

# 신규간호사와 경력간호사의 극복력 비교

황은희  
원광대학교 간호학과

## Comparison of Resilience between Novice and Experienced Nurses

Eun-Hee Hwang

Department of Nursing, Wonkwang University

요 약 본 연구의 목적은 병원에서 근무하고 있는 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진 정도를 확인하여 비교하는 것이다. 자료수집은 종합병원에 근무하는 임상경력 1년 미만의 신규간호사 65명과 임상경력 7년 이상의 경력간호사 70명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 이루어졌다. 수집된 자료는 IBM SPSS 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구 결과, 신규간호사의 극복력은 경력간호사보다 낮았으며, 교육정도와 직무만족도, 주관적 건강 상태에 따라 차이가 있었다. 반면 경력간호사의 극복력은 직위에 따라서 유의한 차이가 있었다. 또한 신규간호사와 경력간호사의 극복력은 사회심리적 스트레스와의 상관성이 가장 높았으며( $r=-0.633, p<.001$ ;  $r=-0.586, p<.001$ ), 신규간호사는 사회적 지지( $r=0.560, p<.001$ ), 경력간호사는 소진이( $r=-0.404, p=.001$ ) 그 다음 상관성이 높은 변수인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 신규간호사와 경력간호사의 극복력의 정도와 관련 요인이 다르다는 것을 알 수 있다. 따라서 신규간호사와 경력간호사의 극복력을 증진하기 위해 각 대상자의 극복력 특성에 따른 차별화된 프로그램의 개발이 필요하다.

**Abstract** This study was conducted to compare the resilience, social support, psychosocial stress and burnout between novice and experienced nurses. Data collection was conducted using structured questionnaires for 65 novice nurses with less than one year of clinical experience and 70 experienced nurses with at least seven years of clinical experience working in general hospitals. The results revealed that the resilience of novice nurses was lower than that of experienced nurses, and there were significant differences according to educational level, job satisfaction, and subjective health status. Conversely, experienced nurses' resilience differed according to their position. In addition, the resilience of novice and experienced nurses showed the highest correlation with psychosocial stress ( $r=-0.633, p<.001$ ;  $r=-0.586, p<.001$ ), while novice nurses' social support ( $r=0.560, p<.001$ ) and experienced nurses' burnout ( $r=-0.404, p=0.001$ ) showed the second highest correlations. These results demonstrate that the factors related to resilience of novice and the experienced nurses differ. Therefore, it is necessary to develop a differentiated program according to the characteristics of resilience of each nurse to improve the resilience of novice and experienced nurses.

**Keywords** : Burnout, Nurse, Resilience, Social support, Stress

### 1. 서론

#### 1.1 연구의 필요성

간호사의 직업적 특성에서 오는 직무스트레스 요인으로 과중한 업무, 업무 자율성의 결여, 역할 모호성, 부적절한 보상과 비합리적이고 권위적인 직장 문화가 있으

이 논문은 2018년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 기초연구사업임(No.NRF-2018R1D1A1B07043492)

\*Corresponding Author : Eun-Hee Hwang(Wonkwang Univ.)

Tel: +82-63-850-6071 email: ehh@wku.ac.kr

Received July 24, 2018

Revised (1st August 28, 2018, 2nd september 10, 2018)

Accepted October 5, 2018

Published October 31, 2018

며, 이들은 정신과적 질환 및 심신증의 주요 위험 요인으로 인식되며, 생산성 저하와 이직으로 연결된다[1]. 실제로 2015년 간호사의 평균 이직률은 12.4%로 나타났고, 특히 신규간호사의 이직률은 33.9%로 간호사 전체 이직률보다 두 배 정도 높은 것으로 나타났다[2]. 이로 인해 불가피하게 발생하는 인력의 문제로 업무 강도가 높아지면서 간호사의 스트레스와 소진을 촉발하게 되고 결국은 간호사 개인의 건강 등의 문제뿐만 아니라 환자에 대한 의료의 질 저하를 초래하게 된다.

여러 연구를 통해 극복력은 간호사의 스트레스와 웰빙, 정신적 및 신체적 건강을 보호하는 하나의 해결방안으로 제시되고 있다[3-4]. 극복력이란 상황적 요구나 스트레스가 많은 환경에서 적절한 자아통제를 바탕으로 유연하게 반응하여 성공적인 적응을 이룰 수 있는 역동적인 능력이다[5]. 극복력은 간호사가 임상에서 겪는 수많은 어려움을 긍정적으로 극복하고, 전문가적 능력을 발휘하여 환자가 최적의 건강상태를 유지하도록 돕기 위해 필요한 역량이다. 간호학에서 극복력은 암이나 관절염, 혈액투석을 하는 등의 만성 질환자나 만성 질환자에 대한 연구 중심으로 이루어졌으나, 최근 간호사 극복력 측정 도구의 개발과 함께 간호사 대상의 연구가 점차 증가하고 있다.

극복력이 높은 사람은 스트레스에 잘 대처하고, 더 높은 수준의 능력을 보여주지만, 극복력이 낮은 사람은 스트레스 대처능력이 떨어져 부정적인 결과를 나타낼 수 있다[6]. 극복력은 또한 소진, 이직의도와 같은 부정적인 요인을 완충하는 효과도 나타내기 때문에[7-10], 간호사의 극복력을 강화하기 위한 다양한 방안의 모색이 필요하다.

