

부정적 평가에 대한 두려움, 인지적 정서조절이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향

정귀남^{1*}, 이화진², 권혜진³

¹경북전문대학교 간호학과, ²한림대학교 동탄성심병원 간호부, ³중앙대학교 적십자간호대학

The Effects of Fear of Negative Evaluation, Cognitive Emotional Regulation on Field Adaptation of New Graduate Nurses

Kwi-Nam Jeong^{1*}, Haw-Jin Lee², Hae-Jin Kwon³

¹Department of Nursing, Kyoungbuk College,

²Department of Nursing, Hallym university, Dongtan Sacred Hospital

³Red Cross College of Nursing, Chung-ang University

요약 본 연구는 부정적 평가의 두려움, 인지적 정서조절이 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향을 조사하고, 인지적 정서조절이 조절효과로 작용하는지를 알아보고자 시도하였다. 연구대상은 1년 미만의 신규간호사 181명을 대상으로 자가보고 설문지를 실시하여 자료를 수집하였다. 부정적 평가에 대한 두려움 점수 3.25점, 인지적 정서조절 점수 3.18점, 현장적응 점수는 2.92점이었다. 부정적 평가에 대한 두려움이 클수록 부적응적 인지조절의 사용이 많았고 현장적응은 낮았다. 또한 부정적평가에 대한 두려움과 현장적응 사이에 인지적 정서조절효과는 나타나지 않았다. 이 결과로, 신규간호사들이 새로운 환경에 적응하도록 돕기 위해 자신감 증진 프로그램과 적응적 인지적 정서조절 사용을 위한 중재 프로그램이 필요하다.

Abstract The purpose of this study was to analyze the relationships between fear of negative evaluation, cognitive emotion regulation and field adaptation of new graduate nurses and the possible moderating effect of cognitive emotion regulation. The participants of this study were 181 new graduate nurses who have worked for less than 1 year at a hospital, data was collected by using self-report questionnaires. The results of this study were fear of negative evaluation score 3.25, cognitive emotion regulation score 3.18 and field adaptation score 2.92. Fear of negative evaluation had a positive correlation with maladaptive cognitive emotion regulation, and a negative correlation with field adaptation, and did not have on moderating effect. As this results, it strengthen field adaptation for new graduate nurses in a new circumstance through self-esteem enhancement programs. It is also required to manage by using an adaptive cognitive emotion regulation.

Keywords : Cognitive Emotion Regulation, Fear of Negative Evaluation, Field Adaptation, New Graduate Nurse

1. 서론

1.1 연구의 필요성

사회인으로 첫 발을 내딛는 신규간호사는 간호대학을 졸업함과 동시에 병원이라는 새로운 환경에 기대와 설렘을 가지고 시작한다. 이들은 다양하고 복잡한 업무를 수

행하는 이행의 시기동안 역할 부담, 업무과량, 대인관계의 어려움 등으로 현실충격(Reality Shock)을 경험한다[1,2].

병원은 신규간호사를 위한 다양한 교육과 프로그램을 적용해 적응을 돕고 있으나 병원간호사의 이직률이 평균 13.9%인데 반해, 신규간호사의 이직률은 30%에 달해 심각한 것으로 나타났다[3].

*Corresponding Author : Kwi-Nam Jeong(Kyoungbuk College)

Tel: +82-54-630-5150 email: neologismm@naver.com

Received September 11, 2015

Revised October 6, 2015

Accepted October 8, 2015

Published October 31, 2015

신규간호사들을 대상으로 한 이직의도 및 이직관련 요인 연구들이 활발히 진행되고 있는데, 1년 미만의 경력을 가진 신규간호사의 이직의도는 70%에 이를 정도로 심각한 수준이다. 역할수행, 자존감 상실이나 직무 스트레스 등이 이직의도의 주요인으로 확인되었으며[4], 높은 수준의 스트레스, 심리적 부담과 위축은 신체적, 정서적 소진을 초래하여 이직으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다[5,6].

신규간호사는 조직에 적응하는 과정에서 크고 작은 스트레스에 대처하며 병원생활에 적응하는데, 정서적, 심리적으로 실수를 하지 않아야하는 긴장 및 압박감, 실수에 대한 두려움, 질책과 비난받음으로 인한 자존감 저하, 좌절감 등을 경험하고 있는 것으로 나타났다[5]. 또한 지속적으로 평가를 받아야 하는 상황에 있는 신규간호사들은 인정을 받을 때는 뿌듯함을 느끼지만 상급자로부터 야단을 맞거나 실수를 했을 때 상당히 자존감이 상한다고 한다. 또한, 초보자로서 자신의 미숙함에 대해 상급자들이 어떻게 생각할 지를 걱정하고 있으며 그들의 평가나 시선을 의식하여 부담을 느끼는 것으로 나타났다[7].

긴장과 불안을 느끼는 주요 상황으로, 인계를 줄 때, 다른 동료들로부터 평가를 받을 때나, 프리셉터나 다른 간호사들로부터 관찰 또는 질문을 받을 때 주로 학생들 처럼 수행불안을 느끼고 있는 것으로 나타났다[8]. 이와 같이 신규간호사는 지속적으로 다른 사람들의 평가 대상이 되고 그것을 인식하여 긍정적 또는 부정적으로 조직에 적응하거나 부적응하기도 한다.

