

병원간호사의 간호일터영성, 회복탄력성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향

The Influence of Nursing Workplace Spirituality and Resilience of Hospital Nurses on Professional Quality of Life

임정민*, 김종경**

단국대학교 대학원*, 단국대학교 간호대학**

Jeong Min Lim(babcoke@daum.net)*, Jong Kyung Kim(jongkimk@dankook.ac.kr)**

요약

본 연구의 목적은 병원간호사의 간호일터영성, 회복탄력성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향에 대한 연구이다. 연구 대상은 일 광역시 300병상 이상의 2개 종합병원에서 근무하는 간호사 200명을 대상으로 하였다. 자료수집은 2019년 3월 4일부터 3월 29일까지 진행되었고, 최종 197부를 분석에 사용하였다. 자료 분석은 SPSS/WIN 21.0을 이용하여 기술통계, t-test, One-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, Stepwise multiple regression을 실시하였다. 본 연구결과 간호일터영성의 평균 점수는 4.54, 회복탄력성은 3.34, 전문직 삶의 질의 하위영역인 공감만족은 3.20, 이차 외상성 스트레스는 2.66, 소진은 2.79점으로 나타났다. 연구결과 공감만족에 영향을 미치는 요인으로는 간호일터영성, 회복탄력성으로 나타났으며 설명력은 47%이었다. 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성이었으며, 설명력은 13%이었다. 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성, 간호일터영성, 직업만족도였고 설명력은 51%이었다. 결론적으로 간호사의 이차 외상성 스트레스와 소진을 완화하고 전문직 삶의 질 향상을 위하여 병원간호사의 회복탄력성 증진이 필요하다.

■ 중심어 : | 간호사 | 간호일터영성 | 회복탄력성 | 삶의 질 | 병원 |

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effects of nursing workplace spirituality and resilience on the quality of professional life of hospital nurses. The study participants comprised 200 nurses working in two general hospitals with over 300 beds in. Data were collected from March 4 to 29, 2019 and a total sample size of 197 participants was used for analysis. Descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression were used to analyze the results using SPSS/WIN 21.0. The score were as follows: 4.54 for nursing work spirituality, 3.34 resilience, 3.20 compassion satisfaction, 2.66 secondary traumatic stress, and 2.79 burnout. The factors affecting compassion satisfaction were nursing work spirituality and resilience, and the explanatory power was 47%. The factors affecting secondary traumatic stress were resilience, and the explanatory power was 13%. The factors affecting burnout were resilience, nursing workplace spirituality, and job satisfaction, and this had an explanatory power of 51%. In conclusion, it is necessary to improve the resilience of hospital nurses to alleviate secondary traumatic stress and burnout of nurses and to improve the quality of professional life.

■ keyword : | Nurses | Spirituality | Resilience Psychological | Quality of Life | Hospitals |

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 경영환경의 빠른 변화로 일이 개인에게 주는 다양한 의미파악을 통하여 더욱 효율적인 인적 및 직무 환경 관리를 위해 일터 영성에 관한 관심과 이해가 증가 되고 있다[1]. 일터영성은 일과 영성의 합성개념으로, 일과 조직의 환경 안에서 개인의 삶의 의미와 목적을 찾는 인간 본연의 심리상태를 말한다[2]. 높은 일터영성을 가진 사람은 더 큰 회복 탄력성을 가지고 강한 사회적 지지망을 구축하므로, 행복한 삶을 살고 있다고 지각하며 업무에 따른 일상적인 스트레스와 같은 심리적 부담감에서 빠르게 회복할 수 있는 능력이 있다[3][4].

간호사의 일터 환경은 타인의 건강회복과 증진을 돕는 특성을 고려할 때 일반직장과 다르다[1]. 간호일터영성은 일터 영성에서 확장된 개념으로 간호현장에서 간호행위를 통해 간호의 의미를 공유하고, 조직으로부터 돌봄의 경험을 통해 어려움을 극복하고 조직 내에서 업무성과를 높이는 것으로 볼 수 있다[1]. 일터영성은 직장에 대한 의무와 충성심을 강화하고[5], 직무 열의를 높여 조직에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 나타나[6] 간호사의 간호일터영성을 높이는 것은 효율적인 인적 및 직무 환경 관리에 중요한 요소가 될 수 있다.

국내 일터영성에 관한 연구는 Roh와 Suh[2]의 일터영성 도구를 이용하여 간호직을 포함한 여러 직종의 연구에 사용되고 있다. 간호사 대상의 선행연구들은 일터영성이 용서, 감사, 삶에 대한 의미, 평화 및 조화 등 정신건강의 긍정적 지표이고[1][2], 소진 및 이직 의도 감소에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[7]. 이는 간호 인력관리에 있어 간호일터영성의 필요성과 중요성을 강조할 수 있다.

병원간호사들은 다양한 정보와 지식, 간호업무에 필요한 기술들을 습득하여 대상자에게 양질의 간호를 제공해야 하므로 긴장과 주의력이 요구된다[8]. 간호사의 과중한 업무량과 높은 스트레스 상황이 직장생활에 대한 불만족을 넘어 개인의 삶의 만족도에도 부정적인 영향을 미치게 된다[2]. 간호사는 이러한 높은 직무 스트레스의 부정적인 영향으로 인해 소진과 퇴사를 반복하

고 있다. 이러한 힘든 상황에서 역경을 딛고, 간호직 전문가로 발전해 나아가기 위해서는 회복 탄력성이 필요하다[9][10]. 회복탄력성은 스트레스와 비극에 신속하고 유연하게 효과적으로 대응하는 능력으로[11], 시련과 문제를 극복하고 성장하도록 하는 마음의 근력이다[10]. 회복탄력성이 높은 사람들은 역경을 겪었을 때 자신의 문제를 회피하지 않고 능동적으로 극복하며, 그 과정에서 유연성을 보여준다[12]. 간호사의 회복탄력성은 간호의 질과 조직의 효율성에 영향을 주는 필수적인 요소이다[13]. 회복탄력성이 높은 간호사들은 개인의 자원을 활용하고 어려움을 극복하여 심리적인 안녕감과 긍정적인 간호 결과를 가져온다[14]. 또한, 간호사들의 회복탄력성이 높을수록 낮은 소진 및 이직률 감소로 임상수행능력이 향상되고, 간호직 만족도와 업무 효율성도 높은 것으로 나타났다[15]. 이에, 간호사들의 회복탄력성을 강화하기 위한 간호현장에서 실무적 효과를 높이는 구체적인 실천 방안이 필요하다.