선행연구에 따르면 극복력은 연령, 결혼 상태, 교육수준, 직위, 근무경력, 근무형태, 근무부서, 희망부서 배치 여부, 연간 소득액, 밤근무 횟수, 간호직 선택 동기, 직무만족도 등과 같은 요인에 따라 차이가 있다[7,8,11]. 그러나, 극복력과 임상경력과의 관련성에 대해서는 일치되지 않은 결과가 보고되고 있는데[8,11], 극복력은 짧은 기간 동안에 만들어지는 것이 아니라 오랜 시간 동안 현장의 여러 가지 문제 상황에 부딪히고, 이에 대처하고 극복해 나가면서 서서히 만들어지는 것이다[12]. 따라서 신규간호사와 경력간호사의 극복력 차이가 있을 것이며, 이에 대한 확인이 필요하다.

병원 현장에서 신규간호사의 경우 ‘간호 업무 수행의

미숙함’, ‘업무와 관련된 심적 증압감’, ‘대인관계에서의 상처와 괴로움’ 등을 경험하고 있는[13] 반면 경력간호사는 일과 가정간의 불균형을 경험하고 있으며, 6~10년 사이의 경력을 가진 간호사들의 정서적 소진이 높고 내부마케팅과 간호전문직관 정도가 가장 낮아 이직의도의 위험이 큰 것으로 확인되는 등의 어려움에 직면해 있다[14-15]. 이는 근무 경력에 따라 직무와 생애주기가 다르기 때문이라고 볼 수 있으며, 같은 맥락에서 간호사의 경력에 따라 사회적지지[16]와 소진[7]의 정도가 차이가 있었지만, 신규간호사와 경력간호사의 비교 연구는 없다.

간호사의 스트레스에 관한 연구는 주로 직무 요인과 관련한 스트레스에 집중되어 왔으나, 정신건강 상태를 포괄하는 개념인 사회심리적 스트레스에 관한 연구 역시 많지 않다. 사회심리적 스트레스란 개인이 일상생활을 수행하는데 필요한 사회적 수행능력이나 인지적, 정서적 능력을 발휘할 수 있는 정서적, 심리적 안녕상태를 말한다[17]. 간호사의 직무특성으로 인한 스트레스 뿐만 아니라 지속적으로 변화하는 환경과 관련한 다양한 요인에 관심을 갖는 사회심리적 스트레스[18-19]를 고찰함으로써 간호사의 스트레스를 포괄적으로 이해하는 것이 필요하다.

간호사는 매우 힘든 직업이며, 간호사 개인뿐만 아니라 환자에게 영향을 미친다. 그렇기 때문에 간호 업무에서의 부정적 결과를 감소하고 긍정적 결과를 강화하는 극복력에 관심을 가져야 한다. 극복력은 훈련과 교육을 통해 습득과 육성이 가능하다[20]. 간호사의 극복력을 지속적으로 관리하고 향상시키는 일은 간호사 뿐 아니라 환자에게도 긍정적인 영향을 미치게 되므로 임상실무현장에서 매우 필요하다[11]. 이를 위해 신규간호사와 경력간호사의 극복력을 확인, 비교하는 것이 우선적인 과제이다. 그러나, 현재까지 간호사 극복력에 관한 연구는 신규간호사 대상 혹은 특정 근무 환경 간호사 대상의 연구가 많았으며, 신규간호사와 경력간호사의 극복력의 차이를 비교 고찰한 연구는 거의 없다.

따라서 본 연구는 병원에서 근무하고 있는 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진 정도를 확인하여 비교하고자 한다.

## 1.2 연구목적

- 1) 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진 정도를 파악하고 비교

한다.

- 2) 신규간호사와 경력간호사의 일반적 특성에 따른 극복력의 차이를 파악한다.
- 3) 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스와 소진의 상관관계를 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 병원 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진의 차이를 비교하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 일개 지역 두개의 종합병원에 근무하는 임상경력 1년 미만의 신규간호사와 임상경력 7년 이상의 경력간호사이다. Jang [21]은 4단계 경력단계를 초보자(입사 후 1년), 상급초보자(입사 후 2~3년), 유능한 단계(입사 후 4~6년), 숙련단계(입사 후 7년 이상)로 구분하였고, 이에 따라 신규간호사는 초보자 단계, 경력간호사는 숙련 단계에 해당하는 간호사를 대상으로 선정하였다. 대상자 수는 G Power program 3.1.9.2를 이용하여 산출하였으며, 유의수준 0.05, 중간수준의 효과크기 0.50, 검정력 0.85를 유지하는데 필요한 표본 수는 각 집단별 59명씩 총 118명이었다. 이에 따라 총 신규간호사 70부, 경력간호사 70부의 설문지를 배부하여 138부를 회수하였으며, 응답이 불성실한 설문지를 제외한 후 신규간호사 65부, 경력간호사 70부의 설문 결과를 분석하였다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 극복력

극복력을 측정하기 위해 Park [22]이 간호사를 대상으로 개발한 도구를 이용하였으며, 이 도구는 30문항의 5점 Likert 척도로 기질적 패턴, 관계적 패턴, 상황적 패턴, 철학적 패턴, 전문가적 패턴의 5개 하위 영역으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 극복력이 높음을 의미한다. Park [22] 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=0.95$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.96$ 이었다.

#### 2.3.2 사회적지지

사회적지지를 측정하기 위해 House [23] 척도를 Son과 Ko [24]가 변안한 도구를 이용하였으며, 이 도구는 8문항의 5점 Likert 척도로 상사의 지지, 동료의 지지의 2개 하위 영역으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 사회적지지가 높음을 의미한다. 부정적 의미를 내포하고 있는 3문항은 역환산하였다. Son과 Ko [24]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=0.85\sim0.78$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.78$ 이었다.

