

# 교대근무 간호사의 피로도가 직무 스트레스와 이직의도에 미치는 영향 -직무 스트레스의 매개효과 검증-

이경희<sup>1</sup> · 김지영<sup>2</sup>

울산과학기술대학교 간호학과 부교수<sup>1</sup>, 울산병원 간호사<sup>2</sup>

## Effect of Shiftwork Nurses' Fatigue on Job Stress and Turnover Intention - Mediating Role of Job Stress -

Lee, Kyung-Hee<sup>1</sup> · Kim, Ji-Yong<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, Department of Nursing, Ulsan College, <sup>2</sup>Nurse, Ulsan Hospital

**Purpose:** This study investigated how shift work nurses' fatigue influences job stress and turnover intention, and how job stress mediates the relationship between fatigue and turnover intention. **Methods:** As a descriptive research design, the data were collected from 203 shift work nurses in a city. It was analyzed using the SPSS/WIN 14.0 and AMOS 5.0. **Results:** fatigue and job stress in shift work nurses influenced turnover intention. Job stress worked as a partial mediation between fatigue and turnover intention. **Conclusion:** It is necessary to reduce fatigue and job stress for reducing turnover intention in strategies of hospital manpower.

**Key Words:** Fatigue, Psychological stress, Employee turnover

## 서론

### 1. 연구의 필요성

피로는 보건의료 측면에서 정신적, 육체적, 행동적 변화를 초래하는 위험인자로서 다양한 요인들에 의해 발생하는 복잡한 현상이다(Kim & Cho, 2002). 그러나 보통 피로하다는 것은 너무나 일상적인 체험이기 때문에 경시되기 쉬우며 무의식중에 조금씩 축적되는 피로에 항상 장애를 입고 있다(Jun, Park, & Yim, 2000). 따라서 피로를 어떻게 다루어야 하는가는 극히 기본적인 중요한 과제일 뿐 아니라 피로는 생산성의 저하와 함께 재해와 질병의 원인이 된다

(Jun et al., 2000). 피로가 회복되지 않고 장기적으로 쌓이거나 피로가 심하여 과로 상태에 빠지면 건강에 심각한 영향을 주며 사망까지 이르게 된다(Seol, 2007). 특히 피로는 교대근무가 빠를수록 생리학적인 측면에서 적응의 어려움이 크며 이러한 상태에서는 특별한 건강간호가 요구된다(Jun et al., 2000). 밤근무나 교대근무는 직무 스트레스의 중요 요인으로(Lee & Hwang, 2002), 직무 스트레스에 통계적으로 유의한 차이를 나타내고 교대 근무자가 비교대 근무자보다 직무 스트레스가 현저하게 높다(Ko & Kang, 2006).

피로와 스트레스는 불가분의 관계에 있으며 간호업무의 특성상 간호사는 그 어느 직종의 조직 구성원보다도 직무

**주요어:** 피로도, 직무 스트레스, 이직의도

**Address reprint requests to:** Lee, Kyung Hee, Department of Nursing, Ulsan College, 101 Bongsu-ro, Dong-gu, Ulsan 682-715, Korea.  
Tel: 82-52-230-0736, Fax: 82-52-230-0730, E-mail: khlee@mail.uls.ac.kr

투고일 2011년 4월 4일 / 심사회의일 2011년 4월 5일 / 게재확정일 2011년 5월 18일

스트레스에 더 많이 노출되어 있다(Ko & Kang, 2006). 더구나 간호의 질 향상을 위한 병원의 요구도가 증가함에 따라 이에 대한 간호사들의 부담감이 커지고 그로 인한 스트레스가 증가되어 간호사의 피로는 더욱 가중되고 있다(Kim & Cho, 2002). 간호전문직은 내적 가치에 의해 동기화 된 집단으로 간호사들은 새로운 지식의 급증, 복잡한 인간관계와 근무조건, 간호수혜자의 질적 간호요구 등으로 인해 많은 스트레스를 경험하고 있다(Jun et al., 2000). 또한 간호사는 임상현장에서 고도의 기술을 요하는 의료장비를 다루어야 하는데 부담을 갖고 있으며 경제 성장과 삶의 여유로 수준이 높은 간호를 대상자들로 부터 요구를 받고 있고 대상자별 전문화된 간호업무 등으로 높은 스트레스를 받고 있다(Chung & Doh, 2002). 간호사의 직무 스트레스는 간호사 개인의 건강 뿐 아니라 간호사의 능력, 사기 및 업무수행을 감소시켜 양질의 간호서비스를 제공하는데 영향을 미치므로 간호사의 직무 스트레스 관리는 중요하다고 할 수 있다(Kim, 2003; Kim & Park, 2003; Yoo & Choi, 2009). 또한 간호사가 간호업무와 관련하여 경험하는 스트레스는 간호사 개인에 국한되지 않고 간호대상자는 물론 조직 전체로까지 확대되는데 그 심각성이 있다(Chung & Doh, 2002).

