

중환자실 간호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입*

김 성 남¹⁾ · 유 문 숙²⁾

서 론

연구의 필요성

최근 의료정보의 홍수 속에서 의료수요자의 요구는 점점 다양해지고 건강관리에 대한 기대가 높아짐에 따라 의료기관들의 경쟁은 더욱 치열해지고 있다. 이에 각 의료기관들도 사회적으로 인정받기 위해 많은 투자와 다양한 조직개선을 위한 활동을 하고 있다. 조직개선에서는 무엇보다도 인력의 관리가 중요한데 여기서 조직의 목표와 가치에 최대한 몰입하는 조직원들을 훈련시키는 것은 필수적인 활동이다(Han, Son, Park, & Kang, 2010). 조직몰입이란 조직의 구성원이 자신이 소속되어 있는 조직을 자신과 동일시하며 헌신하여 조직이 설정한 목표 성취에 결정적인 영향력을 발휘하는 것을 말하는데(Kim, 2013), 많은 연구에서 간호사의 조직몰입이 높아지면 간호사의 직무만족, 업무수행능력정도, 조직의 생산성과 효율성 등이 좋아지고, 이직률을 감소시키는 것으로 보고되어 왔다(Sung, Choi & Chun, 2011).

중환자실의 경우 간호사는 중증의 환자에게 사용하는 수많은 의료기기나 장비에 대한 관리, 질환에 대한 전문적인 지식과 기술, 신속하고 정확한 임상적 판단능력을 필요로 하여 항상 긴장된 상태에서 업무를 수행하므로 직무스트레스의 정도가 높다. 이러한 직무스트레스는 조직에 대한 몰입을 약화시키고, 직무만족도를 떨어뜨리며 이직에 대한 의도를 높이게 된다. 이에 많은 조직에서 직무스트레스 관리를 통해 직원들

의 조직몰입을 증진시키고 이직, 스트레스로 인한 의료비용과 보상비용을 절감하고자 노력하는 것으로 보고되고 있다(Coomber & Barriball, 2007). Kim (2012)의 연구에서도 간호사의 높은 직무스트레스는 조직몰입을 방해하여 환자간호의 질을 떨어뜨리고, 환자안전사고가 더 많이 발생하는 경향을 보이며, 그 결과 조직의 생산성을 저하할 수 있으므로 이에 대한 조치가 필요하다고 강조하였다(Kim, 2013).

따라서 중환자실 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 직무스트레스의 발생기전과 적절한 해결방안의 모색이 요구되는 것이다.

그러나 똑같은 스트레스 상황이나 환경에 처해 있더라도 모든 사람들이 동일한 강도로 스트레스를 지각하지 않는데, 이것은 개인이 주어진 상황을 다르게 해석하고 대처하는 방식이 다르기 때문이라 할 수 있다. 즉, 대처방식의 차이로 인해 어떤 사람은 스트레스에 적절하게 대처하지 못하여 심리적 혹은 행동적 문제를 일으키는 반면에 어떤 사람은 오히려 효과적으로 스트레스를 극복하여 자신의 성장기회로 삼기도 한다. 이러한 개인적 회복의 정도를 회복탄력성이라고 하는데, 회복탄력성이 높은 사람들은 낙관적이고 적극적인 태도로 스트레스에 대처하고 스트레스를 극복한 후에는 더욱 향상된 능력을 발휘하는가 하면, 회복탄력성이 낮은 사람은 상대적으로 스트레스 대처나 능력이 하락되는 등 스트레스 대처에 회복탄력성은 중요한 역할을 하고 있다(Gillespie, Chaboyer, Wallis, & Grimbeek, 2007). 간호사의 경우 직무 스트레스로 인해 생기는 부정적 정서를 이기지 못하고 소진 상태에 빠지

주요어 : 회복탄력성, 직무스트레스, 조직몰입

* 본 논문은 김성남의 석사학위논문을 요약한 것임.

