



# 경력단절 후 재취업한 간호사의 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스가 업무수행능력에 미치는 영향

김영은<sup>1</sup> · 이용미<sup>2</sup>

강원대학교 춘천캠퍼스 간호대학 대학원생<sup>1</sup>, 강원대학교 춘천캠퍼스 간호대학 교수<sup>2</sup>

## Influence of Professional Self-concept, Ego-resilience, and Job Stress on Job Performance of Nurses who are Reemployed after Career Interruption

Kim, Young Eun<sup>1</sup> · Lee, Yongmi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduate Student, College of Nursing, Chuncheon Campus, Kangwon National University, Chuncheon

<sup>2</sup>Professor, College of Nursing, Chuncheon Campus, Kangwon National University, Chuncheon, Korea

**Purpose:** This study was conducted to investigate the influence of professional self-concept, ego-resilience, and job stress on job performance in reemployed nurses after career interruption. **Methods:** The participants were 207 nurses who worked at hospitals with more than 100 beds located in Seoul, Gyeonggi and Gangwon provinces. The nurses had experienced a career interruption of at least one year, and had less than five years of experience at the current workplace. The collected data were analyzed utilizing SPSS 24.0 program and using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients, and multiple regression. **Results:** The participants' job performance, professional self-concepts, ego-resilience, and job stress showed significant positive correlations. It was found that the professional self-concept, ego-resilience, and job stress had an effect on the participant's job performance in order, and explained 51.3% of variance in job performance. **Conclusion:** To improve the job performance of career disconnected nurses, it is necessary to reinforce job stress control, professional self-concept, and level of ego-resilience.

**Key Words:** Professional self-concept; Ego-resilience; Job stress; Job performance; Reemployed nurse

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

현대 사회는 노인 평균수명 연장으로 인한 고령노인인구의

증가, 만성질환 유병률 증가, 임상 이외의 다양한 영역의 간호 서비스 확대, 의료서비스 질에 대한 요구 수준의 향상 등으로 인해 다양한 분야에서 간호사의 수요가 증대하고 있다(Park, Cho, Choi, Kang, & Lee, 2014). 이에 따라 전문적인 지식과 기술을 지닌 유능한 간호사를 양성하고 환자 간호에 충분한 인력

주요어: 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스, 직무수행능력, 재취업 간호사

Corresponding author: Lee, Yong Mi <https://orcid.org/0000-0001-7864-2669>

College of Nursing, Kangwon National University, 1 Kanwondaehak-gil, Chuncheon 24341, Korea.

Tel: +82-33-250-8889, Fax: +82-33-259-5636, E-mail: rena@kangwon.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김영은의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Kangwon National University.

Received: Feb 1, 2021 | Revised: Mar 17, 2021 | Accepted: Apr 28, 2021

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.

을 확보하여, 환자에게 안전하고 질 높은 전문적인 간호서비스를 제공하는 것이 필요하다. 그러나 2019년 면허등록 간호사는 41만 5천명이지만 이 중 의료기관에서 활동하고 있는 간호사는 20만 9천 명으로 보건기관과 장기요양 기관 등에서 근무하는 간호사까지 합한다 해도 간호사 활동률은 51.9%이며, 19만 명 정도의 간호사는 활동하지 않고 있는 것으로 추정하고 있어 (Korean Nurses Association [KNA], 2019) 환자에게 간호서비스를 제공하기 위한 간호사의 수가 매우 부족한 실정이다. 간호사의 부족 현상은 대도시와 중소도시의 수급 불균형이 심각하며, 특히 지방의 중소병원은 간호 인력확보의 어려움으로 의료서비스의 질과 환자안전수준까지 우려되고 있는 상황이다.

이에 따라 간호사인력난 해결책으로 유휴간호사의 확보를 위한 방안이 제시되었고, 정부에서는 간호 인력의 원활한 수급을 위해 재취업을 원하는 경력단절 간호사의 입상으로의 복귀를 적극적으로 추진하는 정책을 추진하고 있으며, 이러한 정책의 일환으로 대한간호협회가 2015년 9월부터 보건복지부의 위탁을 받아 간호인력취업교육센터를 운영하여 유휴간호사의 재취업을 지원해오고 있다. 이 사업을 통해 2018년 간호인력 취업교육 참여자 1,245명 중 997명(취업률 80.1%)이 취업으로 연계되었으며(KNA, 2019), 유휴 간호사의 재취업으로 인해 그 결과 임상간호사의 수가 증가하게 되었다. 그러나 임상을 그만둔 지 오래된 경력단절 간호사들은 재취업 후 새로운 업무 습득의 두려움과 낯선 근무환경의 적응에 대한 부담감을 가지며, 나이든 초보 간호사로서의 실무능력 부족으로 인해 업무수행능력이 떨어지며, 새로운 인간관계에 대한 어려움 등으로 병동적응에 힘들어하는 것으로 나타났다(Soun et al., 2016).

환자 간호에 있어서 간호사에게 요구되는 업무수행능력은 간호사가 간호실무 상황에서 적절한 지식, 정확한 판단과 능숙한 간호기술을 통해 신속하게 역할을 수행할 수 있는 능력으로 일정기간 간호현장에서 간호업무를 수행함으로써 얻어진다(Sullivan & Decker, 1992). 즉, 간호업무는 간호의 상황을 파악하여 간호사의 지식과 숙련된 전문적인 기술을 가지고 환자에게 수행하는 것으로 환자와 간호사와의 상호관계작용으로 이루어진다고 할 수 있다. 그러나 경력단절 후 재취업한 간호사의 경우, 경력단절로 인해 잊어버리고 둔화된 직무기술 뿐만 아니라 변화된 의료환경에서 환자의 간호를 위한 지식 및 새로운 기술의 재습득과 낯선 병동환경 적응의 어려움으로 인해 업무수행능력이 떨어질 수 있고(Soun et al., 2016), 그 결과 간호사의 낮은 업무수행능력은 환자 간호에도 영향을 미칠 수 있다.

