

## 중소병원간호사의 업무 스트레스와 회복탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향

김순옥<sup>†</sup>

신한대학교 간호학과 교수

(2022년 12월 1일 접수: 2022년 12월 16일 수정: 2022년 12월 22일 채택)

### Effect of Nursing Job Stress, Resilience on Nursing Performance in Small and Medium-sized Hospitals

Soon-Ok Kim<sup>†</sup>

*Department of Nursing Shinhan University*

*(Received December 1, 2022; Revised December 16, 2022; Accepted December 22, 2022)*

**요약** : 본 연구는 중소병원간호사가 급격하게 변화하는 의료환경에 유연하게 대처할 수 있도록 업무 스트레스 및 회복탄력성, 간호업무성과를 파악하고 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 S지역에 소재하는 4개 중소병원에서 근무하는 간호사 219명이었으며, 구조화된 설문지를 이용하여 조사하였다. 수집된 자료는 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's 상관관계 분석 및 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다. 중소병원 간호사의 업무 스트레스와 간호업무성과는 음의 상관관계( $r=-0.150, p<.05$ ), 업무 스트레스와 회복탄력성은 양의 상관관계( $r=0.160, p<.05$ ). 간호업무성과는 회복탄력성과 양의 상관관계를 보였다( $r=0.351, p<.01$ ). 간호업무성과에 영향을 미치는 변수는 회복탄력성( $\beta=.231, p<.01$ )이었으며, 설명력은 17.4%로 나타났다(Adj.R<sup>2</sup>=0.174,  $p<.001$ ). 따라서 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 회복탄력성을 증가시킬 필요가 있으며, 이를 위해서는 간호사 개인의 역량에 맞는 다양한 교육 프로그램을 개발하여 적용할 필요가 있겠다.

**주제어** : 중소병원간호사, 업무 스트레스, 회복탄력성, 간호업무성과, 질적 의료서비스

**Abstract** : This study is a descriptive research study to identify work stress, resilience, nursing performance and influencing factors so that nurses in small and medium-sized hospitals can flexibly cope with rapidly changing medical environments. The subjects of the study were 219 nurses working at four small and medium-sized hospitals located in S region, and the survey was conducted using a structured questionnaire. The collected data were analyzed by using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation analysis and multiple regression analysis. There was a negative correlation between work stress and nursing performance in small and medium-sized hospital nurses

---

<sup>†</sup>Corresponding author  
(E-mail: kso6210@nate.com)

( $r=-0.150$ ,  $p<.05$ ), and a positive correlation between work stress and resilience ( $r=0.160$ ,  $p<.05$ ). Nursing performance showed a positive correlation with resilience ( $r=0.351$ ,  $p<.01$ ). The variable affecting nursing performance was resilience ( $\beta=.231$ ,  $p<.01$ ), and its explanatory power was 17.4% (Adj.R<sup>2</sup>=0.174,  $p<.001$ ). Therefore, in order to improve the nursing performance of nurses, it is necessary to increase resilience.

*Keywords : Small and medium-sized hospitals, Job stress, Resilience, Nursing performance, Qualitative medical service*

## 1. 서론

### 1.1. 연구의 필요성

최근 국내 의료환경은 국제화, 개방화 및 평가제도 시스템 등의 도입으로 빠르고 복잡하게 변화하고 있으며, 의료기관이 증가함에 따라 병원간 경쟁이 치열해지고, 서비스 대상자들 또한 차별화된 의료서비스를 요구하고 있어 의료환경의 변화에 유연한 대처가 필요한 상황이다[1].

중소병원은 우리나라 전체 의료기관 3,440개 중 3,094개로 90%에 해당되며, 의료기관 발전의 중간단계 역할과 효율적 활용에 기여하면서 의료체계에서 중대한 역할을 담당하고 있다[2]. 실제 의료기관의 연평균 증감률에서 상급종합병원은 감소 추세인 반면 중소병원에 해당되는 100~299병상 종합병원은 2.2%, 300~499병상 종합병원은 0.6%의 증가율을 보이고 있어 보건의료서비스를 공급하는 큰 의료자원으로 중소병원의 중요성이 더욱더 부각되고 있다[3]. 그러나 중소병원은 급격한 의료환경의 변화와 함께 대형병원에 비해 시설, 장비 등에서 서비스의 질과 경쟁력이 떨어지고 있고, 상급종합병원보다 열악한 근무환경과 직원복지 및 간호인력의 부족 등으로 병원 경영에 어려움을 겪고 있다. [4]는 의료기관은 인적자원의 의존도가 높은 조직이며, 병원 구성원의 40~50%가 간호사로 구성되어 있는 만큼 병원조직의 목표를 성공적으로 달성하고 질 높은 의료서비스를 제공하기 위해서는 간호사의 역량이 무엇보다 중요하다고 강조하였다[5]. 간호사는 보건의료 시스템의 최일선에서 의료서비스를 제공하는 핵심인력으로 병원 의료인력의 약 68%를 차지하여 가장 큰 비중을 차지하고 있다[6]. 특히, 상급종합병원에서 활동하는 간호사 수는 45,763명인 반면 100~500병상 의료기관에서 일하는 중소병원 간호사는 71,909명으로 훨씬 더 많은

비율을 나타내고 있어 중소병원 간호사의 역량이 더욱더 중요시되고 있다. 이렇듯, 중소병원 조직에서 간호사는 가장 많은 비율로 핵심적인 역할을 수행하면서 병원의 경쟁력과 생산성에 큰 영향을 미치고 있어 간호사의 업무 효율성 향상은 중소병원의 이익 및 손실과 직결되며, 이러한 의미에서 간호사의 간호업무성과와 질 향상은 매우 중요한 과제로 인식된다[7].

간호업무성과는 전문성을 가지고 간호조직의 목표를 효율적으로 수행하는 것으로 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반활동과 관련된 간호업무의 실제적인 집행을 의미한다[8]. 즉, 간호업무성과는 간호의 전문성과 질적 향상에서 중요한 지표일 뿐만 아니라 간호서비스의 효율성을 향상시키기 위한 필수 요소로 설명되고 있다[9,10]. 그러므로 간호업무성과가 낮은 경우 업무 생산성과 효율성을 저하시키고, 업무 의욕상실, 간호대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기하여 간호의 질적 발전 저해를 가져오고, 병원 경영에도 많은 손실을 초래하는 것으로 보고되고 있다[3]. 이러한 이유로 각 의료기관에서는 의료환경의 변화에 발맞추어 간호업무성과를 향상시키고자 다각도로 노력하고 있다[11]. 선행연구에서 수행된 간호업무성과와 관련된 다양한 요인들로 자기효능감, 업무 스트레스, 회복탄력성, 핵심역량, 임파워먼트, 사회적지지, 관리자 리더십 및 조직문화, 간호 근무환경 등이 간호업무성과와 상관관계 및 긍정적인 영향을 미치는 변수들로 확인되고 있다 [3,7,12,13,14,15,16].

