

주요용어 : 인지·정서·행동(REBT) 집단상담, 비합리적 신념, 자기효능감, 조직유효성

## 인지·정서·행동(REBT) 집단상담이 비합리적 신념이 높은 간호사의 자기효능감, 조직유효성에 미치는 효과

백혜순\*, 유숙자\*\*

### I. 서론

#### 1. 연구의 필요성

간호사는 24시간 동안 환자의 생명과 관련된 직접적인 업무를 주로 담당하므로 업무의 정확성을 강요받게 되어 당위적 사고를 지니게 되는 확률이 높아진다. 당위적 사고를 지닌 간호사들은 간호상황을 지나치게 부정적으로 지각하여 두통, 수면장애와 같은 생리적 반응과 우울, 근무 불만족 등과 같은 정서적 반응을 보일 수 있다. 또한, 대인관계에서의 갈등, 근무태만, 소진 등의 행동적 반응을 보이게 되며 결국은 간호직을 떠나게 되는 요인이 되기도 한다(김지훈, 2001; Dermerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2000; Kilfedder, Paer, Wells, 2001). 그 결과 간호조직은 신규 간호사의 채용에 따른 교육비용 증가, 경력간호사의 업무부담 증가, 질 낮은 간호서비스 제공과 같은 문제를 겪게 된다. 그러므로 이러한 악순환을 개선하기 위해서는 간호사가 자신의 성격특성이나 신념체계를 바르게 이해하고 교정할 수 있도록 도와주는 중재 프로그램이 무엇보다 필요하다.

인간의 정서 및 사고, 신념을 변화시키는 데는 집단상담이 자주 활용되어 좋은 결과를 나타내고 있다. 집단상담은 집단 구성원들의 격려나 논박 등을 통해 대상자들이 빠르게 자신을 수용하고, 문제를 해결할 수 있도록 도와주므로 개인상담에 비해 폭넓게 이용되고 있다(이형득, 1995). 이러한 집단상담 프로그램 중 인지·정서·행동 치료(Rational Emotive Behavior Therapy: 이하 REBT)는 적극적이며 지시적인 단기정신치료로, 1984년 RET 사례집이 번역되면서 국내에 처음 소개되었고 '합리적-정서적 치료', '지정행치료' 등의 이름으로 사용되기

도 하나 박경애(1997)가 처음으로 인지·정서·행동치료로 번역한 이후부터 인지·정서·행동치료로 통용되고 있다.

REBT는 자신, 타인, 세상에 대한 비합리적인 당위적 사고의 결과 낮은 인내성, 자기비하, 과장성을 가진 대상자들을 다양한 방법으로 논박함으로써 부정적 감정들을 최소화하여 합리적 신념을 가질 수 있게 해준다. 합리적 신념은 인간으로 하여금 중요한 삶의 목적과 목표에 도달할 수 있게 해주며 이러한 신념은 소망, 욕구, 희망, 선호 등의 형태로 나타나며, 인간 활동에 있어서 자신을 수용하고 목표 지향적인 인간이 되도록 한다(Ellis, 1993; 2001).

비합리적 신념을 교정 받아 선호적 사고를 지니게 되면 간호상황을 객관적으로 지각하게 되며, 보다 활기차고 열정적으로 간호업무를 수행하게 되어 자신 및 직업에 대한 긍정성을 갖게 된다. 이것은 간호사의 직무만족과 조직몰입의 증가를 이끌어 간호대상자가 긍정적이고도 균형 잡힌 삶을 지향하도록 도와줌으로써 간호효과를 상승시킬 수 있다(Nix, 1997; Healy & Mckay, 2000).

자기효능감은 자신에게 주어진 상황을 잘 이겨내는데 필요한 동기유발, 인지자원, 행동과정을 최고조로 높일 수 있는 능력이 있음을 의미하며 자신에 대한 당위성이 높은 사람에게서 특히 높게 나타나는 신념이다(임지연, 2001; Bandura & Wood, 1989).

한편, 구성원들의 신념, 태도, 행동의 결과 변수인 조직유효성은 조직이 얼마나 잘 운용되고 있는가 또는 효과적인가를 나타내는 개념으로 Dalton 등(1980)은 조직유효성의 평가가치를 수익성, 이직, 결근율, 생산성, 총매출액 등의 경제적 성과와 사기, 직무만족, 조직몰입 등의 심리적 성과로 구분하였다. 이들 중 단기간에도 변화를 알 수 있는 '직무만족'과 장기간까지 영향력을 지니고 있는 '조직몰입', '간호업무성과'를 조직유효성의 변수로 채택하였다.

국내에서는 REBT가 주로 학생들(김희수, 2001; 이현림, 이

\*단국대학교병원 수간호사

\*\*가톨릭대학교 간호대학교수

철구, 권성민, 2003)에게 적용되어 왔을 뿐 직무만족, 조직몰입, 업무성과 증가와 같은 조직의 유효성을 높이기 위해 직장에서 시도되었던 경우는 없었다.

