

간호사의 탄력성과 직무 스트레스 및 직무만족도

김부남¹ · 오현숙² · 박용숙¹

경상대학교병원 간호사¹, 경상대학교 간호대학 교수²

A Study of Nurses' Resilience, Occupational Stress and Satisfaction

Kim, Bu Nam¹ · Oh, Hyun Sook² · Park, Yong Sook¹

¹Department of Nursing, Gyeongsang National University Hospital, ²Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University

Purpose: The purpose of this study is to examine the clinical nurses' resilience, occupational stress, and occupational satisfaction and to identify the correlations among them. **Methods:** Structured questionnaires were administered with total 75 questions for 433 nurses working at a university hospital in Jin-ju from July 19 to 30, 2010. Data from the completed questionnaires were analyzed with the SPSS/WIN program. **Results:** The resilience had a significant difference according to the age, marital status, religion, education level, annual income, motive of choosing the nursing science, clinical career, position, and workplace. Resilience had a negative correlation with occupational stress ($r=-.405$), and had a positive correlation with occupational satisfaction ($r=.380$). Occupational stress had a negative correlation with occupational satisfaction ($r=-.637$). **Conclusion:** The higher their resilience was, the lower their occupational stress and the higher the occupational satisfaction. It is recommended that intervention program be developed that can enhance personal resilience in nurse.

Key Words: Resilience, Occupational stress, Occupational satisfaction, Nurse

서론

1. 연구의 필요성

간호사들이 간호업무상황에서 경험하게 되는 직무 스트레스는 피할 수 없는 현상으로, 어느 정도의 스트레스는 간호사의 직무수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 될 수 있지만(Hong, 1984), 지속적인 스트레스는 에너지를 고갈시키고 부적응을 초래하여 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라(Larrabee et al., 2003), 간호사의 직무만족도를 떨어뜨려 직무를 효과적이고 효율적으로 수행할 수 없게 하여 간호조직이 제

공하는 의료 및 간호서비스의 질에 직접적으로 영향을 미치게 된다(Kim & Lee, 2006).

하지만 같은 스트레스 상황이나 환경에 처해 있다라도 모든 사람들이 동일한 강도로 스트레스를 지각하지는 않는 데, 즉 개인의 지적 수준이나 성격, 필요, 관심 등 다양한 이유로 인해 그 상황을 다르게 해석하여 대처하는 방식이 다를 수 있으며 이로 인해 스트레스를 받는 정도에도 차이가 있다(Ock & Kim, 2001). 이런 차이로 인해 어떤 사람은 스트레스에 적절히 대처하지 못하여 심리적 혹은 행동적 문제를 일으키는 반면 어떤 이들은 오히려 스트레스를 효과적으로 극복하여 개인의 성장의 기회로 삼기도 한다(Park & Jeon, 2010). 이러한 사람들은 그렇지 못한 사람들보다

주요어: 탄력성, 직무 스트레스, 직무만족도, 간호사

Address reprint requests to: Kim, Bu Nam, Department of Nursing, Gyeongsang National University Hospital, 90 Chilam-dong, Jinju 660-702, Korea. Tel: 82-55-750-8636, Fax: 82-55-750-8926, E-mail: cafe1349@hanmail.net

투고일 2011년 3월 31일 / 수정일 2011년 4월 5일 / 게재확정일 2011년 5월 16일

더 탄력적이라고 하며, 탄력성(resilience)이 높은 사람들은 낙관적이고 적극적인 태도로 스트레스에 대처하고 또한 스트레스를 극복한 후에는 더욱 향상된 능력을 발휘한다고 하여 스트레스 대처에 탄력성이 중요한 역할을 한다고 하였다(Gillespie, Chaboyer, Wallis, & Grimbeek, 2007).

탄력성은 개인이 가진 강점과 자원을 규명하여 이를 강화하고자 하는 방향으로 패러다임이 전환되는 과정에서 등장하게 된 개념 중 대표적인 것으로(Fraser, Kirby, & Smokoski, 2003), 모든 인간은 어려움이나 스트레스 상황에 처했을 때 이를 이겨낼 수 있는 긍정적인 힘과 강점을 지니고 있다는 전제에서 나온 것이다. 즉 개인이 역경으로부터 회복하여 긍정적인 적응결과를 가져오게 하는 심리사회적 능력이며 스트레스나 위기상황에서 효과적으로 대처할 수 있는 개인적 특성을 탄력성이라고 한다(Kim, 2003).

이처럼 스트레스 상황 극복에 유용한 개념인 탄력성이 간호사의 직무와 관련해서 주목을 받기 시작한 것은 최근부터이다. 즉 많은 간호사들이 간호현장에서 직면하는 여러 가지 어려움과 과도한 직무 스트레스로 인해 생기는 부정적 정서를 견디지 못하고 소진상태에 이르거나 이직 또는 퇴직을 하는 반면 어떤 간호사들은 이런 힘든 상황과 도전을 극복하여 만족스런 경력을 쌓고 전문가로서 계속 발전해가는 모습을 보면서 이러한 두 집단 간의 차이가 무엇인지에 대해 주목하면서 간호사의 탄력성은 관심을 받기 시작하였다(Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007).