1) 분당서울대병원 내과계 중환자실 간호사

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

투고일: 2014년 3월 31일 수정일: 2014년 4월 18일 게재확정일: 2014년 4월 25일

거나 퇴직을 하는 경우도 있으나, 어떤 간호사들은 이런 힘든 상황을 극복하여 만족스러운 경력을 쌓고 전문가로서 계속 발전해가는 상반된 양상을 보이는데, 여기서 회복탄력성은 스트레스를 보다 긍정적으로 인식하는데 꼭 필요한 개인적 특성이라 할 수 있다(Jackson, Firtkom & Edenborough, 2007). 간호사의 회복탄력성이 높을 경우 스트레스에 보다 유연하게 대처하고 이직의도를 낮춘다는 연구결과가 보고되고 있으며(Kim & Park, 2010), 간호사의 우울감에 영향을 미치는 요인으로 발표되는 등(Foureur, Besley, Burton, Yu, & Crisp, 2013) 간호사의 심리적 안정성에 있어 깊은 관련성을 보이고 있다.

또한 조직몰입과 회복탄력성의 하위요인인 낙관성은 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며(Kim & Park, 2010), 구성원의 조직몰입을 높이기 위해서는 긍정심리자본이 중요성을 강조하고 있다(Kim & Kim, 2011). 그러나 간호사의 조직몰입을 높이기 위한 긍정심리적 요인을 규명한 연구는 찾아보기 어려웠다.

이에 본 연구는 중환자실 간호사의 직무스트레스를 감소시키고 조직몰입을 높이는 중재방안으로 회복탄력성과의 관련성을 검증하고자 시도되었다.

연구 목적

본 연구의 목적은 중환자실 간호사를 대상으로 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입의 정도를 파악하고 이들의 관계를 규명하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입의 정도 차이를 파악한다.
- 연구대상자의 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입간의 상관관계를 파악한다.

용어의 정의

● 회복탄력성

개인이 직면한 역경에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 의미하며(Baek, Lee, Joo, Lee, & Choi, 2010), 본 연구에서는 Connor와 Davidson (2003)이 개발하고 Baek 등(2010)이 번안한 한국형 회복탄력성도구(K-CD-RISC)로 측정된 점수를 말한다.

● 직무 스트레스

간호사가 병원 근무로 인해 생기는 생리적, 심리적, 사회적 인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 의미하며(Kim

& Gu, 1984), 본 연구에서는 Kim & Gu (1984)가 개발하고 Jo (2009)가 수정한 도구로 측정된 점수를 말한다.

● 조직몰입

조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 노력하는 의지, 자신이 속한 조직에 대하여 나타내는 애착심을 의미하며(Kim, 2013), 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 Organizational Comittent Questionarie(OCQ)를 Lee (2013)가 수정한 도구로 측정된 점수를 말한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 중환자실 간호사의 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입간의 관계를 파악하는 서술적 상관관계연구이다.

연구 대상

본 연구는 경기도 소재 S 대학병원의 중환자실 근무경력 1년 이상인 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구에 필요한 표본수는 G*Power 3.1 program을 이용하여 유의수준 0.05, 효과크기 0.20, 검정력 0.90을 기준으로 설정하였을 때 목표 표본수가 160명이었으며 탈락율을 고려하여 190명에게 설문지를 배부하였다. 배부된 설문지 중 175부를 수거하였고 이 중 응답이 불충분한 1부를 제외한 174부를 분석에 사용하였다.

연구 도구

● 회복탄력성

회복탄력성 도구는 미국의 Connor와 Davidson (2003)이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)을 Baek 등(2010)이 번안한 한국형 회복탄력성도구(K-CD-RISC)를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 5점 척도 25문항으로 강인성, 지속성/내구력, 낙관주의, 지지, 영성분야의 5개 하부요인으로 구성되어 있다. 도구개발 당시 신뢰도는 신뢰도계수 Cronbach's α .89이었으며, Baek 등(2010)의 연구에서는 Cronbach's α .93, 본 연구에서는 Cronbach's α .92 이었다.

● 직무스트레스

직무스트레스 도구는 Kim & Gu (1985)가 개발하고 Jo (2009)가 중환자실 상황에 맞추어 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 5점 척도 35문항으로 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신

회도계수 Cronbach's α .90 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α .89 이었다.