이에 본 연구자는 비합리적 신념이 높은 간호사들이 REBT 집단상담을 통해 자신의 비합리적 신념을 합리적 대안신념으로 대체시켜 자신에 대한 긍정성을 회복하고, 자신감 있는 태도로 간호업무를 수행하여 조직유효성을 증가시킬 수 있는지 확인하고자 본 연구를 실시하였다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 비합리적 신념이 높은 간호사들을 대상으로 REBT 집단상담이 간호사들의 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과에 미치는 효과를 규명함으로써 효율적인 간호인력관리를 위한 중재방안으로 활용하기 위한 것이다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 REBT 집단상담이 간호사의 자기효능감과 조직유효성에 미치는 효과를 확인하기 위하여 비동등성 대조군 전·후 설계를 이용한 유사실험 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 충남 천안시 소재 1개 대학병원의 3교대 근무를 하는 정규 일반간호사들 중 역기능적 태도 점수가 147점 이상인 50명을 대상으로 실험군, 대조군 각각 25명씩 배정하였다. 연구기간 중 실험군에서 병원 사정 및 개인적 사정으로 연구에 참여할 수 없어 4명이 탈락하였으며 대조군에서는 탈락이 없었다.

### 3. 자료수집 절차

본 연구의 자료수집은 2003년 9월부터 2004년 3월까지 시행하였으며, 구체적인 진행절차는 다음과 같다.

먼저 3교대 근무를 하는 정규 일반간호사 300명에게 '한국판 역기능적 태도척도(K-DAS)'를 이용해 1차 설문조사를 실시하여 비합리적 신념이 높은 대상자를 선별하였다. 한국판 역기능적 태도척도는 절단점(cut off)이 없기 때문에 한국판으로 표준

화한 전문가의 자문을 구해 본 연구대상자의 평균점수(137점)보다 10점 이상 높은 점수를 취득한 50명을 선택하였다.

연구의 확산 효과를 방지하기 위해 먼저 대조군으로부터 일반적 특성, 자기효능감, 조직유효성에 대한 사전 조사를 실시하였다. 8주 후 대조군에게 자기효능감과 조직유효성에 대한 사후 검사를 실시하였다.

대조군의 자료수집이 끝난 후 실험군에게 일반적 특성, 자기효능감, 조직유효성에 대한 사전 검사를 실시하였다. 실험군에게 8주간 REBT 집단상담을 시행하였으며, 집단상담이 끝난 후 사후 검사를 실시하였다. 사후조사가 끝난 2개월 후 간호단위 수간호사 15명에게 대상자들의 간호업무성과에 대한 변화 정도를 검사하였다.

### 4. 연구도구

• 실험 처치: 인지·정서·행동(REBT) 집단상담

실험군에게 제공한 REBT 집단상담 프로그램은 8주 동안 주당 1회, 매 회 150분으로 구성되었으며, 집단의 크기는 12~13명이었다.

상담 장소는 대상자들의 근무 병원 소회의실이었으며, 실험군의 근무 부서를 고려하여 두 개 집단으로 나누어 각각 매 주 금요일 오전과 오후에 실시하였다.

프로그램 구성은 연구자가 하였고, REBT 전문가로부터 타당도 검증을 받았다.

REBT는 개인이 가지고 있는 역기능적 신념을 찾아내고, 현실에 비춰 검증하여 합리적 신념으로 바로 잡아 건강한 생활을 수 있도록 도와주는 상담기법으로(박경애, 1997), 본 프로그램은 오리엔테이션, 비합리적 신념 찾기과 논박하기, 합리적 대안신념 찾기, 대안신념 내재화하기, 변화를 삶 속에 적용하기 영역으로 구성하였다.

프로그램 진행에서 비합리적 신념 찾기과 논박하기, 합리적 대안신념 찾기, 대안신념 내재화하기는 2회씩 반복하였는데 첫 시간에는 강의와 2~3명의 실례를 통해 각 영역에 대한 이해를 돕고, 두 번째 시간에는 다양한 실례를 통해 내재화할 수 있도록 하였다<표 1>.