한편, 간호사가 전문인으로 자신의 간호업무를 제대로 수행하기 위한 업무수행능력을 키우기 위해서는 간호직에 대한 확

고한 신념과 태도 그리고 이에 대한 지각이 중요하다. 간호에 대한 신념이나 태도는 간호사의 전문직 자아개념으로 표현 되는데, 간호사의 전문직 자아개념이란 간호사가 자기 자신과 자신이 수행하는 간호업무에 대해 느끼는 정서적 느낌과 신념이나 태도를 나타내는 것이다(Arthur, 1995). 간호사가 전문직으로서 높은 수준의 간호를 제공하고 발전시키는데 전문직 자아개념이 영향을 미치며, 전문직 자아개념이 높을수록 간호사는 자신이 수행하는 업무에 대해 긍정적으로 평가하고, 또한 간호업무를 효율적으로 수행하고 양질의 간호를 제공할 수 있기 때문에 전문직 자아개념의 확립은 매우 중요하다(Park, 2004).

자아탄력성은 전문직 자아개념과 함께 업무수행능력에 영향을 미치는 개인적인 특성으로, 상황적 요구나 스트레스를 유발하는 환경에 적절한 자아통제를 바탕으로 효과적이고 유연하게 대응하여 성공적인 적응을 이룰 수 있는 능력(Block & Kremen, 1996)을 의미하는데, 임상에서 일하는 간호사들이 힘든 일을 겪어 내거나, 복잡한 상황을 객관적으로 볼 수 있는 통찰력과 변화하는 다양한 상황요구에 유연하게 대처할 수 있는 적응력을 고취시킬 수 있다(Park & Kwon, 2013). 즉, 자아가 탄력적인 사람은 상황에 따라 달라지는 긴장, 인내의 수준을 조절하는 능력이 있어 낯선 상황에서 변화하는 상황적 요구들에 유연하게 반응함으로써 성공적인 적응가능성이 높아지기 때문에 간호사의 임상수행능력과 자아탄력성이 연관이 있다(Park, 1996).

또한 간호사의 임상수행능력과 연관이 있는 변수로 간호사의 직무 스트레스를 들 수 있는데, 간호사는 환자에게 직접적이고 전문적인 의료서비스를 제공해야 하는 업무특성으로 인하여, 직무 스트레스가 높은 것으로 인식되어지고 있다. 간호사는 전인간호 수행을 위해 임상 현장에서 환자와 보호자뿐만 아니라 의료진을 포함한 다양한 직종의 종사자와 협력해야 하며, 자신의 건강과 생명에 위협을 느끼는 위기 상황들을 직면하면서 수많은 직무 스트레스를 경험하게 된다(Ghiyasvandian & Gebra, 2014). 따라서 지속적이고 높은 강도의 직무 스트레스는 간호사의 임상수행능력과 직무 효율성을 저하시키는 것은 물론이고 저하된 임상수행능력은 환자안전과도 밀접한 관련성이 있을 수 있다.

지금까지 경력단절 후 재취업한 간호사를 대상으로 한 기존의 연구는 주로 간호사의 재취업 적응 경험(Lee, Kim, Yun, & Park, 2009), 직무 스트레스(Soun et al., 2016) 등과 같은 관련 변수에 대한 연구가 단편적으로 이루어졌으나, 간호사의 역할 능력과 직접적으로 연관이 있는 업무수행능력 정도나 그와 관련된 직무 특성 및 개인적인 특성과의 관계 등을 확인한 연구는

찾아보기 어렵다. 따라서 본 연구는 경력단절 후 재취업한 간호사의 전문직 자아개념, 자아탄력성 및 직무 스트레스가 업무수행능력에 미치는 영향을 파악하여, 재취업한 간호사의 업무수행능력 향상을 위한 중재 프로그램에 필요한 기초자료를 제시하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 경력단절 후 재취업한 간호사를 대상으로 전문직 자아개념과 자아탄력성, 직무 스트레스 및 업무수행능력의 정도를 파악하고, 변수들 간의 관련성과 업무수행능력에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 업무수행능력과 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 업무수행능력의 차이를 파악한다.
- 대상자의 업무수행능력과 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스 간의 관계를 파악한다.
- 대상자의 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스가 업무수행능력에 미치는 영향을 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 경력단절 후 재취업한 간호사의 전문직 자아개념과 자아탄력성, 직무 스트레스 정도를 파악하고, 업무수행능력에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

연구대상자는 간호인력취업교육센터에서 유희간호사 교육 과정을 수료하고 100병상 이상의 중소병원에서 근무 중인 간호사로, 과거 1년 이상 경력단절을 경험하고, 현재 근무지 경력이 5년 미만인 서울 소재 5개 병원, 경기·강원 지역 7개 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 현재 근무지 경력이 오래되면 경력단절에 대한 특성을 확인하기 어렵고, 전문적 지식을 가지고 있으면서 지침에 의해 업무를 수행하게 될 때가 경력 3~5년이며, 근무경력 5년 이하 간호사가 업무부적응 등으로 이직률이 가장 많다(Park, Cho, Jwa, Kang, & Lee, 2014)는

것을 근거로 현재 근무지 경력을 5년 미만으로 제한하였다. 연구대상자는 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 참여에 동의한 재취업 경력단절 간호사를 선정하였으며, G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .90, 관련 변수와 일반적 특성을 포함한 예측요인을 13개로 하였을 때 필요한 최소 표본 수는 187명이었다. 탈락률을 고려하여 총 260부를 배포하여 그 중 응답이 부실하거나 회수되지 않은 설문지 53부를 제외한 207부를 본 연구에 사용하였으며 최종 회수율은 80%였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 업무수행능력

업무수행능력은 Lee 등(1990)이 개발한 업무수행능력 측정 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 22문항으로 간호과정 및 간호기술 10문항, 지도력 5문항, 교육·협력관계 7문항으로 3개의 하위영역으로 구성되어있다. 각 문항은 ‘매우 못한다’ 1점에서 ‘매우 잘한다’ 5점까지의 Likert 척도로, 점수 범위는 최저 22점에서 최고 110점으로 측정된 점수가 높을수록 업무수행능력이 높음을 나타낸다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbarh’s  $\alpha$  는 .95였고, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$  는 .93이었다.

