



간호사의 감성지능, 직무 스트레스와 사회적 지지가 회복탄력성에 미치는 영향

김경화¹ · 김경미²

고신대학교 복음병원 간호사¹, 고신대학교 간호대학 조교수²

Influence of Emotional Intelligence, Job Stress, and Social Support on Resilience among Hospital Nurses

Kim, Kyoung Hwa¹ · Kim, Kyoung-Mi²

¹Nurse, Kosin University Gospel Hospital, Busan, Korea

²Assistant Professor, Department of Nursing, Kosin University, Busan, Korea

Purpose: The aim of this study was to identify the influence of emotional intelligence, job stress, and social support on resilience of hospital nurses. The study will provide the basic material necessary to improve nursing interventions for the development of nurses' resilience. **Methods:** The sample of this study comprised 193 nurses working at general hospitals in B City. Data were analyzed through the SPSS 25.0 program using ANOVA, t-test, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression. **Results:** The factors with the greatest influence on the level of nurses' resilience were emotional intelligence ($\beta=.54, p<.001$), social support ($\beta=.23, p<.001$), and job stress ($\beta=-.11, p=.39$). These factors had an explanatory power of 46.7% for resilience. **Conclusion:** To improve nurses' resilience, the application and development of intervention programs to increase their emotional intelligence is necessary. Moreover, organizational management and policy are needed to reduce nurses' job stress.

Key Words: Nurse; Emotional Intelligence; Job stress; Social support; Resilience

서론

1. 연구의 필요성

간호사는 복잡하고 예측 불가능한 병원 환경 내에서 환자를 돌보는 가운데 그들의 죽음과 죽어가는 과정을 목도하고, 극도로

상태가 좋지 않거나 악화되는 환자를 돌보며 간호하는 등 다양한 상황으로 인한 정신적 충격으로 외상을 경험하기도 한다 (Zander, Hutton, & King, 2016). 또한 간호사들은 직장 내에서 괴롭힘과 같은 직장 내 폭력을 경험하고 (Foster, Cuzzillo, & Furness, 2018), 이러한 대인관계를 기반으로 한 문제들로 인해 간호사는 불안, 우울, 소진감과 같은 부정적 정서에 많이

주요어: 간호사, 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지, 회복탄력성

Corresponding author: Kim, Kyoung-Mi <https://orcid.org/0000-0001-5883-7338>
Department of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea.
Tel: +82-51-990-3973, Fax: +82-51-990-3970, E-mail: kmkim@kosin.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김경화의 석사학위논문 축약본임.
- This article is a condensed form of the 1st author's master's thesis from Kosin University.

Received: May 25, 2022 | Revised: Aug 4, 2022 | Accepted: Aug 17, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

노출되고 있다(Hegney et al., 2015). 즉 간호사들은 주어진 업무 환경 내에서 예측 불가능하고 복잡한 상황으로 인해 다양한 도전과 역경에 직면한다고 볼 수 있다.

최근 간호사들이 겪는 도전적 상황과 역경 상황에서 외상 후 장애, 불안, 우울과 같은 개인적인 문제를 예방하고, 이미 발생한 문제들을 해결하기 위하여 회복탄력성에 대한 관심이 점차 높아지고 있다(Hegney et al., 2015; Cooper, Brown, Rees, & Leslie, 2020). 회복탄력성은 역경에 직면했을 때 이에 적응하고 성장을 하도록 돕는 개인의 사회 심리적 변인으로써, 다면적이고 내, 외부 요인의 영향을 받아 시간과 맥락에 따라 변화되는 특성이 있다(Connor & Davidson, 2003). 따라서 회복탄력성은 변화하는 상황적 요구들 가운데 유연한 대처가 필요한 임상 간호사들에게 꼭 필요하고 의미 있는 개념으로 볼 수 있다. 특히 간호사에게 있어 회복탄력성이 낮으면 직무 스트레스 등에 취약한 반면, 회복탄력성이 높으면 간호사들이 어려운 상황을 극복하여 전문가로서 발전할 수 있다(Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007). 또한 간호사의 회복탄력성은 직무 스트레스와 소진을 경감시켜 이직의도를 낮출 뿐 아니라(Kang & Lim, 2015; Seo & Cho, 2019), 부정적인 심리상태를 예방하는 역할을 하며, 직무 만족과 환자를 위한 간호의 질을 높이는데 도움을 준다(Cooper, Brown, Rees, & Leslie, 2020). 따라서 복잡하고 다양한 근무환경 내에서 임상 현장의 여러 문제점과 직면하는 간호사들이 어려움에 대해 현명하게 대처할 수 있게 하는 회복탄력성을 주목할 필요가 있다.

