

# 임상간호사의 직무스트레스, 이직의도 및 생동성이 리질리언스(Resilience)에 미치는 융복합적 요인

정미라\*, 정은\*\*

한영대학 간호학과\*, 광양보건대학 간호학과\*\*

## Convergence Influence of Clinical Nurses' Resilience to the Job Stress, Turnover intention and Vitality

Mi-Ra Jung\*, Eun Jeong\*\*

Department of Nursing, Hanyeong College\*,

Department of Nursing, Gwangyang health College\*\*

요 약 본 연구는 임상간호사의 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 리질리언스와의 관련성을 파악하고, 임상실무현장에서 임상간호사의 직무스트레스 및 이직의도 감소와 생동성증진, 리질리언스 향상으로 효율적인 간호업무의 질 향상에 기초자료를 제공하기 위한 서술적 조사 연구이다. 본 연구는 2017년 2월 1일부터 2월 17일까지 S와 Y시에 소재하고 있는 4개 병원, 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 하였으며, 140부를 최종 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test 혹은 one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, multiple regression을 통해 분석하였다. 연구결과 대상자의 극복력은 직무스트레스 ( $r=-.21, p=.011$ ), 생동성( $r=.54, p<.001$ )과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 다중회귀분석결과 극복력에 영향을 미치는 요인은 근무형태와 생동성이었으며 이들의 설명력은 31%였다. 본 연구결과를 바탕으로 임상간호사의 생동성이 리질리언스에 주요한 요인으로 생동성 증진과 스트레스 상황에서 긍정적으로 이겨내는 리질리언스의 향상이 간호업무 향상에 기여할 것으로 보아 리질리언스를 강화시킬 수 있는 융복합적 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

주제어 : 극복력, 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 임상간호사

**Abstract** The purpose of this study was to examine relationships among resilience and job Stress, turnover intention and vitality in general hospital nurses and to provide the basic data for the development of resilience intervention programs. The data were collected from 140 nurses working in the four general hospital located S and Y city using self-reported questionnaires and February 1 2017 to February 17 2017. The data were analyzed by descriptive statistics, T-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression with SPSS 20.0 program. Resilience was found to be in a significant positive correlation with job stress, turnover intention and vitality. The result of the multiple regression indicates that work pattern and vitality predict 31%( $F=10.01, p<.001$ ) of resilience. Therefore it is necessary to develop convergence program to strengthen the resilience of clinical nurses`.

**Key Words** : Resilience, Job Stress, Turnover intention, Vitality, Clinical Nurses'

Received 19 April 2017, Revised 29 May 2017  
Accepted 20 June 2017, Published 28 June 2017  
Corresponding Author: Eun Jeong  
(Department of Nursing, Gwangyang health College)  
E-mail: jwon8045@hanmail.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 서론

임상간호사는 병원에서 가장 많은 인력을 차지하고 있으며, 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하는 인적 자원으로 임상실무현장에서 중추적인 역할을 담당하고 있다. 하지만 임상간호사는 간호업무와 관련된 정신적 긴장과 지속적인 스트레스로 업무수행 능력을 감소시키고 에너지 소진 및 이직과 같은 부정적인 결과를 경험하고 있다[1]. 그러한 상황에서도 일부 임상간호사는 힘든 상황을 잘 극복하여 전문인으로 지속적인 성장의 모습을 보이고 있다.

리질리언스(Resilience)는 자신이 가지고 있는 장점을 활용하여 스트레스 상황이나 어려움에 처했을 때 이겨낼 수 있는 힘으로 역경에 적응하고 성장할 수 있는 개인사회 심리적 특성을 말한다[2]. 국내에서는 간호학 분야에서 리질리언스를 극복력, 회복탄력성, 자아탄력성 등 다양하게 표현되고 있으며[3,4,5,6] 본 연구에서는 외래어 표기법에 따라 'Resilience'로 표현하고자 한다. 임상간호사에게 리질리언스는 개인이 경험하는 스트레스 상황에 적응할 수 있는 내면적인 능력인 동시에 앞으로 직면하게 되는 스트레스 상황을 긍정적으로 이겨내는 요인으로 작용한다[7]. 간호사 리질리언스의 주요 속성을 살펴보면, 어려운 일이 생겼을 때 긍정적인 면을 찾아 포기하지 않고 문제가 해결될 때 까지 최선의 노력을 다하는 기질적 패턴, 주변사람과 원만한 관계를 유지하기 위해 친밀하고 신뢰하는 관계적 패턴이 있다. 또한 어려운 상황을 극복하고 스트레스 업무를 대처하거나 업무수행 시 우선순위를 결정하는 상황적 패턴과 미래에 대한 희망, 삶에 대한 만족, 강한 목표의식, 행복감의 철학적 패턴과 자율성, 자신감, 전문지식을 획득하려는 노력의 전문가적 패턴으로 보았다[3,4]. 리질리언스는 임상간호사의 기본적인 역량으로 질적인 의료서비스를 제공하는데 있어 일선에서 가장 핵심적인 역할을 하는 간호사에게 꼭 필요한 능력이다[8]. 리질리언스가 높으면 업무에서 경험하는 어려움과 직무스트레스 등의 부정적인 심리요인들을 완충하여 위기상황에서 효과적으로 대처하게 되어 간호업무에 긍정적인 영향을 미치게 된다[5,9]. 이처럼 간호사의 리질리언스는 최근에 관심을 받기 시작한 개념으로 주목되고 있다.

