

# 임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향

김민정<sup>1</sup>, 박영숙<sup>2\*</sup>, 권윤희<sup>3</sup>

<sup>1</sup>대구과학대학교 간호학과, <sup>2</sup>계명대학교 간호대학, <sup>3</sup>대전과학기술대학대학교 간호학부

## The Effects of Clinical Nurses' Resilience and Social Problem-Solving Ability on Burnout

Min Jung Kim<sup>1</sup>, Yeong Sook Park<sup>2\*</sup>, Yunhee Kwon<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Taegu Science University

<sup>2</sup>College of Nursing, Keimyung University

<sup>3</sup>Department of Nursing Science, Daejeon Institute of Science and Technology

**요약** 본 연구는 임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료 수집은 D시에 소재한 대학병원과 종합병원에서 근무하는 임상간호사 192명을 대상으로 2013년 5월 30일에서 6월 19일까지 진행하였다. 연구도구는 회복탄력성, 사회적 문제해결능력, 소진 척도를 사용하였다. 자료 분석은 실수와 백분율, 평균 및 표준편차, t검증, 일원변량분석, Pearson 상관관계, 다중회귀분석을 이용하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 소진은 희망부서 배치 여부, 병원크기에서 유의한 차이가 있었다. 회복탄력성과 소진, 사회적 문제해결능력과 소진은 유의한 부적 상관관계가 있었다. 임상간호사의 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성, 병원크기, 사회적 문제해결능력, 희망부서 배치로 나타났으며, 설명력은 43.1% 이었다. 본 연구결과를 통해 임상간호사의 소진을 감소시키기 위해 회복탄력성과 사회적 문제해결능력을 증진시킬 필요가 있다.

**Abstract** This study was conducted as a descriptive study with the aim of identifying the effects of clinical nurses' resilience and social problem solving abilities on burnout. Data collection for the study was carried out between May 30<sup>th</sup> and June 19<sup>th</sup>, 2013 by surveying 192 clinical nurses working in university medical centers and general hospitals located in D city. Measures were subjects' resiliency, social problem solving abilities, and burnout. For the analysis of the data, the statistical methods of frequency, mean and standard deviation, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis were employed. When the category of burnout was analyzed by general features, placement in a desired department and size of hospital, there were significant differences. Burnout correlated negatively with resilience and social problem solving abilities. Factors affecting clinical nurses' burnout were identified in the order of resilience, size of hospital, social problem solving abilities, and placement in a desired department and the explanatory power was 43.1%. The findings of the study indicate that in order to decrease clinical nurses' burnout, their resilience and social problem solving abilities have to be enhanced.

**Key Words** : Resilience, Problem solving ability, Burnout, Nurse

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

오늘날 의료서비스의 세계화, 소비자중심주의, 의료비

증가 등의 급변하는 의료 환경으로 인하여 고품질 의료 서비스와 안전에 대한 요구가 높아져 경쟁력 있는 임상간호사가 필요하다. 이에 임상간호사는 새로운 지식, 기술 및 정보 습득과 더불어 환자의 상태를 정확히 파악한

\*Corresponding Author : Yeong Sook Park (Keimyung Univ.)

Tel: +82-10-5095-7587 email : sengbira@hanmail.net

Received October 2, 2014 Revised (1st November 20, 2014, 2nd December 29, 2014, 3rd January 6, 2015) Accepted February 12, 2015

양질의 간호를 수행해야 하므로 늘 긴장과 주의력이 요구되어 다른 직종에 비해 직무 스트레스가 높은 실정에 있다[1]. 또한 교대근무, 직무자율성의 제한, 대인관계 갈등, 의료기관 평가 등에서 발생하는 스트레스가 가중되고 있다[2]. 이렇게 다양한 직무관련 스트레스에 노출되어 있는 임상간호사가 스트레스를 적절히 해소하지 못하고 지속적이고 반복적으로 경험하게 되면 소진(burnout)에 이를 가능성이 높다[1, 3]. 소진은 인간의 가치, 존엄성, 의지가 침식된 상태로 정서적 탈진과 성취도가 낮아진 상태를 의미한다[4]. 임상간호사의 소진은 직무만족 저하와 함께 이직을 유발할 수 있는 원인으로 작용하며[5], 실제 선행연구[6]에 의하면 임상간호사의 67.6%가 소진상태라고 보고되었다.