간호사의 탄력성은 간호사들이 매일의 업무에서 경험하게 되는 어려움과 스트레스를 극복하는데 도움을 주고, 또한 막중한 직무 스트레스에도 불구하고 일정수준 이상의 기능과 적응을 촉진하고 스트레스의 영향을 완화시켜(Tusaie & Dyer, 2004) 간호사로서 발전하고 성공하도록 하는 한편 건강한 전문직 자아정체성과 전문직업적 역할을 획득하는데도 중요한 역할을 수행한다(Jackson et al., 2007)고 하여 탄력성이 간호사들에게 꼭 필요한 개인적 특성임을 강조하였다.

이처럼 탄력성이 간호사에게 중요한 개인적 특성임에도 불구하고 간호사의 탄력성에 대한 연구는 찾아보기 힘들며 또한 지금까지 이루어진 간호사의 탄력성에 대한 국외 연구도 수술실 간호사의 탄력성 모델 개발과 검정에 대한 연구(Gillespie et al., 2007)와 직장에서의 역경에 대처하기 위한 전략으로써 개인적 탄력성을 고찰하고 간호사들의 탄력성을 강화시키기 위한 전략을 확인하기 위한 연구(Jackson et al., 2007) 등으로 제한적이기 때문에 간호사의 탄력성을

이해하는 데는 많이 부족하므로 간호사의 탄력성에 대한 연구가 절실한 형편이다.

다른 전문분야에 비해 특히 스트레스가 많은 근무환경에서 직무를 수행해야 하는 간호사들의 직무 스트레스를 줄여주고 직무만족도를 높여주는 일은 간호사들의 소진경험을 줄여주고 숙련된 전문직 간호사의 이직과 퇴직을 예방하고 나아가 간호사의 성장을 돕고 간호전문직이 지속적으로 발전하기 위해서 매우 중요한 과제이다. 이런 측면에서 지금까지 간호사의 직무 스트레스와 직무만족도에 대한 연구(Jeong, 2004; Kim, 2004; Lee, 2002; Lee, H. H., 2001; Lee, H. S., 2001)는 많이 이루어졌지만 이들 변수와 탄력성과의 관계를 살펴본 연구는 찾아보기 힘들다. 이렇게 볼 때 간호사의 탄력성에 대한 연구는 꼭 필요하며 특히 간호사의 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도와의 관계를 살펴보는 일이 우선되어야 한다.

따라서 본 연구는 간호사를 대상으로 스트레스나 위기상황에 효과적인 대처 및 긍정적인 적응결과를 가져오게 하는 심리사회적 능력을 표현하는 개념인 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도의 정도와 이들의 관계를 분석하여 직무 스트레스를 감소시키고 직무만족도를 높이는 중재방안으로 탄력성을 제안하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도의 정도를 파악하고 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도와의 관계를 알아보기 위함이며, 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도를 파악한다.
- 대상자의 직업적 특성에 따른 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도를 파악한다.
- 대상자의 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도와의 상관관계를 파악한다.

3. 용어정의

1) 탄력성

탄력성은 개인이 역경으로부터 회복하여 긍정적인 적응

결과를 가져오게 하는 심리사회적 능력이며, 스트레스나 위기상황에서 효과적으로 대처할 수 있는 개인적 특징을 의미하며(Kim, 2003), 본 연구에서는 Connor와 Davidson (2003)가 개발하고 Baek, Lee와 Joo (2010)가 사용한 Korean Version of Connor-Davidson Resilience Scale로 측정된 점수를 말한다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스는 간호사가 근무로 인하여 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 말하며(Gu & Kim, 1984), 본 연구에서는 Chang 등(2005)이 개발한 한국형 직무 스트레스 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

3) 직무만족도

직무만족도는 개인이 자신의 업무환경을 즐겁고 긍정적인 것으로 인식하는 직무에 대한 태도로서(Hong, 1984), 본 연구에서는 Slavitt, Stamps, Peidmont와 Hasse (1978)가 개발하고 Moon (2010)이 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 구조화된 질문지를 이용하여 간호사의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도와 상관관계를 파악하는 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 2010년 7월 19일에서 7월 30까지 진주시 소재 G대학병원에 근무하는 간호사 중에서 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 서면으로 동의한 500명을 대상으로 하였다. 연구자가 직접 간호부를 방문하여 연구목적과 질문지 작성 및 방법을 설명하고 동의를 구한 후 해당 부서를 방문하여 간호사들에게 질문지를 배부하였고 완성된 질문지는 연구자가 직접 회수하였다. 배부한 질문지 500부 중 446부가 회수되었고 이중 분석에 적합하지 않는 13부를 제외한 433부를 연구에 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 구조화된 질문지를 사용하였으며, 그 내용은 일반적 특성 10문항(인구사회학적 특성 7문항, 직무 관련 특성 3문항), 탄력성 25문항, 직무 스트레스 24문항, 직무만족도 16문항으로 총 75문항이다. 구체적인 측정도구의 설명은 다음과 같다.