간호사는 환자와 직접적으로 접촉하여 환자의 치료 경과를 지켜보게 되고, 또 과도한 업무량과 장시간의 근무환경, 3교대의 직업적 특성과 대인관계 갈등 등으로 타 직종보다 강도가 더 높은 업무 스트레스를 경험하게 된다[17,18,19]. 특히, 중소병원의 경우 상급종합병원에 비해 업무환경

이나 복리후생 등이 좋지 않아 간호사의 이직률이 계속해서 증가하고 있고, 이는 남아있는 간호사의 사기저하와 업무량 증가로 이어져 연쇄 이직의 요인으로 작용하고 있다. 이로 인해 지방 중소병원들은 최소한의 간호인력 확보에도 어려움을 겪고 있어 중소병원 간호사의 업무 스트레스는 정점에 이르고 있으며 간호사의 간호업무성공에 관한 논의조차 하기 어려운 실정에 놓여 있다[20]. 간호사의 높은 업무 스트레스는 피로, 불안, 우울, 소진 등을 유발하고 직무만족이나 조직몰입을 저하시켜 간호업무성공에 부정적 영향을 미치는 것으로 평가되고 있다[21]. 선행연구[22]에서도 업무 스트레스와 간호업무성공은 유의한 정적 상관관계 뿐만 아니라 업무 스트레스가 간호업무성공의 영향요인으로 보고되고 있어 중소병원 간호사가 경험하는 업무 스트레스를 적절히 조절함으로써 간호업무성공을 향상시킬 수 있을 것으로 예측된다[23].

간호업무성공의 관련 요인으로 회복탄력성(Resilience)은 역경을 현명하게 이겨 나갈 수 있는 원천이 되는 힘으로 개인이 스트레스나 역경에도 불구하고 원상태를 회복하고 성공적으로 적응할 수 있도록 하며 역동적으로 상호작용하는 능력을 의미한다[18]. 기존연구[24]에서 회복탄력성이 높을수록 위기 상황에 효과적으로 대처함으로써 간호업무성공이 높아지고, 직무열의가 상승하며, 스트레스와 소진을 감소시켜 조직몰입과 직무만족을 높이는 것으로 제시되고 있다[25]. 실제 회복탄력성은 선행문헌[9]에서 간호업무성공과 정적인 상관관계가 있는 것으로 파악되어 회복탄력성이 클수록 간호업무성공이 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 회복탄력성은 간호업무성공에 유의한 영향요인으로 작용할 뿐만 아니라 간호사의 업무 스트레스를 감소시키는 것으로 보고되어 회복탄력성이 낮은 경우 업무 스트레스와 부정적 정서를 견디지 못해 어려움을 겪는 것으로 나타나고 있다[26]. 반대로 회복탄력성이 높은 경우 업무 효율성을 높이고 전문성을 향상시키며, 또 소진과 우울을 감소시키고, 스트레스를 극복하게 하여 위기 상황에 긍정적으로 적응함으로써 개인의 건강을 증진시키는 것으로 나타나고 있다[27]. 이러한 점에 비추어 볼 때 간호사가 업무 스트레스를 긍정적으로 해석하고 효과적으로 극복할 수 있도록 회복탄력성을 향상시키는 것은, 환자 간호의 질적 향상을 통해 궁극적으로 간호업무성공을

상승시킬 것으로 예상된다. 이상의 문헌고찰을 살펴봤을 때 중소병원 간호사의 업무 스트레스 및 회복탄력성은 간호업무성공에 상호관련성 및 영향요인으로 나타나고 있어 중소병원 간호사의 간호업무성과 향상 차원으로 실제 연구를 통해 규명해볼 필요가 있다.

그러나 지금까지 중소병원 간호사 대상 간호업무성공과 업무 스트레스 및 회복탄력성간의 연구는 간호업무성공과 업무 스트레스[20], 간호업무성공과 회복탄력성[9] 형태로 연구가 수행은 되었으나 각각 단편적으로 연구되었을 뿐이며, 업무 스트레스 및 회복탄력성과 간호업무성공과의 상관성 및 영향요인을 확인하는 연구는 수행되지 않았다. 따라서 본 연구를 통해 중소병원 간호사가 지각하는 간호사의 업무 스트레스 및 회복탄력성, 간호업무성공의 관계를 파악하고 간호업무성공에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 중소병원 간호사에게 효율적인 간호업무 성과를 향상시키고 간호조직의 우수한 업무 환경조성 및 전략을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2. 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 업무 스트레스와 회복탄력성 및 간호업무성공의 정도를 파악하고 좀더 효율적인 간호업무성공을 도모하기 위해 이들의 관계를 규명하기 위한 것으로 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 중소병원 간호사의 일반적 특성, 업무 스트레스 및 회복탄력성, 간호업무성공을 파악한다.
- 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 업무 스트레스와 회복탄력성, 간호업무성공의 차이를 파악한다.
- 중소병원 간호사의 업무 스트레스와 회복탄력성, 간호업무성공간의 상관관계를 파악한다.
- 중소병원 간호사의 간호업무성공에 미치는 영향요인을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 업무 스트레스 및 회복탄력성, 간호업무성공을 파악하고 간호업무성과 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2.2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 S지역에 소재하는 100~300병상 수준의 중소병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 연구의 목적을 확인하고, 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 실시하였다.

대상자 수는 G\*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석의 사례 수 산정을 위한 조건으로 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) .95, 효과크기 .15, 그리고 투입할 예측변수의 총수는 통제변인까지 고려해 11개로 가정하였을 때, 최소 표본수는 176명으로 산출되었으며, 탈락률 15%를 감안하여 총 220부의 설문지를 조사하였다. 그리고 응답이 미흡한 1부의 설문지를 제외하고 총 219부의 설문지를 최종분석에 이용하였다.

본 연구의 자료수집은 2020년 2월 1일부터 2월 28일까지 실시하였으며, 연구자가 S지역 4개 구 중소병원 간호부서장을 직접 방문하여 간호부서장에게 먼저 협조를 얻은 다음 간호사들을 대상으로 연구의 목적 및 취지를 설명한 후 연구참여를 희망하는 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 배부한 후 자기 기입식으로 설문지를 작성하도록 한 후 바로 작성된 설문지를 회수하였다. 설문지 작성에는 15분정도 소요되었으며 낮 근무와 저녁근무 교대시간인 오후 4시에 실시하였다.

## 2.3. 연구도구

### 2.3.1. 업무 스트레스

임상 간호사들이 업무를 수행하는 도중에 겪게 되는 스트레스를 측정하는 도구로, [28]이 개발한 도구를 [29]가 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 본 도구는 총 43개 문항으로, 간호업무 관련 6문항, 역할갈등 관련 5문항, 전문지식 관련 4문항, 의사와의 갈등 관련 3문항, 대인관계 관련 6문항, 심리적 부담감 관련 3문항, 간호사 대우 관련 5문항, 근무표 관련 7문항, 환자와 보호자 관련 4문항의 하위영역으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도의 도구로 점수가 높을수록 업무 스트레스가 높다는 것을 의미한다. [28]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  = .94로 나타났으며, [29] 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  = .93이었다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  = .95였다.

### 2.3.2. 회복탄력성

[30]가 성인을 대상으로 개발한 회복력지수검사(Resilience Quotient Test : RQT56)를 사용하

였다. [30]의 “The Resilience Factor : 7 Key to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life Hurdles”를 [31]이 번역한 도구를 사용하였으며, 총 56문항으로 정서조절력(8문항), 충동통제력(8문항), 낙관성(8문항), 원인분석력(8문항), 공감능력(8문항), 자기효능감(8문항), 적극적 도전성(8문항)의 7개 하위요인으로 구성되어 있다. 각각의 문항에 대해 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 회복력 및 하위요인의 능력이 높다고 해석할 수 있다. [9]의 연구에서 Cronbach  $\alpha$  = .85였고, 본 연구에서의 Cronbach  $\alpha$  = .91이었다.

