

병원간호사의 임상간호인성이 소진에 미치는 융합적 영향요인: 회복탄력성의 매개효과 중심으로

류정림¹, 주정숙², 김신희^{1*}
¹군산간호대학교, ²전북대학교 박사과정

The Convergence Factors of Nurses' Character on the Burnout: Focused on the Mediating Effects of Resilience

Jeong-Lim Ryu¹, Jeong-Suk Ju², Shin-Hee Kim^{1*}
¹Kunsan College of Nursing
²College of Nursing, Junbuk National University

요약 본 연구는 병원간호사를 대상으로 임상간호인성이 소진에 미치는 영향에서 회복탄력성의 매개효과를 확인하고자 수행되었다. 연구 대상자는 J도 소재 종합병원에 재직 중인 118명으로 구조화된 설문지를 이용하여 2020년 8월 1일부터 8월 31일까지 편의표집하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램의 기술통계, independent t-test, one way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, liner regression analysis를 이용하였고 매개효과와의 유의성 검증을 위하여 Sobel test를 실시하였다. 연구결과, 병원간호사의 임상간호인성은 회복탄력성과 정적 상관관계($r=.63, p<.001$), 소진과는 부적 상관관계($r=-.48, p<.001$)를 보였으며 임상간호인성은 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 병원간호사의 임상간호인성과 소진 간의 관계에서 회복탄력성은 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 임상간호사의 소진을 감소시키기 위해서 간호사의 인성과 회복탄력성을 강화할 수 있는 프로그램 개발과 적용이 필요하다. 간호사의 소진에 영향을 미치는 회복탄력성은 개인 내적, 환경적 차원의 보호요인으로 긍정적 결과를 이끌어낼 수 있기에 개인 및 조직적 인적자원관리 전략을 수립하는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

Abstract The purpose of this study was to test the mediating effect of resilience on the relationship between nurses' character and burnout. Participants were 118 clinical nurses in general hospitals located in J province. From August 1st to 31st, 2020, a questionnaire scale was used to collect the data. Data were analyzed using an independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, linear regression, and the Sobel test. The study revealed that there was a significant positive relationship between character and resilience ($r=.63, p<.001$) and a negative correlation with burnout ($r=-.48, p<.001$). Also, resilience had a partial mediating effect on character and burnout. These findings indicate that it will be more effective to develop and apply programs that promote character and resilience to reduce burnout among clinical nurses. The conclusion that resilience affects the burnout of nurses can be used for formulating personal and organizational Human Resource Management strategies and can lead to positive protective results at the intra-personal and environmental levels.

Keywords : Nurses' Character, Resilience, Burnout, Nurses, Mediating Effect

본 논문은 2020학년도 군산간호대학교 학술연구비 지원으로 수행되었음.

*Corresponding Author : Shin-Hee Kim(Kunsan College of Nursing)
email: cindy@kcn.ac.kr

Received November 4, 2020

Revised December 17, 2020

Accepted January 8, 2021

Published January 31, 2021

1. 서론

1.1 연구필요성

인성은 인간이 개인적으로 갖추어야 할 바람직한 심성과 사회적으로 갖추어야 할 가치 있는 인격 및 성격, 행동 특성의 통합적인 개념으로 정의된다(국립국어원, 2016). 임상간호인성은 병원현장에서 간호를 제공하는 간호사가 갖추어야 할 바람직한 품성으로 책임, 근면, 신용, 공감, 예절 등을 의미한다[1]. 간호사의 바람직한 인성은 기본적으로 대상자 이해, 대상자와의 치료적 관계 형성, 간호사의 직무만족도를 향상시키며[2], 간호 질의 결정요인으로 중요한 핵심역량이라 할 수 있다[3]. 즉, 간호사의 바람직한 태도와 행동은 진실함, 신용, 공감, 협력, 책임 등이며[1], 이러한 간호사의 인성적 자질은 간호관리자가 신규간호사에게 요구하는 최우선의 핵심역량이다[4]. 이러한 인성에 대한 관심은 2015년 인성교육진흥법이 제정되면서 더욱 그 관심이 높아지고 있다. 그러나 최근 간호사로서의 기본적인 본질에 대한 충분한 탐색과 자아성찰 없이 높은 취업률과 부모나 주변 권유 등으로 간호학과로 진로를 선택하는 학생들이 증가하고 있어 간호교육 기관과 간호조직에서는 간호사로서 인성적 자질을 함양시키기 위한 교육과 훈련의 필요성이 요구되고 있다[5].

간호사의 임상간호인성이 소진에 영향을 미치며[6], 좋은 인성을 갖고있는 간호사는 간호업무 중 소진 상황을 긍정적으로 관리할 수 있기 때문에 임상간호인성은 소진에 효과적인 내적자원으로 작용되고, 대인관계와 타 부서와의 상호작용에 영향을 미칠 뿐만 아니라 임상 현장에서의 다양한 문제 발생 시 대처에 영향을 미치는 것으로 나타났다[2].