● 조직몰입

조직몰입 도구는 Mowday 등(1979)이 개발한 Organizational Comittent Questionnaire(OCQ)를 Lee (2013)가 수정 보완한 5 점 척도 15문항의 도구를 사용하여 측정하였다. 도구 개발 당시 신뢰도는 신뢰도계수 Cronbach's α .82이었으며, Lee의 연구에서는 Cronbach's α .89, 본 연구에서는 Cronbach's α .90 이었다.

자료 수집 방법

본 연구는 대상자 보호를 위해 먼저 2013년 8월 경기도 소재 S시 일 대학병원에서 소속기관의 임상연구 윤리심의위원회의 승인(B-1307-212-302)을 받았다. 본 연구의 자료수집은 2013년 8월 27에서 9월 2일까지 시행되었으며, 중환자실에 근무하는 간호사에게 구조화된 설문지를 배부하였다. 연구자가 연구의 윤리적 수행을 고려하여 설문지와 동의서를 봉투에 담아 겹봉투에 대상자들의 이름을 기재한 후 각 단위에 배부하였으며, 첨부한 동의서를 먼저 읽도록 하여 연구의 목적을 이해하고, 참여에 대한 동의로 서명하도록 하였고, 작성 후에는 회수용 봉투에 넣은 것을 수거하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 19.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입의 정도는 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입 정도는 independent t-test와 One-way ANOVA를 이용하였으며, 사후 검증은 Scheffe test로 분석하였다.
- 연구대상자의 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입간의 관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 대상자의 연령은 26세-29세 이하의 응답자가 98명(56.3%)로 가장 많았으며 평균 27.86±3.50세였다. 성별은 여자가 168명(96.6%), 남자가 6명(3.4%)이었고 결혼은 미혼이 143명(82.2%), 기혼이

<Table 1> General Characteristics of Participant (N=174)

Variables	Category	n	%	M(SD)
Age(yrs)	≤25	39	22.4	27.86(3.50)
	26 - 29	98	56.3	
	≥30	37	21.3	
Sex	female	168	96.6	
	male	6	3.4	
Marital status	single	143	82.2	
	married	31	17.8	
Education level	college	50	28.7	
	university	117	67.3	
	graduate school	7	4.0	
Working place	MICU	54	31.0	
	NCU	41	23.6	
	NICU	36	20.7	
	SICU	35	20.1	
	EICU	8	4.6	
Length of career(yrs)	1-2	30	17.2	4.91±3.43
	3-5	96	55.2	
	≥6	48	27.6	

31명(17.8%)으로 나타났다. 최종학력은 4년제 대학 졸업이 117명(67.3%)으로 가장 많았으며, 현재 근무 병동은 MICU(내과계중환자실) 54명(31.0%), NCU(뇌신경계중환자실) 41명(23.6%), NICU(신생아중환자실) 36명(20.7%), SICU(외과계중환자실) 35명(20.1%), EICU(응급중환자실) 8명(4.6%)의 순이었다. 총 근무경력은 3-5년 이하가 96명(55.2%)으로 가장 많았으며 평균 4.91±3.43년이었다.

연구대상자의 회복탄력성, 직무스트레스, 조직몰입

연구대상자의 회복탄력성 정도는 최대 5점에 평균평점 2.41±0.47점으로 나타났다. 회복탄력성의 하위 구성요소의 평균평점을 보면 지지 영역 2.83±0.65점, 지속성 영역 2.54±0.53점, 낙관주의 영역 2.47±0.68점, 강인성 영역 2.23±0.53점, 영성 영역 2.08±0.71점 순으로 연구대상자의 회복탄력성 정도는 지지 영역이 가장 높게 나타났다<Table 2>.

