

임상간호사의 간호근무환경과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개효과

김상욱¹, 서민정^{2*}

¹경상대학교 간호대학원, ²경상대학교 간호대학 · 건강과학연구원 노인건강연구센터 부교수

The Mediating Effect of Resilience on the Relationship between Nurse Practice Environment and Organizational Commitment in Clinical Nurses

Sanguook, Kim¹, Minjeong, Seo^{2*}

¹Nurse, Department of Nursing, Gyeongsang National University

²Professor, College of Nursing·Gerontological Health Research in Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University

요 약 본 연구는 임상간호사의 간호근무환경과 조직몰입 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 G도 및 J도의 상급종합병원, 종합병원에 근무하는 간호사 150명을 대상으로 설문조사를 하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구결과 임상간호사의 조직몰입 정도는 5점 만점에 3.38점, 간호근무환경은 4점 만점에 2.62점, 회복탄력성은 5점 만점에 3.45점이었다. 일반적 특성에 따른 조직몰입 정도는 임상경력, 근무만족도가 높을수록, 연령, 결혼 상태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 조직몰입은 간호근무환경($r=.64, p<.001$), 회복탄력성($r=.75, p<.001$)과 유의미한 상관관계를 보였다. 임상간호사의 간호근무환경과 조직몰입 관계에서 회복탄력성은 부분 매개($Z=6.23, p<.001$)하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 간호사의 조직몰입 향상을 위하여 간호근무환경과 회복탄력성을 강화시킬 수 있는 융복합적인 조직몰입 중재프로그램을 개발하기 위한 전략이 필요하다.

주제어 : 임상간호사, 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성, 매개효과

Abstract This study is a descriptive research to grasp the effects of nurse practice environment on organizational commitment and to confirm the mediating effect of resilience. The subjects of this study were 150 nurses who agreed to participate in this study among clinical nurses working in university hospital and General hospital located in City J and City J and the data were collected through survey. The collected data were analyzed by SPSS 25.0 program. Mean scores were organizational commitment 3.38, nurse practice environment 2.62, and resilience index 3.45. There were significant differences on the organizational commitment index for : age, marriage, clinical experience, job satisfaction and a positive correlation between nurse practice environment and organizational commitment, between nurse practice environment and resilience index and between organizational commitment and resilience index. As a result of research, resilience partially mediated the relationship between nurse practice environment and organizational commitment. The findings suggest that in order to improve the organizational commitment of nurse, converged organizational commitment arbitration program strategies are needed to improve the nurse practice environment and resilience of nurses.

Key Words : Clinical Nurses, Organizational Commitment, Nurse Practice Environment, Resilience, Mediating Effect

*Corresponding Author : Minjeong, Seo(mjseo@gnu.ac.kr)

Received October 26, 2020

Accepted December 20, 2020

Revised November 25, 2020

Published December 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

현대 사회는 의학의 발전과 함께 의료서비스에 대한 환자, 보호자의 요구도 증가와 의료기관의 품질관리를 위한 의료기관 인증제 시행으로 그 어느 때보다도 전략적인 병원경영이 필요하다[1]. 이에 각 병원들은 의료업무의 효율성 증진과 양질의 의료서비스 제공 및 효과적인 조직 운영에 대해 많은 노력을 기울이고 있다. 이 중 병원인력의 40% 이상을 차지하는 간호사의 역할이 점차 확대되고 있으며, 간호사가 조직에 몰입하여 최상의 업무를 할 수 있는 전략이 요구되고 있다[2].

간호사의 조직몰입은 간호업무 수준의 향상과 병원업무 효율성 증진에 영향을 주는 동시에 간호사들이 간호근무환경에 잘 적응하도록 영향을 준다[2,3]. 조직몰입은 조직 구성원이 조직에 남으려는 강한 욕구, 조직의 비전과 목표, 가치에 대한 확고한 신뢰와 이에 대한 수용, 조직을 위한 고도의 헌신과 희생의 의사로 정의된다[4]. 또한 조직몰입은 조직성과에 대한 예측력이 높고 조직 구성원의 행동과 태도 간의 관계를 잘 반영하여 조직의 효율성과 안정성을 위한 필수요소임[2]을 선행연구를 통해 확인할 수 있다. 조직몰입이 높은 간호사는 병원조직의 운영방침에 순응하고 간호업무 수행에 적극적으로 임하게 되어 간호업무 수행능력과 조직성과가 향상되어 환자가 최적의 건강상태를 유지하도록 돕는다[5]. 따라서 병원에서는 간호조직의 효율적인 운영, 업무 수준 향상과 관련하여 간호사의 조직몰입을 높이기 위해 노력하고 있다[1,3].

간호근무환경은 간호사가 환자에게 전문적인 간호를 수행하는 현장 또는 조직의 분위로서 조직몰입에 영향을 미치는 중요한 요인이다[6]. 간호근무환경은 자율성 부여와 의사결정 참여로 원활한 간호업무수행을 위한 직원 간 상호작용 등을 포함한 속성으로, 물리적, 사회적, 조직적 정책까지 포함하는 포괄적인 개념으로 설명할 수 있다[2,5]. 간호근무환경에 영향을 주는 요인으로는 회복탄력성[7], 간호전문직관[5], 간호업무성과[8] 등이 있다. 간호조직은 환자에게 전문적인 간호 및 양질의 간호서비스를 제공하기 위하여 간호근무환경 향상에 노력하고 있다. 좋은 간호근무환경은 간호 인력을 확보하고 유지하는데 큰 영향을 주는 동시에 최상의 간호업무를 할 수 있도록 지원하여 간호사의 조직몰입을 높이고[9], 간호 팀 간 효과적인 상호작용과 함께 신속하게 자원을 동원하여 간

호의 질 향상을 가져온다[8]. 이에 간호사가 인지하는 간호근무환경의 수준을 확인하고 개선점을 찾는 것은 간호사의 조직몰입 향상에 중요한 중재가 될 것이다. 따라서 조직적 차원에서 조직몰입을 향상시키고 전문적인 간호 제공 및 양질의 간호서비스를 제공하기 위하여 간호근무환경의 개선이 필수적이다.