간호사의 회복탄력성과 관련된 변인을 살펴보면 성격(Hsieh, Chang, & Wang, 2017), 영성과 자아존중감(Caton, 2021), 감성지능과 스트레스 대처반응(Moon & Yoon, 2019) 등의 변수들로 주로 개인의 내적요인에 초점을 맞추는 연구들이 주를 이루었다. 반면 간호사의 회복탄력성과 관련된 외부요인은 주로 직무적, 조직적 변인으로 구분해서 파악할 수 있으며(Kwon, Kim, & Park, 2017), 직무 관련 변인에는 소진(Seo & Cho, 2019), 업무경험과 시간 및 직무만족도(Oksuz et al., 2019) 등이 있었고, 조직 관련 변인에는 사회적 지지(Caton, 2021; Oksuz et al., 2019; Hsieh, Chang, & Wang, 2017) 등이 확인되었다. 간호사의 회복탄력성 관련 연구는 주로 개인의 내적 요인 중심의 연구가 많고, 작업 환경이나 직무 조건 등의 외부 요인을 탐색하는 연구는 대체로 부족하였다. 본 연구에서는 이를 중심으로, 간호사의 내적요인과 외부요인을 함께 탐색해봄으로써 이들 변수가 회복탄력성에 미치는 영향을 통합적으로 확인해보고자 한다.

간호사의 개인특성 변인으로 감성지능은 자신과 타인의 감

성을 정확히 인식하고 이해하는 개념으로 자신의 감정에 충실하고, 충동적으로 행동하지 않으며 자신의 감성을 조절해 나갈 뿐 아니라 자신의 감정을 적절하게 활용하는 능력을 의미한다(Wong & Law, 2002). 간호사는 환자와 보호자를 포함하여 의료진들과의 원활한 대인관계 형성을 위해 자신과 타인에 대한 정확한 이해 및 공감능력이 필요하고 자신의 감정을 적절히 통제하고 활용하여야 하므로 간호사에게 필요한 역량으로 감성지능에 주목할 필요가 있다(Moon & Yoon, 2019). 간호사의 높은 감성지능은 스트레스와 소진을 낮추고, 전문직 정체성과 직무만족도를 높일 수 있을 뿐 아니라 타 직종과의 관계에서의 사소통 및 협력을 도움으로써 환자가 받게 되는 간호의 질을 높이는데 기여할 수 있다(Choi, 2021). 뿐만 아니라 대상자의 감성지능이 높을수록 사회적 지지를 강하게 인식하는 것으로 확인되었으므로(Kim & Park, 2019), 간호사의 감성지능을 확인하는 연구가 현 시점에 필요하다고 본다. 특히 간호사의 연령과 경력이 상대적으로 높은 요양병원 간호사(Moon & Yoon, 2019)들은 자신과 타인의 감성을 충분히 생각하고 이해하는 훈련과 경험이 풍부하여 감성지능 정도가 다소 높게 보고된 바 있는 반면, 다양한 경력과 연령군이 근무하는 종합병원의 간호사를 대상으로 한 선행연구는 대체로 미비하여 본 연구에서는 종합병원 간호사의 감성지능을 확인해보고자 한다. 선행연구에서 간호사의 감성지능은 임상에서의 스트레스에 대처하는 능력과 정적 상관관이 있으며 스트레스 상황에서 느끼는 자괴감을 완화시킴으로써 회복탄력성의 영향요인으로 규명된 바 있으나 이는 노인 환자를 주로 돌보는 요양병원 간호사를 대상으로 하여 제한점이 있었다(Moon & Yoon, 2019). 본 연구에서는 다양한 환자를 돌보는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 감성지능과 회복탄력성의 관계를 규명해보고자 한다.

간호사의 직무 관련 변인으로 직무 스트레스는 간호사가 자신의 근무와 관계된 생리적, 심리적 및 사회적인 어려움을 느낄 정도의 불편을 느끼는 상태를 뜻한다(Kim & Gu, 1984). 병원 간호사는 스트레스를 많이 받는 직업으로서 인간의 생명과 관계되는 일의 업무적 특성으로 인해 교대 근무(Berkman et al., 2015), 업무량의 과다함에서 오는 부담감, 그리고 다양한 사람들 간의 대인관계 속의 갈등 등으로 인해 직무 스트레스를 경험할 수 있다(Hegney et al., 2015; Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007; Kwon, Kim, & Park, 2017). 간호사의 직무 스트레스와 회복탄력성 간에 음의 상관관계가 보고된 바 있으나(Hegney et al., 2015), 반면 이들 변수 간에 상관관계가 없음이 보고된 경우도 있어(Kang & Lim, 2015) 선행연구들 간에 다소 상반되는 결과가 확인되었다. 따라서 본 연구에서는 간호

연구방법

사의 회복탄력성 관련요인의 직무적 요소로서 직무 스트레스와 해당 변수가 회복탄력성에 미치는 영향을 확인해보고자 한다.

