

# 수술실 간호사의 직무스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성이 소진에 미치는 영향

임은진<sup>1</sup> · 이윤미<sup>2</sup>

<sup>1</sup>부산보훈병원 수술실 간호사, <sup>2</sup>인제대학교 간호학과, 건강과학연구소 교수

## Influence of the Job Stress, Resilience, and Professional Identity on Burnout in Operation Room Nurses

Lim, Eun Jin<sup>1</sup> · Lee, Yun Mi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Staff Nurse, Operation Room, Busan Bohun Hospital, Busan,

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing, Institute of Health Science, Inje University, Busan

**Purpose:** The purpose of this study was to identify the factors influencing on burnout in operating room nurses. **Methods:** Using a cross-sectional design, a total of 109 operating room nurses working at 7 general hospitals with 300 beds or more in B city were analyzed. The instruments used for this study assessed job stress, resilience, professional identity, and burnout. Data was analyzed using descriptive statistics, a t-test, an ANOVA, a Pearson's correlation coefficient and a multiple regression analysis. **Results:** There was a statistically significant correlation between burnout and job stress ( $r=.53, p<.001$ ), resilience ( $r=-.59, p<.001$ ), and professional identity ( $r=-.47, p<.001$ ). The factors influencing burnout include job stress ( $\beta=.27, p<.001$ ), resilience( $\beta=-.37, p<.001$ ), dissatisfaction with the nursing job ( $\beta=.32, p<.001$ ), and moderate satisfaction with the nursing job ( $\beta=.19, p=.014$ ), and the explanatory power was 53.0%. **Conclusions:** The results suggest that intervention to reduce job stress and to improve resilience, which were the factors influencing burnout in operating room nurses, is necessary.

**Keywords:** Nurses, Stress, Resilience, Identity, Burnout

### 1. 서론

#### 1. 연구의 필요성

의료서비스산업은 인구 고령화, 소득 증대, 건강보험의 보장성 강화 등으로 시장이 급속히 확대되는 추세이다. 의료서비스산업의 대다수를 차지하는 것은 병원으로(Go, 2013), 수술실은 병원 내에서도

독립된 특수부서로서 엄격한 통제와 제한된 환경 속에서 의료제공이 이루어지는 곳이며(Caldeira, Avila, & Braga, 2013), 수술실 간호사는 외래와 일반 병동의 간호사들과는 달리 특수한 근무환경과 직무구조에서 업무를 수행하고 있다(Jang, 2013). 간호사의 소진은 환자들의 간호만족도 감소, 간호 오류의 증가, 간호사의 이직의도 증가를 초래할 수

투고일: 2017. 1. 6 1차 수정일: 2017. 2. 10 2차 수정일: 2017. 2. 17 게재확정일: 2017. 2. 18

주요어: 간호사, 스트레스, 회복탄력성, 정체성, 소진

\* 이 논문은 제1저자 임은진의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

Address reprint requests to : Lee, Yun Mi

Department of Nursing, Inje University, Institute of Health Science, 75 Bokji-ro, Kaegum-dong, Pusanjin-gu, Busan, 47392, Korea

Tel: 82-51-890-6933, Fax: 82-51-896-9840, E-mail: lym312@inje.ac.kr

있어 무엇보다 중요하다(June & Byun, 2009). 더욱이 소진은 감염성이 높아 간호사 자신뿐 아니라 동료와 병원 직원, 환자에게도 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Choi & Han, 2013). 간호사가 과다하게 소진되면 상황 조절능력과 간호서비스 만족도가 저하되고, 결과적으로 병원조직의 생산성과 효율성은 감소될 수 있다. 따라서 소진은 간호현장과 간호업무에 내재되어 있는 위험요인이므로 소진을 감소시키기 위한 다양한 프로그램이 필요하다(Kang & Lim, 2015). Go (2013)에서는 임상 간호사 중 수술실에서 근무하는 간호사의 소진이 가장 높은 것으로 보고하였다. 특히 폐쇄 공간에서 일하는 수술실 간호사의 소진은 본인뿐 아니라 다른 동료에게까지 영향을 미치게 되어 조직 전체가 소진되는 결과를 가져오기도 한다(Oh, 2013). 그러므로 수술이라는 긴장된 상황에 매일 접하고 있는 수술실 간호사의 소진에 관련된 더욱 다양한 연구가 필요하다고 여겨진다.

