

신입간호사의 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 간호업무수행에 미치는 영향

The Influences between New Nurses' Nursing Performance, Emotional Intelligence, Self-resiliency and Core Self-evaluation

조옥희*, 황경혜**

제주대학교 간호대학*, 수원과학대학교 간호학과**

Ok-Hee Cho(ohcho@jejunu.ac.kr)*, Kyung-Hye Hwang(hkh@ssc.ac.kr)**

요약

본 연구는 신입간호사의 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 간호업무수행에 미치는 영향을 파악하는 서술적 조사연구이다. 대상자는 경기도에 소재한 800병상 이상의 종합병원 2곳에서 근무하는 12개월 미만의 신입간호사 114명이었다. 자료 수집은 2013년 7월부터 11월까지 간호업무수행, 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가에 대해 구조화된 설문지를 이용하여 측정하였다. 연구의 결과, 신입간호사의 교육 정도, 직무만족도, 근무부서 업무만족도에 따라 간호업무수행 정도의 차이가 있었으며, 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 높을수록 간호업무수행 정도는 높았다. 정서지능, 교육수준, 핵심자기평가와 직무만족도는 간호업무수행 정도를 잘 예측하는 변수로 확인되었고, 간호업무수행 정도를 33% 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 신입간호사의 교육 정도와 직무만족도를 고려하여 신입간호사 오리엔테이션부터 간호업무수행 외에 정서지능과 핵심자기평가를 포함한 실제적인 실무적응 훈련교육이 필요하다.

■ **중심어** : | 간호사 | 간호업무수행 | 정서지능 | 자아탄력성 | 핵심자기평가 |

Abstract

This study is a descriptive research of investigating the correlation between new nurses' nursing performance, emotional intelligence, self-resiliency and core self-evaluation. The subjects were 114 new nurses working for less than 12 months at two different hospitals with over 800 beds located in Gyeonggi-do. Between July and November, this study collected the data measured by using a structured questionnaire survey for nursing performance, emotional intelligence, self-resiliency and core self-evaluation. As a result, it was found that there was a difference in the degree of nursing performance according to new nurses' education level, job satisfaction, and working position task satisfaction, and that the higher the emotional intelligence, self-resiliency and core self-evaluation were, the better the nursing performance was. As for emotional intelligence, education level, core self-evaluation and job satisfaction, it was found that they were variables to well predict the degree of nursing performance, and explained 33% of variance in nursing performance. Accordingly, it is necessary to provide actual field-adaptive training education including emotional intelligence and core self-evaluation other than nursing performance from new nurses' orientation in consideration of education degree and job satisfaction.

■ **keyword** : | Nurses | Nurse's Practice Patterns | Emotional Intelligence | Resilience | Self-assessment |

* 이 논문은 2013학년도 제주대학교 학술연구지원사업에 의하여 연구되었습니다.

접수일자 : 2014년 03월 27일

심사완료일 : 2014년 07월 01일

수정일자 : 2014년 05월 27일

교신저자 : 황경혜, e-mail : hkh@ssc.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

신입간호사는 학생에서 전문직 간호사로의 성공적인 역할 전환을 위해 노력하지만 임상에서 요구하는 간호 업무를 수행하는데 많은 어려움을 겪게 된다. 병원 입사 후 간호사 이직은 8,411명 중 일반간호사가 7,953명(94.5%)이었고, 2011년에는 신규간호사 12,007명 중 4,037명(33.6%)이 이직하여 정규발령 후 이직 11.9%, 부서현장 교육 전 이직 13.1%, 부서현장 교육 중 이직이 3.4%로 간호사로서 실질적인 간호업무를 시작하기도 전 시기의 이직이 20% 이상을 차지하고 있다[1].

신입간호사에게 있어 임상실무의 주요 목표는 안전하고 역량 있는 간호업무 수행이나[2], 체계적인 접근을 통하여 다양한 간호대상자의 요구를 충족시키기 위해서는 다양한 상황에서의 문제해결능력은 물론 안전 지식, 임상적 적응, 간호상황에 대한 통제감, 통합 간호능력 등의 임상실무 수행능력이 요구된다[3]. 따라서 신입간호사들은 미숙한 간호수술을 훈련해야 하는 부담감이 있으며, 상급자나 타부서와의 대인관계에 어려움을 경험하고, 이론과 실제의 차이에서 오는 좌절감, 상황판단 능력의 부족과 업무수행의 미숙 등으로 간호업무의 수행에 어려움을 겪게 된다[4].

신입간호사의 간호업무수행은 성격 특성이 외향성일수록, 성실성이 높을수록, 프리젠퍼의 지도유형이 감각-지원형일 때 수행정도가 높았으며[5], 업무 스트레스가 낮고, 셀프리더십, 비판적 사고성향, 조직몰입 정도가 높을수록 간호업무수행 정도가 높은 것으로 보고된 바 있다[6][7]. 최근 국내에서 신입간호사의 간호업무수행에 대한 선행연구를 살펴보면, 간호업무수행과 조직문화 및 영향요인[5][8], 직무스트레스, 자아탄력성과 이직의도의 관계[9], 간호사가 임상수행능력과 관련하여 경험하는 과정[3], 업무매뉴얼 제공 후 수행능력의 향상효과[10] 등에 대한 연구가 있으나, 신입간호사의 내적통제 변수인 정서지능, 자아탄력성 및 핵심자기평가와 간호업무수행과의 관계를 파악한 연구는 부족한 실정이다.