임상간호사의 소진은 만성피로, 권태감, 허약 등의 신체적 징후를 비롯하여 우울감, 무력감, 절망감 등의 정서적 탈진, 부정적 자아개념, 냉소주의, 비인격화, 자신의 직업이나 타인에 대한 부정적 태도 등의 정신적 탈진을 유발한다[4]. 특히 간호사 개인의 소진은 주위의 다른 간호사로 파급되는 경향이 있어 소진을 관리하는 것은 매우 중요하다[7]. 소진을 관리하기 위해 먼저 소진 영향요인을 확인할 필요가 있다. 이에 본 연구는 임상간호사의 소진 영향요인으로 회복탄력성과 사회적 문제해결능력 변수를 선정하고 파악하여 임상간호사의 소진을 관리할 수 있는 전략 개발 시 기초 자료를 제공하고자 한다.

## 1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향을 파악하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 회복탄력성, 사회적 문제해결능력 및 소진 정도를 확인한다.
- 2) 대상자의 일반적인 특성에 따른 소진 차이를 확인한다.
- 3) 대상자의 회복탄력성, 사회적 문제해결능력 및 소진 간의 상관관계를 확인한다.
- 4) 대상자의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향을 확인한다.

## 2. 문헌고찰

### 2.1 연구변수

임상간호사의 소진과 관련된 요인으로는 연령, 학력과 같은 인구사회학적 특성, 경력과 같은 직업특성, 직무만족, 조직몰입, 감정노동, 자기효능감, 스트레스 대처방식, 사회적지지, 감성지능 등이 선행연구를 통해 파악되었다[8, 9]. 이러한 소진 관련요인 외에도 스트레스 상황에서 어떤 간호사는 잘 극복해 나가는가 하면, 어떤 간호사는 쉽게 절망하고 소진되는 경우를 볼 수 있는데, 스트레스를 유발하는 환경에 유연하게 대응하는 개인의 총체적인 내적 능력을 회복탄력성(resilience)이라고 하였다[10].

회복탄력성은 ‘회복’과 정신적 저항력을 향상시키고, 역경을 딛고 되튀어 오르는 ‘탄력성’을 합친 것을 의미한다[11]. 이러한 회복탄력성에 대해 한국형 회복탄력성 측정도구를 개발한 Kim[11]은 변화하는 환경에 적응하고 그 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용하는 능력으로 정신적, 신체적 건강을 유지하도록 도울 수 있어 업무수행에서 나타나는 다양한 스트레스를 조절할 수 있다고 하였다. Jackson, Firtko와 Edenborough [12]의 연구에서는 회복탄력성이 낮은 간호사는 간호현장에서 여러 가지 어려움과 과도한 직무 스트레스로 인해 생기는 부정적 정서를 견디지 못하지만, 회복탄력성이 높은 간호사는 어려운 상황을 극복하여 경력을 쌓고 전문가로서 발전하는 등의 차이를 보였다. 또한 Zander, Hutton과 King[13]은 소아암병동 간호사를 대상으로 한 연구에서 회복탄력성이 대처능력을 향상시키는 전략이라고 하였다. 그리고 간호사의 회복탄력성과 직무스트레스는 부적 상관관계, 회복탄력성과 직무만족은 정적 상관관계가 있었다[14]. 선행연구[12][13][14]를 통하여 회복탄력성은 간호사가 경험하는 스트레스 상황을 효과적으로 극복할 수 있는 잠재적인 힘으로 볼 수 있으나 간호사의 회복탄력성과 소진과의 관련성을 직접적으로 확인한 것을 찾아볼 수 없어 회복탄력성을 간호사의 소진 영향요인으로 확인해 볼 필요가 있다.