• 역기능적 태도 척도(Dysfunctional Attitude Scale-A :

DAS-A)

비합리적 신념이 높은 대상자를 선정하기 위하여 Weissman과 Beck(1978)이 개발한 DAS를 권석만(1994)이 표준화한 '한국판 역기능적 태도척도(K-DAS)'를 사용하였다. 이

〈표 1〉 REBT 집단상담 프로그램 요약

회기	개요	내용
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 오리엔테이션</li> <li>• 강의</li> <li>• 과제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진행자 및 구성원들 소개</li> <li>• 프로그램의 목적 설명</li> <li>• 대표적 인지행동이론 소개</li> <li>• '일주일간의 경험 중 부정적 감정을 느끼게 한 사건' 작성하기</li> <li>• '인지행동 상담 사례집' 읽기</li> </ul>
2, 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 집단상담 : 비합리적 신념 찾기와 논박하기</li> <li>• 강의</li> <li>• 이슈에 대한 토의</li> <li>• 과제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ellis의 비합리적 신념 교육</li> <li>• 과제를 발표하며 자신의 비합리적 신념을 찾아 논박하기</li> <li>• 정서일지 작성법 교육</li> <li>• '일주일간 겪은 부정적 사건에 대한 정서일지' 작성하기</li> <li>• '비합리적 신념에 대한 대안신념 10번씩 쓰기'</li> </ul>
4, 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 집단상담 : 합리적 대안신념 찾기</li> <li>• 강의</li> <li>• 이슈에 대한 토의</li> <li>• 과제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지금까지의 과정 점검</li> <li>• 작성한 정서일지를 발표하며 비합리적 신념과 합리적 대안신념을 구분함</li> <li>• '비합리적 신념에 대해 자가 논박하기'</li> </ul>
6, 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 집단상담 : 대안신념 내재화하기</li> <li>• 강의</li> <li>• 이슈에 대한 토의</li> <li>• 과제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과제를 발표하며 토의</li> <li>• 합리적 대안신념을 이용했을 때의 경험 발표 및 피드백 제공</li> <li>• '합리적 대안 신념을 현장에서 이용해보기'</li> <li>• '수치심 공격' 적용해보기</li> </ul>
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 집단상담 : 변화를 삶 속에 적용하기</li> <li>• 이슈에 대한 토의</li> <li>• 교육</li> <li>• 수료식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과제 발표 및 전 과정 복습</li> <li>• 나의 변화된 모습 점검 및 일상에서 실천할 수 있는 논박의 종류 교육</li> <li>• 축하기념식</li> </ul>

도구는 40문항의 7점 척도로 '전혀 동의하지 않는다' 1점에서부터 '완전히 동의한다' 7점으로 표시하며, 모든 문항의 점수를 합한 총점이 높을수록 역기능적 태도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .85였다.

• 자기효능감 척도(General Self-efficacy Scale)

자기효능감은 Sherer와 Adams(1982)가 개발한 일반적 자기효능 측정도구를 양길모(1990)가 변안 수정한 도구를 사용하였다.

이 도구는 총 14문항의 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 4점으로 구성된 자기보고식 척도로 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .77이었다.

• 직무만족도(Job Satisfaction Scale)

직무만족은 한 개인의 직무나 직무경험 평가시에 발생하는

유패하고 긍정적인 정서상태로, 본 연구에서는 Paula 등(1978)이 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 박현태(1997)가 변안 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 20문항의 4점 척도로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .80이었다.

• 조직몰입도(Organizational Commitment Questionnaire)

조직몰입은 조직에 대한 호의적인 태도를 말하는 것으로 자신과 조직을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관련하고자 하는 정도로, 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입척도를 박현태(1997)가 변안 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 15문항의 4점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .81이었다.

• 간호업무성과 척도(Nursing Performance Scale) - 자가평가

간호업무성과는 Joan과 Warren(1976)의 간호업무분류에서 발췌하여 이병숙(1983)이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 15문항의 5점 척도로 점수가 높을수록 업무성과가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.91$ 이었다.

• 간호업무성과 척도(Nursing Performance Scale) - 수간호사평가

REBT 집단상담 전·후 변화를 측정하기 위해 시험효과와 같은 측정자 편향을 제거하기 위해 사후검사가 끝난 2개월 후 실험군과 대조군이 근무하는 간호단위 수간호사와 면담하여 간호업무성과를 조사하였다. 면담시 이병숙(1983)이 개발한 간호성과 척도의 하위척도들을 제시하며 상담전과 비교하여 상담 후 간호업무 성과가 '좋아졌다', '변화 없다', '나빠졌다'로 응답하게 하였다. 또한, 상담 전·후 변화에 대한 구체적인 내용을 기술하게 하였다.

5. 자료분석

실험군과 대조군의 동질성을 검증하기 위해서  $\chi^2$ -test, t-test를 이용하였으며, 프로그램 실시 후 집단간 비교는 t-test,  $\chi^2$ -test를, 전·후의 차이에 대한 집단내 비교는 paired t-test를 이용하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 대한 동질성 검사

실험군과 대조군의 일반적 특성과 프로그램을 실시하기 전의 역기능적 태도, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과에 대한 동질성을 검증한 결과 유의한 차이가 없었다<표 2>.

