



전담간호사의 역할갈등과 회복탄력성이 소진에 미치는 영향

이경숙 · 박은아[†]
(창원문성대학교 · [†]부경대학교)

Influencing Effects of Role Conflict, Resilience on Burnout in Physician Assistants

Kyoung-Sook LEE · Euna PARK[†]
(Changwon Moonsung University · [†]Pukyong National University)

Abstract

The purpose of this research aimed to provide basic data that could bring about positive changes in the working conditions of physician assistants using a descriptive research method to identify the effect of physician assistants' role conflict and resilience on burnout. Measures were subjects' role conflict, resiliency, and burnout. For the analysis of the data, the statistical methods of frequency, mean and standard deviation, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis were employed. Physician assistants' burnout was found to have positive correlations with role conflict and negative correlations with resilience. It was found that factors affecting the burnout of physician assistant were as follows: resilience, role conflict, marital status, motive of choosing PA and on call duty and the explanatory power was 40.1%. In order to decrease the level of burnout of physician assistants, various efforts are needed, including the development of a program designed to reduce role conflict and enhance resilience.

Key words : Physician assistant, Role conflict, Resilience, Burnout

I. 서론

의료기관은 다양한 직종의 사람들이 모여 일하고 있는 노동 집약적인 기관으로(Kim Hyeon-Ju et al., 2014), 최근 국내 의료기관들은 전공의 수급 불균형의 문제, 다양한 의료서비스에 대한 환자의 요구도 증가와 의료분쟁 심화 등으로 인해 여러 가지 어려움을 겪고 있다(Kwak Chan-Young & Park Jin-Ah, 2014). 의료기관에서는 현 상황에 대한 자구책으로 각 병원마다 자체적으로 유능한 경력간호사를 선발하여 전담간호사 역할을 수행

하게 하여 이러한 문제를 보완하고 있다(Seong Ji-Suk & Yeom Eun-Yi, 2015). 실제 우리나라에서 활동하고 있는 전담간호사는 2014년 총 2,238명(외과계 1,909명, 내과계 329명)으로 2010년에 비해 2배 가량 증가하였다(Hospital Nurses Association, 2015).

전담간호사는 의료진의 책임 하에 의사가 담당했던 업무의 일부를 위임받아 수행하는 업무(Kwak Chan-Young & Park Jin-Ah, 2014)와 일반간호사와 구별되는 환자보호자 교육, 의무기록 작성, 타과의 업무 협조나 조정자 역할 등 다

[†] Corresponding author : 051-629-5785, soundness@pknu.ac.kr

* This article is a revision of the first author's master's thesis from Pukyong National University

양한 업무를 수행하고 있다(Kim So-Sun et al., 2006). 그러나 전담간호사에 대한 지위보장이 미흡하고, 역할이나 책임 등에 대한 관리가 체계적이지 못해(Kim Min-Ji et al., 2015) 소진을 경험하는 경우가 많다(Im Young-Soon et al., 2016).

소진은 과중한 업무 요구로 인해 신체적으로나 정서적으로 탈진이 발생한 상태로(Pines & Keinam, 2005), 이는 동료나 환자에게도 영향을 미쳐 병원 구성원 전체가 소진을 경험하게 되기도 한다(Im Young-Soon et al., 2016). 특히 전담간호사는 임상업무와 행정업무를 함께 담당해야 하는 근무환경으로 인해 업무 부담이 과중해 지면서(Kim Min-Ji et al., 2015), 의료진 간 혹은 환자나 보호자와 갈등 상황에 노출되어 소진을 경험할 수 있다(Garrett, 2008).

지금까지 밝혀진 소진에 영향을 미치는 요인으로는 역할갈등(Lee Jeong-Soon et al., 2015), 회복탄력성(Kim Min-Jung et al., 2015), 감정노동(Lee Kyung-Ran & Kim Jeoung-Mi, 2016), 직무스트레스(Lee Jung-Min & Yom Young-Hee, 2013) 등이 있었다. 이 중 전담간호사의 역할갈등은 주로 전담간호사를 이질적인 집단으로 생각하는 일반간호사가 많을수록(Seong Ji-Suk & Yeom Eun-Yi, 2015) 전공의의 업무와 중복되는 측면이 많을수록(Kim Hyeon-Ju et al., 2014) 높아지는 것으로 나타났다.