1) 탄력성

간호사의 탄력성을 측정하기 위해 Connor와 Davidson (2003)가 개발하고 Baek 등(2010)이 사용한 Korean Version of Connor-Davidson Resilience Scale을 사용하였다. 본 도구의 내용은 강인성, 지속성/내구력, 낙관주의, 지지, 영성 5개 요인으로 구성되어 있으며, 총 25문항의 5점 척도로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 0점에서 '거의 언제나 그렇다' 4점까지의 척도로 점수가 높을수록 탄력성 정도가 높은 것을 의미한다. Baek 등(2010)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2) 직무 스트레스

간호사의 직무 스트레스를 측정하기 위해 Chang 등 (2005)이 개발한 한국형 직무 스트레스 측정도구 중 24문항의 단축형 도구로 Nam (2010)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구의 내용은 직무요구도, 직무자율성 결여, 대인관계갈등, 직무불안정, 직장문화, 보상부적절, 조직체계 7개 하부요인으로 구성되어 있으며, 총 24문항의 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지의 척도로 점수가 높을수록 직무 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 긍정적인 문항은 역으로 환산하였다. Nam (2010)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었고, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었다.

3) 직무만족도

간호사의 직무만족도를 측정하기 위해 Slavitt 등(1978)이 개발하고 Moon (2010)이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구의 내용은 행정, 전문성, 대인관계, 보수의 4개의 하부요인으로 구성되어 있으며, 총 16문항의 5점 척도로 '아주 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지의 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. Moon (2010)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .82$ 이었다.

4. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS/WIN 12.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적, 직업적 특성은 빈도와 백분율 및 평균을 산출하였다.
- 대상자의 일반적, 직업적 특성에 따른 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하고 ANOVA의 결과에 따라 사후 검정으로 Scheffe' test를 실시하였다.
- 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도의 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 대상자의 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도와의 관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 특성

연구대상자의 일반적, 직업적 특성은 다음과 같다(Table 1). 전체 대상자의 97.2%가 여성이었고, 연령은 25세 이하가 34.6%로 가장 많았으며 평균연령은 30.18세로 나타났다. 결혼상태는 미혼이 60.0%, 종교는 없다가 65.6%로 나타났다, 학력은 간호전문대학이 42.0%, 대학원재학 이상 20.8%로 나타났다. 대상자의 직업적 특성에서 현 직장 근무 경력은 7년 이상이 44.3%, 1년 이상에서 4년 미만인 37.9% 순으로 많았고, 직위는 일반간호사가 90.5%로 대부분을 차지했고, 근무부서는 일반병동 58.9%였고, 간호직을 선택한 동기는 '졸업 후 취업이 보장되어서'가 45.7%, '가족과 친지의 권유로'가 27.5%를 나타냈다.

2. 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도 정도

대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도의 정도는 다음과 같다(Table 2). 전체 탄력성은 평균 2.33점이었고, 직무 스트레스는 평균 2.47점, 직무만족도는 평균은 3.03점이었다.

3. 일반적 특성에 따른 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도

일반적 특성에 따른 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도의 정도는 다음과 같다(Table 3). 탄력성은 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 연간 소득액, 간호직 선택동기에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었지만 성별에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다($p < .05$). 연령이 높은 경우가 낮은 경우보다 탄력성이 높은 것으로 나타났으며 특히 36세 이상이 30세 이하보다 유의하게 높았다. 또한 탄력성은 기혼일 경우, 종교가 있을 경우, 최종학력이 대학원재학 이상일 경우, 연간 소득액이 5000만원 이상일 경우에 더 높은 것으로 나타났고, 간호직 선택동기가 '남을 도울 수 있는 일이므로'인 경우 탄력성이 가장 높았다.

직무 스트레스는 연령, 결혼상태, 종교, 연간 소득액, 간호직 선택동기에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였지만 성별, 최종학력에 따른 차이는 없었다($p < .05$). 연령의 경우 26~30세 이하의 직무 스트레스가 가장 높았고 41세 이상의 직무 스트레스가 가장 낮았다. 또한 미혼일 경우, 종교가 없는 경우에 직무 스트레스는 유의하게 더 높았고, 연간 소득액의 경우 3,000~3,500만원 미만에서 직무 스트레스가 가장 높았고 5,000만원 이상에서 직무 스트레스가 가장 낮았다. 간호직 선택동기가 '적성과 흥미에 맞아서', '남을 도울 수 있는 일이므로', '가족과 친지의 권유로'인 경우 '기타'보다 직무 스트레스가 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

직무만족도는 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 연간 소득액, 간호직 선택동기에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였지만 성별에 따른 차이는 없었다($p < .05$). 연령이 높은 경우가 낮은 경우보다 직무만족도가 높게 나타났으며 특히 41세 이상의 직무만족도가 가장 높았다. 또한 기혼일 경우, 종교가 있을 경우, 최종학력이 대학원재학 이상일 경우, 연간 소득액이 5000만원 이상일 경우에 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 간호직 선택동기는 '졸업 후 취업이 보장되어서'와 '기타'보다 '적성과 흥미에 맞아서'와 '남을 도울 수 있는 일이므로'의 경우에 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

