

## 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스와 자아탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향

민선영\*, 박정숙\*\*  
일신기독병원 간호부\*, 고신대학교 간호대학\*\*

### The Influence of Job Stress and Ego-Resilience on Nursing Performance New Nurse In Secondary Hospitals

Sun-Young Min\*, Jung-Suk Park\*\*  
Dept. of Nursing, Ilsin Christian Hospital\*,  
College of Nursing, Kosin University\*\*

요 약 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스와 자아탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다. 연구대상은 일 지역 6개의 2차 병원에 재직 중인 6개월 이상의 신규간호사 198명으로 편의표집하였고 2016년 2월 10일부터 4월 30일까지 자료수집을 하였다. 연구 결과 대상자의 간호업무성과 정도는 높게 나타났고, 직무스트레스 정도와 자아탄력성 정도는 중간 정도로 나타났다. 대상자의 직무스트레스와 간호업무성과는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 대상자의 자아탄력성과 간호업무성과는 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 간호업무성과 정도에 가장 영향을 미치는 요인은 자아탄력성 정도, 직무스트레스 정도, 간호학을 택한 동기 순이었으며, 전체 설명력은 33.6%이었다. 따라서 2차 병원 신규간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스를 줄이고 자아탄력성을 증진시키는 프로그램의 개발과 적용이 필요하다고 사료된다.

주제어 : 신규간호사, 2차 병원, 직무스트레스, 자아탄력성, 간호업무성과

**Abstract** his is an explanatory study to figure out the relationship job stress, the ego-resilience, and nursing performance of new nurses. The data were collected from 198 new nurses who have been working for 6-12 months in six secondary hospitals in province from February 16 to April 30, 2016. The degree of nursing performance were found to be high and the degree of job stress and ego-resilience were found to be middle. There was negative correlation between job stress and nursing performance. There was positive correlation between ego-resilience and nursing performance. Factors influencing nursing performance were ego-resilience, job stress, Motivation to choose nursing which explained 33.6% of the variance. It is suggested to highlight the importance of the nursing performance and to develop and execute the nursing intervention program for enhancing the ego-resilience of new nurses.

**Key Words** : New Nurse, Secondary Hospitals, Job Stress, Ego-Resilience, Nursing Performance

\* 이 논문은 제1저자 민선영의 석사학위논문의 축약본입니다.

Received 31 August 2017, Revised 30 October 2017  
Accepted 20 November 2017, Published 28 November 2017  
Corresponding Author: Jung-Suk Park  
(College of Nursing, Kosin University)  
Email: cooler1978@kosin.ac.kr

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

### 1.1 연구의 필요성

2차 병원은 의료전달 체계상 1차 의료기관과 3차 의료기관을 연계해 주고 대형병원 이전 단계에서 적정수준의 의료서비스를 제공하여 지역주민의 의료수요에 부응하고 있다[1]. 2차병원은 30병상 이상의 병원과 100병상 이상의 종합병원으로 구분된다[2]. 그러나 2차 병원은 대형병원에 비해 병원 시스템, 인력구성 비율, 의료인의 특성, 환자들의 중증도, 간호사들의 근무환경이나 임금 차이 등으로[3] 간호사 인력 확보에 어려움을 겪고 있다[4].

중소병원은 대학병원에 비해 열악한 업무환경으로 간호사의 이직률이 높아 간호인력 수급에 어려움을 겪고 있다[5]. 2015년 병원간호사회의 보고에 의하면 간호사의 평균 이직률은 12.6%이며, 병원규모에 따라 400병상 이상 599병상 이하는 16.3%, 200병상 이상 399병상 이하는 21.9%, 200병상 미만은 22.1% 로 평균보다 높게 나타났다[6]. 따라서 간호사 부족현상은 중소병원이 대형병원보다, 지방이 수도권보다 더 심각하게 나타나고 있다[7].

간호사는 병원에서 환자에게 제공되는 서비스의 대부분을 제공하므로, 병원경영 측면에서 중요한 인력으로 전체인력의 60%를 차지한다[8]. 그러므로 간호사는 병원의 생산성을 높이기 위해 업무의 전문성을 증진시켜 간호업무성과를 높일도록 요청받고 있다[8].

간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성으로, 합리적으로 역할을 수행하여 일정기간 동안 간호조직의 목표를 얼마나 효과적으로 수행했는지를 평가하는 것이다[9]. 이러한 간호업무성과는 전문직 발전에 중요한 과제로 대상자에게 적절한 간호가 시행되었는가를 확인하는 것으로서, 간호의 질을 평가하는 것이다[10].

