

요양병원 간호사의 회복탄력성에 미치는 영향요인

문주희^{ID} · 윤숙희^{ID}

인제대학교 간호학과

Factors Influencing Resilience in Long-term Care Hospital Nurses

Moon, Ju Hui · Yoon, Sook Hee

Department of Nursing, Inje University

Purpose: The purpose of this study was to investigate factors affecting the resilience of emotional intelligence, job stress coping, and organizational socialization of nurses working in long-term care hospitals. **Methods:** The participants were 153 nurses working in 8 long-term care hospitals in B city. Data were collected from February 1 to Feb. 15, 2019 SPSS/WIN 23.0 was used for analysis with t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients, and stepwise regression. **Results:** Factors influencing resilience in the participants were emotional intelligence ($\beta=.38, p<.001$), coping behavior-focusing on the positive ($\beta=.29, p<.001$), nurse motivation ($\beta=.16, p=.006$), organizational socialization ($\beta=.17, p=.009$), coping behavior-tension reduction ($\beta=.14, p=.023$). These factors contributed 54% of the total variance in resilience. **Conclusion:** It is necessary to study emotional intelligence and hospital nurses' coping with job stress while carrying out highly emotional activities on the job and to develop a program that can enhance the resilience of the nurses to improve psychological wellbeing and verify the effects.

Key Words: Emotional intelligence; Job stress coping; Organizational socialization; Resilience

서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 노인인구의 증가로 2000년도에 이미 고령화 사회에 진입하였고 2018년 14.3% 고령사회에서 2026년 20.8%로 초고령 사회에 도달할 것으로 예측되고 있다[1]. 이러한 노인인구의 증가는 노인성 질환 및 만성질환의 증가로 이어져 2008년 690개였던 요양병원 수가 2017년 1,529개로 기하급수적으로 늘어나는 결과를 초래하였다[1]. 이 현장에서 간호사들은 장기 입원을 필요로 하는 독립적인 일상생활이 어려운 대상자를 간호하면서 환자를 케어하는 직접적 간호활동뿐 아니라 간

호조무사와 요양보호사 교육 및 관리까지 감당해야 하므로 현장에서 이루어지는 간호는 매우 복잡하고 다양하다[2]. 그러므로 요양병원 간호사가 열악한 환경 속에서 과중한 업무를 수행하면서 느끼는 간호직에 대한 정체성 혼동과 다른 직종간의 갈등, 치매 환자의 문제행동 관리에서 오는 부담감 등 많은 어려움에 직면해 있는 실정이다[3].

그러나 이러한 상황적 위기에도 불구하고 모든 사람들이 어려움을 겪는 것은 아니며, 어려운 상황을 극복하고 긍정적인 적응을 경험한다는 연구가 보고되었다[4]. 임상현장에서 직면하는 스트레스나 역경상황을 견디지 못하고 소진에 이르거나 이직을 하는 간호사가 있는 반면, 어떤 간호사들은 역경 상황을 극복하고 한 단계 발전하는 경향을 보이기도 한다[5]. 이러한

주요어: 감성지능, 직무 스트레스 대처, 조직사회화, 회복탄력성

Corresponding author: Yoon, Sook Hee

Department of Nursing, Inje University, 75 Bokji-ro, Busanjin-gu, Busan 47392, Korea.

Tel: +82-51-890-6821, Fax: +82-51-896-9840, E-mail: nurysh@inje.ac.kr

Received: Mar 20, 2019 | **Revised:** Jun 5, 2019 | **Accepted:** Jun 27, 2019

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.

차이에 주목하면서 간호사의 회복탄력성(resilience) 개념은 주목 받기 시작하였다[5]. 회복탄력성은 상황적 요구나 스트레스가 많은 환경에서 적절한 자아통제를 바탕으로 유연하게 반응하여 성공적인 적응을 이룰 수 있는 능력을 말하는 것으로, 삶의 도전을 통해 성장하고 극복할 수 있는 능력을 말한다[6]. 즉 개인의 특성 또는 환경적 요인에 따라 그 상황을 다르게 해석하고 대처하여 각자 극복해내는 정도의 차이를 보이는데, 이는 개인마다 심리적 자원인 회복탄력성의 정도가 다르기 때문이다[6]. 회복탄력성이 높은 사람은 낙관적이며 적극적인 태도로 스트레스에 대처하고, 스트레스를 극복한 후에는 더욱 향상된 능력을 발휘한다고 한다[5]. 즉, 회복탄력성은 다양한 요인들과 상호작용하며 나타나는 다차원적인 개념으로 한 가지 측면만으로는 설명하기 어려우며 이는 복합적으로 상호작용한다[5].

개인의 내적 요인은 성향적 차원, 관계적 차원, 인지적 차원의 세 가지 측면으로 이루어져 성향적 차원은 타고난 성격 특성으로 긍정적 자존감, 통제감, 낙천성, 강인성, 자율성, 융통성 등을 포함한다. 인지적 차원은 상황을 어떻게 해석하고 대처하느냐의 측면과 신념을 포함한다. 여기에는 긍정적 상황해석 및 대처 전략문제 해결능력, 긍정적 시각과 신념, 희망 등이 포함된다. 관계적 차원은 사회적, 대인 관계적 기술로 의사소통 기술, 신뢰관계 형성능력, 친사회적 태도 등을 포함한다[7].

성향적 차원의 감성지능은 자신의 감정과 여러 가지 사람들의 감정을 처리하고 구별하는 능력, 긍정적인 감정 성향으로 자기 자신은 물론 주위의 다른 사람들의 감성을 정확하게 이해하고, 자신의 감성을 활용하고 조절할 줄 아는 능력이다[8]. 감성지능이 높은 사람은 자신이 어떠한 감성을 가지고 있는지 명확하게 인지하고 표현하며 그 방법과 시기를 인식할 수 있기 때문에 문제에 직면했을 때, 바람직한 방향의 대처행동을 나타낸다[9]. 감성지능이 높을수록 스트레스 상황에서 긍정적인 감정을 활용하여 심리적, 생리적으로 빠르고 효율적으로 회복하는 성향인 회복탄력성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[9].

