

# 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계

## A Study on Relationships among Resilience, Stress, Burnout and Organizational Commitment of Hospital Nurses

류경\*, 김종경\*\*

서영대학교/단국대학교 대학원\*, 단국대학교 간호대학\*\*

Kyung Ryu(kyungryu@seoyeong.ac.kr)\*, Jong Kyung Kim(jongkimk@dankook.ac.kr)\*\*

### 요약

간호사는 병원중사자 중 다양한 대상자에게 간호를 제공함과 동시에 여러 직종 간에 조정 역할을 하며 전문지식과 기술에 대한 요구 증가, 교대근무 등으로 심한 스트레스와 소진을 경험하고 이직에 대한 의도를 높이게 된다. 회복탄력성은 스트레스와 소진을 감소시키고 조직몰입을 높일 것으로 기대되어 연구가 필요한 시점이다. 본 연구는 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입간의 관계를 파악하여 회복탄력성이 스트레스, 소진, 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 한 서술적 조사연구이다. 연구결과는 다음과 같다. 대상자의 회복탄력성은 최대 5점에서 3.38(±.38)로 나타났으며, 스트레스는 최대 5점에서 3.73(±.50), 소진은 최대 6점에서 2.74(±.68), 조직몰입은 최대 7점에서 4.22(±.68)로 나타났다. 본 연구에서 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 상관분석을 실시한 결과, 회복탄력성과 스트레스, 소진 사이에는 부적 상관관계를, 회복탄력성과 조직몰입은 정적 상관관계를 보였다. 본 연구의 결과에 기초하여 간호조직에서는 간호사의 스트레스와 소진을 낮추고, 조직몰입을 증진시키기 위해 간호사의 회복탄력성에 관심을 가지고 간호사의 회복탄력성을 높이기 위한 노력으로 관련 프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

■ 중심어 : | 간호사 | 회복탄력성 | 스트레스 | 소진 | 조직몰입 |

### Abstract

Clinical nurses have tendency to change their job while providing care to patient, experiencing extreme stress with shift work, increased demands for technique, and heavy workload. At this point, it is time for investigating resilience in nursing part, and resilience affect to increase organizational commitment and decrease stress and exhaustion at organization. This study is a correlation study to investigate effects resilience on stress, exhaustion, and organizational commitment of clinical nurses. The results are as follows; The participants' resilience level is 3.38(±.38), at the maximum of 5, stress level is 3.73(±.50) at the maximum of 5, burnout level is 2.74(±.68) at the maximum of 6 and organizational commitment level is 4.22(±.68) at the maximum of 7. From this study, resilience, stress, and burnout showed negative correlation, and resilience and organizational commitment revealed positive correlation. In order to decrease the clinical nurses' stress, burnout and enhance nurses' organizational commitment, nurse managers have to manage nurses' resilience. For increasing resilience of nurses, nurse manager has to develop resilience program, and training for managing nurses' stress and burnout.

■ keyword : | Nurse | Resilience | Stress | Burnout | Organizational Commitment |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 의료기관은 대형화, 경쟁의 심화 및 급속한 치료기술 발달 등으로 직무환경과 직무내용이 더욱 복잡해짐에 따라 병원 종사자는 심한 육체적, 정신적 부담감과 긴장을 가지고 있다[1]. 특히 병원종사자 중 간호사는 다양한 대상자에게 간호를 제공함과 동시에 여러 직종 간에 조정 역할을 하며[2], 전문지식과 기술에 대한 요구 증가, 열악한 근무조건으로 심한 스트레스를 경험하고, 환자와 대면하여 서비스를 제공하는 동안 감정을 억제해야 하는 일이 많은 직무를 수행하고 있다[3]. 이러한 환경에 장기간 노출되어 있는 간호사들은 스트레스를 적절히 해소하지 못하고 소진으로 발전하게 되며 그 결과 건강을 해치고, 부정적인 직업적 태도를 가지게 되며 환자 간호의 질을 떨어뜨리고 이에 따라 결국 이직을 초래하게 될 수도 있다[4].

소진은 직업적으로 결근, 이직의도 등 다양한 형태의 부정적인 문제를 야기하며 직무의 효과성과 생산성을 낮추어 직무만족, 조직몰입을 감소시키는 부정적인 작용을 하고 있다[5].

조직몰입은 단순히 조직에 대한 충성심만이 아니라 조직이 성공하고 번창하도록 구성원이 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극적인 관계라 하였다[6].

간호사의 직무스트레스 유발요인은 업무과다, 역할 및 대인관계의 갈등, 업무 자율성의 결여, 역할 모호성 및 부적절한 보상과 비합리적이거나 권위적 직장문화 등의 직업적 특성[7], 의료 환경의 급속한 변화에 발맞추어 최신 정보를 습득하기 위해 업무 이외 많은 시간을 투자해야하기 때문에 스트레스가 높다고 하였고[8], 신규간호사의 직무스트레스가 높을수록 이직할 생각을 가지고 있었으며, 현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있었다고 하였다[9].

소진이 계속되면 개인의 신체적, 정신적 질병을 유발할 뿐 아니라 근무의욕과 능률의 감소로 인해 환자 간호의 질이 저하되고 간호사고가 유발될 가능성이 높고 잦은 결근이나 높은 이직을 초래할 수 있으므로 간호인력 관리와 질적 간호제공에 심각한 문제를 야기할 수

있으며[10], 간호사의 건강과 환자간호의 질에 미치는 영향의 중요성이 대두되면서, 간호사의 소진과의 관련성이 재인식되고 있다[10]. 그러나 어려운 상황과 스트레스에 처한 대상자의 반응이 모두 부정적인 것은 아니며 그들이 가지고 있는 강점을 이용하여 위험 상황 이전의 수준이나 그이상의 긍정적인 적응양상을 보이기도 하는데, 이러한 차이는 개인이 가지는 회복탄력성에서 찾아볼 수 있다[11].

회복탄력성이 높은 사람은 낙관적이고 적극적인 태도로 스트레스에 대처하고 스트레스를 극복한 후에는 더욱 향상된 능력을 발휘하는가 하면, 회복탄력성이 낮은 사람은 상대적으로 스트레스 대처나 능력이 하락되는 등 스트레스 대처에 회복탄력성이 중요한 역할을 하고 있다[12].