직무 스트레스는 소진의 큰 영향요인으로 간호사는 업무 수행 시 환자의 생명과 관련된 많은 응급 상황과 위험에 노출되어 있다(Choi & Han, 2013). 수술실 간호는 외과적 치료를 요하는 환자들을 위해 전문교육을 이수한 간호사가 수행하는 것으로 수술실 간호사의 행동은 기계적이 아닌 생각과 판단에 의해 환자의 생명에 위험이 되지 않는 수술 결과에 초점을 두고 의사 및 다른 의료진들과 협동체를 이루어 업무를 수행해야 한다. 또한 서서 일하는 시간이 많을 뿐 아니라 수술분야별 최신 수술방법의 다양성, 환자와 보호자의 요구 증대 및 의사와 의료요원과의 인간관계가 어렵기 때문에 스트레스가 높다(Chung & Kang, 2013).

회복탄력성은 개인이 역경에 직면하였을 때 이에 적응하고 성장하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 의미한다(Connor & Davidson, 2003). Cameron과 Brownie (2010)는 간호사에게 회복탄력성은 간호실무의 성공적인 현장적응에 중요한 개념이라고 강조하였다. 소진과 관련된 연구(Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007)에서도 회복탄력성이 낮은 간호사는 임상현장의 많은 어려움과 직무 스트레스로 인한 부정적 정서를 견디지 못하고 소진이 되지만, 회복탄력성이 높은 간호사는 힘든 실무 상황을 극복하고 전문가로서 경력을 쌓아 성장해 나가는 등의 차이를 보였다. 즉 동일한 환경과 상황에 처한 간호사가 모두 똑같은 강도로 스트레

스를 지각하지는 않는다(Kim, Oh, & Pack, 2011). 스트레스 대처방법에 따라 어떤 사람은 심리적, 행동적 문제를 일으키는 반면 어떤 사람은 오히려 성장의 기회로 삼기도 한다(Kim & Yu, 2014). 그러므로 회복탄력성은 간호사가 경험하는 직무 스트레스를 극복할 수 있는 잠재적인 힘으로 간호사의 소진에 영향을 줄 수 있을 것이라 생각된다.

간호사로서 올바른 전문직 정체성은 간호의 질적 수준을 높이고 긍정적인 전문직 정체성으로 인식과 태도를 변화시켜 조직에도 영향을 미친다(Choi, Ha, & Pack, 2004). Kim (2013)은 낮은 전문직 자아개념과 부정적인 정체성은 간호정체성에 부정적 영향을 미치고 결국 간호의 질적 수준까지도 저하시키는 요인이 된다고 하였으며, 전문직 정체성이 낮은 경우 어떤 업무를 우선 처리해야 될지 몰라 갈등이 일어나고, 직무 스트레스로 이어져 직무 만족을 감소시키고, 신체적 피로감을 더 느끼게 되지만(Lee & Lee, 2009), 전문가로서의 긍정적 정체성 인식은 소진 감소에 긍정적인 영향을 미친다(Kim, Ahn, Eom, & Lee, 2010). 이와 같이 간호사의 긍정적인 전문직 정체성의 확립은 간호사로서 자부심을 갖도록 하고 간호의 질적 향상을 가져오며, 소진의 감소에도 영향을 미칠 것으로 사료된다.

간호사의 소진에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행연구들을 살펴보면 회복탄력성(Kang & Lim, 2015), 간호 근무환경, 공감피로 및 공감만족(Kim & Lee, 2016) 등이 있었으나, 소진에 관련된 연구 대상은 주로 일반 간호단위로 이루어졌으며, 특히 수술실 간호사의 소진에 대한 영향요인으로 회복탄력성과 전문직 정체성을 함께 본 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 수술실 간호사를 대상으로 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진과의 관계를 규명하고, 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하여 수술실 간호사의 소진을 예방하고 질적 간호와 간호 인력관리의 효율성 향상을 위한 기초자료 제공을 위해 시도하였다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 수술실 간호사를 대상으로 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진 간의 관계를 알아봄과 동시에 소진에 미치는 영향요인을 확인하고자 함이다. 이를 위한 구체적 목표는 다음

과 같다.

- 1) 대상자의 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 소진을 파악한다.
- 3) 대상자의 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진 간의 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 소진에 미치는 영향요인을 확인한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 수술실 간호사의 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진 간의 관계를 파악하고, 수술실 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 B광역시 소재 300병상 이상 7개의 종합병원 수술실에 근무하는 간호사로 편의 추출하였다. 표본의 크기는 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 구하였다. 유의수준 0.05, 검정력 0.80, 효과크기 0.15(중간효과크기)는 선행문헌(Kang & Lim, 2015; Yang, 2013)을 근거로 하였고, 예측인자를 5개로 하였을 때 다중회귀분석에 필요한 최소 표본수가 92명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 본 연구에서는 110명을 대상으로 설문조사를 하였으며, 그 중 응답이 불성실한 1부를 제외하고 109부를 최종 자료 분석하였다.