연구대상자의 직무스트레스 정도는 최대 5점에 평균평점 3.60±0.36점으로 나타났다. 직무스트레스의 하위 구성요소의 평균평점을 보면 대인관계 갈등 3.68±0.49점, 간호업무 3.61±0.43점, 간호조직 및 행정 3.59±0.50점, 근무여건 및 환경 3.55±0.43점, 전문직 역할 갈등 3.34±0.46점, 지식 및 기술부족 2.90±0.40점 순으로 직무스트레스 정도는 대인관계 갈등이 가장 높게 나타났다<Table 2>.

연구대상자의 조직몰입 정도는 최대 5점에 평균평점 3.25±0.55점으로 나타났다. 조직몰입의 하위 구성요소의 평균평점을 보면 조직에 대한 애착영역 3.46±0.58점, 조직과의 동일시영역 3.12±0.61점, 근속 의지영역 3.10±0.77점 순으로 나타났다

<Table 2> Nurse's level of Resilience, Job Stress, Organizational Commitment (N=174)

Category	Number of Items	Total M±SD	M±SD
Resilience			
Hardiness	9	20.09±4.74	2.23±0.53
Persistence	8	20.33±4.27	2.54±0.53
Optimism	4	9.90±2.70	2.47±0.68
Social support	2	5.68±1.29	2.83±0.65
Faith	2	4.17±1.42	2.08±0.71
subtotal	25	60.16±11.87	2.41±0.47
Job Stress			
Nursing practice	8	28.90±3.45	3.61±0.43
Nursing management	6	21.54±2.98	3.59±0.50
Interpersonal conflict	7	25.73±3.46	3.68±0.49
Work environment	7	24.86±3.01	3.55±0.43
Competency defecit	4	15.05±2.03	2.90±0.40
Role conflict	3	10.02±1.39	3.34±0.46
subtotal	35	126.11±12.47	3.60±0.36
Organizational Commitment			
Attachment of Organization	6	20.77±3.50	3.46±0.58
Identity of Organization	6	18.70±3.64	3.12±0.61
Intention to keep Job	3	9.29±2.31	3.10±0.77
subtotal	15	48.76±8.24	3.25±0.55

<Table 3> Differences of Resilience, Job Stress & Organizational Commitment by General Characteristics (N=174)

Variables	Cartegory	Resilience			Job Stress			Organizational Commttment		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p scheffe
Age(yr)	≤25	2.34±0.54	1.13	.325	3.67±0.37	0.93	.399	3.25±0.68	0.28	.757
	26 - 29	2.40±0.45			3.59±0.36			3.23±0.52		
	≥30	2.50±0.45			3.56±0.34			3.30±0.47		
Sex	female	2.40±0.47	-1.31	.442	3.60±0.35	0.35	.724	3.24±0.54	-1.44	.153
	male	2.55±0.57			3.55±0.53			3.57±0.69		
Marital status	single	2.38±0.48	-1.31	.194	3.61±0.35	0.35	.724	3.25±0.57	0.02	.987
	married	2.51±0.43			3.56±0.37			3.25±0.47		
Education level	college	2.44±0.50	0.88	.417	3.36±0.33	0.62	.542	3.28±0.60	0.26	.769
	university	2.38±0.46			3.60±0.37			3.23±0.53		
	graduate school	2.60±0.60			3.47±0.29			3.35±0.54		
Working place	MICU ^a	2.54±0.41	1.96	.104	3.56±0.33	.90	.112	3.54±0.47	6.67	<.001***
	SICU ^b	2.33±0.54			3.72±0.37			3.10±0.63		
	EICU ^c	2.54±0.42			3.39±0.36			2.86±0.48		
	NCU ^d	2.37±0.55			3.61±0.39			3.17±0.51		
	NICU ^e	2.31±0.38			3.60±0.31			3.15±0.47		
Length of career	1-2	2.37±0.46	.502	3.62±0.35	0.04	.960	3.39±0.54	1.38	.253	
	2-5	2.38±0.48					3.06±0.38			3.24±0.56
	≥6	2.48±0.47					3.60±0.32			3.18±0.53