간호는 인간의 삶 전체와 상호작용하는 소명이자, 돌봄 행위를 근간으로 하며, 간호사는 이를 통한 대상자의 건강회복, 건강증진을 추구하는 전문직업인이다[1]. 전문직 삶의 질이란 사람을 돕고 서비스를 제공하는 전문직 종사자들이 업무와 관련되어 느끼는 삶의 질로써, 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 구성되어 있다[16]. 긍정적 측면인 공감만족은 전문직 종사자들이 대상자에게 도움을 제공할 때 느끼는 정서적 만족감으로 동료에 관한 호의와 자신이 남을 도울 수 있는 능력을 갖추고 있다는 것에서 기인하는 즐거운 감정이다[16]. 부정적 측면인 공감피로는 소진과 이차 외상성 스트레스가 포함된 개념으로써, 소진은 직무를 효과적으로 수행함에 있어 절망감과 업무 처리에 어려움을 느끼는 감정이며, 이차 외상성 스트레스는 극단적인 스트레스와 관련된 일의 트라우마로 발생한 부정적인 느낌을 말한다[16][17]. Stamm[16]의 전문직 삶의 질에 따르면, 간호사의 공감만족이 높을수록 간호수행능력이 높아지고 근무환경을 긍정적으로 조성하여 조직몰입과 적응을 높이며 간호의 가치와 전문성을 증진한다[16]. 반대로 공감피로가 높으면 간호사의 업무과실이 증가하고 무력감과 정서적 소진을 초래하여 간호사의 이직을 높일 뿐 아니라 돌봄 대상자, 조직, 건강관리체계에 부정

적인 영향을 미친다[18][17]. 간호사는 업무 특성상 스트레스가 높으므로 소진에 민감한 직업이며, 간호사의 소진은 높은 이직률과 간호의 질 저하로 이어진다[19]. 또한, 대상자와 치료적 관계를 형성하고, 이들의 정서 문제에 깊이 공감하고 간호 증재를 제공해야 하는 과정에서 간호사는 이차 외상성 스트레스에 노출될 위험이 크다[20]. 이처럼 간호사의 전문직 삶의 질에 있어 공감 피로의 소진과 이차 외상성 스트레스는 중요하게 다루어져야 할 문제이다.

간호사에게 전문직 삶의 질이 중요한 문제로 제기되는 이유는 환자에게 긍정적인 영향을 주어야 하는 간호사들이 전문직 삶의 질 저하로 인해 환자에 관한 관심이 줄고, 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다[21]. 간호사의 전문직 삶의 질이 높을수록 직업만족도가 높아지고, 간호사의 전문성도 높아져 환자의 질적 간호서비스에 긍정적인 영향을 미치게 된다[22].

간호사의 전문직 삶의 질과 관련된 선행연구를 살펴보면 감정노동[23], 폭력 경험[21], 직무 만족과 직무 스트레스[24]와의 관계를 규명한 연구가 있다. 또한, 간호사 대상의 간호일터영성과 회복탄력성 간의 연구[25], 간호일터영성과 전문직 삶의 질에 관한 연구[26] 등이 있지만, 회복탄력성과 전문직 삶의 질 간의 간호사 대상의 연구는 부족하다. 이에 본 연구는 병원간호사의 간호일터영성, 회복탄력성과 전문직 삶의 질 정도를 파악하고, 병원간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 확인하여 간호사 전문인력관리에 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 병원간호사의 간호일터영성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질의 관계를 파악하여 병원간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 병원간호사의 간호일터영성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질 정도를 파악한다.
- 둘째, 병원간호사의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질의 차이를 파악한다.
- 셋째, 병원간호사의 간호일터영성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 병원간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 병원간호사의 간호일터영성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질 정도를 확인하고, 이들 간의 관계를 파악하여 병원간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 G 광역시에 소재한 300병상 이상의 2개 종합병원에서 1년 이상 근무 중인 임상 간호사로서, 본 연구목적을 이해하고 자발적으로 서면 동의한 간호사를 편의 추출하였다. 연구 대상자 표본 수의 근거는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 사용하여 다중회귀분석을 기준으로 중간효과크기 .15, 검정력 0.95, 유의수준 $\alpha = .05$, 예측요인 11개 (일반적 특성 9개, 독립변수 2개)로 측정된 결과 총 178명의 대상자가 필요한 것으로 나타났다. 탈락률 10%를 고려하여 200명에게 설문지를 배부하였고, 모두 회수되어 분석에 필요한 표본 수를 충족하였다.

3. 연구 도구

3.1 간호일터영성

간호사 대상의 Suk과 Koh[1]가 개발한 간호일터영성 측정 도구를 개발자의 허락을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 총 32개 문항 6개 영역으로 직장환경과의 상호작용 4문항, 간호의 의미 8문항, 내적 자아 6문항, 동료와의 연결 6문항, 조직과 개인의 조화 3문항, 간호업무를 통한 초월성 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다.' 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호일터영성이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 전체 신뢰도 Cronbach's α 는 .96이었고, 본 연구에서는 .96으로 나타났다.

3.2 회복탄력성

Reivich와 Shatté[27]가 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성 지수검사(Resilience Quotient Test)를 Kim[10]이 번역하고, 한국인에게 맞게 수정·보완한 한국형 회복탄력성 지수(Korean Resilience Quotient-53 : KQT-53)를 사용하여 총 53문항의 자기조절능력(감정조절력, 충동통제력, 원인분석력) 18문항, 대인관계능력(소통능력, 공감능력, 자아확장력) 18문항, 긍정성(자아낙관성, 생활만족도, 감사하기) 17문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점 Likert 척도로 부정 문항은 역 환산하였고, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. Kim[10]의 측정도구를 사용한 Choi와 Seok[28]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .93이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었다.