이처럼 사회적 상황에서 다른 사람에 의해 자신이 관찰되고, 무능력하다는 부정적 평가를 받을 때 불안이나 두려움을 느낀다고 하였는데, 이를 부정적 평가에 대한 두려움이라고 정의하고 있다[9]. 자신이 속해 있는 사회나 조직에서 업무를 수행을 하는 동안 창피를 당하고 다른 사람들의 표정에서 부정적 평가를 받는다고 생각하여 부정적으로 자신을 생각하고 사회적 환경을 부정적 측면으로 생각하는 것으로 나타났다[10]. 또한 부정적 평가를 상당히 의식하여 갈등상황 시 사회불안이 높거나 회피하는 경향을 보이고 있으며[11,12], 자아존중감이나 자기효능감이 낮을수록 부정적 평가에 대한 두려움이 높은 것으로 나타났다[13,14].

부정적 평가에 대한 두려움과 관련한 주요 국내 선행 연구들은 사회불안 상황[14,15], 커뮤니케이션 불안감이나 체면민감성[16,17] 등 심리사회적 관련 분야에서 진

행되어져 오고 있다.

처음 사회에 진출한 신규간호사의 다양한 상황에서 부정적 평가에 대한 두려움이 적응에 영향을 미칠 수 있는 변인으로 예측할 수 있다.

간호사는 스트레스 상황에서 부정적인 정서를 많이 경험하고 있다. 정서를 유발하는 주요 대상인 상사로부터 분노, 부끄러움, 불안, 수치심, 혐오감 등을 경험하고 있었다. 자신의 능력에 대해 의심이 들거나, 상대방의 부당한 행동, 상대방의 부정적인 평가에 부적 정서를 경험했고, 부적 정서표현에 대한 억제는 높았으며 분노나 불안 시에는 참거나, 수용, 무시하기 등의 회피/분산 방식을 많이 사용하는 것으로 나타났다. 간호사들은 자신의 적극적인 정서조절을 하고 있으며 이는 안정감, 직무만족, 조직 몰입에 긍정적인 효과를 주었고, 직무소진에는 반대로 부정적인 영향을 줄 수 있는 요인으로 확인되었다[18,19]. 또 다른 연구에서는 부정적 감정조절을 잘할 때 직무만족이 높았으며[20], 능동적 정서 조절은 문제 해결능력에 영향을 주기도 하였다[21].

일반적으로 정서조절은 외적 상황에 즉각 반응하지 않고 충동적 행동들을 잠시 멈추고 자신의 정서반응을 통제하면서 수정·평가하여 자신의 목적을 성취하도록 하는 내·외적 과정으로 이해할 수 있다[22]. 또한 개인의 안녕과 성공적 기능을 결정하는 데 중요한 요인으로서 개인의 적응, 대인관계에 영향을 미치고 있다.

인지적 정서조절은 사회불안과 우울, 스트레스 사건과 심리적 안녕감 간의 관계 등에서는 조절변인으로서 역할을 한다[23,24]. 적응적인 조절인 긍정적 재평가는 부정적 감정, 회피를 감소시키고 주관적인 스트레스, 생리적 반응을 낮춘다고 보고하고 있다. 반면, 부정적 정서를 경험하는 것에 대해 적응적 조절전략 사용이 적절하지 못하면 우울과 관련된 심리적 부적응을 증가시키고[25], 소진에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다[26].

Gamefski와 Kraaij(2001)는 인지적정서조절의 9가지 하위 요인으로 이론적으로 적응적인 것과 부적응적인 것으로 구분하였다. 적응적 인지적정서조절의 하위요인은 수용, 계획 다시 생각하기, 긍정적 초점변경, 긍정적 재평가, 조망 확대이며, 부적응적 인지적 정서조절은 자기 비난, 타인비난, 반추, 과국화이다[27]. Hong 등(2011)의 연구에서 부정적 평가에 대한 두려움과 사회불안의 관계에서 적응적 인지정서조절은 조절변인으로 역할을 하였다[15].

신규간호사가 임상현장에 잘 적응할 수 있도록 돕기 위해 신규간호사가 처한 심리사회적 상황을 살피고 이해하는 것이 필요하다. 지금까지 이루어진 선행연구는 신규간호사의 임상실무에서의 적응 경험, 이직의도, 임상수행능력 및 스트레스와 관련한 연구들이 진행되고 있다. 계속적인 평가를 받아야 할 상황에 있는 신규간호사들에게 부정적 평가에 대한 두려움과 인지적 정서조절이 현장적응에 어떻게 작용하는지 알아보고자 한다. 이에 대해 예측 요인을 분석함으로써 이들이 처한 환경을 이해하고, 효과적인 적응을 도우며 효율적으로 관리하기 위한 기초자료로 제공될 것이다. 또한, 적절한 중재방안을 추후 모색해 보는데 중요성을 두고 있다.

2. 본론

2.1 연구설계

본 연구는 부정적 평가의 두려움, 인지적 정서조절이 신규간호사들의 현장적응에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 자료수집