정서지능은 감정을 지각, 인식, 표현하는 능력, 감정

을 이용한 사고 촉진 능력, 감정과 감정지식을 이해하는 능력, 정서와 지적인 성장을 위해 감정을 조절하는 능력[11]으로 정서 대처능력과 조직몰입간의 매개변수로서, 정서지능이 높고 정서 대처능력이 높은 경우 조직몰입 정도가 높았다[12]. 또한 의사소통 기술과 직업만족도에 간접적인 영향을 미치게 되어[13] 간호사의 정서지능이 높을수록 직무 스트레스는 낮아지며[14], 조직몰입을 높이고 이직 의도가 낮아진다고 하였으나[15] 간호업무 수행정도에 신입간호사의 정서지능이 어떠한 영향을 미치는지 밝혀진 바는 없다.

자아탄력성은 변화하는 상황적 요구나 환경에 자아통제를 바탕으로 융통성 있게 반응하여 성공적인 적응을 이룰 수 있는 능력[16]으로, 자신의 자질에 따라 환자들에게 제공할 수 있는 간호가 다를 수 있으므로 자아탄력성은 간호사로서 개인적인 성장을 구축하는 절실한 요구를 가지고 있다[17]. 신입간호사의 자아탄력성이 높을수록 직무 스트레스와 이직의도는 낮았고[9], 자아탄력성이 문제해결과정, 임상수행능력을 예측할 수 있는 주요변인으로 확인되었다[18]. 그러나 자아탄력성이 간호사의 간호업무수행 정도에 대한 영향력을 파악한 연구는 미흡한 실정이다.

핵심자기평가는 개인이 자기 자신과 다른 사람들, 현실에 대해서 잠재의식적으로 평가하는 감정상태로서 핵심자기평가 수준이 높은 개인은 자신의 능력에 대해 자신감을 가지고 업무를 효율적으로 수행하며[19], 변화몰입과 적응수행이 높게 나타났다[20]. 또한 간호사의 핵심자기평가 정도는 직업만족도에 긍정적인 영향을 미쳤다[21]. 그러므로 간호사의 간호업무수행 정도를 파악하는데 있어 핵심자기평가 정도와 간호업무수행의 관계를 확인하는 것은 필요하다.

따라서 신입간호사의 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가 정도와 간호업무수행간의 관계를 파악하는 것은 신입간호사의 내적인 성장을 조성하고 격려하며, 성공적인 업무 적응을 돕기 위한 프로그램이나 경력관리 프로그램 구성요소의 근거를 마련하는 데 매우 의미 있는 일이다. 내적통제 변수인 정서지능, 자아탄력성 및 핵심자기평가와 간호업무수행과의 관계를 파악한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 신입간호사를 대상으로 정서지능과 자아탄력성, 핵심자기평가 및 간호업무수행의 정도를 파악하고, 이들 내적 변수가 간호업무수행에 미치는 영향을 규명하여 신입간호사 업무향상 프로그램 또는 간호학과 졸업생 추수 프로그램 개발을 위한 기초자료를 마련하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구는 신입간호사를 대상으로 정서지능과 자아탄력성, 핵심자기평가와 간호업무수행의 관계를 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 신입간호사의 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가 수준을 파악한다.

둘째, 신입간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무수행 정도의 차이를 파악한다.

셋째, 신입간호사의 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 신입간호사의 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 간호업무수행에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 신입간호사의 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가의 상관관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 경기도에 소재한 800병상 이상의 종합병원 2곳에서 근무하는 12개월 미만의 신입간호사로, 해당병원 간호부의 승인 후 대상자의 명단을 받아 본 연구자가 직접 대상자에게 연구의 목적과 설문지 내용, 거부 권리 등 연구의 취지를 설명한 후 배부 및 회수하였다.

자료수집 기간은 2013년 7월부터 11월까지이고 설문지 응답 시간은 약 30분정도 소요되었으며, 총 120부를 배부하여 116부가 회수되었으나 그 중 설문지 작성이

불충분한 2부를 제외한 총 114부를 최종 분석하였다. 이는 G-Power 3.1.9.2 프로그램을 이용한 회귀분석에 필요한 대상자 수는 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 80%이고, 전체 요인 15개 중 회귀분석에 포함하고자 하는 예측요인은 6개일 때, 최소 98명이 요구되어, 본 연구의 대상자수 114명은 본 연구에 필요한 표본 수를 충족하였다.

3. 연구 도구

3.1 간호업무수행

간호업무수행 정도는 이원희 등[22]이 개발한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 55문항으로, 간호과정 9문항, 리더쉽 5문항, 간호기술 8문항, 교육/협력관계 9문항, 대인관계 6문항, 전문직 발전 8문항, 자아존중감 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대하여 ‘매우 못한다’ 1점부터 ‘매우 잘한다’ 5점까지 응답하도록 되어있으며, 전체 점수의 범위는 55~330점으로 점수가 높을수록 간호업무수행 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .95였고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .95이었고, 하부영역별 Cronbach's α 값은 .77~.89이었다.

3.2 정서지능

정서지능은 다양한 상황에 있어서 자신과 타인의 정서를 인식하여 이해하고, 정서를 활용, 조절하는 능력으로, 본 연구에서는 Wong과 Law[23]이 개발한 도구를 한지현, 김천석, 최명옥과 유태용[24]이 번역한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 16문항으로, 각 문항에 대하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 응답하도록 되어있으며, 전체 점수의 범위는 16~80점으로 점수가 높을수록 정서지능이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 한지현 등[24]의 연구에서 .85이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .92였다.

3.3 자아탄력성

자아탄력성은 변화하는 상황적 요구, 특히 좌절되는 스트레스 상황에서 경직되지 않고 유연하게 반응하는 경향성으로, 본 연구에서는 Block와 Kremen[16]이 개

발한 도구를 유성경과 심혜원[25]이 번역하여 사용한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 14문항으로, 각 문항에 대하여 전혀 그렇지 않다 1점부터 매우 그렇다 5점까지 응답하도록 되어있으며, 전체 점수의 범위는 14~70점으로 점수가 높을수록 자아탄력성이 높음을 의미한다. 개발 시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .76이었고, 유성경과 심혜원[25]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .67이었다. 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .82였다.

