환경을 통해서 보람 찾기를 추구하였다. <Figure 1>의 점선은 참여자들이 직무만족을 얻어가는 과정에 영향을 미치는 참여자 외적 조건을 나타낸다. 참여자들은 환자들로부터 전폭적인 신뢰를 받거나, 환자가 자신을 믿고 의존할 때, 의사들이 자신들의 의견을 존중하여 치료과정에 반영해주거나, 후배들이 자신을 믿고 따를 때 느끼는 신뢰와 존중을 큰 보람으로 여기고 있었다. 또한 상관이나 동료들이 어려움을 이해하고 위로해 줄때, 환자가 간호사의 어려운 상황을 이해하고 사소한 불편을 기꺼이 수용해 줄 경우, 반대로 참여자 자신이 환자의 처지를 자신의 것처럼 느끼고 환자의 크고 작은 호소를 기꺼이 이해하고 수용할 때 ‘이해와 수용’의 감정을 느끼는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 참여자들은 환자와 가족처럼 친근하게 지내거나, 동료, 선후배, 상관, 의사와의 원만한 인간관계, 유대감, 인간적 교류를 가질 때 친밀과 결속을 강하게 느끼고 있었다. 참여자들은 이러한 지지적인 인



〈Figure 1〉 The process of the experience on job satisfaction in clinical nurses

간관계로부터 얻는 신뢰와 존중, 이해와 수용, 그리고 친밀과 결속을 중요한 보람으로 인식하고 이를 얻고자 노력하였다.

참여자들은 자신을 둘러싸고 있는 직무환경을 통해서도 ‘보람 찾기’를 시도하였는데, 사회 구성원들이 간호사에 대한 좋은 이미지를 가지거나 호감을 표현해 줄 때, 간호사라는 이유로 따뜻한 배려를 받았던 경우 간호전문직에 대한 사회적 인정을 경험하였다. 또한 출퇴근 시간이 정해진 범위 안에서 이루어지거나, 자율적인 업무 분위기가 보장될 경우, 원하는 시기에 연속적으로 휴가를 받을 수 있는 시간활용의 편리함과 기관에서 제공하는 다양한 복지정책이 이루어질 때 정책과 제도에 의한 만족감을 느끼는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 상관의 칭찬과 인정, 후배의 존경, 의사의 신뢰와 인정, 환자의 보답인사 등과 같은 정신적 보상과 급여, 병원 이용 시 주어지는 다양한 특혜, 승진등과 같은 물질적 보상을 받을 때 직무에 대한 보람을 크게 체험하는 것으로 나타났다.

직무만족의 체득 과정

〈Figure 1〉의 실선은 임상간호사들이 ‘보람 찾기’를 통해서 직무만족을 체득해 가는 과정을 그림으로 표현한 것으로, 이들이 ‘보람 찾기’를 통해서 직무만족을 체득해 가는 과정에서 사용한 전략은 ‘열린 눈으로 바라보기’, ‘의미 부여하기’, ‘긍

정적 자아발견하기’, ‘삶의 지평열기’, ‘역량 키우기’, ‘몰입하기’ 등으로 파악되었다. 이 중에서 ‘열린 눈으로 바라보기’는 본격적인 ‘보람 찾기’가 이루어지는 전 단계로서 참여자들이 열린 마음과 넓어진 인식의 폭으로 자신이 처해있는 인간관계와 직무환경을 탐색하고 해석하게 된다. ‘열린 눈으로 바라보기’를 통해서 탐색되고 해석된 인간관계와 직무환경을 통해서 참여자들은 적극적으로 ‘보람 찾기’에 돌입하게 된다. 즉 ‘의미 부여하기’, ‘삶의 지평열기’, ‘긍정적 자아발견하기’, ‘역량 키우기’ 등의 4가지 상호작용적 전략이 보람찾기와 순환적 고리를 유지하면서 일어나고, 그 결과 ‘보람 찾기’가 이루어진다. 또한 이렇게 ‘보람 찾기’를 통해서 자신감과 간호에 대한 의미를 찾고, 삶에 대한 차원이 변화된 참여자들은 자신의 직무에 대한 ‘몰입하기’를 거쳐 점진적으로 직무만족을 체득해 가는 것으로 나타났다. 각 과정의 단계에서 경험하는 구체적 내용을 보면 다음과 같다.