### 2.3.3. 간호업무성과

간호업무성과는 [32]이 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 간호업무 수행능력 7문항, 간호업무 수행태도 4문항, 간호업무 수준 향상 3문항, 간호과정적용 3문항 등 4개 요인으로 총 17개 문항으로 구성되어 있다. 측정기준은 4점 척도로써 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높은 것을 의미한다. 도구개발 당시 [32]의 Cronbach's  $\alpha$  = .92이었으며, 본연구에서 Cronbach's  $\alpha$  = .92이었다.

## 2.4. 자료분석

대상자 자료는 SPSS WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성 및 업무 스트레스, 회복탄력성, 간호업무성과는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 산출하였다.
- 대상자의 일반적인 특성에 따른 업무 스트레스, 회복탄력성, 간호업무성과 차이는 독립표본 t검정(independence t-test)과 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였으며, 사후검증은 Scheffe로 분석하였다.
- 대상자의 업무 스트레스와 회복탄력성, 간호업무성과와의 상관관계는 피어슨 상관관계(Pearson's correlation)를 실시하였다.
- 대상자의 간호업무성과에 미치는 영향요인은 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

## 2.5. 윤리적 고려

대상자의 윤리적 고려를 위해 연구동의서를 작성하도록 하였고, 연구 참여는 대상자의 자발적인 의지임을 설명하였으며, 연구 도중 자신의 의지에

따라 언제든지 중단할 수 있음을 설명하였다. 자료수집의 모든 과정은 무기명으로 실시하였고, 수집된 자료는 연구 목적 이외에는 사용하지 않을 것이며, 연구종료 후 모든 자료는 폐기될 것임을 안내하였다.

### 3. 결과 및 고찰

#### 3.1. 중소병원 간호사의 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 변수 차이

일반적 특성에서 성별은 여성이 95.0%로 대부분을 차지하였고, 연령은 31세 이상이 39.3%로 가장 많았으며, 미혼이 71.7%로 높았다. 학력은 간호전문대학이 48.4%로 많은 부분을 차지하였으며, 근무형태에서 직책은 일반 간호사가 63.5%로 대부분이었고, 경력은 3-6년 28.8%, 1-3년 25.6%, 10년 이상 21.8% 순으로 비슷하였으며, 근무부서는 병동이 64.8%로 가장 많았다. 근무유형은 3교대가 67.1%로 많은 부분을 차지하였고, 근무형태에 대한 만족도는 보통 42.0%, 불만족 37.4% 순으로 나타났고, 야간근무 여부는 한다 71.7%로 대부분이었다. 이직 경험은 있다 58.9%로 많았고, 이직 의도도 있다 57.5%로 높았다<Table 1>.

일반적 특성에 따른 변수 차이에서 업무 스트레스는 근무유형에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며( $p<.05$ ), 사후분석 결과 3교대가 4-6시간보다 업무 스트레스가 더 높았다. 이직의향에서도 통계적 차이를 보였으며 있을 때가 없을 때보다 더 높았다( $p<.001$ ).

회복탄력성은 성별에서 유의한 차이가 있었으며( $p<.01$ ) 남성이 더 높았고, 연령에서도 유의한 차이를 보여( $p<.01$ ) 31세 이상이 25세 미만보다 회복탄력성이 더 높았다. 결혼 여부에서도 차이를 보였으며( $p<.01$ ) 기혼이 미혼보다 더 높았고, 근무부서에서도 통계적 차이가 있었으며( $p<.01$ ) 외래가 병동과 간호부 사무실보다 더 좋았다. 근무유형에서도 유의한 차이를 보였으며( $p<.001$ ), 4-6시간이 3교대보다 더 높았고, 야간근무에 따라서도 유의한 차이가 있었으며( $p<.01$ ) 안하는 사람이 하는 사람보다 더 높았다.

간호업무성과는 성별에서 통계적 차이를 보였으며( $p<.01$ ) 남자간호사가 더 높았고, 연령도 차

이가 나타났으며( $p<.001$ ), 26-30세, 31세 이상이 25세미만보다 더 높았다. 결혼여부에도 통계적 차이가 있었으며( $p<.05$ ), 기혼이 미혼보다 더 높았고, 간호사 경력에서도 유의한 차이가 있었으며( $p<.05$ ) 10년 이상이 1년미만 보다 높았다. 근무부서도 유의한 차이가 있었으며( $p<.001$ ), 외래가 병동, 간호부 사무실보다 더 높았다. 근무유형에 따라서도 차이가 있었으며( $p<.01$ ) 4-6시간이 밤번 전담보다 간호업무성고가 더 높았다. 또 야간근무에 따라 차이를 보였으며( $p<.01$ ) 안하는 사람이 더 높았다<Table 1>.

#### 3.2. 중소병원 간호사의 업무 스트레스 및 회복탄력성, 간호업무성과 수준

업무 스트레스는 평균 4점 만점에  $3.01\pm 0.57$ 점으로 세부요인을 살펴본 결과, 간호업무요인이 평균  $3.47\pm 0.76$ 점으로 가장 높았고, 다음으로 환자와 갈등요인  $3.20\pm 0.90$ 점, 의사와의 갈등  $3.12\pm 0.90$ 점, 전문직으로서의 역할갈등  $3.09\pm 0.69$ 점, 전문지식과 기술부족  $3.05\pm 0.77$ 점 순으로 나타났다. 회복탄력성은 평균 5점 만점에  $3.23\pm 0.30$ 점이었고, 세부요인은 정서조절력이 평균  $3.46\pm 0.54$ 점으로 가장 높았고, 다음으로 원인분석력  $3.39\pm 0.44$ 점, 충동통제력  $3.26\pm 0.40$ 점, 공감능력  $3.25\pm 0.35$ 점 순이었으며, 낙관성이  $3.06\pm 0.41$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 간호업무성과는 4점 만점에 평균  $3.05\pm 0.43$ 점이었으며, 세부요인으로 업무수행 능력이 평균  $3.12\pm 0.40$ 점으로 가장 높았고, 그 다음으로 업무수행 태도  $3.06\pm 0.42$ 점, 간호과정 적용  $3.04\pm 0.44$ 점 순이었으며, 업무수준 향상이  $2.99\pm 0.47$ 점으로 가장 낮게 나타났다<Table 2>.

#### 3.3. 중소병원 간호사의 업무 스트레스와 회복탄력성, 간호업무성과간의 상관관계

간호사의 업무 스트레스와 간호업무성과는 음의 상관관계를 보였고( $r=-0.150, p<.05$ ), 업무 스트레스와 회복탄력성은 양의 상관관계를 보였다( $r=0.160, p<.05$ ). 즉, 업무 스트레스가 증가할수록 간호업무성과는 낮아지고, 회복탄력성은 증가하는 것으로 나타났다. 또한 간호업무성과는 회복탄력성과 양의 상관관계를 보였다( $r=0.351, p<.01$ )<Table 3>.