회복탄력성은 내·외적 스트레스에 성공적으로 대응하여 부정적인 환경요인들에 대해 유연하게 반응하고 성공적으로 적응할 수 있는 능력을 의미한다[10]. 간호사는 환자, 보호자, 동료 등 다양한 사람들과 관계를 맺고, 여러 복잡한 환경 속에서 위기 및 스트레스 상황을 경험하게 된다. 회복탄력성이 높은 간호사는 위기 및 스트레스 상황에 적절하게 대처하여 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 경력을 쌓아 전문가로 발전할 수 있다[7]. 또한 회복탄력성은 간호사로서 건강한 전문직 자아정체성과 전문 직업 역량을 획득하는데 중요한 역할을 수행하여 간호사의 조직몰입 향상에 영향을 미친다[11]. 회복탄력성은 교육과 훈련을 통하여 향상될 수 있는 특성을 가지고 있으며, 향상된 회복탄력성은 조직몰입 향상에 기여할 수 있기 때문에 간호사의 조직몰입에 대한 회복탄력성의 영향은 중요하다고 볼 수 있다[12].

선행연구에서 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 회복탄력성에 대한 관심이 증가하고 있으며, 임상간호사를 대상으로 실시한 조직몰입과 회복탄력성에 관한 연구에서 임상간호사의 회복탄력성이 높으면 조직몰입 정도가 높다고 하였다[12]. 회복탄력성은 간호사가 경험한 언어폭력과 조직몰입의 관계[12], 프리셉터와의 교환관계와 조직사회화의 관계[13], 감정노동과 행복감과의 관계[14]의 연구에서 매개효과가 있었다. 하지만 간호근무환경, 조직몰입 사이에 회복탄력성의 매개효과를 살펴본 연구가 없어 파악해 볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 임상간호사를 대상으로 간호근무환경과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개 효과를 검증하고자 하며, 이를 통해 간호학의 전문적인 특성과 행정적인 접근을 융복합한 조직몰입 중재프로그램을 개발하는데 있어 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상간호사를 대상으로 간호근무환경과 조직몰입 간 관계에서 회복탄력성의 매개 효과를 파악하기 위한 연구로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성과의 상관관계를 확인한다.
- 5) 대상자의 간호근무환경과 조직몰입 간 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 임상간호사를 대상으로 간호근무환경과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 매개 효과를 파악하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2.2 연구대상자 및 자료수집

본 연구는 2020년 5월 11일부터 6월 10일까지 G도 및 J도의 상급종합병원, 종합병원에 근무하는 임상간호사를 편의표출 하였다. 자료 수집은 연구대상자가 직접 해당 병동을 방문하여 간호사들에게 연구의 목적과 내용, 윤리적인 부분을 설명한 후 연구에 자발적으로 참여 의사를 밝힌 간호사에게 설문지를 배부하여 자가 보고식 설문지를 작성하도록 하였다. 연구대상자는 임상경력 1년 미만의 간호사는 병원적응의 기간으로 다른 간호사와 같이 조직몰입을 측정하기 어렵다는 선행연구[15]를 기반으로 연구에서 제외하였다. 본 연구의 표본의 크기는 G*power 3.1.9.4 프로그램을 사용하여 양측검정 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 85%, 예측요인 14개를 기준으로 했을 때 최소 표본산출의 크기는 148명이었다. 연구대상자는 탈락률을 10%를 고려하여 165명에게 설문지를 돌려 수거하였으며, 수거된 설문지 중 응답이 불충분한 15부를 제외한 150부를 최종분석에 사용하였다. 연구대상자에게는 연구의 목적과 방법에 관해 설명 후 자발적인 연구 참여의사가 있는 간호사에 한하여 서면동의서를 작성 후 설문지를 제공하였다.

2.3 연구도구

연구도구는 자가 보고식 설문지를 사용하였으며 설문지의 내용은 일반적 특성 5문항, 직무 관련 특성 4문항,

조직몰입 15문항, 간호근무환경 35문항, 회복탄력성 24문항으로 총 85문항으로 구성하였다.

2.3.1 조직몰입

조직몰입이란 조직 구성원들이 조직을 자신과 동일시하여 조직을 위해 헌신하는 의욕을 말한다[8]. 본 연구에서는 Mowday, Porter, Steer[4]가 개발한 조직몰입척도(Organizational Commitment Scale) 도구를 Lee[16]가 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 15문항으로 동일시 6문항, 애착 6문항, 근속 의지 3문항의 총 3개 하부영역으로 구성되어 있다. 5점 Likert식 척도로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .89$, Lee의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2.3.2 간호근무환경

간호근무환경이란 간호사가 환자에게 전문적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로 간호사의 전문적 간호업무수행을 촉진할 수 있는 환경을 말한다[6]. 본 연구에서는 Lake, Eileen[6]이 개발한 도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES-NWI)를 Cho, Choi, Kim, Yu, Lee[17]가 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(Korean version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index, K-PES-NWI)를 사용하였다. 이 도구는 29문항으로 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 병원 운영에 간호사 참여 9문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항의 총 5개의 하부영역으로 구성되어 있다. 4점 Likert식 척도로 점수가 높을수록 간호사가 자신의 근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 도구 개발 당시 PES-NWI의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .82$, K-PES-NWI의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