#### 2.3.3 사회심리적 스트레스

사회심리적 스트레스를 측정하기 위해 Jang [18]이 일반인 정신건강 수준을 측정한 사회심리적 건강도구인 Psychosocial Wellbeing Index (PWI)를 기초로 개발한 도구를 이용하였으며, 이 도구는 18문항의 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 사회심리적 스트레스가 높음을 의미한다. 부정적 의미를 내포하고 있는 문항은 역환산하였다. 점수에 따라 27점 이상은 '고위험군', 9-26점은 '잠재적 스트레스군', 8점 이하는 '건강군'으로 분류한다. Jang [18]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=0.87$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.90$ 이었다.

#### 2.3.4 소진

소진을 측정하기 위해 Maslach와 Jackson [25]의 소진 도구(Maslach Burnout Inventory: MBI)를 Choi [26]가 변안한 도구를 이용하였으며, 이 도구는 22문항의 7점 Likert 척도로 정서적 소모, 비인간화, 개인적 성취감 감소의 3개 하위 영역으로 구성되어 있으며, 정서적 소모와 비인간화 항목 점수가 높을수록 정서적 소모와 비인간화 정도가 높음을, 역문항으로 구성된 개인적 성취감 감소는 점수가 높을수록 개인적 성취감이 높음을 의미한다. Choi [26] 연구에서 Cronbach's  $\alpha=0.84$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.86$ 이었다.

## 2.4 자료 분석 방법

수집된 자료의 분석은 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하였다. 구체적으로 신규간호사와 경력간호사의 일반적 특성 및 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진 정도의 차이는 t-test와  $\chi^2$ -test로 분석하였다. 또한 일반적 특성에 따른 극복력 차이는 t-test와 ANOVA, Tukey post hoc test로 분석하였으며, 극복력, 사회적지

지, 사회심리적 스트레스와 소진 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하여 분석하였다.

### 2.5 윤리적 고려

본 연구는 대상자에 대한 윤리적 고려를 위해 연구책임자 소속 대학의 생명윤리심의위원회로부터 IRB 승인(WKIRB-201711-SB-081)을 받은 후 수행하였다. 자료 수집을 위해 먼저 기관의 관리자에게 연구의 목적과 설문 방법에 대해 설명하고 연구 진행 허락을 받았으며, 연구 대상자에게는 연구의 목적과 익명성 및 비밀보장에 대해 설명하고 사전동의서를 통해 연구 참여에 동의한 간호사에게만 설문지를 배부하여 설문을 시행하였다. 자료 수집은 2018년 5월 8일부터 5월 25일까지 진행되었다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 신규간호사와 경력간호사의 일반적 특성

본 연구 대상자 중 신규간호사의 성별은 여성이 62명(95.4%), 남성이 3명(4.6%)이었으며, 연령은 20대가 62명(95.4%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 미혼이 63명(96.9%), 교육 정도는 4년제 졸업자가 59명(90.8%), 3년제 졸업 6명(9.2%)으로 나타났다. 현재 병원에서의 직위는 일반간호사였고, 월수입은 201만원~250만원이 45명(69.2%), 151만원~200만원 20명(30.8%)의 순이었다. 근무 형태에 있어 55명(84.6%)이 3교대 근무를 하며, 56명(86.2%)이 비정규직이었고, 57명(87.7%)이 밤근무를 하고 있었다.

경력간호사의 성별은 여성 69명(98.6%), 남성 1명(1.4%)이었고, 연령은 30대가 34명(48.6%), 40대 이상 31명(44.3%)의 순으로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 51명(72.9%), 교육 정도는 4년제 졸업이 44명(62.9%), 3년제 졸업 22명(31.4%)으로 나타났다. 현재 병원에서의 직위는 13명(18.6%)이 책임간호사 이상이었고, 월수입은 251만원~300만원 27명(38.6%), 301만원~350만원 25명(35.7%)의 순이었다. 근무 형태에 있어 43명(61.4%)이 3교대 근무를 하며, 15명(21.4%)이 상시 근무를 하며, 69명(98.6%)이 정규직이었고, 48명(68.6%)이 밤근무를 하고 있었다.

신규간호사 및 경력간호사의 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 교육정도, 직위, 월수입, 근무형태, 고용형태, 밤

근무 여부에서 차이가 있었다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of the Participants

Characters	Categories	N.N (N=65)	E.N (N=70)	$\chi^2$	p
		n(%)			
Gender†	Female	62(95.4)	69(98.6)	1.190	.352
	Male	3(4.6)	1(1.4)		
Age	20~29	62(95.4)	5(7.1)	105.425	<.001
	30~39	3(4.6)	34(48.6)		
	≥40	0(0)	31(44.3)		
Marital status	Unmarried	63(96.9)	19(27.1)	68.821	<.001
	Married	2(3.1)	51(72.9)		
Education†	College	6(9.2)	22(31.4)	15.052	<.001
	University	59(90.8)	44(62.9)		
	≥ Master	0(0)	4(5.7)		
Current position	Staff nurse	65(100.0)	57(81.4)	13.358	<.001
	Charge/Head nurse	0(0)	13(18.6)		
Monthly income (10,000 won)	151~200	20(30.8)	0(0)	107.793	<.001
	201~250	45(69.2)	8(11.4)		
	251~300	0(0)	27(38.6)		
	301~350	0(0)	25(35.7)		
	≥351	0(0)	10(14.3)		
Working unit	Internal medicine	16(24.6)	27(38.6)	5.095	.282
	Surgical	14(21.5)	18(25.7)		
	Special ward	7(10.8)	5(7.1)		
	Intensive care unit	12(18.5)	7(10.0)		
	Special unit	16(24.6)	13(18.6)		
Placed in the desired department	Yes	34(52.3)	25(35.7)	3.772	.058
	No	31(47.7)	45(64.3)		
Shift work	3 shift	55(84.6)	43(61.4)	9.154	.009
	2 shift	4(6.2)	12(17.1)		
	Non-shift	6(9.2)	15(21.4)		
Employment type	Regular	9(13.8)	69(98.6)	99.175	<.001
	Part time	56(86.2)	1(1.4)		
Night shift	Yes	57(87.7)	48(68.6)	7.129	.012
	No	8(12.3)	22(31.4)		
Job satisfaction	High	18(27.7)	26(37.1)	1.391	.514
	Moderate	39(60.0)	36(51.4)		
	Low	8(12.3)	8(11.4)		
Subjective health status	Good	17(26.2)	8(11.4)	4.880	.090
	Moderate	38(58.5)	50(71.4)		
	Bad	10(15.4)	12(17.1)		