회복탄력성은 변화에 대한 어려움을 발전의 기회로 삼는 강인성을 말하며(Ablett & Jones, 2007), 회복탄력성이 높은 간호사는 역경이나 어려움 속에서도 자신의 능력을 발휘하여 심리적 소진을 낮추는 것으로 나타났다(Kim Min-Jung et al., 2015). 그러나 전담간호사의 소진과 관련된 선행연구는 주로 직무스트레스(Jang Tea-Un & Choi Eun-Joung, 2016), 감성지능(Im Young-Soon et al., 2016)과의 관계에 초점을 둔 연구가 대부분으로, 역할갈등이나 회복탄력성이 소진에 미치는 영향을 확인한 연구는 거의 찾아볼 수 없었다.

이에 본 연구에서는 전담간호사의 역할갈등, 회복탄력성과 소진과의 관계를 확인하고, 전담간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 이들의 소진을 예방하기 위한 프로그램 개발의 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 전담간호사의 역할갈등, 회복탄력성이 소진에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 B 광역시에 소재한 200명 이상 의 의료기관 13곳에서 근무하는 전담간호사를 대상으로 편의 추출하였다. 전담간호사라는 명칭을 사용하기는 하지만 전통적인 의사의 업무는 담당하지 않는 질 향상, 감염, 상처, 장기이식 전담간호사들은 대상에서 제외하였다. 표본 수는 G * Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중 회귀 분석 시 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80, 일반적 특성변인과 주요변인 16개로 입력하였을 때 필요한 최소 표본수가 139명으로 결정되었고 본 연구에서는 최종 대상자 수 156명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

가. 일반적 특성

전담간호사의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼 상태, 학력, 현 직위, 임상경력, 전담경력, 업무동기, 근무형태, 근무시간, 당직 유무, 고용형태, 정기적 교육 유무, 업무공간 유무 등 총 13개 항목으로 구성되었다.

나. 역할갈등

역할갈등은 Kim Moon-Sil과 Park Sang-Yeun

(1994)이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 역할모호(15문항), 능력부족(11문항), 환경장애(6문항), 협조부족(5문항)의 4개 하부요인 총 37문항으로 구성되어 있다. 각각의 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점), ‘그렇지 않다’(2점), ‘그저 그렇다’(3점), ‘그렇다’(4점), ‘아주 그렇다’(5점)의 5점 Likert 척도로, 최저 37점에서 최고 185점까지 가능하며, 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시의 도구 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었고, 본 연구에서는 .96이었다.

다. 회복탄력성

회복탄력성은 Connor와 Davidson(2003)이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)을 Baek Hyun-Sook et al.(2010)이 번안한 한국판 CD-RISC-25를 사용하였다. 본 도구는 강인성(9문항), 지속성(8문항), 낙관주의(4문항), 지지체계(2문항), 영성(2문항)의 5개 하부요인 총 25문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점), ‘약간 그렇지 않다’(2점), ‘보통이다’(3점), ‘약간 그렇다’(4점), ‘매우 그렇다’(5점)의 5점 Likert 척도로, 최저 25점에서 최고 125점까지 가능하며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 개발 당시의 도구 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

라. 소진

소진은 Maslach과 Jackson(1981)이 개발한 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 Choi Hye-Yoon과 Chung Nam-Woon(2003)이 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 정서적 소모(9문항), 개인적 성취(8문항), 비인격화(5문항)의 3개 하부요인 총 22문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 없음’(1점), ‘1년에 몇 번’(2점), ‘1달에 1번 이하’(3점), ‘1달에 몇 번’(4점), ‘1주에 한 번’(5점), ‘1주에 몇 번’(6점), ‘매일’(7점)의 7점 Likert 척도로, 긍정적인 진술문(8문항)인 개인적 성취에 관한 문항(4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21번)은 역산하였다.

총점은 최저 22점에서 최고 154점 사이로, 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. Choi Hye-Yoon과 Chung Nam-Woon(2003)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었고, 본 연구에서는 .87이었다.