● 열린 눈으로 바라보기

이 단계는 직무만족 체득과정의 첫 단계로서, 참여자들이 자신의 주변을 아무런 편견이나 선입견 없이 있는 그대로 바라보려는 노력에서부터 시작된다. 참여자들이 임상현장에서 자신을 에워싸고 있는 것들을 가감 없이 있는 그대로 인식하려고 하는 이러한 행위는 일종의 개방적 탐색으로 볼 수 있

다. 참여자들이 행하는 개방적 탐색의 대상은 주로 직무수행 과정에서 형성되는 인간관계와 업무환경으로 나타났다. 자신을 둘러싸고 있는 인간관계와 환경에 대한 부정적 시각으로 갈등과 스트레스를 경험해 온 참여자들은 새로운 돌파구를 찾게 되고, 지금껏 해 왔던 것과는 다른 방식을 찾고 시도하게 된다. 환자, 동료, 상관, 의료진과 심심찮게 일어나는 마찰들, 그리고 직무수행에 도움을 주지 못하는 환경을 표피적으로 읽고 받아들이는 것이 아니라, 좀 더 심도 있게 원인을 찾고, 각자 나름대로 처한 입장을 고려하고, 전후 상황적 맥락을 분석하게 된다. 이러한 개방적 탐색으로 객관성과 심리적 균형을 되찾은 참여자들은 ‘보람 찾기’를 통해 직무만족을 획득할 수 있는 여정을 시작하게 된다.

이런저런 이유로 병원에 대해 불만이 많이 생기더라고요 많이 힘들었죠 뭐든 나쁘게 보면 한 없이 나쁜 것 같고 나한테 이로운 게 없더라고요 내가 변하지 않으면 안 될 것 같더라고요 마음을 열자하고 보니까 나름대로 다 입장이라는 것이 있고 따지고 보면 제가 (병원이나 주변사람)들의 도움을 적게 받은 것도 아니구요(초점집단 1- 참여자 2)

● 의미부여하기

‘열린 눈으로 바라보기’를 통해서 자신이 처해있는 인간관계와 직무환경을 개방적인 시각으로 탐색한 결과, 이를 지지적인 것으로 이해하고 받아들여지게 된 참여자들은 자신이 수행하는 직무에 중대한 의미와 가치를 부여하게 된다. 참여자들은 그동안 습관적으로 수행해 오던 일상적 간호업무가 사실은 더불어 살아가는 과정이었다는 사실을 깨닫고, 이를 되새김으로써 보람을 찾고자 하였다. 더불어 살아가는 것은 공생적 삶을 의미하는 것으로서, 공생적 삶의 중심에는 참여자들이 돌보는 환자가 있다. 참여자들은 환자가 더 이상 간호사들의 보살핌을 바라는 수동적인 존재가 아니라 적극적으로 반응하는 존재라는 사실을 인식하게 되며, 환자들로부터 받는 전폭적인 신뢰와 의존, 이해와 협조가 간호사의 ‘보람 찾기’에 지대한 영향을 미치고 있음을 발견하게 된다. 이러한 발견은 환자가 적극적으로 간호에 참여하는 동반자라는 인식으로 이어지고, 이는 환자에게 제공되는 간호의 소중함에 대한 각성으로 이어진다. 이러한 과정을 통해 참여자들이 자신의 일에 부여하는 의미와 가치는 덕을 쌓는 일, 힘들지만 남을 돕는 일, 사랑을 베푸는 일, 타인의 기억에 남는 일, 고통에 처한 사람을 돕는 일, 봉사하는 삶 등으로 나타났다.

아는 언니가 그러는 거예요 그래도 너는 덕을 쌓는 일을 하지 않니. 그러니 너무 힘들게 생각 말라고요 그래서인지 힘이 들 때마다 참 덕을 쌓는구나 하는 생각이 들어서 견디

기가 쉽죠 지난번엔 교통사고를 당했는데 의외로 적게 다쳤더라고요 경찰서에서 제가 간호사라고 하니까 아파서 힘든 사람들 돌보고 좋은 일을 하시니 조금밖에 안 다쳤나보다고 하시는데 그런 말 들으면 쑥스럽지만 솔직히 뿌듯하죠(초점집단- 참여자 3)

● 삶의 지평열기

자신들이 제공하는 간호에 긍정적인 가치와 의미를 부여하게 된 참여자들은 환자를 간호과정의 중요한 동반자로 받아들이게 된다. 이 시기에 참여자들은 바쁜 일과 속에서도 환자들과 대화 시간을 가지려고 노력하며, 그들이 걸어 온 삶의 여정과 현재 처해있는 상황에 귀 기울이게 된다. 이제 참여자들은 환자들이 처한 특정한 상황에만 몰두하던 기존의 시각에서 벗어나 그들의 삶 전체를 통합적으로 이해하고 해석하게 된다. 인간의 삶이 생로병사와 관련된 다양한 스펙트럼으로 이루어져 있다는 사실을 이해하게 되고, 아무리 고통스럽고 극한 상황에 처한 경우라 할지라도 그것을 겪는 사람이 어떤 시각으로 그것을 받아들이는가에 따라서 삶의 질이 달라진다는 사실에 주목하게 된다. 이러한 단계에 이르면 참여자들은 환자에 대한 애착과 관심을 보이며, 환자의 개인적 삶에 개입하게 되고, 인간이 겪어가는 다양한 형태의 삶을 바라보는 눈이 깊어진다. 나아가 참여자들은 환자들을 통해서 깊어진 내면의 거울을 통해서 자신이 걸어 온 생애 과정을 반추하면서 삶의 가치 찾기를 시도하게 된다. 참여자들은 당연히 시하며 누려온 자신의 건강에 대해 감사한 마음 가지기도 하고, 곳곳하게 극한 상황을 이겨내며 투병하는 환자들의 침상을 지킬 수 있는 자신의 직무에 보람을 가지게 된다. 이제 참여자들은 자신만의 좁은 울타리서 벗어나 자신을 둘러싸고 있는 세상과 인간을 새롭게 인식하며, 자신이 겪는 어려움을 한층 여유롭게 관조하며, 너그럽게 받아들이는 준비를 한다.