일반적으로 간호사를 대상으로 한 여러 연구에서 직무만족이나 조직몰입이 이직의도를 설명하는 유용한 요인이 밝혀졌으며[13], 간호사의 조직몰입은 연령, 근무 경력, 최종학력과 관련이 있어 연령이 높을수록, 근무 경력이 많을수록, 최종학력이 높을수록 조직몰입의 정도가 높은 것으로 보고되었고[14], 간호사를 대상으로 한 회복탄력성에 관한 연구로는 회복탄력성이 높을수록 임상간호사의 소진이 감소됨을 확인했으며[15], 병원간호사의 직무열의, 간호업무성과를 높이는데 영향이 있음을 확인했고[16], 신규간호사의 조직사회화에도 영향이 있음을 확인했다[17].

또한 대학생의 생활스트레스를 낮추고 심리적 안녕감을 높이는데 회복탄력성이 중요한 매개효과가 있음을 검증했고[18][19], 보육교사의 회복탄력성이 높을수록 소진정도가 낮은 것으로 나타났으며[20], 유아교사의 회복탄력성은 조직몰입에 정적인 영향을 미치므로 회복탄력성을 향상시키기 위한 프로그램 개발이 필요하다고 하였다[21][22].

다양한 분야에서 회복탄력성에 대해 관심을 가지고 연구하고 있으며, 최근 간호사를 대상으로 회복탄력성에 대한 연구가 이뤄지고 있으나 매우 적으며 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 연관성에 관한 연구는 거의 없다.

이에 본 연구는 간호사를 대상으로 회복탄력성을 분

석하고 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계를 검증하고자 한다. 또한 스트레스와 소진을 감소시키고, 조직몰입을 높일 수 있는 방안으로 간호사의 회복탄력성이 중요한 영향요인임을 검증하여, 간호사의 회복탄력성을 높이기 위한 프로그램 개발에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 관계를 파악하고자 한 것으로 구체적 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 둘째, 간호사의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 셋째, 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입 간의 관계를 파악한다.
- 넷째, 간호사의 회복탄력성이 스트레스, 소진, 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 회복탄력성이 스트레스, 소진, 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구에서 표본 수는 G power 3.1 program을 사용하여 유의수준 .05, 효과크기 .25, 검정력 85%를 기준으로 설정했을 때 필요한 최소 표본수 180명이 필요하나 중도 탈락의 우려를 고려하여 200명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 무응답 및 불완전하게 응답한 8부를 제외한 192부(96%)를 본 연구에 사용하였다. 대상자는 G광역시 소재 종합병원과 병원에서 근무하고 있는 임상경력 6개월 이상인 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자이다.

## 3. 연구 도구

### 3.1 회복탄력성

Reivich와 Shatté[23]가 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성 지수검사 (Resilience Quotient Test: RQT)를 김주환[11]이 번역하고, 한국인에 맞게 개발한 한국형 회복탄력성지수(KQR-53)를 사용 하였다. 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 총 3개의 하위요인으로 나뉘어져 있으며, 각 하위요인별로 3개씩의 세부 하위요인으로도 나눌 수 있다. 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)부터 매우 그렇다(5점)까지 Likert 5점 척도로 측정되었다. 이정현, 신현기[24]의 타당화 연구의 결과로 53개 문항 중 10개 문항을 삭제한 43개 문항에서 9개의 하위요인으로 구분된 척도를 사용하였다.

본 연구의 신뢰도는 하위 요인별로는 감정조절력 .70, 충동통제력 .65, 원인분석력 .70, 자아확장력 .79, 소통능력 .78, 공감능력 .78, 감사하기 .84, 생활만족도 .85, 자아낙관성 .71이었으며, 척도 전체의 Cronbach's  $\alpha$  = .93이었다[표 1].

표 1. 회복탄력성 도구의 구성과 신뢰도

하위요인		문항번호	문항수	Cronbach's Alpha
자기조절능력	감정 조절력	1,3,4,5,6	5	.70
	충동 통제력	10,11,12	3	.65
	원인 분석력	13,14,15	3	.70
대인관계능력	자아 확장력	31,32,33,34,35,36	6	.79
	소통 능력	19,20,21,22,23,24	6	.78
	공감 능력	25,26,27	3	.78
긍정성	감사 하기	48,49,50,51,52,53	6	.84
	생활 만족도	43,44,45,46,47	5	.85
	자아 낙관성	37,38,39,40,41,42	6	.71
전체			43	.93

\*역채점 문항

### 3.2 스트레스

구미옥과 김매자[25]가 개발하고 주진희[26]가 구성 타당도 검증한 도구를 사용하였다. 스트레스 요인 9개

의 영역으로 간호업무 관련사항(6), 전문직 역할갈등(5), 전문지식 및 기술 부족(4), 기타 인력 및 대인관계사의 문제(6), 의사와의 갈등(3), 의료 한계에 대한 심리 부담(3), 간호사에 대한 대우(5), 근무표와 관련된 사항(7), 보호자와 환자에 대한 관련된 사항(4) 총 43문항으로 구성된 5점 척도(1-5점)이다. 점수의 범위는 최소 43점에서 최대 215점으로 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 구미옥, 김매자[25]의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .94$ 이었으며, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha = .92$ 이었다.

### 3.3 소진

소진은 Maslach와 Jackson[27]이 개발한 Maslach Burnout Inventory scale(MBI)를 최혜윤[28]이 변안한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .76$ 이었으며, 최혜윤[28]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .84$ 이었으며, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha = .84$ 이었다.

### 3.4 조직몰입

Mowday, Steers와 Porter[29]가 개발한 조직몰입 측정도구를 김성국[30]이 번역한 것을 사용하였으며 총 15문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 매우 그렇다 7점, 그렇다 6점, 다소 그런 편이다 5점, 보통이다 4점, 별로 그렇지 않다 3점, 그렇지 않다 2점, 전혀 그렇지 않다 1점의 7점 평정척도로 측정하였으며 이들 문항 중 부정 문항은 역산처리 하였다. 점수범위는 1점에서 7점까지로 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. 동일 척도를 사용한 고명숙[31] 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .78$ 이었으며, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha = .85$ 이었다.