신규간호사는 간호대학을 졸업하고 병원에 입사하여 첫 1년 이내 실무에 종사하는 간호사로[11], 간호사는 입사 후 대상자에게 개별적이고 다양한 접근하여 문제를 해결하는 독자적인 전문 인력으로 환자간호를 제공해야 한다[12]. 그러나 신규간호사는 입사 후 3개월간 미숙한 업무능력으로 독자적 간호수행이 어려워 간호사로서 완성되기 위해 노력이 많이 필요하다[13]. 근무한지 6개월 미만에는 특히 기본적인 업무적응과 대인관계로 힘들어 하다가[14], 6개월에서 9개월 사이에는 업무에 적응하여 독립적인 간호사로 자리 잡을지가 드러난다[15]. 신규간

호사는 업무 부담으로 인한 스트레스를 더 많이 경험한다[16]. 신규간호사는 학교에서 배운 이론적 지식과 간호수행이 일치하지 않아 좌절감을 경험하고[17], 간호수행을 위한 전문지식과 기술이 부족하며[18], 환자와 보호자와의 갈등[19] 등으로 심한 스트레스를 경험한다. 더욱이 대형병원에 비해 2차 병원에 근무하는 간호사는 상대적으로 인력부족과 낙후된 환경, 낮은 임금, 근무시간 초과 등과 같은 스트레스 환경에 노출되어 직무스트레스가 매우 높다[4]. 이러한 신규간호사의 직무스트레스가 높을수록 간호업무성과는 낮았고[20], 대학병원 간호사와 응급실 간호사의 직무스트레스가 높을수록 간호업무성과는 낮았다[21], 이러한 직무스트레스 상황을 극복하는데 의미 있는 개념이 자아탄력성이다[22].

자아탄력성은 개인이 직면한 역경에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성이다[23]. 자아탄력성은 간호사들이 어려운 업무 상황을 극복하도록 도와주고, 과도한 직무 스트레스에도 불구하고 일정 수준 이상의 기능과 적응을 촉진하여 스트레스의 영향을 완화시켜준다[24]. 따라서 자아탄력성은 간호사에게 전문직 역량과 자아정체성을 획득하는데 필요한 개인적 특성이다[22]. 신규간호사의 자아탄력성이 높을수록 직무스트레스는 감소하는 것으로 나타났다[25], Kim, Suh [26]는 병원종사자의 자아탄력성이 직무스트레스의 부정적 영향을 조절하고 서비스 질도 향상시키며, 이직의도에 영향을 미친다고 하였다[25].

간호사의 간호업무성과에 관한 선행연구를 살펴보면, 간호업무성과와의 관계 연구로 직무스트레스[20,21], 자아존중감[26], 직무몰입[27], 셀프리더십[28,30], 자아탄력성[31] 등이 있었다. 대부분 연구가 일반간호사[28], 대학병원 간호사[29], 요양병원 간호사[30], 응급실 간호사[21]를 대상으로 이루어졌다. 그러나 신규간호사를 대상으로 한 직무스트레스와 자아탄력성, 간호업무성과의 세 변수와의 관계에 관한 연구는 부족한 실정이었다.

이에 본 연구에서는 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스와 자아탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악함으로써 신규간호사들의 간호업무성과를 증진시키기 위한 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 2차 병원 신규간호사의 직무스트레

스와 자아탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무스트레스, 자아탄력성, 간호업무성과 정도를 규명한다.
- 2) 대상자의 제 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이를 규명한다.
- 3) 대상자의 직무스트레스, 자아탄력성, 간호업무성과 정도의 상관관계를 규명한다.
- 4) 대상자의 간호업무성과 정도에 미치는 영향요인을 규명한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구 대상자는 B 광역시에 소재한 6개의 2차 병원에 재직 중인 6개월 이상의 신규간호사로 편의표집하였다. 선정기준은 의사소통이 가능하고 연구 목적과 설명을 이해하여 연구에 동참하기를 서면으로 동의한 자로 하였다. 표본의 크기는 G-power 3.1.3 program[32]을 이용하여 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 효과 크기는 중간크기인 0.15, 검정력 .95, 예측변수 7개로 하였을 때 표본 수는 153명이었다. 탈락율을 고려하여 210부를 배부하여 203부를 회수한 후, 그 중 불성실하게 응답한 설문지 5부를 제외하고 최종 198부를 분석에 사용하였다.