2.3.3 회복탄력성

회복탄력성이란 개인이 직면한 역경에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회, 심리적 특성을 의미한다[18]. 본 연구에서는 Connor와 Davidson[10]이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)을 Beak, Lee, Joo, Lee, Choi[19]가 번안하여 신뢰도와

타당도를 검증한 한국형 회복탄력성 도구(K-CD-RISC)를 사용하였다. 이 도구는 24문항으로 지속성 8문항, 강인성 8문항, 낙관성 4문항, 지지 2문항, 영성 2문항의 총 5개의 하부영역으로 구성되어 있다. 5점 Likert식 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 CD-RISC의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$, K-CD-RISC의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .79$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

2.4 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성, 직무 관련 특성, 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성은 기술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성의 차이는 t-검정(t-test), 일원분산분석(one-way ANOVA)으로 분석하고 Scheffe test로 사후검증을 실시하였다. 대상자의 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson correlation coefficient로 분석하였다. 간호근무환경과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개효과는 위계적 회귀분석으로 분석하였고 매개효과 크기에 대한 유의도 검증을 위해 Sobel test를 실시하였다.

2.5 윤리적 고려

연구대상자의 권리와 보호를 위하여 G대학교 생명윤리심의위원회와 각 병원으로부터 자료수집에 대한 승인을 얻어 설문조사를 진행하였다(승인번호: GIRB-A20-Y-0019). 각 병원의 연구 참여자에게 연구의 목적과 절차, 설문조사의 중단을 대상자가 결정할 수 있으며, 연구 참여자의 권리와 자료 보관에 대하여 설명 후 자발적인 참여의사가 있는 대상자에게 설문지를 배부하였다. 설문지 작성 후 익명으로 유지하기 위하여 개인용 봉투에 밀봉하여 수거하였다. 설문지 작성은 약 15분 정도 소요되었으며, 참여한 대상자에게는 응답에 대한 감사의 표시로 답례품을 제공하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

연구대상자에 대한 일반적 특성 및 직무 관련 특성은

Table 1과 같다. 연령은 평균 29.15세로 30세 미만이 102명(68.0%), 성별은 간호조직의 특성에 따라 여성 간호사가 절대 다수를 차지하였다(N=150, 86.7%). 결혼은 미혼이 105명(70.0%), 종교는 '없음'이 99명(66.0%), 학력은 '학사 이상'이 109명(72.7%), 근무지는 내과계 병동이 46명(30.7%)으로 가장 많았다. 실무경력은 평균 6.24 ± 5.02 년으로 '5년 이하'가 73명(48.7%), 월 평균급여는 '250만원 이하'가 66명(44%), 근무만족도는 보통이 85명(56.7%)이 가장 높게 나타났다.

Table 1. General and Job-related characteristics of participants (N=150)

Characteristics	Categories	n	%(M \pm SD)
Age (year)	<30	102	68.0
	≥ 30	48	32.0
	Mean		29.15 \pm 5.91
Gender	Male	20	13.3
	Female	130	86.7
Marital status	Single	105	70.0
	Married	45	30.0
Religion	Yes	51	34.0
	No	99	66.0
Educational status	A college diploma	41	27.3
	\geq Bachelor	109	72.7
Nursing unit	Medical ward	46	30.7
	Surgical ward	36	24.0
	Emergency room	30	20.0
	Intensive care unit	38	25.3
Clinical experience (year)	<5	73	48.7
	5~<10	48	32.0
	≥ 10	29	19.3
Monthly salary (10,000 won/month)	<250	66	44.0
	250~<300	45	32.0
	≥ 300	29	19.3
Job satisfaction	Unsatisfied	18	12.0
	Moderate	85	56.7
	Satisfied	47	31.3

3.2 대상자의 조직몰입, 간호근무환경 및 회복탄력성의 정도

연구대상자의 조직몰입은 5점 만점에 평균 3.38 ± 0.44 점으로 중간 이상이였다. 하위영역은 '근속의지' 3.54 ± 0.52 점, '애착' 3.42 ± 0.60 점, '동일시' 3.25 ± 0.42 점 순으로 나타났다. 간호근무환경은 4점 만점에 2.62 ± 0.23 점으로 중간정도였다. 하위영역은 '간호

관리자의 능력·리더십, 간호사에 대한 지지' 2.95±0.34 점, '양질의 간호를 위한 기반' 2.89±0.25점, '간호사와 의사와의 협력관계' 2.73±0.45점, '간호사의 병원운영 참여' 2.35±0.30점, '충분한 인력과 물질적 지원' 2.24±0.41점 순으로 나타났다. 회복탄력성은 5점 만점에 3.45±0.36점으로 중간 이상으로 나타났다. 하위영역은 '지지' 3.75±0.50점, '낙관성' 3.51±0.50점, '강인성' 3.42±0.40점, '지속성' 3.41±0.40점, '영성' 3.23±0.68 점 순으로 나타났다. Table 2 참고.

