



수간호사의 진성리더십과 동료지지가 간호사의 심리적 안녕감에 미치는 영향

조정화¹ · 유정희² · 서가원³

경북보건대학교 간호학과¹, 가톨릭대학교 대전성모병원², 충남대학교 일반대학원 간호학과³

Influence of Authentic Leadership and Coworker Support on the Psychological Well-being of Staff Nurses

Cho, Jeonghwa¹ · Yu, Junghee² · Seo, Kawoun³

¹College of Nursing, Gyeongbuk College of Health, Gimcheon

²Catholic University, Daejeon St. Mary's Hospital, Daejeon

³Graduate School, College of Nursing, Chungnam National University, Daejeon, Korea

Purpose: This descriptive study investigated the effects of authentic leadership and coworker support on psychological well-being of staff nurses. **Methods:** The participants were 166 staff nurse working in university hospital located in D city. Data were collected from July 1 2017 to 31, 2017. Data analysis was performed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and hierarchical regression. **Results:** The regression model that included demographics and coworker support explained about 40.0% of psychological well-being. Marital status, nurse satisfaction, turnover experience, and coworker support were the predictors of psychological well-being in staff nurses. **Conclusion:** Coworker support was an important predictor of the psychological well-being of staff nurse. Therefore, strategies to improve coworker support are needed to increase psychological well-being in the clinical field.

Key Words: Nurses, Leadership, Coworker support, Psychological well-being

서론

1. 연구의 필요성

최근 간호 인력이 부족한 열악한 환경에서 근무하는 임상간호사들은 과도한 업무와 3교대 및 야간근무, 환자 중심의 간호요구, 환자와 보호자 및 타 직종과의 복잡한 인간관계 등과 같은 고유의 직업적 특성과 복잡하고 전문적인 병원 환경의 급격

한 변화로 인해 신체적, 심리적 스트레스를 겪고 있다. 이러한 스트레스는 간호사들에게 신체적 문제뿐만 아니라 분노, 불안, 우울 등의 부정적인 정서를 경험하게 한다(Jun, Lee, & Lee, 2015). 이러한 부정적 정서는 간호사의 업무성과와 관련이 있을 뿐만 아니라 심할 경우 정서적 소진을 겪게 되어 결국 간호사의 이직으로 이어지게 된다(Lee et al., 2009; Yoon & Kim, 2010). 간호사는 병원 인력 중에서 가장 많은 부분을 차지하고 있는 만큼 병원에서 안정적으로 양질의 서비스를 제공하기 위

주요어: 간호사, 리더십, 동료지지, 심리적 안녕감

Corresponding author: Seo, Kawoun <https://orcid.org/0000-0003-4956-0626>

College of Nursing, Chungnam National University, 266 Munhwa-ro, Jung-gu, Daejeon 35015, Korea.

Tel: +82-42-580-8414, Fax: +82-42-580-8309, E-mail: ania24@naver.com

Received: Feb 22, 2018 | Revised: Apr 19, 2018 | Accepted: May 12, 2018

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

해서는 간호사들의 신체적, 심리적 안녕상태를 관리하는 것이 선행되어야 한다(Kim & Kim, 2017).

이 중 개인의 삶의 질을 반영하는 것으로 긍정적인 정신건강과 자아실현을 추구하는 것을 뜻하는 심리적 안녕감(psychological well-being)은 개인의 삶이 전체적으로 즐겁고, 기쁘지, 개인이 자신의 삶에 만족하며 행복감을 느끼고 있는지의 전체적인 삶의 만족도를 의미한다(Ryff, 1989). 심리적 안녕감이 높은 사람은 자신의 있는 그대로의 가치를 수용하고, 자신의 행동뿐만 아니라 주위 환경에 대한 통제력 또한 가지고 있어, 긍정적 대인관계를 유지하며 자신의 잠재력을 실현 시킨다고 하였다(Ryff, 1989). 따라서 스트레스가 높은 임상 환경에서 간호사가 자신과 환경을 스스로 통제하여 긍정적으로 대인관계를 형성하며 효율적으로 자아실현을 추구하고 삶의 질을 유지하도록 하는 심리적 안녕감에 대한 관심을 기울이는 것은 매우 중요한 것으로 생각된다. 또한 간호사가 심리적 안녕감을 유지하면 간호사 개인뿐만 아니라 환자에게 제공되는 간호의 질 관리와 병원조직의 간호인력 관리 면에서도 효율적이어서 더욱 관심을 가질 필요가 있다.

간호사의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인 중 하나로 관리자의 리더십을 들 수 있는데, 수간호사의 리더십은 평간호사들이 효과적으로 간호를 제공하도록 하며 조직의 통합에 기여하기 때문에 조직의 관리입장에서 매우 중요한 요소이다(Kim & Kim, 2017). 현재까지 간호사의 심리적 안녕감과 관련이 있다고 밝혀진 리더십 유형에는 변혁적 리더십이 있는데(Lee & Kim, 2012), 변혁적 리더십은 리더가 조직 구성원들에게 비전을 제시하고 이들을 이끌어 줌으로써 개인적 충족 및 조직적 발전을 이룬다는 것이다. 하지만 진성리더십(authentic leadership)은 리더가 자기 스스로에 대해 인지하고 자신이 가지고 있는 가치와 감정에 일치하도록 행동하는 리더십(Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004)으로 변혁적 리더십보다는 대인관계에 중점을 둔 리더십 유형으로 볼 수 있다. 따라서 윤리적이고 팀원들과의 의사소통에서도 명확하여 조직의 구성원과 좋은 관계를 형성할 수 있으며 또한 그들이 업무활동을 더 적극적으로 수행할 수 있도록 도우며 그로 인해 높은 직무만족과 생산성과를 유발할 수 있다(Avolio et al., 2004). 선행연구에 따르면, 수간호사의 진성리더십은 평간호사들의 직무만족 및 직무몰입과 같은 직무 관련 요인에 영향을 미칠 뿐만 아니라 자아성취나 심리적 안녕감과 같은 개인적 요소에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Nelson et al., 2014).