간호사의 회복탄력성 조직 관련 변인으로 사회적 지지란 개인이 가족 및 직장의 동료들로부터 신뢰와 위로를 통해 제공받을 수 있는 여러 긍정적인 자원으로, 사회적 지지는 회복탄력성의 영향요인으로 규명된 바 있으며(Caton, 2021), 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 간호사는 함께 일하는 간호사 동료로부터 긍정적 지지가 강화될수록 회복탄력성에 긍정적 영향을 얻는 것으로 확인되었다(Hsieh, Chang, & Wang, 2017; Wang et al., 2018). 한편 일부 선행연구에서는 간호사 동료들로부터의 지지와 회복탄력성 간에 관련이 없는 것으로 나타나(Oksuz et al., 2019), 사회적 지지와 회복탄력성 간의 관계에 대해 일반화하기는 어려운 실정이다. 따라서 본 연구에서는 간호사를 대상으로 사회적 지지를 파악하고 회복탄력성과의 관계를 살펴보는 것이 필요하겠다.

간호사의 회복탄력성 관련요인을 탐구한 선행연구를 살펴보면 감성지능(Moon & Yoon, 2019), 직무 스트레스(Hegney et al., 2015; Kang & Lim, 2015), 사회적 지지(Caton, 2021; Hsieh, Chang, & Wang, 2017; Oksuz et al., 2019)와 회복탄력성 간의 관계를 확인한 연구는 단편적으로 몇편에 걸쳐 수행되었으나, 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지와 회복탄력성간의 관계를 종합적으로 살펴본 연구는 대체로 미비하였다. 따라서 본 연구는 개인의 특성 관련 변인군으로 감성지능을, 직무 관련 변인군으로 직무 스트레스를, 조직 관련 변인군으로 사회적 지지 변수를 고려하여 이 변수들이 회복탄력성에 미치는 영향을 분석해보고자 한다. 또한 이 결과를 활용하여 간호사의 회복탄력성을 향상시키기 위한 교육 프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지가 회복탄력성에 미치는 영향을 확인하기 위함이며 구체적 목적은 아래와 같다.

- 간호사의 일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이를 확인한다.
- 간호사의 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지와 회복탄력성의 정도를 확인한다.
- 간호사의 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지와 회복탄력성의 관계를 확인한다.
- 간호사의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 감성지능, 직무 스트레스 및 사회적 지지가 회복탄력성에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 B광역시에 소재한 2개의 종합병원에서 근무 중인 근무경력 6개월 이상인 간호사를 대상으로 하였다. 연구대상자를 임상근무경력 6개월 이상으로 선정한 이유는 간호사가 입사한 후 훈련을 받고 독립적으로 업무를 시행할 수 있는 시점으로 판단되기 때문이다(이소정, 우혜중, 2015). 본 연구에 필요한 표본의 크기는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 사용하여 회귀분석에서 사용되는 통계적 검정법에 따라 결정하였으며, 유의수준 .05, 중간수준의 효과크기 .15, 검정력 95%, 예측변수 11개일 때 필요한 대상자 수는 최소 178명이었다. 탈락률을 10% 고려하여 196명에게 설문지를 배포하였고, 이들 중 불성실한 설문지 3부는 분석에서 제외하고 총 193부를 활용하였다.

3. 연구도구

1) 감성지능

본 연구에서는 대상자의 감성지능을 측정하기 위하여 Wong과 Law (2002)가 개발한 도구를 Lim (2004)이 번안하여 사용한 감성지능 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위영역, 자기의 감성이해(4개 문항), 타인의 감성이해(4개 문항), 감성의 조절(4개 문항), 감성의 활용(4개 문항)으로 구성되어 있으며 총 16개 문항의 7점 Likert 척도이다.

본 도구는 전혀 동의하지 않는다' 1점에서 '전적으로 동의한다' 7점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 감성지능 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었으며 Lim (2004)의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

2) 직무 스트레스

본 연구에서는 대상자의 직무 스트레스를 측정하기 위해 Kim과 Gu (1984)가 간호사를 대상으로 개발한 근무 중 경험하는 스트레스 측정도구를 수정·보완한 An (2003)의 도구를 사

용하였다. 이 도구는 6개의 하위영역, 업무량 과중(5개 문항), 전문직으로서의 역할갈등(4개 문항), 전문지식과 기술의 부족(3개 문항), 대인관계상의 문제(6개 문항), 부적절한 대우와 보상(4개 문항), 밤근무(1개 문항)로 구성되어 있으며 총 23개 문항의 5점 Likert 척도이다. 본 도구는 '전혀 느끼지 않는다' 1점에서 '아주 심하게 느낀다' 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .94였고, An (2003)의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

3) 사회적 지지

본 연구에서는 간호사의 사회적 지지 정도를 측정하기 위해 Park (1985)이 개발한 사회적 지지 척도 중 간접적으로 지각한 지지척도를 Kim (2008)이 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 활용하였다. 이 도구는 4개의 하위영역, 정서적 지지(9개 문항), 정보적 지지(7개 문항), 물질적 지지(2개 문항), 평가적 지지(5개 문항)로 구성되어 있으며 총 23개 문항의 5점 Likert 척도이다.

본 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 사회적 지지 정도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Park (1985)의 연구에서 Cronbach's α 는 .95였으며 Kim (2008)의 연구에서 Cronbach's α 는 .98이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .97이었다.