4. 자료수집 방법

자료 수집을 시작하기 전에 연구자가 속한 기관의 연구윤리심의위원회의 승인(IRB No. 1041386-20151228-HR-019-03)을 거쳐 2016년 1월 10일부터 2016년 2월 15일까지 B시 소재 200병상 이상의 의료기관 13곳에 근무하는 전담간호사를 대상으로 자료를 수집하였다. 자료수집 전에 연구자가 B시에 소재한 13개 의료기관의 간호부에 직접 전화로 연구의 목적과 방법을 설명한 후 자료수집 허가를 받았다. 이후 직접 방문 또는 우편을 통해 각 병원의 전담간호사에게 설문지를 배부하여 작성하도록 하였다. 대상자에게 연구의 목적을 설명하고 설문 도중 원하면 언제라도 중단할 수 있으며, 설문지에 대한 응답을 거부하거나 응답 중 중단한 경우에 어떠한 불이익도 없다는 점을 설명하였다. 또한 수집된 자료는 연구 목적으로만 사용하며, 대상자의 익명성과 자율성을 보장한다는 내용의 서면 동의를 구하였다.

5. 통계분석 방법

수집된 자료는 통계 프로그램 SPSS WIN 20.0을 활용하여 분석하였다. 전담간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 전담간호사의 역할갈등, 회복탄력성과 소진 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 전담간호사의 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 Independent t-test와 ANOVA를 이용하였으며, Sheffe's 사후검정을 실시하였다. 전담간호사의 역할갈등, 회복탄력성과 소진의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다. 전담간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하

기 위해 multiple regression으로 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 전담간호사의 일반적 특성

대상자의 성별은 남자가 23.7%, 여자가 76.3% 이었고, 평균연령은 32.1±6.00세로 29세 이하가 40.4%, 30~39세가 48.1%, 40세 이상이 11.5%이었다. 결혼 상태는 미혼 59.0%, 기혼 41.0%이었으며, 학력은 전문학사 42.3%, 학사 44.2%, 대학원 이상이 13.5%이었다. 현 직위는 일반간호사가 84.6%로 대부분을 차지하고 있었다. 임상경력은 평균 98.24±69.13개월로, 60개월 미만이 33.3%, 61~120개월이 35.9%, 121개월 이상이 30.8%이었다. 전담간호사 경력은 60개월 이하가 84%로 대부분을 차지하고 있었다. 업무 선택 동기는 적극적 동기가 43.6%, 소극적 동기가 56.4%이었고, 근무형태는 상근근무가 93.6%로 대부분을 차지하고 있었다. 일평균 근무시간은 9.42±1.07시간으로, 9시간 이상을 근무하는 경우가 71.2%이었다. 당직근무를 하는 경우가 57.7%, 하지 않는 경우가 42.3%이었고, 업무와 관련된 정기적인 교육을 받지 않는 경우가 77.6%이었고, 업무공간이 있는 경우가 62.2%이었다 (<Table 1>).

2. 전담간호사의 역할갈등, 회복탄력성과 소진 정도

전담간호사의 역할갈등은 5점 척도로 하였을 때 평균 3.39±0.63점, 회복탄력성은 5점 척도로 평균 3.56±0.51점, 소진은 7점 척도로 하였을 때 3.26±0.82점이었다(<Table 2>).

3. 전담간호사의 일반적 특성에 따른 소진

대상자의 일반적 특성에 따른 소진은 성별 ($t=2.67, p=.008$), 연령($F=6.44, p=.002$), 결혼상태 ($t=3.00, p=.003$), 현 직위($t=2.09, p=.039$), 임상경

력($F=3.26, p=.041$), 전담경력($F=4.41, p=.014$), 업무동기($t=2.60, p=.027$), 당직근무($t=2.07, p=.040$), 업무공간 유무($t=2.25, p=.026$)에서 유의한 차이가 있었다.

일반적 특성 중 학력, 근무형태, 근무시간, 정교육은 소진에 유의한 차이가 없었다($p>.05$).

사후분석결과 소진은 연령별로 29세 이하(a)와 30~39세 이하(b)가 40세 이상(c)보다 유의하게 높았다. 전담경력에서는 60개월 이하가 121개월 이상에 비해 소진이 높게 나타났다 (<Table 3>).