스트레스도 엄청 받고 내가 초라하게 느껴지는 때가 많았는데 복수가 차서 꿈쩍 못하고 대변을 봐도 누가 웃을 다 벗기고 치워줘야 되는데도 웃음을 잃지 않는 분들 보면 아 내것은 아무것도 아니구나 싶고 마음이 달라지죠 그래서인지 이제는 시간이 가면 제가 환자를 찾아가요 그분들 힘겹게 살아 온 이야기 들으면서 나는 어떻게 살았나 싶고 많이 생각하게 되죠 지금까지는 몰랐는데 부모님이 건강하게 낳아 주신 것도 고맙더라고요(초점집단- 참여자 4)

● 긍정적 자아발견하기

‘삶의 지평열기’를 통해서 인간의 삶과 세상에 대한 통찰력이 향상된 참여자들은 자신이 이전보다 성숙해 졌다는 느낌을 가지게 된다. 이러한 성숙은 자신에게 잠재해 있었으나 미처 발견하지 못했던 긍정적인 요소들에 대한 새로운 발견에

그 맥이 닿아있다. 참여자들이 자기 안에서 발견하는 잠재적 요소들은 구체적으로 타인의 고통에 대한 공감능력과 의사소통능력으로 드러났다. 뿐만 아니라, 어떤 주제에 접근하는 창의력, 환자에 대한 건강 리더로서의 지도력, 타인과의 협동력, 다양한 간호문제를 분석하고 해결하는 비평적 사고의 확장으로 나타났다. 잠재력을 새롭게 발견한 참여자들은 부여된 직무에 대한 자신감을 강하게 표현하며, 보다 능동적으로 직무를 수행하였다. 이러한 자신감은 삶을 꾸려나가는데 있어서 마다뜨리는 크고 작은 어려움에 대처하는 방식에도 변화를 가져온다. 이는 앞으로의 자기발전에 대한 강한 욕구와 미래에 대한 희망으로 이어져 참여자들은 자신의 성숙한 모습에서 보람을 느끼고 있었다.

할머니가 저 오기만을 기다리시는 거예요 안 보이면 우리 천사 어디 갔나 하시고요 잘 해줘서 고맙다고 꼬질꼬질하게 접고 또 접은 돈 2천원을 스타킹 사서 신어라고 주시는데 가슴이 찡하죠 그분이 믿고 의지 할 만큼 저한테 그런 좋은 면이 있었나 싶기도 하고 성숙해 간다는 것을 느끼는 것은 기분 좋은 일이지요 어느 순간 인간관계도 순조롭고 일처리도 수월해 졌다는 것을 깨닫게 되요 응급상황이 생겨도 빨리빨리 대처하게 되고(초점집단2-참여자)

● 역량 키우기

다양한 경로를 통해서 자신의 잠재력을 새롭게 발견하게 된 참여자들은 그것을 직무를 통해 발휘하여, 눈이 보이는 성과를 거두고자 하였다. 이러한 욕구는 업무 수행을 통해서 외적으로 드러나는 자신의 능력을 확인하려는 의도를 강하게 내포하고 있다. 즉, 간호과정에서 파생되는 문제들을 해결하고 대처하는 능력의 향상, 환자의 회복과정에 중요한 역할을 했다는 확신, 순조롭게 일상적 업무를 처리했다는 만족감을 확장하려는 노력으로 나타났다. 경우에 따라서는 미숙한 후배 간호사들을 지도하고 이끌어 그들이 인간적 성장과 간호수행의 향상을 이루었을 때, 후배로부터 받는 존경과 신뢰를 자신의 능력 확장으로 받아들였다. 여기에 덧붙여 상관이나 의료진으로부터 받는 칭찬이나 인정은 시너지효과를 일으켜 참여자들로 하여금 자신의 역량에 대한 충족감과 함께 보람을 느끼게 하였다.