본 연구는 서울지역에 소재하는 2개의 대학병원과 경복소재의 2개의 종합병원, 경기도에 소재하는 4개의 종합병원에 근무하는 1년 미만의 신규간호사를 대상으로 중앙대학교 연구윤리위원회(12-0025호)의 승인 후 2012년 11월 10일부터 12월 30일까지 자료 수집을 실시하였다. 본 연구자는 간호부를 방문하여 논문 계획서를 제출한 후 간호부서장과 기관장의 동의를 얻은 후 설문조사를 실시하였다. 신규간호사가 소속해 있는 각 병동의 수간호사의 협조 하에 연구에 참여하기를 동의한 신규간호사를 대상으로 하였으며 연구대상자의 권리와 비밀보장 및 연구 목적에 대해 설명하였다. 이에 연구 참여자용 설명서와 동의서 작성 및 동의하기로 허락한 대상자에게 배포하였다. 설문지를 작성한 대상자에게 소정의 문구류를 지급하였고 설문지 작성 기간은 약 20분 정도 소요되었다. 연구 대상자수는 표본수 산출 프로그램 G Power 3.10 프로그램[28]을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15으로 계산하였을 때 양측 검정에서 표본크기는 172명으로 산출되어 200부를 연구에 포함시켰으며 196부가 회수되었으며 이들 중 응답내용이 부적절한 15부를 제외한 181부로서 필요한 표본 수를 충족하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 부정적 평가의 두려움 척도(Brief-Fear of Negative Evaluation: BFNE)

이 척도는 타인으로부터 부정적으로 평가받을 것에 대한 기대를 측정하기 위한 것으로 Watson, Friend (1969)[9]가 30문항으로 개발하였던 것을 Leary(1983) [29]가 전체 척도점수와 .50이상의 상관이 있는 문항 12개를 뽑아서 단축형으로 제작한 것으로 5점 리커트 형식(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)으로 문항을 평정하였으며 점수가 높을수록 부정적 평가의 두려움이 높음을 나타낸다. 본 연구에서 Lee와 Choi(1997) [30]이 번안하고 타당화한 것을 사용하였으며 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었다.

2.3.2 인지적 정서조절 척도(CERQ: Cognitive Emotion Regulation Questionnaire)

Garnefski 등(2001)[27]개발, Kim(2008)[23]가 번안, 수정한 인지적 정서조절 질문지를 사용하였다. 부정적인 일이나 불쾌한 일을 경험할 때 일반적으로 떠오르는 생각을 알아보는 것으로, 긍정적 초점변경, 긍정적 재평가, 조망확대, 계획 다시생각하기, 수용 등 5개의 적응적 인지적정서조절과 반추, 자기비난, 타인비난, 파괴화 등 4개의 부적응적 인지적정서조절로 구분된다. 본 설문지는 총 36문항으로 구성, 5점 리커트 형식(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)으로 문항으로 구성되어 있으며 각 전략의 총점이 높을수록 해당 전략의 사용이 많다는 것을 의미한다. 이 도구의 신뢰도는 Kim(2008) [23]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.83$ 이었으며 본 연구에서 인지적 정서조절은 Cronbach's $\alpha=.78$, 적응적 인지적정서조절은 Cronbach's $\alpha=.82$, 부적응적 인지적정서조절은 Cronbach's $\alpha=.72$ 였다.

2.3.3 현장적응 측정 도구(Field Adaptation)

Son 등(2008)이 개발한 신규간호사의 현장적응 평가 도구로[31], 평가항목은 총 4개 영역 10요인, 35문항으로 구성된 설문지를 사용하였다. 제 1영역은 스트레스(간호행위, 대인관계) 8문항, 가치관(자기효능감, 간호전문직관)의 총 9문항, 제 3영역은 근무환경(보수 및 승진, 병원행정, 자율성)의 총 9문항, 제 4영역은 소진 및 이직의도(감정적 소진, 근무시간 소진, 이직의도) 총 9개 문항으로 구성되었다. 5점 리커트 형식(1=전혀 그렇지 않

다, 5=매우 그렇다)으로 문항을 평정하였으며 점수가 높을수록 현장적응이 높음을 의미한다. Son 등(2008)[31]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.98$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 연구 목적에 따라 SPSS WIN 18.0 program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 일반적 특성에 따른 부정적 평가의 두려움, 인지적 정서 조절 및 현장적응 정도는 기술통계로 분석하였다. 부정적 평가의 두려움, 인지적 정서조절 및 현장적응 정도간의 상관관계는 Pearson correlation로 분석하였으며 부정적 평가에 대한 두려움과 인지적 정서조절이 현장적응에 미치는 요인을 확인하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 결과

3.1 부정적 평가에 대한 두려움, 인지적 정서 조절전략 및 현장적응 정도

대상자의 부정적 평가에 대한 두려움 평균은 3.25±.57점, 인지적 정서조절 평균은 3.18±.26점, 하위요인인 적

응적 인지적정서조절 평균은 3.37±.35 부적응적 인지적 정서조절 평균은 2.93±.35이다. 또한 현장적응 평균은 2.92±.35로 나타났다[Table 1].

Table 1. Mean of Brief-Fear of Negative Evaluation and Cognitive Emotion Regulation and Field Adaptation (N=181)

Variabl	Mean±SD	Min	Max
Brief-Fear of Negative Evaluation	3.25±.57	1.75	5.00
Cognitive Emotion Regulation	3.18±.26	2.36	3.83
Adaptive Cognitive Emotion Regulation	3.37±.35	2.20	4.05
Maladaptive Cognitive Emotion Regulation	2.93±.35	2.06	3.81
Field Adaptation	2.92±.35	1.69	3.86

3.2 부정적 평가에 대한 두려움, 인지적 정서 조절 및 현장적응 차이

신규간호사들의 일반적 특성에 따른 부정적 평가에 대한 두려움, 인지적 정서조절 및 현장적응 정도 및 차이는 Table 2와 같다. 연령이 낮을수록($p=0.040$) 현장적응이 유의하게 높게 나타났다. 부정적 평가에 대한 두려움과 근무 부서와 차이는($p=0.043$), 근무기간도 현장적응과 차이가 있었으며($p=0.049$) 근무기간 간에는 차이가 없는 것으로 나타났다. 희망부서에서 근무하는 신규간호