## 4. 자료수집 방법

본 연구를 시행하기에 앞서 C시 D대학교병원 의료연구윤리심의위원회의 승인을 받고 자료를 수집하였다(IRB No. 2015-08-011). 자료수집기간은 2015년 10월 27일에서 11월 30일까지였으며, 자료수집은 해당 병원

간호부에 연구목적과 필요성, 절차를 설명하여 협조를 구한 후, 연구자가 직접 설문지를 배부하고 회수하였다. 설문조사 시간은 20분 정도 소요되었다.

## 5. 자료분석 방법

본 연구의 자료는 IBM SPSS WIN 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 간호사의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 구하여 분석하였다.
- 2) 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입은 평균, 표준편차를 구하여 분석하였다.
- 3) 간호사의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 수준을 파악하기 위하여 t-test와 ANOVA로 분석하고, 사후검정으로 Duncan test를 실시하였다. 이때 모수적인 가정이 의심되는 모든 항목에 비모수적 방법인 Mann-whitney test 및 Kruskal-Wallis test를 실시하였다.
- 4) 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 5) 간호사의 회복탄력성이 스트레스, 소진, 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 Multiple Regression을 이용하여 분석하였다. 이때 단계적 선택법을 사용하여 유의한 변수를 선택하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 성별은 여자가 187명(97.4%)이며, 남자는 5명(2.6%)으로 여자가 많았으며, 연령은 25세 미만이 52명(27.1%)으로 가장 많았다. 결혼 여부는 미혼이 121명(63.0%)으로 나타났으며, 종교가 없는 사람이 115명(59.9%)으로 더 많았다. 학력은 3년제가 129명(67.2%)로 가장 많았으며, 근무경력은 10년 이상이 57명(29.7%)으로 가장 많이 나타났다. 근무직병동은 외과계가 58명(30.2%)으로 가장 많았으며, 기타 근무병동으로 정신과, 소아과, 비뇨기과 등 26명(13.5%)이며, 현재

근무하는 병원에서의 근무경력은 3년 미만이 85명(44.3%)으로 가장 많이 나타났다. 직책은 일반간호사가 136명(70.8%)으로 대부분을 차지하고 있다. 근무형태는 교대근무가 137명(71.4%)으로 가장 많이 나타났으며, 간호직 선택동기는 졸업 후 취업이 용이해서가 91명(47.4%)로 가장 많았으며, 점수에 맞춰서, 특별한 이유가 없음 등의 기타의견이 12명(6.3%)이었다. 월급여는 200만원~249만원 미만이 119명(62.0%)으로 가장 많았으며, 간호직 만족도는 평균 5점 척도에서 3.11(±.733)으로 '대체적으로 보통'에 가까운 것을 알 수 있었으며, '보통이다'가 102명(53.1%)으로 가장 많았다[표 2].

표 2. 대상자의 일반적 특성 (N=192)

특성	구분	n	%	M±SD	
성별	남	5	2.6	30.58±6.43	
	여	187	97.4		
연령	25세미만	52	27.1		
	25~29세	41	21.4		
	30~34세	48	25.0		
	35세 이상	51	26.6		
결혼여부	기혼	71	37.0		
	미혼	121	63.0		
종교	유	77	40.1		
	무	115	59.9		
최종 학력	3년제	129	67.2		
	4년제	60	31.3		
	대학원이상	3	1.6		
총근무 경력	~3년 미만	56	29.2		6.75±5.66
	3년~5년 미만	35	18.2		
	5년~10년 미만	44	22.9		
	10년 이상	57	29.7		
근무지 병동	내과계	48	25.0		
	외과계	58	30.2		
	중환자실	27	14.1		
	응급실	16	8.3		
	수술실	12	6.3		
	외래	5	2.6		
	기타(정신과, 잡과)	26	13.5		
현재 근무지 경력	~3년 미만	85	44.3	4.24±3.83	
	3년~5년 미만	45	23.4		
	5년~10년 미만	39	20.3		
	10년 이상	23	12.0		
직책	일반간호사	136	70.8		
	책임간호사	56	29.2		
근무 형태	3교대	137	71.4		
	주간업무	55	28.6		
간호직 선택 동기	적성과 흥미가 맞아서	46	24.0		
	졸업 후 취업이 용이해서	91	47.4		
	가족과 친지의 권유로	37	19.3		
	자기 발전의 기회가 됨으로	6	3.1		
	기타	12	6.3		
월급여	200만원 미만	57	29.7		
	200만원~249만원 미만	119	62.0		
	250만원~299만원 미만	13	6.8		
	300만원~349만원 미만	3	1.6		
간호직 만족도	만족 한다	58	30.2	3.11±.73	
	보통이다	102	53.1		
	만족하지 않는다	32	16.7		

## 2. 대상자의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 정도

연구대상자의 회복탄력성 정도는 최대 5점에 평균평점 3.38(±0.38)로 나타났다. 회복탄력성의 하위 구성요인의 평균평점을 보면 대인관계능력에서 자아확장력이 3.79(±0.54)로 가장 높았으며, 긍정성의 감사하기가 3.71(±0.58)로 다음 순으로 높았다. 그 외에 원인분석력이 3.47(±0.51), 자아낙관성이 3.42(±0.50), 공감능력이 3.35(±0.55), 충동통제력이 3.31(±0.66), 소통능력이 3.23(±0.52), 감정조절력이 3.11(±0.57) 순으로 나타났으며, 생활만족도가 2.89(±0.64)로 가장 낮게 나타났다. 또한, 연구대상자의 스트레스 정도는 최대 5점에 평균평점 3.73(±0.50)로 나타났으며, 소진은 최대 6점에 2.74(±0.68), 조직몰입은 최대 7점에 4.22(±0.68)로 나타났다[표 3].

