

신규간호사의 현장적응에 미치는 영향요인

우정희 · 박주영 · 김남이

건양대학교 간호대학

Factors Influencing Field Adaptation in Newly Graduated Nurses

Woo, Chung Hee · Park, Ju Young · Kim, Nam Yi

College of Nursing, Konyang University, Daejeon, Korea

Purpose: The purposes of this study were to investigate the effects of workplace bullying and positive psychological capital on field adaptation in newly graduated nurses. **Methods:** The participants in this study were 132 nurses from three tertiary hospitals who had less than 12 months of nursing experience. From March 28 to May 15, 2016, data were collected using a structured questionnaire and analyzed using SPSS/WIN 22.0. **Results:** The mean score for field adaptation of participants was 2.98 ± 0.39 , for workplace bullying, 1.61 ± 0.66 , and for positive psychological capital, 3.67 ± 0.54 . Sub domains of workplace bullying showed a negative correlation with field adaptation ($r = -.21 \sim -.39$), and Sub domains of positive psychological capital showed a positive correlation with field adaptation ($r = .35 \sim .47$). Significant factors that influenced field adaptation were optimism of positive psychological capital and work related bullying of workplace bullying. These factors explained 33.0% of the variance in field adaptation. **Conclusion:** These findings indicate that positive psychological capital at the individual level and workplace bullying at the organizational level should be the focus in the efforts to promote effective field adaptation in newly graduated nurses.

Key Words: Workplace, Bullying, Psychology, Adaptation, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

병원종사자들은 의료기술의 급속한 발달과 환자의 급증, 전문직으로서의 책임감에 따라 심한 육체적, 정신적 부담과 긴장을 가지고 있어 직무 스트레스가 매우 높는데 그 중에서도 신규간호사는 적응과정에서 더 많은 어려움을 가질 것으로 보인다[1]. 일반적으로 신규간호사가 임상실무현장에서 경험하는 문제 중 하나는 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪는 현실충격으로, 이를 극복하고 자신의 역할을 개발하여 적응하는 데는 8개월에서 12개월이 소요된다[2]. 대부분 이 기

간을 통해 다양한 스트레스를 경험하면서 적절하게 대처하여 실무현장에 적응하게 되겠지만 일부는 부적응을 보이기도 한다. 국내 일 연구결과[3]에 따르면 신규간호사의 70%에서 이직의도가 있으며, 실제 신규간호사의 33.6%가 이직을 하였다[4]. 다른 나라의 경우[5]에도 18.1%에 달하는 신규간호사가 12개월 이내 이직을 한 것으로 보고되기도 하였다. 신규간호사의 실무현장 부적응 경험은 조기이직을 초래하여[6], 간호 업무의 연속성 저해와 질 낮은 의료서비스라는 결과로 이어질 수 있다[5]. 그러므로 실무현장에서의 적응여부는 개인적인 차원을 넘어 다차원적인 관심 대상으로 생각된다.

신규간호사가 실무 현장에서 잘 적응하기 위해서는 선배나 동료 간호사들의 지지와 도움이 필요함에도 불구하고 오히려

주요어: 직장, 약자 괴롭힘, 심리자본, 적응, 간호사

Corresponding author: Park, Ju Young

College of Nursing, Konyang University, 158 Gwanjeo-dong-ro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.
Tel: +82-42-600-6341, Fax: +82-42-600-6314, E-mail: jypark@konyang.ac.kr

Received: Jul 4, 2016 | Revised: Aug 13, 2016 | Accepted: Aug 25, 2016

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.

경직된 간호조직문화 속에서 감당하기 어려운 대인관계갈등을 경험하거나 혹은 선배들에게 태움을 당하거나 억눌리기도 하고 업무 과정 중에 비난 받거나 굴욕을 당하는 일이 발생하는 것으로 보인다[6,7]. 이는 일종의 직장 내 괴롭힘이며 신규간호사에게는 신체적, 정신적 스트레스로 작용할 뿐만 아니라 부정적응을 초래할 것으로 생각된다.