또한 인지적 차원의 직무 스트레스 대처는 직무 수행 시 발생하는 스트레스로 인한 피해를 최소화하고 극복하려는 노력이다[10]. 간호사의 과중한 업무로 인한 직무 스트레스는 이직 의도에 상당한 영향을 미치고 결국 이직으로 연결되기 때문에[11], 간호인력 관리 측면에서 이직예방을 위한 관리 전략이 필요하다. 왜냐하면 새로운 간호 인력을 채용해야 하는 재정비용과 더불어 신규 간호사의 숙련도를 얻을 때까지 환자 간호의 질이 낮아지고, 조직에 남아 있는 간호사에게 신규인력의 훈련과 업무 부담이 가중되어 부정적인 영향을 미치기 때문이다[11]. 업무 상황에서 간호사의 직무 스트레스는 필연적이며, 어느 정

도의 스트레스는 간호사의 역할 수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산력 증가에 기여한다[11]. 그러나 과도한 직무 스트레스는 직무만족, 사기, 능률, 업무수행 등을 감소시킴으로써 결과적으로 환자 간호의 질적 저하를 초래하고, 병원 조직의 생산성 및 효율성을 저해하여, 간호사의 정신적, 신체적 건강과 태도, 조직효과성에 부정적인 영향을 미친다[10]. 따라서 간호서비스 질 향상과 간호사의 조직 적응을 높이기 위해서 직무 스트레스를 예방하고 감소시키기 위한 적극적인 대처 방안이 모색되어야 한다[12].

마지막으로 관계적 차원의 조직사회화는 간호 인력을 관리하는 데에 중요한 요인이다[13]. 조직사회화란 한 개인이 조직의 가치와 신념을 내면화하여 규범 및 생활양식 습득, 업무능력 함양, 지지적 상호관계 유지를 통해 조직의 생산성 있는 조직원으로 변화되어 가는 과정으로, 간호현장에서는 현장적응이라 표현하기도 한다[13]. 또한 조직사회화를 향상시킴으로써 직무만족과 조직몰입을 높여, 결과적으로 간호사의 적응력 향상과 함께 양질의 간호서비스 제공에도 영향을 줄 수 있다[13]. 조직사회화가 조직발전에 기여하려는 구성원의 자발적이고 기능적인 행동을 촉진시키고, 이를 통해 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행함으로써 간호업무 성과를 증진시킬 수 있으므로[13], 조직사회화는 간호사 개인뿐 아니라 간호의 질 차원에서도 중요하게 다루어야 할 개념이라고 할 수 있다.

회복탄력성 관련 선행연구들을 살펴본 결과, 회복탄력성에 대한 연구는 대부분이 질병증상 및 스트레스를 경험하는 만성 질환자와 병원간호사의 회복탄력성과 결과변수 간의 인과성을 파악하는 연구가 대부분이었다. 현재까지 간호사의 회복탄력성에 대한 선행연구를 살펴보면, 회복탄력성이 영향을 미치는 요인을 밝히는 연구가 대부분이었으며, 회복탄력성에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위한 연구는 스트레스 대처[14] 조직사회화[15]선행연구 등 일부만을 확인할 수 있었다. 또한 최근 연구되고 있는 관심 변인은 스트레스로 인해 나타나는 감정을 조절하고 통제하는 중요한 역할을 하는 변인으로 감성지능에 대한 관심이 증가하고 있다[8]. 간호사는 환자, 보호자, 타 의료인 등 다양한 사람들과 원만한 대인관계를 형성하기 위하여 자신과 타인의 감정에 대한 정확한 이해와 진실한 공감능력, 그리고 자신의 감정을 통제할 수 있는 감성지능을 개발해야 할 필요가 있다. 특히 요양병원 간호사들의 높은 직무 스트레스는 간호사의 삶의 질 저하, 소진의 증가, 그리고 직무만족의 저하에 영향을 미치는 것[16]으로 밝혀짐에도 불구하고, 요양병원 간호사를 대상으로 회복탄력성에 대한 영향요인을 규명한 연구

는 찾아보기가 어려웠다. 이에 본 연구는 요양병원 간호사의 감성지능 및 직무 스트레스 대처 그리고 조직사회화가 회복탄력성에 미치는 영향을 파악하고, 요양병원 간호사의 회복탄력성 증진을 도모하기 위한 중재 프로그램 개발에 기초자료로 활용하고자 시도되었다. 이를 위해 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 감성지능은 회복탄력성에 정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 직무 스트레스 대처는 회복탄력성에 정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 조직사회화는 회복탄력성에 정적인 영향을 미칠 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 감성지능, 직무 스트레스 대처 그리고 조직사회화가 회복탄력성에 미치는 영향을 파악하여 요양병원 간호사들의 회복탄력성을 증진을 위한 기초 자료를 제공하는 것이며 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.
- 대상자의 감성지능, 직무 스트레스 대처, 조직사회화, 회복탄력성 정도를 파악한다.
- 대상자의 특성에 따른 회복탄력성의 차이를 파악한다.
- 대상자의 감성지능, 직무 스트레스 대처, 조직사회화, 회복탄력성의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 회복탄력성에 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 회복탄력성과 감성지능, 직무 스트레스 대처 그리고 조직사회화의 정도와 이들 간의 관계를 파악하고 회복탄력성에 영향을 주는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시 소재하고 있는 의료기관 인 증을 획득한 8개 요양병원을 임의 표출한 후, 연구대상자는 해당 병원에서 연구목적 이해하고 연구참여에 동의한 직접간

호를 제공하는 6개월 이상 근무한 간호사 160명을 대상으로 하였다. 이 중 응답이 불완전하여 통계의 사용이 불가능한 7부를 제외하여 최종 153부(분석률 96%)를 최종 자료분석에 사용하였다. G*Power 3.1.9를 이용하여 필요한 최소표본수를 산정한 결과 유의수준 .05, 검정력 .80, 중간 정도의 효과크기 .15를 충족하고 예측변수를 17개로 했을 때 다중회귀분석에서 필요한 최소 표본크기는 146명으로 결과를 해석하는데 무리가 없다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 자가 보고식 설문지를 사용하였으며 내용은 일반적 특성 9문항, 감성지능 16문항, 직무 스트레스 대처 33문항, 조직사회화 39문항, 회복탄력성 25문항으로 총 122 문항으로 구성되었다.