N.N: Novice Nurse, E.N: Experienced Nurse

† Fisher's exact test

3.2 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진의 차이

대상자의 극복력 평균평점은 신규간호사가 3.42±0.44 점, 경력간호사 3.64±0.47점이었으며 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 극복력의 하위 영역별 구분에 있어 신규간호사와 경력간호사 모두 관계적 패턴이 3.79±0.44, 3.78±0.49점으로 가장 높았고, 가장 점수가 낮은 영역은 신규간호사는 전문가적 패턴 3.28±0.50점인 반면 경력간호사는 기질적 패턴 3.46±0.57점이었다. 또한 신규간호사와 경력간호사 간 유의한 차이가 나타난 하위 영역은 상황적 패턴(신규간호사 3.45±0.44, 경력간호사 3.74±0.48), 철학적 패턴(신규간호사 3.34±0.62, 경력간호사 3.60±0.63), 전문가적 패턴(신규간호사 3.28±0.50, 경력간호사 3.54±0.51)으로 경력간호사의 평균평점 점수가 더 높았다.

사회적지지는 40점 만점 중 신규간호사 28.30±4.26점, 경력간호사 28.57±4.33점이었고 사회심리적 스트레스는 54점 중 신규간호사 25.12±8.25점, 경력간호사 22.84±6.12점이었으나 모두 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 신규간호사의 사회적지지 중 상사지지는 14.23±2.73점, 동료지지는 14.37±2.89점으로 동료지지 점수가 더 컸으며, 경력간호사는 상사지지 14.40±2.84점, 동료지지 14.17±2.33점으로 상사지지 점수가 더 컸다. 사회심리적 스트레스를 점수에 따라 구분해 보면 9-26점 범위인 잠재적 스트레스군이 신규간호사 36명(55.4%), 경력간호사 54명(77.1%)으로 가장 많았으며, 고위험군은 신규간호사 27명(41.5%), 경력간호사 16명(22.9%)이었고, 건강군은 신규간호사 2명(3.1%)에 불과하였으며, 이는 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

대상자의 소진 평균평점은 신규간호사 2.70±0.74점, 경력간호사 2.52±0.73점이었으나 통계적인 차이는 없었다. 소진의 하부 영역에서 신규간호사와 경력간호사 모두 정서적 소진이 각각 3.33±0.99점, 3.24±1.06점으로 가장 점수가 높았고, 신규간호사의 경우 비인간화가 2.25±1.26점으로 경력간호사의 경우 개인적 성취감 감소가 1.78±0.95점으로 점수가 가장 낮았다(Table 2).

Table 2. Level of Resilience, Social Support, Psychosocial Stress, Burnout

Variables	N.N (N=65)	E.N (N=70)	t, $\chi^2$	p
	Mean±SD n(%)	Mean±SD n(%)		
Resilience	3.42±0.43	3.64±0.47	-2.814	.006
Dispositional pattern	3.32±0.51	3.46±0.57	-1.533	.128
Relational pattern	3.76±0.44	3.78±0.49	-0.216	.829
Situational pattern	3.45±0.44	3.74±0.48	-3.639	<.001
Philosophical pattern	3.34±0.62	3.60±0.63	-2.398	.018
Professional pattern	3.28±0.50	3.54±0.51	-2.995	.003
Social Support	28.30±4.26	28.57±4.33	0.039	.969
Supervisors' support	14.23±2.73	14.40±2.84	-0.353	.725
Co-workers' support	14.37±2.89	14.17±2.33	0.439	.661
Psychosocial Stress	25.12±8.25	22.84±6.12	1.833	.072
Healthy†	2(3.1)	0(0)		
Latent stress group	36(55.4)	54(77.1)	7.823	.011
High risk stress group	27(41.5)	16(22.9)		
Burnout	2.70±0.74	2.52±0.73	1.426	.156
Emotional wasting	3.33±0.99	3.24±1.06	0.456	.649
Inhuman person	2.25±1.26	2.42±1.23	-0.808	.421
Decreased personal achievement	2.29±0.87	1.78±0.95	3.272	.001

N.N: Novice Nurse, E.N: Experienced Nurse

† Fisher's exact test

3.3 신규간호사와 경력간호사의 일반적 특성에 따른 극복력의 차이

신규간호사의 일반적 특성에 따른 극복력의 차이는 (Table 3)과 같다. 극복력은 교육정도와 직무만족도, 주관적 건강상태에 따라 각각 유의한 차이가 있었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 4년제 졸업자가 3년제 졸업자에 비해 극복력이 유의하게 높았으며( $t=-2.610, p=.011$ ), 직무에 만족하는 대상자가 직무에 만족하지 않는 대상자보다( $F=9.861, p<.001$ ), 주관적 건강상태가 좋은 대상자보다 그렇지 않은 대상자보다( $F=5.800, p=.005$ ) 극복력이 더

높았다.