2. 자기효능감

자기효능감 점수는 실험군이 REBT 집단상담 전 2.6점에서 상담 후 2.9점으로 유의하게 높아졌고( $p=0.00$ ), 대조군은 2.6점에서 2.5점으로 차이가 없어 변화정도가 실험군이 대조군보다

<표 2> 대상자의 일반적 특성, 역기능적 태도, 자기효능감 및 조직유효성에 대한 동질성 검사

특성	실험군 N(%) / M $\pm$ SD	대조군 N(%) / M $\pm$ SD	$\chi^2$ / t	p
나이(세)	25.0 $\pm$ 1.5	25.3 $\pm$ 2.0	0.67	0.51
경력(개월)	34.1 $\pm$ 17.5	30.6 $\pm$ 18.0	0.63	0.54
학력				
3년제	16(76.2)	15(60.0)	2.34	0.31
4년제	5(23.8)	10(40.0)		
근무부서				
내과계 부서	7(33.3)	7(28.0)		
외과계 부서	9(42.9)	9(36.0)	1.67	0.65
산·소아과계 부서	3(14.3)	3(12.0)		
특수 부서	2( 9.5)	6(24.0)		
역기능적 태도	160.1 $\pm$ 11.5	159.4 $\pm$ 9.3	0.23	0.82
자기효능감	2.6 $\pm$ 0.3	2.60 $\pm$ 0.2	0.31	0.76
조직유효성				
직무만족	2.5 $\pm$ 0.3	2.5 $\pm$ 0.2	0.28	0.78
조직몰입	2.6 $\pm$ 0.3	2.7 $\pm$ 0.3	0.15	0.88
간호업무성과	3.6 $\pm$ 0.3	3.7 $\pm$ 0.3	1.24	0.22

실험군 : n=21, 대조군 : n=25

〈표 3〉 처치 전·후 REBT 집단상담의 효과

변수	집단	처치 전 M±SD	처치 후 M±SD	t <sup>a</sup>	p	차이 (처치 전-처치 후)	
						M±SD	t <sup>b</sup> p
자기효능감	실험군 (N=21)	2.6±0.3	2.9±0.2	6.02	0.000	0.3±0.2	5.64 0.000
	대조군 (N=25)	2.6±0.2	2.5±0.2	1.09	0.290	-0.1±0.2	
직무만족	실험군 (N=21)	2.5±0.3	2.8±0.2	4.10	0.001	0.3±0.3	5.52 0.000
	대조군 (N=25)	2.5±0.2	2.4±0.2	2.27	0.037	-0.1±0.2	
조직몰입	실험군 (N=21)	2.6±0.3	2.9±0.3	3.02	0.009	0.3±0.4	4.21 0.001
	대조군 (N=25)	2.7±0.3	2.5±0.3	2.92	0.016	-0.2±0.2	
간호업무성과	실험군 (N=21)	3.6±0.3	4.2±0.3	8.73	0.000	0.6±0.1	4.16 0.001
	대조군 (N=25)	3.7±0.3	3.8±0.4	1.27	0.221	0.1±0.2	

t<sup>a</sup>: paired t-test, t<sup>b</sup>: t-test

유의하게 높았다(p=.000)〈표 3〉.

### 3. 직무만족

직무만족 점수는 실험군이 REBT 집단상담 전 2.5점에서 상담 후 2.8점으로 유의하게 높아졌고(p=.001), 대조군은 2.5점에서 2.4점으로 낮아져 변화정도가 실험군이 대조군보다 유의하게 높았다(p=.000)〈표 3〉.

### 4. 조직몰입

조직몰입 점수는 실험군이 REBT 집단상담 전 2.6점에서 상담 후 2.9점으로 유의하게 높아졌고(p=.009), 대조군은 2.7점에서 2.5점으로 낮아져 변화정도가 실험군이 대조군보다 유의하게 높았다(p=.001)〈표 3〉.

### 5. 간호업무성과

대상자들이 자가평가한 간호업무성과 점수는 실험군이 REBT 집단상담 전 3.6점에서 상담 후 4.2점으로 유의하게 높아졌고(p=.000), 대조군은 3.7점에서 3.8점으로 차이가 없어 변화정도가 실험군이 대조군보다 유의하게 높았다(p=.001)〈표 3〉.

REBT 집단상담이 끝난 2개월 후 수간호사가 평가한 간호업무성과는 실험군의 16명(76.20%)이 향상되어, 대조군의 6명(24.0%)보다 유의하게 많았다(p=.001)〈표 4〉.