1) 회복탄력성

Connor와 Davidson [17]이 개발하고 Baek 등[18]이 번안하고 타당화한 한국형 코너 데이비슨 회복탄력성 도구(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)를 사용하였다. 도구는 25문항으로 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 0점에서부터 ‘매우 그렇다’ 4점으로 Likert 5점 척도로 구성되었으며, 점수범위는 최저 0점에서 최고 100점으로 점수가 높을수록 회복탄력성 수준이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였으며, Baek 등[18]의 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .93이었다.

2) 감성지능

Wong과 Law [8]가 개발한 Wong & Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)을 Lim [19]이 번안한 감성지능 도구를 사용하였다. 도구는 16문항으로 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 7점으로 Likert 7점 척도로 구성되었으며, 점수범위는 최저 16점에서 최고 112점으로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 도구개발 당시 Wong과 Law [8]의 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었으며 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .96이었다.

3) 직무 스트레스 대처

Lazarus와 Folkman [10]이 개발한 대처유형 측정도구를 Han과 Oh [20]가 번역하여 우리나라 실정에 맞게 수정. 보완한 스트레스 대처 도구를 사용하였다. 하위문항은 문제 중심 영

역 8문항, 희망적 관점 영역 5문항, 무관심 영역 6문항, 사회적 지지 탐색 영역 7문항, 긍정적 관심 영역 4문항, 긴장해소 영역 3문항으로 총 6개의 하위영역과 33문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '항상 그렇다' 4점으로 Likert 4점 척도로 구성되었다. 점수범위는 최저 33점에서 최고 132점으로 점수가 높을수록 직무 스트레스 대처 점수가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Han과 Oh [20]의 연구에서 Cronbach's α 는 .79였고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .82였다.

4) 조직사회화

Sohn 등[21]이 개발한 신규간호사의 조직사회화 도구를 사용하였다. 총 39문항으로 각 문항은 '매우 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점으로 Likert 5점 척도로 구성되었다. 점수범위는 최저 39점에서 최고 195점으로 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Sohn 등[21]의 연구에서 Cronbach's α 는 .98이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .90이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2019년 2월 1일부터 2월 15일까지였다. 자료수집은 먼저 I대학교의 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후 B광역시에 소재한 8개 요양병원의 간호부서장에게 자료수집을 허락받은 후 진행하였다. 대상자에게 설문조사 안내장을 통해 연구의 목적을 설명하고, 자발성, 익명성 및 개인의 비밀보장과 연구 이외에 사용하지 않을 것임을 설명하였으며, 참여에 동의한 대상자에 한하여 연구 동의를 받고, 설문지를 직접 기입하도록 한 후 회수하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차, 대상자의 회복탄력성 및 감성지능, 직무 스트레스 대처, 조직사회화 정도는 평균, 표준편차, 최솟값, 최댓값, 대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성 차이는 t-test, ANOVA, Sheffé test, 대상자의 감성지능, 직무 스트레스 대처, 조직사회화와 회복탄력성의 상관관계는 피어슨 상관계수(Pearson correlation coefficients), 대상자의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인은 단계적 다중 회귀분석(stepwise multiple regression)을 이용하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 윤리성 확보를 위하여 B광역시 소재하고 있는 I대학교 기관생명윤리위원회의 승인(IRB No.2018-11-034-001)을 받았으며, 작성된 설문지는 익명으로 처리되어 응답내용이나 개인정보는 비밀이 보장되며 자료는 연구목적 외에 사용되지 않을 것과 3년 동안 잠금장치가 되어있는 별도의 보관 장소에 보관된 후, 폐기 처리될 것임이 설명되었다. 또, 대상자가 연구에 참여하기에 중단 또는 거부한다 하더라도 어떠한 강요나 불이익이 없음에 대해서도 설명하고 서면동의서에도 그러한 내용을 제시하였다. 이후, 연구에 자의적으로 참여의사를 밝힌 대상자에 한하여 서면동의서를 받은 후, 설문지를 제공하고 설문지 작성이 끝난 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에 대한 분포를 살펴보면 평균연령은 43.93세이었으며, 30세 미만 22명(14.4%), 30~39세 33명(21.6%), 40~49세 37명(24.2%), 50~59세 48명(31.4%), 60세 이상 13명(8.5%)이었다. 배우자 유무는 있음 110명(71.9%), 없음 43명(28.1%)이었다. 종교유무는 있음 97명(63.4%), 없음 56명(36.6%)이었다. 최종학력은 전문학사 졸업 80명(52.3%), 학사 졸업 62명(40.5%), 석사재학 이상 11명(7.2%)이었다. 총 임상 경력은 평균 14.03년이었으며, 10년 미만 53명(34.6%), 10~15년 미만 34명(22.2%), 15~20년 미만 25명(16.3%), 20년 이상 41명(26.8%)이었다. 요양병원 경력은 평균 4.28년이었으며, 2년 미만 50명(32.7%), 2~5년 미만 41명(26.8%), 5~10년 미만 45명(29.4%), 10년 이상 17명(11.1%)이었다. 간호사 동기는 취업의 용이성 67명(43.8%), 타인의 권유 38명(24.8%), 기타 48명(31.4%)이었다. 기타 내용에는 고등학교 성적 5명, 봉사정신 6명, 적성 7명, 그 외 이유를 기입하지 않은 30명으로 해서 48명이었다. 간호직 만족도는 평생직업으로 할 만큼 만족한다 24명(15.7%), 만족하는 편이다 85명(55.6%), 그저 그렇다 31명(20.3%), 기회가 되면 바꾸고 싶다 13명(8.5%)이었다(Table 1).