### 2.2 연구도구

#### 2.2.1 직무스트레스

직무스트레스는 Kim, Gu[33]가 개발한 간호사의 직무스트레스 척도를 Kim[20]이 신규간호사에게 적합하도록 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 의료의 환계에 대한 심리적 부담, 전문지식과 기술의 부족, 대인관계 문제, 상사와의 불만스런 관계, 부적절한 대우, 의사와의 갈등, 업무량 과중, 밤근무의 8개 요인, 총 34개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 배점하여 점수가 높을수록 대상자의 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim, Gu[33]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92, 본 연구에서는 .94이었다.

#### 2.2.2 자아탄력성

자아탄력성은 Connor, Davidson[34]이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)을 Baek[35]이 변안한 한국형 코너-데이비슨 자아탄력성 척도를 사용하였다. 이 도구는 강인함, 낙관성, 인내력, 지지, 영성의 5개 요인, 총 25개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 배점하여 점수가 높을수록 대상자의 자아탄력성 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Connor, Davidson [34]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89, Baek [35]의 연구에서는 .93, 본 연구에서는 .94이었다.

#### 2.2.3 간호업무성과

간호업무성과는 Park[36]이 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 독자적 간호업무, 비독자적 간호업무, 대인관계 업무의 3개 요인, 총 23개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 배점하여 점수가 높을수록 대상자의 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park[36]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .96, 본 연구에서는 .95이었다.

### 2.3 자료수집

자료수집은 2016년 2월 10일부터 동년 4월 30일 까지 이루어졌으며, 자가보고식 설문지를 사용하였다. 자료수집방법은 B광역시 K대학교의 기관생명윤리위원회에서 승인(KU IRB 2015-0099)을 받은 후, 연구자와 훈련된 연구보조자가 선정기준에 맞는 대상자에게 연구의 목적과 방법, 내용을 설명한 후 연구 참여 동의서에 서명을 받고 설문지를 작성하여 즉시 회수하였다.

### 2.4 자료 분석

본 연구의 수집된 자료는 IBM SPSS 22.0 통계프로그램으로 분석하였다. 대상자의 제 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였고 대상자의 직무스트레스, 자아탄력성, 간호업무성과 정도는 평균, 표준편차로 분석하였다. 대상자의 제 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이는 t-test, ANOVA와 Scheffé 검정으로 분석하였고, 대상자의 직무스트레스, 자아탄력성, 간호업무성과 정도의 상관관계는 Pearson의 상관계수로 분석하였다. 대상자의 간호업무성과에 미치는 영향요인 위계적 회귀분석으로 분석하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 대상자의 제 특성

대상자의 성별은 여자가 92.9%, 남자가 7.1%이었다. 대상자의 연령은 평균 24.78±3.31세로, 26세 미만 군이 78.3%, 26세 이상 군이 21.7%이었다. 종교는 있다고 답한 군이 50.0%, 교육정도는 4년제 졸업이 52.5%이었다. 근무부서는 병동이 58.6%이었고, 총 근무기간은 9개월에서 12개월 이하가 82.3%, 6개월에서 8개월이 17.7%이었고, 평균 10.59±2.13 개월이었다. 희망부서 배치 여부는 그렇다고 답한 군이 70.7%이었고, 근무형태는 3교대 근무가 82.3%, 고정근무가 10.6%이었다. 프리셉터로부터 교육을 받은 군이 83.3%이었다. 간호직에 대한 만족도는 만족하는 군이 83.8%, 간호학을 선택한 동기는 자의로 선택한 군이 56.1%, 타의로 선택한 군이 43.9%이었다. 희망휴무일에 쉴 가능성은 그렇다고 답한 군이 50.5%이었다 <Table 1>.

<Table 1> General Characteristics of Subjects (N=198)

Characteristics (M±SD)	Categories	n(%)
Gender	Female	164(92.9)
	Male	14(7.1)
Age(yr) (24.78±3.31)	<26	155(78.3)
	≥26	43(21.7)
Religion	Yes	99(50.0)
	No	99(50.0)
Educational background	College	91(46.0)
	University	104(52.5)
	RNBSN/Intensive course Bachelor	3(1.5)
Working area	Word	116(58.6)
	Others	82(41.4)
Clinical career (month)	6-8	35(17.7)
	9-12	163(82.3)
Whether the department hopes placed	Yes	140(70.7)
	No	58(29.3)
Type of duty	Three shifts	163(82.3)
	Two shifts	14(7.1)
	Fixed shifts	21(10.6)
Whether from a trained preceptors	Yes	165(83.3)
	No	33(16.7)
Satisfaction with nursing	Satisfied	166(83.8)
	Dissatisfied	32(16.2)
Motivation to choose nursing.	Willingly	111(56.1)
	Unwillingly	87(43.9)
Possibility of rest in hope closed	Yes	100(50.5)
	No	98(49.5)

#### 3.2 대상자의 직무스트레스, 자아탄력성과 간호업무성과 정도

대상자의 직무스트레스 정도는 평균이 2.87± 0.46(척도범위:1-4)로 나타났다. 대상자의 자아탄력성 정도는 평균이 3.20±0.54(척도범위:1-5)로 나타났다. 대상자의 간호업무성과 정도는 3.71±0.48(척도범위:1-5)로 나타났다 <Table 2>.