경력간호사의 일반적 특성에 따른 극복력의 차이는 (Table 4)와 같다. 극복력은 직위에 따라 유의한 차이가 있었고, 책임간호사 이상인 대상자가 일반간호사보다 극복력이 유의하게 높았다( $t=-2.052, p=.044$ ).

Table 3. Differences of Resilience by General Characteristics of the Novice Nurses (N=65)

Characters	Categories	M±SD	t or F	<i>p</i> Tukey
Gender	Female	3.42±0.43	-0.236	.814
	Male	3.48±0.36		
Age	20~29	3.40±0.42	-1.402	.166
	30~39	3.76±0.41		
Marital status	Unmarried	3.42±0.43	-0.377	.707
	Married	3.53±0.19		
Education	College	3.01±0.47	-2.610	.011
	University	3.46±0.40		
Monthly income (10,000won)	151~200	3.47±0.44	0.189	.829
	201~250	3.40±0.43		
Working unit	Internal medicine	3.52±0.47	0.331	.856
	Surgical	3.36±0.40		
	Special ward	3.46±0.61		
	Intensive care unit	3.39±0.33		
	Special unit	3.39±0.42		
Placed in the desired department	Yes	3.47±0.44	0.912	.365
	No	3.37±0.42		
Shift work	3 shift	3.39±0.44	0.949	.393
	2 shift	3.64±0.39		
	Non-shift work	3.55±0.30		
Employment type	Regular	3.46±0.48	0.291	.772
	Part time	3.41±0.42		
Night shift	Yes	3.39±0.43	-1.337	.186
	No	3.61±0.33		
Job satisfaction	Good <sup>a</sup>	3.73±0.34	9.861	<.001 a>b,c
	Moderate <sup>b</sup>	3.35±0.42		
	Bad <sup>c</sup>	3.08±0.23		
Subjective health status	Good <sup>a</sup>	3.67±0.36	5.800	.005 a>b,c
	Moderate <sup>b</sup>	3.37±0.45		
	Bad <sup>c</sup>	3.16±0.22		

Table 4. Differences of Resilience by General Characteristics of the Experienced Nurses (N=70)

Characters	Categories	M±SD	t or F	<i>p</i>
Age	20~29	3.61±0.16	1.185	.312
	30~39	3.55±0.45		
	≥40	3.73±0.50		
Marital status	Unmarried	3.51±0.48	-1.401	.166
	Married	3.69±0.46		
Education	College	3.60±0.51	0.948	.393
	University	3.68±0.44		
	≥Master	3.37±0.50		
Current position	Staff nurse	3.58±0.48	-2.052	.044
	Charge/Head nurse	3.87±0.34		
Monthly income (ten thousand won)	201~250	3.57±0.30	0.375	.771
	251~300	3.59±0.46		
	301~350	3.72±0.42		
	≥351	3.62±0.70		
Working unit	Internal medicine	3.62±0.36	1.615	.181
	Surgical	3.45±0.62		
	Special ward	3.92±0.43		
	Intensive care unit	3.66±0.50		
	Special unit	3.80±0.36		
Placed in the desired department	Yes	3.60±0.51	-0.447	.656
	No	3.66±0.44		
Shift work	3 shift	3.56±0.51	1.935	.152
	2 shift	3.83±0.40		
	Non-shift work	3.72±0.31		
Night shift	Yes	3.57±0.50	-1.955	.055
	No	3.80±0.35		
Job satisfaction	Good	3.81±0.53	3.053	.054
	Moderate	3.54±0.36		
	Bad	3.52±0.55		
Subjective health status	Good	3.86±0.50	2.527	.087
	Moderate	3.66±0.44		
	Bad	3.41±0.49		

### 3.4 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진의 상관관계

대상자의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진 간의 상관관계는 <Table 5>와 같다. 신규간호사의 극복력은 사회적지지( $r=0.560, p<.001$ )와 양의 상관관계가, 사회심리적 스트레스( $r=-0.633, p<.001$ ), 소진( $r=-0.548,$

Table 5. Correlations among Resilience, Social Support, Psychosocial Stress, Burnout

Variables	Resilience		Social Support		Psychosocial Stress		Burnout	
	N.N (N=65)	E.N (N=70)	N.N (N=65)	E.N (N=70)	N.N (N=65)	E.N (N=70)	N.N (N=65)	E.N (N=70)
Resilience	1	1	0.560*	0.329*	-0.633*	-0.586*	-0.548*	-0.404*
Social Support			1	1	-0.390*	-0.307**	-0.456*	-0.375*
Psychosocial Stress					1	1	0.620*	0.582*
Burnout							1	1

N.N: Novice Nurse, E.N: Experienced Nurse

\* p<.01 \*\*p<.05

$p<.001$ 과 음의 상관관계가 있었고, 상관성은 사회심리적 스트레스, 사회적지지, 소진의 순이었다. 또한 사회적 지지는 사회심리적 스트레스( $r=-0.390, p=.001$ ), 소진( $r=-0.456, p<.001$ )과 음의 상관관계가, 사회심리적 스트레스와 소진( $r=0.620, p<.001$ )은 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

경력간호사의 극복력은 사회적지지( $r=0.329, p=.005$ )와 양의 상관관계가, 사회심리적 스트레스( $r=-0.586, p<.001$ ), 소진( $r=-0.404, p=.001$ )과 음의 상관관계가 있었고, 상관성은 사회심리적 스트레스, 소진, 사회적지지의 순이었다. 또한 사회적지지는 사회심리적 스트레스( $r=-0.307, p=.010$ ), 소진( $r=-0.375, p=.001$ )과 음의 상관관계가, 사회심리적 스트레스와 소진( $r=0.582, p<.001$ )은 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

#### 4. 논의

본 연구는 병원에서 근무하고 있는 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진 정도를 확인하여 비교하기 위해 시행되었다.