3.3 전문직 삶의 질

전문직 삶의 질은 Stamm[16]이 개발한 전문직 삶의 질 도구(Professional Quality of Life Scale; Compassion satisfaction/Fatigue subscale version 5)의 한국어판 공개 버전을 사용하여 측정하였다. 도구는 긍정적 개념인 공감만족 10문항, 부정적 개념인 공감피로의 하위영역 이차 외상성 스트레스 10문항, 소진 10문항 등 총 30문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 자주 그렇다.’ 5점의 Likert 척도로 부정문항은 역 환산하였고, 점수가 높을수록 긍정적 영역의 공감만족 정도가 높으며, 부정적 영역의 공감피로가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 공감만족 .88, 이차 외상성 스트레스 .81, 소진 .75였고, 본 연구에서는 공감만족 .83, 이차 외상성 스트레스 .80, 소진 .71이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구는 대상자 보호 및 윤리적 확보를 위하여 C 시 D 대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후 (IRB No. 2019-01-016), 연구윤리 원칙을 준수하여 자료를 수집하였다. 자료수집은 G 광역시에 소재한 300명상 이상의 2개 종합병원에서 1년 이상 근무 중인 임상 간호사 200명을 대상으로 하였다. 연구자가 직접

해당 병원을 방문하여 본 연구의 목적과 설문지에 대한 정보를 제공한 후, 자발적으로 연구에 참여할 의사를 밝힌 간호사만을 대상으로 하였다. 자료수집 기간은 2019년 3월 4일부터 2019년 3월 29일까지로, 연구자가 직접 해당 병원을 방문하여 간호부와 간호단위 관리자의 도움을 받아 설문지를 배부한 후, 수거하였다. 설문지 작성에는 약 20~25분 정도의 시간이 필요하였다. 설문지는 200부가 배부 및 회수되어 100%의 회수율을 나타냈고, 불완전하게 응답한 3부를 제외한 총 197부가 최종 분석에 사용되었다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 분석방법은 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성은 빈도분석, 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호일터영성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질의 차이는 t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고 Sheffé test로 사후검정 하였다. 대상자의 간호일터영성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 확인하였다. 대상자의 전문직 삶의 질의 하위영역인 공감만족, 이차 외상성 스트레스, 소진에 영향을 미치는 요인은 Stepwise multiple regression을 사용하여 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자는 총 197명으로 대상자의 평균 연령은 28.76이며 29세 이하가 130명(66.0%)으로 가장 많았다. 미혼이 156명(79.2%), 기혼이 41명(20.8%)이었다. 일반 간호사가 172명(87.3%)으로 많았으며, 근무형태는 3교대 근무가 166명(84.3%)으로 제일 많았다. 근무부서는 병동이 150명(76.1%)으로 가장 많았다. 임상경력 평균 5.88년이었으며, 5년 이하가 119명(60.4%)으로 가장 많았고, 6년~10년 37명(18.8%), 11년~15년 25명(12.7%), 16년 이상 16명(8.1%) 순으로 많았다. 근무병원 만족도는 ‘보통’이 94명(47.7%), ‘만족’이

80명(40.6%)이었으며, 직업만족도는 '보통'이 92명(46.7%), '만족'은 91명(46.2%)이었다[표 1].

표 1. 대상자의 일반적 특성 (N=197)

특성	구분	빈도(%)	평균±표준편차
연령 (세)	29 이하	130(66.0)	28.76±5.68
	30~35	43(21.8)	
	36~40	14(7.1)	
	41 이상	10(5.1)	
임상경력 (년)	5 이하	119(60.4)	5.88±5.53
	6~10	37(18.8)	
	11~15	25(12.7)	
	16 이상	16(8.1)	
결혼상태	미혼	156(79.2)	
	기혼	41(20.8)	
직위	일반간호사	172(87.3)	
	책임간호사	14(7.1)	
	수간호사 이상	11(5.6)	
근무형태	주간 근무	31(15.7)	
	3교대 근무	166(84.3)	
근무부서	외래	6(3.0)	
	일반병동	150(76.1)	
	응급 중환자 수술실	34(17.3)	
	간호 간병 통합 병동	7(3.6)	
병원만족도	만족	80(40.6)	
	보통	94(47.7)	
	불만족	23(11.7)	
직업만족도	만족	91(46.2)	
	보통	92(46.7)	
	불만족	14(7.1)	

2. 대상자의 간호일터영성, 회복탄력성, 전문직 삶의 질의 정도

연구 대상자의 간호일터영성 점수는 7점 만점에 4.54±0.78이었으며, 하위영역을 살펴보면 직장환경과의 상호작용은 4.02±1.08, 간호의 의미 4.89±0.87, 내적 자아 4.12±1.01, 동료와의 연결 4.99±0.83, 조직과 개인의 조화 4.82±0.93, 간호업무를 통한 초월성 4.19±1.04로 동료와의 연결이 가장 높은 하위영역으로 나타났다. 연구 대상자의 회복탄력성 점수는 5점 만점에 3.34±0.36이었으며, 하위영역을 살펴보면 자기

조절능력 3.24±0.38, 대인관계능력 3.46±0.43, 긍정적 3.31±0.50으로 대인관계능력이 가장 높은 하위영역으로 나타났다. 대상자의 전문직 삶의 질 점수는 5점 만점에 공감만족은 3.20±0.51, 이차 외상성 스트레스는 2.66±0.48, 소진은 2.79±0.41로 나타났다[표 2].

표 2. 대상자의 간호일터영성, 회복탄력성, 전문직 삶의 질 정도 (N=197)

변수	최소값-최대값	평균±표준편차	범위
간호일터영성	1.59-6.97	4.54±0.78	1-7
직장환경과의 상호작용	1.25-6.75	4.02±1.08	
간호의 의미	2.00-7.00	4.89±0.87	
내적 자아	1.00-7.00	4.12±1.01	
동료와의 연결	2.00-7.00	4.99±0.83	
조직과 개인의 조화	1.00-7.00	4.82±0.93	
간호업무를 통한 초월성	1.00-7.00	4.19±1.04	
회복탄력성	1.79-4.43	3.34±0.36	1-5
자기조절능력	2.06-4.17	3.24±0.38	
대인관계능력	2.28-4.50	3.46±0.43	
긍정성	1.00-4.65	3.31±0.50	1-5
전문직 삶의 질			
공감만족	1.10-5.00	3.20±0.51	
이차 외상성 스트레스	1.40-4.00	2.66±0.48	1-5
소진	1.50-4.30	2.79±0.41	

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질 차이

공감만족은 임상경력(F=4.79, $p=.003$), 근무형태(F=3.45, $p<.001$), 병원만족도(F=10.24, $p<.001$), 직업만족도(F=16.95, $p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 임상경력 16년 이상이 6년~10년 집단보다, 주간 근무에서 공감만족이 높았고, 병원만족도는 만족집단이 보통과 불만족집단보다, 직업만족도에서는 만족과 보통집단이 불만족집단보다 공감만족이 높게 나타났다. 이차 외상성 스트레스는 근무형태(F=-2.50, $p=.013$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 3교대 근무가 주간 근무보다 높게 나타났다. 소진은 결혼상태($t=2.29$, $p=.023$), 근무형태(F=-2.50, $p=.013$), 병원만족도(F=8.83, $p<.001$), 형태(F=-2.50, $p=.013$), 병원만족도(F=8.83, $p<.001$), 직업만족도(F=19.60, $p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 미혼과 교대 근무가 소진이 높게 나타났고, 병원만족도