소진(burnout)은 간호사, 교사 등 직접 대면으로 업무하는 구성원들이 겪는 정서적 고갈, 비인간화 및 개인 성취감 저하의 심리적 상태를 말하며[7] 과도한 스트레스로 인해 나타나는 신체적·심리적 반응의 한 형태이다. 간호사는 과중한 업무량, 대상자의 다양한 유형의 간호요구에 맞추어 돌봄 제공, 조직 내 다양한 직종 간의 대인관계 갈등 등의 요인으로 소진이 매우 높은 것으로 확인되었다[8][9]. 간호사가 소진을 경험하게 되면 자신의 업무에 대한 불만족 증가, 형식적인 업무에 대한 수행과 상황조절 능력이 저하된다. 간호사의 소진에 대한 선행연구에서 개인의 신체적, 심리적 건강뿐만 아니라 환자간호 제공과 간호조직에도 부정적인 영향을 미치므로[10][11] 이를 관리하기 위한 효과적인 방안 마련이 매우 중요한 과제라 할 수 있다. 간호사의 경험하는 소진은 의식적·무의식

적으로든 동료 간호사에게 옮겨지게 되며간호사가 조직을 떠나게 되고, 더 나아가 대상자는 간호에 대한 만족도 저하 등의 부정적인 결과를 초래하게 된다[12].

간호사를 대상으로 한 소진의 영향요인 국내 선행연구를 살펴보면, 직무스트레스, 업무 과부담, 간호조직문화, 직장 내 약자 괴롭힘 등의 외적요인과의 관련성을 파악한 연구가 부분이다[10][13][14]. 또한 병원 간호관리자는 간호사의 핵심역량으로서 인성적 자질을 가장 중요하고 임상간호인성이 회복탄력성과 관계가 있다고 인식하고 있다[15]. 따라서 자신이 처한 역경을 극복하고 성공적으로 적응하는 능력[17]인 회복탄력성이 높은 간호사는 어려운 상황을 잘 극복하여 전문 간호사로서 업무에 대한 만족도와 자존감 증가 등 긍정적인 방향으로 발전해 갈 수 있지고[18], 그렇지 못한 경우 간호사들은 소진[19]과, 이직의도가 증가할 수 있다[20]. 이러한 회복탄력성은 훈련과 교육을 통해서 습득할 수 있으므로[19] 회복탄력성을 증진시킬 수 있는 체계적인 교육방법 모색과 방안이 필요하다.

따라서 본 연구에서는 병원간호사의 임상간호인성과 소진, 회복탄력성의 관련성을 확인하고, 임상간호인성과 소진 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 밝혀 간호조직의 인적자원 유지관리 전략 마련에 도움이 될 수 있는 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 임상간호인성과 소진과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 파악함은자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 임상간호인성, 회복탄력성 및 소진 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 임상간호인성, 회복탄력성 및 소진의 차이를 파악한다.
- 4) 임상간호인성, 회복탄력성 및 소진 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 임상간호인성과 소진간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 임

상간호인성과 소진 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다(Fig. 1).

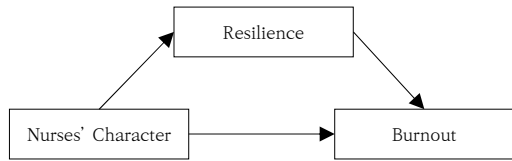


Fig. 1. Conceptual framework

2.2 연구대상

연구의 표적 모집단은 병원에서 근무하는 간호사이며 근접 모집단은 A도에 소재한 종합병원에 근무하는 간호사이다. A도에 위치한 종합병원 3개를 의도표출한 후, 각 병원의 모든 간호단위의 병원간호사를 대상으로 임의표출을 하였다.

표본의 크기는 Cohen의 표본 추출 공식에 따른 표본 크기 계산 프로그램인 G*power 3.1.9.4를 이용하여 유의수준 $\alpha = .05$, 검정력 .80, 중간 효과크기 .15에서 선행 연구를 통해 확인된 유의한 변수와 독립변수의 수를 투입하였을 때 최소 표본 수는 118명이었고 탈락률을 고려하여 142명을 연구대상자로 하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 임상간호인성

인성 수준은 박정혜[1]가 개발한 임상간호인성 측정도구를 도구개발자에게 도구사용을 허락받아 사용하였다. 본 도구는 자기자신 영역과 대인관계 2개 하부영역의 53 문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 '거의 그렇지 않다' 1점에서 '거의 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 임상간호인성이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 박정혜[1]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .94였고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었다.