한편 다양한 문제 상황에 직면하였을 때 보다 효과적인 대처방안을 찾아내려는 개인의 인지적, 정서적, 행동적 과정으로 정의되는 사회적 문제해결능력은 스트레스의 부정적 결과를 감소시킬 수 있어[15] 소진을 극복할 수 있도록 돕는 능력[16]이라고 하였다. 이러한 사회적 문제해결능력은 임상현장에서 환자간호와 관련된 업무

로 발생하는 다양한 상황에 대해 효과적인 의사결정[17]을 하도록 도우고, 간호문제에 대한 임상적 추론 및 판단[18]을 하는데 긍정적으로 작용하므로 임상간호사에게 필요한 역량으로 볼 수 있다. 그러나 임상간호사의 사회적 문제해결능력 관련연구는 역기능적 신념과 정서조절 양식이 간호사의 사회적 문제해결능력에 미치는 영향을 검증한 Shin[19]의 연구가 있었으나 소진과의 관련성을 확인한 연구는 찾아볼 수 없었다. 그러므로 임상간호사의 소진영향 요인으로 사회적 문제해결능력을 확인 할 필요가 있다.

## 2.2 변수 정의

### 2.2.1 회복탄력성

이론적 정의: 스트레스를 유발하는 환경에 유연하게 대응 하는 개인의 총체적인 내적 능력이다[10].

조작적 정의: 본 연구에서는 Reivich와 Shatté [10]가 개발한 회복탄력성검사(Resilience Quotient Test)도구를 Kim[11]이 성인을 대상으로 수정·보완한 한국형 회복탄력성 지수(KQR-53)를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

### 2.2.2 사회적 문제해결능력

이론적 정의: 사회적 문제해결능력이란 문제 상황들에 직면하였을 때 보다 효과적이고 적응적인 대처방안을 찾아내려는 개인의 인지적, 정서적, 행동적 과정이다[20].

조작적 정의: 본 연구에서는 D'Zurilla와 Nezu [20]가 개발하고 Maydeu-Olivares와 D'Zurilla [21]가 성인 대상으로 수정한 것을 Choi[22]이 번역한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

### 2.2.3 소진

이론적 정의: 소진이란 인간의 가치, 존엄성, 영혼, 의지가 침식된 상태 이다[23].

조작적 정의: 본 연구에서는 Maslach와 Jackson[23]이 개발한 MBI (Maslach Burnout Inventory)를 Choi[24]가 번역한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 3. 연구방법 및 자료수집

### 3.1 연구 설계

본 연구는 임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 3.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 D시에 소재한 2개의 대학병원과 2개의 종합병원에서 근무하고 있는 근무경력 6개월 이상의 임상간호사 192명을 편의 표집 하였다. 연구대상자 표본수 산출근거는 G-power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준(alpha) .05, 검정력(power) .80, 효과크기(effect size) .15로 하였을 때 회귀분석에 필요한 수가 166명으로 산출되어 최소표본수를 충족하였다.

### 3.3 연구 도구

#### 3.3.1 회복탄력성

Reivich와 Shatté[10]가 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성 지수검사(Resilience Quotient Test: RQT)를 Kim[11]이 번역하고, 한국인에 맞게 개발한 한국형 회복탄력성지수(KQR-53)를 사용 하였다. 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성으로 구성된 총 53문항, 5점 척도로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. 동일 측정 도구를 사용한 Choi와 Seok[25]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

#### 3.3.2 사회적 문제해결능력

D'Zurilla와 Nezu[20]가 개발한 사회적 문제해결능력 척도(Social Problem Solving Inventory: SPSI-R)를 Maydeu-Olivares와 D'Zurilla [21]가 성인을 대상으로 개정하고 Choi[23]이 한국어로 번역한 도구를 사용하였다. 문제해결지향과 문제해결기술 영역으로 구성된 총 52문항, 5점(0~4점) 척도이다. Choi[22]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었다.

#### 3.3.3 소진

Maslach와 Jackson[23]이 개발한 소진 척도(Maslach Burnout Inventory: MBI)를 Choi[24]가 번역한 것을 사용하였다. 정서적 탈진, 비인격화, 개인적 성취감 결여의 하위영역으로 구성된 총 22개 문항, 5점 척도로 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. Choi[24]의 연구에서

는 Cronbach's  $\alpha$  .83, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  는 .92 이었다.

### 3.4 자료수집방법

본 연구는 K대학교 D병원 의료연구윤리심의회의 승인(IRB FILE No.: 2013-03-020)을 받은 후 자료를 수집하였다. 자료 수집은 2013년 5월 30일부터 2013년 6월 19일까지 연구자가 각 병원의 간호부를 직접 방문하여 간호부(과)장에 연구목적을 설명하고 협조를 구하여 승인을 받은 후 시행하였다. 연구 대상자에게 연구목적과 익명성보장 및 언제든지 원하지 않는 경우에 연구 참여중지 안내, 연구목적외 결과 이용 금지 등에 대한 연구 참여자로서의 권리를 설명하고 자발적으로 서면동의를 받은 후 설문지를 배부하였으며, 설문조사 시간은 20분 정도 소요되었다.