#### 2) 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Arthur (1995)가 개발한 전문직 자아개념 도구를 Song과 Noh (1996)가 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 27문항으로 전문적 실무 6문항, 만족감 7문항, 의사소통 4문항의 세 가지 하위영역으로 되어 있으며, ‘그렇지 않다’ 1점에서 ‘그렇다’ 4점까지의 Likert 척도로, 점수 범위는 27점에서 108점으로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 나타낸다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach’s  $\alpha$  는 .85였고, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$  는 .90이었다.

#### 3) 자아탄력성

자아탄력성은 Block과 Kremen (1996)이 개발한 자아탄력성 측정도구(ER89)를 Yoo와 Shim (2002)이 번역한 도구로 측정하였다. 도구는 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 척도로 총 14문항으로 구성되어 있으며, 점수 범위는 14점에서 70점으로 점수가 높을수록 자아탄력성 정도가 높음을 나타낸다. 도구 개발 당시 Cronbach’s  $\alpha$  는 .67이었고, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$  는 .82였다.

#### 4) 직무 스트레스

직무 스트레스는 간호사를 대상으로 Kim와 Gu (1984)가 개발한 직무 스트레스 도구를 Choi (2009)가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 32문항으로 업무량 과중 4문항, 전문직의 역할갈등 3문항, 전문지식과 기술부족 4문항, 업무와 관련된 대인관계 7문항, 의료 한계에 대한 심리적 부담 5문항, 부적절한 대우와 보상 6문항, 병동의 물리적 환경 3문항으로 7개 하위영역으로 구성되어 있다. '전혀 느끼지 않는다' 1점에서 '아주 심하게 느낀다' Likert 5점 척도로, 점수 범위는 32점에서 160점으로 점수가 높을수록 직무 스트레스 정도가 높음을 나타낸다. 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였다.

#### 4. 자료수집

본 연구의 자료수집 위하여 K대학교 생명윤리위원회(IRB)의 승인(KWNUIRB-2019-01-004-001)을 받은 후 2019년 2월 1일부터 2019년 3월 20일까지 자료를 수집하였다. 우선 대한간호협회가 보건복지부의 위탁을 받아 운영하고 있는 간호인력취업교육센터를 통해, 경력단절 간호사의 임상에 필요한 간호 이론, 실기, 병원실습 교육과정을 마치고 병원에 취업한 경력단절 간호사가 근무하고 있는 병원의 현황을 파악하였으며, 연구자가 직접 경력단절 간호사가 근무하는 병원 간호부를 방문하거나 유선으로 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구수행에 대한 승인을 받았다. 자료수집에 대한 기관장과 간호부의 승인을 받은 후 연구대상자에게 연구목적과 설문지 작성에 대한 정보가 담긴 안내문을 제공하였다. 연구대상자의 윤리적 측면을 고려하여 참여 방법은 자발적이며 작성한 설문은 익명으로 처리되고 연구대상자의 비밀이 보장된다는 것과 참여 철회가 가능하다는 것을 서면과 구두로 설명하고 동의서를 받은 후 설문지를 배부하였다. 연구동의서와 설문지는 개인정보와 비밀유지를 위해 회신 봉투에 담아 잠금장치가 부착된 캐비닛에 보관하도록 간호부에 협조를 구했다. 서울과 경기 지역 병원은 연구자가 직접 설문지를 배포한 후 수거하였고, 강원 지역은 간호부의 협조를 얻어 우편으로 회수하였으며, 설문지 작성 시간은 20~30분 정도 소요되었다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성과 대상자의 전문직 자아개

념, 자아탄력성, 직무 스트레스, 업무수행능력은 평균, 표준편차 등은 기술통계로 분석하였으며, 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스, 업무수행능력의 차이는 t-test와 ANOVA, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다. 연구 변수들 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 사용하여 분석하였으며, 대상자의 업무수행능력에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 multiple regression analysis를 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자 207명 중 여성 194명(93.7%), 남성 13명(6.3%)으로 여성이 많았고, 연령은 40세 이상이 70명(33.8%)으로 가장 많았고, 30세 이하 50명(24.2%), 31~35세 50명(24.2%), 36~40세 37명(17.8%) 순이었다. 결혼상태는 기혼 118명(57.0%), 미혼 89명(43.0%)으로 기혼이 많았다. 종교는 있음이 98명(47.3%), 없음이 109명(52.7%)이었고, 최종학력은 4년제 졸업이 103명(49.8%)으로 가장 많았고, 3년제 졸업 95명(45.9%), 석사 이상 9명(4.3%) 순이었다. 임상 총 경력은 평균  $8.87 \pm 5.87$ 년으로, 5년 이상이 155명(74.9%)이었다. 현재 근무지 경력은 평균  $1.59 \pm 1.19$ 년이었고, 2~5년 미만 73명(35.3%), 1년 미만 71명(34.3%)이었으며, 경력단절 기간은  $4.52 \pm 5.00$ 년으로, 1~2년이 77명(37.2%)으로 가장 많았다. 근무 장소는 병동이 139명(67.1%), 근무형태는 3교대가 99명(47.8%)으로 가장 많았다 (Table 1).

### 2. 대상자의 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스, 업무수행능력 수준

대상자의 전문직 자아개념의 평균은  $2.70 \pm 0.23$ 점, 하위영역별 평균은 전문직 실무  $2.84 \pm 0.34$ 점, 만족감  $2.45 \pm 0.24$ 점, 의사소통  $2.61 \pm 0.33$ 점이었고, 자아탄력성의 평균은  $3.33 \pm 0.42$ 점이었다.