2.3.2 소진

소진은 Maslach과 Jackson[7]이 개발한 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 최혜윤[21]이 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 정서적 소모, 비인간화, 개인적 성취감 감소의 3개 하위영역으로 구성되어 있다. 7점 Likert 척도로 '전혀 없다' 0 점에서 '매일' 6점으로 점수가 높을수록 소진의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었고[7]. 본 연구

에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .84$ 이다.

2.3.3 회복탄력성

회복탄력성은 Connor-Davidson[22]이 개발하고 백현숙 등[23]이 번안한 한국형 Connor - Davidson 회복탄력성(K-CD-RISC) 측정도구를 사용하였다. 한국형 Connor-Davidson 회복탄력성 척도는 개인이 긍정적인 감정을 이용하여 스트레스 상황에서 되돌아오는 능력을 평가하며, 강인성, 지속성/내구력, 낙관주의, 지지, 영성의 5개 영역 25문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 '거의 그렇지 않다' 1점에서 '거의 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 회복탄력성의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 값은 .89이었고, 백현숙[23]의 연구에서 .93이었다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었다.

2.4 자료수집

본 연구를 수행하기 전에 연구자가 소속하고 있는 병원의 연구윤리심의위원회(institutional review board: IRB)에 연구계획서와 설문지를 제출하여 연구 승인을 받았다(IRB No. 2020-06- 010-001). 3개의 연구대상 병원 간호부를 방문하여 연구 목적을 설명 후 설문 협조 및 동의를 구한 다음 2020년 8월 1일부터 2020년 8월 31일까지 설문조사를 실시하였다.

연구자가 각 간호단위를 방문하여 연구목적을 설명 후 자발적으로 설문 참여에 동의한 간호사를 대상으로 연구 목적, 비밀보장 및 연구에 참여하는 도중 본인의 의지에 따라 중단할 수 있다는 설명이 포함된 서면 연구동의를 받고 설문지를 배부하였다. 설문응답에 대한 충실성과 회수율을 높이기 위하여 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였다. 완료된 설문지는 개별봉투에 개별 동봉하여 본 연구자가 직접 설문지를 일괄 수거하였다. 미회수 및 불충분한 답변 등의 탈락률을 고려하여 총 142명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 이중 95%인 135부를 회수하였고, 한 개라도 응답하지 않거나, 불충분한 17부를 제외한 나머지 118부를 최종 분석대상으로 선정하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 임상간호인성, 회복탄력성, 소진은 빈도, 평균과 표준편차로 서술통계를 이용하여 분석하였다. 간호사의 일반적 특성에 따른 임상간

호인성, 회복탄력성, 소진의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffé test를 실시하였다. 임상간호인성, 회복탄력성, 소진의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 산출하였다. 임상간호인성과 소진간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과는 다중회귀분석을 활용한 Baron과 Kenny[24]의 3단계 매개효과 검증절차로 분석하였고 매개효과 크기에 대한 유의도 검증을 위해 Sobel test를 적용하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성에 따른 임상간호인성, 소진, 회복탄력성의 차이

대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 연령은 20대가 34명(28.8%)으로 가장 많았고 평균 36.29(±9.01)세이며, 성별은 여자가 116명(98.3%), 종교 없음이 71명

(60.2%), 결혼 상태는 기혼이 70명(59.3%)으로 대부분 차지하였다. 직무관련 특성을 살펴보면 일반간호사가 98명(83.1%)으로 대부분 이었으며, 총 임상경력은 5년 이상이 78명(66.1%)으로 가장 많았으며 평균 10.71(±8.62)년, 현 근무지 경력은 5년 이상이 62명(52.1%)으로 대부분을 차지하였고, 평균 9.37(±9.45)년이었다. 근무형태는 상근근무자가 60명(50.8%), 근무부서에 대한 만족도는 경험 '보통이다' 64명(54.2%), '만족한다' 45명(38.1%), '불만족이다' 9명(7.6%) 순으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 임상간호인성, 회복탄력성, 소진의 차이는 다음과 같다. 임상간호인성은 간호학과 입학동기($t=4.20, p=.007$), 근무부서 만족도($F=9.51, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 간호학과 입학동기는 '적성과 흥미에 맞아서'가 '취업이 보장되어'보다, 근무부서 만족도에서는 '만족한다'가 '보통이다'와 '불만족한다'보다 임상간호인성이 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성은 직무($F=-2.51, p=.013$), 근무부서 만족도($F= 13.98, p<.001$)

Table 1. Differences in variance to general characteristics of participants (N=118)