### 3.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS Win 19.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 회복탄력성, 사회적 문제해결능력, 소진 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 사회적 문제해결능력 및 소진의 차이는 t-test와 ANOVA로 하였으며, 사후검정은 Scheffé 검증을 하였다.
- 3) 대상자의 회복탄력성, 사회적 문제해결능력 및 소진 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 대상자의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위해 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

## 4. 연구 분석 결과

### 4.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 남 3명(1.6%), 여 189명(98.4%)으로 나타났으며, 연령은 평균 32.2세로 나타났다. 결혼상태는 기혼 92명(47.9%), 미혼 100명(52.1%)으로 미혼이 더 많았으며, 종교는 기독교 36명(18.8%), 불교 23명(12.0%),

천주교 55명(28.6%), 무교 78명(40.1%)으로 나타났다. 학력은 4년제가 92명(47.9%)으로 가장 많았으며, 총 근무경력은 평균 9.8년으로 나타났다. 희망부서 배치여부에 122명(63.5%), 아니오 70명(36.5%)으로 나타났으며, 연봉 수준은 3000~3500만원미만이 58명(30.2%)으로 가장 많았다. 재직 병원크기는 500병상 미만 68명(35.4%), 500병상 이상 124명(64.6%)으로 나타났다[Table 1].

[Table 1] Subject's General Characteristics

| (N=192)                           |                 |      |      |
|-----------------------------------|-----------------|------|------|
| Characteristics                   | Category        | n/M  | %/SD |
| Gender                            | Male            | 3    | 1.6  |
|                                   | Female          | 189  | 98.4 |
| Age(year)                         |                 | 32.2 | 7.5  |
| Marital status                    | Married         | 92   | 47.9 |
|                                   | Unmarried       | 100  | 52.1 |
| Religion                          | Protestant      | 36   | 18.8 |
|                                   | Buddhism        | 23   | 12.0 |
|                                   | Catholic        | 55   | 28.6 |
|                                   | No affiliation  | 78   | 40.1 |
| Education level                   | College         | 78   | 40.6 |
|                                   | University      | 92   | 47.9 |
|                                   | graduate school | 22   | 11.5 |
| Occupational career               |                 | 9.8  | 7.4  |
| Placement in a desired department | Yes             | 122  | 63.5 |
|                                   | No              | 70   | 36.5 |
| Annual salary(manwon)             | <3000           | 84   | 43.8 |
|                                   | 3000≤-<3500     | 58   | 30.2 |
|                                   | 3500≤-<4000     | 18   | 9.4  |
|                                   | 4000≤-<4500     | 10   | 5.2  |
|                                   | 4500≤-<5000     | 11   | 5.7  |
|                                   | 5000≤           | 11   | 5.7  |
| Size of hospital                  | <500            | 68   | 35.4 |
|                                   | 500≤            | 124  | 64.6 |

### 4.2 대상자의 회복탄력성, 사회적 문제해결능력, 소진 수준

대상자의 회복탄력성 정도는 5점 만점에 평균 3.43점, 사회적 문제해결능력 정도는 4점 만점에 평균 2.59점, 소진 정도는 5점 만점에 평균 2.78점으로 나타났다[Table 2].

회복탄력성 정도는 5점 만점에 3.43점으로 중간보다 높게 나타났다. 이는 다른 도구를 이용한 Kim 등[14]의

연구에서는 4점 만점에 2.33점, Lee, Yun과 Lee[26]의 연구에서는 5점 만점에 3.04점으로 나타난 것과 상이하였다. 측정도구와 연구대상자가 달라 연구결과의 일반화를 위해서는 임상간호사의 회복탄력성에 대한 추후 연구가 필요하다. 또한 임상간호사의 회복탄력성은 임상현장에서 발생하는 스트레스 상황을 극복할 수 있게 하는 능력 [12]으로 임상간호사의 회복탄력성을 증진시킬 수 있는 다양한 프로그램의 개발이 필요하다고 사료된다.