### 3. 연구 도구

#### 1) 직무 스트레스

직무 스트레스는 Hong (1995)의 수술실 간호사의 스트레스 요인 측정도구를 Won (2009)이 수정 보완한 직무 스트레스 도구를 저자로 부터 승인받아 사용하였다. 이 도구는 총 66문항의 Likert 5점 척도로 '전혀 느끼지 않는다' 1점에서 '아주 심하게 느낀다' 5점으로 이루어져 있으며, 66점에서 최대 330점으로 점수가 높을수록 스트레스를 높게 지각하였음을 의미한다. Won (2009)의 연구에서 도구

의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .90$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .97$ 이었다.

#### 2) 회복탄력성

회복탄력성은 Connor와 Davidson (2003)이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)를 저자로 부터 승인받고 한국어 버전을 제공받아 사용하였다. 이 도구는 총 25문항의 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 0점에서 '거의 언제나 그렇다' 4점으로, 0점에서 최대 100점으로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. Connor와 Davidson (2003)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .89$ 였으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .92$ 이었다.

#### 3) 전문직 정체성

전문직 정체성은 Kim (2013)이 수술실 간호사를 대상으로 한 전문직 정체성 도구를 저자로 부터 승인받아 사용하였다. 이 도구는 총 17문항의 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 17점에서 최대 85점으로 점수가 높을수록 전문직 정체성이 강함을 의미한다. Kim (2013)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .75$ 였으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .89$ 이었다.

#### 4) 소진

소진은 Maslach와 Jackson (1981)의 Maslach Burnout Inventory (MBI)를 Hwang (2012)이 번안하고 Ju (2014)가 수술실 간호사를 대상으로 수정 보완한 도구로 저자로 부터 승인받아 사용하였다. 이 도구는 총 22문항이 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점으로 이루어져 있으며, 22점에서 최대 110점으로 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. Ju (2014)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .84 \sim .92$ 였으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .92$ 이었다.

### 4. 자료수집 방법

본 연구는 B종합병원의 연구윤리위원회(IRB)의 승인을 받아 진행되었으며(승인번호: 2016-01), 자료수집 기간은 2016년 7월 10일부터 7월 31일까지로 자료수집에 앞서 해당 병원 간호부 또는 수술

실 책임자에게 연구계획과 내용을 사전에 설명한 후 동의를 얻은 7개 병원에서 진행되었다. 연구자가 직접 방문하여 설문지 작성을 설명한 후 참여에 동의한 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 배부하였다. 자료수집 시 대상자의 익명성과 비밀을 보장하기 위해 설문조사는 자가 보고식으로 시행하였다. 연구대상자에게 연구 참여 기간 동안 어떠한 불이익이나 위험이 따르지 않을 것과 언제라도 참여를 거부하거나 중단할 수 있음을 설명하고, 동의서를 첨부하여 서면으로 받은 후 설문지와 함께 회수용 봉투에 넣어 일괄 회수하는 방식을 취하였다.

## 5. 자료분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS 22.0 program을 사용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였다. 대상자의 직무스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진 정도는 각각 평균과 표준편차를 구하였으며, 대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 t-test와 one way ANOVA로 확인한 후, Scheffé test로 사후검정을 실시하였다. 대상자의 직무스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진과의 관계성은 Pearson's correlation coefficient를 구하였으며, 대상자의 소진에 영향을 주는 요인은 다중회귀분석(multiple regression analysis)으로 분석하였다.

## III. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

성별은 남자가 1.8%(2명), 여자가 98.2%(107명)로 대부분 여자였다. 연령은 평균 30.24세였으며, 25세 이하가 33.0%(36명), 학력은 간호전문학사가 51.4%(56명), 결혼은 미혼이 70.6%(77명), 종교는 없음이 57.8%(63명)로 가장 많았다. 수술실 근무경력 평균 6.88년으로 10년 이상이 28.4%(31명)로 가장 많았고, 임상근무경력 평균 7.48년으로 10년 이상이 31.2%(34명)이었다. 교대근무는 하지 않는 경우가 78.0%(85명), 직위는 일반간호사가 80.7%(88명), 수술실 근무배경은 본인 희망이 73.4%(80명), 이직경험은 51.4%(56명)가 없었고, 간호직 만족도는 만족이 41.3%(45명), 보통이

43.1%(47명), 불만족이 15.6%(17명)이었다(Table 1).