3.4 핵심자기평가

핵심자기평가는 개인이 자신의 역량에 대한 믿음과 확신을 결정하고 잠재적으로 평가하는 긍정적 감정 상태로, 본 연구에서는 Judge 등[26]이 개발한 도구를 양필석[27]이 수정·보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 12문항으로, 각 문항에 대하여 전혀 그렇지 않다 1점부터 매우 그렇다 5점까지 응답하도록 되어있으며, 전체 점수의 범위는 12~60점으로 점수가 높을수록 핵심자기평가 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 양필석[27]의 연구에서 .74-.78이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .73이었다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 SAS(9.2 version) 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로, 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가 정도는 평균과 표준편차로 제시하였다. 일반적 특성에 따른 간호업무수행의 차이는 Wilcoxon rank sum test, t-test, ANOVA, Scheffé test로 분석하였으며, 이들의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 확인하였다. 간호업무수행에 영향을 미치는 요인은 다중공선성 확인 후 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 23.44세로, 94.7%가 여자였으며, 종교가 있는 경우와 전문학사인 경우가 각각 50%이었다. 임상 근무경력이 7~11개월인 경우가 43.0%로 가장 많았으며, 4~6개월인 경우가 36.8%, 3개월 이하인 경우가 20.2%이었다. 근무부서가 내과계와 외과계 병동인 경우가 각각 36.8%이었고, 중환자실, 수술실, 응급실인 경우가 26.4%이었다. 대상자 중 41.2%가 직무만족도가 낮은 수준이었고, 36.0%가 근무부서 업무만족도가 낮은 수준이었고, 64.9%가 업무스트레스가 높은 수준이었다. 현재 근무하는 부서에서 다른 부서로 이동을 원하지 않은 경우가 66.7%이었고, 병원 이직을 생각해 본 경우는 55.3%이었다[표 1].

2. 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가의 수준

간호업무수행 정도는 5점 만점 중 평균 3.67점으로, 전문직발전 영역이 3.98점으로 가장 높았고, 그 다음으로 자아존중감 3.87점, 대인관계 3.70점, 교육/협력관계 3.68점, 간호과정 3.49점, 리더십 3.47점 순이었으며, 간호기술 영역이 3.41점으로 가장 낮았다. 정서지능 정도는 46.24점이었으며, 자아탄력성 정도는 55.13점이었고, 핵심자기평가 정도는 37.73점이었다[표 2].

3. 일반적 특성에 따른 간호업무수행 정도의 차이

대상자의 간호업무수행 정도는 교육정도($p=.020$), 직무만족도($p=.012$), 근무부서 업무만족도($p=.025$)에 따라 차이가 있었다. 즉 학사가 전문학사보다, 간호사에 대한 직무만족도가 높은 사람이 낮은 사람보다, 근무부서 업무만족도가 높은 사람이 낮은 사람보다 간호업무수행 정도가 높았다[표 1].

4. 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가의 상관관계

간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가 간의 상관관계를 살펴본 결과, 간호업무수행 정도는 정서지능($r=0.48, p<.001$), 자아탄력성($r=0.26, p=.006$), 핵

심자기평가($r=0.42, p<.001$)와 정상관관계가 있었다. 즉, 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 높을수록 간호업무수행 정도는 높았다[표 3].

표 1. 일반적 특성에 따른 간호업무수행 정도의 차이 (N=114)

특성	Total	간호업무수행	
	n(%) or Mean ± SD	Mean ± SD	Z/t/F (p)
연령 (세)	23.44 ± 2.74		
성별			
남자	6 (5.3)	201.83 ± 18.61	0.10(.914)*
여자	108 (94.7)	202.13 ± 22.43	
종교			
유	57 (50.0)	204.14 ± 21.53	0.98(.331)
무	57 (50.0)	200.09 ± 22.80	
교육수준			
전문학사	57 (50.0)	197.32 ± 23.24	-2.36(.020)
학사	57 (50.0)	206.91 ± 20.12	
임상 근무경력(월)			
≤3	23 (20.2)	195.26 ± 25.50	1.51(.226)
4~6	42 (36.8)	202.62 ± 21.17	
7~11	49 (43.0)	204.90 ± 21.11	
근무부서			
내과계병동	42 (36.8)	201.95 ± 19.83	0.62(.541)
외과계병동	42 (36.8)	204.67 ± 22.45	
중환자실, 수술실, 응급실	30 (26.4)	198.77 ± 25.01	
직무만족도			
높음	8 (7.0)	216.38 ± 10.24 ^a	4.65(.012)
보통	59 (51.8)	205.41 ± 23.89	
낮음	47 (41.2)	195.55 ± 19.46 ^b	
근무부서 업무만족도			
높음	12 (10.5)	216.33 ± 15.24 ^a	3.81(.025)
보통	61 (53.5)	202.82 ± 23.42	
낮음	41 (36.0)	196.90 ± 20.31 ^b	
업무스트레스			
높음	74 (64.9)	200.34 ± 21.84	0.77(.467)
보통	35 (30.9)	204.83 ± 22.86	
낮음	5 (4.4)	209.40 ± 23.51	
근무부서 이동의도			
원함	38 (33.3)	201.42 ± 21.29	0.23(.815)
원하지 않음	76 (66.7)	202.46 ± 22.73	
이직의도			
있음	63 (55.3)	202.06 ± 19.56	0.03(.979)
없음	51 (44.7)	202.18 ± 25.23	

*: Wilcoxon rank sum test
^{a, b}: Scheff test(means with the same letter are not significantly different)

표 2. 간호업무수행과 제 변수의 수준 (N=114)