사회적 문제해결능력 정도는 4점 만점에 2.59점으로 중간보다 약간 높았다. 이는 동일한 도구를 사용하여 대학병원 간호사의 사회적 문제해결능력을 연구한 Shin[19]의 연구에서 4점 만점에 2.30점으로 나타난 것과 비교해 조금 높았다. 사회적 문제해결능력은 지식을 기반으로 효과적인 문제해결 전략을 사용해서 의사결정을 하는 과정으로 전문직 간호사 행위에 매우 중요한 부분 [17]이라고 볼 수 있다.

소진 정도는 5점 만점에 2.78점으로 중간보다 약간 높았다. 이는 같은 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 한 Choi와 Park[27]의 연구결과에서 3.70점으로 나타난 것과 비교하여 낮았다. 이는 근무경력이 짧을수록 소진정도가 높다[28]는 선행연구 결과를 볼 때, 본 연구에서는 근무경력이 6개월 이상인 간호사를 대상으로 하였고 총 근무경력이 평균 9.8년으로 근무경력이 높은 대상자가 많았기 때문에 소진수준이 비교적 낮게 나타났을 것으로 사료된다.

[Table 2] Resilience, Social Problem Polving Abilities, and Burnout Level of Subjects

| (N=192)                          |      |      |      |      |
|----------------------------------|------|------|------|------|
| Variables                        | Min  | Max  | Mean | SD   |
| Resilience                       | 2.74 | 4.42 | 3.43 | 0.34 |
| Social problem solving abilities | 1.56 | 3.57 | 2.59 | 0.38 |
| Burnout                          | 1.18 | 4.59 | 2.78 | 0.57 |

#### 4.3 대상자의 특성에 따른 소진 차이

대상자의 특성에 따른 소진 차이를 분석한 결과, 희망부서 배치 여부( $t=-3.22$ ,  $p=.001$ ), 병원크기( $t=-4.09$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 나타났다[Table 3].

본 연구의 이러한 결과는 선행연구[27]에서 연령, 결혼상태, 최종 학력, 근무 경력 밤 근무 일수 등에서 차이가 있다는 결과와는 상이하였다. 본 연구에서 병상수가

많을수록, 희망부서 배치가 아닌 경우 소진의 정도가 높았다. 그러므로 임상간호사의 소진을 예방하고 감소하기 위해 병원규모에 따른 인력수급, 희망부서 배치 등의 조직관리 및 지지체계가 지원되어야 한다고 사료된다.

[Table 3] Burnout Level by Characteristics of Subjects (N=192)

| Characteristics                   | Category        | Burnout    |       |       |
|-----------------------------------|-----------------|------------|-------|-------|
|                                   |                 | M(SD)      | t, F  | p     |
| Gender                            | Male            | 2.72(0.29) | -0.18 | .854  |
|                                   | Female          | 2.78(0.57) |       |       |
| Age(year)                         | ≤25             | 2.84(0.59) | 0.58  | .626  |
|                                   | 26-29           | 2.83(0.58) |       |       |
|                                   | 30-39           | 2.75(0.56) |       |       |
|                                   | 40≤             | 2.69(0.54) |       |       |
| Marital status                    | Married         | 2.73(0.56) | -1.16 | .245  |
|                                   | Unmarried       | 2.83(0.58) |       |       |
| Religion                          | Protestant      | 2.86(0.08) | 0.80  | .521  |
|                                   | Buddhism        | 2.77(0.64) |       |       |
|                                   | Catholic        | 2.68(0.55) |       |       |
|                                   | No affiliation  | 2.82(0.59) |       |       |
| Education level                   | College         | 2.73(0.58) | 1.26  | .288  |
|                                   | University      | 2.93(0.58) |       |       |
|                                   | graduate school | 2.69(0.57) |       |       |
| Occupational career (year)        | <1              | 2.60(0.36) | 0.74  | .566  |
|                                   | 1-<5            | 2.79(0.58) |       |       |
|                                   | 5≤-<10          | 2.88(0.59) |       |       |
|                                   | 10≤-<20         | 2.71(0.56) |       |       |
|                                   | 20≤             | 2.72(0.54) |       |       |
|                                   |                 |            |       |       |
| Placement in a desired department | Yes             | 2.68(0.57) | -3.22 | .001  |
|                                   | No              | 2.95(0.54) |       |       |
| Annual salary(manwon)             | <3000           | 2.70(0.59) | 1.06  | .381  |
|                                   | 3000≤-<3500     | 2.91(0.52) |       |       |
|                                   | 3500≤-<4000     | 2.83(0.59) |       |       |
|                                   | 4000≤-<4500     | 2.77(0.59) |       |       |
|                                   | 4500≤-<5000     | 2.68(0.48) |       |       |
|                                   | 5000≤           | 2.80(0.67) |       |       |
| Size of hospital                  | <500            | 2.56(0.50) | -4.09 | <.001 |
|                                   | 500≤            | 2.90(0.57) |       |       |