4. 직업적 특성에 따른 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도

직업적 특성에 따른 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도의 정도는 다음과 같다(Table 4). 탄력성은 현 직장 근무경력, 직위, 근무부서에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < .05$). 현 직장 근무경력이 7년 이상인 경

Table 1. Characteristics of Subjects

(N=433)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	Male	12 (2.8)		
	Female	421 (97.2)		
Age (year)	≤ 25	150 (34.6)	30.18±6.94	21~55
	26~30	120 (27.7)		
	31~35	75 (17.3)		
	36~40	54 (12.5)		
	≥ 41	34 (7.9)		
Marital status	Married	173 (40.0)		
	Unmarried	260 (60.0)		
Religion	Yes	149 (34.4)		
	No	284 (65.6)		
Education level	Nursing college	182 (42.0)		
	Nursing university	82 (18.9)		
	RN-BSN	79 (18.2)		
	Graduate school	90 (20.8)		
Clinical careers (year)	< 1	26 (6.0)	7.82±6.57	0.08~32
	≥ 1~< 4	164 (37.9)		
	≥ 4~< 7	51 (11.8)		
	≥ 7	192 (44.3)		
Position	Staff nurse	392 (90.5)		
	Charge nurse	18 (4.2)		
	Head nurse	23 (5.3)		
Workplace	Ward	255 (58.9)		
	Special unit	79 (18.2)		
	Intensive care unit	56 (12.9)		
	Outpatient/etc	43 (9.9)		
Annual income (10,000 won)	< 3,000	175 (40.4)		
	≥ 3,000~< 3,500	89 (20.6)		
	≥ 3,500~< 4,000	35 (8.1)		
	≥ 4,000~< 4,500	45 (10.4)		
	≥ 4,500~< 5,000	46 (10.6)		
	≥ 5,000	43 (9.9)		
Motive of choosing nursing science	Having concern and interest	45 (10.4)		
	To help other people	39 (9.0)		
	Recommended by parents and friends	119 (27.5)		
	For economic reasons	198 (45.7)		
	Others	32 (7.4)		

우 탄력성이 가장 높았고 4년 이상~7년 미만의 탄력성이 가장 낮았다. 직위의 경우 수간호사가 일반간호사와 책임간호사보다 탄력성이 유의하게 높았고, 근무부서의 경우 일반병동과 중환자실에서 근무하는 간호사보다 외래/기타 부

서에서 근무하는 간호사의 탄력성이 더 높았다.

직무 스트레스는 직위, 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었지만 현 직장 근무경력에서는 유의한 차이가 없으므로 나타났다($p<.05$). 직위의 경우 수간호사보다 일반간

호사의 직무 스트레스가 더 높은 것으로 나타났고, 근무부서의 경우 중환자실에서 근무하는 간호사의 직무 스트레스가 가장 높았고 외래/기타에서 근무하는 간호사의 직무 스트레스가 가장 낮았다.

직무만족도는 현 직장 근무경력, 직위, 근무부서에 따라 유의한 차이가 있었다($p < .05$). 현 직장 근무경력의 경우 7

년 이상에서 직무만족도가 가장 높았으며, 직위의 경우 일반간호와 책임간호사보다 수간호사의 직무만족도가 더 높았으며, 근무부서의 경우 외래/기타에서 근무하는 간호사가 일반병동, 특수부서 및 중환자실에서 근무하는 간호사들보다 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Level of Nurses' Resilience, Occupational Stress and Occupational Satisfaction (N=433)

Variable	M±SD	Range
Resilience	2.33±0.46	0~4
Occupational stress	2.47±0.25	1~4
Occupational satisfaction	3.03±0.47	1~5

5. 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도와의 상관관계

대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도와의 상관관계를 분석한 결과, 탄력성과 직무 스트레스($r = -.405$, $p < .001$) 간에 유의한 역상관관계가 있는 것으로 나타났고, 탄력성과 직무만족도($r = .380$, $p < .001$) 간에는 유의한

Table 3. Relationship between Nurses' Resilience, Occupational Stress and Occupational Satisfaction according to Demographic Characteristics (N=433)

