

신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 소진

박정옥¹⁾ · 이미정¹⁾ · 김경자¹⁾ · 장봉희¹⁾ · 유문숙²⁾

서 론

연구의 필요성

신입간호사는 학생에서 간호사로의 역할이 전이되면서 낮은 환경에서 여러 의료요원, 환자, 보호자와 관계를 형성하고, 간호를 수행하는 과정에서 많은 역할갈등, 좌절감, 직업적 불안감을 경험하게 된다(Ji, 2009). 이 과정에서 신입간호사가 직면하는 여러 가지 변화와 부담감은 현실충격이라는 용어로 표현되기도 할 정도로 많은 스트레스를 받게 되는데, 이때, 새로운 환경에 신속하고 바람직하게 적응하지 못하면, 자신의 역할에 대한 갈등으로 사기가 저하되며 일에 대한 동기부여 및 직무만족도 저하를 초래하여 결국 이직으로 확대될 수 있다(Kim과 Park, 2002). 이에, 많은 병원들은 신입간호사의 현실충격을 완화하고 이들이 근무현장에 잘 적응하며, 적절한 임상수행능력을 갖추도록 하기 위한 많은 교육과 훈련과정을 모색하고 있다. 그럼에도 불구하고, 신입간호사의 이직율은 2011년 약 33%를 상회하는 숫자를 보이는데 이는 간호사 이직율 평균 16.8%의 두 배에 해당하는 숫자이다(Hospital Nurses Association, 2013). 이러한 높은 이직율은 신입간호사 개인의 좌절감과 함께 조직에서의 생산성을 떨어뜨리는 심각한 문제를 야기하고 있어, 이에 대한 보다 적극적인 대안의 모색이 요구된다. 현재 각 병원에서는 신입간호사의 스트레스를 감소시키거나 소진을 적절히 관리할 수 있는 구체적 대안으로 멘토링, 상담, 선배나 동기모임 등 다양한 프로그램을 제공하고

있는데 이러한 외향적 지지만으로는 신규간호사의 직무스트레스와 소진을 낮추기에 한계가 있다(Kim, Oh, & Park, 2011). 즉, 신입간호사가 느끼는 복잡한 상황과 스트레스는 개개인의 대처역량과 특성에 따라 그 정도의 차이가 크게 나타나므로 개인의 대처 방식적 특성이 고려되어 중재방안을 제시해야만 보다 효과적이라 할 수 있다. 이러한 간호사의 개인 스트레스 대처능력을 회복탄력성이라 할 수 있는데(Jackson, Firtko와 Edenborough, 2007), 개인의 회복탄력성의 정도에 따라 힘든 상황과 도전을 극복하여 간호사로서 만족스러운 경력을 쌓고 전문가로서 계속 발전하거나, 직무 스트레스를 적절히 대처하지 못하고 소진상태에 이르게 되기도 한다. Yoon과 Kim (2010)은 직무 스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 영향을 주는 주요요인이라고 주장하면서, 간호사들의 이직을 막기 위해서는 직무 스트레스와 소진을 감소시킬 수 있는 중재가 필요하다고 제안하였다.

회복탄력성이란 원래 사물의 탄력적인 특성을 설명하는 개념이지만, 최근에는 인간에게 적용되어 신체적, 정신적 어려움에 처했을 때, 이를 극복하고 새로운 환경에 성공적으로 적응하는 능력을 의미하는데 사용되고 있으며(Kwon과 Lee, 2010), 회복탄력성이 높을수록 새로운 환경이나 어려운 역경을 극복하고 성공적으로 적응할 수 있다고 하였다(Garmezy, 1993). 이러한 회복탄력성의 속성으로는 강인성, 지속성, 낙관성, 지지, 영성 등이 있는데 이들은 개별적으로 혹은 동시에 작용하여 개인의 삶에 영향을 미치게 된다(Connor와 Davidson, 2003). 또한 이 개념은 청소년이나 교사집단과 같은 특정집단

주요어 : 신입간호사, 회복탄력성, 직무스트레스, 소진

1) 이주대학교병원 간호부

2) 이주대학교 간호대학 교수(교신저자 E-mail: msyu@ajou.ac.kr)

투고일: 2013년 11월 11일 수정일: 2013년 11월 18일 게재확정일: 2013년 11월 30일

을 대상으로 연구되어 개인의 주관적 안녕감, 역할갈등과 역할수행에 영향을 주는 것으로 알려져 있으며(Kwon과 Lee, 2010), 특히 교사를 대상으로 한 연구에서 회복탄력성이 높은 교사는 교직생활에서 겪게 되는 크고 작은 역경에서 소진과 스트레스 관리에 높은 결과를 보였고(Kwon과 Lee, 2010), 일반인을 대상으로 한 회복탄력성 실험에서 회복탄력성이 높은 사람은 자신의 실수에 따른 주의통제나 감정조절을 효과적으로 수행하는 것으로 나타났으며, 회복탄력성이 낮은 사람은 작은 실수에도 우울감을 보이고, 더 큰 스트레스를 받아 극복이 어려운 것으로 나타났다고 하였다(Kwon, 2010). 또한 Carmeron과 Brownie (2010)은 간호사에게 회복탄력성은 임상현장에 적응하여 역할을 수행하는데 있어서 이들의 성공적인 현장적응에 중요한 개념이라고 강조하였다.