Table 2. Level of Organizational Commitment, Nurse Practice Environment, Resilience (N=150)

Variables	M±SD
Organizational Commitment	
Continuance	3.54±0.52
Attachment	3.42±0.60
Identification	3.25±0.42
Total	3.38±0.44
Nurse Practice Environment	
Nurse manager ability, leadership, and support for nurses	2.95±0.34
Nursing foundations for quality of care	2.89±0.25
Collegial nurse-physician relations	2.73±0.45
Nurse participation in hospital affairs	2.35±0.30
Staffing and resource adequacy	2.24±0.41
Total	2.62±0.23
Resilience	
Support	3.75±0.50
Optimism	3.51±0.50
Hardiness	3.42±0.40
Persistence	3.41±0.40
Spiritual in nature	3.23±0.68
Total	3.45±0.36

3.3 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성 차이

조직몰입에 차이를 보이는 특성은 연령($t=-3.02, p=.003$), 결혼상태($t=-2.67, p=.008$), 임상경력($F=5.86, p=.004$), 근무만족도($F=81.54, p<.001$)였다. 연령은 30세 이상이, 결혼 상태는 기혼에서 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 사후분석 결과 임상경력이 10년 이상이 5년 이하보다, 근무만족도가 높은 그룹이 낮거나 보통이라

고 답한 그룹에 비해서 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. Table 3 참고.

Table 3. Organizational Commitment according to General Characteristics of Participants (N=150)

Characteristics	Categories	Organizational Commitment		
		Mean±SD	t or F(p)	
Age (year)	<30	3.30±0.45	-3.02	.003
	≥30	3.53±0.36		
Gender	Male	3.54±0.39	.82	.415
	Female	3.36±0.45		
Marital status	Single	3.31±0.45	-2.67	.008
	Married	3.52±0.37		
Religion	Yes	3.45±0.41	1.47	.144
	No	3.34±0.45		
Educational status	A college diploma	3.31±0.53	-.95	.347
	≥ Bachelor	3.40±0.40		
Nursing unit	Medical ward	3.42±0.48	.66	.579
	Surgical ward	3.33±0.45		
	Emergency room	3.30±0.50		
	Intensive care unit	3.42±0.31		
Clinical experience (year)	<5 ^a	3.32±0.43	5.86	.004
	5~<10 ^b	3.32±0.49		
	≥10 ^c	3.62±0.27		
Monthly salary (10,000 won/month)	<250	3.31±0.45	2.15	.120
	250~<300	3.37±0.46		
	≥300	3.49±0.38		
Job satisfaction	Unsatisfied	2.60±0.40	81.54	.000
	Satisfied	3.68±0.18		
Job satisfaction	Moderate	3.37±0.33	a,b<c	
	Satisfied	3.68±0.18		

3.4 대상자의 조직몰입, 간호근무환경 및 회복탄력성 간의 상관관계

조직몰입은 간호근무환경($r=.64, p<.001$)과 회복탄력성($r=.75, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계가 있었다. 간호근무환경은 회복탄력성($r=.57, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계가 있었다.

간호근무환경의 하위영역 중 양질의 간호를 위한 기반($r=.66, p<.001$)과 회복탄력성의 하위영역 중 지속성($r=.80, p<.001$)이 조직몰입과 가장 높은 상관관계를 보였다. Table 4 참고.

Table 4. Correlations of Organizational Commitment, Nurse Practice Environment, Resilience (N=150)

Variables	1. Organizational Commitment				2. Nurse Practice Environment						3. Resilience					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
(1) Attachment	1															
(2) Continuance	.80 ($<.001$)	1														
1 (3) Identification	.83 ($<.001$)	.75 ($<.001$)	1													
(4) Total	.96 ($<.001$)	.89 ($<.001$)	.93 ($<.001$)	1												
(5) Nurse manager ability, leadership, and support for nurses	.64 ($<.001$)	.53 ($<.001$)	.62 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	1											
(6) Nursing foundations for quality of care	.64 ($<.001$)	.58 ($<.001$)	.62 ($<.001$)	.66 ($<.001$)	.47 ($<.001$)	1										
(7) Collegial nurse-physician relations	.58 ($<.001$)	.50 ($<.001$)	.52 ($<.001$)	.58 ($<.001$)	.43 ($<.001$)	.47 ($<.001$)	1									
2 (8) Nurse participation in hospital affairs	.43 ($<.001$)	.31 ($<.001$)	.52 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.50 ($<.001$)	.29 ($<.001$)	1								
(9) Staffing and resource adequacy	.64 ($<.001$)	.56 ($<.001$)	.59 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	.53 ($<.001$)	.60 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.49 ($<.001$)	1							
(10) Total	.65 ($<.001$)	.64 ($<.001$)	.75 ($<.001$)	.64 ($<.001$)	.73 ($<.001$)	.83 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	.77 ($<.001$)	.79 ($<.001$)	1						
(11) Hardiness	.75 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	.68 ($<.001$)	.75 ($<.001$)	.53 ($<.001$)	.52 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.33 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	.61 ($<.001$)	1					
(12) Persistence	.76 ($<.001$)	.71 ($<.001$)	.75 ($<.001$)	.80 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	.61 ($<.001$)	.44 ($<.001$)	.37 ($<.001$)	.57 ($<.001$)	.66 ($<.001$)	.78 ($<.001$)	1				
(13) Optimism	.70 ($<.001$)	.66 ($<.001$)	.69 ($<.001$)	.74 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	.56 ($<.001$)	.44 ($<.001$)	.37 ($<.001$)	.51 ($<.001$)	.63 ($<.001$)	.70 ($<.001$)	.72 ($<.001$)	1			
3 (14) Support	.66 ($<.001$)	.56 ($<.001$)	.58 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	.43 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	.35 ($<.001$)	.27 ($<.001$)	.42 ($<.001$)	.53 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	.65 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	1		
(15) Spiritual in nature	.40 ($<.001$)	.33 ($<.001$)	.39 ($<.001$)	.40 ($<.001$)	.27 ($<.001$)	.30 ($<.001$)	.15 (.049)	.28 ($<.001$)	.21 (.005)	.33 ($<.001$)	.46 ($<.001$)	.48 ($<.001$)	.36 ($<.001$)	.32 ($<.001$)	1	
(16) Total	.72 ($<.001$)	.74 ($<.001$)	.78 ($<.001$)	.75 ($<.001$)	.58 ($<.001$)	.63 ($<.001$)	.48 ($<.001$)	.40 ($<.001$)	.59 ($<.001$)	.57 ($<.001$)	.91 ($<.001$)	.95 ($<.001$)	.84 ($<.001$)	.74 ($<.001$)	.54 ($<.001$)	1