본 연구 대상자의 극복력은 신규간호사가 3.42점, 경력간호사가 3.64점으로 경력간호사의 극복력이 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 임상간호사의 극복력을 측정한 Jung과 Jeong [11]의 연구에서 3.7점, 응급실 간호사를 대상으로 한 Seo [27]의 연구에서 3.6점과 비교했을 때 본 연구의 신규간호사의 극복력 점수는 낮고, 경력간호사는 비슷한 수준이다. 또한 간호사의 극복력이 현 병원 근무기간이 7년 이상인 간호사일수록 높게 나타난 선행 연구가 본 연구 결과를 뒷받침한다[28]. 극복력과 유사한 개념인 탄력성이 높아

지는 이유를 근무경력이 증가하고 직위가 높아지면서 다양한 갈등을 해결하였던 경험들과 원활해진 대인관계로 설명하는 것[8]과 같은 맥락으로 신규간호사와 경력간호사의 극복력 차이를 설명할 수 있다. 따라서 신규간호사가 여러 갈등 상황을 잘 극복할 수 있는 위기관리 중재 프로그램 등의 시행을 통해 극복력을 향상시킬 수 있도록 배려하는 것이 필요하다.

본 연구 대상자의 사회심리적 스트레스를 점수에 따라 구분했을 때 신규간호사 중 잠재적 스트레스군이 55.4%, 고위험군이 41.5%이었고, 경력간호사 중 잠재적 스트레스군이 77.1%, 고위험군이 22.9%로 나타났고 이는 유의한 차이가 있었다. 즉, 대부분의 간호사들이 스트레스에 노출되어 있으며 특히 신규간호사는 고위험 스트레스에 노출된 비율이 높았다. 개인의 사회적 수행능력이나 정서적 및 심리적 안녕 상태를 나타내는 사회심리적 스트레스가 높은 것은 업무 뿐만 아니라 개인의 정신적 건강에도 부정적인 영향을 미침을 의미한다[29]. 간호사는 업무 특성상 직무와 관련한 스트레스가 높은 직종인데, 이와 함께 여러 직종의 의료진과의 관계 형성, 의료 환경의 변화에 적응하기 위한 전문지식과 기술의 습득 등으로 인해 신체적 및 심리적인 스트레스가 높다. 실제로 임상경력 1년 이상의 일반병동 간호사의 사회심리적 스트레스 평가 결과, 이들은 잠재적인 스트레스 군에 해당하는 것으로 나타났고, 임상경력이 낮을수록 스트레스가 더 높은 것으로 나타나[30] 간호사의 정신건강 증진을 위한 병원 차원의 관리가 절실하다.

본 연구 대상자인 신규간호사와 경력간호사의 소진 점수는 유의한 차이가 없었는데, 이는 임상경력이 많은 간호사의 경우 임상 경력이 적은 간호사에 비해 소진 점수가 낮게 나타난 선행 연구 결과와[7,14,31] 상반된다. 선행 연구의 경우 대상자의 임상 경력을 5년 이하, 5~10

년, 10-15년, 15년 이상과 같이 연속적으로 구분하였으나 본 연구는 임상 경력 1년 이하 그리고 임상 경력 7년 이상으로 구분하여 비교하였다. 따라서 임상 경력 7년 이상인 간호사의 경력에 따른 소진의 차이를 구분하여 비교하기 어렵다는 제한점이 나타난다. 소진은 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 스트레스 반응의 한 형태로서 부정적인 자아개념 및 근무 태도, 환자에 대한 관심 소실 등의 현상을 포함하는 신체적, 정신적 탈진 증후군으로 간호사는 소진이 높은 직업이다[32]. 간호사의 건강상태는 소진에 영향을 미치는 요인이기도 하다[33]. 간호사의 건강과 간호의 질 관리를 위해 임상 경력에 따른 소진 정도의 추이를 관찰하는 연구가 간호사의 소진 예방을 위한 유용한 기초자료가 될 것이다.

신규간호사는 직무에 만족하는 경우, 주관적 건강상태가 좋은 경우 극복력이 더 높았고, 경력간호사는 책임간호사 이상인 경우의 극복력이 더 높아 두 집단 간 차이가 있었다. 극복력과 직무만족도, 직위와의 관련성은 여러 선행 연구를 통해 확인할 수 있다[9,11]. 또한 본인이 건강하다고 생각하는 간호사의 극복력이 더 높은 것으로 나타나[34] 본 연구 결과를 뒷받침한다. 신규간호사의 병원 직장 체험에 관한 연구[35]에서 신규간호사는 일이 많아 대소변, 식사까지 거르며 하지만 제시간에 퇴근할 수 없어 일에 짓눌리며, 몸무게는 줄고 월경 양상도 변하고 만성피로까지 나타나 체력의 한계가 느껴지는데 몸마저 근무표에 맞춰지지 않아 3교대로 몸이 부대끼는 것으로 나타났다. 신규간호사는 새로운 환경에의 적응과 업무를 익히기 위해 자신의 건강상태를 돌볼 여유가 없으며, 이는 극복력을 저하시키는 요인이 될 것이다. 따라서 신규간호사가 업무에 적응하고 익히는 1년이라는 시간동안 업무 관련 교육과 함께 건강 증진을 위한 검진과 프로그램 운영이 집중적으로 시행되어야 할 것이다.