### 2. 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진 정도

직무 스트레스 점수는  $3.59 \pm 0.53$ 점, 회복탄력성  $2.27 \pm 0.48$ 점, 전문직 정체성  $3.44 \pm 0.50$ 점, 소진  $2.61 \pm 0.58$ 점으로 나타났다(Table 2).

### 3. 일반적 특성에 따른 소진의 차이

일반적 특성에 따른 소진은 간호직 만족도 ( $F=14.13$ ,  $p<.001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 간호직 만족도는 불만족, 보통, 만족 순으로 소진이 높았다(Table 1).

### 4. 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진의 상관관계

직무 스트레스는 회복탄력성( $r=-.29$ ,  $p=.002$ ), 전문직 정체성( $r=-.31$ ,  $p<.001$ )과 음의 상관관계가 있었으며, 소진( $r=.53$ ,  $p<.001$ )과는 양의 상관관계가 있었다. 회복탄력성은 전문직 정체성( $r=.61$ ,  $p<.001$ )과 양의 상관관계가 있었으며, 소진( $r=-.59$ ,  $p<.001$ )과는 음의 상관관계가 있었다. 전문직 정체성은 소진( $r=-.47$ ,  $p<.001$ )과 음의 상관관계가 있었다(Table 3).

### 5. 소진에 영향을 미치는 요인

소진에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 다중회귀분석 결과는 Table 4와 같다.

독립변수로 일반적 특성 중 소진에 유의한 차이를 보인 간호직 만족도(만족 기준)와 상관분석결과 소진과 유의한 상관이 있다고 나타난 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 등 총 4개를 투입하였다. 이 중 범주형 항목인 간호직 만족도는 가변수(dummy variable)처리하여 분석하였다.

분석 전 오차항들 간 자기 상관이 있는지 알아보기 위해 Durbin-Watson 통계량을 구한 결과 1.89로 2근방의 값으로 나타나 오차항들 간 자기상관은 없는 것으로 나타났다. 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 케이스별 진단을 실시한 결과

Table 1. Burnout according to General Characteristics

(N=109)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Burnout	
			M±SD	t/F(ρ)
Age (years)	≤25	36(33.0)	2.24±0.48	1.10(.354)
	26~30	30(27.5)	2.21±0.52	
	31~35	20(18.3)	2.23±0.54	
	≥36	23(21.1)	2.43±0.36	
		30.24±6.98		
Education level	Diploma	56(51.4)	2.25±0.52	-.39(.698)
	≥Bachelor	53(48.6)	2.29±0.44	
Marital status	Unmarried	77(70.6)	2.24±0.50	-.96(.339)
	Married	32(29.4)	2.34±0.44	
Religion	No	63(57.8)	2.27±0.45	.07(.947)
	Yes	46(42.2)	2.27±0.53	
Clinical career at operation room (years)	<1	12(11.0)	2.10±0.52	.89(.471)
	1~<3	29(26.6)	2.27±0.43	
	3~<5	14(12.8)	2.20±0.56	
	5~<10	23(21.1)	2.24±0.54	
	≥10	31(28.4)	2.39±0.44	
		6.88±6.46		
Clinical career (years)	<1	9(8.3)	2.23±0.49	.70(.593)
	1~<3	22(20.2)	2.18±0.52	
	3~<5	19(17.4)	2.23±0.42	
	5~<10	25(22.9)	2.24±0.55	
	≥10	34(31.2)	2.38±0.44	
		7.48±6.67		
Shift	Yes	24(22.0)	2.74±.53	-1.34(.184)
	No (Day duty)	85(78.0)	2.57±.59	
Position	Nurse	88(80.7)	2.23±0.50	-1.57(.120)
	≥Charge nurse	21(19.3)	2.42±0.36	
Operation room working background	By hope	80(73.4)	2.28±0.47	.31(.754)
	By hospital order	29(26.6)	2.25±0.51	
Experience of turnover	Yes	53(48.6)	2.25±0.48	-.34(.736)
	No	56(51.4)	2.290±0.49	
Job satisfaction	Satisfied <sup>a</sup>	45(41.3)	2.49±0.41	14.13(<.001)
	Moderate <sup>b</sup>	47(43.1)	2.21±0.41	
	Dissatisfied <sup>c</sup>	17(15.6)	1.85±0.55	

Table 2. The Degree of Job Stress, Resilience, Professional Identity and Burnout

(N=109)

Variables	Total M±SD	Item M±SD	Range	Min	Max
Job stress	236.94±34.98	3.59±0.53	1-5	2.26	4.67
Resilience	56.75±12.00	2.27±0.48	0-4	1.08	3.48
Professional identity	58.48±8.50	3.44±0.50	1-5	2.12	4.94
Burnout	57.42±12.76	2.61±0.58	1-5	1.32	4.05