Table 5. The Mediation effect of Resilience in the relationship between Nurse Practice Environment and Organizational Commitment (N=150)

Step	Independent variable	Dependent variable	B	SE	β	t	p	R ²	Adj-R ²
1	(Constant)	Resilience	.17	.32		.54	.592	.407	.403
	Nurse practice environment		1.22	.12	.64	10.08	$<.001$		
2	(Constant)	Organizational commitment	1.08	.28		3.86	$<.001$.329	.324
	Nurse practice environment		.91	.11	.57	8.52	$<.001$		
3	(Constant)	Organizational commitment	-.57	.27		-2.12	.035	.622	.616
	Nurse practice environment		.60	.12	.31	5.06	$<.001$		
	Resilience		.69	.08	.57	9.13	$<.001$		

Sobel test : Z=6.23, p<.001

3.5 간호근무환경과 조직몰입 간 관계에서 회복탄력성의 매개효과

대상자의 간호근무환경과 조직몰입 간 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny의 3단계 절차를 이용한 회귀분석을 실시하였으며 이는 Table 5, Fig. 1과 같다.

1단계에서 독립변인인 간호근무환경이 매개변인인 회복탄력성에 유의한 정적영향($\beta=.64, p<.001$)을 미치는 것으로 나타났으며, 2단계에서는 독립변인인 간호근무환경이 종속변인인 조직몰입에 유의한 영향($\beta=.57, p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다. 설명력은 2단계에서 32.4%로 1단계인 40.3%보다 낮게 나왔다. 마지막 3단

계에서는 독립변인인 간호근무환경($\beta=.31, p<.001$)과 매개변인인 회복탄력성($\beta=.57, p<.001$)이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 설명력은 61.6%로 증가하였다. 3단계에서 간호근무환경이 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤지만($\beta=.31, p<.001$), 2단계의 영향력($\beta=.57, p<.001$)보다 낮은 것으로 나타나 회복탄력성은 간호근무환경과 조직몰입의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 간호근무환경과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test를 실시한 결과로 매개효과는 유의하였다 ($Z=6.23, p<.001$).

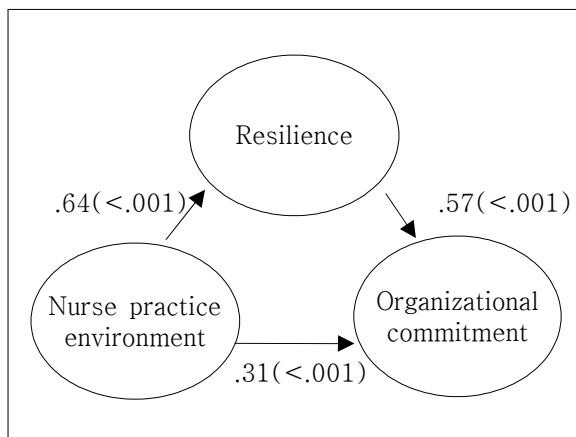


Fig. 1. Results of Mediation with Regression

4. 논의

본 연구는 임상 간호사를 대상으로 간호근무환경이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고 간호근무환경과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 매개 효과를 확인하고자 시도되었으며 주요 결과에 대해 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구대상자의 조직몰입 평균점수는 3.39점(5점 만점)으로, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구 [20]의 결과 2.81점, 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kim, Park, Lee[8]의 결과 3.04점보다 높았다. 반면에 터키에서 근무하는 임상 간호사를 대상으로 한 선행연구[1]의 결과 3.91점에 비해 낮은 것으로 나타났다. 국가 및 지역, 의료기관의 규모에 따라 간호사의 조직몰입 차이를 규명하는 연구가 필요하다. 본 연구대상자의 간호근무환경 평균점수는 2.62점(4점 만점)으로 나타났다. Lake, Eileen에 따르면 간호근무환경이 2.50점 이

상이면 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다고 하였다[6]. 본 연구에서는 2.62점으로 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있었다. 본 연구에서 회복탄력성의 평균점수는 3.38점(4점 만점)으로 중간 이상 수준이다. 선행연구에서 종합병원에 근무하는 1년 이상의 임상경력을 가진 임상 간호사를 대상으로 한 연구결과[14] 3.39점, 종합병원에 근무하는 6개월 이상의 임상경력을 가진 임상 간호사를 대상으로 한 연구결과[21] 2.63점, 상급종합병원에 근무하는 1년 이상의 임상경력을 가진 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구결과[18] 2.41점으로 다양한 결과 값이 나타났다. 이는 병원의 규모, 근무경력에 따른 차이로 생각될 수 있다. 회복탄력성이 높은 간호사는 임상현장에서 부정적인 경험을 하더라도 상황을 긍정적으로 재평가하여 적극적인 방향으로 나아갈 수 있다[13]. 회복탄력성은 선천적으로 타고나는 특성이 아니라 교육과 훈련을 통한 후천적인 습득이 가능하기 때문에[10] 조직에서는 간호사의 회복탄력성을 향상시킬 수 있는 체계적인 관리가 필요하다.