새로운 지식이나 기술 및 정보습득과 더불어 환자의

상태를 정확히 파악하여 간호를 수행해야 하는 간호사는 늘 긴장과 주의력이 요구되어 다른 직종에 비해 직무스트레스가 높은 실정에 있다[10]. 이처럼 임상간호사의 직무스트레스(Job stress)는 업무과다, 역할 및 대인관계의 갈등, 사기저하와 간호사의 능력을 최대한 발휘하는데 장애가 되고, 간호사 자신의 건강을 해치는 원인이 되므로[11,12]. 이를 감소시키는 문제는 매우 중요한 과제이다. 또한 환자의 권리의식이 높아지고, 타 병원간의 경쟁과 더불어 병원 내에서 임상간호사들은 직무스트레스가 늘어감에 이는 이직의도를 증가시키는 것으로 나타났다[13,14].

이직의도(Turnover intention)는 직무불만족에 대한 반응으로 구성원이 현 직장에서 타직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직장으로 전환하려는 의미를 말한다[15]. 이직의도는 이직과 실질적으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높은 지표로서 임상간호사의 높은 이직률은 간호의 질 저하와 업무량이 증가되어 환자간호에도 악영향을 미치게 된다. 이처럼 임상간호사의 높은 이직률은 국가 및 보건외로 정책 차원에서 관심의 대상이 되며, 조직 차원에서 인력관리의 핵심 주제이기도 하다[12]. 또한 임상간호사의 이직의도에 있어서 내부적인 근무환경이 중요한 영향요인으로 나타나 병원조직 관리자들에게 효율적인 인적 자원관리를 운영할 수 있는 전략이 필요하다[14,16]. 따라서 임상간호사의 간호서비스 질 향상과 직무스트레스를 예방하고 이직의도를 감소시키는 관리방안을 제공하여 조직의 효율성을 확보해야 할 것이다.

반면, 임상간호사가 실무현장에서 자신의 업무만족과 성취감을 경험하는데 기여하는 긍정적인 내적자원으로 대두되고 있는 것이 생동성(Vitality)의 개념이다[17]. 간호사의 생동성은 자신이 설정한 동기에 따라 의미를 부여하여 자율적으로 간호업무를 지속하는 긍정적 원동력을 말한다[18,19]. 선행연구에 따르면, 임상간호사의 생동성이 높을수록 임상수행능력과 전문직 자아개념이 높게 나타났으며, 소진은 감소하는 것을 보였다[20]. 이처럼 임상간호사가 간호실무현장에서 인간의 생명을 다루는 상황으로 간호사의 생동성 증진은 간호사 개인뿐 만 아니라 간호대상자의 안녕과 건강증진을 위해서도 매우 필요한 과제라 볼 수 있다[19].

지금까지 간호사를 대상으로 리질리언스에 대한 선행 연구로는 대인관계능력과 조직사회화, 직무 스트레스, 이

직의도, 소진 등에 관한 연구가 주로 이루어져왔다 [9,14,21,22,23,24]. 대부분 리질리언스와 제 변수들 간의 상관관계를 살펴본 연구가 주이며, 임상간호사의 리질리언스에 영향을 미치는 요인을 살펴볼 필요가 있다. 임상간호사는 업무 특성상 타 직종에 비해 높은 직무스트레스의 노출로 인해 높은 이직률을 초래하는 악순환을 반복하는 것으로 [6] 직무스트레스나 이직의도에 대한 많은 선행연구가 이루어지고 있는 것을 볼 수 있다 [13,14]. 이와 더불어 임상간호사의 긍정적인 에너지로 직무만족과 성취감을 향상시키는 생동성 증진 [19,20]과 임상간호사의 리질리언스가 병원에서 성공적인 업무수행을 달성하는데 중요한 요인으로 [21] 확인되었다. 이에 본 연구에서는 임상간호사의 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 리질리언스 관련성의 정도를 파악하고, 변수들 간의 영향을 미치는 요인을 규명하여 추후 실무현장에서 임상간호사의 직무스트레스 및 이직의도 감소와 생동성증진으로 다양한 리질리언스를 강화하기 위한 중재프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 리질리언스의 관계를 파악하고 이들 요인이 리질리언스에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 S시와 Y시 소재한 4개 병원, 종합 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하고자 서면 동의한 자를 선정기준으로 하여, 총 140명을 편의 표출하였다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G-power 3.1.9 program을 이용하여, 다중회귀분석에서 유의수준( $\alpha$ ) .05, 중간 효과크기( $f^2$ ) .15, 검정력( $1-\beta$ ) .90, 예측요인 6개로 필요한 표본수를 구하였을 때, 총 123명이 필요하였다. 탈락율 10%를 고려하여 총 145부의 설문지를 배부하였고, 응답에 불성실한 설문지 5부를 제외한 140부를 본 연구의 최종 분석에 사용하였으므로, 본 연구의 대상자는 적정 수준으

로 판단되었다.