이에 본 연구에서는 병원이라는 새로운 환경에 직면하여 간호사로서 기대되는 역할을 수행하고 임상실무능력을 향상시켜야 하는 신입간호사들을 대상으로 회복탄력성과 직무스트레스, 소진의 정도와 이들의 관계를 파악하여 직무스트레스와 소진을 감소시키는 한편 실제 임상현장에서 적용가능한 신입간호사 적응 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 소진의 정도를 파악하고, 그 관계를 알아보기 위한 것이며, 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진 정도를 파악한다.
- 신입간호사의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 직무스트레스, 소진정도를 파악한다.
- 신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진과의 관계를 파악한다.
- 신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스가 소진에 미치는 영향을 파악한다.

용어 정의

● 회복탄력성

회복탄력성이란 스트레스나 역경을 극복하고 성공적으로 적응하는 긍정적인 힘을 의미하는 것으로서(Garmezy, 1993), 본 연구에서는 Connor와 Davidson (2003)이 개발하고 Baek 등(2010)이 사용한 Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale로 측정된 점수를 말한다.

● 직무스트레스

직무스트레스는 간호사가 근무로 인하여 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 말하며(Kim과 Gu, 1984), 본 연구에서는 Kim과 Gu (1984)가 개발하고 Ju (2009)가 구성타당도 검증한 도구로 측정된 점수를 말한다.

● 소진

소진은 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 직무스트레스 반응의 한 형태로서 부정적인 자아개념, 치부적인 근무태도, 업무에 대한 관심 소실 등을 포함하는 신체적, 정신적, 정서적 탈진증후군을 의미하는 것(Pines와 Kanner, 1982), 본 연구에서는 Pines, Aronson, & Kafry (1981)에 의해 개발되고 Hong (1984)이 변안한 도구로 측정된 점수를 말한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 신입간호사의 회복탄력성과 직무스트레스와 소진의 관계를 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 경기도 소재 A 대학병원에 근무하는 간호사로서 2013년 3월에 입사하여 오리엔테이션을 마치고 독립적으로 근무를 시작한 12개월 미만의 간호사 중 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구에 필요한 표본수는 G power program 10.0을 이용하여 산출하였으며, 그 결과 88명이었고(F test, multiple regression, 효과크기 0.15, α error 0.05, power 0.9, number of predictors 2), 추가로 탈락율 10%를 고려한 총 97명이었다. 이 중에서 회수된 94부의 설문지 중 부정확한 응답을 한 간호사 7명을 제외하고 87명의 자료를 분석하였다.

연구 도구

● 회복탄력성

회복탄력성을 측정하기 위해서 Connor와 Davidson (2003)이 개발하고 Baek 등(2010)이 사용한 Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale을 사용하였다. 본 도구의 내용은 강인성, 지속성/내구력, 낙관주의, 지지, 영성 5개 영역으로 구성되어 있으며, 5점 척도 총 25문항으로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. Baek 등(2010)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α =.93이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α

=.88이었다.

● 직무스트레스

직무스트레스를 측정하기 위해서 Kim과 Gu (1984)가 개발하고 Ju (2009)가 구성타당도 검증한 도구를 사용하였다. 스트레스 요인 9개의 영역(간호업무 관련사항, 전문직 역할갈등, 전문지식 및 기술 부족, 기타 인력 및 대인관계상의 문제, 의사와의 갈등, 의료한계에 대한 심리부담, 간호사에 대한 대우, 근무표와 관련된 사항, 보호자와 환자에 대한 관련된 사항)의 5점 척도 총 43문항이며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높

은 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.94이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α =.91이었다.