표 3. 대상자의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 정도 (N=192)

변수		Min	Max	M±SD	
회복탄력성	전체	111	197	3.38±0.38	
	자기 조절 능력	감정 조절력	9	23	3.11±0.57
		충동 통제력	3	15	3.31±0.67
		원인 분석력	6	14	3.47±0.52
	대인 관계 능력	자아 확장력	16	30	3.79±0.54
		소통 능력	11	28	3.23±0.52
		공감 능력	5	15	3.35±0.55
	긍정성	감사 하기	11	30	3.71±0.58
		생활 만족도	6	25	2.89±0.64
		자아 낙관성	12	28	3.42±0.51
	스트레스		115	215	3.73±0.50
	소진		21	95	2.74±0.68
	조직몰입		24	95	4.22±0.68

## 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 결과

연구대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성과 스트레스, 소진, 조직몰입 간의 차이를 살펴보면, 회복탄

력성은 종교( $t=2.5, p=.013$ ), 간호직 선택동기( $F=2.76, p=.029$ ), 간호직 만족도( $F=15.42, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 그 외의 문항에 대해서는 차이가 없었다( $p>.005$ ). 종교가 있는 집단  $3.46(\pm.40)$ 이 종교가 없는 집단  $3.32(\pm.36)$ 보다 회복탄력성이 높은 것을 알 수 있었으며, 간호직 선택동기는 적성과 흥미가 맞아서가  $3.52(\pm.42)$ 로 가장 회복탄력성이 높은 것으로 나타났으며, 간호직 만족도는 간호직에 만족한다고 응답한 그룹이  $3.54(\pm.40)$ 로 가장 회복탄력성이 높았다.

스트레스의 경우 간호직 만족도( $F=5.73, p<.001$ )에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였으며, Duncan 사후검정 결과 '간호직에 만족하지 않는다'에 응답한 그룹

이 평균  $3.97(\pm.046)$ 으로 가장 스트레스가 높았으며, '보통이다'는 평균  $3.73(\pm.052)$ 으로 특성이 다른 그룹으로 나타났다. 또한, '만족한다'고 응답한 그룹은 평균  $3.60(\pm.45)$ 으로 가장 스트레스가 낮은 그룹으로 나타나 '보통이다'와 '만족한다' 그룹은 통계적으로 특성이 같은 그룹으로 나타났다. 그 외의 요인에 대해서는 차이가 없었다( $p>.005$ ).

소진의 경우 결혼여부( $t=-2.59, p<.001$ ), 간호직 선택동기( $F=3.51, p<.001$ ), 월급여( $F=2.70, p=.047$ ), 간호직 만족도( $F=31.85, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 결혼상태에 따라서는 미혼이  $2.84(\pm.65)$ 로 기혼  $2.58(\pm.70)$  보다 소진이 높았으며, 그 외의 문항에

표 4. 대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 결과 (N=192)

특성	구분	회복탄력성		스트레스		소진		조직몰입	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
연령	25세 이하	3.35±0.41	.67 (.571)	3.62±0.43	1.56 (.200)	2.82±0.53	2.08 (.105)	4.11±0.52	2.57 (.056)
	26~29세	3.40±0.36		3.80±0.56		2.87±0.70		4.20±0.62	
	30~34세	3.34±0.35		3.82±0.47		2.74±0.74		4.13±0.78	
	35세 이상	3.43±0.41		3.73±0.53		2.55±0.71		4.44±0.72	
결혼상태	기혼a	3.44±0.40	1.77 (.079)	3.76±0.55	.49 (.619)	2.58±0.70	-2.59 (.010)** a(b)	4.42±0.71	3.16 (.002)** b(a)
	미혼b	3.34±0.37		3.72±0.47		2.84±0.65		4.10±0.63	
종교	있음	3.46±0.40	2.52 (.013)* b(a)	3.71±0.49	-.47 (.633)	2.70±0.68	-.63 (.529)	4.21±0.71	-.20 (.841)
	없음	3.32±0.36		3.75±0.50		2.76±0.68		4.23±0.66	
총 근무 경력	~3년미만	3.38±0.39	.02 (.996)	3.67±0.46	.53 (.658)	2.90±0.61	1.66 (.177)	4.08±0.58	1.10 (.350)
	3년~5년미만	3.37±0.38		3.75±0.51		2.73±0.66		4.24±0.67	
	5년~10년미만	3.39±0.36		3.73±0.51		2.70±0.71		4.29±0.59	
	10년이상~	3.38±0.39		3.79±0.53		2.62±0.71		4.29±0.82	
근무지 병동	내과계a	3.43±0.40	†11.22 (.082)	3.84±0.54	1.27 (.272)	2.74±0.85	7.76 (.256)	4.28±0.79	2.59 (.020)* b(d,e,f)
	외과계b	3.33±0.34		3.72±0.48		2.80±0.51		4.03±0.63	
	중환자실c	3.51±0.40		3.69±0.48		2.67±0.53		4.51±0.64	
	응급실d	3.36±0.46		3.69±0.61		2.79±0.79		4.15±0.76	
	수술실e	3.45±0.34		3.66±0.46		2.47±0.66		4.46±0.46	
	외래f	3.47±0.47		3.25±0.26		2.23±0.59		4.65±0.35	
	기타g	3.22±0.34		3.77±0.43		2.87±0.72		4.07±0.54	
근무형태	3교대a	3.36±0.36	-1.22 (.222)	3.74±0.49	.10 (.919)	2.79±0.66	1.51 (.131)	4.14±0.64	-2.71 (.007)** a(c)
	주간업무c	3.43±0.42		3.74±0.53		2.62±0.71		4.43±0.72	
간호직 선택동기	적성과 흥미가 맞아서a	3.52±0.42	2.76 (.029)* b(a)	3.70±0.52	.37 (.824)	2.49±0.71	3.51 (.009)** a(b)	4.38±0.70	†5.64 (.130)
	졸업 후 취업이 용이해서b	3.32±0.35		3.72±0.48		2.88±0.57		4.15±0.63	
	가족과 친지의 권유로c	3.41±0.39		3.78±0.50		2.61±0.80		4.25±0.83	
	자기 발전의 기회가 됨으로d	3.38±0.30		3.91±0.59		2.89±0.76		4.19±0.54	
	기타e	3.24±0.36		3.79±0.53		2.97±0.59		4.05±0.41	
월급여	200만원 미만a	3.33±0.39	†3.52 (.318)	3.74±0.56	.37 (.769)	2.87±0.68	2.70 (.047)* b(c,d)	4.23±0.69	†6.90 (.075)
	200만원~249만원 미만b	3.38±0.36		3.73±0.48		2.72±0.67		4.17±0.66	
	250만원~299만원 c	3.50±0.49		3.64±0.41		2.31±0.64		4.46±0.75	
	300만원이상 d	3.64±0.45		3.98±0.39		2.92±0.07		5.00±0.42	
간호직 만족도	만족a	3.54±0.40	15.42 (.000)** c(b(a)	3.60±0.45	5.72 (.004)** a(c)	2.34±0.62	31.85 (.000)** a(b(c)	4.63±0.50	31.91 (.000)** c(b(a)
	보통b	3.37±0.35		3.73±0.52		2.77±0.62		4.18±0.60	
	불만족c	3.11±0.28		3.97±0.46		3.37±0.41		3.60±0.69	