4. 전담간호사의 역할갈등, 회복탄력성과 소진의 상관관계

소진은 역할갈등($r=.406, p<.001$)과는 유의한 정적 상관관계를 보였고, 회복탄력성($r=-.421, p<.001$)과는 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였다. 즉 역할갈등이 높을수록 소진이 높게 나타났다으며, 회복탄력성이 높을수록 소진은 낮게 나타났다(<Table 4>).

5. 전담간호사의 소진에 영향을 미치는 요인

다중 회귀분석을 위해 독립변수에 대한 가정을 검증한 결과 오차의 자기상관(독립성) 검증에서는 Durbin-Watson 1.515로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규 분포성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 공차한계는 0.70~0.92로 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창지수(VIF)는 1.08~1.41로 10을 넘지 않았고, 상태지수(CI)는 30 미만인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

전담간호사의 역할갈등, 회복탄력성, 성별, 연령, 결혼상태, 현 직위, 임상경력, 전담간호사 경력, 업무동기, 당직여부, 업무공간 유무를 예측변인으로 투입한 결과, 전담간호사의 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성($t=-4.83, p<.001$), 역할갈등($t=4.30, p<.001$), 결혼상태($t=2.43, p<.016$), 당직여부($t=2.06, p<.042$), 업무동기($t=1.99, p<.049$)

순이었으며, 소진에 대한 모형의 설명력은 40.1%였다. 이 중 전담간호사의 소진에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 회복탄력성이었다.

즉 회복탄력성이 낮을수록, 역할갈등이 높을수

록, 미혼일수록, 당직근무가 많을수록, 업무동기가 수동적인 선택일수록 소진이 높게 나타났다 (<Table 5>).

<Table 1> General Characteristics of the Subjects

(N=156)

Variable	Categories	n	%	Mean±SD
Gender	Male	37	23.7	
	Female	119	76.3	
Age(year)	≤ 29	63	40.4	32.10±6.00
	30-39	75	48.1	
	≥ 40	18	11.5	
Marital status	Single	92	59.0	
	Married	64	41.0	
Level of education	College	66	42.3	
	University	69	44.2	
	Graduate school	21	13.5	
Current position	Staff nurse	132	84.6	
	≥ Charge nurse	24	15.4	
Career of clinical practice (Month)	≤ 60	52	33.3	98.24±69.13
	61-120	56	35.9	
	≥ 121	48	30.8	
Career of PA (Month)	≤ 60	131	84.0	36.94±30.72
	61-120	21	13.5	
	≥121	4	2.6	
Motive of choosing PA	Active choosing	68	43.6	
	Passive choosing	88	56.4	
Working pattern	Fixed work	146	93.6	
	Shift work	10	6.4	
Working hours (day)	≤ 8 hours	45	28.8	9.42±1.07
	≥ 9 hours	111	71.2	
On call duty	Yes	90	57.7	
	No	66	42.3	
Regular work -related education	Yes	35	22.4	
	No	121	77.6	
Working space	Yes	97	62.2	
	No	59	37.8	

<Table 2> Degree of Role Conflict, Resilience, and Burnout (N=156)

Variable	Mean±SD	Min - Max
Role conflict	3.39±0.63	1.76 - 4.97
Resilience	3.56±0.51	2.15 - 4.80
Burnout	3.26±0.83	1.33 - 5.32

<Table 3> Difference of Burnout by General Characteristics of Subjects (N=156)

Variable	Categories	Mean±SD	t/F(p)	Scheffe
Gender	Male	2.95±0.87	2.67(.008)	
	Female	3.36±0.80		
Age (year)	≤29a	3.39±0.75	6.44(.002)	c < a, b
	30-39b	3.31±0.82		
	≥ 40c	2.63±0.93		
Marital status	Single	3.43±0.80	3.00(.003)	
	Married	3.03±0.83		
Level of education	College	3.35±0.84	0.74(.481)	
	University	3.18±0.76		
	Graduate school	3.26±1.05		
Current position	Staff nurse	3.32±0.80	2.09(.039)	
	≥ Charge nurse	2.94±0.93		
Career of clinical practice (Month)	≤60	3.35±0.79	3.26(.041)	-
	61-120	3.40±0.87		
	≥ 121	3.02±0.79		
Career of PA (Month)	≤ 60	3.31±0.81	4.41(.014)	c < a
	61-120	3.18±0.88		
	≥ 121	2.11±0.63		
Motive of choosing PA	Actively choosing	3.03±0.79	2.60(.027)	
	Passive choosing	3.45±0.83		
Working pattern	Fixed work	3.28±0.83	0.58(.562)	
	Shift work	3.12±0.84		
Working hours (day)	≤ 8	3.21±0.74	0.53(.597)	
	≥ 9	3.29±0.87		
On call duty	Yes	3.38±0.87	2.07(.040)	
	No	3.11±0.75		
Regular work -related education	Yes	3.14±0.74	0.98(.328)	
	No	3.30±0.86		
Working space	Yes	3.15±0.75	2.25(.026)	
	No	3.45±0.92		