직장 내 괴롭힘은 단순한 갈등과는 달리 더 자주 발생하고 아주 오랜 기간 동안 지속된다는 특징이 있다[8,9]. 또한 직장 내 괴롭힘은 일과 관련해 지속적으로 비난 받거나 굴욕을 당하거나 혹은 사직을 종용하는 압시를 받거나, 누군가 고함을 치거나 갑작스럽게 화를 내는 것, 주체할 수 없는 업무량과 같은 직장 내 부정적 행동 경험을 의미한다[10]. 미국의 경우 간호사 31%가 직장에서 괴롭힘을 받은 적이 있고[11], 근로자 25%가 직장 내 괴롭힘의 희생자라는 연구결과[9]와 국내에서도 간호사 19%가 직장 내 괴롭힘을 경험하였다는 연구결과[10]를 보면 다양한 문화권에서 잠재적으로 직장 내 괴롭힘의 위험은 존재할 것으로 생각된다. 심각성에 비해 관련 연구가 많지는 않은데 이는 우리나라에서 청소년 대상에서 집단 괴롭힘이 사회적 쟁점이 되는 것에 비해 성인 혹은 직장 내 괴롭힘에 대한 관심은 다소 부족하기 때문인 것으로 생각된다. 그러므로 간호 현장에서 아직은 취약할 것으로 생각되는 신규간호사의 직장 내 괴롭힘 수준을 파악하고 신규간호사의 현장적응과의 관련성을 파악하는 것은 중요할 것으로 여겨진다.

동일한 직무환경에서도 개인의 정신건강 특성에 따라 그 상황을 다르게 받아들이거나 해석하기 때문에 스트레스 수준과 대처방법 정도는 다르게 나타날 수 있다[12]. 즉 동일한 조건의 직무환경이라 하더라도 긍정적인 성향의 근로자는 부정적인 성향의 근로자에 비해 직무에 대한 만족도가 높으며, 긍정심리자본이 높은 사람이 그렇지 않은 사람보다 더 높은 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 확인되기도 하였다[13,14]. 긍정심리자본은 개인이 가지고 있는 심리적 특성으로 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관성의 4개의 차원으로 구성된 합성개념이며, 성취와 성공을 향한 개인의 긍정적인 인지상태의 정도로 정의된다[15]. 긍정심리자본은 조직몰입이나 생산성과 같은 조직차원 성과와의 관련성을 많이 다루게 되지만[15], 조직차원의 성과 또한 시작은 개인의 심리적 안녕에서 비롯될 수 있으므로 구성원의 긍정적인 마음을 강화시키는 긍정심리향상에 대한 중요성이 최근 크게 증가하고 있다. 긍정심리자본은 간호 업무를 수행함에 있어서도 창의성을 바탕으로 보다 혁신적으로 임하게 하여[16] 신규간호사의 현장적응에 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대해 볼 수 있다.

이에 본 연구에서는 신규간호사가 전문직 내에서 사회화되어가는 과정을 의미하는 현장적응에 있어 신규간호사가 지각하는 괴롭힘과 심리적 요인인 긍정심리자본이 영향을 미치는 수준을 탐색하여 신규간호사의 현장적응에 필요한 기초자료를 제공하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구는 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향요인을 파악하기 위함이다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 신규간호사가 지각하는 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본, 현장적응의 정도를 파악한다.
- 신규간호사의 직장 내 괴롭힘 경험과 긍정심리자본, 현장적응의 상관관계를 확인한다.
- 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 신규간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘과 긍정심리자본이 현장적응에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 D지역에 소재한 500병상 이상의 3개의 종합병원에서 근무 중인 간호사이면서 임상경력 12개월 미만의 신규 간호사이다. 연구자는 간호부 사전 허락 후 직접 대상자들을 만나 연구목적과 대상자의 거부 및 참여중단에 대한 권리를 설명하고 자료수집 또한 기관을 거치지 않고 직접 마무리하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 효과크기 0.15, 유의수준 .05, 검정력 .95로 계산하였을 때 필요한 표본 수는 119명이었고, 연구주제의 민감성 등으로 인하여 높은 탈락률이 우려되어 140명을 편의표출하였다.

자료수집은 구조화된 자가 보고형 설문지를 이용하여 2016년 3월 28일부터 5월 15일까지 실시되었고, 자가 보고식 설문지에 직접 기입하도록 하였다. 배포된 설문지 140부 중 미완성 설문지와 회수되지 않은 설문지 8부를 제외한 132부의 설문지가 최종 분석되었다.

3. 연구도구

본 연구에서는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 일반적 특성 10문항, 직장 내 괴롭힘 22문항, 긍정심리자본 24문항, 현장적응 35문항 총 91문항으로 구성되었다. 각 연구도구들은 도구 개발자로부터 사용 승인을 받았다.

1) 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 동료, 상관, 부하와의 대인관계에서 공격, 학대에 지속적으로 노출되는 것을 의미한다[17]. 본 연구에서는 Einarsen과 Hoe[17]이 개발한 The Negative Acts Questionnaire-Revised를 Nam 등[10]이 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 개인 관련 약자 괴롭힘, 업무 관련 약자 괴롭힘, 위협 관련 약자 괴롭힘 등 3개 하위 요인으로 구성되어 있다. 지난 6개월간 경험한 22가지 부정적 행동에 대해 전혀 없음(1점), 한 달에 한 번 미만(2점), 한 달에 한 번 정도(3점), 한주에 한 번 정도(4점), 거의 매일(5점)으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직장 내 괴롭힘을 많이 경험했다는 것을 의미한다. 도구의 Cronbach's α 는 Nam 등[10]의 연구에서 .92, 본 연구에서는 .96이었다.