본 연구결과 대상자의 연령, 결혼상태, 임상경력, 근무만족도에 따라 조직몰입에 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령이 많고, 기혼인 경우, 임상경력과 근무만족도가 높은 집단이 조직몰입이 높게 나타났다. 이는 연령이 많거나 기혼자, 임상경력과 근무만족도가 높을수록 조직몰입이 높다고 보고한 선행연구들[8,22]과 유사하다. 간호사는 연령과 임상경력이 많을수록 위기와 역경에 극복하여 전문 직업성과 지식이 향상되어 자신이 맡은 직무에 대한 만족감과 조직몰입이 높아지게 된다[23].

조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성의 상관관계는 모두 정적 상관관계를 보였는데, 임상 간호사의 조직몰입과 회복탄력성이 가장 높은 상관관계를 보였다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 조직몰입과 회복탄력성의 관계를 연구한 Jin과 Kim[22]의 연구결과($r=.28, p<.001$), Lee[24]의 연구결과($r=.41, p<.001$)에서 본 연구와 유사한 결과를 보여주었다. 회복탄력성이 높은 간호사들의 전문직 자존감과 도전 상황을 극복할 수 있다는 강인성과 지속성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 생각된다[10]. 간호근무환경도 조직몰입과 정적 상관관계가 있었는데, 선행연구를 살펴보면 종합병원 간호사를 대상으로 실시한 Kim, Park, Lee[8]의 연구결과($r=.50, p<.001$), Joo와 Jun[5]의 연구결과($r=.40, p<.001$), 임상코디네이터를 대상으로 실시한 Kim과 Lim[25]의 연구결과($r=.47, p<.001$)로 본 연구와 비슷한 결과를 보여주었다. 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 때 근

무의욕이 증가되어 조직몰입을 잘하고 되고, 특히 간호근무환경 중 중요 요소인 간호 관리자의 신뢰 정도, 양질의 간호를 위한 기반에 따라 간호사의 조직몰입이 증가하게 된다[2].

본 연구에서 조직몰입은 간호근무환경과 회복탄력성 하위영역 모두와 유의한 양의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그 중 간호근무환경의 하위영역에 포함된 양질의 간호를 위한 기반이 조직몰입과 가장 높은 상관관계를 보였다. 병원조직에서 양질의 간호를 위한 노력은 조직의 적극적인 전문성 개발을 위한 교육 프로그램, 명확한 간호철학의 공유, 주변 동료간호사의 지지, 활발한 질 관리 프로그램, 신규간호사를 위한 체계적인 프리셉터 프로그램, 간호의 연속성 확보 등으로 간호사의 조직몰입을 높일 수 있을 것이다[8]. 또한 회복탄력성의 하위영역에 포함된 지속성이 조직몰입과 가장 높은 상관관계로 나타났다. 부정적인 상황을 포기하지 않고 극복할 수 있다는 자신감, 미래에 대한 낙관적인 심리와 끈기가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 사료된다.

본 연구에 의하면, 회복탄력성은 간호근무환경과 조직몰입에서 부분 매개효과가 있었다($Z=6.23, p<.001$). 하지만 간호근무환경과 조직몰입과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 변수로 측정된 선행연구가 없어 정확한 비교는 어려움이 있다. 회복탄력성 변수를 이용한 매개효과 선행연구를 살펴본 결과, 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 실시한 연구[13]에서 프리셉터와의 교환관계와 조직사회화의 관계에서 회복탄력성은 매개효과($Z=2.45, p<.001$)가 있었고, 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로 실시한 연구[12]에서 간호사가 경험한 언어폭력과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성은 부분 매개효과($Z=-1.95, p=.026$)가 있었다. 간호사들은 업무를 수행하면서 피할 수 없는 부정적인 상황에 접하게 되면 간호근무환경에 대한 좋지 않은 인식과 과중한 업무로 인해 신체적, 정신적 긴장이 증폭된다[2]. 회복탄력성은 크고 작은 다양한 역경과 시련에 처했을 때 개인의 내·외적인 자원을 적극적으로 활용하고 부정적인 경험을 성숙한 경험으로 극복하여 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 수 있다[2,21,22]. 따라서 훈련이나 학습, 외부 환경 등으로 변화되고 개발 가능하며 자기조절능력을 높일 수 있는 회복탄력성 역량 강화 교육이 필요하며, 모든 간호사들을 똑같이 인식하지 않고 개인을 인정하면서 접근해 보는 조직 차원의 증제가 요구된다[10]. 현재 의료기관에서는 간호사를 위한 전문적인 상담이나 관련 교육이 없으며, 통상적인 교육프로그램 내에서 강의식 전달 교육이