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 삶의 질의 차이

(N=197)

특성	구분	전문직 삶의 질					
		공감만족		이차 외상성 스트레스		소진	
		M±SD	t/F(ρ) scheffé	M±SD	t/F(ρ) scheffé	M±SD	t/F(ρ) scheffé
연령 (세)	29 이하	3.54±0.36	2.55 (.057)	2.67±0.49	0.09 (.967)	2.79±0.39	0.42 (.743)
	30~35	3.14±0.58		2.63±0.48		2.83±0.46	
	36~40	3.50±0.67		2.64±0.37		2.73±0.36	
	41 이상	3.40±0.33		2.67±0.46		2.69±0.55	
결혼상태	미혼	3.17±0.53	-1.70 (.090)	2.68±0.49	1.04 (.298)	2.83±0.41	2.29 (.023)
	기혼	3.32±0.41		2.59±0.42		2.66±0.39	
임상경력 (년)	5 이하 ^a	3.20±0.46	4.79 (.003) d)b	2.71±0.51	1.19 (.316)	2.81±0.38	0.62 (.602)
	6~10 ^b	3.00±0.52		2.59±0.46		2.83±0.45	
	11~15 ^c	3.26±0.53		2.54±0.39		2.72±0.44	
	16 이상 ^d	3.55±0.57		2.66±0.43		2.72±0.48	
직위	일반 간호사	3.18±0.49	2.02 (.135)	2.67±0.48	0.06 (.944)	2.80±0.39	0.93 (.398)
	책임 간호사	3.24±0.75		2.62±0.54		2.86±0.55	
	수간호사 이상	3.49±0.37		2.65±0.48		2.65±0.52	
근무형태	주간 근무	3.48±0.53	3.45 (.001)	2.58±0.43	-2.50 (.013)	2.63±0.41	-2.50 (.013)
	3교대 근무	3.15±0.49		2.68±0.49		2.82±0.40	
근무부서	외래	3.37±0.83	0.43 (.731)	2.52±0.25	2.92 (.035)	2.77±0.30	3.03 (.031)
	일반병동	3.18±0.51		2.71±0.48		2.84±0.42	
	응급 중환자 수술실	3.24±0.45		2.56±0.45		2.61±0.34	
	간호-간병 통합 병동	3.30±0.50		2.27±0.60		2.69±0.52	
병원 만족도	만족 ^a	3.37±0.48	10.24 (.001) a)b, c	2.64±0.46	0.63 (.534)	2.65±0.42	8.83 (.001) b, c)a
	보통 ^b	3.13±0.46		2.70±0.49		2.87±0.36	
	불만족 ^c	2.90±0.60		2.59±0.51		2.96±0.45	
직업 만족도	만족 ^a	3.37±0.46	16.95 (.001) a, b)c	2.63±0.47	0.86 (.424)	2.65±0.43	19.60 (.001) c)a, b
	보통 ^b	3.11±0.45		2.67±0.49		2.86±0.28	
	불만족 ^c	2.66±0.66		2.81±0.52		3.27±0.52	

는 불만족과 보통집단이 만족 집단보다, 직업만족도에서는 불만족집단이 보통과 만족 집단보다 소진이 높았다[표 3].

4. 대상자의 간호일터영성, 회복탄력성 및 전문직 삶의 질 간의 상관관계

회복탄력성의 하부영역 자기조절능력은 간호일터영성의 하부영역인 직장환경과의 상호작용($r=.15, p=.033$), 간호의 의미($r=.41, p<.001$), 내적 자아($r=.25, p<.001$), 동료와의 연결($r=.46, p<.001$), 조직과 개인의 조화($r=.35, p<.001$), 간호업무를 통한 초월성($r=.26, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 회복탄력성의 하부영역 긍정성은 간호일터영성의 하부영역인 직장환경과의 상호작용($r=.33, p=.033$), 간호의 의미($r=.52, p<.001$), 내적 자아($r=.43, p<.001$), 동료와의 연결($r=.47, p<.001$), 조직과 개인의 조화($r=.45, p<.001$), 간호업무를 통한 초월성($r=.47, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 회복탄력성의 하부영역 대인관계능력은 간호일터영성의 하부영역인 간호의 의

미($r=.36, p<.001$), 동료와의 연결($r=.43, p<.001$), 조직과 개인의 조화($r=.26, p<.001$), 간호업무를 통한 초월성($r=.17, p=.017$)과 유의한 정적 상관관계를 나타냈다.

전문직 삶의 질의 공감만족은 간호일터영성의 직장환경과의 상호작용($r=.41, p<.001$), 간호의 의미($r=.61, p<.001$), 내적 자아($r=.49, p<.001$), 동료와의 연결($r=.45, p<.001$), 조직과 개인의 조화($r=.48, p<.001$), 간호업무를 통한 초월성($r=.61, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계를 보였고, 회복탄력성의 자기조절능력($r=.33, p<.001$), 대인관계능력($r=.34, p<.001$), 긍정성($r=.67, p<.001$)과도 유의한 정적 상관관계를 보였다.

전문직 삶의 질의 이차 외상성 스트레스는 간호일터영성의 간호의 의미($r=-.14, p=.043$)와 회복탄력성의 자기조절능력($r=-.36, p<.001$), 대인관계능력($r=-.37, p<.001$), 긍정성($r=-.18, p=.012$)과 유의한 부적 상관관계를 나타냈다. 전문직 삶의 질의 소진은 간호일터영성의 직장환경과의 상호작용($r=-.35, p<.001$), 간호의 의미($r=-.51, p<.001$), 내적 자아($r=-.38, p<.001$), 동

표 4. 대상자의 간호일터영성, 회복탄력성, 전문직 삶의 질 간의 상관관계 (N=197)