2) 긍정심리자본

긍정심리자본은 개인이 가지고 있는 긍정적인 심리적 특성으로 자기효능감, 희망, 낙관성, 복원력의 4개의 차원으로 구성된 합성개념으로 주어진 목표에 대해 자신이 잘 해낼 수 있다는 긍정적인 믿음이다[18]. 본 연구에서는 Luthans 등[15]이 개발하고, Lee와 Choi[19]가 번안한 도구를 사용하였다. 총 24문항이며 자기효능감, 희망, 낙관성과 복원력의 4개 하위영역이 각각 6문항으로 구성되었다. Likert 6점 척도이며, 전혀 그렇지 않다(1점)에서 확실히 그렇다(6점)로 점수가 높을수록 각 영역 및 전체적으로 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 도구의 Cronbach's α 는 Lee와 Kim[19]의 연구에서 각각 .92와 .91이었다.

3) 현장적응

현장적응이란 조직구성원으로 역할 수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정이다[20]. Sohn 등[20]이 개발한 도구로 스트레스, 가치관, 근무환경, 소진 및 재직의도의 4개 영역으로 구성되었다. Likert 5점 척도이면서 부정적인 의미의 문장으로 기술되어 있어, 매우 그렇다(1점)부터 전혀 그렇지 않다(5점)의 합산 점수가 높을수록 현장적응 정도가 높음을 의미한다. Sohn 등[20]의 연

구에서 Cronbach's α 는 .98이었으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .82였다.

4. 윤리적 고려

본 연구의 윤리적 고려를 위해 사전 기관윤리심의위원회 승인을 받았다(KYUH 2016-03-019). 자료수집 시에는 기관으로부터 독립적인 상황을 유지하고 연구자가 직접 대상자에게 연구의 목적, 방법, 참여의 자발성 및 철회의 자율성, 정보의 비밀 유지 등을 알리고 연구참여에 동의하는 대상자에게 서면 동의를 받은 후 진행하였다. 설문작성의 소요시간은 15분 이내가 되도록 구성하여 점검하였으며, 소정의 선물(생활용품)을 답례하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본, 현장적응은 평균과 표준편차를, 일반적 특성은 평균과 표준편차 및 실수와 백분율을 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본과 현장적응의 차이는 independent t-test, ANOVA로, Shapiro-Wilk 정규성 검정에서 정규분포하지 않는 성별, 교육수준, 근무부서 특성에 대해서는 Mann-Whitney U test 및 Kruskal-Wallis test로 확인하였다.
- 대상자의 현장적응에 대하여 직장 내 괴롭힘과 긍정심리자본의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 확인하였다.
- 대상자의 현장적응에 영향을 미치는 요인은 단계적 회귀분석으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직장 내 약자 괴롭힘, 긍정심리자본과 현장적응 수준 차이

본 연구대상자의 대부분은 여성이었으며(97.7%), 평균연령은 23.2 ± 1.33 세였다. 교육수준은 3년제(9.8%)에 비하여 4년제 졸업자가 다수(90.2%)이고 근무경력 3개월 이하가 67.4%에 해당되었다. 현재 근무 병원의 모교 출신은 22.7% 수준이

었다. 74.2% 정도는 희망부서에 배치를 받은 반면, 25.8%는 희망했던 부서에 배치되지 못하였다. 현재 혼자 살고 있는 경우(44.7%)가 가족(32.6%) 혹은 친구(22.7%)와 동거하는 경우보다 다소 많은 것으로 나타났다. 근무 병원에서 학생시절 실습 경험을 하지 않은 경우(59.1%)가 실습병원이었다고 응답한 사람(40.9%)보다 많았다. 근무부서는 외과계 병동(46.2%), 수술실 및 신생아실을 포함하는 특수병동(37.9%), 내과계 병동(15.9%) 순으로 나타났다(Table 1).

일반적 특성에 따른 연구변수의 차이를 살펴본 결과는 Table 1과 같다. 첫째, 직장 내 괴롭힘 경험수준은 성별($U=88.00, p=.106$), 교육수준($U=699.50, p=.571$), 경력($t=-1.44, p=.151$), 희망부서 배치여부($t=-1.23, p=.221$) 및 근무부서($t=2.83, p=.243$) 등 모두 통계적으로 유의한 수준은 아닌 것으로 나타났다.