Table 2. Mean score of Brief-Fear of Negative Evaluation and Cognitive Emotion Regulation and Field Adaptation according to sociodemographic characteristics (N=181)

Variables		N(%)	Fear of Negative Evaluation		Cognitive Emotion Regulation		Field Adaptation	
			M(SD)	t/F(p)	M(SD)	t/F(p)	M(SD)	t/F(p)
Age(year)	≤23	132(72.9)	3.29(.60)	1.653 (.100)	3.19(.26)	1.426 (.156)	3.11(.34)	-2.067* (.040)
	≥24	49(27.1)	3.13(.47)		3.13(.24)		2.99(.36)	
Religion	Yes	98(54.1)	3.24(.59)	.333 (.811)	3.21(.25)	.435 (.066)	2.93(.36)	.640 (.501)
	No	83(45.9)	3.26(.56)		3.14(.27)		2.90(.33)	
Education level	College	143(79.0)	3.23(.55)	-.783 (.384)	3.17(.26)	-.091 (.928)	2.93(.36)	.942 (.348)
	Junior College	38(21)	3.32(.66)		3.18(.27)		2.87(.30)	
Working unit	ward	129(71.3)	3.30(.58)	3.194* (.043)	3.19(.27)	.593 (.554)	2.90(.33)	2.031 (.134)
	Special dep	45(24.9)	3.06(.53)		3.15(.24)		2.99(.36)	
	others	7(3.8)	3.40(.44)		3.09(.21)		2.76(.55)	
length of employment	0-3mon	14(7.7)	3.33(.49)	.978 (.404)	3.10(.27)	1.066 (.365)	3.09(.25)	2.675* (.049)
	4-6mon	39(21.5)	3.13(.49)		3.18(.24)		3.00(.39)	
	7-9mon	107(59.1)	3.29(.62)		3.20(.25)		2.87(.35)	
	≥10mon	21(11.6)	3.19(.47)		3.11(.33)		2.88(.20)	
Hope department	Yes	107(59.1)	3.22(.55)	-.706 (.481)	3.17(.27)	-1.182 (.856)	2.96(.37)	2.065* (.040)
	No	74(40.9)	3.28(.60)		3.18(.25)		2.85(.31)	
Career choice motives	Attitude and Interest	51(28.2)	3.20(.48)	.778 (.508)	3.21(.26)	2.555 (.057)	3.01(.36)	4.324** (.006)
	By recommended of others	54(29.8)	3.24(.62)		3.19(.23)		2.95(.29)	
	Employment security	68(68)	3.31(.62)		3.16(.28)		2.80(.36)	
	others	8(8)	3.03(.34)		2.95(.22)		3.03(.25)	

* $p<0.5$, ** $p<0.01$

사의 군에서 현장적응 정도가 높았다($p=0.040$). 또한, 간호사를 선택하게 된 동기와 현장적응 간 차이($p=0.006$)가 있는 것으로 나타났다.

3.3 부정적 평가에 대한 두려움, 인지적 정서 조절 및 현장적응정도 간의 상관관계

본 연구에서 요인들에 대한 상관관계 분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다. 부정적 평가에 대한 두려움은 인지적정서조절과는 정적상관관계($r=.294, P<.001$)를, 적응적 인지적정서조절과는 유의미한 상관관계를 나타내지 않았으며, 부적응적 인지적정서조절과는 정적상관관계($r=.504, p<0.001$)를 나타내었다. 또한 신규간호사 현장적응과는 부적 상관관계($r=-.155, p=0.037$)를 나타내

었다. 또한 간호사 현장적응은 인지적정서조절과는 유의미한 상관관계를 나타내지 않았으나 하위요인인 적응적 인지적정서조절과는 정적 상관관계($r=.203, p=0.006$), 부적응적 인지적정서조절과는 부적 상관관계($r=-.252, p=0.001$)를 나타내었다.

3.4 부정적 평가에 대한 두려움, 인지적 정서 조절이 현장적응에 미치는 요인

인지적 정서조절의 하위요인인 적응적·부적응적 정서 조절이 부정적 평가에 대한 두려움과 현장적응조절에 대한 조절효과를 검증한 결과는 다음과 같다[Table 4], [Table 5].

Table 3. Correlations among Variables

(N=181)

Variables	Fear of Negative Evaluation	Cognitive Emotion Regulation	Adaptive Cognitive Emotion Regulation	Maladaptive Cognitive Emotion Regulation	Field Adaptation
Fear of Negative Evaluation	1				
Cognitive Emotion Regulation	.294(.000)	1			
Adaptive Cognitive Emotion Regulation	-.010(.895)	.802(.000)	1		
Maladaptive Cognitive Emotion Regulation	.504(.000)	.656(.000)	.076(.311)	1	
Field Adaptation	-.155(.037)	.003(.972)	.203(.006)	-.252(.001)	1

Table 4. The moderating effects of Adaptive Cognitive Emotion Regulation on the Relationships between Brief Fear of Negative Evaluation and Field Adaptation

Independent variety	stage 1			stage 2			stage 3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Fear of Negative Evaluation	-.155	-2.101	.037	-.153	-2.112	.036	-.239	-.408	.684
Adaptive Cognitive Emotion Regulation				.201	2.774	.006	-.151	.432	.666
Fear of Negative Evaluation Adaptive Cognitive Emotion Regulation							.099	.147	.883
R2	.024			.065			.065		
F(p)	4.414(.037)			6.138(.003)			4.077(.008)		