진성리더십과 더불어 간호사의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 또 다른 요인으로 사회적 지지를 고려할 수 있는데, 임상

간호사의 사회적 지지를 강화하면 심리적 안녕감을 증진시키는 것으로 보고되었다(Sohn, Kim, Lee, Park, & Roh, 2014). 그 중 동료지지(coworker support)는 직무와 관련된 문제에 있어서 동료 즉, 직장상사, 동기 및 후배가 도움을 주는 정도를 가리킨다(Cutrona & Russell, 1987). 동료지지는 간호사에 있어서 감정노동, 신체적 증상, 소진 및 우울과 관련이 있는 것으로 나타났으며(Yom, Son, Lee, & Kim, 2017), 초임보육교사를 대상으로 심리적 안녕감과 관계를 살펴본 선행연구에서는 동료지지가 잘 되면 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Kim, Choi, & Choi, 2013). 또한 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 동료지지가 회복탄력성에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Yu & Cho, 2018). 따라서 조직 내 동료 간호사가 직무상 협업이 원활하고 정서적 지지를 잘 해준다면, 그 조직의 간호사는 심리적 안녕감에 차이가 날 수 있는 것을 예측할 수 있다. 그러나 아직까지 평간호사의 심리적 안녕감의 영향요인에 대한 연구는 부족한 실정이며 진성리더십, 동료지지와 평간호사의 심리적 안녕감의 관계를 파악하기 위한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 간호조직의 인적자원 관리의 기초자료를 제공하고, 임상간호사의 심리적 안녕감을 증진하여 삶의 질을 개선하는 간호중재 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 평간호사가 느끼는 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 수간호사의 진성리더십, 동료지지와 심리적 안녕감의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 심리적 안녕감의 차이를 파악한다.
- 대상자의 심리적 안녕감과 수간호사의 진성리더십, 동료지지 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 심리적 안녕감에 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사가 느끼는 수간호사의 진성리더십과

동료지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 탐색하고자 하는 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 D시에 소재한 대학병원에 재직 중인 평간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적과 필요성을 듣고 자발적으로 연구참여에 동의하고 서면동의서를 작성한 다음 연구를 진행하였다. 대상자 수 산정은 G*Power 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 독립변수 10개일 때 회귀분석에 필요한 대상자의 수는 161명이었으나 탈락률 10%를 고려하여 180부를 배부하였으며, 회수된 172부(회수율 95%) 중 응답 내용이 불충분한 6부를 제외하고 166부를 대상으로 분석하였다.

3. 연구도구

연구도구는 일반적 특성 8문항, 수간호사의 진성리더십 16문항, 동료지지 20문항, 심리적 안녕감 18문항으로 구성되어 자기기입식 방법을 이용하였고, 모든 도구는 저자의 허락을 받고 사용하였다.

1) 수간호사의 진성리더십

Avolio 등(2008)이 개발한 Authentic Leadership Questionnaire (ALQ)를 Han (2013)이 번역한 도구를 Song과 Seomun (2014)이 간호사 조직에 맞춰 수정한 도구를 사용하였다. 자아인식 4문항, 관계적 투명성 4문항, 균형적 프로세스 4문항, 내면화된 도덕성 4문항의 4개 하위영역에 총 16문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 총점 범위는 16~80점이며 점수가 높을수록 평간호사가 느낀 수간호사의 진성리더십이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 점수의 합을 문항수로 나눈 평균점수를 사용하였다. Song과 Seomun (2014)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .96이었고, 본 연구에서는 .94였다.

2) 동료지지

Cutrona와 Russell (1987)이 개발하고 Yang (2013)이 번역하고 수정한 사회적 지지 척도(Social Provision Scale, SPS)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 애착 4문항, 사회적 소속 4문항, 돌봄의 기회 4문항, 신뢰로운 동맹 4문항, 조연 4문항의 5개 하위영역에 총 20문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 총점 범위는 20~100점이며 점수가 높을수록 동료지지가 강함

을 의미한다. 본 연구에서는 점수의 합을 문항수로 나눈 평균 점수를 사용하였다. Yang (2013)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .94였고, 본 연구에서는 .91이었다.

3) 심리적 안녕감

Ryff (1989)가 개발한 도구를 Cho (2007)가 재구성한 심리적 안녕감 척도(Psychological Well-Being Scale, PWBS)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 자아수용 3문항, 타인과의 긍정적인 관계 3문항, 자율성 3문항, 환경에 대한 지배감 3문항, 인생의 목표 3문항, 개인적 성장 3문항의 6개 하위영역, 총 18문항으로 구성되어 있다. 4점 Likert 척도로 총점 범위는 18~72점이며 점수가 높을수록 심리적 안녕감이 높음을 의미한다. 본 연구에서는 점수의 합을 문항수로 나눈 평균 점수를 사용하였다. Cho (2007)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .80이었고 본 연구에서는 .78이었다.