대해서는 차이가 없었다( $p>.005$ ). 간호직 선택동기는 던컨(Duncan's)의 사후검정 결과 기타 $2.97(\pm.59)$ 을 제외하고, 자기 발전의 기회가 된다고 한 응답  $2.89(\pm.76)$ 로 가장 소진이 높았으며, 간호직 만족도는 간호직에 만족하지 않는다고 응답한 그룹이  $3.37(\pm.41)$ 로 가장 소진이 높았다.

조직몰입에 대해서는 결혼여부( $t=3.16, p<.001$ ), 근무지병동( $F=2.59, p=.020$ ), 근무형태( $\chi^2=2.71, p<.001$ ), 간호직 만족도( $F=31.91, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 그 외의 문항에 대해서는 차이가 없었다( $p>.005$ ).

결혼상태에 따라서는 기혼이  $4.42(\pm.71)$ 로 미혼  $4.10(\pm.63)$ 보다 조직몰입이 높게 나타났으며, 근무지병동은 던컨(Duncan's)의 사후검정 결과 외래  $4.65(\pm.35)$ 으로 가장 조직몰입이 높았으며, 근무형태의 경우 주간 업무가  $4.43(\pm.72)$ 으로 3교대는  $4.14(\pm.64)$ 보다 높아 통계적으로 조직몰입에 차이를 보였으며, 간호직 만족도에 대해서는 간호직에 만족한다고 응답한 그룹이 평균  $4.63(\pm.50)$ 으로 가장 직무능력이 높았다[표 4].

#### 4. 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 상관관계

회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시한 결과, 전체 회복탄력성과 스트레스 사이에는 낮지만 통계적으로 유의한 부적 상관관계( $r=-.15, p=.031$ )를 나타냈으며 구체적으로 회복탄력성의 9개 하위 요인과 스트레스 사이에도 모두 낮지만 통계적으로 유의한 상관관계를 보인다. 먼저 감정 조절력과 스트레스( $r=-.24, p<.001$ ), 충동통제력과 스트레스( $r=-.14, p=.048$ ), 소통능력과 스트레스( $r=-.24, p<.001$ ), 생활만족도와 스트레스( $r=-.21, p<.001$ )는 모두 부적 상관관계를 나타냈다.

전체 회복탄력성과 소진 사이에는 통계적으로 유의한 부적 상관관계( $r=-.63, p<.001$ )를 보였으며, 9개 하위 요인에 대해 모두 유의한 부적 상관관계를 갖는다( $p<.001$ ). 즉 회복탄력성이 높을수록 소진이 낮아지는 것을 알 수 있었다.

전체 회복탄력성과 조직몰입은 통계적으로 유의한

정적 상관관계( $r=.47, p<.001$ )를 보였으며, 9개 하위 요인에 대해서는 충동통제력을 제외한 모든 항목에 대해 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 갖는다( $p<.001$ ). 즉 회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있었다[표 5].

표 5. 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입의 상관관계 (N=192)

		스트레스	소진	조직몰입
자기 조절 능력	감정 조절력	-.24** (.001)	-.56** (.000)	.26** (.000)
	충동 통제력	-.14* (.04)	-.30** (.000)	.12 (.082)
	원인 분석력	-.02 (.718)	-.43** (.000)	.33** (.000)
	자아 확장력	-.05 (.480)	-.40** (.000)	.31** (.000)
대인 관계 능력	소통능력	-.24** (.001)	-.45** (.000)	.29** (.000)
	공감능력	.06 (.350)	-.15* (.029)	.28** (.000)
	감사하기	.03 (.654)	-.44** (.000)	.37** (.000)
긍정성	생활 만족도	-.21** (.003)	-.42** (.000)	.36** (.000)
	자아 낙관성	-.05 (.443)	-.52** (.000)	.43** (.000)
	회복탄력성 전체	-.15* (.031)	-.63** (.000)	.47** (.000)
스트레스	1	.39** (.000)	-.17* (.013)	
소진		1	-.46** (.000)	
조직몰입			1	

#### 5. 대상자의 일반적 특성과 회복탄력성이 스트레스, 소진, 조직몰입에 미치는 영향

간호사의 회복탄력성이 스트레스, 소진, 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

먼저 연구대상자의 일반적 특성과 회복탄력성이 스트레스, 소진, 조직몰입에 미치는 위험요인을 비교 확인하기 위해, 일반적 특성 및 회복탄력성의 차이검정에서 통계적으로 유의한 차이가 나타난 일반적 특성 변수를 독립변수로 하였으며 스트레스와 소진, 조직몰입을 각각 종속변수로 하였다. 이때 단계선택법을 사용하여 투입변수 중에서 통계적으로 유의한 변수만을 선택되도록 하였다.

스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위해 대상자의 일반적 특성 중에서 유의하게 선택된 간호직 만족도와 회복탄력성 9개 하위 요인 중 감정조절력, 충동통제력, 소통능력, 생활만족도를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다[표 6]. 이때 추가적으로 통계적으로 유의하지는 않지만 회복탄력성의 다른 항목을 추가하였다.