*** p<.001

<Table 2>.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입

연구대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 직무스트레

스와 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 <Table 3>과 같다. 조직몰입은 현재 근무하는 중환자실에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나(p<.05), MICU(3.54±0.47점)에 근무하는 간호사들이 다른 중환자실에 근무하는 간호사들보다 조직몰입이 높았다. 회복탄력성과 직무스트레스는 일반적인 특성에서 연령, 결혼상태, 교육정도, 경력 등을 비교하였을 때

<Table 4> Correlation among Resilience, Job Stress & Organizational Commitment

(N=174)

	Resilience r(<i>p</i>)	Job Stress r(<i>p</i>)	Organizational Commitment r(<i>p</i>)
Resilience	1.00		
Job Stress	.06(.467)	1.00	
Organizational Commitment	.45(<.001)	-.09(.229)	1.00

통계적으로 유의한 차이를 보인 항목은 없었다.

연구대상자의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입간의 상관관계

연구대상자의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입간의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 4>와 같다. 연구대상자의 회복탄력성과 조직몰입은 유의한 정적상관관계 ($r=.45, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 한편 회복탄력성과 직무스트레스 ($r=.06, p<.467$), 직무스트레스와 조직몰입의 관계($r=-.09, p<.229$)는 통계적으로 유의하지 않았다.

논 의

본 연구는 중환자실 간호사를 대상으로 회복탄력성, 직무스트레스, 조직몰입과의 관계를 파악하여 중환자실 간호사의 조직몰입 향상을 위한 중재전략의 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구 결과 중환자실 간호사의 회복탄력성 점수는 100점 만점에 60.16±11.87점으로 나타났다. 이는 회복탄력성 도구개발자인 Connor 와 Davidson (2003)의 연구에서 일반인의 회복탄력성이 80.7점, 정신과 환자 68점, 범불안장애 환자 62.4점으로 나온 것보다 낮은 점수를 보인다. 또한 Baek 등 (2010)의 연구 결과 간호사를 포함한 일반인 평균점수 61.2점보다 낮았으며, Stood, Prasad, Schroeder & Varkey (2011)가 의사를 대상으로 조사한 결과인 평균 68점 보다 낮은 결과이다. 이러한 결과는 중환자실 간호사가 일반병실 간호사보다, 또한 일반 직업군이나 의사보다 회복탄력성이 상대적으로 낮은 것으로 해석된다. 따라서 중환자실 간호사의 회복탄력성에 보다 관심을 갖고 관리해야 할 필요성이 있는데, Kim (2013)은 개인의 회복탄력성을 높이는데 가족 또는 사회적 지지체계가 큰 영향을 미치므로 조직은 이에 대한 관심을 가져야 한다고 주장하였다. Kwon 등(2009)은 중환자실 신규 간호사를 대상으로 시도한 연구에서 사회적 지지체계의 한 방법으로 맞춤형 멘토 프로그램을 개발한 결과 신규 간호사의 인간관계 향상, 중환자 간호 지식함양, 응급상황 대처에 대한 만족도를 높이고 조기 사직률을 유의미하게 낮추었다고 보고하였으며, 또다른 사회적 지지 방법으로서 집단상담을 통해 간

호사의 직무스트레스와 부정적 정서를 낮추었다는 연구결과도 있었다(Park, Baek, & Han, 2007). 따라서 중환자실 간호사에게 멘토링이나 상담 등 제도적인 사회적 지지체계를 이용하여 간호사들이 보다 긍정적으로 회복탄력성을 유지할 수 있도록 하는 정책적인 대안이 모색되어야 할 것이다. 한편 본 연구에서는 1년 미만 경력의 신입간호사를 배제하고 조사하였지만 Kim & Park (2010)의 연구에서 중환자실 신입간호사의 회복탄력성 정도가 57.41점이었고, Park 등(2013)의 연구결과 전 부서의 신입간호사 점수가 57점 등으로 나타나 신입간호사의 회복탄력성이 경력간호사에 비해 상대적으로 낮은 것으로 보고되고 있다. 따라서 추후 연구에서 간호사의 경력에 따른 회복탄력성 정도를 조사하고 그 영향요인을 분석하여 경력에 따른 적절한 회복탄력성 관리방안을 모색하여야 할 것이다.