직무 스트레스의 평균은  $3.48 \pm 0.58$ 점이었으며, 하위영역별로는 업무량 과중  $3.55 \pm 0.76$ 점, 전문직 역할갈등  $3.26 \pm 0.84$ 점, 전문지식/기술부족  $3.71 \pm 0.71$ 점, 업무 관련 대인관계  $3.48 \pm 0.80$ 점, 의료한계에 대한 심리적 부담  $3.37 \pm 0.68$ 점, 부적절한 보상/대우  $3.57 \pm 0.75$ 점, 병동의 물리적 환경  $3.29 \pm 0.82$ 점으로 나타나 전문지식과 기술부족이 가장 높았다.



**Table 1.** Differences in General Characteristics of the Participants (N=207)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Female	194 (93.7)
	Male	13 (6.3)
Age (year)	≤ 30	50 (24.2)
	31~35	50 (24.2)
	36~ < 40	37 (17.8)
	≥ 40	70 (33.8)
Marital status	Unmarried	89 (43.0)
	Married	118 (57.0)
Religion	Yes	98 (47.3)
	No	109 (52.7)
Education level	College (3yr)	95 (45.9)
	Bachelor (4yr)	103 (49.8)
	Master degree	9 (4.3)
Total career (year)	< 5	52 (25.1)
	5~ < 10	79 (38.2)
	≥ 10	76 (36.7)
		8.87±5.87
Career of present department	< 1	71 (34.3)
	1~ < 2	63 (30.4)
	2~ < 5	73 (35.3)
		1.59±1.19
Unemployment duration (year)	1~ < 2	77 (37.2)
	2~ < 5	70 (33.8)
	5~ < 10	26 (12.6)
	≥ 10	34 (16.4)
	4.52±5.00	
Workplace	Ward	139 (67.1)
	Intensive care unit	14 (6.8)
	Outpatient	18 (8.7)
	Emergency room	6 (2.9)
	Others	30 (14.5)
Working pattern	Fixed day shifts	75 (36.3)
	12-hr shifts	16 (7.7)
	8-hr shifts	99 (47.8)
	Fixed night shifts	17 (8.2)

업무수행능력의 전체 평균은 3.50±0.43점이었고, 하위영역별로는 간호과정 및 간호기술 3.57±0.47점, 지도력 3.47±0.52점, 교육/협력관계 3.41±0.53점으로 나타났다(Table 2).

### 3. 일반적 특성에 따른 업무수행능력의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 업무수행능력의 차이를 검정한 결과, 업무수행능력은 연령에 따라 유의한 차이가 있었으며 (F=4.00, p=.009), 사후 검정 결과 30세 이하보다 40세 이상에

서 높게 나타났고, 결혼 상태에 따라 미혼보다 기혼에서 유의하게 높게 나타났다(t=-2.29, p=.023). 또한 임상 총 경력에 따라 유의한 차이가 있었으며(F=5.23, p=.006), 5년 미만보다 10년 이상에서 높게 나타났다(Table 3).

### 4. 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스, 업무수행능력 간의 상관관계

연구대상자의 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스, 업무수행능력 간의 상관관계를 확인한 결과, 전문직 자아개념은 자아탄력성(r=.54, p<.001), 직무 스트레스(r=.15, p=.024), 업무수행능력(r=.65, p<.001)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈고, 자아탄력성은 업무수행능력(r=.57, p<.001)과 양의 상관관계, 직무 스트레스는 업무수행능력(r=.17, p=.013)과 양의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

### 5. 업무수행능력에 영향을 미치는 요인

대상자의 업무수행능력에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는, 업무수행능력에 유의한 차이를 나타낸 연령, 결혼상태, 임상 총 경력을 외생변수로 보정하여 분석하였으며, 연령, 결혼상태의 범주형 변수는 더미변수로 처리하였다. 다중회귀분석 결과, 변수들의 분산팽창인자(Variance Inflation Factor)는 1.08~3.14 사이로 10 이하이었고, 공차한계는 .32~.92로 0.1 이상으로 나타나 다중공선성에 문제가 없었으며, Durbin-Watson 값도 2.09로 2에 가까워 독립변수 간의 자기상관 관계는 독립적인 것이 확인되었다.

전문직 자아개념(β=.44, p<.001), 자아탄력성(β=.31, p<.001), 직무 스트레스(β=.11, p=.033)가 대상자의 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 이들 변수의 설명력은 각각 전문직 자아개념 36.5%, 자아탄력성 6.6%, 직무 스트레스 1.1%였으며, 이때 투입된 변수들로 인한 업무수행능력에 대한 전체 설명력은 51.3%였다(F=29.95, p<.001)(Table 5).

## 논 의

본 연구는 경력단절 후 재취업한 간호사의 업무수행능력과 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스 정도를 파악하고, 재취업간호사의 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스가 업무수행능력에 미치는 영향을 파악하고자 시행하였다.