Characteristics	Categories	n(%)	Nurses' Character		Resilience		Burnout	
			M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
				Scheffe		Scheffe		Scheffe
Age	20 - 29 ^a	34(28.8)	3.87±.42	.60 (.550)	3.47±.48	2.54 (.084)	2.41±.71	1.78 (.173)
	30 - 39 ^b	42(35.6)	3.78±.43		3.38±.52		2.54±.80	
	≥40 ^c	42(35.6)	3.87±.47		3.63±.50		2.21±.87	
Gender	Male	2(1.7)	4.18±.23	-1.01 (.274)	4.10±.56	-1.73 (.087)	1.38±.04	1.8 (.074)
	Femle	116(98.3)	3.83±.44		3.48±.50		2.40±.80	
Married state	Single	48(39.8)	3.79±.45	-.89 (.379)	3.44±.47	-.89 (.375)	2.49±.74	1.13 (.260)
	Married	70(59.3)	3.87±.43		3.53±.53		2.31±.85	
Selective motivation	Aptitude ^a	27(22.9)	4.05±.38	4.20 (.007) a)c	3.64±.52	2.22 (.090)	2.12±.89	3.52 (.017)
	Advice ^b	34(28.8)	3.86±.55		3.55±.56		2.21±.67	
	Employment ^c	48(40.7)	3.69±.35		3.35±.45		2.57±.78	
	High school record ^d	9(7.6)	3.91±.39		3.58±.44		2.84±.91	
Position	Staff	98(83.1)	3.83±.42	-.51 (.614)	3.44±.50	-2.51 (.013)	2.45±.78	2.07 (.041)
	≥ Charge nurses	20(16.9)	3.88±.55		3.75±.50		2.05±.90	
Total career (yr)	1 - 3 ^a	24(20.3)	3.89±.44	.28 (.754)	3.59±.54	.79 (.458)	2.53±.80	1.08 (.341)
	3 - 5 ^b	16(13.6)	3.85±.35		3.39±.41		2.15±.62	
	≥5 ^c	78(66.1)	3.82±.46		3.49±.52		2.39±.84	
Hospital career(yr)	1 - 5 ^a	56(47.9)	3.87±.40	.81 (.419)	3.47±.47	-.55 (.585)	2.30±.77	-1.04 (.303)
	≥5 ^b	62(52.1)	3.81±.48		3.52±.54		2.46±.85	
Shift	3-shift	58(49.2)	3.88±.42	1.01 (.316)	3.50±.55	.12 (.905)	2.36±.82	-.27 (.791)
	1-shift	60(50.8)	3.80±.47		3.49±.47		2.41±.80	
Satisfaction	Satisfied ^a	45(38.1)	4.05±.45	9.51 (<.001) a)b,c	3.78±.44	13.98 (<.001) a)b,c	1.89±.72	21.76 (<.001) a<b,c, b<c
	Moeration ^b	64(54.2)	3.71±.40		3.32±.45		2.61±.68	
	Dissatisfied ^c	9(7.6)	3.65±.28		3.31±.66		3.27±.68	

에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 책임간호사 이상이 일반간호사보다 회복탄력성이 높게 나타났으며 근무부서의 만족도에서는 '만족한다'가 '보통이다'와 '불만족한다'보다 회복탄력성이 높게 나타났다.

소진은 간호학과 입학동기($F=3.52, p=.017$), 직위($t=2.07, p=.041$), 근무부서 만족도($F=21.76, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉, 간호학과 입학동기는 사후분석 결과 통계적으로 차이를 보이지 않았으며, 직위에서는 일반간호사가 책임간호사, 근무부서 만족도에서는 '보통이다'와 '불만족한다'가 '만족한다'보다 소진이 높게 나타났다(Table 1).

3.2 임상간호인성, 회복탄력성 및 소진의 상관관계

임상간호인성은 회복탄력성($r=.63, p<.001$)에서 양의 상관관계, 소진($r=-.48, p<.001$)에서 음의 상관관계로 통계적으로 유의하였다. 회복탄력성과 소진($r=-.49, p<.001$)은 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였다(Table 2).

Table 2. Correlation relationships among variables (N=118)

Variables	Nurses Character	Resilience
	r(p)	
Nurses' Character	1	
Resilience	.63**	1
Burnout	-.48**	-.49**

**p<.001

3.3 임상간호인성과 회복탄력성이 소진에 미치는 영향

임상간호인성과 소진과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 검증한 결과는 다음과 같다(Table 3). 본 연구에서 회귀분석 실시 전 독립성, 다중공선성, 등분산성, 정규성의 조건을 검증하였다. 모형의 독립성 검증결과 Durbin Watson 값은 1.842($d_u: 1.752 < 1.842 < 4 - d_u: 2.244$)으로 2에 가깝게 나타나 잔차들 간에 자기상관성이 없는 것으

로 나타났다. 또한 독립변수들 간의 다중공선성을 검토한 결과 분산팽창인자(VIF)는 1.101~1.904의 범위로 모두 10보다 크지 않기에 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차 분석결과, 모형의 선형성, 오차의 정규성과 등분산성이 확인되었다.