주치의가 소홀하게 지나 친 응급상황을 빨리 케치해서 문제가 해결되어 환자가 상태가 호전되었을 때 보람이 컸죠 그때 후배가 저한테 그래요 선생님 저의 role model 인거 아시죠 이런 말 들으면 흐트러진 모습을 보이고 싶다가도 정신이 들고 정진하게 해 주는 채찍이 되죠 물론 자신감도 생기고(초점집단2-참여자)

● 몰입하기

‘의미 부여하기’, ‘삶의 지평열기’, ‘긍정적 자아발견하기’, ‘역량 키우기’ 등의 4가지 상호작용적 전략이 순환적 고리를 유지하면서 수행되고, 그 결과 ‘보람 찾기’가 이루어지면, 참여자들은 자신의 직무에 몰두하는 단계를 맞이하게 된다. 자신이 가지고 있는 긍정적 요소와 잠재력, 업무적 역량을 발견하고 확신한 참여자들은 자신감과 여유를 가지고 크고 작은 난제들을 대면하게 된다. 참여자들은 이러한 난제들을 일종의 형클어진 실타처럼 여기며, 그것을 하나하나 풀어 해결해 나가는 과정에서 희열을 느끼며, 자연스럽게 일에 빠져든다. 다수의 참여자들은 일에 몰두함으로써 사소한 어려움을 잊을 수 있었으며, 카타르시스를 느끼게 된다. 뿐만 아니라, 일에 몰두할수록 오히려 스트레스가 해소하였다고 술회하였다. 이들에게는 주어진 일과 직무가 삶의 중요한 활력소가 되고 있었다.

출근해서 가운만 갈아입으면 힘이 나니까 희한한 조화에요 그런데 집에 오면 지쳐서 밥도 안하고 누워있는 거예요 우리 신랑이 참 신기하다고 해요 집에 오면 힘없다는 사람이 병원만 가면 펄펄 날아다닌다고 일중독이라 할 정도로 열심히 하고 나면 몸이 파김치가 되더라도 기분이 좋고 힘든 과정이지만 환자의 요구를 해결하고 나면 후련하죠 카타르시스를 느낀다고 해야 할까 뭐 그런 게 있어요(초점집단 3-참여자).

● 직무만족

‘몰입하기’를 마지막으로 단계적, 그리고 상호작용적 전략과정을 거친 참여자들은 직무만족을 체득하게 되는데, 직무만족을 이루는 요소들은 크게 성취감, 안정감, 자부심으로 구성되어 있다. 성취감은 의도한 대로 업무능력이 향상되고, 추구하는 가치관이 실현되며, 환자에게 질 높은 간호를 제공하였다는 대의명분이 달성되었을 때 가지는 직무만족의 한 측면이라고 볼 수 있다. 안정감은 일을 통해서 현실적인 생활을 지탱 주는 일정한 수입원을 확보했다는 여유로움, 몰입할 수 있는 일과 정규적으로 출근할 수 있는 일터가 있다는 것에 대한 안도감, 좋은 사람들과 함께 일한다는 것에 대한 만족감으로 표출되고 있다. 마지막으로 자부심은 간호전문직이 국민건강향상이라는 사회공동선을 추구하는 봉사직이라는 것에 대한 뿌듯함, 간호전문직 구성원들의 활발한 사회활동에 대한 자랑스러움은 자부심으로 표현되어 직무만족의 중요한 측면을 이루었다.

아무래도 봉급이 큰 힘이 되죠 내가 지금 어디 가서 이만한 월급을 꼬박꼬박 받을 수 있을까 하는 싶고.. 돈도 돈이지만 나가서 일을 할 수 있는 직장인 있다는 것도 다행스럽고 비교적 인식이 좋은 직업이니까 얼마 전에 이사를 했는데 아파트 맞은편에 사시는 분이 이웃에 수간호사가 왔다고 너무 좋아하시더라고요 병원이 옆에 있는 것처럼 든든하다고.. (초

점집단 3-참여자 5)

논 의

연구결과, 임상간호사 직무만족 경험의 중심 현상으로 ‘보람 찾기’가 도출되었다. 사전적으로 볼 때, ‘보람’은 ‘어떤 일을 한 뒤에 얻어지는 좋은 결과나 만족감 또는 자랑스러움이나 자부심을 갖게 해 주는 일의 가치’의 의미를 가지고 있으며, ‘찾기’의 동사형인 ‘찾다’는 ‘무엇을 얻기 위해 애써 여기 저기 뒤지며 살피고 다니거나 구하다’(Minjungsa, 1990)라는 의미를 가지고 있다. 이러한 ‘보람 찾기’의 의미에 비추어 볼 때 임상간호사의 직무만족 경험은 자신을 둘러싸고 있는 직무와 연관된 인간관계와 환경 안에서 수행된 직무의 가치를 찾는 의도적이고 목적지향적인 행동으로 해석할 수 있다. 그리고 보람 찾기는 만족감, 자랑스러움, 자부심, 타인으로부터 받는 위로, 인정, 신뢰, 다양한 형태의 배려와 혜택 등의 추구로 나타나고 있다. 임상간호사는 점진적으로 보람을 찾아가는 과정에서 열린 눈으로 바라보기, 의미 부여하기, 긍정적 자아발견하기, 삶의 지평열기, 역량 키우기, 몰입하기 등의 상호작용적 전략을 사용하고 있었다.