변수	범위	Mean ± SD
간호업무수행	55-330 (1-6)	202.11 ± 22.17 (3.67 ± 0.40)
전문직발전	1-6	3.98 ± 0.60
자아존중감	1-6	3.87 ± 0.51
대인관계	1-6	3.70 ± 0.59
교육/협력관계	1-6	3.68 ± 0.56
간호과정	1-6	3.49 ± 0.50
리더십	1-6	3.47 ± 0.59
간호기술	1-6	3.41 ± 0.56
정서지능	16-80 (1-5)	46.24 ± 6.74 (3.30 ± 0.48)
자아탄력성	14-70 (1-5)	55.13 ± 7.20 (3.45 ± 0.45)
핵심자기평가	12-60 (1-5)	37.73 ± 4.45 (3.14 ± 0.37)

표 3. 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가의 상관관계 (N=114)

변수	간호업무수행 r(p)
정서지능	0.48 (<.001)
자아탄력성	0.26 (.006)
핵심자기평가	0.42 (<.001)

5. 간호업무수행에 영향을 미치는 요인

범주형 변수 중 간호업무수행에 유의한 차이가 있었던 교육 정도(전문학사=0, 학사=1), 직무만족도(낮음=0, 보통, 높음=1), 업무만족도(낮음=0, 보통, 높음=1)를 더미변수로 변환하고, 연속형 변수 중 간호업무수행과 상관성을 보인 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가를 독립변수로 투입하였다. 독립변수들 간의 상관계수가 0.80 이상인 설명변수는 없어 예측변수들이 독립적임을 확인하였으며, Durbin Watson 통계량은 2.047로 2에 가까워 자기 상관의 문제도 없었다. 또한 다중공선성의 문제를 확인한 결과 공차한계(tolerance)는 0.574~0.805로 0.1 이상이였으며, 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF)는 1.065~1.741로 기준치인 10을 넘지 않았고 상태지수(condition index)는 30 미만으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)의 가정도 만족하였다. 특이값 검토를 위한 Cook's

Distance값은 1.0을 초과하는 값은 없었다.

단계적으로 변수들을 투입하여 산출된 간호업무수행 회귀모형은 유의하였고($F=14.50, p<.001$), 영향 요인으로 정서지능, 교육수준, 핵심자기평가, 직무만족도가 확인되었다. 즉 정서지능 정도가 높을수록, 교육수준이 학사인 경우, 핵심자기평가가 높을수록, 직무만족도가 보통수준 이상인 경우에 간호업무수행 정도가 높았으며, 이들 4개 변수는 신입간호사의 간호업무수행 정도를 33% 예측 설명하는 것으로 나타났다[표 4].

표 4. 간호업무수행에 영향을 미치는 요인

(N=114)					
변수	B	SE	Standardized β	t (p)	Partial R^2
(상수값)	94.43	16.80	0	5.62 (.001)	
정서지능	1.01	0.28	.32	3.58 (.001)	0.23
교육수준 (전문학사=0)	11.60	3.58	.26	3.24 (.002)	0.05
핵심 자기평가	1.09	0.47	.22	2.32 (.022)	0.04
직무만족도 (낮음=0)	8.39	3.80	.18	2.21 (.030)	0.03
$R^2 = 0.35, \text{Adjusted } R^2 = 0.33, F(p) = 14.50(.001)$					

SE=Standard Error

IV. 논의

본 연구는 신입간호사의 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가 정도를 파악하고, 신입간호사의 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 간호업무수행에 미치는 영향을 파악하고자 시행되었다.

본 연구의 결과, 신입간호사의 간호업무수행 정도는 평균 3.67점(6점 만점)으로, 100점 만점으로 환산하면 61.17점이었다. 이는 동일도구를 사용한 신입간호사의 선행연구가 없어 원 도구를 수정·보완한 도구로 측정된 박진영[8]의 연구에서 신입간호사의 임상수행능력 정도인 3.66점(6점 만점), 100점 환산점수인 61.0점과 유사하였으며, 이운민[28]의 평균 26개월 경력간호사의 업무수행 정도인 223.13점(330점 만점), 100점 환산점수 67.0점과, 문항수와 척도는 다르나 박현숙과 한지영[29]의 연구에서 임상실습 후 간호대학생의 임상수행능력

인 3.39점(5점 만점), 100점 환산점수인 67.8점보다 조금 낮았다. 신입간호사가 경력간호사의 간호업무수행 정도보다 조금 낮게 나타난 것은 신입간호사의 임상수행 능력에 비판적 사고성향, 직무 스트레스, 조직몰입 정도가 영향을 미치는 요인[8]으로 신입간호사의 직무 스트레스와 업무수행 미숙으로 오는 자기효능감 저하가 간호업무수행 정도에 영향을 미칠 수 있을 것으로 사료된다. 반면 경력간호사의 자율성, 임파워먼트, 조직몰입 정도가 업무수행에 간접적인 영향을 준 것으로 생각된다. 또한 간호대학생의 임상수행능력 정도는 이들의 중 이상의 전공만족도가 90% 이상으로 높아 임상수행 능력에 긍정적인 영향을 미쳐 높게 나타난 것으로 사료되며, 추후 인력의 특성과 관리 시스템을 고려한 반복 연구를 할 필요가 있다.