<Table 4> Correlations between Role Conflict, Resilience, and Burnout (N=156)

Variables	Role Conflict r(p)	Resilience r(p)
Burnout	0.406(<.001)	-0.421(<.001)

<Table 5> Variables for Predicting Burnout (N=156)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constants)	4.17	.55		7.65	<.001
Gender †	0.14	0.14	0.07	1.00	.317
Age † (year)	0.17	0.12	0.10	1.41	.162
Marital status †	0.32	0.13	0.19	2.43	.016
Current position †	0.12	0.17	0.05	0.70	.482
Career of clinical practice † (month)	0.02	0.12	0.01	0.13	.900
Career of PA † (month)	0.14	0.17	0.06	0.82	.415
Motive of choosing PA †	0.22	0.11	0.13	1.99	.049
On call duty †	0.24	0.12	0.14	2.06	.042
Working space †	0.09	0.12	0.05	0.73	.466
Resilience	-0.55	0.12	-0.34	-4.83	<.001
Role conflict	0.39	0.09	0.30	4.30	<.001

R²=0.401; Adj R²=0.355; F=8.768(p<.001); VIF(1.08 - 1.41)

† Dummy variables(Ref. group): Gender(Male), Age(≥40), Marital status(Married), Current position(≥ Charge N), Career of clinical practice(≥121), Career of PA(≥121), Motive of choosing PA(Active choosing), On call duty(No), Working space(Yes)

IV. 논 의

본 연구는 전담간호사를 대상으로 역할갈등, 회복탄력성, 소진 정도를 확인하고, 역할갈등과 회복탄력성이 소진에 미치는 영향을 규명하고자 시도되었다.

전담간호사의 역할갈등 점수는 5점 만점에 평균 3.39점으로 다소 높은 것으로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 상치장루 전담간호사를 대상

으로 수행한 Seo Jong-Rye(2011)의 연구에서는 역할갈등 점수가 평균 2.80점으로, 본 연구 대상자들의 역할갈등 점수가 더 높게 나타났다. 이는 상치장루 전담간호사들은 장루관리와 관련된 특정한 역할만 집중적으로 수행하지만 본 연구 대상자들은 훨씬 복잡한 업무를 수행하고 있어 다양한 대인관계에 노출되고 있는 것과 관련된 것(Kim Min-Ji et al., 2015)으로 생각된다. 역할갈등의 하부영역 별로는 환경장애로 인한 역할갈등이

가장 높았는데, 본 연구에서 환경장에 요인은 부족한 간호인력으로 인한 가중된 업무량, 불충분한 기구와 시설, 업무수행에 필요한 물자와 자원 부족 등과 관련된 문항으로 구성되어 있다. Jung Hee-Jin(2009)은 전담간호사의 책임의 범위나 관련법 등을 포함한 환경적 부분이 확보되지 못하면 전담간호사의 역할적응에 악영향을 미칠 수 있음을 보고한 바 있다. 이러한 전담간호사의 역할갈등 문제를 해결하기 위해서는 각 영역별로 전담간호사의 업무에 대한 명확한 규정이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

전담간호사의 회복탄력성 정도는 5점 만점에 평균 3.56점으로, 동일한 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 연구한 Lee Eun-Young(2015)의 연구에서의 3.62점, Park Suk-Hee(2014)의 연구에서의 3.59점보다 낮게 나타났다. 일반 간호사에 비해 전담간호사의 회복탄력성이 낮은 이유는 일반간호사들은 인수인계를 통해 업무를 이양할 수 있지만, 대체인력이 없는 전담간호사들은 과중한 업무를 스스로 해결해야 한다는 부담감이 높기 때문(Lee Young-Hee, 2011)이라고 생각한다.