● 소진

소진을 측정하기 위해서 Pines, Aronson, & Kafry (1981)가 개발하고 Hong (1984)이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 5점 척도로 총 21개 문항으로 신체적 소진 7문항, 정서적 소진 7문항, 정신적 소진 7문항으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 소진 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Hong (1984)의 연구에서 Cronbach's α =.90이었고, 본 연구에서는

<Table 1> Characteristics of Participants

(N=87)

Variables	Category	n(%)	M(SD)	Range
Age(yrs)	≤25	69(79.3)	24.23(2.37)	22~33
	≥26	18(20.7)		
Sex	Female	80(92.0)		
	Male	7(8.0)		
Marital status	Single	85(97.7)		
	Married	2(2.3)		
Education level	Nursing college	42(48.3)		
	Nursing university	45(51.7)		
Religion	Yes	27(31.0)		
	No	60(69.0)		
Length of career (months)	≤8	47(54.0)	8.07(3.28)	1~12
	≥9	40(46.0)		
Working place	Ward	39(44.8)		
	Intensive care unit	26(29.9)		
	Emergency room	8(9.2)		
	Operating room	13(14.9)		
	Delivery room	1(1.1)		
Wanted working place	Yes	66(75.9)		
	No	21(24.1)		
Night duty	Yes	80(92.0)		
	No	7(8.0)		
Night duty number	≤6	33(37.9)	6.66(1.46)	1~9
	≥7	54(62.1)		
Wanted off	Yes	20(23.0)		
	No	67(77.0)		
Living with	alone	59(67.8)		
	together	28(32.2)		
Counselor	Yes	78(89.7)		
	No	9(10.3)		
Motive of choosing nursing science*	Having concern and interest	18(19.4)		
	To help other people	8(8.6)		
	Recommended by family and freinds	22(23.7)		
	For economic reason	44(47.3)		
	Others	1(1.1)		
Stress management method*	Sleeping	41(28.7)		
	Eating	43(30.1)		
	Talking	36(25.2)		
	Hobby	17(11.9)		
	Others	6(4.1)		

* multiple choose

Cronbach's $\alpha=.94$ 이었다.

자료 수집 방법

본 연구의 자료수집은 기관윤리심의위원회(AJIRB-MED-SUR-13-037)의 승인을 얻은 후 2013년 4월 18일부터 4월 30일까지 시행되었으며, 간호부에 연구목적을 설명하고 연구진행절차에 대해 승인을 받은 후, 간호부에서 해당 간호사에게 각각 봉투에 설문지를 넣어서 각 부서별로 배부하였다. 해당 간호사는 연구설명문과 동의서를 직접 읽고 동의서에 서명한 후 설문지를 작성하여 봉투에 넣어 밀봉한 채 간호부로 제출하였으며, 연구자는 제출된 설문지를 대상으로 분석하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS 19.0 program을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율 및 평균을 산출하였다.
- 대상자의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 정도는 평균과 표준편차를 이용하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하고, 사후 검정으로 Scheffe's test를 실시하였다.
- 대상자의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 관계는 Pearson 상관계수와 다중회귀분석을 실시하였다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 대상자 중 여성이 80명(97.7%)이었고, 평균 연령은 24.23세이었으며, 학력은 대졸이 45명(51.7%)로 많았으며, 평균 경력은 8.07개월이었다. 근무부서는 병동이 39명(44.8%), 중환자실 26명(29.9%), 수술실 13명(14.9%) 순이었으며, 희망부서에 배치된 경우가 66명(75.9%)으로 비 희망부서에 배치된 경우 21명(24.1%)보다 많았으며, 희망 휴무일에 쉴 수 있는 경우가 20명(23.0%), 아닌 경우가 67명(77.0%)이었다. 거주형태로는 '혼자 산다'가 59명(67.8%)으로 가장 많았으며, 상담을 해줄 사람이 있는가에 대한 질문에는 78명(89.7%)가 '있다'로 대답하였다.

다중응답으로 질문한 간호직 선택동기에서는 '졸업 후 취업이 보장되어서'가 44명(47.3%)으로 가장 많았고, 다음으로는

'가족과 친지의 권유' 22명(23.7%), '적성과 흥미에 맞아서'가 18명(19.4%) 순이었다. 스트레스 해소방법으로는 '먹는다'가 43명(30.1%)으로 가장 많았으며, '잠을 잔다'가 41명(28.7%), '대화한다'가 36명(25.2%) 순이었다.

신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진

신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 정도는 <Table 2>와 같다. 신입간호사의 회복탄력성 평균은 57.41(9.66)점이었고, 직무스트레스의 평균은 3.52(0.37)점이었으며, 소진의 평균은 2.97(0.56)점이었다.

<Table 2> Graduate Nurses' Level of Resilience, Job Stress, and Burnout (N=87)

Variables	M(SD)	minimum	maximum
Resilience	57.41(9.66)	31.0	78.0
Job Stress	3.52(0.37)	1.93	4.40
Burnout	2.97(0.56)	1.81	4.81

일반적 특성에 따른 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 차이를 분석한 결과는 <Table 3>와 같다.