Table 3. Correlation among Study Variables

(N=109)

Variables	Job stress r( $\rho$ )	Resilience r( $\rho$ )	Professional identity r( $\rho$ )	Burnout r( $\rho$ )
Job stress	1			
Resilience	-.29 (.002)	1		
Professional identity	-.31 ( $\lt .001$ )	.61 ( $\lt .001$ )	1	
Burnout	.53 ( $\lt .001$ )	-.59 ( $\lt .001$ )	-.47 ( $\lt .001$ )	1

Table 4. Factor Influencing on Burnout

(N=109)

	B	S.E	$\beta$	t	$\rho$	Adj-R <sup>2</sup>	F	$\rho$
Content	2.83	.43	-	6.52	$\lt .001$			
Resilience	-.45	.09	-.37	-5.03	$\lt .001$			
Job stress	.29	.08	.27	3.61	$\lt .001$	.53	31.80	$\lt .001$
Job satisfaction - dissatisfied	.51	.14	.32	3.72	$\lt .001$			
Job satisfaction - moderate	.22	.09	.19	2.50	.014			

표준화 잔차가 모두  $\pm 3$  이내의 값으로 나타나 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있었다. 독립 변수들 간 다중공선성이 있는지 알아본 결과 공차 한계는 .58-.78로 .10 이상, VIF는 1.23-1.71로 10 미만으로 나타나 다중공선성은 없었다. 분석결과 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성( $\beta = -.37, p < .001$ ), 직무 스트레스( $\beta = .27, p < .001$ ), 간호직 만족도의 불만족( $\beta = .32, p < .001$ ), 간호직 만족도의 보통( $\beta = .19, p = .014$ )이었다. 즉, 회복탄력성이 낮을수록, 직무 스트레스가 높을수록, 간호직 만족도가 만족에 비해 불만족과 보통일수록 소진이 높아진다고 할 수 있다. 소진의 영향요인으로 회복탄력성, 직무스트레스, 간호직 만족도에 의한 설명력은 53.0%이었다( $F = 31.80, p < .001$ ).

#### IV. 논의

본 연구는 수술실 간호사의 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성의 정도와 이들 변수 간의 관계를 파악하고, 소진에 미치는 영향요인을 규명하고자 시도하였다.

수술실 간호사의 직무 스트레스는 5점 만점에 3.59점이었으며, 동일한 도구로 측정한 Won (2009)의 3.68점과 Chung과 Kang (2013)의 3.64점, Bea (2012)의 3.79점에 비해 낮은 수준이었다. 이는 Won (2009), Chung과 Kang (2013), Bea (2012)의 연구에서는 800병상 이상 상급종합병원 및 대학병원 수술실 간호사를 조사하였고, 본 연구에서는 300병상 이상의 종합병원 수술실 간호사만을 조사했기 때문이라고 생각된다. 대학병원과 종합병원 수술실 간호사를 비교한 Chung과 Kang (2013)의 연구에서 대학병원은 3.73점, 종합병원은 3.55점으로 나타나 대학병원 수술실 간호사들이 종합병원 수술실 간호사들에 비해 직무 스트레스가 높음을 알 수 있었다. 이는 Won (2009)의 연구에서 교대근무자는 81.2%, Bea (2012)의 연구에서 교대근무자가 73.5%인 반면 본 연구 대상자 중 교대근무를 하는 간호사 수는 22%로 작아, 대학병원과 종합병원의 근무형태와 관련이 있을 것으로 생각된다.

회복탄력성은 4점 만점에 2.27점이었으며, 100점 만점으로는 56.75점이었다. 이 결과는 도구의 개발자인 Connor와 Davidson (2003)의 연구에서 6개 집단 중 일반인 80.4점, 1차 외래진료환자 71.8점,

정신과 외래환자 68.0점, 범불안장애환자 62.4점으로 본 연구결과보다 높았으며, 외상 후 스트레스 장애환자는 47.8점으로 낮았다. 수술실 간호사를 대상으로 한 Oh (2013)의 연구에서 61.25점, 내과 의사를 대상으로 한 Soob, Prasad, Schroeder와 Varkey (2011)의 연구에서 68점, 간호사, 대학생, 소방관을 대상으로 한 Baek, Lee, Joo, Lee와 Choi (2010)의 연구에서 평균 점수는 61.2점으로, 본 연구대상자의 회복탄력성 점수가 다른 연구 결과에 비해 낮게 나타났다. 회복탄력성이 낮은 경우 스트레스 상황에 적절하게 대처하지 못하고 심리적 혹은 행동적 문제를 유발하거나 부적응을 초래하여 직무불만족으로 이어져 결국 이직으로 연결되어 병원조직의 손실을 초래할 수 있으므로(Kim et al., 2011), 이와 관련하여 다양한 프로그램의 개발 및 회복탄력성을 증진할 수 있는 방안의 모색이 필요할 것으로 생각된다.