전담간호사의 소진정도는 7점 만점에 평균 3.26점이었다. 이는 동일한 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 한 Kwon Kyoung-Ja & Lee Seung-Hee(2012)의 3.06점, Jung Hee-Young et al.(2014)의 3.02점보다 높게 나타났다. 소진의 하부영역 중에서는 정서적 소모로 인한 소진정도가 가장 높은 것으로 나타났는데, 이는 우리나라 전담간호사는 외과계 근무가 많아서 수술 후 환자에 대한 처치와 관찰을 최우선으로 수행해야 하므로(Kim Min-Ji et al., 2015), 나머지 업무는 근무시간을 초과하면서 해결해야 하는 경우가 많고, 대체인력이 없는 것도 이러한 정서적 소모를 높이는 원인이 될 수 있다. 현재 2,000여명이 넘는 전담간호사의 반복적이고 지속적인 소진 경험은 의료서비스 제공에 혼란을 초래할 수 있으므로(Kim Min-Ji et al., 2015), 무엇보다도 안전하고 질 높은 의료서비스를 제공할 수 있도록 근무환

경 개선을 위한 방안을 마련할 필요가 있겠다.

전담간호사의 일반적 특성에 따른 소진의 차이를 살펴 본 결과 성별, 연령, 결혼상태, 현 직위, 임상경력, 전담경력, 업무동기, 당직여부, 업무 공간 유무에 따라 유의한 차이를 보였다. 이는 전담간호사를 대상으로 한 Jang Tea-Un & Choi Eun-Joung(2016)의 연구와 Im Young-Soon et al.(2016)의 연구결과와 유사하였다. 즉, 여자간호사이면서, 연령이 낮고, 미혼이며, 보직이 없고, 임상경력이 짧고, 소극적 업무동기를 가지고 있으며, 당직이 많고, 자율적 업무공간이 없는 경우에 소진이 높은 것으로 나타났다. 따라서 전담간호사의 소진에 영향을 미치는 이와 같은 요인들을 고려한 효율적인 관리로 소진 경험을 낮추는 것은 의료서비스의 질적 향상을 가져올 수 있을 것으로 생각한다.

간호사의 역할갈등, 회복탄력성과 소진 간의 상관관계 분석에서 소진은 역할갈등과 유의한 정적 상관관계를 보였고, 회복탄력성과는 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 역할갈등 정도가 높을수록, 회복탄력성이 낮을수록 소진 정도가 높은 것으로 나타났다. 본 연구의 대상자인 전담간호사가 역할갈등으로 인해 소진을 경험하게 되면 이직을 고려하는 경우가 많으므로 인사관리에 어려움이 발생할 수 있다(Jang Tea-Un & Choi Eun-Joung, 2016). 따라서 전담간호사의 역할갈등 요인을 예측하고 최소화하여 소진을 예방할 수 있는 방안이 필요하다고 생각된다.

전담간호사의 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성, 역할갈등, 결혼상태, 당직근무 유무, 업무동기의 5개 변수가 유의한 예측변수로 나타났다. 즉 회복탄력성이 낮을수록, 역할갈등이 높을수록, 미혼일수록, 당직근무가 많을수록, 소극적인 업무선택을 했을 경우의 순으로 소진이 높은 것으로 나타나 회복탄력성은 가장 영향력이 큰 요인으로 나타났다. 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 Kim Min-Jung et al.(2015)의 연구에