회복탄력성과 직무스트레스의 경우 '상담해줄 사람이 있는가'에 대해서만 통계적으로 유의하였으며, 있다고 대답한 대상자가 58.42점(8.92)으로 없다고 대답한 대상자 48.67점(11.82)보다 회복탄력성의 점수가 더 높게 나타났다($t=3.00, p=.004$). 직무스트레스의 경우 '상담해 줄 사람이 있는가'에서 있다고 대답한 대상자가 3.50점(.36)으로 없다고 대답한 대상자 3.78점(.45)보다 직무스트레스의 점수가 더 낮았으며 통계적으로 유의하였다($t=-2.19, p=.031$). 소진에서는 희망휴무일에 쉴 수 있는가에서만 통계적으로 유의하였으며, 희망휴무일에 쉴 수 있다고 대답한 대상자가 2.73점(.45)보다 희망휴무일에 쉴 수 없다고 대답한 대상자는 3.04점(.57)으로 더 높았고, 이는 통계적으로 유의하였다($t=-2.22, p=.029$).

연구대상자의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 상관관계

연구대상자의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석한 결과는 <Table 4>와 같다.

회복탄력성과 직무스트레스는 유의한 약한 역 상관관계가 있는 것으로 나타났고($r=-.377, p<.001$), 회복탄력성과 소진은

<Table 4> Correlation among Resilience, Job Stress, and Burnout (N=87)

	Resilience	Job Stress	Burnout
	r(<i>p</i>)	r(<i>p</i>)	r(<i>p</i>)
Resilience	1.00		
Job Stress	-.377(<.001)	1.00	
Burnout	-.568(<.001)	.511(<.001)	1.00

유의한 중증도의 역 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 ($r=-.568, p<.001$), 직무스트레스와 소진은 유의한 중증도의 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.511, p<.001$).

회복탄력성, 직무스트레스가 소진에 미치는 영향

소진에 회복탄력성과 직무스트레스가 어떠한 영향을 미치는지 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였고 그 결과는 <Table 5>와 같다.

먼저, 회귀분석에 대한 기본가정의 검토에서 독립변수간의 상관관계는 독립적이었으며, 오차의 공차한계(Tolerance)가

.832~.9754, 분산팽창인자(VIF) 1.026~1.202로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 파악되었다. 또한 자기상관성 검증에서 Durbin-Watson 통계량이 1.841로 자기상관성이 없었으며, 특이값 검토에서 Cook's Distance의 값이 .211로 나타나 회귀분석에 대한 기본가정은 충족되었다.

분석결과, 회복탄력성과 직무스트레스가 소진을 설명하는 총 설명변량은 42.5%($R^2=.425$)이었다($F=31.07, p<.001$). 또한 소진에 회복탄력성의 영향력이 직무스트레스보다 상대적으로 큰 것으로 나타났다($\beta=-.438, p<.001$).

논 의

본 연구는 일개 대학병원 신입간호사를 대상으로 신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진의 정도와 이들의 관계를 파악하여 신입간호사의 적응을 돕기 위한 교육프로그램의 기초자료를 제공하고자 시행하였다.

본 연구대상자의 회복탄력성 점수는 평균 57.41점으로 Kim 등(2011)의 일반간호사 전체를 대상으로 조사한 58.26점과 그

<Table 3> Difference of Resilience, Job Stress, and Burnout by General Characteristics (N=87)

Variables	Category	Resilience		Job Stress		Burnout	
		M(SD)	t or F (<i>p</i>)	M(SD)	t or F (<i>p</i>)	M(SD)	t or F (<i>p</i>)
Age(yrs)	≤25	57.62(8.44)	.30	3.53(.32)	.20	2.96(.54)	-.29
	≥26	56.61(13.64)	(.767)	3.51(.55)	(.841)	3.01(.66)	(.772)
Education	Nursing college	57.52(10.11)	.10	3.51(.43)	-.31	2.95(.57)	-.35
	Nursing university	57.31(9.32)	(.919)	3.54(.32)	(.758)	2.99(.55)	(.725)
Religion	Yes	56.48(7.26)	-.60	3.58(.35)	1.00	3.07(.64)	1.12
	No	57.83(7.26)	(.549)	3.50(.39)	(.319)	2.93(.52)	(.267)
Length of Career(mon)	≤ 8	55.89(10.34)	-1.61	3.47(.42)	-1.44	3.00(.56)	.47
	≥ 9	59.20(8.56)	(.112)	3.59(.31)	(.155)	2.94(.56)	(.641)
Working place	ward	57.31(7.86)	.01	3.56(.30)	1.24	3.07(.54)	1.16
	ICU	57.42(13.05)	(.994)	3.43(.47)	(.294)	2.92(.64)	(.320)
	Others	57.59(8.19)		3.58(.63)		2.86(.48)	
Wanted working place	Yes	58.00(10.11)	1.00	3.50(.40)	-1.13	2.93(.54)	-1.19
	No	55.57(8.00)	(.318)	3.60(.27)	(.261)	3.10(.61)	(.236)
Night duty	≤ 6	56.48(8.51)	-.70	3.61(.34)	1.61	3.06(.56)	1.21
	≥ 7	57.98(10.33)	(.486)	3.47(.39)	(.112)	2.91(.55)	(.232)
Wanted off	Yes	57.35(10.25)	-.033	3.42(.51)	-1.486	2.73(.45)	-2.22
	No	87.43(9.55)	(.973)	3.56(.32)	(.143)	3.04(.57)	(.029)
Living with	Alone	56.56(10.34)	-1.20	3.56(.33)	1.32	3.03(.59)	1.56
	Together	59.21(7.88)	(.233)	3.45(.46)	(.191)	2.84(.48)	(.123)
Counselor	Yes	58.42(8.92)	3.00	3.50(.36)	-2.19	2.92(.50)	-1.71
	No	48.67(11.82)	(.004)	3.78(.45)	(.031)	3.41(.85)	(.123)