신입간호사의 하부영역별 간호업무수행 정도는 전문직 발전 영역이 가장 높았고, 자아존중감, 대인관계, 교육/협력관계, 간호과정, 리더십 순이었다. 이는 박현숙과 한지영[29]의 연구에서 간호대학생의 임상수행능력의 하위요인 중 대인관계 및 의사소통이 가장 높았고, 간호기술, 교육 및 협력관계, 전문직 발전, 간호과정 순으로 나타나 본 결과와 달랐다. 이는 간호학생이 임상실습을 수행함에 있어 직접간호를 수행하기보다는 관찰 위주의 실습과 대화를 통한 환자반응의 확인이 대부분을 차지하여 간호수기술, 교육보다 대인관계가 가장 높게 나타난 것으로 생각된다. 또한 도구는 다르지만 홍정민 등[30]의 연구에서 신입간호사가 전문직 발달, 대인관계 및 의사소통영역의 간호업무 수행 정도가 높아 본 연구와 유사하였다. 그러나 5년 경력이하 간호사는 자아존중감, 간호기술, 전문직 발전, 교육협력, 대인관계, 지도력 순으로 나타나[28] 달랐다. 이러한 결과는 경력간호사는 정체성을 확립한 가운데 독자적인 직접간호업무의 수행에 치중하는 반면, 신입간호사는 간호사의 역할 및 태도 확립과 임상 현장에서 의사소통을 통한 환자, 의료진 간의 효과적인 대인관계의 향상에 중점을 둔 것으로 생각된다.

본 연구의 결과, 신입간호사의 정서지능 정도는 46.24점(80점 만점)으로, 100점 만점으로 환산하면 57.80점이었다. 이는 이숙[14]의 연구에서 중소병원

20-50대 경력간호사(의 정서지능 정도인 평균평점 4.6점(7점 만점), 100점 환산점수인 85.71점보다 많이 낮았고, 성영희 등[15]의 연구에서 평균 7.3년 경력의 전문간호사 정서지능 정도인 평균 58.66점(80점 만점), 100점 환산점수 73.33점보다 낮았다. 이는 신입간호사가 임상실무의 적응기간 동안 간호업무수행이 우선시 되는 상황 속에서 스트레스를 받으면서 근무하다보니 자신과 타인의 감정을 인식하거나 조절할 겨를이 없고, 수간호사, 동료간호사 및, 의료진 간의 대인관계에서 자신의 감정을 조절하는데 미숙한 경향을 보여서 정서지능이 낮아졌다고 사료된다. 간호사의 정서지능은 직무 스트레스에 직접적인 영향을 미치며[14], 신입간호사의 정서지능을 높이고 직무 스트레스를 줄이기 위해서는 자신의 내면을 자각하고 조절능력을 높일 수 있도록 적응교육 프로그램이나 이에 대한 전략을 수립하는 것이 좋겠다.

본 연구의 결과, 자아탄력성 정도는 55.13점(70점 만점), 100점 만점으로 환산하면 78.75점이었다. 이는 신입간호사를 대상으로 조사한 연구가 없어 직접 비교할 수 없지만, 박영숙과 권윤희[18]의 연구에서 간호대학생의 자아탄력성 정도인 평균평점 2.80점(4점 만점), 100점 환산점수인 70.0점과 유사하였다. 이는 직무만족과 근무부서 업무 만족도가 중 이상으로 과반수 이상을 차지하므로, 자아탄력성이 전공 만족에 따라 차이가 있어[18] 만족도 수준이 자아탄력성 정도에 긍정적인 영향을 미친 것으로 사료된다. 또한 김부남, 오현숙과 박용숙[31]은 간호사의 자아탄력성이 높을수록 직무스트레스는 낮고, 직무만족도는 높게 나타났다고 하여 본 연구결과를 뒷받침하였다.

본 연구의 결과, 핵심자기평가 정도는 37.73점(60점 만점), 100점 만점으로 환산하면 62.88점으로 중 수준이었다. 이는 신입간호사를 대상으로 조사한 연구가 없어 직접 비교할 수 없지만 Siu, Spence Laschinger와 Finegan [32]의 연구에서 미국 온타리오 지역병원의 경력간호사들의 핵심자기평가 정도인 평균평점 5.12점(7점 만점), 100점 환산점수인 73.14점보다 낮았다. 핵심자기평가가 근속기간과 유의한 정적 관련성을 지니는 것으로 볼 때[20], 신입간호사의 핵심자기평가 수준은

병원 근무기간이 오래 경과되지 않아 자신의 역량에 대한 자신감이 떨어져서 낮아질 수 있다고 생각되며, 대상자수를 확대하여 근무기간에 따른 간호사의 핵심자기평가에 대한 반복 연구는 필요하다고 사료된다.

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무수행 정도의 차이를 살펴본 결과, 교육정도, 직무만족도, 근무부서 업무만족도에 따라 차이가 있었는데, 이는 선행 연구에서 간호사의 학력, 근무경력, 근무부서에 따라 업무수행 정도가 차이가 있었고[28][33], 전공에 대한 만족도에 따라 임상수행능력이 차이가 있어[29] 본 결과와 유사하였다. 간호업무수행은 이론적 전문지식의 기반 하에 임상경험의 사례를 통하여 체득되는 기술로서 교육 정도와 직무에 대한 만족도는 자신감과 더불어 비판적 사고성향을 강화하고, 간호업무 수행 정도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 사료되며, 박진영[8]의 연구에서는 비판적 사고성향이 높고, 업무스트레스가 낮을수록 신입간호사의 임상수행능력이 높은 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 그리고 경력간호사와 달리 근무부서에 따른 신입간호사의 간호업무수행 정도의 차이는 없었는데, 신입간호사는 간호업무 미숙과 훈련기간 중이라 부서의 특성에 직접적인 영향을 받지 않는 것으로 생각된다. 또한 간호업무수행이 전문적 위치, 간호사-의사관계와 유의한 상관을 보이는 것을 볼 때 [34] 전문성에 대한 직무만족도가 높은 경우 간호업무수행 정도가 높고, 부서 내 의료진과의 관계가 업무 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 간호업무수행에 관련될 수 있다고 추측할 수 있다. 따라서 신입간호사들이 지속적인 학습으로 비판적 사고성향을 강화하고, 적극적인 간호업무수행을 통해 간호의 전문성을 확보하여 긍정적인 업무 적응과 의료관계를 형성할 수 있도록 교육해야 할 것이다.