#### 4.4 대상자의 회복탄력성, 사회적 문제해결능력 및 소진의 상관관계

대상자의 회복탄력성과 소진( $r=-.45$ ,  $p<.001$ ), 사회적 문제해결능력과 소진( $r=-.59$ ,  $p<.001$ )은 유의한 음의 상관관계가 있었다[Table 4].

본 연구의 결과와 임상간호사의 회복탄력성과 소진과의 관련성을 확인한 국내 선행연구가 없어 직접적으로 비교 할 수 없으나 중환자실 간호사를 대상으로 한 Mealer 등[29]의 연구에서는 탄력성이 높은 간호사는 소진 정도가 낮다고 한 것과 유사하였다. 본 연구에서 사회적 문제해결능력과 소진은 부적 상관관계가 있었다. 이

는 연구대상자가 달라 직접 비교하기에는 제한이 있으나 일반기업체 조직원을 대상으로 한 Park [16]의 연구에서 사회적 문제해결능력이 높은 사람은 직무소진이 낮았다는 결과와 같았다.

[Table 4] Correlation of Resilience, Social Problem Abilities, and Burnout

|                                  | Burnout(r)  |
|----------------------------------|-------------|
| Resilience                       | -.45(<.001) |
| Social problem solving abilities | -.59(<.001) |

#### 4.5 임상간호사의 소진 영향요인

임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향을 확인하기 위해 먼저, 대상자의 특성에서 유의한 차이를 나타낸 희망부서 배치(더미변수처리), 병원크기, 그리고 소진과 유의한 상관관계가 있었던 사회적 문제해결능력과 회복탄력성 변수를 가능한 영향요인으로 선정하였다. 다중회귀분석 결과, 회복탄력성, 병원크기, 희망부서 배치, 사회적 문제해결능력이 유의한 영향요인으로 나타났다. 임상간호사의 소진에 가장 높은 영향을 미치는 요인은 회복탄력성( $\beta = -.445$ )으로 나타났다, 다음은 병원크기( $\beta = .210$ ), 사회적 문제해결능력( $\beta = -.173$ ), 희망부서 배치( $\beta = -.132$ ) 순으로 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 영향요인들이 임상간호사의 소진을 43.1% 설명하였다. 즉 임상간호사의 회복탄력성, 사회적 문제해결능력이 클수록 그리고 희망하는 부서에 배치된 경우에 소진정도가 작았으며, 제직병원크기가 클수록 소진정도가 크다는 것을 확인할 수 있다[Table 5].

임상간호사를 대상으로 한 Ko 등[8]의 연구에서 긍정적 심리역량이 소진에 영향을 미친다는 보고와 유사한 맥락이라고 할 수 있다. 본 연구에서도 회복탄력성이 높은 임상간호사인 경우에 스트레스를 조절하고 극복할 수 있어 직무관련 스트레스와 문제 상황으로 발생할 수 있는 소진을 덜 경험하는 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서 임상간호사의 소진 영향요인으로 사회적 문제해결능력이 확인되었다. 이는 임상간호사의 사회적 문제해결능력은 문제나 스트레스 상황에서 문제해결을 위한 긍정적인 태도와 전략으로 대처하며, 문제 해결에 대한 성공률이 높아져 소진이 낮다고 볼 수 있다.