4. 자료수집

본 연구는 C대학병원 생명윤리심의위원회(IRB)의 심의를 거쳐 승인(IRB No. DIRB-신20170620-022)을 받은 후 진행하였다. 자료수집기간은 2017년 7월 1일부터 2017년 7월 31일까지였다. 자료수집은 D시에 위치한 대학병원 3곳을 선정하여 간호부에 연구의 목적과 절차를 설명 후 자료수집을 허락받았다. 설문지 배부 전 연구의 목적과 필요성, 연구참여에 거부할 수 있음과 연구에 참여 도중 언제든지 연구참여를 철회할 수 있음을 설명한 후 서면동의서를 받고 자가 기입식 설문지를 작성하도록 하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하였으며, 수간호사의 진성리더십, 동료지지와 심리적 안녕감 수준은 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적인 특성에 따른 심리적 안녕감의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé로 분석하였다. 수간호사의 진성리더십, 동료지지와 심리적 안녕감과의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients 값을 산출하였다. 대상자의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 주요요인을 확인하기 위해 1단계에는 대상자의 일반적 특성을 독립변수로 투입하였고, 2단계에 수간호사의 진성리더십, 3단계에

동료지지를 투입하여 심리적 안녕감에 미치는 효과를 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 이용하여 분석하였다. 서열이나 명목척도인 변수는 가변수 처리하여 회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 일반적 특성

본 연구에 포함된 대상자의 96.4%는 여자였으며, 20대가 78.3%로 대다수를 차지했다. 미혼인 대상자가 88.6%였으며, 4년제 대학교 졸업인 대상자가 63.9%로 가장 많았다. 임상경력은 평균 4.15 ± 4.88 년으로 1년차 이하가 28.9%, 2년 내지 3년차가 27.1%, 4년차에서 6년차까지가 26.5%로 고르게 분포되어 있었다. 일반병동에서 근무하는 대상자는 61.4%, 특수부서에 근무하는 대상자는 38.6%로 나타났다. 간호사라는 직업에 만족하냐는 질문에는 52.4%가 보통이라고 대답하였으며, 만족

은 30.7%였으며, 불만족한다는 대상자는 16.9%로 나타났다. 이직경험은 91.0%가 없다고 대답하였다.

평간호사가 느끼는 수간호사의 진성리더십은 3.70 ± 0.56 점이었으며, 동료지지는 3.68 ± 0.55 점, 심리적 안녕감은 2.81 ± 0.27 점이었다(Table 1).

2. 대상자의 일반적인 특성에 따른 수간호사의 진성리더십, 동료지지 및 심리적 안녕감

대상자의 일반적 특성에 따른 수간호사의 진성리더십의 차이를 분석한 결과, 임상경력, 근무부서와 간호사 만족도에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 임상경력이 1년 이하인 대상자가 느끼는 수간호사의 진성리더십이 임상경력이 2년 이상인 대상자들이 느끼는 수간호사의 진성리더십보다 높게 나타났다. 일반 병동에서 근무하는 대상자가 느끼는 수간호사의 진성리더십이 특수부서에서 근무하는 대상자보다 높게 나타났으며, 간호사 직업에 대해 만족하지 않는 대상자가 보통

Table 1. General Characteristics of Subjects

(N=166)

| Characteristics | Categories | n (%) | M±SD | Range |
|--------------------------|-----------------|------------|------------------|-------|
| Gender | Male | 6 (3.6) | | |
| | Female | 160 (96.4) | | |
| Age (year) | 20~29 | 130 (78.3) | 27.86 ± 5.10 | 23~50 |
| | 30~39 | 28 (16.9) | | |
| | ≥40 | 8 (4.8) | | |
| Marital status | Single | 147 (88.6) | | |
| | Married | 19 (11.4) | | |
| Education level | College | 53 (31.9) | | |
| | University | 106 (63.9) | | |
| | Graduate school | 7 (4.2) | | |
| Employment career (year) | ≤1 | 48 (28.9) | 4.15 ± 4.88 | 1~30 |
| | 2~3 | 45 (27.1) | | |
| | 4~6 | 44 (26.5) | | |
| | ≥7 | 29 (17.5) | | |
| Work department | General ward | 102 (61.4) | | |
| | Special unit | 64 (38.6) | | |
| Nurse satisfaction | Not satisfied | 28 (16.9) | | |
| | Moderate | 87 (52.4) | | |
| | Satisfied | 51 (30.7) | | |
| Turnover experience | Yes | 15 (9.0) | | |
| | No | 151 (91.0) | | |
| Authentic leadership | | | 3.70 ± 0.56 | 1~5 |
| Coworker support | | | 3.68 ± 0.55 | 1~5 |
| Psychological well-being | | | 2.81 ± 0.27 | 1~4 |

이나 만족하는 대상자보다 수간호사의 진성리더십을 낮게 느끼는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 동료지지의 차이를 분석한 결과, 연령에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으나 이외의 다른 일반적 특성에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 20대와 40대이상에 속하는 대상자가 30대 대상자에 비해 동료지지를 더 높게 느끼는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 심리적 안녕감의 차이를 분석한 결과, 연령, 간호사 만족도에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 30대인 대상자들이 느끼는 심리적 안녕감은 40대 이상 대상자들보다 낮은 것으로 나타났으며, 간호사인 직업에 만족하는 대상자들이 불만족하는 대상자나 보통이라고 대답한 대상자보다 심리적 안녕감이 더 높은 것으로 나타났다 (Table 2).

3. 대상자의 심리적 안녕감과 수간호사의 진성리더십, 동료지지 간의 상관관계

심리적 안녕감은 수간호사의 진성리더십과 양의 상관관계 ($r=.25$)가 있었으며, 동료지지와도 양의 상관관계 ($r=.56$)가 있었다 (Table 3).