전문직 정체성은 5점 만점에 3.44점으로 동일한 도구를 사용하여 대학병원과 종합병원의 수술실 간호사를 대상으로 조사한 Jeong (2014)의 3.70점, Kim (2013)의 3.63점보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 연구대상자 중 3차 종합병원 이상의 간호사의 비율이 Jeong (2014)에서는 74.8%, Kim (2013)에서는 80.4%로 본 연구는 2차 종합병원의 간호사만을 대상으로 하여 병원종류에 따른 차이로 생각된다. Jeong (2014)에서 병원 종류에 따른 전문직 정체성은 3차 종합병원이 2차 종합병원보다 전문직 정체성이 높은 것으로 나타나 이러한 결과를 뒷받침 해주고 있다. 이와 관련하여 2차 종합병원의 간호사를 대상으로 서비스 신념향상과 직업적 소명 의식 증진을 목적으로 전문직 정체성 향상을 위한 전문 교육프로그램이 더욱 활발히 필요할 것으로 생각된다.

소진은 5점 만점에 2.61점으로, 같은 도구로 수술실 간호사를 대상으로 한 Ju (2014)에서는 2.74점으로 나타났고, 임상간호사를 대상으로 한 Kang과 Lim (2015)에서는 7점 만점을 5점으로 환산 시 1.77점으로 나타나 수술실 간호사의 소진이 높게 나타남을 알 수 있었다. 또한 의료서비스 종사자의 생산성 향상에 관한 Go (2013)의 연구에서 간호부서 중 수술실 간호사의 소진이 가장 높게 나타났다고 하였으며, 이는 언제나 응급상황이 벌어질 수 있는 환경 속에서 긴장을 놓칠 수 없는 부분과 수술이라는 특수한 상황에서 급박한 상태변화에 대응하

고, 수술실 간호사의 판단과 행동으로 인해 환자의 건강에 중요한 결과를 불러올 수 있기 때문으로 생각된다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 소진은 간호직 만족도에 유의한 차이가 있었다. 간호직 만족도는 불만족, 보통, 만족 순으로 소진이 높았다. 간호직 만족도가 높은 간호사일수록 소진이 낮게 나온 것은 Choi와 Han (2013), Kim과 Lee (2016), Lee와 Lee (2009)의 연구결과와 일치하는 것으로 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인을 분석하여 부정적인 영향을 주는 요인을 개선할 필요성이 있다고 생각된다.

연구대상자의 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성, 소진은 모두 상관관계를 나타냈다. 소진은 직무 스트레스와 양의 상관관계가 있었으며, 회복탄력성, 전문직 정체성과는 음의 상관관계가 있었다. 즉 직무 스트레스가 높을수록 소진이 높았고, 회복탄력성과 전문직 정체성이 높을수록 소진이 낮았으므로 수술실 간호사의 소진을 감소하기 위해 직무 스트레스를 감소시킬 수 있고, 회복탄력성과 전문직 정체성을 향상시킬 수 있는 더욱 다양한 방안을 모색할 필요가 있다고 생각된다. 그러나 소진과 전문직 정체성의 상관관계는 다른 변수인 직무 스트레스, 회복탄력성에 비해 상관계수가 작아 낮은 상관관계를 보였으므로 소진과 전문직 정체성간의 관계는 추후 연구를 통해 확인할 필요가 있겠다.

연구대상자의 소진에 영향을 미치는 요인으로 회복탄력성, 직무 스트레스, 간호직 만족도가 유의하게 나타났다. 회복탄력성은 Jackson 등(2007), Oh (2013), Yang (2013)에서도 소진에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되어 본 연구결과와 일치하였다. Soob 등(2011)에서 회복탄력성 증진 프로그램 결과 소진이 유의하게 감소하였고, Foureur, Besley, Burton, Yu와 Crisp (2013)는 스트레스 감소를 위한 MBSR (mindfulness based stress reduction) 프로그램을 개발하여 간호사 및 조산사에게 적용한 연구에서 대상자들의 스트레스와 불안이 완화되고 개인적인 삶과 근무지에서의 회복탄력성이 높아졌다고 하였다. 이러한 연구는 프로그램을 통해 회복탄력성이 향상될 수 있음을 보여준다. 특히 Go (2013)는 병원에 근무하는 간호사 중 수술실에서 근무하는 간호사의 소진이 가장 높다고 하였으므로 수술실 간호사를 대상으로 소진을 감소하기 위해 회복탄력성을 증진시키기 위한 프로그램

을 개발할 필요가 있겠다.