둘째, 긍정심리자본 수준은 성별($U=91.50, p=.119$), 연령($t=0.35, p=.730$), 경력($t=1.53, p=.129$), 희망부서 배치($t=1.19, p=.235$), 주거형태($t=0.42, p=.658$) 및 근무부서($t=0.73, p=.917$) 등을 포함하여 모두 통계적으로 유의하지는 않았다.

마지막 현장 적응 수준에서는 성별($U=61.50, p=.414$), 연령($t=-0.57, p=.573$), 교육수준($U=666.50, p=.414$), 경력($t=-1.09,$

$p=.279$), 희망부서배치($t=-0.61, p=.541$), 실습경험병원여부($t=-1.09, p=.278$) 및 근무부서($t=0.89, p=.641$) 등 모두 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

2. 신규간호사의 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본 및 현장 적응 수준

대상자의 직장 내 괴롭힘 경험 수준은 5점 만점에서 평균 1.61 ± 0.66 으로 나타났고, 하부영역별로는 업무 관련 괴롭힘(1.81 ± 0.76), 개인 관련 괴롭힘(1.67 ± 0.76), 위협 관련 괴롭힘(1.26 ± 0.58) 순으로 나타났다.

긍정심리자본 수준은 6점 만점에서 평균 3.67 ± 0.54 점이었고, 하부영역별로 보면 복원력이 가장 높아 3.94 ± 0.63 점, 그 외 낙관성(3.76 ± 0.42), 희망(3.54 ± 0.70), 자기효능감(3.44 ± 0.61) 순으로 나타났다.

현장적응 수준은 5점 만점에서 평균 2.98 ± 0.39 점이었으며, 하부영역은 가치관(3.53 ± 0.72), 근무환경(2.87 ± 0.43), 스트레스(2.84 ± 0.59), 소진 및 이직의도(2.66 ± 0.67) 순으로 나타났다(Table 2).

Table 1. Workplace Bullying, Positive Psychology Capital, and Field Adaptation according to General Characteristics (N=132)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Workplace bullying		Positive psychology capital		Field adaptation	
			M±SD	t (U, x^2) or F (p)	M±SD	t (U, x^2) or F (p)	M±SD	t (U, x^2) or F (p)
Gender	Male	3 (2.3)	1.08±0.03	88.00	4.04±0.07	91.50	3.39±0.19	61.50
	Female	129 (97.7)	1.62±0.66	(.106)	3.66±0.54	(.119)	3.02±0.37	(.414)
Age (year)	20~23	90 (68.2)	1.64±0.64	0.64	3.68±0.54	0.35	3.01±0.37	-0.57
	24~30	42 (31.8)	1.56±0.71	(.525)	3.64±0.54	(.730)	3.05±0.36	(.573)
		23.2±1.33						
Education level	College diploma	13 (9.8)	1.47±0.50	699.50	3.68±0.47	721.50	3.05±0.24	666.50
	Bachelor	119 (90.2)	1.63±0.68	(.571)	3.67±0.55	(.691)	3.02±0.38	(.414)
Work experience (month)	≤3	89 (67.4)	1.55±0.59	-1.44	3.72±0.53	1.53	3.00±0.38	-1.09
	≥4	43 (32.6)	1.73±0.70	(.151)	3.56±0.55	(.129)	3.07±0.35	(.279)
		4.5±3.92						
Desired unit	Yes	98 (74.2)	1.57±0.66	-1.23	3.70±0.54	1.19	3.01±0.39	-0.61
	No	34 (25.8)	1.73±0.65	(.221)	3.57±0.53	(.235)	3.06±0.28	(.541)
Residential type	With family	43 (32.6)	1.67±0.65	0.50	3.72±0.59	0.42	3.03±0.35	0.24
	With friend	30 (22.7)	1.66±0.83	(.607)	3.69±0.50	(.658)	2.98±0.48	(.786)
	Alone	59 (44.7)	1.55±0.57		3.62±0.53		3.04±0.32	
Clinical practice in the hospital	Yes	54 (40.9)	1.63±0.60	0.25	3.67±0.41	0.00	2.98±0.35	-1.09
	No	78 (59.1)	1.60±0.71	(.801)	3.67±0.61	(1.00)	3.05±0.38	(.278)
Work unit	Medical unit	21 (15.9)	1.56±0.70	2.83	3.57±0.56	0.73	3.09±0.21	0.89
	Surgical unit	61 (46.2)	1.71±0.69	(.243)	3.69±0.58	(.917)	2.96±0.40	(.641)
	Special or other	50 (37.9)	1.52±0.61		3.67±0.54		3.07±0.38	

3. 신규간호사의 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본, 현장 적응의 상관관계

대상자의 현장적응과의 관련성을 살펴보기 위해 직장 내 괴롭힘과 긍정심리자본을 세분화하여 살펴본 결과는 다음과 같다(Table 3). 분석결과, 신규간호사들의 현장적응에 대하여 직장 내 괴롭힘은 전체적으로는 음의 상관관계를 나타냈으며 ($r=-.39, p<.001$), 하위영역별로는 업무 관련 괴롭힘($r=-.43, p<.001$), 개인 관련 괴롭힘($r=-.38, p<.001$), 위협 관련 괴롭힘($r=-.21, p=.016$) 모두에서 음의 상관관계를 나타냈으며, 통계적으로 유의하였다.