<Table 2> Scores of perception for Job Stress, Ego-Resilience and Nursing Performance (N=198)

Variables	M±SD	Scale range
Job stress	2.87±0.46	1-4
Ego-resilience	3.20±0.54	1-5
Nursing Performance	3.71±0.49	1-5

#### 3.3 대상자의 제 특성에 따른 간호업무성과 정도

대상자의 제 특성에 따른 간호업무성과 정도는 연령(F=5.320, p=.006), 간호직에 대한 만족도(t=2.623, p=.009), 근무부서(F=2.799, p=.012), 간호학을 택한 동기(t=2.503, p=.013), 희망휴무일에 쉴 가능(t=2.013, p=.046)에서 유의한 차이가 있었다.

사후 분석한 결과, 연령에서 25세 이상부터 30세 미만 군보다 25세 미만 군이, 25세 이상부터 30세 미만 군보다 30세 이상 군이 간호업무성과 정도가 더 높았다 <Table 3>.

#### 3.4 대상자의 직무스트레스, 자아탄력성과 간호업무성과 정도의 관계

대상자의 직무스트레스와 간호업무성과는 약한 정도의 음의 상관관계(r=-.16, p=.017)가 있는 것으로 나타났다.

대상자의 자아탄력성과 간호업무성과는 중간 정도의 양의 상관관계(r=.54, p<.001)가 있는 것으로 나타났다 <Table 4>.

<Table 3> Differences in Nursing Performance s according to general characteristics (N=198)

Characteristics	Categories	Nursing Performance	
		M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Female	84.00±16.45	-0.49 (.621)
	Male	85.52±10.61	
Age(yr)	<26	85.69±10.64	0.681 (.497)
	≥26	84.39±12.58	
Religion	Yes	84.82±11.25	-0.744 (.458)
	No	86.00±10.90	
Educational background	College	86.70±13.28	2.270 (.106)
	University	84.04±8.56	
	RNBSN/Intensive course/ Bachelor	93.66±8.96	
Working area	Word	85.76±11.01	0.533 (.595)
	Others	84.91±11.20	
Clinical career (month)	6-8	84.60±13.29	-0.478 (.633)
	9-12	85.58±10.57	
Whether the department hopes placed	Yes	86.05±10.80	1.272 (.205)
	No	83.86±11.63	
Type of duty	Three shifts	85.90±10.95	0.920 (.400)
	Two Shifts	82.92±11.22	
	Fixed shifts	83.23±11.93	
Whether from a trained preceptors	Yes	86.04±11.31	1.813 (.071)
	No	82.24±9.29	
Satisfaction with nursing	Satisfied	86.30±10.97	2.623* (.009)
	Dissatisfied	80.78±10.53	
Motivation to choose nursing.	Willingly	87.13±10.57	2.503* (.013)
	Unwillingly	83.21±11.35	
Possibility of rest in hope Closed	Yes	86.97±11.45	2.013* (.046)
	No	83.82±10.49	

\*p<.05

<Table 4> Correlations among Job Stress, Ego-Resilience and Nursing Performance (N=198)

Variables	Nursing Performance	
	r(p)	
Job stress	-.167*(.017)	
Ego-resilience	.540*(<.001)	

\*p<.05

3.5 대상자의 간호업무성공에 영향을 미치는 요인 대상자의 간호업무성공에 영향을 미치는 요인을 규명

하기 위해 직무스트레스, 자아탄력성과 제 특성에서 간호업무성공에 유의한 차이를 보였던 간호직에 대한 만족도, 간호학을 택한 동기, 희망휴무일에 쉴 가능성을 가변수 처리하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 독립변수 간 다중공선성을 확인한 결과 공차한계(tolerance)가 1.0 이상이었고, 분산팽창지수(VIF)도 10이하로 나타나 독립변수간의 다중공선성 위험은 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin Watson 값을 구한 결과 1.663로 나타나 자기상관성이 없는 것으로 확인되었다.