<Table 5> Burnout of Graduate Nurses According to Resilience and Job stress (N=87)

	B	S. E.	β	t	<i>p</i>	R	R ²	F	<i>p</i>
(Constant)	54.839	13.534		4.052	<.001				
Resilience	-.532	.109	-.438	-4.901	<.001	.652	.425	31.071	<.001
Job Stress	.270	.070	.345	3.868	<.001				

중 1년 미만의 신입간호사 대상 58.00점과 비슷하게 나타났으나, Baek 등(2010)이 간호사, 대학생, 소방관을 대상으로 한 연구에서의 평균점수 61.2점, Stood 등(2011)의 내과 의사 대상의 회복탄력성 평균점수 68점보다 낮게 나타났다. 이는 대상자의 연령, 성별, 종교, 교육과 같은 인구사회학적 특성과 문화적 차이로 인한 것으로 여겨지지만, 회복탄력성이 낮을 경우 스트레스 상황에 적절하게 대처하지 못하고 심리적 혹은 행동적 문제를 유발하거나 부적응을 초래하여 직무불만족으로 이어지고 결국 이직으로 연결되어 병원조직의 손실을 초래(Kim 등, 2011)할 수 있으므로 회복탄력성을 강화시키는 것이 중요하다고 생각된다. 또한 본 연구에서 신입간호사가 상담을 할 수 있는 사람이 있는 경우가 그렇지 않은 경우보다 회복탄력성이 높게 나타났다. 이는 Kim 등(2011)의 연구에서 미혼보다 기혼인 경우에 회복탄력성이 유의하게 높았다고 하는 결과와 가족이라는 보호요인이 회복탄력성을 강화시켜주는 요인이라고 한 Han (2004)의 연구결과와 유사한 결과로 해석될 수 있는데 즉, 사회적 지지체계가 회복탄력성을 높이는데 도움을 준다고 사료된다. 따라서 병원기관에서는 신입간호사를 위해 지지체계를 강화한 멘토링 활동을 적극 활용하여 적절한 멘토와의 관계를 형성하게 해주는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

또한 대상자의 직무스트레스 점수는 평균 3.52점으로, 같은 도구를 사용하여 신입간호사를 대상으로 한 Byun (2009)의 3.17점, 일반간호사 대상으로 한 Kim (2003)의 3.48점보다는 높게 나타났는데, 이는 본 연구에서의 신입간호사 평균 근무경력 8.07개월인데 반해, Byun (2009)의 연구에서는 총 근무경력이 평균 11.49개월로 보고되어 같은 신입간호사 대상이라도 대상자의 평균 근무경력에 의한 차이에 의한 것으로 사료된다. 이는 Shin, Lee와 Lim (2010)의 연구에서 신입간호사의 임상수행능력은 근무기간이 늘어남에 따라 높게 나타나며, 신입간호사가 임상수행능력의 향상을 가져오기 위해서는 최소한 10개월 정도의 기간이 필요하다고 하였고, 대상자들의 근무경력에 따라 임상수행능력의 차이가 있고, 이는 직무스트레스에 영향을 주는 여러 요인 중 간호업무 수행 시 실수했을 때 직무스트레스를 가장 많이 받는다는 Byun (2009)의 연구결과와도 일치하는 것임을 알 수 있다. 일반적 특성에 따른 직무스트레스의 차이에서는 상담을 할 수 있는 사람이 있음에서 통계적으로 유의하게 나타났는데, 이는 Yoo 등(2012)의 연구에서 동료 간호사의 지지가 신입간호사의 조직사회화의 촉진요인이라는 하는 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 그동안 신입간호사의 직무스트레스를 줄여주고자 프리셉터 제도를 도입하여 시행하고 있으나 그것은 신입간호사들의 지식, 기술적 측면의 학습에 집중되어 있어 대인관계의 어려움을 해결하고 자아존중감을 유지하며 성장하기와 같은 정서, 심리