극복력과 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진의 상관관계 분석 결과에서 신규간호사는 사회심리적 스트레스, 사회적지지, 소진의 순으로 상관성이 높았으며, 경력간호사는 사회심리적 스트레스, 소진, 사회적지지의 순으로 상관성이 높았다. 즉, 두 집단 모두 정신건강 상태를 나타내는 사회심리적 스트레스의 극복력과의 상관관계가 가장 높아 간호사들이 병원에서 겪는 어려움을 극복하고 능력을 발휘하기 위해서는 우선적으로 간호사 자신의 사회심리적 스트레스를 관리하는 것이 필요하다. 간호사의 극복력을 강화시키는 전략으로 전문가적 관계

유지와 긍정성을 유지하는 것이 제시되는 것은[20] 이러한 맥락이라고 볼 수 있다. 흥미로운 점은 신규간호사는 사회적지지, 경력간호사는 소진이 극복력과 더 큰 상관성을 가진다는 것이다. 이러한 결과에 따라 신규간호사는 극복력 증진을 위해 직장 내에서의 동료나 상사의 적극적 지지를 강화하며[36], 경력간호사는 극복력 증진을 위해 업무 효율화, 상관의 배려, 역할 정립, 경력(진급) 체계의 활성화 등을 통해 소진을 감소시켜야 할 것이다[37-39].

이상에서 살펴본 바와 같이, 신규간호사와 경력간호사는 주어진 개인적인 특성뿐만 아니라 직장에서의 과업과 임무가 다르고 이에 따라 극복력 정도가 다르며, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진과의 관계도 다르다는 것을 알 수 있었다. 이에 따라 임상 간호사의 극복력 증진을 위해 경력에 따른 차별화된 극복력 증진 프로그램 개발이 요구된다.

본 연구는 대상자를 신규간호사와 경력간호사로 구분하였으나, 신규간호사의 경우 비정규직이 대부분으로 정규직과 비정규직 구분에 의한 차이가 변수에 미치는 영향을 반영하지 못하였다. 또한 단면 연구로써 변수들 간 인과관계를 파악하는데 한계가 있다. 향후 이러한 제한점을 보완한 연구가 필요하며, 본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 일부 지역에 있는 종합병원 간호사를 대상으로 하였다라는 제한점이 있다. 따라서 향후 연구 대상과 지역을 확대하여 반복연구해 볼 필요가 있다. 둘째, 간호사의 경력을 두 집단으로 나누어 극복력을 고찰하기 보다는 경력의 연속적인 변화에 따른 극복력의 변화를 확인하는 연구를 제안한다. 셋째, 극복력에 영향을 미치는 다양한 변수들의 영향을 평가하여 병원 간호사의 극복력을 다면적, 총체적으로 접근해 볼 필요가 있다. 넷째, 간호사의 경력단계에 따른 소진의 차이를 비교하는 후속 연구를 제안한다.

## 5. 결론

본 연구는 병원에서 근무하고 있는 신규간호사와 경력간호사의 극복력, 사회적지지, 사회심리적 스트레스, 소진 정도를 확인하여 비교하기 위한 서술적 조사연구로, 병원 근무 간호사의 극복력 증진을 위한 정책 방안 마련의 기초 자료를 제공하기 위하여 시도되었다.



연구 결과, 신규간호사의 극복력은 경력간호사보다 낮았으며, 교육정도와 직무만족도, 주관적 건강상태에 따라 차이가 있었다. 반면 경력간호사의 극복력은 직위에 따라서 유의한 차이가 있어 신규간호사의 극복력과 다른 특성을 나타냈다. 또한 신규간호사와 경력간호사의 극복력은 사회심리적 스트레스와의 상관성이 가장 높았으며, 신규간호사는 사회적지지, 경력간호사는 소진이 그 다음 상관성이 높은 변수인 것으로 나타났다. 따라서 신규간호사와 경력간호사의 극복력을 증진하기 위해 각 대상자의 극복력 특성에 따른 차별화된 프로그램의 개발이 필요하다.