자료수집 기간은 2017년 2월 1일부터 2017년 2월 17일까지였다. 먼저 병원 부서장과 파트장에게 연구의 목적 및 내용을 설명한 후 설문조사에 대한 허락을 구하였다. 대상자에게 연구의 목적 및 방법, 개인정보의 비밀보장, 자발적인 연구 참여의 동의 및 거부 권리를 설명하였고, 연구에 대한 충분한 설명을 들은 후 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구 참여에 동의한다는 서면 동의서를 작성한 후, 설문조사를 진행하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 5-10분 정도였고, 완성한 설문지는 바로 회수용 봉투에 넣은 후 밀봉된 상태로 회수하였다. 설문조사를 마친 대상자들에게 감사의 의미로 소정의 답례품을 제공하였다.

### 2.3 연구도구

본 연구의 자료는 자가응답식으로 구조화된 설문지를 이용하여 수집하였다. 설문지 내용은 일반적 특성, 리질리언스, 직무스트레스, 이직의도, 생동성에 관한 문항으로 구성하였다. 일반적 특성 문항은 '연령, 결혼 상태, 최종학력, 직위, 총 임상경력, 월 평균 소득, 근무형태, 근무부서'로 구성되었다.

#### 2.3.1 리질리언스

리질리언스는 Park [3]이 간호사의 리질리언스를 측정하기 위해 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 기질적 패턴 5문항, 관계적 패턴 4문항, 상황적 패턴 10문항, 철학적 패턴 6문항, 전문가적 패턴 5문항의 영역으로 총 30문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 리질리언스가 높음을 의미한다. Park [3]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었다.

#### 2.3.2 직무스트레스

직무스트레스는 Chang 등 [25]이 개발한 한국인 직무스트레스 Korean Occupational Stress Scale(KOSS-SF)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 직무요구도, 직무자율성 결여, 대인관계갈등, 직무불안정, 직장문화, 보상부적절, 조직체계 7개 하위영역으로 총 24문항의 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 배

접하여 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. Chang 등[25]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84이었다.

### 2.3.3 이직의도

이직의도는 Lawler[15]가 개발하고 Park[26]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 직무불만족에 대한 반응으로써 현직장에서 타직장으로 옮기려는 의도를 의미하며[15] 총 4문항의 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점으로 배점하여 점수가 높을수록 간호사의 이직의도가 높은 것을 의미한다. Lawler[15]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었다.

### 2.3.4 생동성

생동성은 Mabbett[16]가 개발한 간호사의 생동성 자가 검사(Vitality self test)도구를 Lee, Oh[18]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 생을 충만하게 느끼도록 해주는 긍정적 정서 경험으로 만족감, 성취감, 전반적인 안녕감을 의미하며[16] 총 12문항의 Likert 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 4점으로 배점하여 점수가 높을수록 생동성이 높음을 의미한다. Lee, Oh[18]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .74이었고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85이었다.

## 2.4 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 통계적 분석을 실시하였다. 첫째, 대상자의 일반적인 특성, 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 리질리언스는 기술통계를 이용하여 분석하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 리질리언스의 차이는 t-test 혹은 one-way ANOVA를 사용하여 분석하였다. 셋째, 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 리질리언스의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 마지막으로 리질리언스에 영향을 미치는 요인은 다중 회귀분석을 통해 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자는 모두 여성으로 총 140명이었으며, 평균연령은 29.4±5.93세였다. 결혼상태는 미혼이 80명(57.1%)으로 많았으며, 교육수준은 전문대학 졸업이 82명(58.6%), 대학졸업 및 석사 이상이 58명(41.4%)으로 나타났다. 직위는 일반간호사가 121명(86.4%), 책임간호사 이상이 19명(13.6%)으로 나타났다. 근무경력은 평균 6.8±5.49년으로 5년 미만인 경우가 52명(37.1%), 5년~9년 58명(41.4%), 10년 이상 30명(21.4%) 순으로 나타났다. 월 소득은 200~250만원이 106명(75.7%)로 가장 많았으며, 근무형태는 고정근무가 32명(22.9%), 교대근무가 108명(77.1%)으로 나타났고, 근무부서는 병동이 80명(57.1%)으로 가장 많았다<Table 1>.