Table 1. General Characteristics and Differences in Work Stress, Resilience, and Nursing Performance according to General Characteristics (N=219)

Characteristics	Categories	n(%)	Work stress			Resilience			Nursing performance		
			Mean±SD	F(t)	p (Scheffe)	Mean±SD	F(t)	p (Scheffe)	Mean±SD	F(t)	p (Scheffe)
General characteristics	Sex	Female <sup>a</sup>	108.35±20.90	-.387	.699	179.79±16.43	-3.375	.001**	51.95±5.97	-2.675	.008**
		Male <sup>b</sup>	110.82±15.05			197.70±14.90			56.91±6.43		
	Age (yr)	≤25 <sup>a</sup>	50(22.9)	110.46±23.40			176.70±12.41 <sup>a</sup>				
		26-30 <sup>b</sup>	83(37.9)	111.27±20.66		.082	178.58±18.47 <sup>b</sup>	4.906	.008**	8.178	.000***
		≥31 <sup>c</sup>	86(39.3)	104.62±18.41			185.17±16.45 <sup>b</sup>				a<b
	Marriage	Not married <sup>a</sup>	157(71.7)	110.04±20.97	1.799	.073	178.67±16.24	-2.810	.005**	-2.002	.046*
		Married <sup>b</sup>	62(28.3)	104.50±19.33			185.95±17.15				
	Education	Nursing College	106(48.4)	107.43±20.87	1.272	.282	179.64±16.90	0.659	.518	1.257	.287
		University	91(41.5)	110.42±20.75			181.20±17.08				
		Others	22(10.1)	101.18±15.73			185.36±12.79				
work type	Position	General nurse	139(63.5)	107.85±21.83	0.426	.734	179.41±15.66	1.657	.178	2.146	.095
		Charge nurse	40(18.3)	107.38±19.49			179.87±18.91				
		Chief nurse	32(14.6)	111.34±17.73			186.04±17.99				
		Others	8(3.7)	113.25±16.35			188.00±17.96				
	Career (yr)	≤1 <sup>a</sup>	17(7.8)	100.53±17.93	1.361	.248	180.00±18.09	2.258	.064	2.443	.048*
		1-3 <sup>b</sup>	56(25.6)	108.96±23.03			175.38±12.20				a<c
		3-6 <sup>c</sup>	63(28.8)	112.30±20.92			181.82±19.43				
		6-10 <sup>d</sup>	35(16.0)	107.97±18.22			181.41±19.77				
		>10 <sup>e</sup>	48(21.8)	106.04±19.43			185.09±13.95				
		Ward <sup>a</sup>	142(64.8)	109.01±20.88	0.154	.858	178.06±15.63 <sup>a</sup>	5.783	.004**	8.057	.000***
Department	Outpatient <sup>b</sup>	11(5.0)	108.45±15.46			191.91±21.63 <sup>b</sup>				a<b	
	Nursing Office <sup>c</sup>	66(30.2)	107.30±21.05			184.37±17.01 <sup>a</sup>					
	4-6hours <sup>a</sup>	4(1.9)	91.00±11.11 <sup>a</sup>			204.50±4.95 <sup>a</sup>					
	3 shift <sup>b</sup>	147(67.1)	110.82±21.61 <sup>b</sup>	2.824	.040*	177.36±15.55 <sup>b</sup>	7.206	.000***	4.622	.004**	
Night type	Night shift <sup>c</sup>	3(1.4)	93.67±15.53 <sup>a</sup>			191.33±34.65 <sup>b</sup>				a>b	
	Others <sup>d</sup>	65(29.7)	104.91±17.77 <sup>b</sup>			187.31±16.34 <sup>b</sup>					
	No <sup>a</sup>	62(28.3)	104.18±17.80	3.793	.053	185.74±16.86	6.904	.009**	9.840	.002**	
	Yes <sup>b</sup>	157(71.7)	110.17±21.46			178.84±16.42					
Turnover related	Turnover experience	129(58.9)	108.49±21.54	0.000	.988	179.39±16.24	1.814	.180	0.182	.067	
	No	90(41.1)	108.44±19.37			182.62±17.48					
	Intention to leave	126(57.5)	112.71±19.61	13.205	.000***	180.96±17.58	0.078	.780	0.595	.441	
	No <sup>b</sup>	93(42.5)	102.59±20.97			180.29±15.79					

\* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

Table 2. Work Stress, Resilience, and Nursing Performance of Small and Medium-sized Hospitals Nurses (N=219)

Work stress		Resilience		Nursing performance	
Sub-category	Mn±SD	Sub-category	Mn±SD	Sub-category	Mn±SD
Total	3.01±0.57	Total	3.23±0.30	Total	3.05±0.43
Nursing work	3.47±0.76	Emotional regulation	3.46±0.54	Job performance ability	3.12±0.40
Role conflict as a professional	3.09±0.69	Impulse control	3.26±0.40	Work attitude	3.06±0.42
Lack of expertise and skills	3.05±0.77	Optimism	3.06±0.41	Improvement of work level	2.99±0.47
Conflict with the patient	3.20±0.90	Cause analysis	3.39±0.44	Nursing diagnosis application	3.04±0.44
Conflict with doctor	3.12±0.90	Empathy	3.25±0.35	-	-
Interpersonal relationships between other personnel	2.76±0.92	Self-efficacy	3.11±0.39	-	-
Medical limitations	2.96±0.69	Positive challenge	3.11±0.47	-	-
Recognition for Nurses	2.60±0.73	-	-	-	-
Work environment	2.86±0.74	-	-	-	-

Table 3. Correlations between Work Stress, Resilience, and Nursing Performance (N=219)

Characteristics	Work stress	Nursing performance	Resilience
Work stress	1	-.150*	.160*
Nursing performance	-.150*	1	.351**
Resilience	.160*	.351**	1

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

**3.4. 중소병원 간호사의 업무 스트레스와 회복탄력성이 간호업무성가에 미치는 영향**

업무 스트레스와 회복탄력성이 간호업무성가에 영향을 주는 요인을 알아보기 위해 연구대상자의 일반적인 특성에서 업무 스트레스와 간호업무성가에 통계적으로 유의성을 보인 연령, 직책, 이직의향을 가변수 처리한 후, 근무형태 만족도, 밤 근무일수, 간호사로서 업무(직업)에 대한 만족도 등의 변수를 독립변수로 하고 간호업무성가를 종속 변수로 하여 다중회귀 분석을 실시한 결과는 <Table 4>와 같다. 적합된 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=4.845, p < .001$ ), 모형 설명력은 17.4%로 나타났고, 선정된 독립변수 중 연령(21-25세)( $\beta = -.163, p < .05$ ), 간호사로서 업무(직업)에 대한 만족도( $\beta = .251, p < .01$ ), 회복탄력성

( $\beta = .231, p < .01$ )은 간호업무성가에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 21-25세 미만의 연령에서 업무성가가 낮게 나타났고, 간호사로서 업무(직업)에 대한 만족도와 회복탄력성이 높을수록 업무성가가 높아지는 것으로 나타났다.

**3.5. 고찰**

본 연구는 중소병원에서 근무하는 간호사가 간호업무수행 시 경험하는 업무 스트레스와 회복탄력성이 간호업무성가에 미치는 영향을 확인하여 간호업무성가를 높일 수 있는 중재방안을 찾는 데 필요한 기초자료를 마련하기 위해 실시하였으며, 궁극적으로는 간호서비스의 질적 향상을 증진시키고자 시도하였다.