이중 첫 단계인 열린 눈으로 바라보기는 임상간호사들이 주변의 인간관계와 환경을 편견이나 선입견 없이 바라보려는 시도와 노력을 기울이는 단계이다. 자신이 가지고 있는 부정적 시각으로 인한 갈등과 스트레스 속에서 막다른 골목에 도달해 있는 듯한 심리적 압박을 느끼게 되면 새로운 돌파구를 찾으려는 시도를 하게 된다(Brief, Burke, Robinson, & Webster, 1988). 이러한 시도는 지금까지 해왔던 방식과는 다른 새로운 각도로 상황적 맥락을 탐색하고 인식하려는 노력으로 이어지게 된다. 그 결과 지금까지 알지 못했던 개개인의 입장과 사정을 파악하게 되고 이는 이해와 수용으로 이어진다. 환자, 의료진, 상관으로부터 따뜻한 배려를 받을 때 존중감을 느끼며, 동료끼리 서로 충고도 하고 비밀스런 이야기도 공유하면서 친밀감과 결속감을 가지게 되어 직장을 즐거운 곳으로 받아들이게 된다(McClosky, 1974). 상관과 조직으로부터 받는 배려가 높을수록 업무긴장이 낮아져서 구성원의 직무만족이 향상된다는 많은 연구결과가 있다. 또한 긍정적 심성을 가진 사람이 부정적 심성을 가진 사람보다 같은 조건 속에서도 스트레스를 덜 느끼고 직무만족도가 높다는 연구도 보고된 바 있어 이를 뒷받침하고 있다(Brief, Burke, Robinson, & Webster, 1988).

의미 부여하기는 간호사들이 자신들이 제공하는 간호에 대한 가치를 부여하고 사회공동선에 참여하고 있다는 확신을 가짐으로써 보람을 찾고, 직무만족을 경험해 가는 단계이다. 간호에 대한 의미 부여하기에서 가장 의미 있는 대상은 환자

이다. 간호업무가 힘이 들지만 남을 돕고, 봉사함으로써 덕을 쌓는 일이라는 의미를 부여할 때 직업적 긍지와 소명감이 커지고 이는 결과적으로 보람 찾기를 통해 직무만족으로 나타났다. McClosky(1974)는 간호사가 되려는 동기에는 간호직무에 대한 사회적 존경이 바탕이 되며, 계속적으로 분명한 간호 전문직관과 간호에 대한 소명감을 불어 넣어줄 때 이러한 초창기의 동기를 지속시켜 성공적으로 간호직을 수행할 수 있게 한다고 하였다. 뿐만 아니라, 대상자와 더불어 쌓아가는 치료적 관계, 간호전문직에 대한 간호사의 긍정적 평가, 사회적 인정 또한 직무만족의 중요한 요소로 나타나고 있다(Cowin, 2002).

삶의 지평 열기는 임상 간호사가 환자를 중요한 동반자로 받아들여 애착과 관심을 보이고, 환자의 개인적 삶의 여정과 투병과정에 깊숙이 개입하는 단계이다. 이 시기에 간호사들은 생로병사라는 제한된 인간실존과 인간 삶의 다양한 스펙트럼을 관조함으로써 한 인간으로서 환자와 자신에 대한 이해가 깊어진다. 이러한 이해를 통해 간호사는 이기적인 자기중심적 사고에서 벗어나 자신을 둘러싸고 있는 세상과 인간을 새롭게 인식하며, 자신이 겪는 어려움을 한층 여유롭게 바라보고, 너그럽게 받아들일 준비를 한다. 임상현장에서 자기관찰을 통해서 자아를 이해하고, 궁극적으로 자기변형을 통하여 정신적 성숙을 이루어 가는 간호사일수록 건강한 삶을 영위한다는 한 연구결과가 이와 맥을 같이 하고 있다(Riso & Hunderson, 1999). 다양한 인간과의 상호작용 안에서 간호사들은 자아전환을 이루어 가는데(Leddy & Pepper, 1985), 이러한 전환과정에서 긍정적인 결과를 얻기 위해서는 간호전문직 지도자들이 훌륭한 역할모델이 되어야 한다. 즉 틀에 매이지 않는 폭 넓은 사고와 행동을 통해서 간호사들을 세심하게 지도하고 이끌어줘야 할 필요가 있다. 또한 인류학, 사회학, 문학, 예술 등 다양한 관점으로 인간에 대한 이해와 탐구를 모색하는 타학문과 학문적 콘텐츠를 교환하는 거시적인 시도를 고려하는 것도 필요하다.