이상으로 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 임상

간호사의 소진에 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 임상간호사의 소진을 감소시키고 예방할 수 있는 프로그램을 개발하고 적용할 때 활용될 수 있는 예측요인을 찾는 것에서 의의가 있다고 본다. 이에 소진을 예방하고 감소시키는 방안으로 회복탄력성과 사회적 문제해결능력을 증진시켜야 한다. 회복탄력성과 사회적 문제해결능력은 학습이나 훈련 등의 조직적인 개입으로 태도나 심리상태에 변화를 줄 수 있어[30], 회복탄력성을 증진시킬 수 있는 성장프로그램과 사회적 문제해결능력을 향상시킬 수 있는 직무교육 프로그램을 개발하고 적용한다면 소진을 감소시키기에 효과적인 방법이 될 수 있다고 생각된다.

[Table 5] Factors Influencing Burnout

| Factors                                      | $\beta$ | t     | p     |
|----------------------------------------------|---------|-------|-------|
| Resilience                                   | -.445   | -5.54 | <.001 |
| Size of hospital                             | .210    | 3.72  | <.001 |
| Social problem solving abilities             | -.173   | -2.16 | .032  |
| Placement in a desired department            | -.132   | -2.33 | .020  |
| adjusted $R^2 = .431$ $F = 36.40$ $p < .001$ |         |       |       |

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 임상 간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도되었다.

자료 수집은 A시에 소재한 병원에 근무하고 있는 임상간호사 192명을 대상으로 하였으며, 연구도구는 회복탄력성, 사회적 문제해결능력, 소진 척도를 이용하였다.

연구결과, 임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력 및 소진정도는 중간 이상으로 나타났다. 회복탄력성과 소진, 사회적 문제해결능력과 소진은 음의 상관관계가 있었다. 임상간호사의 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성, 병원크기, 희망부서 배치, 사회적 문제해결능력으로 나타났다. 이상의 결과를 통해 볼 때, 임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 높을수록 소진이 감소 될 수 있음을 확인하였다. 그러나 본 연구는 일부지역에 소재하고 있는 대학병원과 종합병원에서 근무하고 있는 임상간호사만을 대상으로 하였고, 표

집 대상자의 병원규모가 달랐기 때문에 전체 임상간호사에게 연구결과를 일반화하기에는 제한이 있다.

본 연구결과를 토대로 간호사의 소진을 예방하고 감소시키기 위해 회복탄력성을 증진시키고 사회적 문제해결능력을 향상시킬 수 있는 직무교육 프로그램 개발과 그 효과를 검증할 수 있는 연구를 제안한다.

## References

- [1] D. S. Byun, & Y. H. Yom, "Factors affecting the burnout of clinical nurses : focused on emotional labor", *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol 15(3), pp. 444-454, 2009.
- [2] Y. K. Yang, "A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol 17(4), pp. 423-431, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.423>
- [3] N. Payne, "Occupational stressors and coping as determinants of burnout in female hospice nurses", *Journal of Advanced Nursing*, Vol 33(3), pp. 396-405, 2001  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01677.x>
- [4] C. Maslach, W. B. Schaufeli, & M. P. Leiter, "Job burnout. annual review of psychology", Vol 52(1), pp. 397-422, 2001.
- [5] K. J. June, & S. W. Byun, "Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea", *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol 15(3), pp. 305-313, 2009.
- [6] H. K. Jo, "Hospital nurses' intention to leave and turnover rate related factors", Unpublished doctoral dissertation, Chungnam National University, Daejeon, 2012.
- [7] A. B. Bakker, P. M. Le Blanc, & W. B. Schaufeli, "Burnout contagion among intensive care nurses", *Journal of Advanced Nursing*, Vol 51(3), pp. 276-287, 2005.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03494.x>
- [8] J. O. Ko, S. K. Park, & M. H. Lee, "Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol 19(2), pp. 304-314, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.304>
- [9] M. R. Kim, & G. A. Seomun, "Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol 22(2), pp. 93-101, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
- [10] K. Reivich, & A. Shatté, "The resilience factor", New York: Broadway Books, 2003.
- [11] J. H. Kim, "Resilience", Seoul: Wisdomhouse, 2011.
- [12] D. Jackson, A. Firtko, & M. Edenborough, "Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review", *Journal of Advanced Nursing*, Vol 60(1), pp. 1-9, 2007.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- [13] M. Zander, A. Hutton, & L. King, "Coping and resilience in pediatric oncology nurses", *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, Vol 27(2), pp. 94-108, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1043454209350154>
- [14] 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(1), pp. 14-23, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.4069/kjwhn.2014.20.1.14>
- [15] T. J. D'Zurilla, & A. M. Nezu, "Problem-solving therapy", New York: Springer Publishing Company, LLC, 2007.
- [16] K. H. Park, "The influence of social problem solving on job burnout, organizational commitment, intention to turnover, and job performance", *Korea Journal of Business Administration*, Vol 22(4), pp. 2109-2137, 2009.
- [17] F. Terzioglu, "The perceived problem-solving ability of nurse managers", *Journal of Nursing Management*, Vol 14(5), pp. 340-347, 2006.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00551.x>
- [18] L. Chartier, "Use of meta cognition in developing diagnostic reasoning skills of novice nurses", *Nursing Diagnosis*, Vol 12(2), pp. 55-60, 2001.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-618X.2001.tb00119.x>
- [19] Y. H. Shin, "The effects of dysfunctional beliefs and emotion regulation strategy for nurse's social problem solving ability", *Clinical Nursing Research*, Vol 18(3), pp. 402-412, 2012.
- [20] T. J. D'Zurilla, & A. M. Nezu, "Development and preliminary of the social problem solving inventory", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol 2(2), pp. 156-163, 1990.
- [21] A. Maydeu-Olivares, & T. J. D'Zurilla, "A factor-analytic study of the social problem-solving inventory: an integration of theory and data", *Journal Cognitive Therapy and Research*, Vol 20(2), pp. 115-133, 1996.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/BF02228030>
- [22] Y. S. Choi, "A study of the reliability and validity of the