본 연구의 결과, 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 높을수록 간호업무수행 정도는 높았다. 이는 간호사의 정서지능이 간호사의 업무수행능력을 높이고[35], 자아탄력성이 높을수록 임상수행능력이 높았으며[18], 핵심자기평가가 높을수록 자신의 업무동기에 자신감을 가지고 업무를 효율적으로 수행하며, 변화물입과 적응수행이 높았다고 한 선행연구[20][36]와 유사한 결과이

다. 핵심자기평가가 높을수록 정서적 소진은 낮은 수준이었으며, 정서적 안정성도 높은 점들[37] 볼 때, 다양한 임상상황에서 타인과의 관계에서 자신의 감정을 인식, 조절하고 스트레스 상황에 대해 평가, 융통성 있게 의사소통하고 대처할 수 있는 내적인 변수인 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 상호작용하면서 자존감을 증가시키고 간호업무수행 정도를 높이는데 긍정적인 영향을 미친다고 사료된다. 각각의 변수가 간호업무의 수행에 어떻게 매개 작용을 하는지는 대상자를 확대하여 추후 반복연구가 필요하다.

본 연구의 결과, 신입간호사의 간호업무수행의 영향요인으로 정서지능, 학사의 교육수준, 핵심자기평가와 보통수준 이상의 직무만족도가 확인되었다. 이는 간호사의 정서지능이 업무수행 수준과 정서관관계가 있으며[35], 병원서비스의 질과 직무 만족도에 직접적인 영향을 미치는 동시에 의사소통 기술을 매개하여 서비스의 질에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타나[13] 본 결과와 유사하였다. 또한 학사 이상에서 간호업무수행 정도가 높았고[28] 간호사의 핵심자기평가는 갈등관리의 질과 전문적 실무환경에 직접적인 영향을 미쳐 단위 업무의 효율성에 간접적으로 관계하여[32], 본 연구결과를 지지하였다. 그리고 문미영, 전미경과 정애화[38]는 직무만족도의 영향요인으로 간호업무수행을 보고하여 본 결과와 유사하였으나, 성미혜와 엄옥봉[34]의 연구에서 직무만족도는 간호수행능력과는 유의한 관계를 보이지 않아 본 결과와 달랐다. 이는 임상경력이 낮고 연령이 23세 이하인 경우에 직무만족도가 높았음[34]을 볼 때, 연령과 근무경력이 직무만족도와 간호업무수행 정도에 영향을 미칠 수 있다고 추측할 수 있다. 신입간호사는 업무의 우선순위 파악과 간호수기술의 미숙으로 간호업무를 수행하는데 급급하여 많은 갈등상황을 경험하게 된다. 이러한 상황에서 의사소통을 통해 자신의 정서적 안정성을 유지하는 능력은 간호업무 수행의 질을 확보하는데 영향을 미치며, 자신에 대한 믿음은 긍정성을 부여하여 간호업무 수행 능력을 향상시키는 물론 간호서비스의 질에 기여한다고 사료된다. 또한 신규간호사의 비판적 사고경향, 직무스트레스가 임상수행능력에 영향을 미치고[8] 직무만족도는 비판적 사고

성향과 정서관계를 보이는 바[34], 본 연구는 업무스트레스가 높은 신입간호사가 63.9%를 차지하여 이러한 업무스트레스 정도는 갈등상황 시 비판적 사고를 어렵게 하고 문제해결을 위한 간호업무수행 정도와 직무만족도에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 그러나 선행연구[18]에서 자아탄력성이 임상수행능력 상관계가 있는데 반해 본 결과의 자아탄력성이 유의하게 나오지 않은 것은 간호사의 탄력성이 높을수록 직무스트레스가 낮고 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮은 것을[31] 고려할 때 신입간호사 개인의 업무스트레스 정도가 자기 회복력과 직무만족도에 영향을 미쳐 간호업무수행 정도와 무관하게 나타난 것으로 사료된다.

신입간호사의 간호업무수행 정도는 정서지능, 핵심자기평가와 학사의 교육수준, 직무만족도가 보통수준 이상인 경우에 33%를 예측 설명하는 것으로 나타났다. 간호업무수행과 내적변수에 대한 선행연구가 없어 직접 비교할 수 없으나, 박진영[8]의 연구에서 신규간호사의 임상수행능력 중 비판적 사고성향이 19.8%를 설명하였고, 임상수행능력에 있어서 문제해결능력, 자기주도적 학습능력, 창의성, 성적이 37%의 영향요인으로 나타났다[29] 간호사의 학력에 따른 간호업무수행 정도가 유의한 차이가 있으므로[28] 자신을 잠재적으로 평가하는 핵심자기평가와 감정을 지각, 조절하는 감성지능과 학사수준의 학력이 간호업무수행 정도에 직접적인 영향을 미칠 수 있다고 사료된다. 또한 문미영, 전미경과 정애화[38]는 간호사의 생명윤리의식의 고취는 높은 직무만족도와 관련이 있고, 높은 직무만족도는 간호업무수행의 향상을 가져올 수 있다하여 본 결과를 뒷받침하였다. 그러나 개인의 성향에 따른 매개변수도 있을 수 있으므로 반복연구가 필요하다.