또한 본 연구 결과 중환자실 간호사의 회복탄력성과 조직몰입 간에는 유의한 정적상관관계($r=.45, p<.001$)가 있는 것으로 나타났는데 이는 회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 증가한다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 회복탄력성 중 긍정심리자본이 높을수록 조직의 결근율, 냉소주의, 이탈행위 등이 적어 조직몰입 중의 정서적 조직몰입을 높여준다는 Kim & Kim (2011)의 연구와 일치하였으며, Kim & Park (2010)의 연구에서는 회복탄력성의 하위영역인 낙관적인 심리가 높을수록 조직몰입이 높다고 보고하여 본 연구와 유사하였다. 본 연구에서 조직몰입의 하위요소를 분석한 결과 ‘조직에 대한 애착’이 가장 높은 점수를 보였으며, ‘조직에 대한 동일시’, ‘직무지속의도’의 순으로 나타났다. Fourer 등(2013)은 간호사와 조산사를 대상으로 회복탄력성 증진 프로그램을 8주 동안 시행한 결과 회복탄력성이 유의미하게 높아지고, 조직에 대한 몰입이 증진하였으며, 불안이 낮아짐을 보고하여 본 연구를 지지하였다. 따라서 중환자실 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 반드시 회복탄력성을 감안하여 전략을 개발하여야 할 것이다.

그러나 본 연구 결과 중환자실 간호사의 직무스트레스와 회복탄력성과는 통계적으로 유의한 결과가 나오지 않았다. 이러한 결과는 Stood 등(2011)이 의사들을 대상으로 회복탄력성 프로그램을 시행한 결과 직무에 대한 만족도가 높아지고, 스트레스가 줄었다고 보고한 결과와, 744명의 중환자실 간호

사를 대상으로 한 연구에서 회복탄력성이 높은 그룹은 외상 후 스트레스 장애, 불안증상이 유의미하게 적게 나타났다는 결과(Mealer 등, 2012)와는 상이한 결과이다. 이러한 결과에 대해 연구대상기관의 중환자실이 너무 다양하고 각 중환자실의 특성에 따라 스트레스 점수의 차이가 많이 발생하며 생겨난 결과가 아닌가 추측할 수 있으나, 추후 특정 중환자실을 대상으로 반복 연구를 통해 확인해야 할 것이다. 그러나 중환자실 간호사의 스트레스 점수는 5점 만점에 총 3.60점으로 전반적으로 높게 나타났다. 이 결과는 같은 도구를 이용하여 중환자실 간호사를 대상으로 한 Jo (2009)의 연구에서는 평균 3.61점, Lee (2007)의 연구에서 3.68점으로 보고된 결과와 유사한 결과로 나타났다. 그러나 일반간호사를 대상으로 한 Jung (2013)의 연구에서 간호사의 직무스트레스가 평균 3.49점, Kang (2012)의 연구에서는 3.33점으로 보고된 결과보다는 높은 것으로 나타나 중환자실 간호사가 일반 병동간호사보다 스트레스가 높은 것으로 해석된다. 본 연구에서 중환자실 간호사들은 스트레스 하부영역 중 대인관계 갈등이 가장 높은 점수를 보였는데, 이는 위기상황에 있는 환자 보호자의 다양한 요구를 충분히 수용할 수 없는 여건과 끊임없이 발생하는 의사와의 소통과정에서 발생하는 다양한 스트레스로 인한 것으로 해석된다. 이러한 직무스트레스는 간호사의 조직몰입에 있어 부정적 영향을 미칠 수 있는데 Yu (2011)의 연구에서도 임상간호사의 직무스트레스가 조직몰입과 직무성과에 음의 상관관계가 있음을 밝히고 조직의 생산성 향상과 간호사 개인의 삶을 위해 이에 대한 관리가 필요하다고 강조하였다. Kim (2011)은 회복탄력성은 학습으로 만들어질 수 있는 후천적인 요소이며 조직 내에서 훈련과 교육을 통해서 습득하고 강화할 수 있으므로 조직구성원의 회복탄력성 특성을 파악하여 각 특성에 맞게 훈련하는 것이 무엇보다도 중요하다고 하였다. 따라서 중환자실 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사의 특성에 적절한 회복탄력성 증진 방안을 모색하여 장기적으로 꾸준히 강화할 수 있는 학습기회를 제공하여야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 중환자실 간호사의 회복탄력성, 직무스트레스와 조직몰입과의 관련성을 파악하기 위한 서술적 조사연구로, 2013년 8월 일 대학병원 중환자실 간호사 174명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 조사되었다. 연구결과 중환자실 간호사의 회복탄력성 정도는 최대 5점에 평균평점 2.41±0.47점으로 일반인, 병실간호사보다 낮은 수준이었으며, 직무스트레스는 최대 5점에 평균평점 3.60±0.36점으로 병실간호사보다 상대적으로 높은 점수를 보였다. 또한 중환자실 간호사의 회