Table 4. Factors Affecting Nursing Performance of Small and Medium-sized Hospitals Nurses (N=219)

Characteristics	B	SE	$\beta$	t	p	VIF
(A constant)	31.919	6.163		5.179	.000	
Age(21-25 VS $\geq$ 31)	-2.418	1.193	-.163	-2.027	.044*	1.569
Age(26-30 VS $\geq$ 31)	.306	1.017	.024	.301	.763	1.561
Position (general nurse VS others)	.567	2.392	.044	.237	.813	8.359
Position (charge Nurse VS others)	2.032	2.389	.129	.851	.396	5.554
Position (chief Nurse VS others)	1.280	2.442	.070	.524	.601	4.400
Turnover (Yes VS No)	.352	.890	.028	.396	.693	1.231
Satisfaction with work duty	.203	.623	.027	.326	.745	1.659
Number of night shifts	.056	.139	.031	.402	.688	1.414
Nurse job satisfaction	.789	.279	.251	2.833	.005**	1.906
Work stress	-.012	.022	-.039	-.544	.587	1.226
Resilience	.085	.027	.231	3.201	.002**	1.266

$R^2=0.219$ ,  $adj.R^2=0.174$ ,  $F=4.845$ ,  $p=.000$ ,  $DW=1.975$

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

중소병원 간호사의 업무 스트레스는 3.01점으로 높지 않았으며, 본 연구와 동일하지 않은 도구로 상급종합병원 간호사를 대상으로 연구한 [33]의 연구에서 3.70점으로 나타나 본 연구대상자의 업무 스트레스가 조금더 낮았다. 본 연구에서 조사한 간호사 업무 스트레스는 간호사 업무부터 근무환경까지 다양한 영역에 걸쳐 파악하였기 때문에 단적으로 제시하기에는 어려움이 있지만 중소병원 환자의 중증도가 상급종합병원보다 떨어지기 때문에 업무스트레스 정도가 조금더 낮은 것으로 유추할 수 있다. 하위영역별로 업무스트레스가 높은 항목은 간호업무가 3.47점으로 가장 높았고, 환자와 갈등, 의사와 갈등이 뒤를 이었다. 본 연구와 도구가 다르기 때문에 직접적으로 비교하는데 한계점은 있지만 [33]의 연구에서 업무량 과중이 3.98점으로 가장 높아 본 연구와 유사하였다. 이는 기본적으로 시간적 압박이 따르는 간호업무의 특성과 의료기관 평가, 부족한 간호인력, 동료의 잦은 이직 등으로 인해 상급종합병원, 중소병원 상관없이 간호사는 모두 과중한 업무량으로 스트레스를 많이 받고있는 것으로 보여진다. 그러므로 간호사의 업무 스트레스를 완화

시키기 위해서는 업무과부하를 유발하는 원인과 구체적으로 어느 영역의 업무량이 높은지를 분석하는 등 업무부담완화 방안을 모색하는 것이 요구된다고 본다.

일반적 특성에 따른 업무 스트레스는 근무유형, 이직의향에서 통계적 차이를 보였다. 이는 중소병원 간호사 대상 [23]의 연구에서 근무형태에 따라 3교대 근무자가 주간근무자에 비해 업무 스트레스 수준이 더 높아 본 연구와 같았다. 또한 상급종합병원 간호사 대상[34]의 연구에서도 본 연구와 일치하여 3교대 근무는 중소병원 간호사 뿐만 아니라 상급종합병원 간호사들의 가장 높은 업무 스트레스 요인으로 나타나고 있으므로 의료기관 및 간호조직에서는 다양한 유연근무제를 도입하여 3교대 근무로 인한 업무 스트레스를 완화시킬 수 있는 전략을 마련할 필요가 있겠다.

본 연구대상자의 회복탄력성은 3.23점으로 낮은 수준으로 나타나 회복탄력성이 낮은 편이었다. 이는 중소병원 간호사 대상 [35]의 연구 3.29점, [36]의 연구 3.39점, 종합병원 간호사 대상 [9]의 연구 3.20점으로 나타나 본연구 대상자는 중소병원 간호사보다는 미미하지만 회복탄력성이 조금



낮았으며, 종합병원 간호사보다는 약간 더 높았다. 또한 하위영역별로 살펴보면 정서조절력이 3.46점으로 가장 높았고, 다음으로 원인분석력, 충동통제력 순으로 높게 나타났다. 본 연구와 동일한 도구로 조사한 [9]의 연구에서 공감능력이 3.48점으로 가장 높았고, 다음으로 충동통제력, 원인분석력으로 나타나 본 연구와는 일부 영역에서 차이가 있었다.

[37]은 간호환경은 예견할 수 없는 스트레스 상황 속에서 긴장감과 책임감을 가지고 환자의 생명을 다루는 업무를 수행해야 하는 어려움을 가지고 있으며 또한 간호사는 과도한 업무량, 자율성의 부족, 부서 간 이동 등 단시간 내에 해결하기 어려운 다양한 문제에 직면할 수 밖에 없는 직무특성을 가지고 있다[38]. 이러한 점에서 회복탄력성은 역경속에서 스트레스나 힘들음을 극복할 수 있도록 도와 주어 질적 업무를 수행할 수 있도록 내적인 힘을 제공해주는 변수이기 때문에 회복탄력성이 높을수록 업무 스트레스에 잘 적응하게 되고, 간호업무성과를 향상시키는 것으로 알려지고 있다[39]. 종합하면 회복탄력성은 간호현장에서 간호사 개인 스스로를 성장시키고, 환자들에게 질 높은 간호를 제공하는 변인으로 인식되므로 회복탄력성을 상승시킬 수 있는 중재프로그램을 개발하여 제공할 필요가 있겠다. 일반적 특성에 따른 변수 차이는 성별, 연령, 결혼, 근무부서, 근무유형, 야간근무에 따라 유의한 통계적 차이가 있었다. 이는 [36]의 연구에서 연령, 결혼상태, 종교, 직위, 근무시간, 근무경력, 근무부서, [9]의 연구에서도 연령, 결혼상태, 최종학력, 종교, 직위, 근무형태, 근무경력, 월평균 급여, 담당 1일 평균 환자수, 간호직 만족도, 월평균 야간 근무일수에서 유의한 차이가 나타나 본 연구와 비슷한 흐름을 보였다. 이는 연령이 증가하면서 경력이 쌓이고 직위가 올라갈수록 더 많은 간호관련 업무경험을 하게 되고, 업무에 대한 영향력이 증가하면서 스트레스 상황에 좀 더 노련하게 대처할 수 있게 되고, 다양한 스트레스들을 해결하면서 자신감과 성취감이 높아져서 회복탄력성 기술이 향상되는 것으로 여겨진다.