즉, 간호사의 정서지능이 높을수록 직무스트레스가 낮아지며[11], 핵심자기평가는 자아효능감, 목표 설정, 업무수행과 정적 상관성이 높아[36] 핵심자기평가가 높을수록 자신에 대한 가치를 인식하고 자아긍정성을 내재화하여 목표의식과 자기효능감을 높여서 비판적 사고를 통한 문제해결능력과 자아존중감을 높이는데 긍정적인 기여를 할 수 있을 것으로 생각된다. 신입간호사가 간호사로서의 자긍심을 가지고 간호업무를 수행

함에 있어 단순히 처방에 의한 업무를 수행하는 것이 아니라 간호사의 독자적인 간호업무를 수행하는 가치 있는 사람으로 자각하고, 정서지능이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 바[13], 전문직 발전에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추측할 수 있다. 정서지능과 핵심자기평가가 높은 간호사는 자신감과 긍정적인 태도로 임하며, 스스로 해결할 수 있는 문제는 조인을 얻어 해결하려는 경향이 높아 간호업무수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 추측된다. 따라서 신입간호사의 정서지능, 교육수준, 핵심자기평가와 직무만족도 정도를 파악하여 간호업무수행에 대한 개별지도를 하는 한편 환자, 의료진과의 협력관계를 증진할 수 있도록 신입간호사 업무향상 프로그램을 제공하는 것이 필요하다고 사료된다.

본 연구는 신입간호사를 대상으로 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가의 수준과 관련하여 파악하였으나, 2개 병원의 신입간호사를 대상으로 한 연구로 확대 적용하기에는 무리가 있다.

본 연구는 정서지능, 교육수준, 핵심자기평가와 직무만족도 수준이 간호업무수행 정도를 잘 예측하는 변수로 나타나 신입간호사 업무향상 프로그램을 개발 하는데 기초 자료를 마련했다는 점에서 의의가 있다. 또한 신입간호사의 정서지능, 핵심자기평가, 자아탄력성은 단시간에 향상되거나 개발되는 것이 아니므로 간호교육기관에서는 이를 향상하기 위한 재학생 프로그램 뿐 아니라 졸업생 추수관리 프로그램이 개발되어야 하겠다.

V. 결론

본 연구는 신입간호사의 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가가 간호업무수행에 미치는 영향을 파악하는 서술적 조사연구로서 본 연구결과를 통하여 신입간호사의 교육정도와 업무만족도를 고려하여 신입간호사 오리엔테이션부터 간호업무수행 외에 정서지능과 핵심자기평가를 포함한 실제적인 실무적응 훈련교육이 필

요하며, 교육프로그램은 기존의 이론 강의 중심에서 벗어나 환자를 돌보면서 경험하게 되는 감정, 의료진과의 관계에 대한 구체적인 사례 학습과 스트레스 완화방법의 훈련학습을 통해 실제적인 이해와 적응을 도모할 수 있도록 개발하는 것이 필요하다. 이러한 교육과정을 근무기간별로 단계적으로 적용한다면, 간호업무수행이 향상될 뿐 아니라 정서적 안녕 증진, 직무만족도에도 긍정적인 변화를 가져올 수 있을 것으로 생각된다. 또한 임상 근무경력에 따라 간호업무수행과 정서지능, 자아탄력성, 핵심자기평가의 변화를 추적하는 종단적인 연구가 필요하며, 신입간호사의 간호업무수행에 대한 심층적인 질적 연구를 통하여 간호업무수행에 영향을 미치는 다양한 요인과 매개변수를 파악하는 것이 필요하다. 임상간호 실무에서는 신입간호사가 정서지능과 핵심자기평가를 활용하여 간호업무수행을 향상시킬 수 있도록 교육 프로그램을 개발하고 단계별 적용, 평가하는 전략을 모색하는 것이 필요하다.

참고 문헌

- [1] 정은자, 채계순, 노원자, 박미미, 조의영, 김현정, *병원간호인력 배치현황 실태조사*, 병원간호사회, pp.77-86, 2013.
- [2] G. T. Wastington, "Performance anxiety in new graduate nurses: is it for real?," *Dimens Critical Care Nursing*, Vol.31, No.5, pp.295-300, 2012.
- [3] 변영순, 임난영, 강규숙, 성명숙, 원종순, 고일선, 장성옥, 장희정, 양선희, 김화순, "신규 임상간호사에게 요구되는 임상실무 수행능력", *기본간호학회지*, 제10권, 제1호, pp.47-56, 2003.
- [4] 황선영, 이은주, 나덕미, 이광숙, 신광순, 이정숙, "신규간호사의 임상경험", *간호행정학회지*, 제8권, 제2호, pp.261-271, 2002.
- [5] 최정실, 양남영, "프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성에 따른 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화", *간호행정학회지*, 제18권, 제3호, pp.281-289, 2012.