본 연구의 결과 재취업한 간호사의 전문직 자아개념은 4점

**Table 2.** Level of Professional Self-concept, Ego-resilience, Job Stress, Job Performance

(N=207)

Variables	M±SD	Min	Max
Professional self-concept	2.70±0.23	2	3.4
Professional practice	2.84±0.34	2	4
Satisfaction	2.45±0.24	2	3
Communication	2.61±0.33	2	4
Ego-resilience	3.33±0.42	2	4.3
Job stress	3.48±0.58	1.6	4.9
Heavy workload	3.55±0.76	1.5	5
Role conflict as a profession	3.26±0.84	1	5
The lack of professional knowledge and skill	3.71±0.71	1.2	5
Interpersonal problems	3.48±0.80	1	5
Emotional burden due to the limitation of medicine	3.37±0.68	1.4	5
Inappropriate rewards & treatment	3.57±0.75	1	5
Poor physical environment of unit	3.29±0.82	1	5
Job performance	3.50±0.43	2.2	5
Nursing process and nursing skills	3.57±0.47	2.8	5
Leadership	3.47±0.52	2.2	5
Education and cooperation	3.41±0.53	1.3	5

만점에 2.70점으로 나타났으며, 이는 동일한 도구로 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim, Song과 Lee (2011)의 연구결과인 2.73점과 유사한 결과였으나, Moon (2016)이 경력 3년 미만의 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구결과인 2.95점 보다는 낮게 나타났다. 전문직 자아개념은 간호사가 자신의 업무에 대한 생각과 간호직에 대한 의식적인 관점(Arthur, 1995)으로 전문적인 교육을 받는 동안 형성되기 시작하고, 지속적인 업무 경력을 통해 발달하는 특성이 있다(Kwon & Yoon, 2007). 그러나 경력단절 후 재취업한 간호사의 경우 경력의 공백이 있을 후 다시 임상에 적응하거나 전문직에 대한 개념 정립과 간호업무에 대한 판단능력을 키우는 데에는 시간이 걸리기 때문에, 재취업간호사의 전문직 자아개념이 다른 간호사에 비해 낮게 나타난 것으로 생각된다. 한편 전문직 자아개념의 하위영역 중 전문직에 대한 만족감이 가장 낮게 나타났는데, 만족감은 자신의 업무에 대한 즐거움과 보람을 느끼는 것으로 만족감이 낮을 수록 업무를 회피하고 전문직에 대한 불만족과 좌절감을 표출하게 되며(Jeong, 2015), 재취업 간호사가 취업 후에도 직무에 대한 만족도가 하락하게 되는 경우 이직의도를 상승시킨다는 선행연구의 결과(Hwang & Lee, 2015)를 고려해 볼 때, 경력단절 후 재취업한 간호사가 자신의 직무에서 전문직 자아개념을 높일 수 있는 방안이 필요하겠다.

자아탄력성 점수는 5점 만점에 3.33점으로 Moon (2016)의 연구결과인 3.13점 보다 높았고, Cho와 Hwang (2014)이 임상 경력 1년 미만의 신규간호사들을 대상으로 한 연구결과인 3.45

점보다는 낮게 나타났다. 자아탄력성은 신체적·심리적으로 힘든 상황이나 위험에 처했을 때 어려움을 잘 극복하고 적절하게 적응하는 총체적인 능력으로 개인적인 특성을 나타낸다(Kim, 2011). 따라서 본 연구대상자의 자아탄력성 점수뿐만 아니라 다양한 연구에서도 각 연구대상자들의 자아탄력성 점수가 다르게 나타난 것은 경력단절 후 재취업한 간호사의 특성이 아닌 연구에 참여한 대상자의 개별적인 특성이 반영되어 나타난 결과로 생각된다.

직무 스트레스의 평균은 5점 만점에 3.48점으로 평균 평점인 2.5점 보다 높게 나타났으며, Son과 Kim (2019)이 종합병원 신규간호사를 대상으로 연구한 3.33점 보다 높게 나타났다. 하위영역에서는 전문지식/기술부족 영역이 가장 높게 나타났는데, 이러한 결과는 직무 스트레스는 직장 내에서의 업무에 대한 역할 수행 과정이나 대인관계 등 다양한 상황에서 발생할 수 있지만, 경력단절을 경험한 후 재취업한 간호사들의 경우 경력단절로 인한 실무경험의 부족과 함께 공백기간 동안 변화된 의료 환경에 적응하는 과정에서 새로운 업무습득과 기술을 익히는 것이 어렵고, 긴 시간 동안 간호현장에서 직접 환자를 돌보는 과정에서 형성되는 간호전문지식을 습득하는 데에 있어서도 어려움을 겪을 수 있으므로(Soun et al., 2016), 전문지식과 기술 습득에 대한 직무 스트레스가 높게 나타났으리라 유추할 수 있다.

한편 업무수행능력은 5점 만점에 3.50점으로, Cho와 Hwang (2014)의 임상경력 1년 미만 신규간호사를 대상으로 한 연구에

**Table 3.** Differences of Job Performance by General Characteristics

(N=207)

Variables	Categories	Job performance		
		M±SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Female	3.49±0.43	-0.79 (.427)	
	Male	3.59±0.43		
Age (year)	≤ 30 <sup>a</sup>	3.38±0.40	4.00 (.009)	a < d
	31~35 <sup>b</sup>	3.46±0.42		
	36~< 40 <sup>c</sup>	3.46±0.41		
	≥ 40 <sup>d</sup>	3.64±0.45		
Marital status	Unmarried	3.42±0.42	-2.29 (.023)	
	Married	3.56±0.43		
Religion	Yes	3.53±0.43	1.03 (.304)	
	No	3.47±0.43		
Education level	College (3 yr) <sup>a</sup>	3.46±0.48	0.89 (.412)	
	Bachelor (4 yr) <sup>b</sup>	3.53±0.38		
	Master degree <sup>c</sup>	3.57±0.38		
Total clinical career (year)	< 5 <sup>a</sup>	3.37±0.37	5.23 (.006)	a < c
	5~< 10 <sup>b</sup>	3.47±0.45		
	≥ 10 <sup>c</sup>	3.61±0.42		
Career of present department (year)	< 1	3.48±0.45	0.69 (.503)	
	1~< 2	3.47±0.43		
	2~< 5	3.55±0.41		
Unemployment duration (year)	1~< 2	3.44±0.39	1.60 (.196)	
	2~< 5	3.47±0.40		
	5~< 10	3.59±0.54		
	≥ 10	3.62±0.47		
Workplace	Ward	3.49±0.44	1.49 (.236)	
	Intensive care unit	3.72±0.40		
	Outpatient	3.42±0.25		
	Emergency room	3.37±0.47		
	Others	3.52±0.49		
Working pattern	Fixed day shifts	3.46±0.41	0.90 (.442)	
	12-hr shifts	3.59±0.50		
	8-hr shifts	3.49±0.42		
	Fixed night shifts	3.63±0.52		