긍정심리자본에서는 전체적으로는 음의 상관관계를 나타냈으며($r=.47, p<.001$), 하위 영역별로는 자기효능감($r=.35, p<.001$), 희망($r=.39, p<.001$), 낙관성($r=.47, p<.001$), 복원력($r=.36, p<.001$) 모두에서 양의 상관관계를 나타냈으며 통

계적으로 유의하였다(Table 3).

4. 신규 간호사의 현장적응에 영향을 미치는 요인

대상자의 현장적응에 미치는 영향을 파악하기 위해 1차적으로 상관관계에서 유의한 것으로 나타난 변수들을 독립변수로 고려하였다. 2차적으로는 종속변수인 현장적응과 대상 독립변수와의 단순회귀분석을 거쳐 유의하게 나온 개인 관련 괴롭힘, 업무 관련 괴롭힘 및 위협 관련 괴롭힘과 자기효능감, 희망, 낙관성, 복원력 및 현장적응 관련 선행연구[21]에서 일부 현장적응에 유의하다였다고 보고한 근무기간과 현재 근무병원에서의 실습경험을 가변수화하여 투입변수로 확정하여 최종적으로 단계적 회귀분석을 실시하였다.

그 외 회귀분석의 기본가정인 등분산검정을 위해 잔차 도표를 살펴본 결과 등분산성을 이루고 있었으며, Durbin-Watson 지수가 2에 근접한 1.79로 나타나 종속변수의 자기상관성 없음을 확인하였다. 또한 분산팽창지수(variance inflation factor)가 1.05, 공차한계가 0.95로 나타나 독립변수 간 다중공선성 문제는 없음을 확인하였다. 따라서 본 연구모형은 회귀분석을 위한 가정을 모두 충족시켰다.

분석결과 대상자의 현장적응 회귀방정식[현장적응수준= $2.37 + 0.37 \times (\text{낙관성}) - 0.17 \times (\text{업무 관련 괴롭힘})$]은 유의한 것으로 나타났다($F=32.22, p<.001$). 또한 모형 설명력인 R^2 는 .33으로 낙관성과 업무 관련 괴롭힘이 현장적응을 33.0% 설명하는 것으로 나타났다. 즉 본 연구대상자인 신규간호사는 긍정심리자본 중에서 낙관성 수준이 높을수록, 직장 내 약자 괴롭힘 중 업무 관련 괴롭힘 수준이 낮을수록 현장적응 수준이 높을 수 있다는 것을 확인하였다(Table 4).

Table 2. Level of Variables (N=132)

Variables	M±SD
Field adaptation	2.98±0.39
Values	3.53±0.72
Work environment	2.87±0.43
Stress	2.84±0.59
Burnout/turnover intention	2.66±0.67
Positive psychology capital	3.67±0.54
Resilience	3.94±0.63
Optimism	3.76±0.63
Hope	3.54±0.70
Self-efficacy	3.44±0.61
Workplace bullying	1.61±0.66
Work related bullying	1.81±0.76
Personal related bullying	1.67±0.76
Intimidation related bullying	1.26±0.58

Table 3. Correlations between the Field Adaptation and Other Variables

(N=132)

Variables	WB	PRB	WRB	IRB	PPC	SE	H	O	R
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
WB	-.39 (<.001)	-.38 (<.001)	-.43 (<.001)	-.21 (.016)					
PPC					.47 (<.001)	.35 (<.001)	.39 (<.001)	.47 (<.001)	.36 (<.001)

WB=Workplace bullying; PRB=Personal related bullying; WRB=Work related bullying; IRB=Intimidation related bullying; PPC=Positive psychology capital; SE=Self-efficacy; H=Hope; O=Optimism; R=Resilience.