4. 대상자의 심리적 안녕감에 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 미치는 영향

대상자의 심리적 안녕감에 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 미치는 영향을 알아보기 위해 1단계에는 일반적 특성을 투입하고, 2단계에서는 수간호사의 진성리더십을 일반적 특성을 제어한 상태에서 수간호사의 진성리더십이 대상자의 심리적 안

Table 2. Differences of Authentic Leadership, Coworker Support, and Psychological Well-being according to General Characteristics (N=166)

| Characteristics | Categories | Authentic leadership | | Coworker support | | Psychological well-being | | |
|--------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------|------------------------|
| | | M±SD | t or F (p) | M±SD | t or F (p) | M±SD | t or F (p) | |
| Gender | Male | 3.66±0.45 | -0.15 (.879) | 3.58±0.43 | -0.47 (.639) | 2.79±0.37 | -0.19 (.849) | |
| | Female | 3.70±0.57 | | 3.69±0.55 | | 2.81±0.27 | | |
| Age (year) | 20~29 | 3.73±0.56 | 1.25 (.287) | 3.72±0.53 ^a | 5.38 (.005) | 2.83±0.27 ^a | 3.95 (.021) | |
| | 30~39 | 3.54±0.51 | | 3.42±0.57 ^b | | 2.69±0.29 ^b | | |
| | ≥40 | 3.75±0.72 | | 4.03±0.39 ^c | | 2.95±0.18 ^c | | b < c |
| Marital status | Single | 3.71±0.56 | 0.97 (.332) | 3.69±0.54 | 0.80 (.424) | 2.81±0.27 | -0.21 (.832) | |
| | Married | 3.58±0.61 | | 3.59±0.58 | | 2.83±0.27 | | |
| Education level | College | 3.75±0.59 | 0.44 (.645) | 3.82±0.54 | 2.61 (.076) | 2.85±0.26 | 2.42 (.092) | |
| | University | 3.68±0.55 | | 3.63±0.54 | | 2.81±0.27 | | |
| | Graduate school | 3.59±0.63 | | 3.49±0.53 | | 2.61±0.35 | | |
| Employment career (year) | ≤1 | 4.02±0.55 ^a | 2.84 (.039) | 3.72±0.51 | 1.23 (.299) | 2.79±0.24 | 1.76 (.157) | |
| | 2~3 | 3.70±0.50 ^b | | 3.62±0.56 | | 2.84±0.29 | | |
| | 4~6 | 3.66±0.52 ^c | | a > b, c, d | | 3.81±0.55 | | 2.87±0.27 |
| | ≥7 | 3.59±0.64 ^d | | 3.63±0.53 | | 2.72±0.30 | | |
| Work department | General ward | 3.79±0.54 | 2.72 (.007) | 3.69±0.52 | 0.14 (.887) | 2.81±0.28 | 0.12 (.902) | |
| | Special unit | 3.55±0.57 | | 3.67±0.59 | | 2.81±0.27 | | |
| Nurse satisfaction | Not satisfied | 3.35±0.60 ^a | 7.34 (.001) | 3.68±0.55 | 0.00 (.996) | 2.66±0.30 ^a | 15.35 (< .001) | |
| | Moderate | 3.71±0.53 ^b | | 3.69±0.53 | | 2.77±0.23 ^b | | |
| | Satisfied | 3.92±0.53 ^c | | a < b, c | | 3.67±0.61 | | 2.97±0.27 ^c |
| Turnover experience | Yes | 3.80±0.60 | 0.73 (.464) | 3.67±0.56 | -0.17 (.862) | 2.65±0.38 | -1.7 (.097) | |
| | No | 3.69±0.56 | | 3.69±0.54 | | 2.83±0.26 | | |

Table 3. Correlation among Authentic Leadership, Coworker Support and Psychological Well-being (N=166)

| Variables | Authentic leadership | | Coworker support | |
|--------------------------|----------------------|--------|------------------|-----------|
| | r | (p) | r | (p) |
| Psychological well-being | .25 | (.001) | .56 | (< .001) |

녕감에 미치는 영향을 분석하였고, 3단계에서는 동료지지를 투입하여 일반적인 특성과 수간호사의 진성리더십을 제어한 상태에서 동료지지가 대상자의 심리적 안녕감에 미치는 영향을 분석하였다. 자기상관을 나타내는 Durbin-Watson은 2.059로 2에 가깝게 나타나 인접한 오차항의 독립성은 만족하였다. 또한 공차의 한계값(tolerance)은 0.34~0.90으로 0.1 이상이었으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.10~2.86로 기준치인 10 이하인 것으로 나타나, 다중공선성의 문제는 없었다.