적 측면의 적응지원에는 효과가 미약하다는 점을 지적한 Kwon 등(2002)의 연구결과와도 일치함을 알 수 있다. 따라서 신입간호사의 직무스트레스를 줄여주기 위해서는 프리셉터 제도와 같은 지식, 기술적 측면의 학습뿐만 아니라 동료간호사로 부터 힘든 상황에 대한 공감, 긍정적 격려와 같은 정서, 심리적 지원이 동시에 이루어져야 할 것으로 사료된다.

대상자의 소진의 평균은 2.97점으로 같은 도구를 사용하여 중환자실 간호사의 소진을 연구한 Park과 Kim (2010)의 연구에서 2.43점보다는 높게 나왔으며, 병원간호사의 소진을 연구한 Kim과 Seomun (2013)의 연구에서는 2.90점으로 비슷하게 나타났다. 소진의 하부영역으로 신체적 소진이 평균 3.42점으로 가장 높았고, 그 다음으로는 정서적 소진이 평균 2.89점, 정신적 소진이 평균 2.68점으로 나타나 정서적 소진이 가장 높았다는 Kim과 Seomun (2013)의 연구결과와는 다르게 나타났다. 이는 본 연구의 대상자들이 신입간호사이고, 신입간호사 특성 상 직무스트레스로 인한 신체적 소진을 더 많이 경험하는 것으로 생각된다. 그러나 신입간호사들을 대상으로 정서적인 부분을 강조해야 하는 것은, 어느 정도 업무가 익숙해진 다음에 발생할 수 있는 정서적인 부분도 간과해서는 안된다고 생각하기 때문이다. 그러므로 신입간호사들을 대상으로 소진 예방 프로그램을 계획할 때 신체적인 소진 뿐만 아니라 정서적인 부분도 고려되어야 할 것이다.

대부분의 선행연구들에서 직무스트레스가 소진과 순 상관관계를 가진다고 하였고(Kim 등, 2005; Kim, 2011) 이는 본 연구결과와 일치하는 결과이다. 또한 Kim 등(2011)의 연구, Ko, Park과 Lee (2013)의 연구에서 회복탄력성이 소진에 영향을 미친다고 하였으며, Stood 등(2011)의 연구에서도 회복탄력성 증진 프로그램의 결과 소진의 점수가 유의하게 감소하였다고 하는 결과가 나타나, 본 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 또한 회복탄력성과 직무스트레스는 유의한 역 상관관계가 있으며($r=-.377, p<.001$), 회복탄력성과 직무스트레스가 유의한 역상관관계가 있다고 보고한 Park (2013)의 연구결과와 일치하였다. 따라서 소진에 영향을 미치는 직무스트레스를 낮추기 위한 전략을 계획하기 위해서는 직무스트레스 상황에 효과적으로 대처하고 긍정적인 적응 결과를 가져오도록 신입간호사 개개인의 회복탄력성을 강화시키는 노력이 필요하다고 생각된다.

회복탄력성을 증진시키기 위한 프로그램을 제안한 선행연구로는 SMART(Stress Management and Resiliency Training), MBSR(Mindfulness based stress reduction) 프로그램 등이 있다. Stood 등(2011)은 의사에게 스트레스 관리 및 회복탄력성 훈련 프로그램으로 SMART(Stress Management and Resiliency Training)을 적용한 후 의사들에게 회복탄력성이 증진되었다는 결과를 보고하였다. 이들의 중재는 개개인의 경험, 그에 대한