Baron과 Kenny의 3단계 매개효과 검증 절차를 살펴 보면, 1단계 회귀분석에서 독립변수인 임상간호인성이 매개변수인 회복탄력성에 유의하였으며($\beta=.63, p<.001$), 설명력은 39%였다. 2단계에서 독립변수인 임상간호인성이 종속변수인 소진에 유의한 영향을 미쳤으며($\beta=-.48, p<.001$), 설명력 22%였다. 3단계에서 매개변수인 회복탄력성이 종속변수인 소진에 유의한 영향을 미쳤다($\beta=-.31, p=.002$). 즉, 3단계에서 독립변수인 임상간호인성은 종속변수인 소진과의 회귀계수($\beta=-.28$)가 2단계 회귀계수($\beta=-.48$)보다 감소되어 회복탄력성은 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 매개효과 계수에 대한 통계적 유의성 검정을 위해 Sobel test를 실시한 결과, 계수 값(Z)은 -2.92로 통계적으로 유의하였다($p=.004$).

4. 논의

본 연구는 병원 간호사를 대상으로 임상간호인성, 소진과 회복탄력성의 정도를 파악하고, 임상간호인성과 소진의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 검증하기 위해 시도되었다. 본 연구의 주요 결과를 바탕으로 논의는 다음과 같다.

본 연구결과 간호사의 임상간호인성 정도는 3.84점으로, 본 연구와 동일한 연구를 사용한 선행연구에서 3.84점[25], 3.62점[6]으로 본 연구결과와 비슷한 결과를 보였다. 즉 병원간호사의 임상간호인성은 중간 이상 수준임을 알 수 있었다. 일반적 특성에 따른 임상간호인성의 차이에서는 간호학과 입학동기, 근무부서의 만족도에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 선행연구가 거의 없어 직

Table 3. Mediating effect of resilience in the relationship to nurses' character, burnout (N=118)

Variables	B	β	t	p	Adj R2	F	p
1. Nurses Character → Resilience	.72	.63	8.69	<.001	.39	75.46	<.001
2. Nurses Character → Burnout	-.87	-.48	-5.86	<.001	.22	34.29	<.001
3. Nurses Character, Resilience → Burnout					.28	23.25	<.001
1) Nurses Character → Burnout	-.51	-.28	-2.77	.006			
2) Resilience → Burnout	-.50	-.31	-3.11	.002			
Sobel test (Z=-2.92, p=.004)							

접 비교분석은 어려우나 간호학과 입학동기에서 본인의 적성과 흥미가 높은 집단에서 임상간호인성 점수가 가장 높게 나타난 것으로 비추어 간호는 인간 중심의 업무이기에 생애과정에서 인간의 모든 발달과정 중에 있는 대상자를 돌보는 간호사의 인성은 필수적인 요소로 여겨진다는 선행연구 결과[25]를 뒷받침한다고 할 수 있다. 인간을 대상으로 하는 직업으로서 인간을 간호하는 인성은 환자간호에 크게 작용하기에 간호인성이 높은 사람들이 간호학과에 입학하는 것으로 사료되는 부분이다. 따라서 인간을 간호하는 간호사의 인성은 환자간호에 직접적인 영향을 미치고, 환자를 이해하고 건설적인 관계를 수립하려면 자신의 감정을 처리할 수 있는 중요한 것이기에[2] 인성이 중요시 여겨진다고 할 수 있겠다.

회복탄력성의 수준은 5점 만점 3.49점으로 평균이상으로 종합병원 간호사 대상 연구[26]에서 3.39점, 3.28점[15]과 유사하였다. 그러나 응급실 간호사 대상 연구[27]에서는 2.5점, 수술실 간호사 대상 연구[28] 2.42점으로 임상간호사의 회복탄력성 정도는 연구마다 상이한 결과가 나와 이와 관련한 변인에 대한 반복연구가 필요할 것으로 생각된다. 일반적 특성에 따른 차이를 살펴보면, 직위, 근무부서 만족도에 따라 차이가 있었다. 이는 년차가 쌓이면서 경력과 직위가 올라가 더 많은 경험을 하게 되고 이로 인한 영향력이 늘어나 스트레스 상황에 좀 더 유연하게 대처할 수 있게 되어 자신감 및 성취감이 높아져 회복탄력성이 향상되는 것으로 생각된다. 따라서 회복탄력성은 선천적으로 타고나는 것이 아니라 훈련과 교육을 통해 향상이 가능하므로[18] 간호사의 회복탄력성을 향상시켜 적응을 높이면 스트레스 조절을 잘할 수 있게 되어 소진으로 발전되지 않을 것으로 생각된다.