변수	구분	간호일터영성						회복탄력성			전문직 삶의 질		
		A r(ρ)	B r(ρ)	C r(ρ)	D r(ρ)	E r(ρ)	F r(ρ)	G r(ρ)	H r(ρ)	I r(ρ)	J r(ρ)	K r(ρ)	L r(ρ)
간호 일터 영성	A	1											
	B	.56 (.001)	1										
	C	.56 (.001)	.58 (.001)	1									
	D	.40 (.001)	.70 (.001)	.59 (.001)	1								
	E	.61 (.001)	.72 (.001)	.57 (.001)	.72 (.001)	1							
	F	.67 (.001)	.62 (.001)	.71 (.001)	.54 (.001)	.63 (.001)	1						
회복 탄력성	G	.15 (.033)	.41 (.001)	.25 (.001)	.46 (.001)	.35 (.001)	.26 (.001)	1					
	H	.06 (.415)	.36 (.001)	.14 (.052)	.43 (.001)	.26 (.001)	.17 (.017)	.54 (.001)	1				
	I	.33 (.001)	.52 (.001)	.43 (.001)	.47 (.001)	.45 (.001)	.47 (.001)	.47 (.001)	.52 (.001)	1			
전문직 삶의질	J	.41 (.001)	.61 (.001)	.49 (.001)	.45 (.001)	.48 (.001)	.61 (.001)	.33 (.001)	.34 (.001)	.67 (.001)	1		
	K	.06 (.396)	-.14 (.043)	.06 (.422)	-.13 (.067)	-.05 (.478)	.14 (.054)	-.36 (.001)	-.37 (.001)	-.18 (.012)	.07 (.363)	1	
	L	-.35 (.001)	-.51 (.001)	-.38 (.001)	-.40 (.001)	-.41 (.001)	-.39 (.001)	-.51 (.001)	-.51 (.001)	-.66 (.001)	-.56 (.001)	.51 (.001)	1

A. 직장환경과의 상호작용, B.간호의 의미, C.내적 자아, D.동료와의 연결, E.조직과 개인의 조화, F.간호업무를 통한 초월성, G.자기조절능력, H.대인관계능력, I.긍정성, J.공감만족, K.이차 외상성 스트레스, L.소진

료와의 연결($r=-.40, p<.001$), 조직과 개인의 조화 ($r=-.41, p<.001$), 간호업무를 통한 초월성($r=-.39, p<.001$)과 유의한 부적 상관관계, 회복탄력성의 자기조절능력($r=-.51, p<.001$), 대인관계능력($r=-.51, p<.001$), 긍정성($r=-.66, p<.001$)과도 유의한 부적 상관관계를 나타냈다[표 4].

5. 대상자의 전문직 삶의 질에 미치는 영향

대상자의 전문직 삶의 질 하위영역인 공감만족, 이차 외상성 스트레스, 소진에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 단계적 다중회귀분석을 시행하였다. 회귀모형의 적합성을 확인한 결과 다중공선성에서 각 변수의 공차한계는 .71~.90으로 1.0 이하였으며, 분산팽창지수(VIF)는 1.11~1.40으로 기준인 10보다 작아 독립변수들 간에 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 지수를 이용하여 종속변수의 자기 상관에 대하여 검토한 결과 1.79~1.91로 2에 가깝고 0 또는 4에 가깝지 않은 것으로 나타나 자기 상관 없이 독립적이므로 회귀 분석을 시행하기에 적합한 것으로 나타났다.

대상자의 공감만족에 영향을 미치는 영향 요인을 확

인하기 위해서 일반적 특성에서 유의한 차이를 보인 근무형태, 임상경력, 병원만족도, 직업만족도 4개의 독립변수와 상관관계가 있는 간호일터영성과 회복탄력성 2개의 독립변수를 투입하였고, 이때 연속형이 아닌 명목 변수들은 더미 변수로 전환하여 단계적 회귀 분석을 시행하였다. 분석결과, 공감만족에 영향을 미치는 요인은 간호일터영성($\beta=.47, p<.001$), 회복탄력성($\beta=.32, p<.001$)이 유의하게 나타났다. 유의한 변인들에 의한 공감만족 설명력은 47.0%였다($F=86.81, p<.001$).

대상자의 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해서 일반적 특성에서 차이를 보인 근무형태와 상관관계 있는 회복탄력성을 독립변수로 투입하였고, 연속형 변수가 아닌 명목 변수를 더미 변수로 전환하여 단계적 회귀 분석을 시행하였다. 분석결과, 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성($\beta=-.36, p<.001$)이 유의하게 나타났으며, 유의한 변인들에 의한 이차 외상성 스트레스의 설명력은 13.0%였다($F=29.23, p<.001$). 연구 대상자의 소진에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해서 일반적 특성에서 소진에 차이를 보인 결혼상태, 근무형태, 병원만족도, 직업만족도 4개의 변수와 상관관계가 있는 간호일

표 5. 대상자의 전문직 삶의 질에 미치는 영향

(N=197)

변수	독립변수	B	SE	β	t	p	Adjusted R ²	F(ρ)
공감만족	간호일터영성	0.30	.04	.47	7.71	<.001	.47	86.81 (<.001)
	회복탄력성	0.46	.09	.32	5.33	<.001		
이차 외상성 스트레스	회복탄력성	-0.49	.09	-.36	-5.41	<.001	.13	29.23 (<.001)
소진	회복탄력성	-0.65	.07	-.56	-9.68	<.001	.51	69.21 (<.001)
	간호일터영성	-0.09	.03	-.18	-2.99	.003		
	직업만족도*	0.21	.08	.13	2.52	.013		

*더미 변수 = 직업만족도 (만족=0, 보통=1, 불만족=2)

터영성, 회복탄력성 2개를 독립변수로 투입하였다. 이 중 연속형이 아닌 명목 변수들은 더미 변수로 전환하여 단계적 회귀 분석을 시행하였다. 분석결과, 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성($\beta=-.56, p<.001$), 간호일터영성($\beta=-.18, p=.003$), 직업만족도($\beta=.13, p=.013$)가 유의하게 나타났고, 유의한 변인들에 의한 소진의 설명력은 51.0%였다($F=69.21, p<.001$)[표 5].

IV. 논 의

본 연구의 간호일터영성 정도는 7점 만점에 4.54점으로 이는 간호사 대상의 Suk과 Koh[1]의 도구 개발 당시의 4.59점과 유사하게 나타났다. 간호일터영성의 하부요인별 평균 점수는 '동료와의 연결'이 4.99 ± 0.83 점으로 가장 높게 나타났고, '직장환경과의 상호작용'이 4.02 ± 1.08 점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. '동료와의 연결'은 직장 내에서 동료들과 유대감을 가지고 간호의 목적과 의미를 공유하고 동료의 고통에 공감하고 배려하며 갈등 해결을 위해 노력하고 함께 성장하는 것으로 정의하고 있다[1]. 이는 간호일터영성 중 동료와의 관계가 중요한 변수임을 알 수 있고, 유대감을 높일 수 있는 분위기 조성을 통하여 간호일터영성을 고취 시킬 수 있는 조직문화를 만드는 전략이 필요함을 시사한다.