Demographic variable		Resilience			Occupational stress			Occupational satisfaction		
		M±SD	F or t	Scheffe	M±SD	F or t	Scheffe	M±SD	F or t	Scheffe
Gender	Male	2.53±0.59	1.5		2.41±0.30	-0.846		3.03±0.67	0.34	
	Female	2.32±0.45			2.47±0.25			3.03±0.46		
Age (year)	≤25	2.24±0.39 ^a	9.065*	a < b	2.46±0.23	5.739*	a > b	2.94±0.46 ^a	12.387*	a < b
	26~30	2.24±0.45 ^a			2.53±0.27 ^a			2.96±0.44		
	31~35	2.37±0.49			2.50±0.25			2.98±0.45		
	36~40	2.53±0.47 ^b			2.39±0.22			3.19±0.43		
	≥41	2.60±0.47 ^b			2.35±0.21 ^b			3.42±0.37 ^b		
Marital status	Married	2.46±0.46	4.842*		2.43±0.24	-2.394*		3.16±0.45	4.880*	
	Unmarried	2.25±0.44			2.49±0.25			2.94±0.46		
Religion	Yes	2.43±0.48	3.595*		2.43±0.21	-2.133*		3.11±0.44	2.850*	
	No	2.27±0.44			2.49±0.26			2.98±0.48		
Education level	Nursing college	2.26±0.41 ^a	14.075*	a < b	2.46±0.25	1.609		2.96±0.47 ^a	5.511*	a < b
	Nursing university	2.25±0.43 ^a			2.48±0.22			3.04±0.39		
	RN-BSN	2.28±0.46 ^a			2.51±0.25			2.97±0.42 ^a		
	Graduate school	2.60±0.48 ^b			2.43±0.26			3.19±0.53 ^b		
Annual income (10,000 won)	< 3,000	2.27±0.43	10.381*	a < b	2.47±0.23	4.729*	a > b	3.00±0.47	7.948*	a < b
	≥ 3,000~< 3,500	2.16±0.38 ^a			2.55±0.30 ^a			2.90±0.45 ^a		
	≥ 3,500~< 4,000	2.32±0.35			2.51±0.19			2.94±0.34		
	≥ 4,000~< 4,500	2.39±0.51			2.42±0.25			3.20±0.46		
	≥ 4,500~< 5,000	2.55±0.50			2.42±0.21			3.20±0.42		
	≥ 5,000	2.65±0.47 ^b			2.36±0.20 ^b			3.28±0.45 ^b		
Motive of CNS	HCI	2.52±0.51	7.185*	a > b	2.41±0.26 ^a	3.999*	a < b	3.24±0.50 ^a	9.598*	a > b
	THOP	2.59±0.39 ^a			2.44±0.26 ^a			3.27±0.44 ^a		
	RPF	2.32±0.44			2.44±0.24 ^a			3.07±0.44		
	FER	2.25±0.44			2.48±0.23			2.94±0.44 ^b		
	Others	2.24±0.50 ^b			2.62±0.33 ^b			2.81±0.47 ^b		

CNS=choosing nursing science; HCI=having concern and interest; THOP=to help other people; RPF=recommended by parents and friends; FER=for economic reasons.

* $p < .05$.

순상관관계를 보여 탄력성이 높을수록 직무 스트레스는 낮고 직무만족도는 높은 것으로 나타났다. 직무 스트레스와 직무만족도($r=-.637, p<.001$) 간에는 통계적으로 유의한 역상관관계가 있는 것으로 나타나 직무 스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구는 간호사의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도의 정도와 이들 변수간의 관계를 분석하여 직무 스트레스를 감소시키고 직무만족도를 높이는 중재방안으로 탄력성을 제안하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었으며 이를 위해 연구결과를 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도 평균 점수는 각각 2.33점(4점만점), 2.47점(4점만점), 3.03점(5점만점)으로 나타났다. 탄력성 점수를 백점으로 환산한 결과 평균 점수는 58.26점으로 나타났으며, 이는 Baek 등(2010)의 연구대상자(간호사 328명, 대학생 156명, 소방관 92명)의 평균점수 61.2점, Connor와 Davidson (2003)

의 연구대상자인 일반대중 80.7점, 정신과 환자 68.0점, 범 불안장애 환자 62.4점보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 대상자의 연령, 성별, 종교, 교육과 같은 인구사회학적 특성과 문화적 차이로 인한 것으로 여겨지지만, 탄력성이 낮을 경우 스트레스 상황에 적절하게 대처하지 못하고 심리적 혹은 행동적 문제를 유발하거나 부적응을 초래하여 직무불만족으로 이어지고 결국엔 이직으로 연결되어 병원조직의 손실을 초래할 수 있으므로 탄력성을 강화시키는 것이 중요하다고 할 수 있겠다.

대상자의 일반적, 직업적 특성에 따른 탄력성은 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 연간 소득액, 근무경력, 직위, 근무부서, 간호직 선택동기에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다, 연령이 높은 경우, 기혼인 경우, 종교가 있는 경우, 직위가 높은 경우에 탄력성은 유의하게 높았다. Kwon과 Lee (2010)의 연구에서도 연령, 결혼상태, 교직경력, 교육정도, 월급여에 따라 탄력성에 유의한 차이가 있었고, 연령이 높을수록, 기혼일수록, 교직경력이 오래되었을수록, 교육정도가 높을수록, 월급여가 많을수록 탄력성이 높은 것으로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 나이가 들고

Table 4. Relationship between Nurses' Resilience, Occupational Stress and Occupational Satisfaction according to Occupational Characteristics (N=433)