인식과 해석의 과정에 초점을 두고, 참여자들에게 정형화된 선입견을 버리고 감사, 열정, 수용, 용서, 의미부여 등으로 구성된 중재를 제공하였다. 본 중재는 이완요법을 포함한 중재로서, 1회에 2시간 이내의 시간이 걸리며, 각 대상자에게 1-2회 제공하였다. 이 밖에도 간호사를 대상으로 한 회복탄력성 증진 프로그램으로는 Foureur 등(2013)의 우울, 불안, 스트레스를 완화하고 통합성, 건강을 증진하기 위한 MBSR(Mindfulness based stress reduction) 프로그램이 있다. 본 연구에 참여한 20명의 조산사와 20명의 간호사들은 하루 동안의 워크샵에 참여한 후, 이후 8주 동안 본 프로그램에 참여하였고, 그 결과 일반적인 건강상태, 통합성이 좋아졌으며, 스트레스와 불안이 완화되었고, 개인적인 삶은 물론 근무지에서의 회복탄력성이 증진되었다고 보고하였다. 본 프로그램은 신체와 정신, 감정, 행동에 있어서 스트레스가 무엇인지를 알려주고, 매일 20분간의 명상, 매일 매일의 마음챙김 전략, 이를 위한 습관의 형성으로 구성되었다. Foureur 등(2013)은 본 프로그램이 간호사들의 자기인식을 강화함과 동시에, 의료진으로서의 공감력을 증진할 수 있다고 주장하였다. 이와 같은 선행연구는 회복탄력성이 잘 조직된 프로그램을 통하여 증진될 수 있는 조작가능한 개념이며, 회복탄력성 증진 프로그램이 간호사의 회복탄력성은 물론 직무에서 오는 스트레스를 완화하는 효과가 있다는 점을 보여주고 있다. 따라서 간호사의 회복탄력성을 증진하기 위한 구체적인 노력이 지속되어야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 일개 대학병원 신입간호사의 회복탄력성, 직무스트레스가 소진에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사 연구로, 2013년 3월 기준으로 경기도 소재 A 대학병원에 입사하여 근무시작한지 만 12개월 미만의 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자료수집을 하였으며, 총 87부의 자료가 분석되었다.

연구결과, 회복탄력성과 직무스트레스는 유의한 약한 역 상관관계가 있는 것으로 나타났고($r=-.377, p<.001$), 회복탄력성과 소진은 유의한 중증도의 역 상관관계가 있는 것으로 나타났으며($r=-.568, p<.001$), 직무스트레스와 소진은 유의한 중증도의 순 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.511, p<.001$). 소진에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 회복탄력성과 직무스트레스가 소진을 설명하는 총 설명변량은 42.5%($R^2=.425$)이었다($F=31.07, p<.001$). 소진에 회복탄력성의 영향력이 직무스트레스보다 상대적으로 큰 것으로 나타났다($\beta=-.438, p<.001$).

이에 따라, 신입간호사의 소진에 영향을 주는 요인인 직무스트레스를 낮추고 회복탄력성을 높이는 중재가 필요함을 알

수 있었다. 회복탄력성은 타고난 것이 아니라, 학습이나 훈련을 통해 개발되고 발전할 수 있는 매우 역동적이고 변화가 가능하므로 신입간호사의 소진을 줄이기 위해서는 이러한 회복탄력성을 강화하기 위한 조직적 차원의 노력과 관리방안이 필요할 것이다.

그러나, 본 연구는 경기도 소재 A 대학병원에 재직 중인 신입간호사만을 대상으로 하였으므로 본 연구결과를 일반화하는데 한계가 있으며, 또한 한 시점에서의 대상자의 회복탄력성, 직무스트레스, 소진을 측정하였으므로 시간경과에 따른 변수들의 변화 정도는 파악할 수 없었다.

따라서, 이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 회복탄력성이 직무스트레스, 소진과 관련이 있으므로, 신입간호사를 대상으로 회복탄력성을 높이는 방법에 대한 연구가 필요하다. 둘째, 신입간호사의 회복탄력성에 영향을 주는 요인을 규명하는 연구가 필요하다. 셋째, 연구대상을 확대하여 신입간호사만이 아닌 전체 간호사를 대상으로 회복탄력성을 확인하는 반복연구가 필요하다. 넷째, 간호대학에서도 학생들의 회복탄력성을 훈련시키는 내용을 교육하도록 할 것을 제언한다.

References

- Baek, H. S., Lee, K. U., Joo, E. J., Lee, M. Y., & Choi, K. S. (2010). Reliability and Validity of the Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale. *Psychiatry Investigation*, 7(2), 109-115.
- Byun, E. S. (2009). *A study on the relationship between newly graduated nurses' intention to turnover and job stress/satisfaction*, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Cameron, F. & Brownie, S. (2010). Enhancing resilience in registered aged care nurses. *Australas Journal of Aging*, 29, 66-71.
- Connor, K. M. & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale(CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Foureur, M., Besley, K., Burton, G., Yu, N., & Crisp, J. (2013). Enhancing the resilience of nurses and midwives: pilot of a mindfulness-based program for increased health, sense of coherence and decreased depression, anxiety and stress. *Contemporary Nurse*, (45)1, 114-125.
- Garmezy, N. (1993). Children at puberty: resilience despite risk. *Psychiatry*, 56, 127-136.
- Han, M. R. (2004). *Resilience, social support, spirituality in wives of Alcoholics*, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Hospital Nurses Association. (2013). 2012 Annual Report, from