서 나타난 3.67점, Kim, Song과 Lee (2011)이 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 4점보다 더 낮았다. 이러한 결과는 업무수행능력은 긴 시간 동안 지속적으로 임상적 경력과 경험이 증가되어 감에 따라 전문성을 획득해나가는 능력이므로(Sullivan & Decker, 1992), 경력단절을 경험한 후 재취업한 간호사들은 경력단절을 경험한 후 재취업한 간호사의 경우 새롭게 일을 시작하는 것과 같아서 변화된 병원 환경에서의 실무 경험의 부족으로 인해 업무수행능력이 낮게 나타났으리라 생각된다. 한편 하위 영역 중 교육/협력관계에서 가장 낮은 업무수행능력을 나타냈는데, 이는 재취업한 간호사들이 임상에 적응하는 과정 중 의료환경의 변화 및 새로운 동료들과의 관계 형성 등에서 어

려움을 겪는다는 보고(Soun et al., 2016)와 같은 맥락으로 해석할 수 있다.

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 업무수행능력은 40세 이상이 30세 이하에 비해 유의하게 높게 나타났다. 이 결과는 본 연구와 동일한 측정도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 수행한 Jeong (2016)의 연구에서 연령이 높고, 기혼, 임상경력 10년 이상에서 업무수행능력이 유의하게 높게 나타난 결과와 일치하였으며, 본 연구와 다른 척도를 사용한 Kim (2003)의 대학병원 일반 간호사를 대상으로 한 연구에서도 본 연구결과와 같이 연령이 높고, 기혼이며, 임상경력 10년 이상에서 유의하게 높게 나타났다. 이러한 연구결과는 연령이 높고 임상실무

**Table 4.** Correlation among Professional Self-concept, Ego-resilience, Job Stress, and Job Performance (N=207)

Variables	Professional self-concept	Ego-resilience	Job stress	Job performance
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Professional self-concept	1			
Ego-resilience	.54 (< .001)	1		
Job stress	.15 (.024)	.01 (.877)	1	
Job performance	.65 (< .001)	.57 (< .001)	.17 (.013)	1

**Table 5.** Factors Affecting on Job Performance (N=207)

Variables	Categories	B	SE	β	t	p	R <sup>2</sup>
(Constant)		-.166	.275		-.601	.548	
Age <sup>†</sup> (year)	31~< 40	-.003	.062	-.004	-.055	.956	.070
	≥ 40	.033	.081	.035	.404	.687	
Marital status <sup>†</sup>		.025	.057	.029	.444	.657	
Total clinical career (year)		.000	.000	.026	.412	.680	
Professional self-concept		.830	.118	.445	7.06	< .001	.365
Ego-resilience		.327	.061	.319	5.34	< .001	.066
Job stress		.083	.039	.111	2.15	.033	.011
Total R <sup>2</sup> =.513, F=29.95, p< .001							

<sup>†</sup>Dummy variable: Age (≤ 30 year=0, 31~< 40 year=1, ≥ 40 year=1), Marital status (Unmarried=0, Married=1).

경력이 많은 간호사일수록 조직 내에서 유연성을 가져 스스로를 잘 조절할 수 있으므로 오랜 기간 근무를 할 수 있고, 지속적인 간호 실무를 통해 숙련된 업무수행능력을 위한 변화된 새로운 지식에 대한 학습의지 및 태도가 동기를 부여하게 됨으로써 (Moon, 2016) 임상수행능력을 향상시킬 수 있기 때문이라고 사료된다.

업무수행능력과 변수 간의 상관관계를 살펴보면, 업무수행능력과 간호사의 전문직 자아개념, 자아탄력성과는 유의한 순상관관계가 나타났다. 전문직 자아개념이 높을수록 업무수행능력이 높게 나타난 것은 이는 간호사들이 전문직에 대한 자아개념을 긍정적으로 확고히 정립한다면, 실무에서 발생하는 갈등에 대처하여 문제를 해결할 수 있고, 전문적 간호업무능률적으로 수행할 수 있기 때문(Choi & Kim, 2000)이라고 생각된다. 업무수행능력과 자아탄력성과의 순상관관계는 Min과 Park (2016)의 연구결과와도 같은 결과를 나타냈는데, 이러한 결과는 자아탄력성이 높은 간호사는 변화하는 상황적 요구나 스트레스가 많은 업무 환경에 적절하게 자아를 통제함으로써 유연하게 반응하여 성공적으로 적응할 수 있는 특성을 가지므로(Klohn, 1996) 자아탄력성이 높을수록 업무수행능력 정

도가 높게 나타났으리라 생각된다.

한편 본 연구의 결과에서 업무수행능력과 직무 스트레스와는 양의 상관관계를 나타냈는데, Lee (2013)의 연구에서 업무수행능력과 직무 스트레스와는 양의 상관관계를 나타낸 반면, Kim (2003)의 연구에서는 음의 상관관계로 각각 다른 결과를 보고하고 있다. 직무 스트레스가 업무수행능력과 관계에서 상반된 결과를 보이는 것은, 스트레스 정도가 높을수록 업무수행능력은 떨어질 수 있지만(Kim, 2003), 반면 적정 수준의 스트레스는 스트레스가 거의 없는 상태에 비해 집중적으로 빠르게 업무를 수행할 수 있도록 하고 업무수행능력의 수준을 증가시킬 수도 있기 때문(Lee, 2013)이라고 생각된다. 따라서 본 연구에서도 스트레스 정도가 높을수록 업무수행능력이 높은 것으로 나타났으리라 생각되지만, 어느 정도의 스트레스가 업무수행능력을 높이는지에 대한 좀 더 명확한 관계를 확인하기 위해 반복적인 연구가 필요하다.