Table 4. Affected Factors of Field Adaptation

(N=132)

Variables	B	SE	β	t	p
Optimism	0.25	0.05	0.40	5.39	<.001
Work related bullying	-0.17	0.04	-0.34	-4.59	<.001

$R^2=.33$ Adjusted $R^2=.32$ $F=32.22, p<.001$

논 의

본 연구는 신규 간호사의 직장 내 괴롭힘, 긍정심리자본, 현장적응수준을 파악하고 현장적응에 영향을 미치는 요인을 확인하여, 신규간호사의 현장적응력을 높일 수 있는 중재방안을 제시하고자 시도되었다. 연구결과에 따른 주요 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

본 연구의 종속변수인 대상자의 현장적응 수준은 2.98점이었는데 상급종합병원 신규간호사대상의 연구결과들[22,23]과 비교한 결과, 각각 2.79점, 3.08점 수준이었으므로 유사한 수준이라 할 수 있다. 다만 대상자들의 근무환경이 다를 수 있으므로 신중한 해석이 요구된다.

신규간호사의 현장적응에 영향을 미치는 가장 중요한 예측요인은 긍정심리자본의 하위영역의 하나인 낙관성이었다. 구성원 개인에 대한 이해를 하는 것에 있어 개인의 강점과 긍정적인 심리상태에 관심가지는 것이 부정적인 혹은 장애에 관심을 가지는 것 못지않게 중요한데[24,25], 특히 신규간호사인 경우 낮은 실무현장에 투입되어 적응이라는 결과를 가지기 위해서는 무엇보다 자신의 삶에서 좋은 일이 일어날 것이라는 신념과 함께 긍정적인 사건은 내재적인 요인에 의해 발생한 것으로 보는 경향을 의미하는 낙관적인 태도가 중요한 것으로 생각된다. 한편 대상자들이 인식하는 낙관성의 점수는 3.76점이었는데 이는 국내 일 지역 대학병원 간호사 전체를 대상으로 한 Ko 등의 연구결과인 4.01점[24]과 중국의 500병상 이상 규모 병원에 근무하는 간호사 전체를 대상으로 한 연구결과인 3.90점[26]보다 낮을 뿐만 아니라 캐나다 온타리오의 근무경력 3년 미만의 신규간호사를 대상으로 한 연구결과인 4.29점[27]보다 낮은 수준이었다. 이중 경력간호사 대상 연구들[24,26]은 대상자 평균연령이 32.5세와 32.1세이며 근무경력이 제시된 경우 9.5년 수준이므로 직접 비교는 쉽지 않다. 하지만 신규간호사인 연구[27] 결과에 비해서도 낮은 점수를 보였다. 이러한 결과에 한국과 캐나다라는 문화적 차이를 배제할 수는 없겠지만 캐나다 간호사의 경우 평균 근무경력 1.3년(0.48), 평균 연령 29.1세(6.7)으로 본 연구의 대상자의 4.5개월(3.92), 23.2세(1.33)에 비해 평균연령과 근무경험이 많았던 점도 시사하는 바가 있을 것으로 보인다. 따라서 연령과 근무경험과 같은 일반적인 특성을 고려한 추후 연구가 필요하다고 본다.

한편 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관성 및 복원력을 하나의 통합된 개념으로 바라볼 때 직무 관련 요인을 예측하는데 유용하다[15]고 한 부분은 본 연구결과에서는 확인되지 않았다. 하지만 관련성을 살펴본 부분에서 현장적응에 대하여

긍정심리자본은 통합적으로도 하위영역별로도 양의 상관관계($r=.35\sim.47$)가 있었다는 점을 고려할 때, 다양한 병원환경에서 반복적인 검증이 필요한 것으로 생각된다. 또한 긍정심리자본의 특성은 개인이 타고나는 심리적 속성이면서도 살아가면서 계속해서 성장시켜 나갈 수 있는 것으로 보고 있다[18]. 비록 일부에 해당하는 낙관성만이 예측인자로 나타났지만 신규간호사의 현장적응을 높이기 위한 중재로 학교에서는 간호학 학생들이 입학해서부터 졸업하기 전까지 꾸준한 인성교육 등을 통해서 긍정적인 심리의 성장을 촉진해주는 것이 유용할 것으로 판단된다.