## IV. 논 의

비합리적 신념을 가진 간호사들은 간호업무 상황에 대해 지나치게 부정적으로 지각하게 되어 분노, 우울, 자기비하, 이직 등의 반응을 유발해 자신뿐 아니라 간호조직에 부정적 영향을

〈표 4〉 간호업무성과에 대한 사후검사 (수간호사 평가)

변수	실험군 N(%)	대조군 N(%)	χ <sup>2</sup>	p
좋아졌다	16(76.2)	6(24.0)	13.06	0.001
변화없다	5(23.8)	16(64.0)		
나빠졌다		3(12.0)		

실험군 : n=21, 대조군 : n=25

끼치고 있다(이지순, 2000; Balevre, 2001). 이와 관련하여 최근 각 조직들은 인간의 신념, 태도, 감정 등이 조직 유효성에 미치는 영향에 대해 많은 관심을 갖게 되면서 구성원들이 자발적으로 업무를 수행하면서도 업무에 만족할 수 있는 프로그램을 개발하는데 중점을 두고 있다. 임상에서도 간호조직개편, 경력 관리(Pettno, 1998), 프리셉터십(양남영, 2003) 등을 통해 간호사들의 자아실현성, 자기효능감, 조직유효성을 증가시키려는 시도를 하고 있으나, 대부분 업무와 관련된 외적 환경개선에 대한 것들이다. 또한, 현실요법, 심상요법 등을 이용해 스트레스 감소 및 직무만족 증가 등 개인의 내적 변화를 꾀하고는 있으나 현재 당면한 문제들의 해결에만 초점을 맞추고 있어 일시적인 효과는 있지만 장기적으로도 효과가 있는지는 밝혀진 바가 없다(김혜정, 2000; 주후남, 2001).

이에 반해 REBT는 대상자의 비합리적인 신념을 합리적 신념으로 바꾸는 심리적인 변화에 초점을 맞추고 있고, 어떤 간호상황에서도 적절한 적응적 행동을 할 수 있게 이끌어 주므로 상담 효과를 지속적으로 유지할 수 있어 비합리적 신념을 갖고 있는 간호사에게 활용하는데 적절한 프로그램이라 할 수 있다(Mahoney & Kaufman, 1997).

본 REBT 집단상담에서는 대상자들이 지각하지 못했던 비합리적 신념을 스스로 찾아낼 수 있도록 돕기 위해 매일 일상생활에서 겪은 부정적 사건에 대해 정서일지에 기록하게 하였다. 부정적 정서, 인지, 행동 등의 결과(C)를 기록하고, 그와 같은 결과를 유도한 사건(A), 그때 자신이 지각하는 비합리적 신념(B)을 중심으로 정서일지를 작성하여 상담시 발표하게 하였다. 상담초기에는 A와 C에 몰두하여 B를 찾지 못하거나, 위축되어 자신을 표현하길 꺼려하다가 상담이 익숙해짐에 따라 자신이 가진 핵심적인 비합리적 신념을 찾는데 노력하였다. 매 상담 회기마다 다양한 예시와 강의, 논박을 통해 대상자가 가진 신념의 타당성, 유용성, 현실성, 논리성을 평가하여 대상자가 비합리적 신념의 역기능을 깨닫고 합리적 대안신념으로 바꿀 수 있도록 도왔다. 또한, 합리적 대안신념을 내재화할 수 있도록 '합리적 대안신념 10번 쓰기', '수치심 공격하기' 등의 과제를 부과하였다.

본 연구에서 인지·정서·행동 집단상담 실시 후 자기효능감이 실험군에서 유의하게 증가하여 두 군 간에 차이가 있음이 입증되었다. 이는 김희수(2001)가 대학생을 대상으로 120분씩 8주간, 이현림 등(2003)이 초등학생 45명을 대상으로 90분씩 12주간 REBT를 실시한 후 자기효능감이 증가하였다는 결과와 일치하였다. REBT는 대상자의 가치관의 일부 중 불편을 일으키는 가치관을 검토한 후 논박을 통해 자기 자신 및 사회

에 대한 관심, 자기수용, 과학적 사고를 향상시키는 것을 목표(Ellis, 1993)로 하기 때문에 본 연구 대상자들도 논박(D)을 통한 적응적 결과(E)로 자기효능감이 증가되었다고 사료된다.

Ellis(1993)는 절대적, 당위적인 사고는 인간문제의 근원이며, 모든 비합리적 사고의 핵심이므로 비합리적 사고과정은 당위성으로부터 파생된다고 했다. 당위적 사고는 자신, 타인, 세상의 세 가지 요소로 구성되어 있는데 본 연구 대상자들은 세상에 대한 당위보다는 자신과 타인에 대한 당위성을 많이 가지고 있었다. 자신에 대한 당위에서 나온 비합리적 신념은 '나는 훌륭하게 일을 수행해야 하며, 중요한 타인들로부터 인정받아야만 한다'인데 이는 본 연구대상자들이 가장 많이 가지고 있는 비합리적 신념이었다. 간호사는 환자에게 시행하는 통상적인 간호업무 외에 병동물품관리, 전산, 업무조정, 교육 등 수많은 업무를 담당하며, '내 근무시간에 발생한 일은 내가 모두 처리해야 한다, 다음 근무자에게 업무를 남겨주면 안 된다'라는 3교대 근무에서 오는 부담감으로 인해 자신에 대한 당위성을 강화시키고 있다. 이러한 당위적 사고는 스스로에 대해 높은 자기 기대감을 갖게 하는 대신 작은 실수를 하게 될 경우에는 자기기대감의 상실에서 오는 과도한 분노, 속상함, 우울 등 많은 어려움을 가져올 수 있다.