1단계로 회귀모형에서 간호직에 대한 만족도, 간호학을 택한 동기, 희망휴무일에 쉴 가능성을 투입한 결과, 간호직에 대한 만족도(β=.176), 간호학을 택한 동기(β=.205)가 간호업무성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2단계로 직무스트레스, 자아탄력성을 추가로 투입한 결과, 간호업무성공에 가장 영향을 미치는 요인은 자아탄력성 정도(β=.516)이었고, 그 다음으로는 직무스트레스 정도(β=-.192), 간호학을 택한 동기(β=.130)로 나타났다. 전체적으로 간호업무성공을 33.6% 설명하는 것으로 나타났다<Table 5>.

<Table 5> Factors Influencing Nursing Performance (n=198)

Variables	Model 1			Model 2		
	B	β	t(p)	B	β	t(p)
Satisfaction with nursing (1=Satisfied)	5.296	.176	2.456* (.015)	2.140	.071	1.140 (.256)
Motivation to choose nursing (1=Willingly).	4.560	.205	2.959* (.003)	2.894	.130	2.199* (.029)
Possibility of rest in hope Closed(1=Yes)	2.430	.110	1.536 (.126)	.502	.023	0.370 (.712)
Job stress				-.134	-.192	-3.279* (.001)
Ego-resilience				.399	.516	8.430* (<.001)
R <sup>2</sup>	.084			.353		
Adj. R <sup>2</sup>	.070			.336		
	F=5.948*, p=.001,			F=20.970*, p<.001, Durbin Watson=1.663		

\*p<.05

#### 4. 논의

본 연구는 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스와 자아탄력성이 간호업무성공에 미치는 영향을 규명하기 위해 시도되었으며, 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스 정도의 평균이  $2.87 \pm 0.46$ (척도범위: 1-4)으로 나타났다. 같은 도구를 사용한 Kim[20]의 연구에서 대학병원 신규간호사의 직무스트레스 정도의 평균이  $2.85 \pm 0.81$ 과 비슷하였다. 다른 도구를 사용한 Ko[37]의 연구에서 중소병원 간호사의 직무스트레스 정도의 평균이  $3.56 \pm 0.51$ (척도범위: 1-5)로 비슷하였다. 그리고 다른 도구를 사용한 Park[25]의 연구에서는 평균평점  $3.05 \pm 0.60$ (척도범위: 1-5)으로 본 연구결과가 더 낮았다. 이는 신규간호사의 직무스트레스는 병원규모에 따른 직무스트레스가 다르기 때문인 것으로 생각된다. 2차 병원에 근무하는 신규간호사의 경우 대학병원이나 종합병원에 비해 낙후된 환경으로 인력이 부족하고 낮은 임금과 근무시간 초과 등[4]과 같은 스트레스 환경으로 인한 것이라 생각된다. 그러나 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스 정도를 측정하는 연구가 매우 부족하므로 추후 연구가 필요하다고 사료된다.

2차 병원 신규간호사의 자아탄력성 정도는 평균이  $3.20 \pm 0.54$ (척도범위: 1-5)로 나타났다. 같은 도구를 사용한 Park[25]의 연구에서는 종합병원 신규간호사의 자아탄력성 정도의 평균이  $2.51 \pm 0.51$ 로 본 연구결과가 더 높았다. 이는 상급 종합병원, 대학병원에 비해 간호중등도가 낮기 때문에 2차 병원에 근무하는 간호사의 업무 과중이 덜하여[38] 업무환경에 적응할 수 있는 자아탄력성이 높은 것으로 생각된다. 그러나 연구대상자가 달라 연구결과를 일반화하기 위해서는 신규간호사의 자아탄력성에 대한 반복 연구가 필요하다고 사료된다. 또한 신규간호사의 자아탄력성은 임상현장의 스트레스를 극복할 수 있게 돕는 능력[22]으로 신규간호사의 자아탄력성을 높일 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다고 사료된다.