Occupational variable	Resilience			Occupational stress			Occupational satisfaction			
	M±SD	F or t	Scheffe	M±SD	F or t	Scheffe	M±SD	F or t	Scheffe	
Clinical careers	< 1	2.32±0.39	7.352*	a < b	2.41±0.22	2.407	3.03±0.47	6.933*		
	≥ 1~<4	2.24±0.42			2.50±0.27					2.92±0.48
	≥ 4~<7	2.20±0.39 ^a			2.49±0.22					2.95±0.40
	≥ 7	2.44±0.49 ^b			2.44±0.23					3.14±0.46
Position	Staff nurse	2.30±0.45 ^a	11.520*	a < b	2.48±0.25 ^a	7.294*	a > b	3.00±0.47 ^a	9.879*	a < b
	Charge nurse	2.37±0.39 ^a			2.42±0.19			3.13±0.39 ^a		
	Head nurse	2.76±0.45 ^b			2.29±0.18 ^b			3.43±0.35 ^b		
Workplace	Ward	2.31±0.46 ^a	5.291*	a < b	2.46±0.24	3.310*	a > b	3.02±0.48 ^a	4.737*	a < b
	Special unit	2.38±0.46			2.48±0.23			3.00±0.42 ^a		
	ICU	2.19±0.41 ^a			2.55±0.29 ^a			2.92±0.46 ^a		
	Outpatient/etc	2.53±0.46 ^b			2.41±0.22 ^b			3.26±0.47 ^b		

ICU: intensive care unit,
* $p < .05$.

Table 5. Correlations between Nurses' Resilience, Occupational Stress and Occupational Satisfaction (N=433)

Variables	Resilience	Occupational stress	Occupational satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)
Resilience	1.000		
Occupational stress	.405 (< .001)	1.000	
Occupational satisfaction	.380 (< .001)	-.637 (< .001)	1.000

근무경력이 증가하고 직위가 높아지면서 탄력성이 높아지는 이유는 다양한 갈등을 해결하였던 경험들과 대인관계도 원활해져서 탄력성에 긍정적 영향을 주는 것이라 생각되어진다. 또한 미혼의 경우보다 기혼인 경우에 탄력성이 유의하게 높았는데 이는 가정이라는 지지체계가 탄력성을 높이는데 도움을 준 것으로 여겨지며, 선행연구에서도 가족이라는 보호요인이 탄력성을 강화시켜주는 요인이라고 한 것(Han, 2004; Kim, 2003)과 일치되는 결과이다.

대상자의 일반적, 직업적 특성에 따른 직무 스트레스는 연령, 결혼상태, 종교, 연간 소득액, 직위, 근무부서, 간호직 선택동기에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, 연령, 학력, 결혼상태, 월수입, 직위, 근무경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 Jeong (2004)의 연구결과와 유사한 결과를 보였다. Lee (2002)의 연구에서는 연령, 결혼상태, 종교, 근무경력, 직위, 월평균 수입, 간호직 선택동기와 직무 스트레스는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구결과와 차이를 보였다. 중환자실 간호사의 경우 직무 스트레스는 가장 높은 반면 탄력성과 직무만족도는 가장 낮은 것으로 나타났는데, 이는 중환자실 간호사는 위중하고 상태가 시시각각 변화하는 환자를 간호해야 하고 특수의료장비를 갖춘 환경에서 직무를 수행해야 하기 때문인 것으로 여겨진다. 중환자실 환경 요인들은 중재가 어려우므로 스트레스 상황에 유연하게 반응하게 해주고 적응을 촉진시키는 탄력성을 강화시켜 주는 것이 중환자실 간호사의 직무 스트레스를 줄여주고 직무만족도를 높이는데 효과적인 중재방안이 될 것으로 생각되어진다. 근무경력에 Benner (Jang, 2000에서 인용됨)의 모델을 Jang (2000)이 수정하여 제시한 4단계 경력단계에 따라 초보자(입사 후 1년 정도), 상급초보자(입사 후 2~3년), 유능한 단계(입사 후 4~6년), 숙련단계(입사 후 7년 이상)로 구분한 결과 근무경력과 직무 스트레스는 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 이에 대한 추가적인 연구가 필요하리라 생각된다.

대상자의 일반적, 직업적 특성에 따른 직무만족도는 연령, 결혼상태, 학력, 종교, 연간 소득액, 근무경력, 직위, 근무부서, 간호직을 선택한 동기에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, Lee, H. H. (2001), Lee (2002)와 Jeong (2004)의 연구결과와 유사한 결과를 보였다. 반면 Lee, H. S. (2001)의 연구에서 직무만족도는 결혼상태, 학력, 지위와 유의한 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구결과와 차이를 보였다. 간호직 선택동기에 따른 직무만족도는 '적성과 흥미에 맞아서' '남을 도울 수 있는 일이므로'를 선택한 군