인지·정서·행동(REBT) 집단상담 실시 후 실험군에서 직무만족과 조직몰입이 증가하였으며, 대조군과 실험군간에 유의한 차이가 있었다. 본 연구대상자들은 타인 특히, 의사와 환자에 대한 당위를 많이 나타냈다. 의사들의 경우 간호사를 환자를 치료하는 한 팀으로 생각하기보다는 자신의 업무를 보조해주는 보조자 역할로 인식하고 있어 많은 갈등 상황이 발생하고 있다. 또한, 병원조직 내에서도 고객에 대한 친절을 강조하다보니 자신의 불편함을 표현하기보다는 억제하는 상황이 '타인은 반드시 나를 공정하게 대우해야 하며, 만약 그렇지 못하다면 그것은 끔찍하며 나는 그러한 상황을 참을 수 없다'는 비합리적 신념과 충돌하면서 대상자들에게 불만족을 가져왔을 가능성이 크다. 그러나 상담을 통해 조망채택력이 넓어져 주변 상황에 대한 지각에 유연성이 생기고, 자연히 자신에 대한 비합리적 신념이 감소되면서 동료 및 환자들과의 관계에 긍정적인 영향을 주었기 때문에 직무만족과 조직몰입이 증가되었다고 사료된다.

간호업무성과란 간호기능의 수행정도로 본 연구에서는 REBT 집단상담 실시 후 실험군과 대조군간에 유의한 차이가 있었다. 이는 '내가 한 일은 반드시 보상을 받아야 한다', '주변 사람으로부터 인정받아야 한다'라는 비합리적 신념을 지난 간호사들이 의사나 동료, 환자와의 관계에서 자기주장을 하지 않

거나 혹은 사소한 일로 상대방과 마찰을 일으켜 어려움을 겪었으나 집단상담이 진행되는 동안에는 상담에서 배운 자기표현 기법 등의 행동적 기법들을 실제 생활에 적용하여 성공한 결과라 할 수 있다. 또는 인간은 자기 주변에서 발생하는 일은 통제할 수 없으나 내부의 균형을 유지하기 위해서 자신의 반응은 통제할 수 있다고 한 McDonald(1998)처럼 본 연구 대상자들도 상담이 진행되는 동안 '~해야만 한다(must, should, would)'와 같은 자신의 비합리적 신념인 당위적 사고를 '~하면 좋다(like, want, wish)'와 같은 합리적 신념인 선호적 사고로 교정하면서 간호업무시 발생하는 여러 상황에 대한 통제능력이 향상되었다고 사료된다.

상담회기별로 살펴보면 1, 2, 3회기에서는 Ellis(1993)의 비합리적 신념에 대해 교육한 후 근무시 의사나 동료, 환자와의 갈등 상황에서 자신이 가지고 있는 비합리적 신념을 찾아보도록 하였다. 대상자들은 '타인에게 싫은 소리를 듣는 것은 견딜 수 없다', '내가 한 행위는 반드시 보상을 받아야만 한다' 등의 인지 왜곡을 찾아내었다. 비합리적 신념을 변화시키기 위해서 먼저 행동의 변화를 유도하고자 행동적 기법으로 '나는 다른 사람들에게 싫은 소리 듣는 것을 견딜 수 있다', '내가 한 행위를 반드시 보상받을 필요는 없다' 등과 같은 대안신념을 하루에 10번씩 쓰도록 하였다.

4, 5회기에서는 대상자들이 가지고 있는 표면적인 인지왜곡을 중심으로 핵심 스키마를 찾아내었으며 논박의 종류와 방법에 대해 교육하였다. 이 시기에 찾은 비합리적 신념으로는 '주변 사람들로부터 인정받아야만 한다', '정의를 반드시 승리해야 하고 세상은 공평해야 한다' 등이 있다. 상담이 중반으로 들어서면서 대상자들은 지적하여야만 대답하는 위축되고 긴장된 모습에서 벗어나 자주 웃고, 자발적으로 발표하는 등의 태도를 보였다. 또한 심리학적 마음 갖춤새(psychological mindness)를 지니게 되어 일상생활에서도 꾸준히 자신을 성찰하고, 분석하여 "전에는 '무엇이든지 완벽하게 해야 한다'라는 생각에 많이 피곤했는데 요즘에는 '내가 할 수 있는 만큼만 하자'라는 생각을 하게 되었어요"라며 합리적 대안신념의 장점을 깨닫고 조금씩 변화를 보였다.