그 결과, 스트레스에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로는 감정조절력( $\beta=-.19, p=.016$ ), 소통능력( $\beta=-.33, p<.001$ ), 간호직 만족도( $\beta=-.21, p<.001$ )에서 유의한 부적 영향을 미치는 것을 알 수 있었고, 감사하기( $\beta=.31, p<.001$ )와 공감능력( $\beta=.16, p=.022$ )에 따라 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

표 6. 일반적 특성과 회복탄력성이 스트레스에 미치는 영향 (n=192)

변수	$\beta$	t	p
감정조절력	-.19	-2.44	.016*
감사하기	.31	3.90	.000**
소통능력	-.33	-3.99	.000**
간호직만족도	-.21	-3.08	.002**
공감능력	.16	2.32	.022*
adjusted R <sup>2</sup> : .178 F= 9.29, p=.000**			

소진에 미치는 영향을 알아보기 위해 대상자의 일반적 특성 중에서 유의하게 선택된 결혼상태, 간호직 선택동기, 월급여, 간호직 만족도와 회복탄력성 9개 하위 요인 중 감정조절력, 충동통제력, 원인분석력, 자아확장력, 소통능력, 공감능력, 감사하기, 생활만족도, 자아낙관성을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다[표 7].

표 7. 일반적 특성과 회복탄력성이 소진에 미치는 영향 (n=192)

변수	$\beta$	t	p
감정조절력	-.29	-4.69	.000**
간호직만족도	-.31	-5.72	.000**
자아낙관성	-.19	-2.84	.005**
소통능력	-.15	-2.45	.015*
adjusted R <sup>2</sup> : .490 F=46.79, p=.000**			

그 결과, 소진에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로는 감정조절력( $\beta=-.29, p<.001$ )과 간호직 만족도( $\beta=-.31, p<.001$ ), 자아낙관성( $\beta=-.19, p<.001$ )과 소통능력( $\beta=-.15, p=.015$ )에 따라 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 대상자의 일반적 특성 중에서 유의하게 선택된 성별, 결혼상태, 근무병동, 간호직 만족도와 회복탄력성 9개 하위 요인 중 감정조절력, 원인분석력, 자아확장력, 소통능력, 공감능력, 감사하기, 생활만족도, 자아낙관성의 8개 요인을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다[표 8].

표 8. 일반적 특성과 회복탄력성이 조직몰입에 미치는 영향 (n=192)

변수	$\beta$	t	p
간호직만족도	.40	6.85	.000**
자아낙관성	.25	4.21	.000**
공감능력	.20	3.39	.001**
중환자실더미	.14	2.60	.010**
외래더미	.11	1.98	.049*
adjusted R <sup>2</sup> : .394 F=25.80, p=.000**			

이때 일반적 특성 중에서 성별, 결혼상태와 근무병동에 대해서는 범주형 변수이므로 남자더미, 기혼더미, 내과계더미, 외과계더미, 중환자실더미, 응급실더미, 수술실더미, 외래더미로 재처리하여 분석하였다.

그 결과, 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로는 간호직 만족도( $\beta=.40, p<.001$ ), 자아낙관성( $\beta=.25, p<.001$ ), 공감능력( $\beta=.20, p<.001$ ), 중환자실더미( $\beta=.14, p<.001$ )와 외래더미( $\beta=.11, p=.049$ )에 따라 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

#### IV. 논 의

본 연구결과, 대상자의 회복탄력성 정도는 최대 5점에 평균평점 3.38이며, 회복탄력성 9개 하위 요인에서는 대인관계능력에서의 자아확장력이 3.79로 가장 높게 나타났다고, 긍정성에서의 생활만족도가 2.89로 가장 낮게



나타났다. 이는 본 연구에 사용된 회복탄력성 도구 개발자인 김주환[11]의 연구에서 한국인 평균 회복탄력성 점수인 3.68보다 낮은 점수이다. 중환자실 간호사를 대상으로 연구한 김성남과 유문숙[32]의 결과에서의 2.41과 비교 시 상대적으로 높았으나, 박소연, 권윤희, 박영숙[16]이 신규간호사를 대상으로 연구한 결과에서 보고된 3.37과 유사한 수준이었고, 김민정, 박영숙, 권윤희[33]가 간호사를 대상으로 연구한 결과에서의 3.43에 비해 낮은 것으로 나타났다. 또한 동일한 도구를 사용한 송혜옥[34]의 병원종사자의 회복탄력성 정도는 3.58점으로 높았으나, 행정·사무직의 회복탄력성 정도가 가장 높은 반면, 간호직이 가장 낮은 것으로 나타났으며, 회복탄력성 하위 요인에서는 자아확장력 4.02로 가장 높았고, 생활만족도 2.87로 가장 낮은 결과로 본 연구의 결과와 일치하였다. 하지만 송혜옥[34]은 대상자의 특성 중 성별, 연령, 최종학력, 월평균 임금에 따른 회복탄력성 정도가 통계적으로 유의한 차이를 보인 반면 본 연구에서는 성별, 종교, 간호직 선택동기, 간호직 만족도에서 유의한 차이를 보였다. 이는 다양한 병원 구성원들 간의 일반적 특성에 따른 차이로 여겨지며, 추후 연구대상자를 확대하여 직군별 연구가 필요할 것으로 본다. 또한 간호사의 회복탄력성을 증가시키기 위한 프로그램의 개발 및 적용으로 간호사의 회복탄력성의 향상이 필요하다고 사료된다.

본 연구대상자의 스트레스 정도는 최대 5점에 평균점 3.73으로 나타나고, 회복탄력성과 스트레스에서는 낮지만 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 나타냈으며, 일반적 특성 중 간호직 만족도와 회복탄력성 9개 하위 요인 중 감정조절력, 소통능력에서는 통계적으로 유의한 부적 영향을 나타냈고, 감사하기와 공감능력에서는 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 유경미[18]의 대학생을 대상으로 한 연구에서 회복탄력성 하위 요인 중 낙관성에서 부적 영향을 공감능력에서는 정적 영향을 나타냈고, Stood, Prasad, Schroeder와 Varkey[35]는 의사를 대상으로 스트레스 관리와 리질리언스 증진 프로그램을 적용한 후 스트레스가 감소하고 회복탄력성이 향상되었음을 보고하여 본 연구결과와 일부 맥락을 같이 한다.