2. 대상자의 회복탄력성과 감성지능, 직무 스트레스대처, 조직사회화의 정도

대상자의 회복탄력성의 정도는 4점 만점에 2.63 ± 0.44 점, 감

Table 1. General Characteristics (N=153)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)	< 30	22 (14.4)
	30~39	33 (21.5)
	40~49	37 (24.2)
	50~59	48 (31.4)
	≥ 60	13 (8.5)
		43.93±11.35
Marital status	Married	110 (71.9)
	Unmarried	43 (28.1)
Religion presence	Yes	97 (63.4)
	No	56 (36.6)
Education	College	80 (52.3)
	University	62 (40.5)
	≥ Master's degree	11 (7.2)
Position	Staff nurse	98 (64.1)
	≥ Charge nurse	55 (35.9)
Total clinical career (year)	< 10	53 (34.7)
	10~ < 15	34 (22.2)
	15~ < 20	25 (16.3)
	≥ 20	41 (26.8)
		14.03±9.70
Career in present hospital (year)	< 2	50 (32.7)
	2~ < 5	41 (26.8)
	5~ < 10	45 (29.4)
	≥ 10	17 (11.1)
		4.28±3.28
Nurse motivation	Ease of employment	67 (43.8)
	Recommandiation	38 (24.8)
	Others	48 (31.4)
Job satisfaction	Very satisfied	24 (15.7)
	Satisfied	85 (55.5)
	Moderately satisfied	31 (20.3)
	Dissatisfied	13 (8.5)

성지능의 정도는 7점 만점에 4.84 ± 0.78 점, 직무 스트레스 대처의 정도는 4점 만점에 2.68 ± 0.23 점, 조직사회화의 정도는 5점 만점에 3.25 ± 0.38 점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성 정도의 차이

대상자의 회복탄력성은 배우자 유무($t=3.17, p=.002$), 임상경력($F=3.83, p=.011$), 간호사 동기($F=7.17, p=.001$), 직업만족도($F=13.98, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 배우자 유무는 배우자 있음이 없음 보다 회복탄력성이 높았다. 사후 검정 결과, 임상경력은 20년 이상이 10년 미만 보다 높았다. 간호사 동기는 타인의 권유와 기타가 취업의 용이성보다 높았다. 대상자의 회복탄력성은 간호사가 된 동기가 타인의 권유인 것과 기타의 고등학교 성적, 봉사정신, 적성 등의 이유를 가진 대상자가 취업의 용이성으로 간호사가 된 대상자보다 회복탄력성이 높았다. 직업만족도 매우 만족한다가 그저 그렇다와 기회가 되면 바꾸고 싶다 보다 높았으며, 만족하는 편이다가 기회가 되면 바꾸고 싶다 보다 높았다(Table 3).

4. 대상자의 회복탄력성과 감성지능, 직무 스트레스대처, 조직사회화간의 상관관계

대상자의 회복탄력성은 직무 스트레스 하위항목인 문제중심 영역($r=.52, p<.001$), 희망적 관점($r=.20, p=.010$), 사회적 지지 탐색($r=.28, p<.001$), 긍정적 관점($r=.60, p<.001$), 긴장 해소($r=.30, p<.001$)와 순상관관계가 있었으며, 감성지능($r=.60, p<.001$), 조직사회화($r=.49, p<.001$)도 순상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

Table 2. Descriptive Statistics of Study Variables

(N=153)

Variables	Categories	Range	Min	Max	M±SD
Coping behavior	Problem focused	1~4	1.50	4.00	2.94 ± 0.28
	Wishful thinking	1~4	1.83	4.00	2.77 ± 0.35
	Detachment	1~4	1.00	3.40	2.36 ± 0.46
	Seeking social support	1~4	1.60	3.60	2.75 ± 0.37
	Focusing on the positive	1~4	1.75	4.00	2.87 ± 0.35
	Tension reduction	1~4	1.20	3.40	2.36 ± 0.37
	Total	1~4	1.76	3.24	2.68 ± 0.23
Emotional intelligence		1~7	2.50	7.00	4.84 ± 0.78
Organizational socialization		1~5	2.33	4.54	3.25 ± 0.38
Resilience		0~4	.92	3.72	2.63 ± 0.44

Table 3. Differences in Resilience by General Characteristics

(N=153)

Characteristics	Categories	n	Resilience			
			M±SD	t or F	p	Scheffé
Age (year)	< 30	22	24.6±0.38	1.92	.110	
	30~39	33	2.57±0.42			
	40~49	37	2.62±0.55			
	50~59	48	2.74±0.38			
	≥ 60	13	2.75±0.36			
Marital status	Married	110	2.70±0.45	3.17	.002	
	Unmarried	43	2.46±0.36			
Religion	Yes	97	2.63±0.44	-0.04	.972	
	No	56	2.64±0.44			
Education	College	80	2.61±0.44	2.50	.086	
	University	62	2.62±0.43			
	≥ Master's degree	11	2.92±0.43			
Position	Staff nurse	98	2.58±0.44	-1.95	.053	
	≥ Charge nurse	55	2.73±0.42			
Total clinical career (year)	< 10 ^a	53	2.50±0.45	3.83	.011	d > a
	10~< 15 ^b	34	2.71±0.47			
	15~< 20 ^c	25	2.59±0.31			
	≥ 20 ^d	41	2.78±0.43			
Career in present hospital (year)	< 2	50	2.57±0.44	0.80	.499	
	2~< 5	41	2.68±0.46			
	5~< 10	45	2.69±0.42			
	≥ 10	17	2.57±0.45			
Nurse motivation	Ease of employment ^a	67	2.49±0.46	7.17	.001	b, c > a
	Recommandation ^b	38	2.74±0.36			
	Others ^c	48	2.76±0.41			
Job satisfaction	Very satisfied ^a	24	2.98±0.44	13.98	< .001	a > c, d b > d
	Satisfied ^b	85	2.68±0.33			
	Moderated ^c	31	2.41±0.44			
	Dissatisfied ^d	13	2.27±0.53			