6, 7, 8회기에서는 합리적 대안신념을 내재화할 수 있도록 '자신의 의견을 분명하게 이야기하기' 등의 행동적 기법을 이용하여 근무 현장에서 직접 적용하도록 하였다. 어떤 대상자는 "전에는 다른 사람이 뭐라고 하면 피하고, 화가 나도 무조건 꾀꾀 참기만 했는데 요즘은 내 의견은 이렇다, 그래서 나는 서운하다 등과 같은 얘기도 해요. 그렇게 해도 상대방이 별로 기분상해하지 않아요" 등과 같이 변화된 자신의 모습에 매우

흡족해하였다.

상담이 끝난 2개월 후 실시한 수간호사 평가에서도 "전에는 한 달에 한번 웃을까말까 했는데 요즘에는 자주 웃고 본인의 의견도 잘 이야기하여 근무할 때 답답하지 않아요", "지나치게 완벽성을 추구하던 것이 없어서 동료 간호사들과의 관계가 부드러워졌어요"라며 긍정적인 피드백을 주었다.

이와 같이 연구 대상자들은 집단 상담이 진행되는 동안 상담자 및 다른 구성원들과 이야기하면서 현재뿐 아니라 과거의 자신을 돌아볼 기회를 갖게 되고, 자신이 지각하지 못했던 비합리적 신념들을 발견할 수 있었다.

REBT 집단상담을 통해 비합리적 신념을 합리적 신념으로 교정하면서 대상자 개개인에게 자기효능감 향상, 직무만족과 조직몰입 증가라는 내적인 변화를 가져오고 이를 통해 간호업무성과의 증가라는 외적인 변화까지도 가져와 향후 간호업무의 생산성 향상 및 이직과 소진 방지를 가능하게 함으로써 간호사 인력관리 분야에서 유용한 증재방법으로 활용할 수 있리라 생각된다. 따라서 병원 내에 상담실을 설치하여 간호사들의 부적응적 인지, 정서, 행동을 교정하여 자기긍정성을 가지고 업무를 수행할 수 있도록 돕는 것이 필요하다고 사료된다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 인지·정서·행동(REBT) 집단상담이 비합리적 신념이 높은 간호사의 자기효능감과 조직유효성에 미치는 효과를 구명하기 위하여 2003년 9월부터 2004년 3월까지 비동등성 대조군 전·후 유사실험설계로 실시하였다.

대상자는 충남 천안시 D대학병원에 근무 중인 간호사들 중 비합리적 신념이 높은 실험군 21명, 대조군 25명으로 총 46명이었다.

실험 처치는 8주 동안 주 1회, 총 8회, 1회당 150분의 REBT 집단상담 프로그램이었다. 본 프로그램은 오리엔테이션, 비합리적 신념 찾기와 논박하기, 합리적 대안신념 찾기와 대안신념 내재화하기, 변화를 삶 속에 적용하기 등 5개 영역으로 구성되었다.

실험 처치에 대한 효과는 실험 전·후에 실험군과 대조군에게 자기효능감, 조직유효성 변인인 직무만족, 조직몰입, 간호업무성과를 측정하여 군내 및 군 간의 변화정도를 비교 분석하였다.

그 결과는 다음과 같았다.

1. 자기효능감은 실험군에서 실험전보다 유의하게 증가하

였으며, 대조군보다 유의하게 증가하였다.

2. 직무만족은 실험군에서 실험전보다 유의하게 증가하였으며, 대조군보다 유의하게 증가하였다.
3. 조직몰입은 실험군에서 실험전보다 유의하게 증가하였으며, 대조군보다 유의하게 증가하였다.
4. 간호업무성과는 자가측정에서 실험군이 실험전보다 유의하게 증가하였으며, 대조군보다 유의하게 증가하였다. 수간호사가 측정 한 간호업무성과는 실험군이 대조군보다 유의하게 향상되었다.

이상의 결과는 REBT 집단상담 프로그램은 비합리적 신념이 높은 간호사의 자기효능감과 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과를 증진시키는데 긍정적인 효과를 보여주고 있으므로, 간호인력개발 분야에서 간호사의 이직과 소진을 방지하는데 유용하게 활용할 수 있는 중재방법이라고 생각된다.