4) 회복탄력성

본 연구에서는 간호사의 회복탄력성을 측정하기 위해 Connor와 Davidson (2003)이 개발한 Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC)를 원저자에게 도구를 쓰는 목적과 표본의 수, 논문 제목 등을 작성하여 확인받고 한국형 회복탄력성 설문지 도구를 구입한 뒤 사용하였다. 이 도구는 5개의 하위영역, 강인성(9개 문항), 인내(8개 문항), 낙관주의(4개 문항), 지지체계(2개 문항), 영성(2개 문항)으로 구성되어 있으며 총 25개 문항의 5점 Likert 척도이다.

본 도구는 '전혀 그렇지 않다' 0점에서 '거의 언제나 그렇다' 4점으로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 회복탄력성 정도가 높은 것을 뜻한다. 도구를 개발할 당시의 신뢰도 Cronbach's α 는 .90이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .95였다.

5) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 직위, 현 근무지, 임상경력, 근무형태를 포함한다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2020년 8월 1일부터 9월 1일까지 진행하였다. 자료수집의 방법은 B광역시에 소재한 K대학교 기관생명윤리위원회의 승인(IRB 심의번호: KU IRB 2020-****)을 받았으며, 연구자가 종합병원 두 곳의 간호부서장에게 본 연구의 목적과 방법, 연구 진행 절차 등을 설명하고 협조를 얻어 설문을 진행하였다. 설문지는 선정기준에 적합한 대상자에게 연구자가 직접 연구의 목적과 방법, 설문 내용을 충분히 설명을 한 후 서면동의를 받고 설문지를 제공하여 기입하도록 하였다. 대상자가 원치 않는 경우에는 연구에 참여하지 않아도 됨을 설명하였고 비밀보장 및 익명을 약속하였으며, 설문 작성에는 약 20~30분 정도가 소요되었다. 작성이 끝난 설문지는 연구자가 직접 회수하였다.

5. 자료분석

본 연구에서는 IBM SPSS/WIN 25.0 프로그램을 사용하여 수집된 자료를 다음과 같이 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차, 최솟값과 최댓값으로 분석하였으며, 일반적 특성에 따른 대상자의 회복탄력성 차이는 t-test, ANOVA 및 Scheffé test로 분석하였다.
- 연구대상자의 감성지능, 직무 스트레스 및 사회적 지지와 회복탄력성 정도는 평균과, 평균 편차와 표준편차, 최솟값 및 최댓값으로 분석하였다.
- 연구대상자의 감성지능, 직무 스트레스 및 사회적 지지와 회복탄력성 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 연구대상자의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 입력방식의 다중선형회귀분석(multiple linear-regression)을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성과 이에 따른 회복탄력성의 차이는 다음과 같다(Table 1).

대상자의 성별은 여성이 97.9%(189명), 연령은 평균 30.99±7.35세였으며, 20세 이상에서 30세 미만에 해당하는 대상자가

Table 1. Differences of Resilience according to General Characteristics of Nurses

(N=193)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Resilience M±SD	t or F	p	Scheffé
Gender	Men	4 (2.1)	2.44±0.39	0.34	.732	
	Women	189 (97.9)	2.35±0.55			
Age (year)	< 30	110 (57.0)	2.33±0.55	0.92	.401	
	30~40	62 (32.1)	2.33±0.57			
	≥ 40	21 (10.9)	2.50±0.41			
		30.99±7.35				
Marital status	Married	63 (32.6)	2.41±0.57	-1.24	.216	
	Unmarried	130 (67.4)	2.31±0.53			
Religion	Yes	114 (59.1)	2.36±0.54	0.34	.736	
	No	79 (40.9)	2.33±0.56			
Position	General nurse	138 (71.5)	2.33±0.55	0.23	.795	
	Charge nurse	41 (21.2)	2.38±0.58			
	Higher than head nurse	14 (7.3)	2.41±0.42			
Current department	Ward ^a	148 (76.6)	2.29±0.53	4.29	.002	a < d
	Intensive care unit ^b	20 (10.4)	2.44±0.44			
	Emergency room ^c	9 (4.7)	2.68±0.65			
	Outpatient department ^d	9 (4.7)	2.92±0.53			
	Other ^e	7 (3.6)	2.25±0.55			
Total work experience (year)	< 3	56 (29.0)	2.29±0.55	0.75	.472	
	3~10	83 (43.0)	2.34±0.57			
	≥ 10	54 (28.0)	2.42±0.50			
		7.85±7.39				
Work style	Shift work	158 (81.3)	2.32±0.55	-1.44	.154	
	Normal working	36 (18.7)	2.46±0.50			

57.0%(110명)로 가장 많았다. 결혼여부는 미혼이 67.4%(130명)로 많았고, 기혼에 비해 많았고, 종교는 “있음”이 59.1%(114명)로 많았다. 대상자의 직위는 일반 간호사가 71.5%(138명), 책임간호사 21.2%(41명), 관리직(수간호사포함) 7.3%(14명) 순으로 많았으며, 근무중인 부서는 병동 76.6%(148명)이 가장 많았고, 중환자실 10.4%(20명), 응급실 4.7%(9명), 외래 4.7%(9명), 기타(간호행정포함) 3.6%(7명) 순으로 많았다. 대상자의 총 임상경력 평균 7.85±7.39년으로 3년에서 10년 미만이 43.0%(83명)로 가장 많았으며, 근무의 형태는 교대근무를 하는 대상자가 전체의 81.3%(157명)로 고정근무자 18.7%(36명)에 비해 많았다.