5. 대상자의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인

요양병원 간호사의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 독립변수로 일반적 특성 중 회복탄력성에 유의한 차이를 보인 배우자 유무(없음 기준), 임상경력(년), 간호사 동기(취업의 용이성 기준), 직업만족도(기회가 되면 바꾸고 싶다 기준)의 4개와 회복탄력성과 유의한 상관이 있는 직무 스트레스 대처의 하위항목인 문제 중심 영역, 희망적 관점, 사회적 지지 탐색, 긍정적 관점, 긴장해소와 감성지능, 조직사회화와 총 11개를 투입하였다. 직무 스트레스 대처의 무관심영역은 회복탄력성과 유의한 상관이 없어서 독립변수에서 제외하였다.

분석 전 오차항들간 자기상관이 있는지 알아보기 위하여 더빈-왓슨 통계량을 구한 결과 2.079로 2근방의 값으로 나타나 오차항들간 자기상관은 없었다. 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 표준화 잔차를 구한 결과 하나의 케이스를 제외하고는 모두 ±3 이내의 값으로 나타났으며, 하나의 값도 -3.080을 -3 근방의 값으로 나타나 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있었다. 독립변수들 간 다중공선성이 있는지 공차한계와 VIF를 구한 결과 공차한계는 .609~.958로 .10 이상이었으며, VIF는 1.043~1.642로 10 이하로 나타나 독립변수들 간 다중공선성은 없었다.

분석결과 회복탄력성에 영향을 미치는 변인은 감성지능($\beta = .38, p < .001$)이었으며, 다음으로 스트레스 대처의 긍정적 관점

Table 4. Pearson Coefficient Correlations among Study Variables

(N=153)

Variables	Categories	CB							EI	OS	RS
		PF	WT	DM	SS	FP	TR	Total			
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)			
CB	PF	1									
	WT	.28 ($< .001$)	1								
	DM	-.07 (.368)	.47 ($< .001$)	1							
	SS	.49 ($< .001$)	.35 ($< .001$)	.06 (.447)	1						
	FP	.56 ($< .001$)	.26 (.001)	.19 (.016)	.33 ($< .001$)	1					
	TR	.23 (.004)	.32 ($< .001$)	.34 ($< .001$)	.24 (.002)	.34 ($< .001$)	1				
	Total	.63 ($< .001$)	.71 ($< .001$)	.55 ($< .001$)	.62 ($< .001$)	.65 ($< .001$)	.66 ($< .001$)	1			
EI		.52 ($< .001$)	.13 (.100)	-.06 (.465)	.27 (.001)	.48 ($< .001$)	.16 (.037)	.38 ($< .001$)	1		
OS		.45 ($< .001$)	-.06 (.427)	-.16 (.045)	.11 (.145)	.46 ($< .001$)	.07 (.382)	.21 (.008)	.40 ($< .001$)	1	
RS		.52 ($< .01$)	.20 (.010)	.00 (.978)	.28 ($< .001$)	.60 ($< .001$)	.30 ($< .001$)	.47 ($< .001$)	.60 ($< .001$)	.49 ($< .001$)	1

CB=Coping behavior; PF=Problem focused; WT=Wishful thinking; DM=Detachment; SS=Seeking social support; FP=Focusing on the positive; TR=Tension reduction; EI=Emotional intelligence; OS=Organizational socialization; RS=Resilience.

Table 5. Factors Influencing Resilience

(N=153)

Variables	B	SE	β	t	p	Adj. R ²	Δ Adj. R ²
(Constant)	-0.50	0.26		-1.91	.058	-	-
Emotional intelligence	0.21	0.04	.38	5.83	$< .001$.36	.36
Coping behavior-focusing on the positive	0.36	0.09	.29	4.06	$< .001$.48	.12
Nurse motivation (etc)	0.15	0.05	.16	2.78	.006	.51	.03
Organizational socialization	0.20	0.08	.17	2.63	.009	.52	.01
Coping behavior-tension reduction	0.16	0.07	.14	2.29	.023	.54	.02

Durbin-Watson=2.079, F=36.96, $p < .001$, Tolerance=.609~.958, VIF=1.043~1.642; Dummy variables: Nurse motivation 0 (reference=ease of employment).

($\beta = .29, p < .001$), 간호사 동기의 기타($\beta = .16, p = .006$), 조직사회화($\beta = .17, p = .009$), 스트레스 대처의 긴장해소($\beta = .14, p = .023$)이었다. 즉, 감성지능이 높을수록, 스트레스 대처의 긍정적 관점이 높을수록, 긴장해소가 높을수록, 간호사동기가 취업용이성보다 기타(고등학교 성적, 봉사정신, 적성)일수록, 조직사회화가 높을수록 회복탄력성이 높아진다고 할 수 있다. 변인들에 의한 설명력은 54%였다($F=36.96, p < .001$, Adj. R²=.54)(Table 5).