서 소진에 영향을 미치는 주요 요인으로 회복탄력성을 언급한 것과 비슷한 맥락이다. 본 연구에서도 회복탄력성이 높은 전담간호사의 경우 자신의 스트레스를 잘 조절하고 극복함으로써 소진을 적게 경험하는 것으로 생각된다. 또한 전담간호사는 일반간호사보다 역할모호로 인한 역할갈등을 경험할 기회가 더 많은 것으로 나타났다(Kim Min-Ji et al., 2015). 이러한 전담간호사의 역할갈등을 예방하여 소진을 낮추기 위해서는 이들의 전문성 향상을 위한 업무규정, 업무성과를 가시화하고, 적절한 보상이나 승진기회 제공 등의 근무조건 향상(Kim Min-Ji et al., 2015)이 필요할 것으로 생각된다. 또 다른 소진의 영향요인으로 결혼상태가 확인되었으며, 미혼일수록 소진 정도가 높은 것으로 나타났다. 기혼자인 경우 배우자는 전담간호사의 가장 가까이에서 정서적 지지를 제공하고 스트레스를 완화시켜주는 역할을 하고 있는 것으로 생각된다. 또 다른 소진의 영향요인으로 당직근무 여부가 확인되었다. 본 연구 대상인 전담간호사는 3교대 근무를 하고 있지만 초과근무와 당직근무가 많아 소진이 높게 나타날 수 있으므로 초과근무에 해당하는 병원 측의 적절한 보상과 격려가 필요할 것으로 생각된다. 마지막으로 소진의 영향요인으로 업무동기가 확인되었다. 부서 선택 시 개인의 선호를 고려하겠지만, 자신의 적성과 흥미에 맞지 않거나 자의가 아닌 타의에 의한 소극적인 선택을 한 경우 업무의 효율성이 떨어지게 된다(Lim Su-Jin & Kim Hae-Sook, 2011). 따라서 적극적인 선택 동기를 가질 수 있도록 개인의 성취 욕구에 대한 사전조사가 필요하다고 생각한다.

이상을 종합해 볼 때 회복탄력성과 역할갈등, 결혼상태, 당직근무 여부, 업무동기가 전담간호사의 소진에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 병원에서 배우자의 정서적 지지를 받고 있는 기혼의 경력간호사가 자발적으로 전담간호사를 선택하고 적극적인 업무동기를 갖도록 하는 것의 중요성을 반영한다. 또한 당직근무에

따른 적절한 보수와 효율적인 근무환경 조성을 통해 직무만족감을 형성하여, 회복탄력성을 높이고 역할갈등을 감소시키는 것이 소진을 예방할 수 있는 효율적인 방법이 될 것으로 생각된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 전담간호사의 역할갈등과 회복탄력성을 파악하고 소진에 영향을 미치는 요인을 확인하여 전담간호사를 위한 소진 관리 프로그램 개발에 유용한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

전담간호사의 역할갈등, 회복탄력성과 소진의 관계는 역할갈등이 낮을수록, 회복탄력성이 높을수록 소진이 낮게 나타났다. 소진에 영향을 미치는 요인은 회복탄력성, 역할갈등, 결혼상태, 당직 여부, 업무동기가 유의한 요인으로 나타났다. 따라서 본 연구는 회복탄력성이 높고, 역할갈등이 적으며, 기혼이며, 당직을 적게 하고, 적극적 업무동기를 가지는 경우 소진이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 향후 전담간호사의 소진을 낮추기 위해 적극적 업무동기를 가진 기혼의 경력간호사를 활용하고, 회복탄력성을 높이고 역할갈등 상황이나 당직근무를 줄여 줄 필요가 있는 것을 의미한다. 따라서 정서적으로 안정된 기혼의 경력간호사들이 자발적으로 전담간호사를 선택할 수 있도록 회복탄력성을 높이고 역할갈등을 낮출 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요하다고 볼 수 있다.

References

- Ablett, J. & Jones, R.(2007). Resilience and well-being in palliative care staff: A qualitative study of hospice nurses' experience of work, *Journal of the Psychological Social and Behavioral Dimension of Cancer*, 16(8), 733~740.
- Baek, Hyun-Sook · Lee, Kyoung-Uk · Joo, Eun-Jeon