대상자의 회복탄력성 정도의 차이는 일반적 특성 중에 근무하는 부서에 따라 통계적인 유의한 차이가 있었다($t=4.29, p=.002$). 이를 사후 검증한 결과 대상자의 회복탄력성 정도는 외래에 근무하는 군이 병동에 근무하는 군보다 높아 유의한 차이가 있었다. 다만 본 분석에서 조직의 크기 즉, 병상 수를 통해 본 조직 간 차이는 통계적으로 유의하지 않다.

2. 대상자의 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지, 회복탄력성의 정도

본 연구대상자의 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지 및 회복탄력성 간의 정도는 아래와 같다(Table 2). 대상자의 감성지능 정도는 평균 4.83±0.70 (7점 만점)이었다. 대상자의 직무 스트레스 정도는 평균 3.67±0.54 (5점 만점)이었다. 대상자의 사회적 지지 정도는 평균 3.65±0.55 (5점 만점)이었다. 대상자의 회복탄력성 정도 평균은 2.35±0.54 (4점 만점)이었다.

3. 대상자의 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지와 회복탄력성 정도와의 관계

대상자의 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지 및 회복탄력성 정도 간의 관계는 아래와 같다(Table 3). 대상자의 회복탄력성 정도는 감성지능($r=.65, p<.001$)과 양의 상관관계, 사회적 지지($r=.48, p<.001$)와 양의 상관관계, 직무 스트레스($r=$

-0.17, $p = .002$)와는 음의 상관관계가 있었다.

대상자의 감성지능은 사회적 지지와 양의 상관관계($r = .44$, $p < .001$), 직무 스트레스($r = -.07$, $p = .313$)와는 상관관계가 통계적으로 유의하지 않았다.

대상자의 직무 스트레스와 사회적 지지($r = -.07$, $p = .347$)간에는 유의하지 않았다.

4. 간호사의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인

간호사의 회복탄력성에 미치는 영향요인을 규명하고자 상관관계 분석에서 회복탄력성과 유의한 관련이 있었던 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지를 포함하여 일반적 특성에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 근무부서를 가변수(dummy variables) 처리하여 입력방식의 다중선형회귀분석을 실시하였다.

Table 2. Degrees of Emotional intelligence, Job Stress Social Support and Resilience of Nurses (N=193)

Variables	M±SD	Min	Max
Emotional intelligence (1~7)	4.83±0.70	2.56	6.75
Job stress (1~5)	3.67±0.54	2.26	5.00
Social support (1~5)	3.65±0.55	2.30	5.00
Resilience (0~4)	2.35±0.54	1.04	4.00

Table 3. Correlations among Variables (N=193)

Variables	Emotional intelligence	Job stress	Social support	Resilience
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Emotional intelligence	1			
Job stress	-.07 (.313)	1		
Social support	.44 (< .001)	-.07 (.347)	1	
Resilience	.65 (< .001)	-.17 (.002)	.48 (< .001)	1

Table 4. Factors Influencing Resilience (N=193)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	-2.96	7.85		-0.38	.706
Emotional intelligence	0.64	0.07	.53	8.67	< .001
Social support	0.25	0.06	.23	3.92	< .001
Job stress	-0.12	0.06	-.11	-2.02	.045

$R^2 = .48$, Adj. $R^2 = .47$, $F = 57.06$, $p < .001$, Durbin Watson=1.930
Tolerance=0.752~0.927, VIF=1.079~1.330

다중 회귀분석 독립변수들에 대한 가정을 검증하는 측면에서 다중공선성을 확인하였고, 회귀분석의 공차한계 값이 0.752~0.927의 범위로 나타나 0.1 이상임을 확인하였다. 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)의 값은 1.079~1.330의 범위로 나타나, 10 이하임을 확인하였고 독립변수들 간의 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위하여 Durbin-Watson 값을 확인한 결과 1.930로 2에 근접하여 자기 상관 또한 없는 것으로 확인되었다. 본 연구에서 단계적 다중회귀분석 결과, 간호사의 회복탄력성에 대한 회귀모형은 통계적으로 유의하였다($F = 57.06$, $p < .001$).

간호사의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인은 감성지능, 사회적 지지 및 직무 스트레스로 확인되었다. 이들 중 회복탄력성에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 감성지능($\beta = .53$, $p < .001$)이었고, 이어 사회적 지지($\beta = .23$, $p < .001$), 직무 스트레스($\beta = -.11$, $p = .45$) 순이었다. 이들 세 요인의 회복탄력성에 대한 전체 총 설명력은 47%였다(Table 4).