또한 김성남과 유문숙[32]의 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무스트레스 평균점 3.60(5점 만점)으로 본 연구결과 보다 낮은 점수이나 중환자실 간호사의 직무스트레스와 회복탄력성과의 영향은 통계적으로 유의한 결과가 나오지 않았으며, 임상간호사를 대상으로 연구한 강정숙과 임지영[36]의 연구결과 또한 회복탄력성이 직무스트레스에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않아 본 연구와는 상반된 결과이다. 이에 스트레스에 영향을 미치는 다른 항목들을 고려하여 반복연구가 필요할 것으로 생각한다. 본 연구대상자의 소진 정도는 최대 6점에 평균점 2.74로 나타났으며, 회복탄력성과 소진 사이에서는 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 나타냈고, 일반적 특성 중 간호직 만족도와 회복탄력성이 통계적으로 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 동일한 도구를 사용하여 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구한 최명미[37]의 소진 평균점 3.71(7점 척도)과 수도권 소재 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구한 강정숙과 임지영[36]의 소진 평균점 2.98(6점 만점) 보다 낮은 점수이다. 이는 지역별, 상급종합병원과 종합병원, 병원급 등 병원 규모에 따른 조직문화와 병원 환경 및 간호업무에 차이가 있음으로 상대적으로 낮은 것으로 해석되며, 이러한 결과에 대해 추후 지역별, 병원 규모별로 반복 연구를 통해 확인해야 할 것이다. 이와 같이 간호사는 병원현장에서 바쁜 업무와 스트레스로 쉽게 소진이 될 수 있으므로 소진의 원인조사 및 소진을 감소시키는 노력이 필요하다고 사료된다.

본 연구대상자의 조직몰입 정도는 최대 7점에 평균점 4.22로 나타났으며, 회복탄력성과 조직몰입에서 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났고 일반적인 특성 중 간호직 만족도, 중환자실데미, 외래더미와 회복탄력성과는 통계적으로 유의한 영향을 나타냈다. 특히 회복탄력성 9개 하위 요인 중 자아낙관성과 공감능력이 높을수록 조직몰입이 증가한다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 김은희와 박희서[38]의 연구에서 회복탄력성 하위 요인 중 낙관적인 심리가 높을수록 조직몰입이 높게 나타난 것과 유사하였으며, 중환자실 간호사의 회복탄력성을 연구한 김성남과 유문숙

[32]의 연구에서 회복탄력성이 높을수록 조직몰입이 증가한다고 보고하여 본 연구와 일치하였다. 또한 Foureur[39]등은 간호사와 조산사를 대상으로 회복탄력성 증진 프로그램을 시행한 결과 회복탄력성이 높아지고, 조직에 대한 몰입이 증진하였으며, 불안이 낮아짐을 보고하여 본 연구를 지지하였다. 따라서 다양한 조직문화와 병원환경에서 적용할 수 있고, 양질의 간호를 제공할 수 있는 기반을 마련하기 위해 간호사의 스트레스와 소진을 감소시키고 조직몰입을 높이기 위한 회복탄력성 증진 프로그램에 간호관리자는 관심을 가지고 실시를 한다면 간호사의 만족감과 업무효율이 높아질 것으로 사료된다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사를 대상으로 회복탄력성을 분석하여 스트레스와 소진을 감소시키고, 조직몰입을 높일 수 있는 방안으로 간호사의 회복탄력성이 중요함을 검증하여, 간호사의 회복탄력성을 높이기 위한 프로그램 개발에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

연구결과 회복탄력성과 스트레스, 소진과는 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 조직몰입과는 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 나타냈으며, 회복탄력성 이 스트레스, 소진, 조직몰입에 미치는 영향은 모두 통계적으로 유의한 부적, 정적영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이상의 결과를 통해 볼 때, 간호사의 회복탄력성은 스트레스, 소진, 조직몰입과 상관관계가 있으며, 영향을 미치는 주요한 중재변수임이 확인 되었다. 그러므로 간호사의 스트레스와 소진을 감소시키고 조직몰입을 증가시키기 위해 회복탄력성을 증진하는 것은 의미 있는 시도라고 할 수 있다. 그러나 본 연구는 일지역의 종합병원과 병원에서 근무하고 있는 간호사만을 대상으로 하였고, 표집 대상자의 병원규모가 달랐기 때문에 전체 간호사에게 연구결과를 일반화하기에는 제한이 있으므로 본 연구 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 연구대상자를 확대하여 회복탄력성과 스트레스,

소진, 조직몰입과의 관련성을 규명하는 연구가 필요하다.

- 간호사의 회복탄력성 증진 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

## 참고 문헌

- [1] 김정희, 현미열, 김숙영, “임상간호사의 직무스트레스, 사회적 지지 대처전략과 우울,” 한국산업간호학회지, 제18권, 제2호, pp.219-231, 2009.
- [2] 김인순, “간호사의 감정노동과 소진, 이직의도와 의 관계에서 자기효능감과 사회적 지지의 역할,” 간호행정학회지, 제15권, 제4호, pp.515-526, 2009.
- [3] 윤숙희, “조직관리 특성과 직무특성이 직무스트레스 및 조직효과성에 미치는 영향: 임상간호사를 중심으로,” 한국심리학회지, 제17권, 제3호, pp.451-466, 2004.
- [4] G. A. Wolf, “Nursing turnover: Some cases of solution,” Nurs Outlook, Vol.14, pp.233-246, 1991.
- [5] M. P. Leiter and C. Maslach, “Nurse turnover : the mediating role of burnout,” Journal of nursing management, Vol.17, No.1, pp.331-339, 2001.
- [6] 박지원, *임상간호사의 조직몰입과 소진에 관한 연구*, 경희대학교 간호 대학원, 석사학위논문, 2002.
- [7] 장세진, 고상백, 강동목, “한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화,” 대한산업의학회지, 제17권, 제4호, pp.297-317, 2005.
- [8] 강현숙, 홍경자, 탁영란, 박호란, 락월희, 김정은, 김금순, “전문직 여성의 직무 스트레스, 직업 만족도, 건강: 간호사와 교사 그룹을 중심으로,” 대한간호학회지, 제32권, 제4호, pp.570-579, 2002.
- [9] 변은숙, *신규간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계*, 연세대학교 보건대학원, 석사학위논문, 2009.
- [10] 전경자, 변성원, “최근 10년간 한국 간호사의 소