Table 5. The moderating effects of Maladaptive Cognitive Emotion Regulation on the Relationships between Brief Fear of Negative Evaluation and Field Adaptation

Independent variety	stage 1			stage 2			stage 3		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Fear of Negative Evaluation	-.155	-2.101	.037	-.038	-.451	.652	.703	1.189	.236
Maladaptive Cognitive Emotion Regulation				-.233	-2.774	.006	.243	.631	.529
Fear of Negative Evaluation Maladaptive Cognitive Emotion Regulation							-1.266	-1.266	.207
R2	.024			.065			.073		
F(p)	4.414(.037)			6.137(.003)			4.640(.004)		

1단계에서는 부정적 평가에 대한 두려움을 독립변수로 투입한 결과이고, 2단계에서는 조절변수인 적응적 인지적정서조절을 1단계 변수에 추가하여 투입한 결과이다. 3단계는 부정적 평가에 대한 두려움에 조절변수인 적응적 인지적정서조절을 결합하여 이전의 독립변수와 조절변수를 모두 함께하여 다중회귀분석을 한 결과인데 1, 2, 3단계 모두 유의확률이($p < .05$) 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 종속변수인 현장적응에 대한 변수별 설명 정도를 살펴보면 부정적 평가에 대한 두려움이 현장적응에 미치는 영향 정도는 모형 1에서는 2.4% ($F=4.414$), 적응적·부적응적 인지적정서조절을 추가한 모형에서는 각각 적응적 인지적정서조절 6.5%($F=6.138$)과 부적응적 인지적정서조절 6.5%($F=6.137$)을 모형 3에서는 적응적 인지적정서조절 6.5% ($F=4.077$)과 부적응적 인지적정서조절 7.3%($F=4.640$)을 설명하는 것으로 나타났다.

단계별로 살펴보면 모형에서 조절변수인 적응적·부적응적 인지적 정서조절을 투입한 결과 현장적응에 유의하였으며($p < .05$) 모형 3에서 부정적 평가에 대한 두려움과 각각의 적응적·부적응적 인지적정서조절을 결합하여 투입한 후에도 전체 모형은 유의하였으나($p < .05$) 적응적·부적응적 인지적정서조절 효과는 유의하지 않는 것으로 나타났다($p > .05$).

4. 고찰

본 연구는 신규간호사의 부정적 평가에 대한 두려움과 인지적 정서조절의 관계를 파악하고 인지적 정서조절의 영향력을 확인함으로써 신규간호사들이 처한 환경을 이해하고, 효과적인 적응을 도우며 적절한 중재방안을 수립하는데 필요한 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 신규간호사의 부정적 평가에 대한 두려움의 평균 점수는 3.25점이었다. 신규간호사를 대상으로 동일하게 측정된 연구결과를 찾을 수 없어 직접 비교를 하는데 제한점이 있으나 출판콘텐츠 산업 조직구성원이 느끼는 점수는 3.14점으로 신규간호사가 느끼는 부정적 평가에 대한 두려움이 약간 높은 점수를 보이고 있다 [16].

신규간호사의 현장 적응점수는 2.92점으로 평균보다도 낮은 점수를 나타내고 있다. Ji (2009)[32]의 연구에

서도 신규간호사들의 현장적응 점수는 2.95점의 낮은 점수로 본 연구를 지지하고 있으며 상급병원의 신규간호사를 대상으로 한 Kim과 Park(2013) [33]의 연구에서도 2.79점으로 낮은 결과들을 볼 때 대체로 1년 미만의 신규간호사의 이행의 시기동안 현장적응 정도가 낮다는 선행연구의 결과를 지지하고 있다.

신규간호사들의 일반적 특성에 따른 차이는 부정적 평가에 대한 두려움과 근무 부서와 차이가 있었으며 부서 간에는 차이가 없었다. 신규간호사라는 동일한 입장에서 이들은 어느 부서든지 새로운 일을 습득하는 과정에서 평가에 민감할 뿐 아니라 주위에 신경을 써야 하는 점에서 차이가 없었을 것이라 사료된다. 연령과 현장적응과의 차이에서 연령이 낮을수록 현장적응이 높았다. Ji (2009)[32], Son 등(2008)[31]의 연구와는 차이를 보이고 있다. Kim과 Park(2013)[33]은 임상수행능력이 높을수록 현장적응이 높다고 하였는데 연령보다는 근무기간 정도나 이전의 쌓여진 경험에서 오는 연륜이 행정대처, 간호행위 및 지식과 기술을 포함한 직무수행이 수월하여 현장적응을 높일 수 있기에 추후 재반복 연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다.

근무기간과 현장적응에서 차이가 있었으며 Han 등 (2009)[6]의 연구에서 1개월 미만보다는 3개월 이상인 신규간호사의 이직의도가 높았다. Yoon과 Kim(2006) [34]의 연구에서는 1년 동안 신규간호사들의 스트레스 정도를 보았을 때 기간이 길어질수록 점점 올라간다고 하였다. 이는 업무량이 많아지고 높은 긴장감이 더해지는 업무의 영향일 수 있다. 희망부서에서 근무하는 신규간호사의 군에서 현장적응 정도가 높았는데 Han 등 (2009)[6]의 연구에서도 동일한 결과를 나타내고 있으며 Ji (2009)[32]의 연구에서 희망부서의 배치를 받은 신규간호사가 간호전문직관, 보수 및 승진 등과 같은 부분에서 높았으며 희망부서를 배치 받지 못한 간호사는 감정적 소진이나 근무시간 소진에서 높았다. 따라서 오리엔테이션이나 부서배치 전 희망부서 여부를 조사하여 이를 반영한 인력배치를 했을 때 현장적응에 효율적일 것이라 사료된다. 간호직을 선택한 동기에서도 현장적응과 차이가 있었는데 간호사들을 대상으로 연구한 Lee와 Cho(2014)[35]는 취업이 잘 되거나 주변인의 권유로 선택한 군이 이직의도가 낮았던 것으로 나타났다.