- social problem solving inventory-revised( SPSI - R)", The Korean Journal of Clinical Psychology, Vol 21(2), pp. 413-428, 2002.
- [23] C. Maslach, & S. E. Jackson, "MBI-Human services survey", Mountain View: Consulting Psychologist Press, 1981.
- [24] H. Y. Choi, "Perfectionism tendency, social support, and burnout among counselors", Unpublished master's thesis, Catholic University, Gyeonggi-do, 2002.
- [25] H. J. Choi, & E. J. Seok, "An analysis of child care teachers' resilience and job satisfaction", Korea Journal of Child Care and Education, Vol 17, pp. 93-115, 2013.
- [26] A. S. Lee, C. K. Yoon, & J. M. Lee, "Influence of ego-resilience and social support on the depression of hospital nurses", Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol 21(1), pp. 46-54, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.1.46>
- [27] J. S. Choi, & S. M. Park, "Comparison of job stress, hardness, and burnout of nurses between advanced general hospitals and general hospitals", The Korea Contents Society, Vol 12(3), pp. 251-259, 2012.
- [28] K. J. Kwon, & S. H. Lee, "Occupational stress and coping styles as factors affecting the burnout of clinical nurses", Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol 18(4), pp. 383-393, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.383>
- [29] M. Mealer, J. Jones, J. Newman, K. K. McFann, B. Rothbaum, & M. Moss, "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(3), pp. 292-299, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.09.015>
- [30] G. McDonald, D. Jackson, L. Wilkes, & M. H. Vickers, "A work-based educational intervention to support the development of personal resilience in nurses and midwives", Nurse Education Today, Vol 32(4), pp. 378-384, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2011.04.012>

## 김 민 정(Min Jung Kim)

[정회원]



- 2014년 2월 : 계명대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
- 2014년 9월 : 계명대학교 대학원 간호학과(간호학박사과정)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 대구과학대학교 간호학과 교수

<관심분야>

의 · 생명공학, 보건학, 간호학

## 박 영 숙(Yeong Sook Park)

[정회원]



- 1990년 2월 : 경북대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
- 1999년 2월 : 경북대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 1992년 3월 ~ 현재 : 계명대학교 간호대학 교수

<관심분야>

의 · 생명공학, 교육학, 간호학

## 권 윤 희(Yunhee Kwon)

[정회원]



- 2002년 8월 : 계명대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
- 2006년 2월 : 계명대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 2004년 9월 ~ 2014년 2월 : 대구과학대학교 간호학과 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 대전과학기술대학교 간호학부 교수

<관심분야>

의 · 생명공학, 간호학, 상담심리학, 교육학