<Table 1> General Characteristics of Participants (N=140)

Characteristics (M±SD)	Categories	n(%)
Age(yr) (29.4±5.93)	≤25	40(28.6)
	26~35	80(57.1)
	36≤	20(14.3)
Marital status	Married	60(42.9)
	Unmarried	80(57.1)
Educational level	College	82(58.6)
	University≤	58(41.4)
Job position	Staff nurse	121(86.4)
	Charge nurse≤	19(13.6)
Working experience (6.8±5.49)	<5	52(37.1)
	5~9	58(41.4)
	10≤	30(21.4)
Monthly income (10,000won)	200~250	106(75.7)
	251~300	27(19.3)
	301≤	7(5.0)
Work pattern	Fixed work	32(22.9)
	Shift	108(77.1)
Work unit	Ward	80(57.1)
	Others	60(42.9)

### 3.2 대상자의 리질리언스, 직무스트레스, 이직의도, 생동성의 정도

대상자의 리질리언스 평균점수는 3.7±0.51점(범위:1~5점)으로 하위영역별로 관계적 패턴 3.8점, 상황적 패턴 3.7점, 철학적 패턴 3.6점, 전문가적 패턴 3.6점, 기질적 패턴 3.5점 순으로 나타났다. 직무스트레스의 평균점수는

2.6±0.22점(범위:1-4점)이었고, 이직의도의 평균점수는 3.3±0.87점(범위:1-5점)이었으며, 생동성의 평균점수는 2.8±0.35점(범위:1-4점)으로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> Degree of Resilience, Job stress, Turnover intention, Vitality (N=140)

Variables	M±SD	Range
Resilience	3.7±0.51	1-5
Dispositional Pattern	3.5±0.57	
Relational Pattern	3.8±0.71	
Situational Pattern	3.7±0.62	
Philosophical Pattern	3.6±0.67	
Professional Pattern	3.6±0.56	
Job stress	2.6±0.22	1-4
Turnover intention	3.3±0.87	1-5
Vitality	2.8±0.35	1-4

### 3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 리질리언스의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 리질리언스의 차이는 나이(F=8.25,  $p<.001$ ), 직위(F=4.47,  $p=.036$ ), 근무경력(F=3.72,  $p=.027$ ), 근무형태(F=2.42,  $p=.017$ )에 따라 유의한 차이가 나는 것으로 나타났다<Table 3>.

<Table 3> Differences of Resilience by General Characteristics of Participants (N=140)

Characteristics	Categories	M±SD	t/F(p)
Age(yr)	≤25	3.6±0.45	8.25 (<.001)
	26~35	3.6±0.49	
	36≤	4.0±0.53	
Marital status	Married	3.7±0.54	1.85 (.066)
	Unmarried	3.6±0.48	
Educational level	College	3.7±0.52	0.81 (.419)
	University≤	3.6±0.50	
Position	Staff nurse	3.6±0.49	4.47 (.036)
	Charge nurse≤	3.9±0.57	
Working experience	<5	3.5±0.44	3.72 (.027)
	5~9	3.6±0.49	
	10≤	3.8±0.61	
Monthly income(10,000won)	200-250	3.6±0.49	2.66 (.073)
	251-300	3.7±0.48	
	301이상	4.0±0.75	
Work pattern	Fixed work	3.8±0.58	2.42 (.017)
	Shift work	3.6±0.48	
Work unit	Ward	3.6±0.51	-0.48 (.626)
	Others	3.6±0.52	

<Table 4> Correlations among Resilience, Job stress, Turnover intention, Vitality (N=140)

Variables	Resilience	Job stress	Turnover intention	Vitality
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Resilience	1			
Job stress	-.21 (.011)	1		
Turnover intention	.15 (.078)	.02 (.791)	1	
Vitality	.54 (<.001)	-.29 (<.001)	-.28 (<.001)	1

### 3.4 리질리언스, 직무스트레스, 이직의도, 생동성의 상관관계

대상자의 리질리언스는 직무스트레스( $r=-.21$ ,  $p=.011$ )와 유의미한 음(-)의 상관관계, 생동성( $r=.54$ ,  $p<.001$ )과 유의미한 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무스트레스는 생동성( $r=-.29$ ,  $p<.001$ )과 유의미한 음(-)의 상관관계가 있었으며, 이직의도는 생동성( $r=-.28$ ,  $p<.001$ )과 유의미한 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다<Table 4>.

### 3.5 리질리언스에 미치는 영향요인

<Table 5> Influencing Factors on Resilience (N=140)

Variables	B	SE	β	t(p)
(Constant)	1.28	.54	-	2.35(.020)
Job position	.12	.12	.08	0.99(.325)
Working experience	-.01	.09	-.02	-0.14(.881)
Work pattern (ref.=Shift work)	-.31	.09	-.17	-2.16(.032)
Job stress	.12	.17	.05	0.68(.492)
Turnover intention	.02	.04	.01	0.05(.959)
Vitality	.74	.11	.51	6.56(<.001)
Adjusted R <sup>2</sup> = .31 (F=10.01, $p<.001$ )				

대상자의 리질리언스에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 회귀분석을 실시하기 전 다중공선성을 확인한 결과 공차한계 .91~.93으로 0.1값보다 컸으며, 분산팽창인자(VIF) 1.10~2.19의 범위로 10이상을 넘지 않아 다중공선성 문제를 배제할 수 있었다. 또한 Durbin-Waston 값이 1.84로 자기상관의 문제는 없었다. 유의한 일반적 특성과 독립변수로 하여 다중 회귀분석을 실시한 결과

근무형태( $\beta=-.17, p=.032$ ), 생동성( $\beta=.51, p<.001$ )이 간호사의 리질리언스에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 변인으로 나타났다. 이들 변수들의 리질리언스에 대한 총 설명력은 31%인 것으로 확인되었다<Table 5>.