소진의 경우 간호사의 소진 정도는 7점 만점 2.38점으로 다소 낮은 점수였으며, 동일한 도구로 측정된 선행연구[29] 2.61점과 비슷한 결과였으나, 임상간호사의 소진이 3.71점[30], 3.08점[31]이었다는 연구의 결과와 상이하였다. 이는 본 연구의 대상자의 특성에 따른 차이로 생각된다. 즉 본 연구의 대상자는 대부분이 상근(고정) 근무자이며 5년차 이상의 경력간호사로 이는 3교대 근무[29][32]와 경력이 낮을수록[33] 소진에 영향을 준다는 기존 연구를 뒷받침 한다. 경력이 쌓이면 경험과 지식으로 인해 보호자의 요구사항에 따라 적절히 대응할 수 있음으로 직무에서 오는 스트레스가 적어지기 때문에 소진의 정도가 감소될 수 있으며, 또한 상근근무를 하면서 건강과 생체리듬을 저해하지 않는 근무조건으로 인해 소진을 덜 느끼는 것으로 사료된다.

마지막으로 본 연구에서 임상간호인성과 소진과의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인한 결과, 회복탄력성은 임상간호인성과 소진과의 관계에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 임상간호인성은 회복탄력성을 거쳐서 소진에 영향을 미치는데, 임상간호인성과 회복탄력성의 수준이 높을 경우에 소진이 낮아진다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 임상간호인성과 소진과의 관계에서 회복탄력성을 연구한 선행연구를 찾아볼 수 없어 직접적인 비교는 어려우나, Jeong과 Choi의 연구[34]에서 회복탄력성이 높으면 소진이 낮아진다고 한 결과와 그 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 즉 간호사가 자신의 내외적 자원을 적극적으로 활용하여 어려움을 극복하고 안녕감과 질적인 간호서비스를 제공한다고 믿을수록 소진이 낮아진다고 할 수 있다. 따라서 회복탄력성이 높은 간호사일수록 직무스트레스와 부정적 결과의 영향을 덜 받아서 직무스트레스가 감소하고 직무열의 및 직무만족도가 증가한다는 연구결과[35]에 따라 정서적으로 안정되어 소진이 감소되는 것으로 생각된다. 그러나 임상간호인성이 소진에 영향을 주므로 임상간호인성 증진을 통해 소진을 감소시킬 수 있다는 기존 선행연구[6] 견해와는 차이가 있다. 즉, 회복탄력성은 임상간호인성과 소진 간의 관계에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 임상간호인성만을 증진시키는 것만으로 소진의 감소를 가져올 수 없다는 것을 시사하는 것으로 소진을 감소시키기 위해 회복탄력성을 증진시키는데 관심을 가져야 함을 의미한다. 회복탄력성은 개인적 특성 뿐 아니라 환경적 요소가 작용하는 다면적이고 복잡한 현상[22]으로 회복탄력성을 높이기 위해 개인적인 측면 뿐 아니라 조직적인 차원의 지원이 필요할 것으로 생각된다. 개인적인 측면에서 회복탄력성의 주요 핵심 요인인 자기조절 능력[35]을 향상시키기 위해 자신의 감정에 대한 인식과 조절 능력을 향상시킬 수 있는 교육 및 훈련이 필요할 것으로 생각된다. 회복탄력성은 개인이 타고난 특성이 아니라 주변 환경과 상호작용하며 발현하는 역동적인 개념으로 연습을 통하여 향상될 수 있기에[36] 간호사의 물리적인 근무 환경 및 병원 조직의 분위기와 경력 개발 또는 스트레스 해소 프로그램 등 병원의 조직적 지원을 통하여 회복탄력성을 증진할 수 있을 것으로 사료된다. 또한 관리자와 동료간의 긍정적인 상호작용 및 지지적인 관계를 유지할 수 있는 커뮤니케이션의 활성화 방안 등의 조직 차원에서의 대응 전략이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구는 간호현장에서 불가피하게 다양한 스트레스

를 경험하고 있는 간호사의 스트레스가 직무만족 감소와 이직률 증가로 인해 환자 간호의 질을 저하시키는 요인이 되고 있으므로[37], 스트레스나 위기상황에 효과적으로 대처하여 긍정적인 결과를 도출하도록 돕는 회복탄력성에 대한 관심과 중요성이 점점 부각되고 있다는 것에 근거를 더한다고 사료된다. 또한 임상간호인성, 회복탄력성, 소진의 각각의 관계 및 영향을 확인하려는 연구들에 비해 임상간호인성이 소진에 미치는 영향에서 인적자원 개발 측면에서 조직유효성을 높일 수 있는 변수[38]인 회복탄력성의 매개효과를 확인함으로써 이들의 인과관계를 규명했다는데 그 의미가 있다고 본다. 임상간호인성과 소진 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인됨에 따라 간호사의 소진을 감소시키기 위해서는 임상간호인성 증진 뿐 아니라 조직유효성을 높일 수 있는 변수인 회복탄력성을 향상시키기 위한 관리방안을 수립해야 한다는 시사점을 제공해주었다.