부정적 평가에 대한 두려움은 인지적정서조절과의 상관관계에서 부정적 평가에 대한 두려움이 클수록 부적응

적 인지정서조절의 사용이 많았으며 신규간호사의 부정적 평가에 대한 두려움이 클수록 현장적응은 낮아졌다. 또한 적응적 인지적정서조절을 많이 사용할수록 현장적응은 높아졌으며 부적응적 인지적정서조절을 많이 사용할수록 현장적응은 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 신규간호사의 현장적응에 부정적 평가에 대한 두려움과 적응적인 인지적정서조절과 부적응적 인지적정서조절이 같은 정도로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

Shin(2012)[21]의 연구에 의하면 간호사는 자신의 능력에 대한 의심, 상대방의 부당한 행동, 상대방의 부정적인 평가에 억제나 회피/분산 방식으로 부적정서를 많이 사용하였다. Jang 등(2008)[16] 조직에서 출판콘텐츠 산업 조직구성원들이 부정적 평가에 대한 상황을 피하려다 보니, 갈등상황이나 문제해결방법에서 회피나 순응 스타일의 사용이 많았으며 대인간에 소극적인 커뮤니케이션을 사용하고 있는 것으로 나타났다. 신규간호사를 대상으로 포커스 면담을 했을 때 도출된 공통된 내용으로 졸업 후 신규간호사는 간호지식의 결여, 업무의 미숙함, 질책, 비난 받거나 실수에 대한 죄책감 등으로 자존감 상실을 언급하였다[5,7]. 간호학생들을 대상으로 연구한 Cecily M. R(2003)[36]의 연구에서 부정적 평가에 대한 두려움을 극복하는데 자신감을 향상시키는 프로그램이 효과적이라고 하였다. 신규간호사의 경우에 있어서도 절대적인 영향력을 갖고 있는 프리셉터나 동료간호사와의 경쟁 속에서 낮은 자존감과 인정받고 싶은 욕구의 좌절 등으로 심리적 스트레스와 대인관계의 어려움이 많을 것이라 예상된다. 이러한 상황이 지속되면, 회피 성향을 갖게 되고, 결국 이직할 수 있는 요인으로 작용할 수 있으므로 간호사로서의 정체성을 형성하기까지 자신의 문제를 나눌 수 있는 커뮤니케이션 방법, 자율적인 통로가 필요하다. 또한 동료들간의 지지, 프리셉터의 지속적인 관심, 격려 및 긍정적 피드백을 통해 긍정적인 정서 수준을 높임으로 적응할 수 있도록 도와야 할 것이다.

본 연구에서 부정적 평가에 대한 두려움이 클수록 부적응적 인지적정서조절 사용이 많다고 하였는데 Yoon과 Chung(2009)[26]의 연구에서 부적응적 인지적정서조절의 사용이 많을수록 상담자 소진이 높았으며 적응적인 인지적정서조절을 사용했을 때 소진은 낮아졌다. 스트레스가 높은 상황에서 적응적인 인지적정서조절을 사용하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 심리적 안녕감이 높다는 연구와도 일치하고 있다[23]. 이처럼 부적응적 인지

적 정서조절의 사용은 현장적응을 방해할 수 있는 요인이며 Shin(2012)[21]의 연구에서 적응적인 정서조절을 할 때 안녕감, 직무만족, 조직 몰입에 긍정적인 효과를 주었던 연구결과와 같이 신규간호사들이 갖게 되는 다양한 상황에서 부적정서를 표출할 수 있고 적응적 인지적정서조절의 사용을 할 수 있는 다양한 프로그램 개발 및 운영이 필요하다고 할 수 있다.

신규간호사의 부정적 평가에 대한 두려움과 현장적응과의 사이에서 인지적 정서조절전략이 미치는 조절효과를 검증한 결과 인지적 정서조절과 하위요인 모두 조절효과는 나타나지 않았다. 이는 신규간호사의 적응적·부적응적 인지적정서조절의 사용으로 부정적 평가에 대한 두려움이 현장적응에 조절해주는 변인이 되지 않으며 미치는 영향이 다르지 않다는 것을 의미하는 것이라 할 수 있다. 그러나 Hong 등(2011)[15]의 연구에서는 부정적 평가에 대한 두려움과 사회불안의 관계에서 적응적인 인지적정서조절이 조절변인역할을 하고 있었으며 김소희(2008)의 연구에서도 적응적인 인지적 정서조절전략이 스트레스의 부정적인 영향을 완충하는 역할을 하고 있어 추후 반복적인 연구를 통해 확인해 볼 것을 제언한다.

본 연구는 병원에 입사한 신규간호사의 수가 상대적으로 적고 일부 편의 추출된 대상만으로 연구를 수행하였으므로 연구 결과를 일반화하는 데는 제한점이 있으며 향후 신규간호사들을 대상으로 표본수를 확대하여 후속 연구나 반복연구를 통해 재검증할 필요가 있다고 할 수 있다.