1단계 모델의 회귀식은 통계적으로 유의하였으며($F=4.59$, $p<.001$), 심리적 안녕감을 17.9% 설명하였다. 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인으로는 간호사 만족도에서 만족하는 그룹($\beta=.49$, $p<.001$)과 이직 경험($\beta=.19$, $p=.011$)으로 나타났다. 2단계 모델에서 일반적 특성을 통제한 상태에서 수간호사의 진성리더십을 독립변수로 투입되었을 때 모델의 설명력은 20.4%로 증가하였으며, 2단계 모델 역시 통계적으로 유의하였다($F=4.85$, $p<.001$). 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인으로는 간호사 만족도에서 만족하는 그룹($\beta=.45$, $p<.001$), 이직 경험($\beta=.20$, $p=.008$)과 진성리더십($\beta=.18$, $p=.016$)이 유의한 영향요인으로 나타났다. 3단계 모델에서는 일반적인 특성과 진성리더십을 통제한 상태에서 동료지지를 독립변수로 투입하였다. 그 결과 모델의 설명력은 40.0%로 증가하였으며 이 회귀모델 역시 통계적으로 유의하였다($F=10.16$, $p<.001$). 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인으로는 결혼상태($\beta=.17$, $p=.039$), 간호사 만족도에서 만족하는 그룹($\beta=.34$, $p<.001$), 이직경험($\beta=.15$, $p=.018$)과 동료지지($\beta=.46$, $p<.001$)로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 평간호사가 느끼는 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 확인하기 위해 수행되었다. 본 연구에서 수간호사의 진성리더십은 5점 만점에 평균 3.70점으로, 동일한 도구로 간호사를 대상으로 수간호사의 리더십을 측정한 Kim과 Kim (2017)의 3.57점, Song과 Seomun (2014)의 3.57점보다 높게 나타났으며, Kim (2017)의 3.87점보다는 낮았으나 대체로 평이한 점수로 나타났다. 하지만 임상경력이 1년 이하인 경우와 일반 병동에서 근무하는 간호사의 경우, 간호사 직업에 만족하는 경우에 수간호사의 진성리더십을 높게 인식하는 것으로 나타났는데, 이는 대부분의 진성리더십 관련 연구에서 일반적인 특성에 따라 차이가 없었던 것과는 상이한 결과이다(Kim & Kim, 2017). 이러한 결과는 대부분의 연

구에서 간호사의 임상경력을 세부적으로 나누어 차이를 살펴 보지 않았기 때문일 것으로 생각된다.

대부분의 평간호사들은 수간호사의 진정성에 대하여 평균 이상으로 인지하고 있었는데, 이는 수간호사들이 진정성을 가지고 모범이 되는 역할을 하고 있음을 알 수 있는 결과로 간호사라는 직업에서 나타나는 인성과 도덕성을 중요시하는 조직 특성을 잘 반영하는 결과로 보여진다. 임상경험이 부족하고 사회 초년생인 신규간호사는 간호현장에서 총 책임을 맡고 있는 수간호사를 롤모델로 하여 직업적인 부분만이 아니라 개인적인 부분에서도 많은 영향을 받을 것으로 생각된다. 또한 간호사 직업에 만족하는 경우와 일반병동 근무자가 수간호사의 진성리더십을 더 높게 인식하는 것으로 나타났는데, 이는 일부 선행 연구에서 수간호사의 진성리더십이 높을수록 직무 관련 요인이 높게 나타난 것과 비교해 볼 때(Nelson et al., 2014), 업무의 특성이나 업무수행능력과 수간호사의 진성리더십의 인식 정도가 서로에게 영향을 미치는 것으로 생각해 볼 수 있다. 따라서 이에 대한 추후 연구가 필요할 것으로 사료된다.

동료지지는 5점 만점에 평균 3.68점으로 동일한 도구로 특수병동 간호사를 대상으로 한 Lee (2017)의 3.91점 보다 낮았다. 동료지지는 연령에 따라 차이가 있었는데, 다른 연령대에 비해서 유독 30대의 간호사들이 동료지지를 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 Lee와 Pak (2016)의 30세 이하인 경우가 30세 이상인 경우에 비해 동료지지 점수가 더 높았다고 한 것과 일부 일치하는 결과이다. 30대 이전의 간호사들은 전문직 간호사로서 재사회화 시기에 있기 때문에 동료와의 정보교환이나 어려움의 공유 등으로 서로간의 지지와 협력이 활발한 시기이나(Lee & Pak, 2016) 30대 이후의 간호사들은 전문직 간호사로서 재사회화가 확립된 시기의 간호사들로 결혼 혹은 어린 자녀의 양육으로 인해 직무보다는 개인의 발달과업 수행에 더욱 매진하게 되는 시기이다. 따라서 신입으로 한참 일을 배워야 하는 시기의 간호사들에 비해 상대적으로 병원에서 받는 스트레스나 소진은 적고 직무만족도는 높은 시기이기 때문에(Lee, Yeo, Jung, & Byun, 2017) 동료지지의 필요성을 낮게 인식할 가능성이 있다. 하지만 동료지지가 임상간호사의 감정노동, 신체적 증상, 소진과 우울 등과 관련이 있는 것으로 나타났으므로(Yom et al., 2017) 이들의 동료지지를 높이기 위한 노력이 필요할 것으로 사료된다.

심리적 안녕감은 4점 만점에 2.81점이었다. 동일한 도구로 중환자실 간호사의 심리적 안녕감을 측정된 Shim (2016)의 2.85점과 유사한 결과였다. 심리적 안녕감은 40대 이상의 간호사들이 20대나 30대인 간호사들보다 높게 나타났다. 이는 30세

Table 4. Factor Influencing Psychological Well-being

(N=166)