- the Hospital Nurses Association Web site: <http://khna.or.kr/web/information/resource/php>
- Hong, K. P. (1984). *An Analytic study on nurse's burnout, experience*, Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9.
- Ji, E. O. (2009). *A Study of New Nurses' Field Adaptation*, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Ju, J. H. (2009). *ER Nurses's Job Stress Main Factors Influencing on the Organizational Effectiveness*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, B. N., Oh, H. S., & Park, Y. S. (2011). A Study of Nurses' Resilience, Occupational Stress and Satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(1), 14-23.
- Kim, H. J., Ji, H. S., Ryu, E. K., Lee, H. J., Yeon, S. E., Jeon, M. K., & Kim, H. J. (2005). Factors Influencing on Burnout of the Nurses in Hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 10(2), 7-18.
- Kim, M. J. & Gu, M. O. (1984). An Analytic study of work stress among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 14(2), 28-37.
- Kim, M. R., & Seomun, K. A. (2013). Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 93-101.
- Kim, S. H. (2003). *Factor Analysis on Clinical Nurses' Turnover Intention*, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, Y. S. (2011). *Influences of Nurses' Job Stress on Exhaustion and Turnover intention*, Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Ko, J. O., Park, S. Y., & Lee, M. H. (2013). Factors Affecting Burnout among Clinical Nurses according to Positive Psychological Capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 304-314.
- Kwon, I. G., Jung, K. H., Cho, H. S., Hwang, J. W., Kim, J. Y., Jeon, K. O., & Sung, Y. H. (2002). Development and Validation of the Core Competence Evaluation Tool for New Graduate Nurses Preceptor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(4), 535-549.
- Kwon, S. H. (2010). *An Analysis of Kindergarten teacher's resilience*, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kwon, S. H. & Lee, S. H. (2010). An Analysis of Kindergarten teacher's resilience. *The Journal of Korean Teacher Education*, 27(2), 137-157.
- Park, H. S., & Kim, K. N. (2010). Factors affecting burnout in ICU nurse. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 17(3), 409-418.
- Park, K. S. (2013). *The Relationship among Job Stress, Resilience and Turnover intention of New Nurses*, Unpublished master's thesis, Sungkunkwan University, Seoul.
- Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, G. (1981). *Burnout from Tedium to Personal Growth*. New York: A Division of MacMillian Publishing Co. Inc.
- Pines, A. M., & Kanner, A. D. (1982). Nurses' Burnout: Lack of positive condition and presence of negative condition as two independent source or stress. *Journal of psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 20(8), 30-35.
- Shin, Y. W., Lee, H. J., & Lim, Y. J. (2010). Predictors of Clinical Competence in New Graduate Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(1), 37-47.
- Stood, A., Prasad K., Schroeder, D., & Varkey, P. (2011). Stress Management and Resilience Training Among Department of Medicine Faculty: A Pilot Randomized Clinical Trail. *Journal of General Internal Medicine*, 26(8), 858-861.
- Yoo, J. S., Kim, J. H., Kim, M. Y., Kim, S. J., Kim, Y. S., Kim, J. A., Park, S. H., Cho, E. J., Choi, E. H., & Choi, H. K. (2012). Factors Related to Organizational Socialization of New Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 18(2), 239-250.
- Yoon, K. S. & Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516.

A Study of New Nurses' Resilience, Job Stress and Burnout

Park, Jung Ok¹⁾ · Lee, Mi Jung¹⁾ · Kim, Kyung Ja¹⁾ · Jang, Bong Hee¹⁾ · Yoo, Moon Sook²⁾

1) Ajou University Hospital

2) Ajou University College of Nursing

Purpose: The purpose of the present study was to identify correlations between resilience, job stress, and burnout in new nurses. **Methods:** The participants were recruited from a university hospital. All participants (N=87) were new nurses whose clinical experience was 12 month and less. We gathered data regarding demographics, resilience, job stress, and the incidence of burnout among the nurses using structured questionnaires. We analyzed the data using t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, coefficient and multiple regression analyses. **Results:** Resilience of the nurses was negatively correlated with job stress ($r=-.377$, $p<.001$) and burnout ($r=-.568$, $p<.001$), while job stress was positively correlated with burnout ($r=.511$, $p<.001$). Resilience and job stress explained 42.5% of the variance in nurses' burnout ($R^2=.425$, $F=37.071$, $p<.001$). **Conclusion:** These results of the present study indicate that the management programs to address job stress and resilience for new nurses should be needed to reduce the burnout among them.

Key words : Resilience, Job stress, Burnout, New nurse

• Address reprint requests to : Yoo, Moon Sook

College of Nursing, Ajou University

San 5, Woncheon-dong, Youngtong-gu, Suwon, 443-721, South Korea

Tel: 82-31-219-7012 Fax: 82-31-219-7020 E-mail: msyu@ajou.ac.kr