긍정적 자아발견하기는 임상 간호사들이 직무수행을 통해서 내외적 성장과 발전을 자각하고, 자신감과 능동적 태도를 보이는 단계이다. 직무수행에서 능숙성, 공감성, 대처능력이 높을수록 간호사들은 자율성에 대한 욕구를 강하게 드러내고, 자율성이 확보되면 직무만족과 함께 높은 생산성을 창출한다(Ann & Jung, 1995). 또한 매사 긍정적이고, 적극적이고, 도전적인 사람일수록 일에 대한 열정과 성취욕이 강해서 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(Lee, 2001). 뿐만 아니라, 스스로 대해서 가지는 긍정적 평가와 개인적 정신건강은 전체 조직행동에도 큰 영향을 미쳐 간호전문직의 밝은 미래를 보장한다(Ann & Jung, 1995).

긍정적 자아발견하기를 통해서 자신의 잠재력을 새롭게 발

견하게 된 간호사들은 다양한 경로를 통해서 이를 발휘하고 인정받기를 갈망하는데, 이러한 단계가 바로 역량 키우기이다. 간호사들이 의도하는 역량 키우기는 직무에 대한 의욕과 능력을 분리하지 않고 모두 이루려고 하는 행동으로 표출되었다. 환자, 동료, 상관, 의료진들로부터 자신의 가치를 인정받고, 능력 있는 자로서 다른 사람을 돕고자 하였으며, 실무에 영향을 미치는 요소들을 스스로 통제하고 책임지는 능력을 확장함으로써 보람 찾기를 통해 직무만족을 이루어 갔다. 업무의 자율성을 확보하고, 직무수행에 필요한 권력과 힘을 배분받는 것이 역량 키우기를 통해서 간호사들이 의도하는 바로 나타났다. 이는 임파워먼트(empowerment)로 이해되어지며, Vogt와 Murrell(1990)은 이를 부하 직원에게 힘을 나누어 주는 것으로 정서적 관점에서 직원의 자기효능감과 자기결정능력의 개발과 관련된 동기부여를 구축하는 수단으로 보았다. 임파워먼트는 개인과 조직에 대한 신뢰를 키우는 의사소통 시스템에서 출발하며, 이러한 지지적 분위기에서 개인이 진정한 자아를 표현하고 피드백을 받아들이는 기회를 가지게 되면 개인은 임파워링 되며, 임파워링 된 조직구성원은 기꺼이 조직목표에 몰입하게 되어 기술, 전문지식, 자기관리 능력을 통해 팀웍과 질적 향상을 유도하여 결국 조직 활성화를 가져온다(Stuart, 1986).

몰입하기는 자신이 가지고 있는 긍정적 요소와 잠재력, 업무적 역량을 발견하고 확신한 간호사들이 자신감과 여유를 가지고 크고 작은 난제들을 대면하고, 해결해 나가는 과정에서 희열을 느끼며, 자연스럽게 일에 빠져드는 단계이다. 이들은 일에 몰두함으로써 사소한 어려움을 잊고, 카타르시스를 느낄 뿐만 아니라, 스트레스를 해소하고, 일에서 삶의 활력소를 찾았다. 나아가서 자신이 몸담고 있는 병원이 제시하는 크고 작은 목표를 이루는데 적극적으로 협조하였다. 여기서 몰입이란 한 사회에 대한 긍정적 몰두로서 그 사회의 목적과 규범에 대한 동일시와 충성의 표현으로 이해된다(Antonovsky 1974). 이러한 개념은 그대로 조직에도 적용될 수 있다. 즉, 조직에 대한 긍정적 몰두로서 조직에 대한 충성, 조직의 목표와 가치 및 규범에 대한 동일시는 조직몰입의 한 형태라고 볼 수 있다. 또한 이것은 조직에 대한 정서적 애착으로 정의되며, 자신의 직무수행에 대한 심리적 열중 혹은 전념을 뜻한다(Bradly, 1992). 이는 또한 조직구성원으로 남아 있으려는 강한 욕구, 조직의 목표와 가치와 확고한 신뢰와 수용, 헌신과 희생의 의사로 나타난다.

간호사들이 직무만족을 체득해 나가는 과정을 보람을 찾아가는 여정이라고 볼 때, 그 여정은 직무만족이라는 목적지에 도달하게 된다. 직무만족은 업무능력의 향상과 추구하는 가치관의 실현으로 발생되는 성취감, 일정한 수입원과 몰입할 수 있는 일터를 소유하고 있다는 삶에 대한 안정감, 인간에 대상

으로 한 사회공동선에 기여한다는 자부심이 충족될 때 자연스럽게 체득되는 것으로 나타났다. 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요소를 작업조건, 임금 및 승진의 기회, 직업적 안정과 같은 외재적 인자와 직업에 대한 보람과 자부심, 사회적 존경과 같은 내재적 요소로 구분한 하여 제시한 Cowin(2002)은 본 연구의 결과와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다.