신규간호사의 현장적응에 영향을 주는 두 번째 요인은 직장 내 괴롭힘 중에서 업무 관련 괴롭힘이었으며, 대상자가 지각하는 업무 관련 괴롭힘 수준은 5점 만점에서 1.81점이었다. 이는 상급종합병원에서 근무하는 입사 1년 미만의 신규간호사를 대상으로 한 연구결과인 1.67점[23]보다는 다소 높고 전체 간호사를 대상으로 한 연구결과인 1.93점[10]보다는 낮은 수준이라 할 수 있다. 이중 Jo와 Kang[23]의 연구는 업무 관련 괴롭힘과 개인 관련 괴롭힘이 같은 수준인 반면, 본 연구와 Nam 등[10]의 결과는 업무 관련 괴롭힘이 개인 관련 괴롭힘보다 다소 높은 경향이 있었다. 한편 미국 워싱턴주 응급간호사협회 회원 767명을 대상으로 한 연구[28]에서도 직장 내 괴롭힘 경험 사례 중 대상자 10.0% 이상에서 경험했다고 응답한 항목은 22개 항목 중 6개 항목이었으며 이중 3개 항목이 업무 관련 괴롭힘이었으며 개인 관련 괴롭힘은 2개로 나타났다. 간호사가 직장 내 괴롭힘으로 인식하는 것은 문화나 경력과는 크게 관련이 없을 수도 있는 것으로 보인다. 오히려 정확성과 신속성을 요구하는 간호업무의 특성 상 업무 관련 미숙함에 대해서는 상대적으로 강도 높은 질책이나 비난이 더 많이 발생할 수 있고 질책을 당하는 입장에서는 이로 인한 심리적 부담이 더 크게 작용했을 가능성도 생각해 볼 수 있다. 간호사가 정확하고 신속한 업무를 수행하기 위해서 긴장감을 늦출 수 없다는 측면과 더불어 국내인 경우 간호사 한 명이 담당해야 할 업무량이 매우 많아[29], 업무가 미숙한 간호사에 대하여 직장 내 괴롭힘을 행하게 될 가능성도 있어 보인다. 직장 내 괴롭힘에 노출된 간호사의 경우 소진, 직무 스트레스 뿐 아니라 이직의도로도 이어질 수 있다[29,30]. 간호사 이직은 새로운 간호사의 확충과 적응의 문제를 반복하게 하는 결과를 초래할 것으로 보인다. 그러므로 적정 간호인력의 충족노력과 함께 업무에 숙달되기 전 상태의 간호사들이 실무현장에서 다양한 경험과 학습을 통해 업무를 스스로 통제할 수 있도록 역량을 키워나갈 수 있는 기회를 제공하는 것이 보다 바람직 할 것으로 보인다.

본 연구의 제한점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 일 지역 병원에서 편의추출 하였으므로 신규간호사의 현장적응에 있어 직장 내 괴롭힘과 긍정심리자본의 영향을 일반화하기는 제한적이다. 둘째, 신규간호사의 현장적응에는 조직적인 측면이나 사회문화적 요인이 다양하게 포함되지 못하였으므로 연구결과 해석에 신중을 기해야 한다. 이상의 제한점에도 불구하고 본 연구는 신규간호사의 현장적응을 도와주기 위한 전략을 탐색하기 위해 최근 의료환경에서도 우려되는 직장 내 괴롭힘에 관심을 가지고 접근했다는 점이 매우 의미가 크다. 동시에 취약계층 스스로 자신을 보호하고 어려움을 극복해나갈 방안의 하나로 긍정심리요인을 찾고자 노력하였다는 점에서 의미가 있었다. 신규간호사 개인이 업무에서 미숙한 점을 적절하게 학습할 수 있도록 격려하는 한편 최선의 결과에 대한 기대 혹은 문제해결 및 업무에 대한 긍정적인 기대와 같은 긍정적인 태도를 증진시켜나가야 할 것이다. 사회적으로는 괴롭힘이나 폭력에 대한 민감성을 높이는 전략으로 신규간호사들이 건강하게 현장적응을 해나갈 수 있도록 방안을 마련하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

결론

본 연구는 신규간호사의 현장적응에 미치는 영향요인을 파악하고자 실시하였으며, 연구결과 신규간호사의 현장적응 수준은 5점 만점에 2.98점 수준이었으며, 신규간호사의 긍정심리자본 중 낙관성과 직장 내 괴롭힘 중 업무 관련 괴롭힘이 현장적응에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 기초로 하여 다음과 같이 제언한다. 첫째, 현장적응과 직장 내 괴롭힘에 대한 심층적인 파악을 위하여 대상자의 근무경험과 연령층이 다양하게 포함할 것을 제언한다. 둘째, 본 연구에서는 현장적응, 직장 내 괴롭힘과 긍정심리자본에 대하여 통계적으로 유의한 일반적 특성을 발견하지 못하였다. 따라서 상급간호사의 리더십유형, 교대근무빈도, 근무후 업무마무리로 추가 소요되는 시간, 적응을 도와주는 교육이나 제도의 유무를 포함하는 등 폭넓은 특성을 고려한 추후 연구가 필요하겠다. 셋째, 자료수집 시 주제의 민감성으로 인해 연구적 관심이 특정 기관의 조직문화를 비난하려는 것으로 오인할 수 있어 자료수집이 어려웠다. 따라서 구성원들에게 심리적 안정을 줄 수 있는 실무현장의 분위기가 이직률감소와 같은 조직에도 바람직한 성과가 돌아갈 수 있다는 사회적 인식 확산이 또한 절실하다고 생각된다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