직무 스트레스도 소진의 영향요인으로 확인되었는데, Choi와 Han (2013), Yang (2013)의 연구결과와 일치하였다. 특히 수술실 간호사는 동료와 상호작용이 적고 스트레스를 많이 받는 환경에 있으므로 직무 스트레스가 자신의 건강을 해칠 뿐만 아니라 간호업무에도 심각한 문제를 초래한다(Yang, 2013). 따라서 수술실 간호사의 직무 스트레스가 효율적으로 관리되지 않을 때, 간호업무의 역기능이 나타나 소진을 경험하게 되며 간호서비스의 질이 저하되어 병원조직 경영에 영향을 줄 수 있다(Kang & Lim, 2015). 이는 수술실 간호사의 직무 스트레스 요인과 정도를 파악하고 향후 적극적인 직무 스트레스의 관리를 위한 중재방안 개발이 이루어져야 함을 시사해 주고 있다.

한편 본 연구에서는 전문직 정체성이 소진에 유의한 영향을 주지 않았다. 응급실 간호사를 대상으로 한 Kim 등(2010)에서 전문직 정체성과 소진과의 상관관계 연구에서 전문직 정체성이 높을수록 소진이 낮다고 하였고, 전문상담교사를 대상으로 한 Kim과 Yu (2010)에서는 역할 갈등과 소진의 관계에서 전문직 정체성이 조절 효과를 하는 것으로 보고하였다. 전문직 정체성이 낮으면 어떤 업무를 우선 처리해야 될지 몰라 갈등이 일어날 것이며, 직무 스트레스로 이어져 결과적으로 소진을 경험하게 된다(Lee & Lee, 2009). 간호사를 대상으로 소진의 영향요인으로 전문직 정체성에 대한 연구가 부족하여 비교는 어렵지만, 본 연구에서 전문직 정체성이 소진에 영향요인으로 유의하지 않는 이유는 상관분석에서 유의하게 나왔지만 낮은 상관관계를 보였으며, 본 연구대상자가 2차병원 간호사로 기존의 선행연구보다 전문직 정체성 점수가 낮았기 때문이라고 생각된다. 이후 반복 연구를 통해 소진의 영향요인으로 전문직 정체성을 확인하는 연구가 필요하다.

결론적으로 연구대상자의 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성, 소진은 서로 유의한 상관관계가 있었고, 회복탄력성과 직무 스트레스, 간호직 만족도가 소진에 영향을 주는 중요한 변수로 확인되었다. 그러므로 수술실 간호사의 소진을 예방하고 직무 스트레스를 관리하기 위해, 학습과 훈련으로 개발 가능한 내적 에너지원인 회복탄력성 증진 프로그램의 개발과 적용이 필요할 것으로 생각된다. 이를 통해 개발된 회복탄력성 프로그램을 검정하기



위한 추후 연구와 병원 내 잘 정착될 수 있도록 지속적인 노력이 필요할 것이다. 본 연구는 B시의 7개 종합병원의 수술실 간호사를 대상으로 편의표집 하였으므로 연구결과를 확대하거나 일반화하기에 제한점이 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 수술실 간호사의 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성 및 소진의 정도와 이들 변수 간의 관계를 파악하고, 소진에 미치는 영향요인을 확인하고자 시도하였다. 수술실 간호사의 소진은 직무 스트레스, 회복탄력성, 전문직 정체성과 통계적으로 유의한 상관관계가 있었다. 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성, 직무 스트레스, 간호직 만족도의 불만족, 간호직 만족도의 보통으로 나타났다. 회복탄력성, 직무 스트레스, 간호직 만족도에 의한 설명력은 53.0%이었다. 이상의 결과를 종합해 볼 때, 수술실 간호사의 직무 스트레스와 회복탄력성이 소진의 중요한 영향요인임을 확인하였다. 수술실 간호사의 소진은 수술결과와 의료의 질에 큰 영향을 미칠 수 있으므로 이를 예방하고 감소시켜야 한다. 직무 스트레스의 정도가 같더라도 효율적으로 대응하는 대처방식을 통해 소진을 감소할 수 있으므로 회복탄력성 증진을 위한 다양한 연구와 조직적 차원의 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다. 또한 본 연구결과를 바탕으로 수술실이라는 특성에 맞는 회복탄력성 중재 프로그램의 개발과 효과에 대한 연구와 수술실 간호사의 소진의 영향요인으로 전문직 정체성에 대한 반복연구를 제언한다.