#### 4. 논의

본 연구는 지역의 병원, 종합병원 임상간호사의 리질리언스, 직무스트레스, 이직의도, 생동성의 관련성을 파악하고, 리질리언스에 영향을 미치는 요인을 확인하여 향후 임상간호사의 리질리언스 향상을 위한 융복합적 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구에 참여한 임상간호사 리질리언스의 정도는 평균점수  $3.7 \pm 0.51$ 점(범위:1-5점)으로 보통보다 조금 높게 나타났다. 이는 선행연구의 동일한 도구를 사용하여 Lee, Oh[19]는 임상간호사를 대상으로 리질리언스의 정도는 3.7점, Seo[22]의 연구에서는 응급실간호사를 대상으로 리질리언스의 정도 3.6점, Koo[21]는 신규간호사를 대상으로 리질리언스의 정도 3.6점으로 본 연구결과와 비슷한 수준으로 나타났다. 본 연구의 하위영역에서는 관계적 패턴 3.8점으로 가장 높게 나타났고, 기질적 패턴 3.5점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 임상간호사들이 주변사람들과 원만한 관계를 유지하고 주변에 어려운 일이 있을 때 도와주는 관계적 능력은 높았으나 본인 스스로가 문제를 해결하는 능력과 기질이 부족하다고 생각하고 있다. 선행연구의 하위영역에서도 역시 관계적 패턴이 가장 높게 나타나 본 연구결과를 지지하였다[22,23]. 리질리언스의 하위영역의 관계적 패턴은 친밀하고 신뢰하는 관계에 가치를 두며, 이것은 사회 연결망과 신뢰적 관계에 대한 내적, 외적 특성을 모두 포함한다. 내적으로는 경험을 쌓거나 편안함을 찾기 위해 타인에게 관심을 갖고 상호작용하는 친밀감을 증진하려고 노력하는 것이다 [27]. 또한 리질리언스가 높은 그룹은 필요할 때 의지할 수 있는 의사나 간호사 등과 긍정적인 사회적 교류를 하고 있는 것으로 나타났다[28]. 따라서 간호사의 리질리언스를 강화하기 위한 관계적 패턴은 간호현장에서 중요한 역할을 할 것으로 생각된다.

본 연구결과 임상간호사의 일반적 특성에 따른 리질리언스의 차이는 연령이 높을수록, 근무경력이 많을수록

교대근무자보다는 고정근무자에서 유의하게 높은 것으로 나타났다. 또한 일반간호사보다 책임간호사 이상, 급여가 높을수록 리질리언스가 높은 것으로 나타나 본 연구와 일치함을 보였다[23,5,29] 이러한 결과는 임상간호사의 리질리언스는 짧은 기간 내에 이루어지는 것이 아니라 오랜 시간 동안 현장의 여러 가지 문제 상황에 부딪히고, 이에 대처하고 극복해 나가면서 다듬어지는 것임을 확인할 수 있었다[5]. 즉 나이가 들어가면서 근무경력이 증가하고 직위가 높아지면서 실무현장에서 다양한 경험들과 원활한 대인관계를 통하여 리질리언스에 긍정적 영향을 주는 것이라 여겨진다. 본 연구대상자가 대부분이 35세 이하와 근무경력이 10년 이하로 본 연구를 일반화하기에는 다소 무리가 있어 편중성과 신뢰성을 고려한 후속 연구에서 자세하게 다루어질 필요가 있겠다. 이처럼 임상간호사의 리질리언스를 향상시켜 어려움과 역경을 이겨내고 개인의 성장을 위해 긍정적 리질리언스의 증대방안이 필요하다.