간호실무 측면에서 볼 때, 본 연구는 우리 실무현장에서 임상간호사들이 경험하는 직무만족 현상을 이들의 생생한 진술을 통해 밝히고, 그 경험을 과정적 도식으로 나타냄으로써, 이들에 대한 인적자원관리 전략을 모색할 수 있는 기초 자료 및 정보를 제공했다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 본 연구 결과에 근거해 볼 때, 임상간호사의 직무만족을 증가시키기 위해서는 직무만족 경험의 과정적 단계에서 간호사들이 사용하고 있는 상호작용적 전략들을 적절히 지지하고 도움을 줌으로써 직무만족으로 연결되는 몰입을 이루어가도록 관리하는 것이 바람직할 것이다. 그리고 이러한 과정을 촉진시키기 위해서는 본 연구의 과정적 도식에서 제시된 지지적 인간관계와 지지적 환경 조성을 위한 관리 활동들이 동시에 이루어져야 할 필요가 있다. 예를 들어 간호직원을 위한 팀구축(team building) 전략, 간호관리자들의 지지적 리더십 개발, 그리고 지지적 간호인적자원 관리를 위한 정책의 시행 등이 여기에 해당된다고 볼 수 있겠다. 간호이론적 측면에서 볼 때 본 연구는 우리 임상간호사들의 직무만족 경험을 포괄적으로 이해할 수 있는 하나의 이론적 기틀을 마련했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 뿐만 아니라 과정적 도식을 통해 직무만족의 선행변수와 직무만족에 영향을 주는 영향 변수에 대한 새로운 인식을 가질 수 있도록 한 점에도 의의를 둘 수 있다. 이러한 점에서 본 연구에서 제시된 과정적 도식은 추후 임상간호사 직무만족에 관한 이론 및 연구의 개념 틀로 개발될 수 있는 잠재력을 가지고 있다고 할 수 있다.

결론 및 제언

본 연구는 임상간호사들의 진술에 기초하여 이들의 직무만족 경험에 대한 본질을 이해하고, 그 경험의 과정적 구조를 발견하기 위한 목적으로 초점집단 연구방법을 적용하여 수행되었다. 연구 참여자는 총 17명이었으며, 임상경력 2년 이상의 현직 임상간호사로서 연구 취지와 목적에 대한 설명을 듣고 참여에 동의하는 자로 의도표집 하였다. 초점집단은 집단마다 5-6명의 참여자로 일반간호사 집단 2개, 책임간호사 및 수간호사 집단 1개를 구성하였다. 집단면접은 2003년 12월 17일부터 2004년 1월 16일 까지 4주간, 한 집단 당 일회씩 시행하였다. 자료 분석은 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 개방코딩, 축 코딩, 선택코딩, 과정분석 등의 단계로 자료수집과

함께 순환적으로 수행하였으며, 이 과정에서 핵심범주와 하위 범주들을 발견하고, 이들을 연결하여 과정적 도해로 나타내었다. 연구결과, 과정적 현상인 임상간호사의 직무만족 경험의 중심현상인 핵심범주로는 ‘보람찾기’가 도출되었으며, 여기에는 지지적 인간관계와 환경이 영향을 미치는 주요 요인으로 작용하고 있었다. 또한 참여자들은 ‘보람 찾기’를 통해 직무만족을 체득해 가는 과정에서 ‘열린 눈으로 바라보기’, ‘의미 부여하기’, ‘긍정적 자아발견하기’, ‘삶의 지평열기’, ‘역량 키우기’, ‘몰입하기’ 등의 상호작용 전략을 사용하고 있었다. 결론적으로 임상간호사의 직무만족은 지지적 인간관계와 환경 속에서 열린 눈으로 세상을 바라보면서, 자신이 수행하고 있는 직무 속에서 보람을 찾고, 그 결과 직무에 몰입하게 되면서 얻게 되는 결과로 볼 수 있다. 본 연구결과를 바탕으로, 제시된 과정적 도식의 검증과 세련화를 위해 임상간호사의 직무만족을 측정할 수 있는 도구개발 연구와 변수들 간의 관련성을 확인하는 양적 연구를 제안하고자 한다.