- 진에 관한 연구 분석,” 간호행정학회지, 제15권, 제3호, pp.305-313, 2009.
- [11] 김주환, *회복탄력성*, 위즈덤하우스, 2011.
- [12] B. M. Gillespie, W. Chaboyer, M. Wallis and P. Grimbeek, "Resilience in the operating room: Developing and testing of a resilience model," *J Advanc Nurs*, Vol.59, No.4, pp.427-438, 2007.
- [13] 임지영, 박은숙, 박영주, "사회복지시설 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향," *간호행정학회지*, 제10권, 제2호, pp.185-193, 2004.
- [14] 장정은, *간호사가 인지하는 보상이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향*, 가톨릭대학교 행정대학원, 석사학위논문, 2013.
- [15] 김민정, *임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향*, 계명대학교 대학원, 석사학위논문, 2013.
- [16] 문인오, 박숙경, 정정미, *임상간호사의 회복탄력성이 직무열의와 소진에 미치는 영향*, *간호행정학회지*, 제19권, 제4호, pp.525-535, 2013.
- [17] 박소연, 권윤희, 박영숙, "신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화," *한국콘텐츠학회논문지*, 제15권, 제2호, pp.324-332, 2015.
- [18] 김나미, 김신섭, "대학생 생활 스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 사회적 지지와 회복탄력성의 매개효과," *한국상담학회지*, 제14권, 제2호, pp.1125-1144, 2013.
- [19] 유경미, "대학생의 회복탄력성과 스트레스, 대처자원 및 대처능력에 관한 연구: 빗속의사람 그림검사를 중심으로," *예술심리치료연구*, 제9권, 제4호, pp.97-120, 2013.
- [20] 황해익, 탁정화, 강현미, "유아교사의 정서지능과 낙관성의 관계에서 회복탄력성의 매개효과," *유아교육연구*, 제34권, 제2호, pp.323-346, 2014.
- [21] 이재영, 조성자, 민하영, "유아교육기관 교사의 회복탄력성과 조직몰입: 사회적 지지를 매개변인으로," *한국가정관리학회지*, 제30권, 제3호, pp.59-67, 2012.
- [22] 최효정, 석은조, "보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구," *한국영유아보육학*, 제75권, pp.93-115, 2013.
- [23] K. Reivich and A. Shatte, "The resilience factor, New York," Broadway Books, 2003.
- [24] 이정현, 신현기, "특수교사 회복탄력성 측정 척도 타당화 연구," *특수교육학연구*, 제48권, 제1호, pp.1-17, 2013.
- [25] 구미옥, 김매자, "임상간호원의 업무스트레스에 관한 분석적 연구," *대한간호학회지*, 제15권, 제3호, pp.39-49, 1985.
- [26] 주진희, *응급실 간호사의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향요인*, 경희대학교행정대학원, 석사학위논문, 2009.
- [27] C. Maslach and S. E. Jackson, "The Measurement of Experienced Burn-out," *Journal of Occupational Behavior*, Vol.2, pp.99-113, 1981.
- [28] 최혜운, *상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진*, 가톨릭대학교 심리상담 대학원, 석사학위논문, 2002.
- [29] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, "The Measurement of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp.224-247, 1979.
- [30] 김성국, *조직과 인간행동(제3판)*, 명경사, 2005.
- [31] 고명숙, "간호사의 조직몰입에 관한 일 연구," *간호행정학회지*, 제9권, 제2호, pp.171-181, 2003.
- [32] 김성남, 유문숙, "중환자실 간호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입," *가정간호학회지*, 제21권, 제1호, pp.36-43, 2014.
- [33] 김민정, 박영숙, 권윤희, "임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향," 제16권, 제2호, pp.1284-1291, 2015.
- [34] 송혜옥, *병원종사자의 회복탄력성과 조직몰입의 관계*, 고려대학교 보건대학원, 석사학위논문, 2014.
- [35] A. Stood, K. Prasad, D. Schroeder, and P. Varkey, "Stress management and resilience training among department of medicine faculty," *J General Internal Medicine*, Vol.26, No.8, pp.858-861, 2011.

- [36] 강정숙, 임지영, “임상간호사의 회복탄력성이 직 무스트레스와 소진에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학 회논문지, 제15권, 제11호, pp.263-273, 2015.
- [37] 최명이, 간호사의 윤리적 딜레마, 직무스트레스, 소진이 이직의도에 미치는 영향, 전남대학교 대 학원, 석사학위논문, 2014.
- [38] 김은희, 박희서, “조직내 직무스트레스 요인이 조직몰입에 미치는 영향 : 자아탄력성의 역할을 중심으로,” 한국거버넌스학회보, 제17권, 제1호, pp.1-28, 2010.
- [39] M. Foureur, K. Besley, G. Burton, N. Yu, and J. Crisp, “Enhancing the resilience of nurses and midwives: pilot of a mindfulness-based program for increased health, sense of coherence and decreased depression, anxiety and stress,” Contemporary Nurse, Vol.45, No.1, pp.114-125, 2013.

#### 저 자 소 개

류 경(Kyung Ryu)

정회원



- 2014년 2월 : 남부대학교 간호학 과(간호학석사)
- 2015년 3월 : 단국대학교 간호학 과(간호학박사과정)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 서영대학 교 간호학과 조교수

<관심분야> : 간호교육, 간호조직관리, 리더십

김 중 경(Jong Kyung Kim)

정회원



- 1992년 2월 : 서울대학교 간호대 학(간호학석사)
- 2005년 2월 : 서울대학교 간호대 학(간호학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 단국대학 교 간호대학 부교수

<관심분야> : 간호결과, 리더십, 간호조직관리, 간호 인적자원관리