연구에 참여한 임상간호사의 직무스트레스는 평균 2.6점(범위:1-4점)으로 중간이상으로 나타났다. 동일한 도구를 사용한 선행연구에서 2.5점[5], 도구를 달리한 선행연구에서는 3.6점(범위:1-5)으로 중간 이상의 직무스트레스를 보여 본 연구와 비슷한 수준이었다[30]. Chang 등[25]의 연구에서 임상간호사의 직무스트레스 유발요인으로 업무과다, 역할 및 대인관계의 갈등, 업무 자율성의 결여 등의 직업적 특성으로 나타났으며, 또한 간호사의 직무스트레스로 의사갈등, 간호업무, 보호자와 환자, 역할갈등, 전문지식 등을 들고 있다[23]. Park[6]의 연구에서 신규간호사를 대상으로 리질리언스가 높을수록 직무스트레스가 낮게 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 반면, 임상간호사의 리질리언스와 직무스트레스의 관계는 유의하지 않은 것으로 본 연구결과와 상반된 결과를 보였다 [23]. 이는 임상간호사가 연차가 낮을수록 업무를 배우는 과정으로 직무스트레스를 더 경험하면서 리질리언스를 이겨내지 못하는 것으로 여겨진다. 본 연구에서 임상간호사의 리질리언스가 직무스트레스에 영향을 미치지 않은 변수로 나타나 추후 연구를 통해 좀 더 살펴볼 필요가 있겠다. 이처럼 임상간호사의 직무스트레스는 간호사 개인의 정신적, 신체적 질병 유발뿐 만 아니라 직무에 대한 만족도 저하와 이직 등의 문제가 발생하여 근무능률 저하와 의욕감소로 간호의 질을 떨어뜨린다[13]. 이에 임상

간호사의 직무스트레스는 업무 생산성과 효율성의 저하를 가져올 수 있으므로 직무스트레스를 낮추기 위한 적극적인 노력이 필요하다고 생각된다.

본 연구에 참여한 임상간호사의 이직의도 정도는  $3.5 \pm 0.35$ 점(범위:1-5점)으로 나타났다. 선행연구에 따르면, 같은 도구를 사용하여 병원 간호사를 대상으로 수행한 Lee, Seomun[16]의 연구에서 3.5점으로 비슷한 수준이었다. 본 연구결과 리질리언스와 이직의도 간의 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타났으며, Park[6]의 연구에서 신규간호사를 대상으로 리질리언스가 낮으면 이직의도가 높은 것으로 나타나 경력간호사보다 신규간호사가 간호업무에 능숙하지 못하며 근무환경에 리질리언스를 견디지 못하여 이직의도를 높이는 것으로 여겨진다. 또한 간호단위별 간호근무환경과 직장내 괴롭힘이 이직의도를 높이는 것[31,16]으로 나타난 선행연구결과를 토대로 추후 연구를 통해 이들의 관계에 대해 살펴볼 필요가 있겠다. 이직의도는 이직과 동일하지 않지만 이직현상을 잘 설명할 수 있고 이직을 예방할 수 있기 때문에 조직차원에서 반드시 관리되어야 한다. 간호사의 이직은 비용효과 측면에서의 손실을 야기하고, 이로 인한 조직 구성원의 사기저하로 조직에 간호서비스의 질을 떨어뜨리는 악영향을 끼치므로 간호사 이직관리는 매우 중요한 과제이다.

본 연구에 참여한 임상간호사의 생동성 정도는  $2.8 \pm 0.48$ 점(범위:1-4점)으로 보통보다 높게 나타났다. 이는 병원, 종합병원 임상 간호사들과 비교해볼 때 비슷한 수준임을 알 수 있었다[19,20]. 임상간호사 생동성을 일개 지역으로 확인하기에는 일반화하기 어렵지만, 대부분 간호사들이 어려운 환경에서도 잘 적응하여 긍정적인 에너지로서 삶의 활력을 갖는 생동성이 의미 있는 변수라 생각된다.

연구결과 임상간호사의 리질리언스에 유의한 영향을 미치는 변수는 '근무형태'와 '생동성'인 것으로 나타났으며, 그 중 생동성은 임상간호사의 리질리언스에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타났다. 선행연구에 따르면 임상 간호사의 생동성은 생의 의미, 자기효능감, 전문직자아개념, 소진, 간호전문직관 등과 관련 있는 것으로 나타났으며[19,20], 리질리언스 변수와 함께 살펴본 연구는 찾아보기 힘들었다. 본 연구에서 임상간호사가 힘든 상황을 긍정적으로 이겨내는 리질리언스가 높으면, 긍정적인

에너지의 생동성이 높은 것으로 나타났다. 즉 리질리언스가 높은 사람은 긍정적이고 적극적인 자세로 스트레스를 대처하고, 스트레스를 극복한 후 더 높은 수준의 능력을 보여주는 것으로 생각된다. 따라서 임상간호사가 간호실무현장에서 직무만족과 성취감을 향상시키는 긍정적인 에너지의 생동성 증진과 스트레스 상황에서 긍정적으로 이겨내는 리질리언스의 향상으로 같은 맥락에서 간호업무 향상에 기여할 것으로 여겨진다. 간호사의 실무능력 증진을 위한 다양한 전략 개발과정에서 직무스트레스, 소진, 이직의도와 같은 부정적인 정서 상태 인지를 최소화하기 위한 노력보다는 생동성과 같은 긍정적 내적 에너지를 활성화 시켜 주는 것에 초점을 맞춘 전략개발이 더욱 큰 효율성을 가져올 것이라고 하였다[17,18]. 본 연구결과 이러한 긍정적 에너지의 생동성은 임상간호사의 리질리언스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 생동성증진은 임상간호사 개인의 정신적 건강증진 뿐만 아니라 간호대상자의 안녕감 증진을 위해서도 임상간호사의 생동성 정도는 매우 큰 의미를 지닌다[19]. 따라서 리질리언스는 임상간호사가 실무현장에서 겪는 수많은 어려움을 긍정적으로 극복하고, 전문가적 능력을 발휘하여 환자가 최적의 건강상태를 유지하도록 돕기 위해 필요한 역량이다[14]. 따라서 임상간호사의 리질리언스를 지속적으로 관리하고 향상시키는 일은 간호사 뿐 아니라 환자에게도 긍정적인 영향을 미치게 되므로 임상실무현장에서 매우 필요한 것으로 생동성과 밀접한 관련을 보이는 것으로 여겨진다.