| Factors | B | β | SE | t | p | R ² | F (p) |
|---|-------|---------|-----|-------|--------|----------------|----------|
| 1 (Constance) | 2.17 | | .24 | 10.32 | < .001 | .179 | 4.59 |
| Gender (ref: male) | 0.01 | .01 | .11 | 0.14 | .886 | | (< .001) |
| Age | -0.00 | -.03 | .00 | -0.30 | .760 | | |
| Marital status (ref: single) | 0.11 | .13 | .08 | 1.35 | .178 | | |
| Education level (ref: college) | | | | | | | |
| Bachelor | -0.05 | -.09 | .04 | -1.18 | .236 | | |
| Master or above | -0.20 | -.14 | .11 | -1.77 | .078 | | |
| Employment career | -0.03 | -.11 | .02 | -1.20 | .231 | | |
| Work department (ref: general ward) | 0.00 | .00 | .04 | 0.08 | .933 | | |
| Nurse satisfaction (ref: not satisfied) | | | | | | | |
| Moderate | 0.07 | .14 | .05 | 1.39 | .166 | | |
| Satisfied | 0.30 | .49 | .06 | 4.92 | < .001 | | |
| Turnover experience (ref: no) | 0.19 | .19 | .07 | 2.56 | .011 | | |
| 2 (Constance) | 2.11 | | .27 | 7.61 | < .001 | .204 | 4.85 |
| Gender (ref: male) | 0.02 | .01 | .10 | 0.24 | .810 | | (< .001) |
| Age | -0.00 | -.06 | .00 | -0.56 | .572 | | |
| Marital status (ref: single) | 0.12 | .14 | .08 | 1.46 | .145 | | |
| Education level (ref: college) | | | | | | | |
| Bachelor | -0.04 | -.07 | .04 | -0.92 | .356 | | |
| Master or above | -0.18 | -.13 | .11 | -1.62 | .105 | | |
| Employment career | -0.01 | -.06 | .02 | -0.63 | .528 | | |
| Work department (ref: general ward) | 0.02 | .03 | .04 | 0.48 | .627 | | |
| Nurse satisfaction (ref: not satisfied) | | | | | | | |
| Moderate | 0.07 | .13 | .05 | 1.37 | .171 | | |
| Satisfied | 0.27 | .45 | .06 | 4.46 | < .001 | | |
| Turnover experience (ref: no) | 0.19 | .20 | .07 | 2.70 | .008 | | |
| Authentic leadership | 0.09 | .18 | .03 | 2.44 | .016 | | |
| 3 (Constance) | 1.55 | | .25 | 6.10 | < .001 | .400 | 10.16 |
| Gender (ref: male) | -0.01 | -.01 | .09 | -0.16 | .867 | | (< .001) |
| Age | -0.00 | -.09 | .00 | -0.97 | .332 | | |
| Marital status (ref: single) | 0.15 | .17 | .07 | 2.08 | .039 | | |
| Education level | | | | | | | |
| Bachelor (ref: college) | 0.00 | .00 | .03 | 0.08 | .935 | | |
| Master or above (ref: college) | -0.12 | -.08 | .09 | -1.24 | .216 | | |
| Employment career | -0.01 | -.03 | .02 | -0.45 | .647 | | |
| Work department (ref: general ward) | 0.00 | .01 | .03 | 0.19 | .845 | | |
| Nurse satisfaction | | | | | | | |
| Moderate (ref: not satisfied) | 0.06 | .12 | .04 | 1.41 | .159 | | |
| Satisfied (ref: not satisfied) | 0.20 | .34 | .05 | 3.84 | < .001 | | |
| Turnover experience (ref: no) | 0.15 | .15 | .06 | 2.38 | .018 | | |
| Authentic leadership | 0.05 | .10 | .03 | 1.55 | .122 | | |
| Coworker support | 0.23 | .46 | .03 | 7.15 | < .001 | | |

이상에서 간호사의 심리적 안녕감이 높았다고 한 Shim (2017)의 연구결과와 Kang (2015)의 연구에서 40대에서 심리적 안녕감이 가장 높게 나타난 결과와 유사하다. 이는 40대라는 연령과 전문적 지식과 임상 경험을 바탕으로 하여 직무에 있어서도 안정적인 시기이기 때문에 심리적 안녕감이 높을 것으로 예상할 수 있다. 또한 간호사 직업에 만족할수록 심리적 안녕감이 높은 것으로 나타났는데, 이는 보육교사를 대상으로 한 연구에서 직무만족도가 높을수록 심리적 안녕감이 더 높다는 결과로 미루어 볼 때(Kim & Ahn, 2014) 간호사 직무의 만족도가 심리적 안녕감에 영향을 미쳤을 것으로 사료된다. 하지만 연령이라는 특성과 직무 관련 특성이 심리적 안녕감에 미치는 영향에 대한 연구가 매우 미비한 상황으로, 간호사들의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 영향요인을 찾기 위한 지속적인 노력이 필요할 것으로 보인다.

본 연구에서 심리적 안녕감은 수간호사의 진성리더십과 동료지지와 각각 양의 상관관계가 있었다. 평간호사의 심리적 안녕감의 영향요인을 알아보기 위해 일반적인 특성을 독립변수로 하여 실시한 1단계 위계적 회귀분석에서는 간호사 만족도와 이직경험이 유의미한 영향요인으로 나타났으며, 심리적 안녕감을 17.8% 설명하였다. 특히 간호사 만족도에서 간호사에 만족하는 그룹이 심리적 안녕감에 유의미한 영향요인으로 나타났다. 간호사라는 직업에 만족하기 위해서는 많은 요인이 영향을 미칠 것으로 생각되나 최근까지 진행된 연구를 살펴보면 간호사의 직무에만 한정하여 만족감을 측정된 연구가 대부분이다(Kim, 2017; Lee, Yeo, Jung, & Byun, 2017). 따라서 간호사들이 자신의 직업에 만족감을 느끼게 하는 영향요인을 밝히기 위한 연구가 필요할 것으로 사료된다. 이직경험은 직무순환 스트레스가 심리적 안녕감을 낮춘다는 연구결과에 미루어 볼 때(Lee, Kim, & Han, 2017) 이직은 직무의 순환뿐만 아니라 근무의 물리적, 사회적 환경이 바뀌는 것을 의미하므로 간호사의 심리적 안녕감에 영향을 미쳤을 것으로 생각된다. 따라서 이직 간호사에게는 근속 간호사와는 별도의 심리적 안녕감을 높이기 위한 중재가 필요할 것으로 생각된다.