## REFERENCES

- Baek, H. S., Lee, K. U., Joo, E. J., Lee, M. Y., & Choi, K. S. (2010). Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson resilience scale. *Psychiatry Investigation*, 7(2), 109-115.
- Bea, H. J. (2012). *A study on verbal violence experience, job stress and turnover intention among operating room nurses* (Unpublished master's thesis). Eulji University, Daejeon, Korea.
- Caldeira, S. M., Avila, M. A. G., & Braga, E. M. (2013). Educational and cultural activities in surgical and aesthetical recovery center: perception of the nursing team. *Journal of Nursing UFPE*, 7(8), 5232-5238.
- Cameron, F., & Brownie, S. (2010). Enhancing resilience in registered aged care nurse. *Australasian Journal on Ageing*, 29(1), 66-71.
- Choi, J., Ha, N. S., & Pack, H. M. (2004). The relationship between 75 factors of the nursing organizational culture and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academic of Nursing Administration*, 10(2), 255-264.
- Choi, K. J., & Han, S. S. (2013). The Influence of the job stress, job satisfaction and social support of clinical nurse's burnout. *Journal of East-West Nursing Research*, 19(1), 55-61.
- Chung, J. H., & Kang, H. Y. (2013). Job stress and fatigue of the nurses in the operating room. *Journal of the Korea Contents Association*, 13(12), 291-298.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor Davidson resilience scale. *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Foureur, M., Besley, K., Burton, G., Yu, N., & Crisp, J. (2013). 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*, 45(1), 114-125.
- Go, H. M. (2013). A study on differences of burnout, job stress by general characteristics of nurses. *Journal of Korea Safety Management & Science*, 13(1), 337-353.
- Hong, B. H. (1995). *Factors associated with the stress of the operating room nurse* (Unpublished master's thesis). Youngnam University, Kyunsan, Korea.
- Hwang, S. W. (2012). *The relationship between emotional labor behavior and job burnout among service worker's: moderating effect of leader's emotional leadership and trust* (Unpublished master's thesis). Youngnam University, Kyunsan, Korea.
- 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, H. S. (2013). Relations among verbal violence experience, burnout and turnover intention in operating room nurses. *Chonnam Journal of Nursing Science*, 18(1), 59-70.
- Jeong, J. S. (2014). *Self-efficacy and professional identity is on the performance impact of the operating room nurse* (Unpublished master's thesis). Korea

- National University of Transportation, Chungju, Korea.
- Ju, J. I. (2014). *The effect of perceived patient safety culture and job exhaustion on the patient safety performance among operation room nurse* (Unpublished master's thesis). Inje University, Kimhye, Korea.
- June, K. J., & Byun, S. W. (2009). Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 305-313.
- Kang, J. S., & Lim, J. Y. (2015). Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *Journal of the Korea Contents Association*, 15(11), 263-273.
- Kim, B. N., & Oh, H. S., & Pack, Y. S. (2011). A Study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(1), 14-23.
- Kim, J. H., Ahn, H. Y., Eom, M. R., & Lee, M. Y. (2010). A study of emergency room nurses' burnout, nursing performance, and professional identity. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 19(1), 50-59.
- Kim, J., & Lee, T. W. (2016). The influence of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 22(2), 109-117.
- Kim, J. S., & Yu, K. L. (2010). A moderating effect of professional identity for the professional school counselors in the relationship between role conflict and burnout. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 22(1), 53-69.
- Kim, M. J. (2013). *Organizational culture, professional identity and organizational performance in operating room* (Unpublished master's thesis). Hanyang University, Seoul, Korea.
- Kim, S. N., & Yu, M. S. (2014). Relationships among resilience, job stress, and organizational commitment in ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Home Care Nursing*, 21(1), 36-43.
- Lee, H. A., & Lee, K. H. (2009). The relationship among job stress, job satisfaction, and burnout of the professional school counselors. *Korean Journal of School Psychology*, 6(1), 83-102.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Oh, H. J. (2013). *Effect of the work stress and resilience on burnout of the nurses in the operation room* (Unpublished master's thesis). The Catholic University, Kyonggido, Korea.
- Sood, A., Prasad, K., Schroeder, D., & Varkey, P. (2011). Stress management and resilience training among department of medicine faculty: a pilot randomized clinical trial. *Journal of General Internal Medicine*, 26(8), 858-861.
- Won, H. K. (2009). *The relevance between operating room nurses' job stress and job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Ajou University, Kyonggido, Korea.
- Yang, H. S. (2013). *Effects of work stress, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout in operating room nurses* (Unpublished master's thesis). Chung-Ang University, Seoul, Korea.