본 연구결과에 따르면 근무형태는 리질리언스에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교대근무자는 고정근무자에 비해 리질리언스가 낮은 것으로 나타났다. 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에 따르면 주간 근무 간호사, 외래 근무 간호사 일수록 리질리언스 점수가 유의하게 높게 나타났다[5,23,24,29]. 또한 병동과 중환자실에서 근무하는 간호사보다 외래에서 근무하는 간호사일수록 리질리언스가 높아 본 연구결과를 지지하였다[5]. 이러한 결과는 병동이나 특수파트의 교대근무 간호사는 장·단기 환자와 보호자 관리에 있어서 지속적인 관리로 어려움을 경험하게 되며, 교대근무의 경우 근무환경 등의 일상적인 패턴에서 고정근무 간호사보다 리질리언스의 차이를 보이는 것으로 생각된다. 추후 이러한 점을 고려하여 병원 관리자가 인력관리에

있어 임상간호사의 근무부서를 규칙적으로 순환 배치하는 것도 하나의 방법이라 생각된다.

이상의 결과를 바탕으로 임상간호사의 리질리언스에 가장 영향을 미치는 요인은 생동성으로 간호실무 현장에서 자신의 직무에 더욱 열정적이고 긍정적 원동력으로 직무에 성취감을 경험하는 중요한 요인으로 간호업무의 효율성과 질적 향상에 기여하고자 한다. 이에 임상간호사의 생동성이 리질리언스에 영향을 미치는 요인으로 살펴본다는 점에서 그 의의가 있다고 볼 수 있다. 따라서 임상간호사의 생동성 증진과 더불어 스트레스 상황에서도 성공적 적응을 이루게 하는 역동적인 힘인 리질리언스를 강화하기 위한 중재프로그램 개발이 요구되어 진다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구는 중소도시 지역의 종합병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 본 연구결과를 일반화하는데 한계가 있으므로, 다양한 규모의 중소병원 간호사 및 상급 종합병원 간호사를 대상으로 반복적인 후속연구를 제안한다. 둘째, 본 연구는 다변인자로 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 리질리언스의 주요변수를 사용한 구조모형 분석을 제안한다. 마지막으로 임상간호사의 리질리언스를 강화하기 위하여 임상경력과 간호근무환경에 따라 맞춤형 교육프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## 5. 결론

본 연구는 임상간호사의 직무스트레스, 이직의도, 생동성, 리질리언스의 관계를 파악하고, 이들의 리질리언스에 영향을 미치는 요인을 규명하여, 임상간호사의 리질리언스를 강화하기 위한 융복합적 중재프로그램 개발의 기초를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구결과 임상간호사의 리질리언스는 직무스트레스와 생동성과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 리질리언스에 영향을 미치는 요인으로 근무형태와 생동성으로 이들의 설명력은 31%였다. 따라서 임상간호사의 리질리언스를 강화할 수 있는 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

## REFERENCES

- [1] E. H. Lee, S. J. Chang, H. O. Kim, J. H. Roh, E. J. Park, J. U. Won, "Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital", *Korean Journal Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 19, No. 2, pp. 93-104, 2007.
- [2] K. M. Connor, J. R. Davidson. "Development of a new resilience scale: The Connor Davidson resilience scale(CD RISC)", *Depression and anxiety*, Vol. 18, No. 2, 38, pp. 76-82, 2012.
- [3] M. M. Park, "Development of resilience scale for nurses", Ph.D. thesis, Aju National University, 2015.
- [4] M. M. Park, J. W. Park, "Development of resilience scale for nurses", *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol. 23, No. 1, pp. 32-41, 2016.
- [5] B. N. Kim, H. S. Oh, Y. S. Park, "A study of nurses' resilience occupational stress and satisfaction", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 20, No. 1, pp. 14-23, 2011.
- [6] K. S. Park, "The relationship among job stress, resilience and turnover intention of new nurses", Master's thesis, Sungkyunkwan National University, 2013.
- [7] J. H. Kim, Resilience. Wisdomhouse, Gyeonggi, 2011.
- [8] K. Christmas, "How work environment impacts retention", *Nursing Economics*, Vol. 26, No. 5, pp. 316-318, 2007.
- [9] A. S. Lee, C. K. Yoon, J. K. Park, "Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21, No. 3, pp. 283-289, 2012.
- [10] M. J. Kim, Y. S. Park, Y. H. Kwon, "The effects of clinical nurses' resilience and social problem-solving ability on burnout", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol. 16, No. 2, pp. 1284-1291, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.2.1284>
- [11] Y. J. Kim, "The influence of a general hospital nurse's emotional labor, emotional intelligence on job stress", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12,