논 의

본 연구는 요양병원 간호사의 회복탄력성과 감성지능, 직무 스트레스 대처, 조직사회화 정도를 파악하고 회복탄력성에 영향요인을 알아보기 위하여 시도된 연구이며 연구결과를 중심으로 논의해보면 다음과 같다.

대상자의 회복탄력성 정도는 평균 4점 만점에 2.63점으로

나타났다. 선행연구와 비교해 볼 때 동일한 도구이면서 4점 만점인 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kang 등[22]연구에서 2.48점, 신규간호사를 대상으로 한 Jo 등[23]연구에서 2.49점보다 높은 점수를 보였다. 이는 요양병원 간호사들은 연령이 많아 경험을 통해 얻어지는 삶의 지혜, 업무의 숙련도, 자아성취감, 기혼인 경우 가족구성원의 지지체계가 구축되어 회복탄력성에 영향을 주는 것으로 생각된다[22]. 그러므로 긍정적인 내적 에너지를 활성화시킬 수 있도록 지지체계를 강화하고, 조직에서는 간호사의 특성을 고려하여 원하는 부서배치, 근무 형태의 다양화 등 간호직의 만족도를 높일 수 있는 프로그램을 제공하는 시도가 필요하다.

대상자의 감성지능 정도는 평균 7점 만점에 4.84점으로 중반보다 높게 나타났다. 선행연구와 비교해 볼 때 중소병원 간호사를 대상으로 한 Ko 등[24]연구에서 3.42점, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Han [25]연구에서 4.69점보다 높게 나타났다. 요양병원 간호사들의 경력은 급성기 병원보다는 연령층이 높은 간호사들이 많으므로 자신과 타인의 감성을 충분히 생각하고 이해하는 훈련과 경험이 풍부하였기 때문이라 생각된다. 이는 요양병원 간호사들이 자신의 감성을 이해하여 환자를 평가하고 환자의 문제를 해결하는데, 자신의 감정 표현, 감정의 통제와 감정의 사용이 적절하게 이용해야 할 것이다.

대상자의 직무 스트레스 대처 정도는 평균 4점 만점에 2.68점이며 하위 요인들 중에서 문제중심 영역이 2.94점이며, 무관심과 긴장해소가 2.36점으로 낮게 나타났다. 이는 Park 등[26]연구에서 문제중심 대처를 가장 많이 사용하고 무관심과 긴장해소가 가장 낮게 사용한다는 연구결과와 일치하여 간호사들이 스트레스에 대해 문제 중심 대처를 많이 하는 경향을 나타낸 것은 어려운 상황에 직면했을 때 상황을 좀 더 문제 중심으로 보며 문제 해결을 위해 문제의 원인을 규명하여 근본적 해결을 하고자 하는 것으로 생각된다. 그러나 가장 낮은 스트레스 대처 영역인 무관심은 ‘그 일에 대해 많이 생각하지 않는다’ ‘시간이 해결해줄 것이라고 생각한다’ ‘운명에 맡긴다’ 등으로 무관심의 대처도 좋은 대처방법이 될 수 있겠으나 좀 더 적극적이고 긍정적인 대처 방법을 사용할 수 있는 전략이 필요하다 하겠다.

대상자의 조직사회화 정도는 3.25점으로 나타났고, 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim 등[27]연구에서 2.79점, Joe 등[28]연구에서 3.04점보다 높았고 이는 요양병원 간호사가 간호조직을 동료에 대한 신뢰 중시 및 구성원 간의 팀워크, 인간적인 배려와 관심을 중시 여기고 있다고 보인다[16]. 또한 경력이 많은 요양병원 간호사가 직무수행을 하는데 필요한 지식과 기술 및 응급상황에 대한 대처가 풍부하여 전문성이 높아짐에

따라 업무에 자신감이 생기고 인간관계도 원만해져 조직사회화가 높아지는 것으로 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성 정도 차이분석에서 배우자 유무, 임상경력, 간호사가 된 동기, 직업만족도에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정한 결과 임상경력 20년 이상 간호사 집단이 10년 미만인 간호사 집단일수록, 간호사가 된 동기는 타인의 권유와 기타가 취업의 용이성보다 높았으며, 직업만족도는 매우 만족한다가 그저 그렇다와 기회가 되면 바꾸고 싶다보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 현재 근무 중인 병원경력이 5년 이상 간호사 집단이 5년 미만 간호사 집단보다 회복탄력성이 높다고 보고한[22]선행연구결과와 일치하였다. 이러한 결과는 특히 근무경력이 높아지면서 일에 대한 자신감과 만족도가 상승하고, 병원 환경에도 점차 잘 적응하게 되면서 갖게 되는 유연성이 회복탄력성의 향상으로 나타난 것으로 볼 수 있다. 따라서 Kang 등[22]은 임상에서 훈련과 교육을 통해 회복탄력성을 길러줄 수 있는 적극적 노력과 부서 워크숍 등 인간 네트워크를 구축할 수 있도록 지원함으로써 간호사의 회복탄력성 향상을 유도할 수 있다고 제안하였다. 일반적으로 나이가 들고 경력과 경험이 쌓이고 직위가 높아질수록 스트레스 상황에 좀 더 유연하게 대처할 수 있게 되며 다양한 스트레스들을 해결하면서 자신감과 성취감이 높아져 회복탄력성이 향상되는 것으로 보인다. 요양병원 간호사의 회복탄력성은 직업만족도가 매우 만족하는 간호사일수록 점수가 높게 나타났다. Joe 등[28]의 연구에서는 직무 만족도가 높을수록 회복탄력성 점수가 높다고 보고한 선행연구와 일치하였다. 간호사의 직무만족도와 회복탄력성과 매우 밀접하게 연구되는 변수들로서 향후 회복탄력성 증진 프로그램 개발 시에 직무만족도 수준을 고려하여 프로그램을 개발하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구의 주요변수들 간의 상관관계를 분석한 결과 회복탄력성은 직무 스트레스 대처 중 문제중심 영역, 희망적 관점, 사회적 지지 탐색, 긍정적 관점, 긴장해소와 순 상관관계를 나타냈으며, 감성지능, 조직사회화도와 순 상관관계를 나타냈다. Bae 등[29]연구에서 상위 변수인 스트레스 대처능력과 회복탄력성은 순 상관관계를 나타냈으며, 회복탄력성은 문제중심 대처와 긍정적 관점과 순상관관계를 나타냈다. 간호사를 대상으로 한 감성지능과 회복탄력성의 순 상관관계를 나타낸 선행연구는 찾기 힘들었고, Yoon 등[13]연구에서는 조직사회화와 회복탄력성의 순상관관계를 나타냈다. 이러한 결과는 조직 내에서의 성공적인 보호요인을 가지고 있는 사람은 어려움에 처하여 스트레스가 많은 상황에서도 좌절하거나 포기하지 않고 자