본 연구의 결과 재취업간호사의 업무수행능력에 미치는 영향요인으로, 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스 순으로 나타났으며, 이들 변수들의 전체 설명력은 51.3%였다. Kim, Song과 Lee (2011)의 병원간호사 대상으로 한 연구에서



업무수행능력에 대한 전문직 자아개념의 영향력을 분석한 결과, 일반적 특성을 통제한 후에도 전문직 자아개념의 영향력은 높게 나타났으며, 업무수행능력과 자아탄력성과의 영향을 확인한 Jeong (2016)의 연구에서도 자아탄력성은 업무수행능력에 영향을 크게 미치는 것으로 나타났다. 또한 Lee (2013)가 연구한 간호사의 업무수행능력과 직무 스트레스의 결과에서 일반적 특성을 보정한 후에도 직무 스트레스가 업무수행능력에 미치는 영향요인으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하였다. 이러한 결과는 간호사의 전문직 자아개념이 높을수록 간호사는 스스로에 대해 긍정적이 되고, 긍정적 자아개념은 업무의 만족을 주며 간호업무를 효율적으로 수행하고 양질의 간호를 제공할 수 있는 임상수행능력을 향상시킨다는 것(Park, 2004)과 같은 맥락으로 설명할 수 있다. 즉 간호사가 간호업무를 수행하는데 있어서는 무엇보다 전문적인 간호기술과 업무판단능력, 환자와 구성원과의 의사소통 등의 간호실무 능력을 필요로 하기 때문에 간호사들이 자신의 전문직 자아개념을 긍정적으로 확고하게 정립한다면, 임상실무현장에서 생기는 갈등에 대처하여 스스로 문제를 해결할 수 있고, 전문적 간호업무를 효율적으로 수행할 수 있으므로 전문직 자아개념이 간호업무수행에 영향을 미친다(Choi & Kim, 2000)고 생각된다. 따라서 재취업 간호사의 업무수행능력을 향상시키기 위해서는 전문직 자아개념을 확고하게 정립할 수 있는 중재가 필요하며, 또한 간호전문직의 자아개념을 높이기 위해서는 재취업한 간호사 스스로가 자신의 직업에 전문성을 가질 수 있도록 간호실무와 관련된 교육과 프로그램 등을 실시하는 것이 필요하다. 또한 간호전문직으로서의 직업에 대한 자긍심을 높여주고, 만족스럽게 일할 수 있도록 병원업무적응 프로그램 개발, 의사소통기법훈련, 상담교육 등의 병원 차원의 지원이 필요하다고 생각된다.

한편 자아탄력성은 변화하는 상황적 요구나 환경에 맞춰 자기통제 수준을 융통성 있게 조절함으로써 유연하게 반응하며, 심리적 균형을 유지하고 향상시켜서 성공적인 적응을 이룰 수 있게 하는 역동적인 능력으로(Block & Kremen, 1996), 자아탄력성이 높은 간호사는 변화하는 임상실무환경에 잘 적응을 할 수 있으므로 자아탄력성이 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 사료된다. 또한 자아탄력성이 개인적인 특성이기는 하지만 교육과 훈련을 통해 향상될 수 있으므로 자아탄력성을 증진시키기 위한 방안을 모색해야 할 것이다.

또한 직무 스트레스가 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 스트레스가 없는 상태에 비해 어느 정도의 스트레스는 집중력을 향상시켜 신속하게 업무를 수행할 수 있도록 하기(Lee, 2013) 때문에, 직무 스트레스가 업무수행능력

을 높이는 결과가 나타났으리라 사료된다. 그러나 업무수행능력을 높이기 위해서는 어느 정도의 스트레스가 필요하다(Lee, 2013)는 주장에도 불구하고, 임상수행능력을 향상시키는 과정에서 간호사들은 높은 직무 스트레스를 경험하고, 과도한 스트레스로 인해 간호사들은 소진, 수면장애, 피로, 우울, 의욕상실, 식욕부진 등을 나타낼 수 있고, 그 결과 오히려 업무수행능력이 감소될 수 있다(Suzuki et al., 2004). 특히 재취업 간호사의 경우 낮은 환경과 변화에 대한 적응과 새로운 간호지식 습득의 어려움, 선배 간의 갈등으로 인해 스트레스가 매우 높다고 보고하고 있으므로(Soun et al., 2016), 경력단절 후 재취업한 간호사의 업무 가운데 발생하는 직무 스트레스를 감소시키기 위해서는 재취업한 간호사의 직무 스트레스 요인과 그 특징을 좀 더 면밀히 파악하고, 직무 스트레스를 조절하고 관리할 수 있도록 돕기 위한 프로그램을 개발하여 제공하는 것이 필요할 뿐만 아니라, 본 연구결과 전문 지식과 기술적인 부분에 대한 직무 스트레스가 높은 점을 고려하여 병원 차원에서 재취업 간호사의 전문적인 간호 지식과 기술능력을 향상시키기 위한 교육 프로그램의 제공과 같은 정책적인 지원체계가 필요하겠다.

본 연구결과는 전국 단위가 아닌 일부 병원을 대상으로 시행한 것이므로 연구결과를 일반화하는 데는 한계가 있지만, 간호연구 측면에서 대상자 모집 및 자료 접근성의 제약으로 인해 국내에서 많이 시도되지 못한 주제인 경력단절 간호사의 재취업 관련 연구를 진행하였다는 데에 의의가 있다. 또한 임상적 측면으로는 경력단절 간호사의 업무수행능력을 향상시키기 위해 필요한 요소가 무엇인지를 확인하여 경력단절 간호사가 재취업 후 새로운 병원 환경에 적응하고 취업을 지속하기 위해 실질적인 도움을 줄 수 있다는 데에 의의가 있으며, 간호 교육 측면에서는 본 연구결과에서 나타난 경력단절 후 재취업한 간호사들의 업무수행능력을 향상시키는 데에 필요한 다양한 간호교육 프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 제공하는 데에 기여할 수 있을 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 경력단절 후 재취업한 간호사의 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스 및 업무수행능력을 파악하고, 업무수행능력의 영향 요인을 규명하기 위해 수행되었다.