복탄력성과 조직몰입은 유의한 정적 상관관계 ($r=.45, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 그러나 회복탄력성과 직무스트레스와의 관계는 통계적으로 유의하지 않았다($r=.06, p=.467$). 그러므로 중환자실 간호사의 조직몰입을 증가시키기 위해 회복탄력성을 증진하는 것은 의미있는 시도라고 할 수 있다. 따라서 중환자실 간호사에게 사회적 지지체계를 이용하여 회복탄력성을 향상시킬 수 있는 프로그램을 적절히 실시하고 그 결과 조직몰입을 증가시킨다면 중환자실 간호사 개인의 안녕이 증가되고 양질의 간호를 제공할 수 있는 기반이 될 수 있을 것이다. 그러나 중환자실 간호사의 회복탄력성과 직무스트레스와의 관련성이 본 연구에서 검증되지 못했으므로 이에 대해 추후 중환자실 간호사를 확대하여 반복연구를 통해 검증할 필요가 있을 것으로 사료된다. 이상의 본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

- 연구대상을 확대하여 전체 간호사를 대상으로 회복탄력성과 조직몰입과의 관련성을 규명하는 파악하는 연구가 필요하다.
- 중환자실 간호사의 경력에 따른 회복탄력성 수준과 영향요인을 분석하여 회복탄력성 증진프로그램 개발에 기초자료로 사용한다
- 중환자실 간호사의 조직몰입을 높이기 위하여 회복탄력성 증진 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구를 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.
- 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.
- Coomber, B., & Louise, K. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses a review of the research literature. *Inter J of Nurs Studies*, 44(2), 297-314.
- 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.
- Gillespie, B. M., Chaboyer, W., Wallis, M., & Grimbeek, P. (2007). Resilience in the operating room: Developing and testing of a resilience model. *J Advanc Nurs*, 59(4), 427-438.
- Han, Y. H., Son, I. S., Park, K. O., & Kang, K. W. (2010).