또한 선행되어진 연구의 부족으로 직접적인 비교를 하는데 제한이 있으나 기존에 진행된 임상수행능력, 이직의도, 스트레스 등의 상관관계 연구의 결과에서는 볼 수 없었던 요인으로 신규간호사들의 현장적응의 영향요인인 부정적 평가에 대한 두려움, 정서적인지조절과 같은 정서적인 요인을 밝혔다는 데 의의를 두고 있다. 또한 이를 바탕으로 현장적응 기간 동안 부정적 인지적정서조절보다는 긍정적 인지적정서조절을 사용하도록 자존감 증진 프로그램이나 효율적인 프로그램 개발의 근거를 제시하였다는데 의의가 있다고 할 수 있다.

5. 결론

본 연구의 목적은 신규간호사의 부정적 평가에 대한

두려움과 인지적 정서조절, 현장적응기간의 관계를 파악하고 부정적 평가에 대한 두려움과 현장적응사이에서 인지적 정서조절의 조절효과를 파악하는 것이다. 본 연구 결과는 간호사의 부정적 평가에 대한 두려움과 현장적응기간에 인과관계가 있었으며 인지적 정서조절은 부정적평가에 대한 두려움과 현장적응에 미치는 영향 요인라는 것을 확인하였다. 또 인지적정서조절은 부정적 평가에 대한 두려움과 현장적응 사이에 조절효과는 없었다.

본 연구결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 신규간호사의 현장적응 프로그램으로 자존감 증진이나 효율적인 의사소통 전략 프로그램 개발에 관한 연구를 제안한다. 둘째, 본 연구결과를 기반으로 일부 제한된 신규간호사 대상자 수를 확대하여 신규간호사의 영향 요인과 조절효과를 검증하기 위한 후속연구나 반복연구가 필요하다고 할 수 있다.

References

- [1] K. M. Sin, J. O. Kwon, E. Y. Kim, "Factors associated with New Graduate Nurses Reality Shock", *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.20 No.3, pp. 292-301, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.292>
- [2] E. Judy, "Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated Registered Nurses", *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 65, No.5, pp. 1103-1113, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04898.x>
- [3] M. R. Park, S. Y. Choi, M. M. Park, H. J. Lee, Y. J. Jeong, H. Y. "A Survey of hospital care far short of manpower", 2014 Working Paper, Hospital Nurses Association.
- [4] H. M. Yun, J. S. Kim, "An Analysis of the Factors affecting Turnover Intention of New Nurses", *Global Health Nurse*. Vol. 2 No. 2, pp. 52-61, 2012.
- [5] G. L. Kim, H. J. Lee, Y. S. Cho, M. H. Kim, "The Experience of Turnover Decision Making in New Graduate Nurses.", *J Qual Res*, Vol. 14 No. 1, pp.23-33, 2013.
- [6] S. S. Han, I. S. Sohn, N. E. Kim, "New Nurse Turnover Intention and Influencing Factors", *J Korean Acad Nurs*, Vol.39 No.6, pp. 878-887, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- [7] C. S. Yoo, J. H. Kim, M. Y. Kim, S. J. Kim, Y. S. Kim, J. A. Kim, S. H. Park, E. J. Cho, E. H. Choi, H. K. Choi, "Factors Related to Organizational Socialization of New Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 18 No. 2, pp. 239-250, 2012.
- [8] G. Tolbert, "Performance Anxiety in New Graduate Nurses", *Dimens Crit Care Nurse*. Vol.31, No.5, pp. 295-300, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/DCC.0b013e3182619b4c>
- [9] Watson D, Friend R., "Measurement of social-evaluative anxiety", *J of Consulting and Clinical Psychology*, Vol.33, pp. 448-457, 1969.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/h0027806>
- [10] A. S. Rachel, J. B. Mark., "Fear of evaluation in social anxiety_Mediation of attentional bias to human faces", *Journal of Anxiety Disorder*, Vol.45, No.4, pp. 475-483, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbtep.2014.06.007>
- [11] H. S. Jang, J. L. Han, "The effects of publishing industry followers' chemyon, self presentation and fear of negative evaluation on the conflict management style", *The Korean Publishing Science Society*, Vol.38 , No 1, pp. 147-170, 2012.
- [12] J. W. Weeks, R. G. Heimberg, T. L. Rodebaugh, "The fear of evaluation Scale_Assessing a proposed cognitive component of social anxiety", *Journal of Anxiety Disorders*, Vol.22, pp. 44-55, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.janxdis.2007.08.002>
- [13] G. Cheng, D. Zhang, F. Ding, "Self-esteem and fear of negative evaluation as mediators between family socioeconomic status and social anxiety in Chinese emerging adults", *International Journal of Social Psychiatry*, pp. 1 - 8, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0020764014565405>
- [14] Y. K. Hong, J. H. Moon, K. N, Wank, H. Ch. Cho, "The Effect of Body Image and Social Self-Efficacy on Social anxiety: The Mediating Effect of Fear of Negative Evaluation", *J of Emotional & Behavioral Disorders*, Vol.24 No, 4, pp. 19-36, 2008.
- [15] K. H. Hong, H. Y. Hong, "The Effects of Fear of Negative Evaluation and Cognitive Emotional Regulation on Adolescents' Social Anxiety", *Korean journal of youth studies*, Vol.18 No.5, pp. 291-320, 2011.
- [16] H. S. Jang, H. J. Lie, I. H. Lee, "The effects of publishing industry followers' chemyon(social face) sensitivity, impression management and fear to the negative evaluation on communication apprehension" *The Korean Publishing Science Society*, No, 54, pp. 293-322, 2008.
- [17] S. H. Lee, Y. D. Lim, "Affect the Validity of Hotel Employees Social Face Sensitivity and Fear of Negative Evaluation on the Relationship" *J of Foodservice Management*, Vol.17 No.1, pp. 177-200, 2014.
- [18] J. I. Lee, "Anger, anxiety, depression in the workplace-Differences of evoking causes and coping methods among emotions, Relationships of emotion regulation and psychological well-being, job effectiveness", *Korean psychology Association*, Vol, 6 No, 3, pp. 19-58, 2003.
- [19] L. Manue, E. Eva, "Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being_A diary study about the role of emotional regulation abilities at work", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.52, pp. 804-816, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.01.002>
- [20] M. H. Sung, W. J. Choi, H. K. Chun, "The Relationship of Negative Emotion, Emotion Suppression, and Job Satisfaction to Organizational Commitment in Hospital