#### 참 고 문 헌

- 권석만(1994). 한국판 역기능적 태도 척도의 신뢰도, 타당도 및 요인구조. *심리과학*, 3(1), 100~111.
- 김자훈(2001). *임상간호사의 업무스트레스와 스트레스 반응에 관한 연구*. 서울대학교 석사학위논문.
- 김혜정(2000). *심상요법이 간호사의 스트레스에 미치는 효과*. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 김희수(2001). *REBT를 중심으로 한 진로상담 프로그램이 대학생의 자기효능감, 대인관계능력, 진로태도성숙, 의사결정 유형에 미치는 효과*. 건국대학교 박사학위논문.
- 박경애(1997). *인지·정서·행동치료*. 서울: 학지사.
- 박현태(1997). *간호조직에서 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입에 관한 연구*. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 양길모(1990). *일 종합병원 간호사의 성격특성과 직무만족도와 의 관계*. 연세대학교 석사학위논문.
- 양남영(2003). *프리셉터 교육프로그램이 간호사의 업무수행과 조직유효성에 미치는 효과*. 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 이병숙(1983). *임상간호원의 간호업무수행평가 도구개발에 관한 연구*. 서울대학교 석사학위논문.
- 이지순(2000). *생동성(Vitality)에 관한 문헌고찰*. 선린대학논문집, 21권 별책, 23~41.
- 이현림, 이철구, 권성민(2003). *인지·정서·행동치료(REBT)를 적용한 진로집단 상담프로그램이 초등학교의 진로발달에 미치는 영향*. *상담학연구*, 4(1), 97~110.
- 이형득(1995). *집단상담의 이론과 실제*. 서울: 형설출판사.
- 임지연(2001). *역기능적 신념 및 부정적인 자동적 사고와 사회적 자기효능감이 발표 불안에 미치는 영향*. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 주후남(2001). *현실요법 집단상담이 간호사의 스트레스 대처와 직무만족에 미치는 효과*. 경상대학교 석사학위논문.
- Balevre, P.(2001). Professional nursing burnout and irrational thinking. *J of Nurs Staff Dev*, 17(5), 264~271.
- Bandura, A., Wood(1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *J. of Pers and Soc Psych*, 56, 805~814.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J., & Porter, L.(1980). Organizational structure and performance: A Critical Review. *Academy of Manag Rev*.
- Demerouti, E., Bakker, A. S., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B.(2000). A Model of burnout and life satisfaction among nurses. *J. of Adv Nurs*, 32(2), 454~464.
- Ellis, A.(1993). Reflections on Rational-Emotive Therapy. *J. of Consul & Clin Psychol*, 61(2), 199~201.
- Ellis, A.(2001). Rational and Irrational Aspects of Countertransference. *JCLP*, 57(8), 999~1004.
- Healy, C. M., & McKay, M. F.(2000). Nursing stress: the effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *J. of Adv Nurs*, 31(3), 681~688.
- Joan, M. G., & Warren, L. G.(1976). *Nursing Management*. An Aspen Publication.
- Kilfedder, C. J., Paoer, K. G., & Wells, T. J.(2001). Burnout in Psychiatric Nursing. *J. of Adv Nurs*, 34(3), 83~396.
- Mahoney, J. M., Kaufman, D.(1997). Need for cognition and irrational beliefs. *Psychological Reports*, 81, 685~690.
- McDonald, T.(1998). Keeping Your Balance. *Nurs Manag*, (9), 72.
- Mowday, R. T., Steer, R. M., & Porter, L. W.(1979). The Management of organizational commitment. *J. of Vocational Behavior*, 14, 224~247.
- Nix, G. A.(1997). *Motivational determinants of district emotion*. Unpublished doctoral dissertation, University of Rochester, Rochester.



- Paula, L. S., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Slavitt, D. B.(1978). Measurement of Work Satisfaction Among Health Profession. *Medical Care*, 16(4), 337.
- Pettno, P.(1998). A Four-level clinical ladder. *Nurs Manag*, 29(7), 52~53.
- Sherer, M., & Adams, M. E.(1982). The Self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Report*, 51, 663~671.
- Weissman, A. M., & Beck, A. T.(1978). *Development and Validation of Dysfunctional Attitude Scale: A preliminary investigation*. Paper presented at the annual convention of American Educational Research Association, Toronto.
- that REBT group counseling could be utilized as good nursing intervention to enhance self-efficacy, organizational effectiveness at the general hospital.

#### -Abstract-

Key words : REBT(rational-emotive behavior therapy) group  
counseling, self-efficacy, organizational effectiveness,  
irrational beliefs

Effects of REBT Group Counseling on Self-Efficacy and  
Organizational Effectiveness of Nurses with High Scores  
on Dysfunctional Attitude Scale

*Baek, Hea Soon\* · Yu, Sook Ja\*\**

Purpose: The purpose of this research is to discover the effects of REBT group counseling on the self-efficacy and organizational effectiveness of nurses with high scores on dysfunctional attitude scale. Method: There were 21 subjects in the experimental group and 25 subjects in the control group. This treatment lasted for eight weeks. Each week, a two and half hour long session was conducted. Results: The experimental groups showed that significant statistical differences compared with the control groups in the score of self-efficacy, job-satisfaction, organizational commitment, and nursing performance. Conclusion: These results imply

---

\*Dankook university hospital

\*\*College of Nursing, The Catholic University