동일 측정 도구로 측정한 종합병원 간호사 대상의 연구에서 Kwon과 Oh[29]의 4.49점, 간호사 대상의 다른 측정 도구의 Noh와 Yoo[30]의 연구에서는 4.67점으로 본 연구결과와 유사하게 나타났고, 글로벌 기업의 사무직 종사자의 일터영성을 측정한 Roh와 Suh[2] 연구의 4.87점보다 다소 낮게 나타났다. 의료조직은 의료체계의 변화에 따른 중증 환자의 증가, 위급성 증가, 끊임없는 새로운 의료기기 습득 및 관리, 신약의 개발 등

의 이유로 임상 간호사들에게 지속적인 자기 개발 및 지식탐구를 요구하고 있어[1], 간호사의 업무부담감을 가중하고 있다. 또한, 간호사의 3교대 근무와 만성적 간호 인력 부족으로 인해 소진과 스트레스가 쌓이며 퇴사와 이직의 부정적 결과로 이어진다. 이러한 이유의 직업적 성향으로 인해 다른 직종의 일터영성보다 간호사의 간호일터영성이 낮게 나타난 것으로 사료된다. 이에 간호조직의 복잡한 상황에서 간호사들에게 자신의 역할을 잘 할 수 있도록 간호에 대한 몰입과 일의 의미를 찾을 수 있도록 도와주어야 함이 간호직의 고유한 특성을 반영한 간호일터영성의 의미인 것으로 사료된다.

본 연구의 회복탄력성 정도는 5점 만점에 3.34점으로 중간 정도 수준을 나타냈다. 이는 본 연구에 사용된 Kim[10]의 회복탄력성 도구로 측정된 보육교사를 대상으로 한 Choi와 Suk[28] 연구의 3.57점보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 직업적 특성에서 오는 차이로 보이며, 직접 환자들을 돌보는 과정에서 불안정한 긴장 상태가 지속되는 간호사들과 비교해, 보육교사들의 회복탄력성이 보다 높게 나타난 것으로 여겨진다. 또한, 병원간호사 대상의 연구에서 3.43점[8], 3.38점[15]으로 본 연구의 결과와 유사한 점수가 측정되었다.

본 연구의 전문직 삶의 질에서 공감만족 정도는 5점 만점에 3.20점으로, 동일 측정 도구를 사용한 응급실 간호사 대상의 Kim과 Choi[31]의 연구에서는 3.21점의 유사한 점수를 보였고, 요양병원 간호사 대상[32]의 연구에서는 3.49점보다 다소 낮게 나타났다. 이러한 결과는 부서에 따른 간호업무의 특수성, 업무 환경의 차이에서 오는 결과라 사료 된다. 이차 외상성 스트레스 정도는 5점 만점에 2.66점으로 나타났으며, 동일한 도구를 사용한 대학병원 간호사 대상의 Lee와 Lee[33]의 연구에서 2.91점, 병원간호사 대상[34]의 연구에서는

3.0점의 비슷한 낮은 수준으로 나타났다. 소진 정도는 5점 만점에 2.79점으로 나타났으며, 동일 측정 도구를 사용한 Lee와 Lee[33]의 연구에서 3.02점, Han 등[34]의 연구에서 2.9점으로 본 연구결과와 유사하게 나타났다. 임상현장은 소진과 이차 외상성 스트레스의 상황이 빈번하게 발생하므로, 이를 감소시키기 위한 지속적인 모니터링과 그에 따른 증재 방안이 필요하며, 공감만족을 증진하기 위해 전문직으로서의 정체성을 높일 수 있는 노력이 필요하다[33].

전문직 삶의 질의 공감만족은 임상경력, 근무형태, 병원만족도, 직업만족도에서 유의한 것으로 나타났다. 요양병원 간호사 대상의 Kim과 Kim[32]의 연구에서 임상경력, 근무형태, 병원만족도가 공감만족에 유의한 차이를 보였으며, 본 연구결과와 유사하게 나타났다. 연령이 높고 임상경력이 많은 간호사일수록 다양한 경험을 통해 축적된 지식이 어려움을 잘 이해하고, 타인을 도울 수 있는 삶의 여유도 가지게 되면서, 공감만족이 높게 나타난 것으로 사료된다[32]. 전문직 삶의 질의 이차 외상성 스트레스는 근무형태에서 유의한 것으로 나타났다. 간호사는 3교대 근무를 병행하면서 심리적 신체적 스트레스에 대한 무력감과 소진을 경험하게 되고, 심리적 부담감은 스트레스와 소진을 넘어 개인의 삶의 질까지 떨어뜨리는 결과를 보인다. 전문직 삶의 질의 소진은 결혼상태, 근무형태, 병원만족도, 직업만족도에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 Lee와 Lee[33]의 연구와 Han 등[34]의 연구에서 결혼상태, 간호사 대상의 Han 등[34]의 연구와 Jin 등[35]의 연구, 그리고 Kang과 Lim[36]의 연구에서 교대 근무가 유의한 차이가 있었다. 또한, 요양병원 간호사 대상의 Kim과 Kim[32]의 연구에서 병동만족도가 유의한 차이를 보였으며, 본 연구결과와 비슷한 결과를 보였다. 이처럼 선행연구[33-36]에서 미혼과 교대 근무가 소진에 유의한 영향을 미치는 주요 변수로 확인되었으며, 본 연구결과와도 일치하였다. 간호사 3교대 근무자일수록 소진의 정도가 높아지고 병원만족도와 직업만족도에도 부정적 영향을 미치므로, 교대 근무자를 위한 지속적인 인력보충과 심리적 상담 및 복지 혜택 등의 실질적 개선 방법이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

본 연구의 회복탄력성에서 자기조절능력과 긍정성이

간호일터영성의 6가지 모든 하위영역과 유의한 정적 상관관계를 나타냈고, 회복탄력성의 대인관계능력은 간호일터영성의 간호의 의미, 동료와의 연결, 조직과 개인의 조화, 간호업무를 통한 초월성과 유의한 정적 상관관계를 나타냈다. 이는 Roh와 Suh[2]의 연구와 Choi[4]의 연구에서 양의 상관관계를 나타내 본 연구와 유사하였다. 즉, 회복탄력성이 높을수록 간호일터영성이 높게 나타났다. 이러한 결과는 임상 간호사의 회복탄력성을 강화할 수 있는 간호일터영성을 향상시키기 위해서 조직 안에서 서로를 배려하고 이해함으로써 갈등을 해결하기 위해 힘써야 할 것이며, 더불어 힘든 직무 환경 속에서 임상 간호사들이 간호에 대한 의미를 부여 할 수 있도록 간호사에 대한 사회의 잘못된 인식과 태도의 변화가 이루어져야 할 것이다[25].