References

- An, S. H. (2000). Analysis of studies on job satisfaction among Korean nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 6(3), 319-331.
- Ann, K. S., & Jung, M. S. (1995). Role change, job satisfaction and obstacles in carrying out the role of public health nurses in health center. *Korean J Rural Med*, 20(1), 1-3.
- Antonovsky, H. F., & Antonovsky, A. (1974). Commitment in Israel Kibbutz. *Hum Relat*, 27(3), 303-319.
- Bradley, V. (1992). Empowerment : "It pays to share." *J Emerg Nurs*, 18(2), 93-94.
- Brief, A. P., Burke, M. J., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress. *J Appl Psychol*, 73(2), 193-198.
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention : an Australian perspective. *J Nurs Adm*, 32(5), 282-291.
- Hwang, J. Y. (2003). *The relationship between burnout and job satisfaction of employees in geriatric specialist hospitals*. Unpublished master's thesis, Kyunggi University, Suwon.
- Kalliath, T., & Morris, R. (2002). Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *J Nurs Adm*, 32(12), 648-654.
- Kim, H. O. (2004). *The relationship between job stress, job satisfaction, and burnout in clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Kim, S. J., Kim, H. J., Lee, K. J., & Lee, S. O. (1999). *Research methodology of focus group*. Seoul : Hyunmoonsa.
- Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985). *Conceptual bases of professional nursing*. Philadelphia : Lippincott company.
- Lee, H. K. (2001). Nurses' perceptions of job-related empowerment, job satisfaction, and organizational commitment. *J Korean Acad Nurs Adm*, 7(1), 65-84.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *IJNS*, 42, 211-227.
- McCloskey, J. (1974). Influence of rewards and incentive on staff nurse turnover rate. *Nurs Res*, 23(3), 34-41.
- Minjungsa. (1990). *Korean dictionary*. Seoul : Minjungsa.
- Morgan, D. (1997). *Focus groups as qualitative research*. New York : Sage Publication Inc.
- Park, S. J. (2001). Task performance and job satisfaction of nurses in non-life insurance companies. *J Korean Acad Nurs Adm*, 7(3), 487-495.
- Renzi, C., Tabolli, S., Ianni, A., Di Pietro, C., & Puddu, P. (2005). Burnout and job satisfaction comparing healthcare staff of a dermatological hospital and a general hospital. *JEADV*, 19, 153-157.
- Riso, D. R., & Hunderson, R. (1999). *The wisdom of the enneagram*. New York : Bantam Books.
- Shader, K., Broome, M. E., & Broome, C. D. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *J Nurs Adm*, 31(4), 210-216.
- Shin, K. L., Jang, Y. J., Kim, Y. K., Lee, K. J., Choi, M. M., Kim, H. Y., Kim, O. H., & Kim, Y. H. (2004). *Qualitative research methodology : Focus group*. Seoul : Hyunmoonsa.
- Shin, Y. K. (1991). *Theory of organization*. Seoul : Dasan Publication Inc.
- Shin, Y. K. (1992). *Theory of organizational behavior*. Seoul: Dasan Publication Inc.
- Siu, O. (2002). Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *J Adv Nurs*, 40(2), 218-229.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basic of qualitative research*. New Deli : SAGE Pub.
- Stuart, G. (1986). An organizational strategy for empowering nursing. *Nurs Econ*, 4(2), 69-73.
- Vogt, J. F., & Murrell, K. L. (1990). *Empowerment in organizations : how to spark exceptional performance*. San Diego : University Associates.

Experience of Job Satisfaction in Clinical Nurses : Application of Focus Group Methodology*

Lee, Byoung Sook¹⁾ · Kang, Sung Rye²⁾ · Kim, Hae Ok³⁾

1) Professor, College of Nursing, Keimyung University

2) Full-time Lecturer, Department of Nursing, Kkottongnae Hyundo University of Social Welfare

3) Instructor, Department of Nursing, Masan College

Purpose: The purpose of this study was to describe the experiences of job satisfaction in clinical nurses. **Methods:** Data was collected from three focus groups composed of 17 hospital nurses. Each focus group had an interview for an average of two and a half hours with the guidance of researchers. The main question was “how do you describe your lived experience of job satisfaction as a clinical nurse?” Qualitative data from the field notes and transcribed notes were analyzed using a grounded theory methodology developed by Strauss and Corbin. **Results:** The core category of experience of job satisfaction in clinical nurses was identified as “Finding success.” Supportive interpersonal relationships and environment affected this category. In the process of attaining job satisfaction through finding success, the participants were using four interactional strategies such as giving meaning, finding self-esteem, extending the horizon of life, and strengthening self-capability. The dimensions of job satisfaction in clinical nurses were the sense of achievement, stability, and pride. **Conclusion:** The results of this study yields very useful information for nursing managers to design a program which enhances job satisfaction of clinical nurses based on interactional strategies.

Key words : Nurse, Job satisfaction, Focus group

* This work was supported by the research promoting grant from the Keimyung University Dongsan Medical Center in 2004.

• Address reprint requests to : Lee, Byoung Sook
College of Nursing, Keimyung University
194, Dongsan-dong, Junggu, Daegu 700-712, Korea
Tel: 82-53-250-7880 E-mail: lbs@kmu.ac.kr