Nurses", J Korean Acad Fundam Nurs, Vol. 18, No. 2, pp. 258-266, 2011.

[21] Y. H. Shin, "Influencing Factors for Nurses' Problem Solving Ability Related to Dysfunctional Beliefs and Emotion Regulation Strategy", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol.18, No.3, pp. 402-412, 2012.

[22] R. A. Thompson, "Emotional regulation : a theme in search for definition, In. N. A. Fox, The development of emotion regulation: behavioral and biological considerations", Monographs of the Society for Research in Child Development, Vol.59, pp. 25-52, 1994. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/1166137>

[23] S. H. Kim, "A Study on Relationships Among the Stressful Events, Cognitive Emotion Regulation Strategies and Psycholocal Well-Being", Journal of Student Guidance and Counseling, Vol. 26, No. -. 2008.

[24] R. A. Thompson, "Emotional regulation and emotional development", Educational Psychology Review, Vol.3, pp. 269-307, 1991. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/BF01319934>

[25] A. Y. Shin, J. H. Chae, "Emotion regulation Strategies in patients with depressive and anxiety disorders", Cognitive Behavior Therapy in Korea, Vol. 11, No. 1, pp. 41-52, 2011.

[26] J. I. Yoon, N. W. Chung, "Relationships among Optimism, Cognitive Emotion Regulation, and Counselor Burnout", The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy, Vol. 21, No. 1, pp49-68, 2009.

[27] V. Garnefski, P. Kraaij, Spinhoven, "Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems Original Research Article Personality and Individual Differences", Vol.30, No.8, pp. 1311-1327, 2001. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00113-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00113-6)

[28] F. Faul, E.Erdfelder, A. G. Lang, A.Buchner, "Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences", Behavior Research Methods, Vol 39, No. 2, pp. 175-191, 2007. DOI: <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>

[29] M. R. Leary, "A brief version of the fear of negative evaluation scale". Personality and Social Psychology bulletin, Vol.9, No.3, pp. 371-375, 1983. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0146167283093007>

[30] J. Y. Lee, Ch. H. Choi, "A Study of the Reliability and the Korean version of Social Phobia Scales(K-SAD, K-FNE)", Korean J of Clinical Psychology, Vol.16 No.2, pp. 251-265, 1997.

[31] S. I. Son, H. S. Kim, J. S. Kwon, D. L. Park, Y. H. Han, S. S. Han, "Evaluation Instrument Tool Development for Field Adaptation of New Nurses, Hospital Nurses Association, 2008.

[32] E. O. Ji, A study on field adaptation of new nurses. Unpublished Master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea. 2009

[33] Y. S. Kim, K. Y. Park, "The Mediating Effect of Professionalism in the Relationship between Clinical Competence and Field Adaptation in Newly Graduated Nurses", Korean Acad Nurs Adm, Vol. 19 No. 4, 536-543, 2013.

DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.536>

[34] S. H. Yoon, B. S. Kim, "New Graduate Nurses' Stress, Stress Coping, Adaptation to Work and Job Satisfaction : Change Comparison by Personality", Korean Acad Nurs Admin, Vol.12 No.3, pp. 491-500, 2006

[35] H. J. Lee, Y. C. Cho, "Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Among Nurses in General Hospitals". J of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 15, No. 7 pp. 4404-4415, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.7.4404>

[36] Cecily M. R, "Irish nursing students's changing self-esteem and fear of negative evaluation during their preregistration programme", Issues and innovations in nursing education, Vol.42, No.4, pp390-401, 2003.

정 귀 남(Kwi-Nam Jeong)

[정회원]



- 2006년 2월 : 중앙대학교 대학원 (간호학석사)
- 2015년 2월 : 중앙대학교 대학원 (간호학 박사수료)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 경북전문대학교 간호학과 조교수

<관심분야>
정신간호학

이 화 진(Haw-Jin Lee)

[정회원]

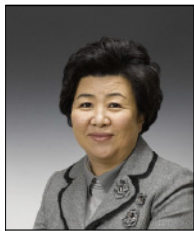


- 2002년 2월 : 한양대학교 대학원 (간호행정학석사)
- 2015년 2월 : 중앙대학교 대학원 (간호학박사수료)
- 1986년 10월 ~ 현재 : 한림대 동탄성심병원 수간호사

<관심분야>
간호관리학

권혜진(Hae-Jin Kwon)

[정회원]



- 1980년 8월 : 중앙대학교 대학원 (간호학석사)
- 1995년 2월 : 이화여자대학교 대학원 정신간호학박사
- 1990년 3월 ~ 현재 : 중앙대학교 적십자 간호대학 교수

<관심분야>
정신간호학