전문직 삶의 질의 공감만족은 간호일터영성의 간호환경과의 상호작용, 간호의 의미, 내적 자아, 동료와의 연결, 조직과 개인의 조화, 간호업무를 통한 초월성의 모든 하위영역과 회복탄력성의 3가지 하위영역인 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성에 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이차 외상성 스트레스는 간호일터영성의 간호의 의미와 회복탄력성의 3가지 하위영역 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성에 유의한 부적 상관관계를 나타냈으며, 소진은 간호일터영성의 6가지 하위영역과 회복탄력성의 3가지 하위영역 모두에서 유의한 부적 상관관계를 나타냈다.

병원간호사의 공감만족에 영향을 미치는 요인은 간호일터영성, 회복탄력성이 유의하게 나타났다. 이는 Bae와 Yang[26]의 연구에서 간호일터영성이 공감만족에 영향을 미치는 변수로 나타난 것과 일치한 결과를 보였다. Kwon 등[37]의 연구에서는 공감만족이 보호변인 중 회복탄력성에 큰 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다. 공감만족은 돌봄을 제공하면서 긍정적인 경험을 통해 일을 지속해서 할 수 있는 원동력으로[16], 다른 돌봄 직업군보다 간호사는 공감만족이 높고, 회복탄력성과도 강한 관련이 있는 것으로 나타났다.

병원간호사의 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성이 유의하게 나타났다. 이는 Cho와 Cho[38]의 연구에서도 회복탄력성이 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 향후 병원

간호사의 이차 외상성 스트레스를 감소시키는 방안으로써 회복탄력성을 증진하는 중재 연구가 이루어져야 할 것이다. 이와 더불어 회복탄력성을 위협하는 소진, 이차 외상성 스트레스 완화 방안이 필요하며, 적절한 심리적 중재를 체계적으로 지원하는 것[37]이 필요할 것으로 생각한다.

병원간호사의 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성, 간호일터영성, 직업만족도가 유의하게 나타났다. 이는 Kim 등[8]의 연구에서 간호사의 소진에 가장 높은 영향을 미치는 요인은 회복탄력성으로 나타났다. Kang과 Lim[36]의 연구에서도 소진에 유의한 영향을 미친 변수는 회복탄력성으로 나타나, 본 연구결과를 지지하였다. Bae와 Yang[26]의 연구에서 간호일터영성이 소진에 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이는 자신의 직업적 삶의 방향성과 간호의 의미를 내포한 간호일터영성 수준이 높은 간호사일수록 전문직 삶의 질이 높다는 것을 시사한다. Roh와 Suh[2]의 선행연구에서 간호일터영성은 주관적인 삶의 질의 만족도에 영향을 미친다는 연구결과가 이를 뒷받침 해주고 있다. Kang과 Lim[36]의 연구에서 소진에 영향을 미치는 요인으로는 회복탄력성이 중요한 것으로 나타났다.

본 연구결과, 회복탄력성이 전문직 삶의 질 하위영역 3가지 모두에 영향을 미치고, 간호일터영성은 공감만족과 소진, 직업만족도는 소진에 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 회복탄력성과 간호일터영성의 역량에 따라 간호사의 공감만족이 더욱 향상될 수 있고, 소진과 이차 외상성 스트레스는 감소 및 예방 할 수 있음을 시사한다. 또한, 소진이 심할수록 직업만족도가 감소하고 간호사로서 전문직 삶의 질도 낮아지는 부정적 결과를 초래하므로, 소진을 최소화하고 예방하는 것이 무엇보다 중요함을 시사한다. 즉, 간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위해, 소진과 이차 외상성 스트레스는 중요하게 다루어야 할 문제로 인식하고, 이에 대한 구체적인 방법이 모색되어야 한다. 또한, 간호사의 전문직 삶의 질 하위 세 가지 영역에서 회복탄력성이 영향을 미치는 변수임이 입증되었으므로, 병원간호사의 회복탄력성 역량 강화를 위해 간호 실무에 적용하기 위한 중재 연구들이 추후 반복되어야 한다.

본 연구결과를 토대로 병원간호사의 간호일터영성

및 회복탄력성 역량 강화를 위한 지속적 직무교육과 함께, 병원 내 임상 전문 심리상담사를 배치하는 등 소진 및 스트레스를 감소시키고 부정적인 감정을 환기 시킬 수 있는 보다 근본적인 해결 방안이 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 병원간호사의 간호일터영성, 회복탄력성과 전문직 삶의 질 정도 및 이들 간의 관계를 파악하고, 간호일터영성과 회복탄력성이 전문직 삶의 질에 미치는 영향을 규명하기 위하여 시행된 서술적 조사연구이다. 병원간호사의 전문직 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악한 결과, 간호일터영성, 회복탄력성이 전문직 삶의 질의 3가지 하위영역인 공감만족, 이차 외상성 스트레스 및 소진에 모두 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사의 전문직 삶의 질에 있어서, 소진과 이차 외상성 스트레스는 중요하게 다루어야 할 문제로 인식하고, 이에 대한 구체적인 방법이 모색되어야 한다. 병원 내 임상 전문 심리상담사 배치 및 지속적 직무교육을 통해 스트레스를 감소시키고 부정적인 감정을 환기할 방안이 필요하다. 본 연구의 결과를 토대로 병원간호사의 전문직 삶의 질 향상을 위한 회복탄력성 중재 프로그램 개발을 제언한다.

참고 문헌

- [1] 석정원, 고명숙, “간호일터영성척도의 확인적 요인분석,” 간호행정학회지, 제22권, 제1호, pp.99-108, 2016.
- [2] 노상충, 서용원, “일터영성 5요인 모형의 개념화 및 척도개발 연구,” 한국산업및조직심리학회, 제27권, 제2호, pp.419-447, 2014.
- [3] 노상충, *일터영성이 조직 효과성에 미치는 영향: 리더십에 대한 매개효과 및 조직문화의 조절효과를 중심으로*, 성균관대학교대학원, 박사학위논문, 2012.
- [4] 최미정, *일터영성이 창의성에 미치는 영향: 회복탄력성과 내재적 동기의 매개효과 검증*, 숙명여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.