- g · Lee, Mi-Young & Choi, Kyeong-Sook(2010). Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale, *Psychiatry Investigation*, 7(2), 109~115.
- Choi, Hye-Yoon & Chung, Nam-Woon(2003). Perfectionism tendency, social support, and burnout among counselors, *The Korean Journal of Health Psychology*, 8(2), 279~300.
- Connor, K. & Davidson, J.(2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC), *The Official Journal of Anxiety and Depression Association of America*, 18(2), 76~82.
- Garrett, C.(2008). The effect of nurse staffing patterns on medical errors and nurse burnout, *Association of Perioperative Registered Nursing*, 87(6), 1191~1204.
- Hospital Nurses Association(2015). Annual report: A survey on hospital nurse staffing: 2014. retrieved August 12, 2015, from <http://www.khna.or.kr>
- Im, Young-Soon · Kim, Jae-Hee & Kwon, Hye-Jin(2016). Relationships among bullying in workplace, burnout, and emotional intelligence of Korean physician assistant(PA) nurses, *The Journal of the Korean Contents Association*, 16(2), 703~713.
- Jang, Tea-Un & Choi, Eun-Joung(2016). Relationships between occupational stress, burnout and job satisfaction of physician assistants, *The Journal of Korean Public Health Nursing*, 30(1), 122~135.
- Jung, Hee-Jin(2009). The legal responsibility of nurse practitioner, *Korean Association of Medical Law*, 17(1), 151~169.
- Jung, Hee-Young · Kim, Sun-Ok & Kim, In-Sook(2014). Factors influencing burnout in emergency room nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(1), 1~10.
- Kim, Hyeon-Ju · Park, Kyung-Kgi & Huh, Jung-Sik(2014). The status of physician assistants and medical and legal problems, *Korean Journal of Medicine and Law*, 22(1), 7~20.
- Kim, Min-Ji · Sohn, Dorina · Jeung, Mi-Eun & Kang, In-Soon(2015). Perception of healthcare providers on physician assistant's job, *Global Health Nursing*, 5(1), 18~27.
- Kim, Min-Jung · Park, Yeong-Sok & Kwon, Yun-Hee(2015). The effects of clinical nurses' resilience and social problem-solving ability on burnout, *The Journal of the Korea Academia Industrial Cooperation Society*, 6(2), 1284~1291.
- Kim, Moon-Sil & Park, Sang-Yeun(1994). Development of a role conflict scale for clinical nurses, *The Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, 25(4), 741~750.
- Kim, So-Sun · Kwak, Wol-Hee · Moon, Seong-Mi & Sung, Young-Hee(2006). Development of a role model for physician assistant in Korea, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 12(1), 67-80.
- Kwak, Chan-Young & Park, Jin-Ah(2014). Current roles and administrative facts of the Korean physician assistant, *The Journal of the Korean Contents Association*, 14(10), 583~595.
- Kwon, Kyoung-Ja & Lee, Seung-Hee(2012). Occupational stress and coping styles as factors affecting the burnout of clinical nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 383~393.
- Lee, Eun-Young(2015). The influence of emotional labor and resilience on burnout in clinical nurse, Unpublished master's thesis, Kongju National University, Gongju.
- Lee, Jeong-Soon · Kim, Hyo-Kyung & Park, Gwang-Cheon(2015). The effects of role conflicts and burnout on turnover intention in nurses of oriental medicine hospitals, *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(3), 241~251.
- Lee, Jung-Min & Yom, Young-Hee(2013). Effects of work stress, compassion fatigue, and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses, *The Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 689~697.
- Lee, Kyung-Ran & Kim, Jeoung-Mi(2016). Effects of emotional labor on burnout in nurses: Focusing on the moderating effects of social intelligence and emotional intelligence, *The Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, 22(1), 22~32.
- Lee, Young-Hee(2011). A comparative study on job stress and job satisfaction of nurses between in physician assistant and in general unit, Unpublished master's thesis, Konkuk University, Seoul.
- Lim, Su-Jin & Kim, Hae-Sook(2011). Effects of self-efficacy, perceived-fit, and intrinsic motivation

- on burnout of sexual counsel office staff, The Korean Journal of Woman Psychology, 16(4), 461~475.
- Maslach, C. & Jackson, S.(1981). The measurement of experienced burnout, Journal of Occupation Behavior, 2(2), 99~113.
- Park, Suk-Hee(2014). The impact of resilience on nursing outcome of clinical nurses, Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Pines, A. & Keinan, G.(2005). Stress and burnout: The significant difference, The Official Journal of the International Society for the Study of Individual Differences, 39(3), 625~635.
- Seo, Jong-Rye(2011). Wound ostomy continence nurse's role conflict and job satisfaction, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Seong, Ji-Suk & Yeom, Eun-Yi(2015). Experience of the performance of the Korean physician assistant's duties, The Academy of Qualitative Research, 16(2), 122~134.
-
- Received : 21 June, 2017
 - Revised : 13 July, 2017
 - Accepted : 20 July, 2017