본 연구결과를 통하여 경력단절 후 재취업한 간호사의 일반적 특성과 전문직 자아개념, 자아탄력성, 직무 스트레스가 업무수행능력에 미치는 영향을 파악할 수 있었다. 이를 근거로 경력단절 간호사의 업무수행능력 향상을 위해서는 직무 스트레

스 조절 및 전문직 자아개념, 자아탄력성 수준을 강화시킬 필요가 있음을 확인하였다. 본 연구결과를 토대로 첫째, 경력단절을 경험한 간호사와 미경험 간호사들 간의 업무수행능력과 독립변인 간의 차이에 대한 비교 연구를 제언한다. 둘째, 경력단절 후 재취업한 간호사의 업무수행능력과 관련된 다양한 변수를 포함한 반복 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- Arthur, D. (1995). Measurement of the professional self-concept of nurse: developing a measurement instrument. *Nurse Education Today*, 15(5), 328-335.  
[https://doi.org/10.1016/S0260-6917\(95\)80004-2](https://doi.org/10.1016/S0260-6917(95)80004-2)
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 348-361.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Choi, E. Y., & Kim, G. H. (2000). A study on the professional self concept, self efficacy and job satisfaction of nephrology nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 12(3), 345-355.
- Cho, O. H., & Hwang K. H. (2014). The influences between new nurses' nursing performance, emotional intelligence, self-resiliency and core self-evaluation. *The Journal of The Korea Contents Association*, 14(7), 291-301.  
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.07.291>
- Choi, Y. J. (2009). *A study on the related factors of organizational commitment in hospital nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Hanyang University, Seoul.
- Ghiyasvandian, S., & Gebra, A. A. (2014). Coping work strategies and job satisfaction among iranian nurses. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 16(6), 1-8.  
<https://doi.org/10.5812/ircmj.17779>
- Hwang, S. W., & Lee, G. J. (2015). Analysis of turnover status of re-employed nurses who had experienced career interruption. *Health & Nursing*, 27(1), 35-49.
- Jeong E. H. (2015). *Professional self-concept, stress, clinical competence and job satisfaction of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Jeong, Y. H. (2016). *The influence of clinical nurses' resilience and organizational commitment on clinical competency*. Unpublished master's thesis, Korea National Transportation University, Cheongju.
- Klohn, E. C. (1996) Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1067-1079.
- Kim J. A. (2003). Work stress and nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(4), 515-527.
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stresses measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 14(2), 28-37.
- Korean Nurses Association (2019). *Status of active nurses compared to registered nurse license*. Author: Seoul.
- Kim, Y. J., Song, H. K., & Lee, M. A. (2011). Perceived relationship among professional self-concept, head nurse's leadership, and nursing clinical competency by clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(1), 96-105.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.96>
- Kwon, Y. M., & Yoon, E. J. (2007). A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 285-292.
- Lee, E. H. (2013). *The attitude toward division transfer, job stress, and nursing work performance depending on the division transfer experience of nurses*. Unpublished master's thesis, Kyungbuk University, Daegu.
- Lee, S. W., Kim, M. J., Yun, E. S., & Park, J. D. (2009). Re-employment adaptation experience of nurses. *Journal of Qualitative Research*, 10(1), 39-50.
- Lee, W. H., Kim, J. J., Yoo, S. J., Heo, H. K., Kim, K. S., & Lim, S. M. (1990). Development of work capability measurement of nursing students. *Journal of Yonsei Nursing*, 13(1), 17-29.
- Moon, D. H. (2016). Relationship between ego resilience, self efficacy and professional self-concept of nurse in early stage nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(8), 646-653. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.8.646>
- Min, S. Y., & Park, J. S. (2016). *The influence of job stress and resilience on nursing performance of new nurses in secondary hospitals*. Unpublished master's thesis, Gosin University, Busan.
- Park, H. J. (1996). *Perceived stress, coping process and depression to ego-resilience*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Park, S. K., Cho, K. M., Jwa, Y. K., Kang, D. W., & Lee, Y. J. (2014). *Survey on the status of nurse activities*. (11-1352000-001476-01), Cheongju: Korea Health Industry Development Institute [KHIDI].
- Park, S. Y. (2004). The effect of value clarification training (vct) on nurses' professional self-concept, job motivation and job satisfaction. *Journal of Kyungpook Nursing Science*, 8(1), 31-42.
- Park, Y. S., & Kwon, Y. H. (2013). Ego resilience, problem solving process and clinical practice competency in nursing students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 19(3), 341-350. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.3.341>
- Sullivan, E. J., & Decker, P. J. (1992). *Effective management in nursing* (3rd ed.). Menlo Park, CA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Soun, E. J., Eom, J. H., Nam, E. S., Chae, Y. R., Kil, M. S., & Park, E. H. (2016). The stress experience of nurses who are reemployed

- after career interruption. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(5), 125-136.  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.5.125>
- Son, J. E., & Kim, S. H. (2019). The influence of job stress, self-esteem, and resilience on the field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(2), 151-160. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.2.151>
- Suzuki K, Ohida T, Kaneita Y, Yokoyama E, Miyake T, Harano S., et al. (2004). Mental health status, shift work, and occupational accident among hospital nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*, 46(6), 448-454.  
<https://doi.org/10.1539/joh.46.448>
- Song, K. Y., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(1), 94-106.
- Yoo, S. K., & Shim, H. W. (2002). Psychological protective factors in resilient adolescents in Korea. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 16(4), 189-206.