논 의

본 연구는 대상자의 감성지능, 직무 스트레스, 사회적 지지 및 회복탄력성 간의 관계를 확인하고, 이들 세 변수들이 회복탄력성에 미치는 영향을 확인하는 것으로 본 연구의 결과를 근거로 하여 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째 본 연구에서 대상자의 회복탄력성 정도는 4점 만점에 2.35점으로, 해당 결과는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 회복탄력성을 측정된 Kang과 Lim (2015)의 연구에서 2.48점과 비슷한 수준이었다. 반면 Covid 19 펜데믹의 특수한 상황 내에서 튀르키예 간호사를 대상으로 한 연구와(Kilinc & Sis Celik, 2021) 비교하면 본 연구결과가 국외 연구에 비해 회복탄력성 정도가 낮았다. 문화적인 상황과 Covid 19 펜데믹이라는 특수한 상황을 고려했을 때, 본 연구대상자와의 직접적인 비교는 불가하므로 추후 동일한 상황 내에서 회복탄력성을 비교 분석하는 연구가 필요하다고 본다.

본 연구에서 간호사의 감성지능 정도는 7점 만점에 4.83으로 중간보다 다소 높은 수준으로 나타났다. 이 결과는 같은 도구를 사용하여 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 조사한 연구의 4.84점과 비교하여 유사하였다(Moon & Yoon, 2019) [11]. Moon과 Yoon (2019)의 연구에서는 요양병원 간호사가 종합병원 간호사들에 비해 연령층이 높은 간호사들이 많아 자신 및 타인의 감성을 충분히 이해하고 생각해주는 경험이 풍부하여 감성지능 정도가 높다고 하였다. 그러나 본 연구에서는 종합병원 간호사들과 요양병원 간호사들 간 감성지능 정도가 유사하였으므로, 연령층이 높음으로 인해 감성지능이 높은 것이 아닌, 다른 일반적 특성을 확인하여 감성지능 정도의 차이를 추후 연구에서 확인할 필요가 있다고 판단된다.

본 연구에서 간호사의 직무 스트레스 정도는 5점 만점에 3.67점으로 보통 이상 수준이었다. 이러한 결과는 동일한 도구를 사용하여 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에서(Seo & Cho, 2019) 간호사의 직무 스트레스 정도는 3.53점으로 본 연구와 유사하였다. 본 연구결과와 선행연구에서 간호사의 직무 스트레스가 보통 이상 수준으로 확인되는 것은, 대부분 종합병원급의 의료기관에 근무하는 간호사들이 인력이 부족한 현장에서 질 높은 간호 서비스를 제공해야 하는 부담감과 업무량 과중에 대한 스트레스로 인한 결과라고 판단된다. 간호사의 높은 직무 스트레스는 정신건강 문제에 유의한 영향을 미치는 요인이며(Shin & Kim, 2020), 정신건강은 결국 회복탄력성과 부적 상관관계가 있으므로(Kim, Kim, & Sim, 2017) 간호사의 높은 직무 스트레스를 완화하려는 노력은 결국 회복탄력성 증진과도 연결될 수 있으므로 이에 대한 관심이 요구된다고 본다.

그러므로 간호사의 과중한 업무량 개선을 위하여 병원과 간호조직에서는 직무 스트레스에 관심을 가지고, 직무 스트레스를 개선하기 위한 관심을 가질 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 사회적 지지 수준은 5점 만점에 3.65였으며, 이러한 결과는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으

로 동일한 도구를 사용하여 확인한 연구에서 3.63점(Park & Yoo, 2019)과 비교하여 유사한 수준이었다. 종합병원 간호사를 대상으로 동일한 사회적 지지 도구를 상사와 동료로 구분하여 확인한 연구에서는(Im, Lee, & Kim, 2015) 상사 3.48, 동료 3.68로 확인되어 본 연구에서와 일부분 유사하였다. 본 연구에서는 상사와 동료, 후배를 아우르는 개념의 직장 내 관계에서의 사회적 지지를 측정된 것으로, 선행연구에서의 동료로부터의 지지 정도와 유사한 것으로 판단된다. 추후 연구에서는 상사, 동료, 후배를 구분하여 사회적 지지를 측정해보는 노력이 필요하다고 본다.

둘째, 본 연구에서 간호사의 일반적 특성에 따른 회복탄력성 정도의 차이는 외래 근무하는 간호사의 직군과 병동 근무직군 간에 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서(Kang & Lim, 2015) 특수부서와 외래간호사의 회복탄력성 정도가 병동 간호사에 비해 높다고 보고한 것과 동일하였다. 본 연구에서는 병동과 특수, 외래 업무부서의 환경에 따라 회복탄력성의 유의한 차이가 확인되었으므로, 회복탄력성을 향상시키기 위해 근무부서에 따른 회복탄력성 정도의 차이에 대한 추후 연구가 필요할 것으로 판단된다.

셋째, 본 연구에서는 간호사의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인으로 감성지능, 사회적 지지 및 직무 스트레스가 확인되었으며 이들 세 가지 요인의 회복탄력성에 대한 설명력은 46.7%였다.