본 연구는 일 지역의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였는데, 병원의 규모, 조직문화 및 간호근무 환경 등이 차이가 있으므로 소진에 영향을 주는 변인들이 다를 수 있기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하기 위해서는 추후 본 연구와 비슷한 대상의 병원에서 반복연구를 실시할 필요가 있다. 또한 임상간호인성 이외의 다른 변인이 소진에 미치는 영향에서 회복탄력성의 효과를 확인할 필요가 있다.

5. 결론

본 연구는 종합병원에 근무하는 병원간호사들의 임상간호인성과 소진 간의 관계에서 회복탄력성의 매개효과를 확인하고자 시도되었다. 회복탄력성은 임상간호인성과 소진 간의 관계에서 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 간호사의 임상간호인성이 소진에 미치는 영향에서 회복탄력성이 중요한 매개변수로 작용함을 확인하였는데 그 의미가 있다.

회복탄력성은 임상간호인성과 소진 간의 관계에서 부분 매개역할을 하기 때문에, 임상간호인성만을 증진시키는 것만으로 소진의 감소를 가져올 수 없으므로 회복탄력성을 증진시키는 개인적 및 조직적인 관리전략을 세워야 한다. 즉, 병원 및 간호조직의 근무 환경 및 병원 조직의 분위기와 경력 개발 또는 스트레스 해소 프로그램 등을 실시하고, 공식적·비공식적인 동료 및 관리자와의 원활한 커뮤니케이션 활성화 등 협력관계를 증진시키는 인

적자원 관리전략을 수립해야 할 것이다.

References

- [1] J. H. Pack, Development and Validation of Nurse's Character Scale for Care in Clinical Settings, *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, Vol.22, No.4, pp.137-151, 2016. DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.2.137>
- [2] S. H. Hong, K. S. Park, A Study on the Personality and Job Satisfaction of Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.8, No.3, pp.489-500, 2002.
- [3] J. A. Kim, M. S. Chu, K. J. Kwon, H. K. Seo, S. N. Lee. Core Competencies for New Nurses, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.23, No.1, pp.40-53, 2017. DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2017.23.1.40>
- [4] S. Y. Lee, J. A. Kim, Sociocultural Factors Leading to Creative Thinking and Idea Generation, *The Korean Society Of Educational Psychology*, Vol.31, No.4, pp.767-794, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.17286/KJEP.2017.31.4.08>
- [5] J. H. Pack, Need of Charater Education in Nursing Education, *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.15, No.6, pp.3321-3332, 2013.
- [6] E. Y. Yeom, K. W. Seo, Influence of Interpersonal Problem and Clinical Nurses' Character on Burnout of Staff Nurse, *Korean society for Wellness*, Vol.14, No.1, pp.33-42, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.21097/ksw.2019.02.14.1.33>
- [7] C. Maslach, Jackson. S, Maslach burnout inventory manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. 2003.
- [8] E. Y. Yeom, H. O. Jeon, Relations of Burnout, Interpersonal Relations, Professional Self-concept and Depression in Clinical Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.14, No.6, pp.2869-2879, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.6.2869>
- [9] C. Maslach, W. B. Schaufeli, "Historical and conceptual development of burnout, Professional burnout", *Recent developments in theory and research*, Vol.12, pp.1-16. 1993.
- [10] Y. R. Yeun, Job Stress, Burnout, Nursing Organizational Culture and Turnover Intention among Nurse, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.15, No.68 pp.4981-4986, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.4981>
- [11] H. J. Heo, S. K. Lee, "Effects of verbal abuse experience and burnout on turnover intentions of hospital nurses at small and medium-sized hospitals", *Journal of the Korean Data And Information Science*