에서 '졸업 후 취업이 보장되어서'를 선택한 군보다 유의하게 높게 나타나 간호직 선택동기에 따라 직무만족도 중재방안이 달리 적용되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과 대상자의 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도와 관계는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났는데 즉 탄력성이 높을수록 직무 스트레스는 낮고 직무만족도는 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 연구대상자는 다르지만 제조업체, 서비스직, 비정부기구, 공공기관에 근무하는 1,032명을 대상으로 탄력성과 직무만족, 직무수행 및 직무몰입과의 관계를 살펴본 Youssef와 Luthans (2007)의 연구에서 대상자의 탄력성과 직무만족도 간에 유의한 순상관관계를 나타낸 결과와도 일치한다. 대상자들의 직무 스트레스와 직무만족도 간에는 유의한 역상관관계를 보여, 직무 스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타나, 임상간호사를 대상으로 직무 스트레스와 직무만족도의 관계를 살펴본 연구(Jeong, 2004; Kim, 2004; Lee, 2002; Lee, H. H., 2001; Lee, H. S., 2001)결과와도 일치하였다. 여러 선행연구결과와 본 연구결과에 비추어볼 때 간호사의 직무만족도를 높이기 위해서는 직무 스트레스를 줄이는 것이 가장 효과적인 방법이 될 수 있겠다. 하지만 간호사의 직무 스트레스 요인이 되는 교대근무, 여러 직종과의 다양한 인간관계, 새로운 의뢰지식의 급증과 의료환경의 변화(Lee, 2001) 등을 줄이거나 없애는 것은 현실적으로 어려우므로, 이러한 변화와 상황들에 효과적으로 대처하고 긍정적인 적응결과를 가져오게 하는 심리사회적 능력 즉 간호사의 개인적 탄력성을 강화시키는 것이 더 효과적인 방법이 될 수 있다고 생각된다. The Resilient Educator (2007)가 교사들을 대상으로 3개월간의 탄력성 증진 프로그램을 진행한 결과 참여 교사들의 스트레스 증상이 현저히 감소되었고 탄력성이 높아질수록 스트레스는 낮아졌다고 하여 탄력성이 스트레스를 감소시키는데 효과가 있음을 보여주었다. 탄력성은 훈련과 교육을 통해 습득, 육성이 가능하므로(Han, 2004; Jackson et al., 2007), 임상에서도 간호사의 탄력성 증진 프로그램을 제공하여 간호사의 탄력성을 강화시키는데 관심을 가져야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과와 시사점은 간호사를 대상으로 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도를 살펴본 연구가 거의 없는 점을 고려해 볼 때 간호사의 탄력성과 직무 스트레스, 직무만족도와의 관계를 확인하였다는 점에서 학술적, 실무적으로 의의가 있다. 그러나 본 연구는 진주시에 소재하고 있는 일

개의 대학병원에 재직 중인 간호사들을 대상으로 하였으므로 본 연구결과를 간호사 전체 집단에 일반화하는데 한계가 있으며, 또한 한 시점에서의 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도를 측정하였기 때문에 시간경과에 따른 변수들의 변화 정도는 파악할 수 없었다.

결론 및 제언

본 연구는 상급종합병원 간호사를 대상으로 탄력성과 직무 스트레스와 직무만족도와의 관계를 파악하고자 수행되었다. 자료수집은 2010년 7월 19일에서 7월 30일까지 구조화된 질문지를 사용하여 진주시에 소재하는 G대학병원에 근무하는 간호사 433명을 대상으로 하였다. 자료분석은 SPSS/WIN 12.0 프로그램을 사용하여 서술적 통계, Pearson's Correlation Coefficient, t-test와 ANOVA, Scheffe' test를 실시하여 분석하였다. 결과는 다음과 같다.

첫째, 대상자 총 433명의 평균 연령은 30.18세로 25세 이하가 150명(34.6%)으로, 결혼상태는 미혼이 260명(60.0%)으로, 교육정도는 간호전문대학 졸업이 182명(42.0%)으로 가장 많았다. 현 직장경력은 평균 7.82년으로 7년 이상이 192명(44.3%), 일반간호사가 392명(90.5%), 근무부서는 병동이 255명(58.9%), 간호직을 선택한 동기는 졸업 후 취업이 보장되어서가 198명(45.7%)으로 가장 많았다.

둘째, 대상자의 탄력성은 평균 2.33점(0~4점 척도), 직무 스트레스는 평균 2.47점(1~4점 척도), 직무만족도는 평균 3.03점(1~5점 척도)으로 나타났다.

셋째, 일반적 특성에 따른 대상자의 탄력성은 연령($F=9.065, p<.001$), 결혼상태($t=4.842, p<.001$), 종교($t=3.595, p<.001$), 학력($F=14.075, p<.001$), 연간 소득액($F=10.381, p<.001$), 간호직 선택동기($F=7.185, p<.001$), 직무 스트레스는 연령($F=5.739, p<.001$), 결혼상태($t=-2.394, p=.017$), 종교($t=-2.133, p=.033$), 연간 소득액($F=4.729, p<.001$), 간호직 선택동기($F=3.999, p=.003$), 직무만족도는 연령($F=12.387, p<.001$), 결혼상태($t=4.880, p<.001$), 종교($t=2.850, p=.005$), 학력($F=5.511, p<.001$), 연간 소득액($F=7.948, p<.001$), 간호직 선택동기($F=9.598, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 대상자의 직업적 특성에 따른 탄력성은 현 직장 근무경력($F=7.352, p<.001$), 직위($F=11.520, p<.001$), 근무부서($F=5.291, p<.001$), 직무 스트레스는 직위($F=7.294, p<.001$), 근무부서($F=3.310, p=.020$)에 따라 유의한 차이

를 보였다. 직무만족도는 현 직장 근무경력($F=6.933, p<.001$), 직위($F=9.879, p<.001$), 근무부서($F=4.737, p=.003$)에 따라 유의한 차이를 보였다.