- [5] A. Rego and M. Pina e Cunha, "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study," *Journal of organizational change management*, Vol.21, No.1, pp.53-75, 2008.
- [6] 조영복, 하태영, "마을기업에서의 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구-직무만족을 매개 효과로," *경영과정정보연구*, 제35권, 제2호, pp.137-165, 2016.
- [7] 김혜경, "일-영성 변인연구 동향," *한국상담학회*, 제15권, 제5호, pp.2071-2084, 2014.
- [8] 김민정, 박영숙, 권윤희, "임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향," *한국산학기술학회*, 제16권, 제2호, pp.1284-1291, 2015.
- [9] 김성남, 유문숙, "중환자실 간호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입," *가정간호학회지*, 제21권, 제1호, pp.36-43, 2014.
- [10] 김주환, *회복탄력성*, 위즈덤하우스, 2011.
- [11] L. Graham and R. Hanson, *Bouncing back: Rewiring your brain for maximum resilience and well-being*, New World Library, 2013.
- [12] C. Berndt, *Resilienz: Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burnout*, Deutscher Taschenbuch Verlag, 2013.
- [13] 문인오, 박숙경, 정정미, "임상간호사의 회복탄력성이 직무열의와 소진에 미치는 영향," *간호행정학회지*, 제19권, 제4호, pp.525-535, 2013.
- [14] B. M. Gillespie, W. Chaboyer, M. Wallis, and P. Grimbeek, "Resilience in the operating room: Developing and testing of a resilience model," *Journal of Advanced Nursing*, Vol.59, No.4, pp.427-438, 2007.
- [15] 류경, 김종경, "간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계," *한국콘텐츠학회논문지*, 제16권, 제7호, pp.439-450, 2016.
- [16] B. H. Stamm, "The concise ProQOL manual," [Internet] Pocatello: Stamm B.H, 2009. [cited 2016 April 01]. Available from: http://www.proqol.org/ProQOL_Test_Manuals
- [17] E. Peters, "Compassion fatigue in nursing: A concept analysis," *Nursing Forum*, Vol.53, No.4, pp.466-480, 2018.
- <https://doi.org/10.1111/nuf.12274>
- [18] C. R. Figley, "Compassion fatigue: psychotherapists chronic lack of self care," *Journal of Clinical Psychology*, Vol.58, No.11, pp.1433-1441, 2002.
- <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- [19] 전경자, 변성원, "최근 10년간 한국 간호사의 소진에 관한 연구 분석," *간호행정학회지*, 제15권, 제3호, pp.305-313, 2009.
- [20] M. L. Bercier and B. R. Maynard, "Intervention for secondary traumatic stress with mental health workers: a systemic review," *Res Soc Work Pract*, Vol.25, No.1, pp.81-89, 2015.
- [21] 배연희, 이태화, "병원 간호사의 폭력경험과 전직 삶의 질과의 관계," *간호행정학회지*, 제21권, 제5호, pp.489-500, 2015.
- [22] N. K. Ibrahim, N. A. Alzahrani, A. A. Batwie, R. A. Abushal, G. G. Almogati, M. A. Sattam, and B. K. Hussin, "Quality of life, job satisfaction and their related factors among nurses working in king Abdulaziz University Hospital, Jeddah, Saudi Arabia," *Comtemporary Nurse*, Vol.52, No.4, pp.486-498, 2016.
- [23] 신해진, 김계하, "정신간호사의 감정노동과 전문직 삶의 질," *한국보건사회연구원*, 제35권, 제4호, pp.190-216, 2015.
- [24] 김신, 김정혜, 박정운, 서은영, 양화정, 이수연, 이영신, 전미진, 이순행, 김경옥, "일개 종합병원 종양간호사의 전문직 삶의 질," *임상간호연구*, 제16권, 제3호, pp.145-155, 2010.
- [25] 이미광, 손수경, *임상간호사의 간호일터영성과 회복탄력성의 관계*, 고신대학교 대학원, 석사학위논문, 2018.
- [26] 배혜성, 양수, *임상 간호사의 일터영성과 전문직 삶의 질*, 가톨릭대학교 대학원, 석사학위논문, 2016.
- [27] K. Reivich and A. Shatté, *The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*, New York: Broadway Books, 2003.
- [28] 최효정, 석은조, "보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구," *한국유아보육학*, 제75권, pp.93-115, 2013.

- [29] 권기연, 오복자, “간호사의 간호일터영성, 자기효능감이 환자안전관리활동에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제25권, 제2호, pp.106-114, 2019.
- [30] 노경민, 유명숙, “간호사의 일터영성과 조직시민행동이 간호업무성취에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제22권, 제3호, pp.251-259, 2016.
- [31] 김현주, 최희정, “응급실 간호사의 전문직 삶의 질 : 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스,” 간호행정학회지, 제18권, 제3호, pp.320-328, 2012.
- [32] 김희진, 김혜영, “요양병원 간호사의 감정노동, 직무 스트레스 및 전문직 삶의 질,” 성인간호학회지, 제29권, 제3호, pp.290-301, 2017.
- [33] 이연복, 이해경, “간호조직문화가 간호사의 전문직 삶의 질에 미치는 융합적 영향요인,” 한국융합학회논문지, 제9권, 제11호, pp.491-500, 2018.
- [34] 한미영, 이민숙, 배주영, 김영숙, “임상간호사의 간호 근무환경, 공감피로 및 공감만족이 소진에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제21권, 제2호, pp.193-202, 2015.
- [35] 진주현, 주현옥, 김경수, 박윤미, “간호일터영성이 병원간호사의 직무만족, 소진 및 이직의도에 미치는 영향,” 임상간호연구, 제23권, 제2호, pp.142-150, 2017.
- [36] 강정숙, 임지영, “임상간호사의 회복탄력성이 직무 스트레스와 소진에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제11호, pp.263-273, 2015.
- [37] 권혜경, 김신향, 박시현, “한국 간호사의 회복탄력성과 관련된 변인의 메타분석,” 임상간호연구, 제23권, 제1호, pp.100-109, 2017.
- [38] 조은주, 조현하, *호스피스완화의료 전문기관 간호사의 간호일터영성, 임종간호스트레스, 회복탄력성이 공감피로에 미치는 영향*, 고신대학교 대학원, 석사학위논문, 2019.

저 자 소 개

임 정 민(Jeong Min Lim)

정회원



- 2017년 2월 : 남부대학교 간호학과(간호학석사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 간호학 박사과정 수료

〈관심분야〉 : 간호교육, 간호조직관리, 리더십

김 종 경(Jong Kyung Kim)

정회원



- 1992년 2월 : 서울대학교 간호대학(간호학석사)
- 2005년 2월 : 서울대학교 간호대학(간호학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 간호대학 부교수

〈관심분야〉 : 간호결과, 리더십, 간호조직관리, 간호 인적자원관리