REFERENCES

1. Yoon SH, Kim BS. New graduate nurses' stress, stress coping, adaptation to work, and job satisfaction: change comparison by personality. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2006;12(3):491-500.
2. Shin YW, Lee HJ, Lim YJ. Predictors of clinical competence in new graduate nurses. *J Korean Acad Nurs Adm.* 2010;16(1):37-47. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2010.16.1.37>
3. Yun HM, Kim JS. An analysis of the factors affecting turnover intention of new nurses. *Global Health & Nursing.* 2012;2(2):52-61.
4. Jung EJ, Chae GS, Noh WJ, Park MM, Cho EY, Kim HJ. A Survey of hospital nursing staff deployment status. *Annual Report of 2013.* Seoul: Hospital Nurses Association; 2013. 26-28 p.
5. Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Tukov-Shuser M, Djukic M. Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *J Adv Nurs.* 2012;68(3):521-38. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05753.x>
6. Kim GL, Lee HJ, Cho YS, Kim MH. The experience of turnover decision making in new graduate nurses. *J Qual Res.* 2013;14(1):23-33.
7. Kim JH, Lee JS. The experience of clinical nurses' interpersonal conflict. *J Qual Res.* 2013;14(1):70-80.
8. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psychol.* 1996;5(2):165-84. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414853>
9. Lutgen Sandvik P, Tracy SJ, Alberts JK. Burned by bullying in the american workplace: prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies.* 2007;44(6):837-62. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00715.x>
10. Nam W, Kim JW, Kim YK, Koo JW, Park CY. The reliability and validity of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) for nurses for the assessment of workplace bullying. *Ann Occup Environ Med.* 2010;22(2):129-39.
11. Simons S. Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *Adv Nurs Sci.* 2008;31(2):48-59. <http://dx.doi.org/10.1097/01.ans.0000319571.37373.d7>
12. Hong SK. Concept development of resilience -focusing on cancer patients. *J Korean Acad Soc Nurs Educ.* 2009;15(1):109-19. <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2009.15.1.109>
13. Choi YD, Lee DS. Effects of positive psychological capital. Paper presented at: 2011 Fall Conference of Korean Academy of Management; Seoul. 2011 October 2. 74-100 p.

14. Kim JY, Kim MS. The effects of positive psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment. *Management Education Research*. 2011;67:117-48.
15. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol*. 2007;60(3):541-72. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
16. Lee MY, Kim KH. 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. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2012;18(2):166-75.
17. Einarsen S, Hoel H, Notelaers G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire revised. *Work & Stress*. 2009;23(1):24-44. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370902815673>
18. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital: investing and developing positive organizational behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage; 2007. 9-24 p. <http://dx.doi.org/10.4135/9781446212752.n2>
19. Lee DS, Choi YD. A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*. 2010;39(1):1-28.
20. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
21. Ji EO. A study on field adaptation of new nurses [master's thesis]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2009. 98 p.
22. Kim YS, Park KY. The mediating effect of professionalism in the relationship between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2013;19(4):536-43. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.536>
23. Jo EA, Kang J. Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *J Muscle Joint Health*. 2015;22(2):78-86. <http://dx.doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.2.78>
24. Ko JO, Park SK, Lee MH. Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital. *J Korean Acad Nur Adm*. 2013;19(2):304-14. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.304>
25. Seligman MEP. *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. New York, NY: Wiley; 2002. 3-12 p. (Snyder CR, Lopez SJ, editors. *The handbook of positive psychology*).
26. Ding Y, Yang Y, Yang X, Zhang T, Qiui X, He X, et al. The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among chinese nurses. *PLOS ONE*. 2015;10(4):1-14. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0122128>
27. Stam LMP, Laschinger HKS, Regan S, Wong CA. The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *J Nurs Management*. 2015;23:190-9. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.12113>
28. Johnson SL, Rea RE. Workplace bullying: concerns for nurse leaders. *J Nurs Adm*. 2009;39(2):84-90. <http://dx.doi.org/10.1097/nnn.0b013e318195a5fc>
29. Lee YJ, Lee MY, Bernstein KS. Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*. 2013;22(2):77-87. <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2013.22.2.77>
30. Laschinger HK, Wong C, Regan S, Young-Ritchie C, Bushel P. Workplace incivility and new graduate nurses' mental health: the protective role of resiliency. *J Nurs Adm*. 2013;43(7/8):415-21. <http://dx.doi.org/10.1097/nnn.0b013e31829d61c6>