연구에 참여한 중소병원 간호사의 간호업무성과는 4점 만점에 평균 3.05점으로 중간수준으로 나타났으며, 본 연구와 동일한 도구를 사용하고, 중소병원 간호사를 대상으로 수행한 [7]의 연구 3.75점, 종합병원 간호사 [8]의 연구 3.72점, 중환자실 간호사 [40]의 연구에서 3.69점으로 나타

나 본 연구대상자는 타연구 중소병원 및 종합병원, 중환자실 간호사와 비교하여 간호업무성과가 가장 낮았다. 이는 본 연구대상자는 200~300병상의 중소병원에서 근무하는 간호사이기 때문에 대형병원보다는 규모가 작고 상대적으로 중증도가 낮은 환자를 대상으로 간호하고 있어 전문성이나 업무숙련도에서 격차때문에 차이가 있는 것으로 풀이된다[23]. 또한 본 연구대상자의 근무부서가 일반병동 및 외래, 간호부 사무실이기 때문에 특성화되고 집중된 중환자실 근무환경보다 더 열악하고, 더 많은 환자를 담당하고 있기 때문에 나타난 결과로 추정된다[41]. 간호업무성과 하위영역에서는 업무수행능력, 업무수행태도, 간호과정적용, 업무수준향상 순으로 높게 나타나 선행연구[9]와 일치하였다. 하지만 간호업무성과는 의료기관의 근무여건, 조직문화, 업무숙련도와 전문성, 자율성, 환자의 중증도 등 여러 가지 변수에 의해 영향을 받을 수 있기때문에 병원의 규모나 크기에 따라 차이가 있음을 단정하기는 어려우므로 추후 반복연구를 통해 정확하게 간호업무성과의 차이점을 확인할 필요가 있겠다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 성별, 연령, 결혼, 임상경력, 근무부서, 근무유형, 야간 근무에 따라 유의한 차이가 있었다. 중소병원 간호사대상 [14]의 연구에서는 연령, 결혼여부, 학력, 임상경력, 근무형태, 직위, 급여수준, 중환자 간호사 대상 [40]의 연구에서는 연령, 결혼여부, 학력, 임상경력, 중환자실 경력, 직위, 근무형태에 따라 차이가 있는 것으로 나타나 연구에 따라 변수에 다소 차이가 있으나 본 연구결과는 대체로 선행연구와 유사한 흐름을 보이고 있다. 본 연구에서 뿐만 아니라 대부분의 여러 선행연구에서 연령, 직위, 근무경력, 근무형태는 통계적 차이를 보이고 있다. 이는 연령과 간호경력이 많은 간호사일수록 업무경험이 능숙하여 많은 임상경험과 전문성으로 간호수행능력 뿐만 아니라 우수한 리더십을 보여주고, 또 업무에 대한 만족감과 보람을 느끼게 되어 심리적으로 안정된 상태를 통해 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미쳐 나타난 결과로 해석된다. [7]은 간호업무성과는 지속적인 교육과 훈련을 통해 증진될 수 있으며, 교육과 훈련은 임상현장과 교육현장의 공조가 필수적이라고 제시하였다. 그러므로 숙련된 간호사를 장기보유할 수 있도록 교육과 임상현장이 접목하여 중소병원 간호사를 위한 맞춤형 경력관리시스템을 개발하여 시급하게 적용할 필요가 있겠다. 또

한 본 연구결과에서 근무형태가 4-6시간일 때가 교대근무에 비해 간호업무성과가 높아지는 것으로 나타났는데 짧은 시간의 고정근무가 교대근무보다 신체적 스트레스를 줄여 간호업무에 집중할 수 있기 때문이라 생각되므로 교대근무 간호사의 신체적 스트레스를 줄이는 것이 간호업무성과를 향상시키는 방법이라고 생각된다. 이러한 측면에서 중소병원 간호부서에서는 보다 탄력적인 유연근무제 도입을 통해 간호업무성과를 이끌어 낼 수 있도록 전략을 마련할 필요가 있겠다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 간호업무성과는 업무 스트레스와 음의 상관관계를 보여 업무 스트레스가 높을수록 간호업무성과는 낮아지는 것으로 나타났다. 간호사 대상 [9]의 연구에서 스트레스 대처능력과 간호업무성과간에 유의한 정적 상관관계를 보여 본 연구와 비슷한 흐름을 보였다. 그러나 [33]의 연구에서는 상급종합병원 간호사의 업무 스트레스가 높을수록 간호업무성과가 높은 것으로 나타나 본 연구와 차이가 있었다. [42]는 간호사가 겪는 스트레스의 영향을 최소화하고 효과적으로 대처하는 능력을 배양하는 것은 간호업무성과 향상에 중요한 요인이라고 하였다. [33]의 연구에서는 업무 스트레스는 개인의 목표성취를 위한 자기 동기부여나 자극과 같은 요인으로 간호업무성과에 긍정적 영향을 미쳐 업무 스트레스가 높아도 간호업무성과가 높을 수 있다고 하였다. 그러므로 간호사의 업무 스트레스 수준에 따른 업무 스트레스 관리 및 대처 프로그램을 개발하고 그 효과를 확인할 필요가 있겠다. 그런데 [20]의 연구에서는 업무 스트레스와 간호업무성과간에 통계적 차이가 없는 것으로 나타나 간호업무성과와 업무 스트레스간의 상관관계는 연구마다 일관된 결과를 보이고 있지 않으므로 추후 반복연구를 통해 정확하게 확인할 필요가 있다.

본 연구대상자들의 간호업무성과는 회복탄력성 과도 양의 상관관계를 보여 회복탄력성이 높아질수록 간호업무성과가 향상된다는 다수의 앞선연구[3,24,25,41] 결과와 동일하였다. 또한 본 연구대상자들의 회복탄력성은 간호업무성과의 가장 큰 영향요인으로도 나타났다. 이는 회복탄력성이 업무성과에 긍정적 영향을 미친 선행연구와 일치하는 결과로서[43,44], 업무 부담이 가중되는 병원환경에서 간호사가 효과적으로 자신의 스트레스를 이겨내는 강인성을 보일때 업무능력에 영향을 미친 결과로 풀이된다. 간호사는 간호현장에서

직면하는 여러 가지 어려움과 과도한 업무 스트레스로 인해 생기는 부정적 정서를 이기지 못하고 소진 상태에 빠지게 되고 이는 간호업무의 질 저하 및 생산성 저하 등으로 이어지게 된 결과로 보여진다[45]. 회복탄력성은 간호사가 간호현장에서 직면하는 어려움을 도전으로 극복하는 능력으로 직무열의와 소진에 영향을 주어 업무상 불안, 우울, 소진을 감소시킨다고 하였다[46]. 또한 회복탄력성은 간호사의 감정노동으로 인한 스트레스 관리에 도움을 주기 때문에 간호현장에서 경험하는 다양한 업무 스트레스 해소에 긍정적인 영향요인으로 작용하여 간호업무성과 향상을 이끌어내는 것으로 보고되고 있다[47]. 이러한 점에 비추어볼 때 시설 및 의료장비, 간호인력 등 의료자원이 부족한 근무환경에서 종사하는 본 연구대상자들의 경우 대형병원에 비해 업무 부담이 더욱더 가중되는 상황에 놓여 있으므로 다양한 위기상황에 대처할 강인성을 증가시켜줄 수 있는 회복탄력성을 강화시켜 직무스트레스에 대한 효과적인 대처를 통해 간호업무성과를 더욱더 향상시켜야 한다. [44]는 간호사의 회복탄력성은 타고난다고 보다는 훈련과 교육을 통해 향상될 수 있다고 언급하였다. 실제 선행연구[48]에서 교육과 스트레스 해소 프로그램을 통하여 간호사의 회복탄력성과 업무 스트레스 및 직무만족도가 증가한 연구결과가 보고되고 있으므로 중소병원에서 간호업무성과를 향상시킬 수 있도록 회복탄력성 교육 및 스트레스 해소 프로그램 등을 개발하여 적용할 것을 권장한다. 무엇보다 이러한 교육 적용을 실현시키기 위해서는 중소병원 조직 차원의 지지가 필요하므로 간호부서장은 병원본부 차원에서 지원이 이루어질 수 있도록 적극적인 역할이 이루어지기를 제언한다.