- [6] 박경남, 박미경, "간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무 수행정도에 관한 연구", 간호행정학회지, 제14권, 제1호, pp.63-71, 2008.
- [7] M. T. Hickey, "Preceptor perceptions of new graduate nurse readiness for practice," J. of Nursing Staff Development, Vol.25, No.1, pp.35-41, 2009.
- [8] 박진영, *신입간호사의 임상수행능력 영향요인*, 공주대학교대학원, 석사학위논문, 2011.
- [9] 박계숙, *신규간호사의 직무 스트레스, 자아탄력성과 이직의도와의 관계*, 성균관대학교 임상간호대학원, 석사학위논문, 2013.
- [10] 박경자, 김영경, "간호업무매뉴얼이 신규간호사의 간호업무 수행능력에 미치는 효과", 임상간호연구, 제17권, 제3호, pp.297-306, 2011.
- [11] P. Salovey and J. D. Mayer, "Emotional intelligence," *Imagination, Cognition, and Personality*, Vol.9, pp.185-211, 1990.
- [12] J. Humphreys, B. Brunsen, and D. Davis, "Emotional structure and commitment: implications for health care management," *J. of Health Organization and Management*, Vol.19, pp.120-129, 2005.
- [13] M. Ranjbar Ezzatqabadi, M. Amin Bahrami, F. Hadizadeh, M. Arab, S. Nasiri, M. Amiresmaili, and G. A. Tehrani, "Nurses emotional intelligence impact on the quality of hospital services," *Iranian Red Crescent Medical J.*, Vol.14, No.12, pp.758-763, 2012.
- [14] 이숙, "간호사의 정서지능과 직무 스트레스-지방공립의료원을 중심으로-", 간호행정학회지, 제16권, 제4호, pp.466-474, 2010.
- [15] 성영희, 황문숙, 김경숙, 전나미, "전문간호사의 정서지능이 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과", 간호행정학회지, 제16권, 제3호, pp.259-266, 2010.
- [16] J. H. Block and A. M. Kremen, "IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness," *J. of Personality and Social Psychology*, Vol.70, No.2, pp.349-361, 1996.
- [17] E. M. McGee, "The healing circle: resiliency in nurses," *Issues in Mental Health Nursing*, Vol.27, pp.43-57, 2006.
- [18] 박영숙, 권윤희, "간호대학생의 자아탄력성, 문제해결과정 및 임상수행능력", 한국간호교육학회지, 제19권, 제3호, pp.341-350, 2013.
- [19] T. A. Judge, E. A. Locke, and C. C. Durham, "The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach," *Research in Organizational Behavior*, Vol.19, pp.151-188, 1997.
- [20] 손향신, 유태용, "개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입과 자기수행에 미치는 영향", 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제24권, 제2호, pp.281-306, 2011.
- [21] H. K. Spence Laschinger, N. Purdy, and J. Almost, "The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction," *J. of Nursing Administration*, Vol.37, No.5, pp.221-229, 2007.
- [22] 이원희, 김조자, 유수지, 허혜경, 김경숙, 임성민, "간호대학생의 임상수행능력 측정 개발 연구", 연대간호학 논문집, 제13권, pp.17-29, 1990.
- [23] C. S. Wong and K. S. Law, "The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study," *The Leadership Quarterly*, Vol.13, pp.243-274, 2002.
- [24] 한지현, 김천석, 최명옥, 유태용, "정서역량 (Emotional competencies) 개관과 기업 장면에서의 시사점", 2003년도 한국산업 및 조직심리학회 추계 심포지엄 및 학술대회 발표 논문집, pp.97-107, 2003.
- [25] 유성경, 심혜원, "적응 유연한 청소년들의 심리

적 보호요소 탐색”, 한국심리학회지, 제16권, 제4호, pp.189-206, 2002.

[26] T. A. Judge, A. Erez, J. E. Bono, and C. J. Thoresen, “The core self-evaluation scale: development of a measure,” *Personnel Psychology*, Vol.56, No.3, pp.303-331, 2003.

[27] 양필석, *핵심자기평가가 조직유효성에 미치는 영향: 셀프리더십과 심리적 임파워먼트의 매개효과를 중심으로*, 울산대학교대학원, 박사학위논문, 2008.

[28] 이윤민, *간호사의 업무수행과 조직유효성과의 관계*, 전남대학교대학원, 석사학위논문, 2006.

[29] 박현숙, 한지영, “간호학생의 임상수행능력 영향 요인”, *한국간호교육학회지*, 제20권, 제4호, pp.438-448, 2013.

[30] 홍정민, 김현주, 정나영, 김영난, 박민나, 민수경, 이정선, 탁인경, 김태연, 김문실, “신규간호사의 간호업무수행정도과 피로도와와의 관계”, *이화간호학회지*, 제34권, 제1호, pp.23-32, 2001.

[31] 김부남, 오현숙, 박용숙, “간호사의 탄력성과 직무 스트레스 및 직무 만족도”, *한국산업간호학회지*, 제20권, 제1호, pp.14-23, 2011.

[32] H. Siu, H. K. Spence Laschinger, and J. Fimegan, “Nursing professional practice environments, setting the stage for constructive conflict resolution and work effectiveness,” *J. of Nursing Administration*, Vol.38, No.5, pp.250-257, 2008.

[33] 강경자, 김은만, 류세양, “일 종합병원 간호사의 간호수행능력 영향요인”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제11권, 제1호, pp.284-293, 2011.

[34] 성미혜, 엄옥봉, “임상간호사의 비판적 사고경향, 간호수행능력 및 직무만족도”, *간호행정학회지*, 제15권, 제1호, pp.26-36, 2009.

[35] E. Codier, B. M. Kooker, and J. Shultz, “Measuring the emotional intelligence of clinical staff nurses: an approach for improving the clinical care environment,” *Nurse Admin-*

istration Quarterly, Vol.32, pp.8-14, 2008.

[36] A. Erez and T. A. Judge, “Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance,” *J. of Applied Psychology*, Vol.86, No.6, pp.1270-1279, 2001.

[37] H. K. Spence Laschinger, J. Finegan, and P. Wilk, “Situational and dispositional influences on nurses’ workplace well-being, the role of empowering unit leadership,” *Nursing Research*, Vol.60, No.2, pp.124-131, 2011.

[38] 문미영, 전미경, 정애화, “임상간호사의 생명의료 윤리의식, 직무만족도 및 간호업무수행과의 관계”, *생명윤리*, 제14권, 제1호, pp.27-47, 2013.

저 자 소 개

조 옥 희(Ok-Hee Cho)

정회원



- 1995년 2월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학사)
- 1999년 8월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학석사)
- 2004년 2월 : 가톨릭대학교(간호학박사)

• 2010년 9월 ~ 현재 : 제주대학교 간호대학 조교수
<관심분야> : 성인간호, 중양간호, 만성질환간호

황 경 혜(Kyung-Hye Hwang)

정회원



- 1985년 2월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학사)
- 1990년 8월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학석사)
- 2011년 8월 : 가톨릭대학교(간호학박사)

• 2011년 8월 ~ 현재 : 수원과학대학교 간호학과 조교수
<관심분야> : 성인간호, 중양간호, 노인간호