일반적인 특성을 통제한 상태에서 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 1단계에서는 간호사 만족도와 이직경험이 유의미한 영향요인으로 나타났으며, 2단계에서는 간호사 만족도, 이직경험과 진성리더십이 유의미한 영향요인으로 나타났으나 3단계에서는 동료지지를 투입한 결과, 결혼상태, 간호사 만족도, 이직경험과 동료지지가 영향을 미치는 변수로 나타났으나 진성리더십은 유의하지 않게 나타났다. 이러

한 결과를 살펴볼 때, 간호사에 대한 직업 만족도와 이직경험은 심리적 안녕감에 강력한 영향을 미치는 변수로 생각할 수 있다. Lee 등(2017)은 직무순환 스트레스가 간호사의 심리적 안녕감에 영향을 미친다고 하였다. 이는 동일한 직장 환경이라 하더라도 직무환경이 바뀌면 간호사의 심리적 안녕감에 영향을 미친다는 것으로 이를 통해 직무환경뿐만 아니라 직장 환경까지 바뀌는 이직은 간호사에게 직무순환보다 더 많은 스트레스원이 될 것이라고 추측해 볼 수 있다. 지금까지 간호사의 이직은 조직적 차원에서 인적 자원의 손실과 간호의 질 하락, 간호사의 경력단절이라는 경제적이며 조직적인 차원의 손실로만 여겨졌다. 하지만 이러한 결과를 토대로 간호사의 이직이 간호사 개인적 차원에서도 안녕감의 감소라는 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 간호사의 이직을 막기 위해 조직적인 차원의 노력과 더불어 간호사들 스스로에 의한 개인적 차원의 노력도 필요할 것으로 생각된다.

1단계에서 영향요인으로 나타나지 않았던 결혼상태가 일반적인 특성과 진성리더십을 제어한 3단계에서 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인으로 나타난 것은 다른 요인에 의해 영향을 받는다는 것으로 이 부분에 대한 조절효과 또는 매개효과에 대한 연구가 필요할 것으로 사료된다. 또한 수간호사의 진성리더십은 일반적인 특성을 제어한 2단계에서는 유의미한 영향요인으로 나타났다. 이러한 결과는 간호조직에서 관리자의 진성리더십이 임상간호사의 심리적 안녕감을 높인다는 결과와 일치하는 결과이다(Nelson et al., 2014). 하지만 동료지지를 투입한 3단계에서는 심리적 안녕감에 영향을 주는 요인으로 나타나지 않았다. 이는 수간호사의 진성리더십을 높게 인지할수록 심리적 안녕감이 높아졌지만 수간호사의 진성리더십이 평간호사의 심리적 안녕감을 변화시키는 데에 동료지지보다는 한계가 있음을 나타낸다. 수간호사의 리더십이 구성원 개개인에게 영향력을 미치기 위해서는 다소 시간이 걸리기 때문에(Han & Kim, 2012) 평간호사의 심리적 안녕감에는 수간호사의 리더십보다는 동료와의 관계가 더욱 큰 영향을 미치게 된다. 하지만 진성리더십을 발휘하는 수간호사와 함께 일하는 간호사들은 자신이 속해 있는 간호단위를 지지적이고 협력적인 분위기로 조성할 것으로 여겨진다. 따라서 현재의 수직적인 상하관계를 지양하고 개방적인 의사소통을 통한 서로 간의 긍정적인 관계를 형성할 필요가 있으며 간호사들에게 수간호사들의 맞춤형 조력이 제공될 필요가 있으리라 생각된다. 하지만 이와 관련한 연구가 없어 간호사들이 느끼는 수간호사의 진성 리더십과 동료의 지지 정도는 구체적으로 어떤 관련이 있는지에 대한 후속연구가 필요하리라 사료된다. 또한 현재 병원 환경에서는

진성리더십이라는 용어조차 생소한 실정이므로 간호조직 차원에서는 수간호사의 진성리더십 개발을 위한 노력이 이루어져야 할 것으로 생각된다.

또한, 동료지지를 높게 지각할수록 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였는데 이러한 결과는 임상간호사의 사회적 지지가 심리적 안녕감에 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타난 결과와 일치한다(Sohn, Kim, Lee, Park, & Roh, 2014). Sohn 등(2014)의 연구에서는 임상실무에서 심리적 안녕감을 증가시킬 수 있는 요인으로 동료지지를 제공할 수 있는 병원 환경의 조성이 필요하다고 보고하였는데, 간호사의 업무 특성상 교대로 환자를 돌보며 간호 업무를 배우고 함께 하는 일이 많아 구성원간의 유대관계가 높기 때문에 동료의 인정과 지지는 심리적 안녕감에 영향을 미칠 수밖에 없었을 것이다. 따라서 동료와의 관계가 좋을수록 업무에 있어서 안정감과 성취감이 높아지기 때문에 심리적 안녕감이 동반 상승하게 된다. 결과적으로 동료지지는 간호사의 심리적 안녕감에 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 현재까지 간호사의 심리적 안녕감을 높이기 위한 중재 프로그램은 국내외에서 수용전념 치료(Acceptance and Commitment Therapy, ACT) 프로그램 또는 해피아트테라피 프로그램과 같은 간호사 개인적인 요인을 변화시키기 위한 중재를 이용하였다(Yoon, 2013; Foureur, Besley, Burton, Yu, & Crisp, 2013). 본 연구결과, 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 간호사의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 나타나 이를 통한 간호사의 심리적 안녕감 증진 프로그램이 필요할 것으로 생각된다. 하지만 본 연구는 일부 대학병원의 간호사를 대상으로 실시하였으므로 연구의 결과를 일반화하기에는 한계가 있으므로 연구대상을 확대한 반복연구가 필요할 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 평간호사가 지각한 수간호사의 진성리더십과 동료지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구결과 결혼상태, 간호사 만족도, 이직경험과 동료지지가 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 동료지지는 수간호사의 진성리더십보다 평간호사의 심리적 안녕감에 더 많은 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 본 연구의 결과는 토대로 간호사의 심리적 안녕감을 높이기 위한 프로그램의 개발과 중재에 기초자료로서 유용하게 활용될 수 있을 것으로 사료 된다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 일부 대학병원을 대상으로 실시하였으므로 연구의 결과를 일반화하기에는 한계가 있으므로 연구대상을 확대한 반복연구가 필요함을 제언한다.