본 연구에서 업무 스트레스가 높을수록 회복탄력성이 증가하는 것으로 나타나 업무 스트레스와 회복탄력성간의 유의미한 상관관계가 확인되었다. 이러한 연구결과는 대부분의 선행연구[48]에서 이들간의 상관성이 입증되어 본 연구결과를 뒷받침하였다. [49]는 회복탄력성은 스트레스나 역경을 극복하는 정신적인 면역성으로 인생 전반에서 일어날수 있는 문제를 기대이상으로 극복하여 더 나은 삶을 살 수 있게 하는 능력이라고 주장하였다. 즉, 회복탄력성은 어려운 환경속에서도 긍정적인 면에 집중하여 자기통제와 자신의 감정을 조절할 수 있는 내적인 힘이기 때문에 회복탄력성이 높을수록 업무 스트레스에 잘 적응하고 회

복하게 된다고 하였다. 그런데 일부 선행연구[35]에서는 업무 스트레스와 회복탄력성간의 상관성이 유의하지 않게 나와 본 연구와 차이가 있었다. 중소병원은 상급종합병원 간호사보다 시설 및 장비, 인력 측면에서 열악한 근무환경과 여건으로 업무 스트레스가 훨씬더 높으나, 중소병원 간호사의 업무 스트레스는 개인의 역량으로 조절할 수 없는 의료기관 조직자체의 문제가 더 크기 때문에 회복탄력성의 영향력이 나타나지 않은 것으로 이해된다. 이렇듯, 최근 간호업무성과에 대한 중요성이 높아지면서 간호업무성과를 높일 수 있는 방안으로 회복탄력성에 대한 연구가 진행은 되고 있으나 개별연구마다 상이한 결과를 보고하고 있어 일반화를 위한 종합적인 결과를 도출하기 어려우므로 추후 반복연구를 통해 정확성을 검증할 필요가 있다. 결론적으로 회복탄력성이 높은 사람들은 자신이 처한 환경에 따라 자신을 강화하거나 완화 시킬 역동적인 능력을 보유하고 있어 역경을 잘 견디며, 효과적으로 대응하고 대인관계가 원만하지만 그렇지 못한 사람들은 상호관계가 역기능적이고, 불안해 하며, 공격적이고, 자신을 통제하는 것으로 보고되고 있으므로 회복탄력성을 강화시킬 수 있는 임상간호사의 스트레스 대처능력을 높이고 회복탄력성을 증진하기 위한 다양한 교육과 프로그램 등을 개발하고 효과를 검증하는 중재연구를 시행할 것을 제안한다. 본 연구를 수행하면서 나타난 한계점으로 일 지역의 중소병원을 대상으로 편의표집 하였기에 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있으며 추후 지역 및 대상자를 확장하여 반복적으로 연구할 필요성이 있다. 또한 중소병원간호사의 간호업무성과를 조사도구를 통해 측정하여 실무현장에서 요구되는 간호업무를 포괄적으로 제시하지 못하였다는 점에서 제한점이 있다.

#### 4. 결론

환자가 만족하는 질적 의료에 대한 관심이 증가하면서 국민들의 건강요구 증가와 의료기술의 향상으로 의료서비스 산업이 급격하게 발전하고 있을 뿐만 아니라 사회적 기대가 더욱더 높아지고 있다. 이러한 의료환경에서 수준 높은 의료서비스를 제공하기 위해 의료기관의 핵심인력인 간호사의 업무성과가 무엇보다 중요시되고 있는 시점에 간호업무성과 관련 변인인 업무 스트레스와

회복탄력성을 중심으로 간호업무성과 영향요인을 파악하는 연구를 처음으로 시도하였다는 점에서 본 연구의 의미를 들 수 있다.

본 연구 결과 중소병원 간호사의 업무 스트레스는 비교적 높지 않았으나 업무 스트레스를 극복할 수 있도록 도와주는 내적인 힘인 회복탄력성도 낮은 수준을 보였다. 간호업무성과는 중간수준을 나타냈으며, 간호업무성과 향상에 영향을 미치는 핵심요인으로 회복탄력성, 연령(21-25세), 간호사 업무만족도로 나타났다. 그러므로 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 간호사의 회복탄력성을 증가시킬 필요가 있으며 회복탄력성을 높이기 위한 간호사 개인의 역량에 맞는 다양한 교육 프로그램을 개발하여 적용할 것을 제안한다. 본 연구결과를 근거로 중소병원 간호사의 특성에 맞는 간호업무성과를 구체적으로 정립하기 위해 종합병원 간호사와 중소병원 간호사의 간호업무성과를 비교하는 연구를 수행할 것을 기대한다.

#### References

1. S. Y. Yeo, I. J. Song, "Factors Affecting on Nursing Service Quality of Small and Medium-sized Hospital Nurses", *Journal of The Korea Convergence Society*, Vol.13, No.2, pp. 331-340, (2022). DOI : <https://doi.org/10.15207/JKCS.2022.13.02.331>
2. Korean Hospital Association, National Hospital Directory, cited 2022 Oct 30], Available From: <https://www.kha.or.kr/main>
3. E. H. Lee, S. B. Kwon, "The Relationship between the Leadership of Nursing Managers by Nurses in Small and Medium-sized Hospitals and Resilience, Intrinsic Motivation and Nursing Performance of Nurses", *Korean Society for Wellness*, Vol.14, No.2, pp. 111-121, (2019). DOI : <https://doi.org/10.21097/ksw.2019.05.14.2.111>
4. S. H. Kim, S. K. Park, Myung Ha Lee, "Effect of a Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job

- Embeddedness”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.3, pp. 208 –219, (2019).  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.208>
- 5 . Y. H. Cho, Y. S. Park, “The Effect of Perceived Medical Services Quality by Outpatient on the Hospital Image, Satisfaction and Re-use Intention”, *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.18, No.4, pp. 516–529, (2018).  
 DOI : 10.5392/JKCA.2018.18.04.516
  6. Korean Hospital Nurses Association, Hospital nurses staffing state survey 2021 [Internet]. Seoul: Korean Hospital Nurses Association, 2021[cited 2022 Oct 27]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
  7. M. J. Hong, M. K. Jeon, “Effect of Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Interprofessional Core Competencies on Nursing Performance of Nurses in Small and Medium-sized Hospital”, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.15, No.4, pp. 43–55, (2021).  
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2021.15.4.04>
  8. S. H. Kim, S. K. Park, M. H. Lee, “Effect of Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job Embeddedness”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.3, pp. 208–219, (2019).  
 DOI:10.1111/jkana.2019.25.3.208
  9. M. K. Kim, *Influence of stress coping ability, resilience on nursing performance*, Seoul National University, master thesis, (2017).
  10. S. I. Lee, E. J. Lee, “Effect of Nursing Work Environment, Emotional Labor and Ego-resilience on Nursing Performance of Clinical Nurses”, *Korea Society for Wellness*, Vol.11, No.4, pp. 267–276, (2016).  
<http://dx.doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267>
  11. F. M. Azevedo, M. C. S. Rodrigues, J. P. Cimiotti, “Nursing Practice Environment in Intensive Care Units”, *Acta Paulista de Enfermagem*, Vol.31, pp.217–223, (2018).
  12. E. K. Park, *Moderating effects of self-efficacy and leadership between antecedents and burn-out and mediating effects of burn-out on nursing performance*, Inje University master thesis, (2010).
  13. D. H. Lim, *Job Stress and Nursing Performance among Korean Emergency nurses*, Ajou University, master thesis, (2013).
  14. H. S. Jeong, *The Effect of Nursing Capacity and Self-Efficacy on Nursing Performance in Small and Medium sized Hospital Nurses*, Nambu University, master thesis, (2020).
  15. S. Y. Kim, Y. E. Kwon, “Effect of Happiness and Empowerment on Nursing Performance of Clinical Nurses”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.21, No.1, pp. 112–120, (2020)  
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.1.112>
  16. H. S. Park, Y. G. Yoo, “The Moderating Effect of Social Support on the Relationship between Emotional Labor and Nursing Performance in General Hospital”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.25, No.2, pp. 136–145, (2019).  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.2.136>
  17. Berkman, L. F., Liu, S. Y., Hammer, L., Moen, P., Klein, L. C., Kelly, E., Fay, M., Davis, K., Durham, M., Karuntzos, G., & Buxton, O. M., “Work-family conflict, cardiometabolic risk, and sleep duration in nursing employees”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.20, No.4, pp. 420–433, (2015).  
<https://doi.org/10.1037/a0039143>
  18. H. K. Kwon, S. H. Kim, S. H. Park, “A Meta-Analysis of the Correlates of Resilience in Korean Nurses”, *Journal of*

- Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.1, pp. 100-109, (2017). <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.100>
19. Ghiyasvandian, S., Gebra, A. A., "Coping work strategies and job satisfaction among Iranian nurses", *Iran Red Crescent Med Journal*, Vol.16, No.6, pp. 1-8, (2014). doi: 10.5812/ircmj.17779
  20. M. Y. Im, *Effects of Empowerment, Communication Ability, and Job Stress on Nursing Service Performance of Small and Medium-sized Hospital Nurses*, Kong ju National University, master thesis, (2016).
  21. Chipas, A., Cordrey, D., Floyd, D., Grubbs, L., & Miller S., "Stress : perceptions, manifestations, and coping mechanisms of student registered nurse anesthetists", *The Journal of the American Association of Nurse Anesthetists*, Vol. 80, No.4, pp. 49-55, (2012).
  22. Harzer, C., & Ruch, W., "The relationships of character strengths with coping, work related stress and job satisfaction", *Frontiers in Psychology*, Vol.6, No.165, pp. 1-12, (2015). doi: 10.3389/fpsyg.2015.00165
  23. Y. M. Kim, Y. J. Yi, "Influence of Job Stress and Empowerment on Clinical Nurses' Performance in Small and Medium Hospitals", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21, No.3, pp. 258-265, (2012). <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>
  24. Y. H. Kim, *Effects of Nursing Work Environment and Resilience on Nursing Performance*, Kosin University, master thesis, (2016).
  25. K. Ryu, J. K. Kim, "A Study on Relationships among Resilience, Stress, Burnout and Organizational Commitment of Hospital Nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.7, pp. 439-450, (2016). <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>
  26. K. S. Park, *The Relationship among Job Stress, Resilience and Turnover Intention of New Nurses*, Sungkyunkwan University, master thesis, (2013).
  27. S. N. Kim, M. S. Yoo, "Relationships between Resilience, Job Stress, and Organizational Commitment in ICU Nurses", *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, Vol.21, No.1, pp. 36-43, (2014).
  28. M. O. Gu, M. J. Kim, "An analytical study of work stress among clinical nurses", *Journal of Korean academy of nursing*, Vol.15, No.3, pp. 39-49, (1985).
  29. M. J. Han, *A Study on the Work Stress and Coping Methods of the Clinical Nurses*, Kong Ju National University, master thesis, (2007).
  30. Reivich, k, Shatte, A., *The resilience factor*, New York: Broadway Books, (1985).
  31. M .S. Woo, S. W. Yoon. *The resilience factor*, Mulpre Publishers, (2012).
  32. Y. K. Ko, T. W. Lee, Ji-Young Lim, "Development of a Performance Measurement Scale for Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.37, No.3, pp. 286-294, (2007). DOI: 10.4040/jkan.2007.37.3.286
  33. Y. M. Cho, H. H. Shin, "The Effects of Nursing Work Environment, Job Stress and Knowledge Sharing on Nursing Performance of Nurses in a Tertiary Hospital", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.27, No.1, pp. 32-42, (2021). <https://doi.org/10.14370/jewnr.2021.27.1.32>
  34. M. K. Shin, H. L. Kang, "Effects of emotional labor and occupational stress on somatization in nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.17, No.2, pp. 158-167, (2011). DOI:10.11111/jkana.2011.17.2.158
  35. M. K. Choi, *The Effect of Job Stress and Resilience of Nurses in Small and Medium Hospitals on Work-Life Balance*, Incheon Catholic University, master thesis, (2022).
  36. S. R. Jeong, "The relationship between job stress, incivility, and resilience of clinical nurses in a small and medium hospital", Graduate School of Nursing of Gachon

- University, (2018)
37. E. J. Ham, *Effect of critical thinking and resilience on organizational socialization in nurses at public medical centers*, Ewha Womans University, master thesis, (2019).
  38. E. J. Lee, E. K. Yoo, "The Experience of Unwanted Department Relocation of the Nurse", *Journal of Wellness(KSW)*, Vol.12, No.2, pp. 37-48, (2017). DOI.org/10.21097/ksw.2017.05.12.2.37
  39. Delgado, C., Upton, D., Ranse, K., Furness, T., Foster, K., "Nurses' resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 70, pp. 71-88, (2017). DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2017.02.008
  40. E. O. Kwon, M. H. Lee, S. H. Jeong, H. S. Kim, "Effects of Nurse-Physician Collaboration on Nursing Performance and Organizational Commitment in Intensive Care Unit Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 25, No.3, pp. 186-197, (2019). <https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.186>
  41. 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). <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.10.236>
  42. Guido, L. A, Linch, G. F., Pitthan, L. O., & Umann, J., "Stress, coping and health conditions of hospital nurses", *Rev Esc Enferm USP*, Vol.45, No.6, pp. 1434-1439, (2011). DOI: 10.1590/s0080-62342011000600022
  43. M. J. Jo, M. H. Sung, "Impact of role conflict, self-efficacy, and resilience on nursing task performance of emergency department nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.27, No.1, pp. 59-66, (2018). <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.1.59>
  44. E. J. Jeong, *Influence of small and medium-sized hospital nurse with violence experiences, social support and resilience on nurse job performance*, Nambu University, master thesis, (2017).
  45. Stamm, B. H. *The concise ProQOL manual (2nd ed.)*. Pocatello,(2009). ID:ProQOL.org,
  46. Mealer, M., Jones, J., Newman, J., McFann, K. K., Rothbaum B., Moss M., "The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: results of a national survey", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.49, No.3, pp. 292-299, (2012). DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2011.09.015
  47. I. S. Jang, S. J. Lee, A. R. Song, Y. J. Kim, "Influence of Resilience and Anger Expression Style on Nursing Work Performance in Emergency Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.27, No.4, pp. 247-256, (2018). <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.4.247>
  48. 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). <https://doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.014>
  49. Brooks, R. B. The power of parenting. In S. Gildstein & R. B. Brooks(Eds.), *Handbook of resilience in children* PP. 297-314. Spring Sreet, New York: Springer, (2006).