본 연구에서는 간호사의 감성지능이 회복탄력성에 영향을 주는 가장 큰 변수로 확인되었다. 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에서도(Moon & Yoon, 2019) 감성지능을 회복탄력성에 가장 큰 영향을 주는 요인으로 보고하여 본 연구결과와 맥을 같이 하였다. 그러므로 간호사의 회복탄력성을 증진하기 위해서는 자신과 타인의 감정을 이해하고 이를 조절 및 활용하는 능력을 배양하는 측면에서 감성지능 향상 프로그램(Lee & Gu, 2014) 등의 중재들을 활용하여 감성지능을 향상시킬 필요가 있으며, 추후 간호사를 대상으로 한 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서는 간호사의 사회적 지지가 회복탄력성에 영향을 미치는 변수로 확인되었으며 이는 간호사를 대상으로 한 연구에서(Caton, 2021) 사회적 지지가 회복탄력성에 영향을 주는 요인임을 보고한 것과 유사한 결과였으며 그 중 동료지지가 회복탄력성의 영향요인임을 보고한 결과와도(Hsieh, Chang, & Wang, 2017; Wang et al., 2018) 유사한 맥락이었다. 특히 본 연구에서 사회적 지지가 의미하는 바는 함께 근무하는 동료와 상사, 후배로부터 받는 지지를 뜻하는 것으로, 이를 통해 주

변 동료 등으로부터 받는 지지가 회복탄력성의 주요한 영향 요소를 확인하였다. 간호사에게 있어 주변 동료들로부터 받는 정서적인 지지는 일상생활과 직장생활을 유지함에 있어 필요한 요소이므로, 임상의 간호조직은 간담회와 상담 등의 다양한 기법을 활용하여 조직원들 간에 원활한 의사소통의 기회를 마련할 필요가 있다고 판단된다. 또한 간호사 동료들 간에 서로에 대한 관심을 적극적으로 표현하는 것뿐만 아니라 신뢰관계를 구축해 나감으로써 간호사의 조직적 환경 개선을 통하여 사회적 지지가 강화될 수 있는 방안마련이 필요할 것이다.

본 연구에서는 간호사의 직무 스트레스가 회복탄력성에 부정적인 영향요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서(Jeong & Shin, 2019) 직무 스트레스가 낮으면 회복탄력성이 향상됨을 보고한 것과 동일한 맥락이며, Moon과 Yoon (2019)의 연구에서 직무 스트레스 대처를 회복탄력성의 주요 영향요인으로 보고한 것과도 일맥상통하는 결과이다. 다만 Moon과 Yoon (2019)의 연구는 요양병원 간호사로 그 대상이 국한되어 있고, 향후 간호사의 스트레스 대처방안을 긍정적으로 유도한다는 점에서 제한점이 있다. 이에 반해 본 연구는 직무 스트레스 자체를 감소시키기 위한 병원 측의 적극적인 중재방안을 모색하도록 책임을 촉구할 수 있으며 간호사의 사회적 지지를 강화하기 위한 다각도의 방안마련이 필요함을 설명할 수 있겠다. 따라서 간호사의 회복탄력성을 향상시키기 위하여 직무 스트레스를 완화하기 위한 노력이 통합적으로 필요할 것으로 판단된다. 또한, 간호사의 과중한 업무량의 부담을 완화하기 위해 인적자원을 효율적으로 관리함으로써 부족한 인력고갈을 해소하며 업무수행과 관련된 필요한 자원을 적극적으로 지원하여 직무 스트레스를 완화시킬 수 있는 방안을 마련하도록 힘써야 할 것이다. 본 연구는 임상간호사를 대상으로 회복탄력성의 영향요인으로 직무 스트레스가 부정적인 영향요인으로 확인된 것에 대한 의의가 있다고 생각되며 추후 회복탄력성에 대한 영향요인으로서의 직무 스트레스에 대한 연구가 더 필요하다고 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구로 간호사의 회복탄력성에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 감성지능이었고 그 다음은 사회적 지지, 직무 스트레스 순으로 나타났다. 따라서 간호사의 회복탄력성을 증진시키는 방안으로 간호사의 감성지능과 사회적 지지를 강화할 수 있는 중재 프로그램의 개발이 필요하다. 또한,

간호사의 직무 스트레스를 낮출 수 있는 정책방안이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구결과를 근거로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호사의 회복탄력성 영향요인인 감성지능과 사회적 지지를 증진시키기 위해 감성지능 및 사회적 지지를 강화할 수 있는 프로그램을 개발하고 간호사에게 적용하는 추후 실험연구를 제언한다.

둘째, 간호사의 회복탄력성의 영향요인으로 규명된 직무 스트레스의 완충을 위하여 행정부처와 의료기관급에서 관심을 갖고 정책연구를 수행할 것을 제언한다.