둘째, 수간호사의 진성리더십과 평간호사의 심리적 안녕감과의 관계를 명확히 밝히기 위한 반복연구가 필요함을 제언한다.

셋째, 임상간호사의 심리적 안녕감을 높이기 위해서 수간호사의 진성리더십과 동료지지를 이용한 중재 프로그램의 개발이 필요함을 제언한다.

REFERENCES

- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
- Cho, Y. J. (2007). The effects of productive activities and family support on elderly women's psychological well-being. *Korea Journal of Population Studies*, 30(2), 23-44.
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. *Advances in Personal Relationships*, 1(1), 37-67.
- 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.
- Han, H. C. (2017). *Effect of authentic leadership on organizational effectiveness in new hospital nurse*. Unpublished master's thesis, Chungwoon University, Hongseong.
- Han, S. S., & Kim, N. E. (2012). Effects of nurses' perception of servant leadership on leader effectiveness, satisfaction and additional effort: Focused on the mediating effects of leader trust and value congruence. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(1), 85-94.
- Jun, W. H., Lee, E. S., & Lee, K. L. (2015). Relationships among gratitude, depression, and psychological well-being in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 24(2), 136-144.
- Kang, S. M. (2015). *Factors affecting the psychological well-being of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Dong-A University, Busan.
- Kim, E. K., & Ahn, J. R. (2014). The effect of the psychological well-being of childcare teachers on their role performance and job satisfaction. *Journal of Korean Institute of Child Care and Education*, 8(1), 25-45.
- Kim, J. H., Choi, M. G., & Choi, Y. J. (2013). The influence of teach-

- er efficacy and supervisor colleague's support on beginning child care teachers' psychological well-being. *Journal of Korean Society for Early Childhood Teacher Education*, 17(5), 209-227.
- Kim, J. O., & Kim, S. Y. (2017). Person-organization value congruence between authentic leadership of head nurses and organizational citizenship behavior in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(5), 515-523.
- Kim, M. J. (2017). *Effects of head nurse's authentic leadership on job satisfaction and tasking nurse performance focusing on the mediating effect of empowerment*. Unpublished master's thesis, Silla University, Busan.
- Lee, A. K., Yeo, J. Y., Jung, S., & Byun, S. S. (2017). Relations on communication competence, job-stress and job-satisfaction of clinical nurse. *Journal of the Korea Contents Association*, 13(12), 299-308.
- Lee, H., Kim, J. M., & Han, J. W. (2017). Impact of job rotation stress in nurses on psychological well-being: focusing on mediating effect of challenge assessment and hindrance assessment. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 18(10), 373-381.
- Lee, J. Y., & Pak, S. Y. (2016). The impacts of nurses' psycho-social health and social support from colleagues on patient caring ability. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 461-470.
- Lee, M. Y., & Kim, K. H. (2012). Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization -Focused on the mediating effect of positive psychological capital-. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 18(2), 166-175.
- Lee, S. G. (2017). *Compassionate competence, co-workers support and professional quality of life of special ward nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lee, W. H., Song, J. E., Kim, J., Kim, H. J., Lee, J. M., & Kim, U. Y. (2009). The relationships among trait anger, anger expression, job satisfaction, job commitment, and organizational performance in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 539-549.
- Lewis, D. J., & Robinson, J. A. (1992). ICU nurses' coping measures: response to work-related stressors. *Critical Care Nurse*, 12(2), 18-23.
- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., De Civita, M., Savoie, A., et al. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*, 1(2), 90-101.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Shim, S. H. (2017). *Factors related to psychological well-being of nurses in intensive care unit*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Sohn, S. K., Kim, M. S., Lee, Y. S., Park, H. K., & Roh, M. Y. (2014). The mediating effect of social support and stress on optimism and psychological well-being in clinical nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 20(1), 63-71.
- Song, B. R., & Seomun, G. A. (2014). The influential factors related to organizational citizenship behavior of nurses with focus on authentic leadership and organizational justice. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(2), 237-246.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Yang, M. K. (2013). *The effects of coworker-relationships on performance: The mediating effects of perceived social effect and active coping strategies on the relationship between coworker-relationships and performance*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Yom, Y. H., Son, H., Lee, H. Z., & Kim, M. A. (2017). The relationship between physical discomfort, burnout, depression, social supports and emotional labor of clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(2), 222-235.
- Yoon, G. S., & Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516.
- Yoon, H. S. (2013). Effects of the happy arts therapy program to psychological well-being and emotional exhaust in nurse practitioners. *Official Journal of Korean Society of Dance Science*, 29, 53-74.
- Yu, J., & Cho, J. (2018). Influencing of coworker support and psychological well-being on resilience of nurse. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(3), 733-743.