- No.9, pp. 245-253, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2014.12.9.245>
- [12] C. H. Cho, M. S. Kim, "An effect of nurses' job stress on job burnout and job effectiveness: focusing on large-sized hospital in Daegu, Gyeongbuk area", *Health service management review*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-13, 2011.
- [13] S. M. Lee, "The relationship between business stress and fatigue among nurses." Master's thesis, Hallym National University, 2007.
- [14] B. M. Bang, L. S. Young, K. J. J. O. Cheong, "Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No.2, pp. 205-213, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.2.205>
- [15] E. E. Lawler, "Satisfaction and behavior." New York: McGraw-Hill. pp. 78-87, 1983.
- [16] Y. G. Lee, G. A. Seomun "Impact unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 6, pp. 355-362, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.355>
- [17] P. Mabbett, "Vitality: mind-body approach to wellness." unpublished raw data. 2002.
- [18] J. S. Lee, "Conceptual structure of the vitality for nurse", Master's thesis, Korea National University, 2005.
- [19] J. S. Lee, W. O. Oh, "Factors influencing vitality among nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 37, No. 5, pp. 676-683, 2007.
- [20] M. R. Jung, "Influence of vitality on effects of self-leadership, professional self-concept, clinical competence and burnout among clinical nurses", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 16, No. 12, pp. 559-573, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2016.16.12.559>
- [21] E. H. Koo, "Resilience, interpersonal relationship and organizational socialization of new nurses", Master's thesis, Aju National University, 2017.
- [22] R. Y. Seo, "Interpersonal relationship(Guardian - patient) stress of emergency room nurse and resilience", Master's thesis, Aju National University, 2016.
- [23] J. S. Kang, "The influence of clinical nurses' resilience on job stress and burnout", Master's thesis, Inha National University, 2015.
- [24] S. H. Kim, "The influencing factors on the resilience in clinical nurses", Master's thesis, Kunsan National University, 2016.
- [25] S. J. Chang, S. B. Koh, D. M. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, C. G. Lee, J. J. Chung, J. J. Cho, M. S. C. H. Chae, J. W. Kim, J. I. Kim, H. S. Kim, S. C. Roh, J. B. Park, J. M. Woo, S. Y. Kim, J. Y. Kim, M. Ha, J. S. Park, K. Y. Rhee, H. R. Kim, J. O. Kong, I. A. Kim, J. S. Kim, J. H. Park, S. J. Hyeon, D. K. Son, "Developing an occupational stress scale for Korean employees", *Korean Journal Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 17, No. 4, pp. 297-317, 2005.
- [26] H. S. Park, "Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics and turnover among nurses", Master's thesis, Yonsei National University, 2005.
- [27] L. V. Polk, "Toward a middle-range theory of resilience", *Advances in Nursing Science*, Vol. 19, No. 3, pp. 1-13, 1997.
- [28] M. Mealer, J. Jones, M. Moss, "A qualitative study of resilience and posttraumatic stress disorder in united state ICU nurses", *Intensive Care Medicine*. Vol. 38, No. 9, pp. 1445-1451, 2012.
- [29] J. O. Park, M. J. Lee, K. J. Kim, B. H. Jang, M. S. Yoo, "A study of new nurses' resilience, job stress and burnout", *The Journal of Korean Academic Society of Home Care Nursing*, Vol. 20, No. 2, pp. 124-132, 2013.
- [30] J. Y. Kim, "Relationship among emotional labor, burnout, social support and turnover intention of nurse practitioners in terms of interdisciplinary perspectives", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No.10, pp. 331-342, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.8.331>
- [31] H. J. Kim, D. H. Park, "The effects of workplace bullying on turnover intention in hospital nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No.1, pp. 241-252, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.1.241>

정 미 라(Jung Mi Ra)



- 2014년 3월 ~ 현재 : 여수한영대학 간호학과 조교수
- 2013년 8월 : 우석대학교 간호학석사
- 2016년 8월 : 경상대학교 간호학박사
- 관심분야 : ICT, 웰니스
- E-Mail : kcc4977@hanmail.net

정 은(Jeong Eun)



- 2017년 3월 ~ 현재 : 광양보건대학 간호학과 조교수
- 2014년 2월 : 경상대학교 간호학석사
- 2016년 8월 : 경상대학교 간호학박사
- 관심분야 : 정보역량, 교수학습
- E-Mail : jwon8045@hanmail.net