2차 병원 신규간호사의 간호업무성과 정도는 평균이  $3.71 \pm 0.48$ (척도범위: 1-5)로 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용한 대학병원 신규간호사의 간호업무성과 정도의 평균이  $3.65 \pm 4.53$ 보다 다소 높게 나타났다[20]. 이

는 병원 규모에 의한 간호업무성과 정도의 차이로 생각된다. 신규간호사를 대상으로 한 간호업무성과에 관한 연구는 Kim[20]의 연구가 유일하여 신규간호사를 대상으로 한 간호업무성과에 대한 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

둘째, 2차 병원 신규간호사의 제 특성에 따른 간호업무성과 정도는 간호직에 대한 만족도, 간호학을 택한 동기, 희망휴무일에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 간호직에 대한 만족도에서 불만족하는 군보다 간호직에 만족하는 군이 간호업무성과가 높았다. 이는 간호라는 직업에 자부심을 가지고 능동적인 간호업무를 시행하면 간호업무성과가 향상될 것이라 생각된다. 근무부서에서 응급실, 수술실, 내과병동이 간호업무성과가 높았다. 간호직을 택한 동기에서 타의로 선택한 군보다 자의로 선택한 군이 간호업무성과가 높았다. 이는 스스로 간호사가 되기 위해 간호학을 선택했다면 간호직에 만족하게 되어 간호업무성과의 향상되었을 거라 생각된다. 이러한 결과를 토대로 신규간호사의 간호직에 대한 열정과 긍지를 높이고 근무부서에서 간호업무에 잘 적응할 수 있도록 병원과 근무부서 내에서 정기적인 교육을 통하여 간호업무성과를 향상시켜 나갈 수 있도록 도움을 주어야 할 것이다.

셋째, 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스 정도와 간호업무성과 정도의 관계는 약한 정도의 음의 상관관계( $r = -.16, p = .017$ )가 있었다. 즉, 직무스트레스 정도가 높을수록 간호업무성과 정도가 낮았다. 하지만 Kim[20]의 연구에서는 직무스트레스와 간호업무성과의 관계는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타나 신규간호사가 직무스트레스를 느끼기는 하지만 간호업무성과에 영향을 미칠 수 있는 정도가 아닌 것으로 생각된다고 하였다. 본 연구에서는 신규간호사의 직무스트레스가 높을수록 간호업무성과 정도가 낮은 것으로 나타났으나 신규간호사의 직무스트레스와 간호업무성과에 관한 연구가 부족하므로 반복연구가 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 자아탄력성 정도와 간호업무성과 정도는 중간 정도의 양의 상관관계( $r = .54, p < .001$ )를 보였다. 즉, 자아탄력성 정도가 높을수록 간호업무성과 정도가 높았다. 이는 Park[8]의 연구에서 병원간호사의 자아탄력성과 간호업무성과의 관계( $r = .51, p < .001$ )와 유사한 결과였다. 또한 Yang[40]의 연구에서 간호대학생의 자아탄력성과 임

상수행능력( $r=.526$ ,  $p<.001$ )과도 유사한 결과였다. 이는 위기상황에서 효과적으로 대처할 수 있는 자아탄력성이 임상수행능력, 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각된다.

셋째, 대상자의 간호업무성과 정도에 가장 영향을 미치는 요인은 자아탄력성( $\beta=.516$ ), 그 다음은 직무스트레스( $\beta=-.192$ ), 간호학을 택한 동기( $\beta=.130$ ) 이었고, 전체적으로 간호업무성과를 33.6%로 설명하는 것으로 나타났다. 이는 Park[8]의 연구에서 종합병원 간호사의 자아탄력성이 간호업무성과 예측인자로 보고한 결과, 그리고 Lim[21]의 연구에서 응급실 간호사의 직무스트레스가 간호업무성과 예측인자로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 이상의 연구결과를 통해 간호업무성과에 가장 영향을 주는 요인이 자아탄력성임을 확인하였다. 따라서 간호업무성과를 향상시키기 위해 자아탄력성을 강화시키는 전략이 매우 중요한 역할을 할 것으로 판단된다. 그리고 연구 결과에서 대상자의 제 특성 중 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 요인은 간호학을 택한 동기이었다. 이는 자의로 간호사가 된 경우 적성과 흥미가 일치하여 간호직에 대한 애착과 자부심을 높여 간호업무에 긍정적 영향을 미쳤을 것이라 판단된다. 따라서 주변 사람들의 권유나 타의보다 스스로 간호학을 선택할 수 있도록 상담 프로그램이 필요할 것으로 사료된다. 그리고 간호 교육과정에서부터 전문 과목 외에 간호학에 대한 애착과 자부심을 가질 수 있는 동기 유발 프로그램을 실시하여야 할 것이다.

본 연구는 일부 지역 2차 병원 신규간호사를 대상으로 직무스트레스와 자아탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도된 연구로, 2차 병원 신규간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 자아탄력성, 직무스트레스, 간호학을 택한 동기이었다. 그러나 대상자를 편의표집 하였으므로 연구 결과를 일반화하기에는 제한점이 있다. 추후 2차 병원 신규간호사의 간호업무성과 영향요인에 대한 반복 연구가 필요하며, 직무스트레스를 낮추고 자아탄력성을 높여주는 프로그램을 실시하여 간호업무성과에 미치는 효과를 확인하는 후속 연구가 필요할 것이다.