대부분이다[29]. 간호근무환경에서 발생하는 어려움에 유연하게 대응하고 간호사가 처한 스트레스에 성공적으로 대처 할 수 있도록 간호사 개인을 위한 상담이나 교육 프로그램의 지원이 중요하다. 회복탄력성의 하위영역을 살펴보면 개인이 역경에 직면하였을 때 쉽게 좌절하지 않도록 하는 지속성, 어려운 상황에서의 긍정적인 수용을 할 수 있도록 하는 낙관성을 키우기 위한 마음 명상 프로그램[30]이나 개인 감정코칭 프로그램[29]은 간호사 개인의 회복탄력성을 향상시키는데 도움을 줄 수 있다. 또한 평정, 인내, 자기 신뢰, 의미부여, 긍정적 정서를 구성 요소로 한 교육프로그램[31], 자기표현, 상황에 따른 경험 말하기, 마음 수련을 활용한 스트레스 감소 교육, 유산소 운동 등이 구성된 프로그램[32]을 이용하여 회복탄력성이 향상될 수 있다. 따라서 회복탄력성은 도전적 상황이나 어려운 상황에 능동적으로 대처할 수 있는 기반이 될 뿐만 아니라 역경을 이겨내는 원동력이므로 다양한 프로그램을 활용하여 간호사의 회복탄력성을 증진할 수 있는 전략이 필요할 것이다. 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 하는 조직차원의 관리방안이 필요하다. 병원 간호사의 자아존중감, 자신감을 높이고 동료와의 관계에 관한 전문적인 교육과 간호근무환경 개선을 통하여 회복탄력성을 높은 수준으로 유지할 필요가 있으며, 회복탄력성에 실제적으로 도움이 되는 문제를 제시하고 해결과정에서 개별적인 접근방법을 모색하도록 유도하여 결과의 차이를 깨닫게 하는 것도 필요하다. 본 연구는 G도, J도에 있는 간호사를 대상으로 편의표집 하였으며, 상급종합병원과 종합병원의 간호근무환경이 다르므로 일반화하는데 제한점이 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 간호근무환경과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 매개 효과를 파악하여 조직몰입 증대 프로그램을 개발하는데 있어 기초자료를 제공하고자 연구되었다. 연구대상자는 G도 및 J도의 상급종합병원, 종합병원에 근무하는 간호사 150명을 대상으로 하였다. 연구대상자의 조직몰입은 평균 3.38 ± 0.44 점, 간호근무환경은 평균 2.62 ± 0.23 점, 회복탄력성은 평균 3.45 ± 0.36 점으로 나타났다. 조직몰입, 간호근무환경, 회복탄력성의 관계를 보면 조직몰입은 간호근무환경($r=.64, p<.001$)과 회복탄력성($r=.75, p<.001$)과 유의한 정적 상

관관계가 있었고, 간호근무환경의 양질의 간호를 위한 기반($r=.66, p<.001$), 회복탄력성의 지속성($r=.80, p<.001$)은 하위영역 중 조직몰입과 높은 상관관계를 보여주었다. 회복탄력성은 간호근무환경과 조직몰입과의 관계에서 부분 매개효과가 있었다($Z=6.23, p<.001$). 본 연구결과를 바탕으로 간호사의 조직몰입을 향상시키기 위해 개인적 특성인 회복탄력성을 증진하기 위하여 자기 성찰을 통한 학습과정으로 구성된 프로그램과 지지모임을 활성화, 조직적 특성인 간호근무환경의 개선을 위한 양질의 간호를 위한 기반 강화, 간호 관리자의 능력과 리더십 향상, 병원 운영에 간호사의 참여 등으로 조직몰입을 향상시킬 수 있음을 알 수 있었다. 따라서 병원 규모 별로 특성을 고려하여 조직몰입과 회복탄력성 관계를 확인해야 하며, 조직몰입의 영향요인인 회복탄력성 향상을 위한 프로그램 개발과 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] Tosun, N. & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment job satisfaction and burnout on physicians and nurses. *Journal of economics & Management*, 28, 90-111. DOI : 10.22367/jem2017.28.06
- [2] S. H. Kim, J. L. Ryu & E. H. Lee. (2019). The Moderating Effect of Supervisory Trust in Relationship between Nursing Work Environment and Organizational Commitment in General Hospital Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 9(9), 437-449. DOI : 10.35873/ajmahs.2019.9.9.038
- [3] Sepahvand, F. Shoorideh, F. A. Parvizy, S & Tafreshi, M. Z. (2019). Factors Affecting Nurses' Perceived Organizational Commitment: A Qualitative Study. *Bangladesh journal of medical science*, 18(2), 303-311. DOI : 10.3329/bjms.v18i2.40701
- [4] Mowday, R. T, Steers, R. M & Porter, L. W. (1978). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. DOI : 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- [5] H. S. Joo & W. H. Jun. (2018). Influence of Nurse's work Environment, Organizational Commitment, and Nursing Professionalism on Turnover Intention of Nurses in Long Term Care Hospitals. *The Journal Of Korean Nursing Administration Academic Society*, 24(4), 265-275. DOI : 10.11111/jkana.2018.24.4.265
- [6] Lake & E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing and Health*, 25(3), 176-188. DOI : 10.1002/nur.10032
- [7] J. Y. Jung & M. J. Park. (2019). The effects of Emotional Labor, Resilience, and Nursing Work Environment on Turnover Intentions of Comprehensive Nursing Care Medical Service Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 17(3), 281-290. DOI : 10.14400/JDC.2019.17.3.281
- [8] S. H. Kim, S. K. Park & M. H. Lee. (2019). Effect of a Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job Embeddedness. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 25(3), 208-219. DOI : 10.1111/jkana.2019.25.3.208
- [9] Friese, C. R, Lake, E. T, Aiken, H, Silber, J. H & Sochalski, J. (2008). Hospital Nurse Practice Environments and Outcomes for Surgical Oncology Patients. *Health Services Research*, 43(4), 1145-1163. DOI : 10.1111/j.1475-6773.2007.00825.
- [10] Connor, K. M & Davidson, J. R. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. DOI : 10.1002/da.10113
- [11] Turner, S. B & Kaylor, S. D. (2015). Neuman Systems Model as a Conceptual Framework for Nurse Resilience. *Nursing Science Quarterly*, 28(3), 213-217. DOI : 10.1177/0894318415585620
- [12] M. S. Yun & M. Y. Lee. (2020). Influence of Verbal Violence Experienced by Nurses on Organizational Commitment: Focus on the Mediating Effects of Resilience. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 26(1), 1-9. DOI : 10.22650/JKCN.2020.26.1.1
- [13] S. J. Kim & H. J. Park. (2019). Influences of New Nurse-Preceptor Exchange Relationship, on Resilience and Organizational Socialization among New Nurses: Mediating Effect of Resilience. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 19(3), 1025-1044. DOI : 10.22251/jlcci.2019.19.3.1025
- [14] H. J. Kim & H. K. Choi. (2017). The Mediating Effect of Resilience on the Relationship between Emotional Labor and Happiness of Clinical Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(1), 40-46. DOI : 10.5807/kjohn.2017.26.1.40
- [15] McCloskey, J. C. & McCain, B. E. (1987). Satisfaction, Commitment and Professionalism of Newly Employed Nurses. *The Journal of Nursing Scholarship*, 19(1), 20-24. DOI : 10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581
- [16] M. H. Lee. (1996). Role Stress, Organizational Commitment and Job Involvement in Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(2), 467-482. DOI : 10.12674/ptk.2019.26.2.016
- [17] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo & N. J. Lee. (2011). Construct Validity and Reliability of the Korean Version of the Practice Environment Scale of