신 스스로 긍정적인 생각을 가지고 능동적으로 해결하려는 의지를 보여 그 상황을 잘 대처할 수 있다[16]. 이에 서로 의지될 수 있도록 동료 간, 상사와 부하직원간에 관심과 배려, 서로의 고충을 들어주며 올바른 방향을 제시, 격려하는 조직의 분위기를 조성해야 된다고 생각한다. 조직사회화 과정을 거친 경력이 많은 요양병원 간호사들은 조직의 규범과 가치에 빨리 흡수, 동화되거나 업무를 수행하는데 필요한 지식, 기술을 모두 습득하였다고 볼 수 있으며, 적절한 역할 행동을 습득하고 지지적인 관계형성을 만들 수 있다고 생각한다[15]. 그러므로 요양병원 간호사가 조직 내에서 자신의 역할을 명확하게 이해하고 특정 역할 수행을 위한 업무지식, 기술 및 태도를 습득하여 회복탄력성을 증진시키는 것은 효율적인 조직사회화를 위해 필수적이라 생각된다. 그러나 한편으로는 요양병원 간호사의 감성지능이 회복탄력성에 영향을 미친 연구를 찾기 어려워 반복연구가 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 회복탄력성에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 감성지능인 것으로 나타났다. 이는 본인의 감성을 잘 이해하고, 감성에 대한 조절을 잘 할 경우 쉽게 스트레스를 받는다는 감성을 낮출 수 있으므로 특이한 상황이 발생하였을 때 효과적으로 문제해결을 할 수 있고, 원활한 의사소통에도 중요한 역할을 함으로 이러한 상황에 도움을 줄 수 있다[30]. 따라서 요양병원 간호사들에게 있어서 감성지능은 스트레스 상황으로부터 오는 자괴감을 낮추며, 다시 회복하기 위한 긍정적인 영향을 주는 과정으로 작용하는 것이라 생각된다. 이처럼 요양병원 간호사의 스트레스를 낮추고 만족감을 높이며, 집단 간의 소통이나 응집력에 막대한 영향력을 행사하는 감성지능의 중요성에 대해 매우 시급히 생각해야 하며, 간호 분야에서의 감성지능에 대한 더욱 심도 있는 연구가 필요하다고 생각된다. 타 직종의 직원들을 대상으로 연구한 선행연구[30]에서 감성지능이 회복탄력성에 긍정적 영향을 미쳤으며, 간호사를 대상으로 한 연구는 찾아보기 힘들었다. 즉 간호사의 회복탄력성 증진을 위해서는 무엇보다 간호사 스스로 스트레스와 역경상황을 견디고 이겨낼 수 있다는 자신만의 신념이 매우 큰 영향을 미치므로 회복탄력성 증진 프로그램 개발 시에 간호사의 감성지능을 함께 증진시킬 수 있도록 개발하는 과정이 필요할 것으로 생각한다.

또한 회복탄력성에 영향을 미치는 요인은 스트레스 대처의 긍정적인 관점과 긴장해소인 것으로 나타났다. 일반적으로 경력과 경험이 쌓일수록 다양한 스트레스 상황에 좀 더 유연하게 대처할 수 있게 되며 다양한 스트레스들을 해결하면서 자신감과 성취감이 높아지면서 회복탄력성이 향상된다고 생각한다. 마지막으로 회복탄력성에 영향을 미치는 요인은 조직사회화

인 것으로 나타났다. 조직사회화가 높은 요양병원 간호사가 회복탄력성이 높은 것으로 드러났다. 이는 Joe 등[28]연구와 유사한 결과를 나타냈다. 회복탄력성은 타고난 것이 아니라 시간의 흐름에 따라 변하며, 다양한 환경요인과의 상호작용에 의해 영향을 받아 변화가 가능한 과정이다[6]. 따라서 회복탄력성은 훈련과 교육을 통해 습득, 육성이 가능하므로[6], 요양병원 간호사들에게 회복탄력성 증진시킬 수 있는 감성지능 프로그램이나, 코칭 프로그램 같은 교육 프로그램을 제공하는 것이 필요하리라 생각된다.

결론

본 연구는 요양병원 간호사의 회복탄력성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구로, 요양병원 간호사의 회복탄력성에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 감성지능이었고, 다음으로 스트레스 대처의 긍정적 관점, 간호사가 된 동기의 기타, 조직사회화, 스트레스 대처의 긴장해소로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 감성지능이 높을수록, 스트레스 대처의 긍정적 관점이 높을수록, 긴장해소가 높을수록, 간호사 동기가 취업용이성보다 기타일수록, 조직사회화가 높을수록 회복탄력성이 높아진다고 할 수 있다. 요양병원 간호사의 감성지능을 증진시키기 위해서 지속적인 감성지능에 관한 인식과 교육이 필요하고 요양병원 간호사의 스트레스 대처를 위해서 스트레스에 대해 긴장하지 않고 편안하게 대응하고 할 수 있는 긍정적인 분위기를 마련해야 할 것이다. 더불어서 회복탄력성 증진을 위한 체계적이고 조직적인 접근이 필요할 것이다. 그러나 본 연구는 B시에 소재한 8개 요양병원을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 전체 요양병원 간호사로 일반화하여 적용하는데 신중한 해석과 주의가 필요하다. 이상의 연구결과를 토대로 하여 다음과 같은 제언하고자 한다. 향후 요양병원 간호사의 회복탄력성에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 파악하는 연구를 시도해 볼 것을 제언하며, 연구결과를 바탕으로 요양병원 간호사의 회복탄력성 증진 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구도 시도해 볼 것을 제언한다.