다섯째, 대상자의 탄력성, 직무 스트레스 및 직무만족도와의 상관관계를 분석한 결과, 탄력성과 직무 스트레스($r=-.405, p<.001$)는 유의한 역상관관계가 있는 것으로 나타났다, 탄력성과 직무만족($r=.380, p<.001$)은 유의한 순상관관계가 있는 것으로 나타나 탄력성이 높을수록 직무 스트레스는 낮고 직무만족도는 높은 것으로 나타났다. 직무 스트레스와 직무만족($r=-.637, p<.001$)은 통계적으로 유의한 역상관관계가 있는 것으로 나타나 직무 스트레스가 높을수록 직무만족도는 낮은 것으로 나타났다.

결론적으로, 간호사의 탄력성은 직무 스트레스, 직무만족도와 상관관계가 있으며, 이들 요인에는 다양한 인구사회학적 특성 및 직업적 특성이 영향요인으로 중요하게 작용함을 확인할 수 있었다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 탄력성이 직무 스트레스, 직무만족도와 관계가 있으므로 간호사를 대상으로 탄력성을 높이는 방법에 대한 연구가 필요하다.

둘째, 간호사의 탄력성에 영향을 주는 요인을 규명하는 연구가 필요하다.

셋째, 연구대상을 확대하여 간호사의 탄력성을 확인하는 반복연구가 필요하다.

REFERENCES

- Baek, H. S., Lee, K. U., & Joo, E. J. (2010). Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson resilience scale. *Psychiatry Investigation*, 7(2), 109-115.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *The Korean Society of Occupational Medicine*, 17(4), 297-317.
- Connor, K. M., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Fraser, M. W., Kirby, L. D., & Smokoski, P. R. (2003). Risk and resilience in childhood. In M. W. Fraser (Ed.), *Risk & resilience in childhood* (pp. 13-66). Washington, DC: NASW Press.
- Gillespie, B., Chaboyer, W., Wallis, M., & Grimbeek, P. (2007). Resilience in the operating room: Developing and testing of a resilience model. *Journal of Advanced Nursing*, 59

- (4), 427-438.
- Gu, M. O., & Kim, M. J. (1984). Developing the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Nurses Academic Society*, 14(2), 28-37.
- Han, M. R. (2004). *Resilience, social support, spirituality in wives of Alcoholics*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Hong, K. P. (1984). *An analytic study on nurse's burnout experience*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9.
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Jeong, J. H. (2004). *Stress and job satisfaction of clinical nurses and its related factors*. Unpublished master's thesis, Chungnam national University, Daejeon.
- Kim, D. H. (2003). *Development of an instrument to measure resilience in children with chronic illness*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Kim, H. O. (2004). *The Association among job stress, job satisfaction and Burnout of the clinical Nurses in Some Large-sized Hospitals*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Kim, S. H., & Lee, M. A. (2006). A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 122-130.
- Kwon, S. H., & Lee, S. Y. (2010). An analysis of kindergarten teachers' resilience. *The Journal of Korean Teacher Education*, 27(2), 137-157.
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. M. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271-283.
- Lee, H. H. (2001). *A study on the relationship between perceived stress and job satisfaction of polyclinic nurses in Korea*. Unpublished master's thesis, Kyungsoong University, Pusan.
- Lee, H. J. (2002). *A study on the personality traits, work stress and job satisfaction of nurses*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.
- Lee, H. S. (2001). *A study of job stress and satisfaction of the clinical nurse*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.
- Moon, S. J. (2010). *Structural model of nurses' intentions of changing workplaces*. Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul.
- Nam, J. E. (2010). *Relationship among ethical climate, job stress and career involvement of nurse*. Unpublished master's thesis, Hangyang University, Seoul.
- Ock, W. H., & Kim, S. Y. (2001). A study on job stress and job satisfaction, and organizational commitment of local public service. *Korean Public Administration Review*, 35(4), 355-373.
- Park, E. H., & Jeon, S. B. (2010). The investigation of risk factors and protective factors that influence resilience in kindergarten teachers. *The Journal of Korean Teacher Education*, 27(1), 253-276.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Peidmont, E. B., & Hasse, A. N. (1978). Nurse's satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- The Resilient Educator (2007). *Skills to succeed and flourish in today's schools*. Retrieved October 7, 2009, from <http://www.heartsourcecenter.com/The-Resilient-Educator-br-Skills-to-Succeed-and-Flourish-in-Today-s-Schools->.
- Tusaie, K., & Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18, 3-10.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *Journal of Management*, 774-800.