REFERENCES

- An, M. K. (2003). *The effect of nurse's job stress on health practice behavior*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Berkma, L. F., Liu, S. Y., Hammer, L., Moen, P., Klein, L. C., Kelly, E., et al. (2015). Work-family conflict, cardiometabolic risk, and sleep duration in nursing employees. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(4), 420-433.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4586296/pdf/nihms-682562.pdf>
- Caton, M. T. (2021). The impact of spirituality, social support, and self-esteem on the resilience of Haitian nurses: Implications for nursing education. *Archives of Psychiatric Nursing, 35*(2), 206-212.
<https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.08.006>
- Choi, S. Y. (2021). Concept analysis of emotional intelligence in nursing. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 28*(2), 263-274. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2021.28.2.263>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18*(2), 76-82.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/da.10113>
- Cooper, A. L., Brown, J. A., Rees, C. S., & Leslie, G. D. (2020). Nurse resilience: A concept analysis. *International Journal of Mental Health Nursing, 29*(4), 553-575.
<https://doi.org/10.1111/inm.12721>
- Foster, K., Cuzzillo, C., & Furness, T. (2018). Strengthening mental health nurses' resilience through a workplace resilience programme: A qualitative inquiry. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 25*(5-6), 338-348.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jpm.12467>
- Hegney, D. G., Rees, C. S., Eley, R., Osseiran-Moisson, R., & Francis, K. (2015). The contribution of individual psychological resilience in determining the professional quality of life of Australian nurses. *Frontiers in Psychology, 6*(1613), 1-8.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4612648/pdf/fpsyg-06-01613.pdf>

- Hsieh, H. F., Chang, S. C., & Wang, H. H. (2017). The relationships among personality, social support, and resilience of abused nurses at emergency rooms and psychiatric wards in Taiwan. *Women Health, 57*(1), 40-51.
<https://doi.org/10.1080/03630242.2016.1150385>
- Im, S. B., Lee, M. Y., & Kim, S. Y. (2015). Nurses' perception of organizational commitment nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 21*(1), 1-9.
- 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.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Jeong, J. R., & Shin, S. Y. (2019). Influence of job stress, compassion satisfaction and resilience on depression of nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 28*(4), 253-261.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.4.253>
- Kang, J. S., & Lim, J. Y. (2015). Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *The Journal of the Korea Contents Association, 15*(11), 263-273.
<https://doi.org/10.5392/jkca.2015.15.11.263>
- Kilinc, T., & Sis Celik, A. (2021). Relationship between the social support and psychological resilience levels perceived by nurses during the COVID-19 pandemic: A study from Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care, 57*(3), 1000-1008.
<https://doi.org/10.1111/ppc.12648>
- Kim, J. H., Kim, Y. J., & Sim, K. S. (2017). The relationship among job stress, emotional labor, resilience and mental health in firefighters. *Journal of the Korea Convergence Society, 8*(12), 379-389.
- Kim, K. H. (2008) *The relationship of self-efficacy and social support on burnout of insurance review nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing, 14*(2), 28-37.
- Kim, N. H., & Park, S. Y. (2019). Effect of emotional intelligence and social support on resilience of student nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 20*(3), 194-202.
- Kwon, H. K., Kim, S. H., & Park, S. H. (2017). A meta-analysis of the correlates of resilience in Korean nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 23*(1), 100-109.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2017.23.1.100>
- Lee, O. S., & Gu, M. O. (2014). Development and effects of emotional intelligence program for undergraduate nursing students: Mixed methods research. *Journal of Korean Academy of Nursing, 44*(6), 682-696.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.6.682>
- Lim, J. S. (2004). *A study on the relationship between employee emotional intelligence, employee attitude, and behavior: Focusing on the moderating effect of emotional labor and organizational personality*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Moon, J. H., & Yoon, S. H. (2019). Factors influencing resilience in long-term care hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 25*(5), 373-383.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.5.373>
- Oksuz, E., Demiralp, M., Mersin, S., Tuzer, H., Aksu, M., & Sarikoc, G. (2019). Resilience in nurses in terms of perceived social support, job satisfaction and certain variables. *Journal of Nursing Management, 27*(2), 423-432.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12703>
- Park, H. S., & Yoo, Y. G. (2019). The moderating effect of social support on the relationship between emotional labor and nursing performance in general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 25*(2), 136-145.
- Park, J. W. (1985). *A study to development a scale of social support*. Unpublished doctor's dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Seo, M. K., & Cho, G. Y. (2019). The effects of job stress, resilience and empowerment on turnover intention of hospital nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society, 21*(5), 2699-2712.
- Shin, S. H., & Kim, H. J. (2020). Influence of clinical nurses' job stress on mental health problems: mediating effect of appreciation moderated by health-promoting lifestyle. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 26*(4), 378-387.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.4.378>
- Wang, L., Tao, H., Bowers, B. J., Brown, R., & Zhang, Y. (2018). Influence of social support and self-efficacy on resilience of early career registered nurses. *Western Journal of Nursing Research, 40*(5), 648-664. <https://doi.org/10.1177/0193945916685712>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly, 13*(3), 243-274.
- Zander, M., Hutton, A., & King, L. (2016). Exploring resilience in paediatric oncology nursing staff. *Collegian, 20*(1), 17-25.
<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2012.02.002>