REFERENCES

1. Korea Institute for Healthcare Accreditation. What is the accreditation program for healthcare organizations? [Internet]. Seoul: Korea Institute for Healthcare Accreditation. [cited 2018. May 30]. Available from: <https://www.koiha.or.kr/member/en/contents/ensub02/en>

- sub02_01_01.do.
2. Yi MS, Oh JH, Hwang HM, Kwon EJ, Lee JH, Park EY. Hospital workers' experience with hospital evaluation program: A "Focus Group Study". *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(4):568-579.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.4.568>
 3. Kim SS. The experiences in long-term care hospital as a nurse [dissertation]. Busan: Donga University; 2014.
 4. Wuellner DR, Roy S, D'Souza RM. Resilience and rewiring of the passenger airline networks in the United States. *Physical Review. E, Statistical, Nonlinear and Soft Matter Physics*. 2010; 82(5 Pt 2):056101.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevE.82.056101>
 5. Gillespie BM, Chaboyer W, Wallis M, Grimbeek P. Resilience in the operating room: developing and testing of a resilience model. *Journal of Advanced Nursing*. 2007;59(4):427-438.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04340.x>
 6. Kumpfer KL, Summerhays JF. Prevention approaches to enhance resilience among high-risk youth: comments on the papers of Dishion & Connell and Greenberg. *Annals of the New York Academy of Sciences*. 2006;1094:151-163.
<https://doi.org/10.1196/annals.1376.014>
 7. Olsson CA, Bond L, Burns JM, Vella-Brodrick DA, Sawyer SM. Adolescent resilience: a concept analysis. *Journal of Adolescence*. 2003;26(1):1-11.
[https://doi.org/10.1016/S0140-1971\(02\)00118-5](https://doi.org/10.1016/S0140-1971(02)00118-5)
 8. Wong CS, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*. 2002;13(3):243-274.
[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
 9. Salovey P, Bedell BT, Detweiler JB, Mayer JD. The handover: Coping intelligently: Emotional intelligence and the coping process. In: Snyder CR, editor. *Scholarships in the discipline*. New York: Oxford University Press; 1999. p. 141-164.
 10. Folkman S, Lazarus RS, Gruen RJ, DeLongis A. Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;50(3):571-579.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571>
 11. Coomber B, Louise Barriball K. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*. 2007;44(2):297-314.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
 12. Ko JW, Yom YH. The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2003;33(2):265-274.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2003.33.2.265>
 13. Yoon SJ, Park HJ. Organizational socialization and intention to leave in operating room nurses working at secondary general university hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):88-98.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.88>
 14. Kang KA, Park SH. The effects of self-efficacy and job stress coping on the resilience in clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2018;19(6):549-558.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.549>
 15. Park SY, Kwon YH, Park YS. Resilience and Organizational Socialization in New Nurses. *Journal of the Korea Contents Association*. 2015;15(2):324-332.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.02.324>
 16. Choi SW, Kim DH. Recognition of healthcare accreditation, job stress, and burnout resilience of nurses in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2017;19(2):125-134. <https://doi.org/10.17079/jkgn.2017.19.2.125>
 17. Connor KM, Davidson JRT. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003;18(2):76-82.
<https://doi.org/10.1002/da.10113>
 18. Baek HS, Lee KU, Joo EJ, Lee MY, Choi KS. Reliability and validity of the Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale. *Psychiatry Investigation*. 2010;7(2):109-115.
<https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
 19. Lim JS. A study on the relationship among employee's emotional intelligence, employee's attitude and behavior [master's thesis]. Seoul: Korea University; 2004.
 20. Oh KS, Han JS. Stressful life events, health symptoms, social support and coping in early adolescents. *Journal of Nurses Academic Society*. 1990;20(3):414-429.
<https://doi.org/10.4040/jnas.1990.20.3.414>
 21. 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.
 22. Kang JS, Lim JY. Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *Journal of the Korea Contents Association*. 2015;15(11):263-273.
<https://doi.org/10.5392/jkca.2015.15.11.263>
 23. Jo EA, Kang JY. Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2015;22(2):78-86.
<https://doi.org/10.5953/jmjh.2015.22.2.78>
 24. Ko HR, Kim JH. The relationships among emotional intelligence, interpersonal relationship, and job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2014;20(3):413-423.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.3.413>
 25. Han SY, Lee YM. The effect of emotional intelligence on organization communication satisfaction and job satisfaction. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*.

- 2011;12(12):5493-5499.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.12.5493>
26. Park HS, Gang EH. A study on job stress and the coping of ICU nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(5): 810-821. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.5.810>
27. Kim YS, Park KY. The mediating effect of professionalism in the relationship between clinical competence and field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(4):536-543. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.536>
28. Joe SR, Lee EK. Effects of emotional labor and organizational justice on organizational socialization of emergency room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(4):397-405. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.4.397>
29. Bae EJ, Kim KY. The effect of stress coping ability and recovery resilience on retention intention of nurses in medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(11):662-671. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>
30. Han HW, Park JW. The influence of emotional intelligence on group cohesiveness and resilience of university team sport athletes. *Korean Journal of Growth and Development*. 2017;25(1):79-85.