## 5. 결론

본 연구는 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스와 자아탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구이다. 결론적으로 2차 병원 신규간호사의 직무스트레스 정도가 낮을수록, 자아탄력성 정도가 높을수록 간호업무성과 정도가 높았다. 2차 병원 신규간호사의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 자아탄력성이었으며, 그 다음은 직무스트레스, 간호학을 택한 동기이었다. 본 연구는 2차 병원 신규간호사의 간호업무성과에 대한 연구가 미흡한 실정에서 직무스트레스와 자아탄력성 및 간호업무성과와의 관계를 확인하고 2차 병원 신규간호사의 간호업무성과에 가장 영향을 미치는 요인이 자아탄력성임을 확인한 것에 그 의의가 있다.

이상의 결과를 토대로 2차 병원 신규간호사의 간호업무성과를 증진시키기 위해서는 직무스트레스를 감소시키고 자아탄력성을 증진시키는 프로그램의 개발 및 적용해 볼 것을 제안한다.

## REFERENCES

- [1] H. O. Kim, S. C. Shin, "Nurses' work experience in an individual medium sized hospital", *Journal of Qualitative Research*, Vol. 5, No. 2, pp. 15-32, 2004.
- [2] Y. H. Jo, I. H. Park, J. E. Go, H. J. Choi, O. H. An, H. G. Kim, S. J. Yang, E. N. Jung, H. J. Choi, M. S. Sim, N. H. Cha, S. J. Jo, "Community health nursing", Seoul: Hyunmoon, 2014.
- [3] N. J. Lee, J. H. Kim, "Perception of patient safety culture and safety care activity among nurses in small-medium sized general hospitals", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 17, No. 3, pp. 462-473, 2011.
- [4] J. O. Kwon, E-Y. Kim, "Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. Vol. 18, No. 4, pp. 414-423, 2012.
- [5] K. N. Kang, "Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals", e

- Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 18, No. 2, pp. 155-165, 2012.
- [6] Hospital nurses association, "Hospital nurses association 2015 Annual Report: Hospital nurse staffing Status Survey", Hospital nurses association, 2015.
- [7] M. A. Kim, K. O. Park, S. J. Yu, M. J. Kim, E. S. Kim, "A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: reasons for turnover", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 15, No. pp. 149-165, 2009.
- [8] S. H. Park, "The impact of resilience on nursing outcome of clinical nurses", Master's thesis. Kyung Hee University, 2014.
- [9] N. Northcott, "Reflections on performance" Nursing Times, Vol. 93, No. 26, pp. 49-52, 1996.
- [10] C. S. Yang, Relationship between professional nurse autonomy and nursing performance. Master's thesis. Yonsei University, 2004.
- [11] K. O. Park, J. K. Kim, "A study on experience of transition from new clinical nurse to competent step", The Journal of Korean academic society of nursing education, Vol. 19, No. 4, pp. 594-605, 2013.
- [12] Y. H. Chung, "Comparative study of professional self-concept and role conflict between new graduated nurse and experienced nurse in ICU", Master's thesis. Hanyang University, 2007.
- [13] C. J. Kim, J. W. Park, "An exploratory study of role adaptation of newly employed nurses", Journal of Korean Academy Nursing, Vol. 20, No. 1, pp. 50-60, 1990.
- [14] H. K. Shin, "Organizational socialization of new staff nurses and its related factors" Master's thesis. Yonsei University, 2004.
- [15] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim, J. H. Moon, "The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff", Journal of Korean Academy Nursing, Vol. 31, No. 6, pp. 988-997, 2001.
- [16] S. S. Kim, G. S. Chae, K. N. Kim, K. O. Park, S. M. Moon, "Survey on nursing care delivery systems of university affiliated hospitals in Korea", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 16, No. 1, pp. 167-175, 2010.
- [17] J. H. Park, I. S. Chun, "The lived experience of newly employed nurses: Phenomenological study", Qualitative Research. Vol. 9, No. 2, pp. 99-110, 2008.
- [18] E. S. Byun, "A study on the relationship between newly graduated nurses' intention to turnover and job stress/satisfaction", Master's thesis. Yonsei University, 2009. Seoul. (in Korean).
- [19] S. J. Lee, M. K. Kang, S. H. Kwon, K. H. Song, J. H. Lee, J. R. Choi, "A study on job stress between experienced versus new nurse", The chung-Ang Journal of Nursing, Vol. 6, No. 1, pp. 89-99, 2002.
- [20] S. M. Kim, "The ego-state, job stress and nursing performance in new nurses", Master's thesis. Catholic University, 2013.
- [21] D. H. Lim, "Job stress and nursing performance among Korean emergency nurses", Master's thesis. Ajou University, 2013.
- [22] D. Jackson, A. Firtko, M. Edenborough, "Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review", Journal of advanced Nursing, Vol. 60, No. 1, pp. 1-9, 2007.
- [23] K. M. Connor, "Assessment of resilience in the aftermath of trauma", Journal Clinical Psychiatry, Vol. 67, No. 2, pp. 46-49, 2006.
- [24] K. Tusaie, J. Dyer, "Resilience: A historical review of the construct", Holistic Nursing Practice, Vol. 18, No. 3, pp. 3-10, 2004.
- [25] G. S. Park, "The relationship among job stress, resilience and turnover intention of new nurses", Master's thesis. Sungkyunkwan University, 2012.
- [26] Y. H. Kim, K. H. Suh, "Relationships between job stresses, ego-resilience, stress responses, and quality of service among hospital employees", The Korean journal of health psychology, Vol. 16, No. 2, pp. 329-345, 2011.
- [26] Y. H. Lee, G. A. Seomum, "Effects of MBO and job commitment on nursing performance in operating room nurses", Journal of Digital