- Sociaty*, Vol.29, No.3, pp.665-678, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7465/ikdi.2018.29.3.665>
- [12] J. H. Han, I. S. Yan, Y. H. Yom, An Empirical Study on Burnout in Clinical Nurses: Focused on Bullying and Negative Affectivity, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.5, pp.578-588, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.578>
- [13] K. J. Kwon, S. H. Lee, "Occupational Stress and Coping Styles as Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses", *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.4, pp.383-393, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.383>
- [14] Y. H. Yom, I. S. Yang, J. J. Han, "Effects of Workplace Bullying, Job Stress, Self-esteem, and Burnout on the Intention of University Hospital Nurses to Keep Nursing Job", *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.3, pp.259-269, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.259>
- [15] S. E. Kim, "Influence of Clinical Nurses' Personality and Resilience on Happiness Index", *Journal of Digital Convergence*, Vol.17, No.8, pp.357-365, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/0.14400/JDC.2019.17.8.357>
- [16] B. M. Gillespie, W. Chaboyer, M. Wallis, P. Grimbeck, Resilience in the operating room: Developing and testing of a Resilience Model, *Journal of Advanced Nursing*, Vol.59, pp.427-438, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/i.1365-2648.2007.04340.x>
- [17] N. Garmezy, Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry*, Vol.56, No.1, pp.127-136. 1993.
- [18] D. Jackson, A. Firtko, M. Edenborough, Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review, *Journal of Advanced Nursing*, Vol.60, No.1, pp.1-9, 2007.
- [19] I. O. Moon, S. K. Park, J. M. Jung, Effects of Resilience on Work Engagement and Burnout of Clinical Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.4, pp.525-535, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.525>
- [20] J. K. Ko, S. K. Lee, Influence of Resilience and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.4, pp.362-372, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.362>
- [21] H. Y. Choi, Perfectionism Tendency, Social Support, and Burnout Among Counselors, Master's thesis, Catholic University, Seoul, pp.1-96, 2002.
- [22] K. M. Connor, J. R. Davidson, Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC), *Depression and anxiety*, Vol.18, No.2, pp.76-82, 2003.
- [23] H. S. Baek, K. U. Lee, E. J. Joo, M. Y. Lee, K. S. Choi, Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale, *Psychiatry investigation*, Vol.7, No.2, pp.109-115, 2010. DOI: <https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
- [24] R. M. Baron, D. A. Kenny, The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1982.
- [25] S. J. Han, J. W. O, H. W. Kim, Mediating Effects of Resilience between Nurse's Character and Happiness for Nurses in General Hospitals, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.1, pp.22-30, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.22>
- [26] H. J. Kim, H. K. Choi, The Mediating Effect of Resilience on the Relationship between Emotional Labor and Happiness of Clinical Nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.26, No.1, pp.40-46, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.1.40>
- [27] M. J. Jo, M. H. Seong, 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.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.1.59>
- [28] H. J. Jung, Y. S. Lee, S. H. S. A Study the Relationships among Verbal Violence Experience, Job Stress, and Resilience and the Communication Ability of Operating Room Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.2, pp.120-129, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.2.120>
- [29] D. W. Baik, Y. H. Yom, Effects of Social Support and Emotional Intelligence in the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Clinical Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.3, pp.271-280, 2012.
- [30] M. Y. Choi, H. S. So, E. Ko, Influences of Occupational Stress, Ethical Dilemma, and Burnout on Turnover Intention in Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy Fundamentals of Nursing*, Vol.26, No.1, pp.42-51, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42>
- [31] E. J. Hwang, S. J. Moon, The Effect of Self-Leadership of Nurses on Organizational commitment, Burnout and Turnover intention, *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.20, No. 13, pp.211-226, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/ilcci.2020.20.13.211>
- [32] Y. K. Yang, A study on Burnout, Emotional labor, and Self-efficacy in Nurses, *Journal of Korean Academy Fundamentals of Nursing*, Vol.17, No.4, pp.423-463, 2011.
- [33] D. S. Byun, Y. H. Yom, Factors affecting the burnout of clinical nurses: Focused on emotional labor, *The*

Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol.15, No.3, pp.444-454, 2009.

- [34] H. S. Jeong, S. Y. Choi, The Mediating Effect of Resilience on the Relationship between Role Conflict and Burnout in Physician Assistant Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.2, pp.142-150, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.2.142>
- [35] K. H. Choi, J. K. Tak, The Effects of A Group Coaching Program Focusing Strengths on Self-esteem, Job Search Efficacy, and Resilience for Career Discontinued Women, *Korean Journal of Coaching Psychology*, Vol.1, No.1, pp.73-97, 2017.
- [36] M. M. Park, J. W. Park, Development of resilience scale for nurses. The Korean Journal of Fundamentals of Nursing, The Korean Journal of Fundamentals of Nursing, Vol.23, No.1, pp.32-41, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2016.23.1.32>
- [37] S. Ghiyasvandian, A. A. Gebra, Coping work strategies and job satisfaction among Iranian nurses, *Iran Red Crescent Med Journal*, Vol.16, No.6, pp.1-8, 2014.
- [38] A. S. Masten, M. J. Reed, Resilience in development. In C. R. Snyder and S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, UK, Oxford University Press, 227-239, 2002.

류 정 림(Jeong-Lim Ryu)

[중심회원]



- 2015년 2월 : 원광대학교 대학원 간호학과(간호학 석사)
- 2020년 2월 : 충남대학교 대학원 간호학과(간호학 박사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 군산간호대학교 조교수

<관심분야>

아동간호, 여성건강간호, 간호교육

주 정 속(Jeong-Suk Ju)

[정회원]



- 2019년 2월 : 전북대학교 대학원 간호학과(보건학 석사)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 대학원 간호학과 간호학 박사과정
- 2017년 5월 ~ 현재 : 원광대학교 병원 간호사

<관심분야>

성인간호, 만성질환

김 신 희(Shin-Hee Kim)

[정회원]



- 2016년 2월 : 원광대학교 대학원 간호학과(간호학 석사)
- 2019년 2월 : 전북대학교 대학원 간호학과(간호학 박사)
- 2018년 9월 ~ 현재 : 군산간호대학교 조교수

<관심분야>

간호성과, 간호교육