- Nursing Work Index for Korean Nurses. *Journal of Korean academy of nursing*, 41(3), 325-332.
DOI : 10.4040/jkan.2011.41.3.325
- [18] S. N. Kim & M. S. Yoo. (2014). Relationships between Resilience, Job Stress, and Organizational Commitment in ICU Nurses. *Journal Korean Academic Society Home Care Nursing*, 21(1), 36-43.
UCI : G704-SER000009889.2014.21.1.004
- [19] H. S. Beak, K. U. Lee, E. J. Joo, M. Y. Lee & K. S. Choi. (2010). Reliability and Validity of the Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale. *Psychiatry Investigation*, 7(2), 109-115.
DOI : 10.4306/pi.2010.7.2.109
- [20] S. H. Lee, J. Y. Park, K. M. Lee, E. H. Shin, J. M. Park, H. A. Nam & S. B. Noh. (2016). The Convergence Effects of Commitment of Organization and Positive Psychological Capital in Nurse on Burnout. *Journal of Digital Convergence*, 14(6), 335-345.
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.6.335
- [21] J. H. Moon & S. H. Yoon. (2019). Factors Influencing Resilience in Long-term Care Hospital Nurses. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(5), 373-383.
DOI : 10.11111/jkana.2019.25.5.373
- [22] S. H. Jin & J. H. Kim. (2017). Influence of Resilience and Perceived Individual and Organizational Support on Organizational Commitment among Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(5), 293-303.
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.5.293
- [23] Y. S. Eo, M. S. Kim & Y. J. Park. (2015). Influencing factors of The Turnover Intention among Clinical Nurses - Focused on Professionalization, Burnout, and Organizational Commitment. *Korean Psychological Service Association*, 7(1), 1-13 URL : <http://ps3.www.earticle.net.libproxy.ac.kr/Aticlcle/A289694>
- [24] J. S. Lee. (2018). Effects of Nurses' Resilience, Job Satisfaction, and Social Support on Organizational Commitment. *The Korean Journal of Health Service Management*, 12(1), 57-67.
DOI : 10.12811/kshsm.2018.12.1.057
- [25] S. K. Kim & J. Y. Lim. (2018). Effects of Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention of Clinical Research Coordinator Nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 18(5), 175-190.
DOI : 10.5392/JKCA.2018.18.05.175
- [26] J. H. Kim & M. Y. Kim. (2019). Factors affecting Organizational Commitment of General Hospital Nurses in Small and Medium Sized Cities. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1), 14-24.
DOI : 10.11111/jkana.2019.25.1.14
- [27] S. B. Im, M. Y. Lee & S. Y. Kim. (2015). Nurses' Perception of Organizational Commitment, Nursing Work Environment, and Social Support in a General Hospital. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 1-9.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.1.1
- [28] K. Ryu & J. K. Kim. (2016). A Study on Relationships among Resilience, Stress, Burnout and Organizational Commitment of Hospital Nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(7), 439-450.
DOI : 10.5392/JKCA.2016.16.07.439
- [29] K. Ryu & J. K. Kim (2020). Effect of Emotional Coaching Program for Clinical Nurses on Resilience, Emotional Labor, and self-efficacy. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(3), 419-430.
DOI : 10.4040/jkan.19194
- [30] Foureur, M., Besley, K., Burton, G., Yu, N & Crisp, J. (2013). Enhancing the resilience of nurses and midwives: Pilot of a mindfulnessbased program for increased health, sense of coherence and decreased depression, anxiety and stress. *Contemporary Nurse*, 45(1), 114-125.
DOI : 10.5172/conu.2013.45.1.114
- [31] M. S. Choi & M. Y. Kim. (2016). Development and Effects of a Resilience Training Program for Nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 22(4), 373-383.
DOI : 10.11111/jkana.2016.22.4.373
- [32] Mealer, M., Moss, M., Conrad, D., Evans, J., Jooste, K., Solyntjes, J. & Rothbaum, B. (2014). Feasibility and acceptability of a resilience training program for intensive care unit nurses. *American Journal of Critical Care*. 23(6), e97-e105.
DOI : 10.4037/ajcc2014747

김 상 옥(Sanguook, Kim)

[정회원]



- 2020년 8월 : 경상대학교 간호대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2016년 5월 ~ 2020년 10월 : 진주 경상대학교병원 응급의료센터 간호사
- 관심분야 : 임상간호, 간호교육
- E-Mail : vj0625@naver.com

서 민 정(Minjeong, Seo)

[정회원]



- 2001년 2월 : 연세대학교 간호대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2015년 2월 : 연세대학교 간호대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경상대학교 간호대학 부교수
- 관심분야 : 질적연구, 중앙간호, 생애

말기환자간호, 간호윤리
· E-Mail : mjseo@gnu.ac.kr