## References

- [1] S. J. Jang, S. H. Ko, D. M. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, C. G. Lee, J. J. Chung, J. J. Cho, M. Son, 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. N. 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", *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.17, No.4, pp. 297-317, 2005.
- [2] Korean Hospital Nurses Association, Hospital nurses staffing state survey, Korean Hospital Nurses Association. 2016.
- [3] G. McDonald, D. Jackson, L. Wilkes, L. H. M. Vickers, "Personal resilience in nurses and midwives: effects of a work-based educational intervention", *Contemporary Nurse: A Journal of the Australian Nursing Profession*, Vol.45, No.1, pp. 134-143, 2013. DOI: <https://doi.org/10.5172/conu.2013.45.1.134>
- [4] K. Edward, G. Herculinsky, "Burnout in the caring nurse: learning resilient behaviors", *British Journal of Nursing*, Vol.16, No.4, pp. 240-242, 2007. DOI: <https://doi.org/10.12968/bjon.2007.16.4.22987>
- [5] J. Block, A. M. Kremen, "IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.70, No.2, pp. 349-361, 1996. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- [6] B. M. Gillespie, W. Chaboyer, M. Wallis, P. Grimbeek, "Resilience in the operating room: Developing and testing of a resilience model", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.59, No.4, pp. 427-438, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04340.x>
- [7] I. O. Moon, S. K. Park, J. M. Jung, "Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.19, No.4, pp. 525-535, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.525>
- [8] 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.
- [9] T. A. Hudgins, "Resilience, job satisfaction and anticipated turnover in nurse leaders", *Journal of Nursing Management*, Vol.24, pp. E62-E69, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12289>
- [10] Y. Guo, Y. Luo, L. Lam, W. Cross, V. Plummer, J. Zhang, "Burnout and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study", *Journal of Clinical Nursing*, Vol.27, pp. 441-449, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1111/jocn.13952>
- [11] M. R. Jung, E. Jeong, "Convergence influence of clinical nurses' resilience to the job stress turnover intention and vitality", *Journal of Digital Convergence*, Vol.15, No.6, pp. 305-314, 2017. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.6.305>
- [12] S. H. Kim, "The influencing factors on the resilience in clinical nurses", Unpublished master's thesis, Kunsan National University, Kunsan, 2016.
- [13] 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. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.227>
- [14] E. J. Yeun, Y. M. Kwon, M. S. Jeon, J. H. An, "Factors Influencing Hospital Nurses' Turnover Intention: A Cross-sectional Survey", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.1, pp. 94-106, 2016. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.094>
- [15] H. N. Kim, J. S. Kim, "Work-family compatibility experience of married nurse: Focusing on the expanding stage of the family life cycle", *Journal of the Korean Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.17, No.2, pp. 545-559, 2016. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.545>
- [16] Y. H. Yom, H. S. Son, H. S. Lee, M. A. Kim, "The relationship between physical discomfort, burnout, depression, social supports and emotional labor of clinical nurses in Korea", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.2, pp.222-235, 2017. DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCN.2017.23.2.222>
- [17] J. H. Kim, Y. S. Park, "Effects of emotional labor and self-efficacy on psychosocial stress of nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.1, pp.111-121, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.111>
- [18] S. J. Jang, "Standardization of Health Statistics Data Collection and Measurement: stress", p.92-143, Gaechuk moon wha co., 2000.
- [19] K. A. Park, "Psychosocial stress, Hardiness, Burnout and Turnover intention of Emergency Department Nurses", Unpublished master's thesis, Inje University, Busan, 2013.
- [20] 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. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- [21] K. S. Jang, "A Study on Establishment of Clinical Career Development Model of Nurses", Unpublished

- doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul, 2000.
- [22] M. M. Park, "Development of resilience scale for nurses", Unpublished doctoral dissertation, Ajou University, Suwon, 2015.
- [23] J. S. House, "Work Stress and Social Support. Reading", MA: Addison-Wesley, 1981.
- [24] K. A. Son, J. W. Ko, "The moderating effect of social support on the relations between teachers' job stress and job satisfaction, and organizational commitment", *The Journal of Educational Administration*, Vol.25, No.4, pp. 73-94, 2007.
- [25] C. Maslach, S. E. Jackson, "The measurement of experienced burnout", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.2, No.2, pp. 99-113, 1981.
- [26] H. Y. Choi, "Perfectionism Tendency, Social Support, and Burnout Among Counselors", Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul, 2002.
- [27] R. Y. Seo, "Interpersonal relationship(Guardian - patient) stress of emergency room nurse and resilience", Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon, 2016.
- [28] K. A. Kang, S. H. Park, "The effects of self-efficacy and job stress coping on the resilience in clinical nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No.6, pp. 549-558, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.549>
- [29] S. K. Park, J. O. Kim, Y. C. Cho, "Relationships between job stress and psychosocial stress among nurses in a university hospital", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.12, No.9, pp. 3887-3896, 2011.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.9.3887>
- [30] S. H. Lee, I. Y. Yoo, "A Study of Psychosocial distress, Intention to Quit and Nursing Performance in General Ward Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.19, No.2, pp. 236-245, 2010.
- [31] H. K. Cho, Y. J. Choi, M. K. Jeon, G. H. Jung, "Factors Affecting Nursing Productivity of Clinical Nurses : Focused on Emotional Intelligence and Burnout", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.15, No.9, pp. 307-316, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.09.307>
- [32] C. Maslach, W. Schaufeli, "Historical and conceptual development of burnout", Washinton, D. C. : Taylor & Frances, 1993.
- [33] F. Cameron, S. Brownie, "Enhancing resilience in registered aged care nurses", *Australasian Journal on Ageing*, Vol.29, No.2, pp. 66-71, 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.2009.00416.x>
- [34] M. H. Jun, "Role transition, resilience and intention to leave in new nurses working at secondary general university hospitals", Unpublished master's thesis, Cha University, Pocheon, 2018.
- [35] H. S. Kim, "The Lived Experience of New Graduate Nurse Within the First 4 months of Employment: How soon can we escape from a difficult time", Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul, 2018.
- [36] L. Wang, H. Tao, B. J. Bowers, R. Brown, Y. Zhang, "Influence of social support and self-efficacy on resilience of early career registered nurses", *Western Journal of Nursing Research*, Vol.40, No.5, pp. 648-664, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/0193945916685712>
- [37] A. Demir, M. Ulusoy, "Investigation of factors influencing burnout levels in professional and private lives of nurses", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.40, No.8, pp. 807-827, 2003.  
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(03\)00077-4](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(03)00077-4)
- [38] K. S. Heather, L. Michael, D. Aria, G. Debra, "Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes", *Journal of Nursing Management*, Vol.17, No.3, pp. 302-311, 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x>
- [39] S. Y. Kang, "The process of overcoming the professional burnout of clinical nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.19, No.3, pp. 427-436, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.427>

황 은 희(Eun-Hee Hwang) [정회원]



- 2001년 2월 : 이화여자대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2008년 2월 : 이화여자대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2009년 9월 ~ 현재 : 원광대학교 간호학과 교수

<관심분야>  
resilience, sleep