- The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *J Kor Clinic Nur Resea*, 16(2), 17-31.
- Hong, Y. H. (2013). *A study on the effects of social worker's resilience on job satisfaction and organization commitment*. Urban Sciences University of Seoul Master's thesis. 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. *J Advanc Nurs*, 60(1), 1-9.
- Jo, Y. A. (2009). *Effects of assertiveness training program for intensive care units nurses*. Seoul National University Doctoral thesis. Seoul.
- Jung, M. S. (2013). *The relationship between job stress, quality of sleep and stress response among shift nurse*. Koshin University, Master's thesis. Busan
- Kang, M. J. (2012). *The relationship between coping types, job stress and health status of clinical nurses*. Kyungsang University Master's thesis. Jinju.
- Kim, E. H., & Park, H. S. (2010). The impacts of organizational job stress factors on organizational commitment - Focusing on the effects of ego-resilience, *J K Governance*, 17(1), 1-28.
- Kim J. W. (2011). *Resilience*. Wisdomhouse. Seoul.
- Kim, J. Y. & Kim, M. S. (2011). The effects of positive psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment, *Research of Management education*, 67, 117-148.
- Kim, M. J. & Gu, M. O. (1984). An Analytic study of work stress among clinical nurses. *J Kor Acad Nurs*, 14(2), 28-37.
- Kim, M. Y. (2013). *Relationships of nurses'stress from interpersonal relation to self-efficacy and organizational commitment*. Busan Catholic University Master's thesis. Busan.
- Kim, T. Y. (2012) *The effect of emotional labor, job stress and way of coping on the organizational commitment of nurses in a general hospital*. Korea University Master's thesis. Seoul.
- Kwon, E. O., Jo, J. S., Song, K. J., Choi, S. M., Jang, S. J., Kim, J. H., Park, S. H., Shin, H. S., Yu, M., & Kim, J. A. (2009). Development and application of a specialized mentor program for new graduate nurses. *J Kor Nur Adminstra*, 15(4), 563-570.
- Lee, K. J. (2013). *The relationship among gender role conflict, job satisfaction and organizational commitment in male nurses*. Ewha Women's University Master's thesis.
- Lee, S. Y. (2007). *Empowerment perceptual level and job stress of nurses who were working at ICU*. Kyungbuk University Master's thesis. Degu.
- Mealer, M., Jones, J., Newman, J., McFann, K. K., Rothbaum, B., & Moss, M. (2012). The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in ICU nurses. *Inter J Nurs Studies*. 49(3), 292-299.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *J Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Park, K. A. Back, H. S., & Han, J. S. (2007). The effects of REBT group counseling on the job stress, positive affect, negative affect and self-esteem of nurses. *Kor J Counsel*, 8(3), 951-963.
- Park, J. O., Lee, M. J., Kim, K. J., Jang, B. H., & Yoo. M. S. (2013). A study of new nurses' resilience, job stress, and burnout. *J Korean Acad Soc Home Care Nurs*, 20(2), 133-140.
- Stood, A., Prasad K., Schroeder, D., & Varkey, P. (2011). Stress management and resilience training among department of medicine faculty. *J General Internal Medicine*, 26(8), 858-861.
- Sung, M. H, Choi, W. J., & Chun, H. K. (2011). The relationship of negative emotion, emotion suppression, and job satisfaction to organizational commitment in hospital nurses. *Kor J Fun Nurs*, 18(2), 258-266.
- Yoo, M. J. (2011). *The influence of trait anger expressions caused by job stress of clinclal nurses on job satisfaction, organizational commitment and organizational performance*. Kunguk University Master's thesis. Degu.

Relationships between Resilience, Job Stress, and Organizational Commitment in ICU Nurses*

Kim, Sung Nam¹⁾ · Yoo, Moon Sook²⁾

1) Nurse, Seoul National University Bundang Hospital

2) Professor, College of Nursing, Ajou University

Purpose: This study explored the relationships among resilience, job stress, and organizational commitment in ICU nurses. Further, the possibility of the application of resilience to the hospital environment was evaluated to provide basic data for program development to improve resilience and to promote nurses' commitment to their organizations. **Methods:** Data were collected from 174 ICU nurses at A University Hospital. The cross-sectional descriptive survey was conducted using a structured questionnaire. **Results:** The mean resilience score was 2.41 ± 0.47 out of 4. The mean score for job stress was 3.60 ± 0.36 out of 5, and that for organizational commitment was 3.25 ± 0.55 out of 5. Analysis of the relationships between the participants' resilience and organizational commitment indicated a significantly positive correlation ($r = .45, p < .001$). According to the general characteristics, organizational commitment levels showed a significant difference according to the ICU type ($F = 1.38, p < .001$). **Conclusion:** It may be concluded that the important individual factor of resilience had a positive influence on organizational commitment. Thus, resilience should be actively promoted, and a program should be developed to enhance the resilience of ICU nurses.

Key words : ICU nurses, Resilience, Job stress, Organizational commitment

* This article is based on a part of the first author's master's thesis from Ajou University of Korea.

• Address reprint requests to : Yoo, Moon Sook

College of Nursing Ajou University

San 5, Woncheon-Dong, Yeongtong-Gu, Suwon, 443-749, South Korea

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