Convergence, Vol. 15, No. 4, pp. 309-316, 2017.

[28] Y. M. Cho, M. S. Choi, "Effect of clinical nurses's basic psychological need, self-leadership and job stress on nursing performance", Journal of Digital Convergence, Vol. 14, No. 8, pp. 343-353, 2016.

[29] J. H. Park, S. K. Chung, "Influence of emotional labor, communication competence and resilience on nursing performance in university hospital nurses", Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 17, No. 10, pp. 236-244, 2016.

[30] A. R. Han, S. H. Kwon, "Effects of self-leadership and self-efficacy on nursing performance of nurses working in long-term care hospitals", Journal of Korean Gerontological Nursing, Vol. 18, No. 1, pp. 12-21, 2016.

[31] 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.

[32] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner, A. G. Lang, "Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses", Behavior Research Methods, Vol. 41, No. 4, pp. 1149-1160, 2009.

[33] M. J. Kim, M. O. Gu, "The development of the stresses measurement tool for staff nurses working in the hospital", Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 14, No. 2, pp. 28-37, 1984.

[34] K. M. Connor, J. R. T. Davidson, "Development of an new resilience scale: The Conner-Davidson resilience scale (CD-RISC)", Depression and Anxiety, Vol. 18, No. 2, pp. 76-82, 2003.

[35] H. S. Baek, "Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale (K-CD-RISC)", Master's thesis. Eulji University, 2010.

[36] S. A. Park, "An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Koreana nursing units" The seoul journal of Nursing, Vol. 4, No. 1, pp. 45-61, 1988.

[37] Y. J. Ko, "A study of the effect of emotional intelligence and job stress on the job satisfaction for nurses", Journal of The Korean Data Analysis Society, Vol. 18, No. 4, pp. 2245-2256, 2016.

[38] B. K. Cha, J. Choi, "A comparative study on perception of patient safety culture and safety care activities: comparing university hospital nurses and small hospital nurses" The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 21, No. 4, pp. 405-416, 2015.

[39] Y. O. Suh, K. W. Lee, "Lived experiences of new graduate nurses", The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 19, No. 2, pp. 227-238, 2013.

[40] S. Y. Yang, "The study on relationship between empathy, ego resilience, and clinical competence of the nursing students", Journal of The Korean Data Analysis Society, Vol. 17, No. 3, pp. 1699-1710, 2015.

민 선 영(Min, Sun Young)



- 2005년 3월 ~ 2006년 9월 : 동아대 의료원 간호사
- 2009년 2월 ~ 2014년 6월 : 일신기독병원 간호사
- 2016년 8월 : 고신대학교 간호대학 (간호학석사)
- 관심분야 : 간호사, 업무성과
- E-Mail : mna0708@hanmail.net

박 정 숙(Park, Jung Suk)



- 2005년 2월 : 고신대학교 간호대학 (간호학석사)
- 2010년 2월 : 고신대학교 간호대학 (간호학박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 고신대학교 간호대학 조교수
- 관심분야 : 모성, 노인
- E-Mail : cooler1978@kosin.ac.kr