높은 수준의 스트레스는 병원을 떠나려는 이직충동을 갖게 하는 중요 요인으로(Lee, 2003), 스트레스가 많은 직업으로 알려진 간호직은 실제로 이직이 많이 발생하고 있으며(Lee & Hwang, 2002), 병원의 의료인력 중 가장 많은 수를 차지하는 간호사는 환자치료와 회복에 중추적인 역할을 담당하여 병원조직에 미치는 영향은 매우 크므로 간호 인력의 관리는 병원의 인력관리에서 무엇보다 중요한 문제로 대두된다(Kim, 2007). 이직관리는 질적인 간호로 이어져 간호직의 전문성 강화를 위해 무엇보다도 중요한 문제이다(Kim, 2007). 따라서 의료기관에서 간호사의 이직은 직원의 모집과 보유가 가장 큰 당면과제가 되고 있으며(Yoo & Choi, 2009), 이직에 따른 파급, 간호의 질, 비용의 측면에서 주요 안건이 되고 있다(Lee et al., 2007). 간호사의 이직 원인은 결혼상태, 근무경력, 직위, 밤 근무, 의사와의 갈등, 부적절한 대우와 보상, 인력부족으로 인한 업무량 과중, 근무병동 및 근무부서 이동 등으로 직무와 관련된 스트레스 요인이 어느 다른 요인보다 간호사 이직에 영향을 주는 것으로 간주되고 있다(Lee & Hwang, 2002; Lee et al., 2007). 간호사의 이직은 간호사 개인에게는 직무전환에 따른 스트레스를 주고 조직에는 효율성과 생산성에 역효과를 주며

전직 비용, 부가급여 상실 등의 막대한 재정적 손실과 동료의 사기 저하를 가져와 조직의 목표 달성에 차질을 초래한다. 더구나 이직을 희망하는 간호사 수의 증가는 실제 이직자 보다 조직 성장에 더 큰 장애요인으로 작용할 수 있다(Er et al., 2004).

그러나 이직의도는 간호현장에서 이슈가 되고 있는 중요 개념임에도 불구하고 이직의도에 대한 직무 스트레스의 매개효과에 대한 연구는 적은 편이다. 따라서 본 연구에서는 교대근무 간호사의 피로도가 증가하여 보다 많은 직무 스트레스를 경험하게 되면 이직에 대한 생각이 더 높아진다는 가설을 설정할 수 있다. 선행연구에서 규명된 이직의도에 영향을 미치는 변수, 즉 피로도와 직무 스트레스는 이직의도를 증가시키는 것으로 예측할 수 있고 그들 간의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과 변인을 규명함으로써 보다 효율적인 인력관리 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 종합병원에 근무하는 교대근무 간호사를 대상으로 피로도, 직무 스트레스, 이직의도와와의 관계를 파악하고 직무 스트레스의 매개효과를 규명하여 피로도와 직무 스트레스를 낮추고 이직의도를 감소시키는 간호중재 방안을 마련하는데 기초자료로 제공하고자 시도되었다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 피로도, 직무 스트레스, 이직의도 정도를 알아본다.
- 피로도, 직무 스트레스, 이직의도 간의 상관관계를 설명한다.
- 피로도, 직무 스트레스, 이직의도 간의 영향관계를 검증하기 위하여 구조방정식 모형을 이용하여 경로계수를 산출한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 종합병원 교대근무 간호사의 피로도, 직무 스트레스, 이직의도를 파악하기 위하여 서술적 상관관계를 살펴보고, 이들 변인 간의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과를 검증하고자 구조방정식 모형 분석을 시도한 연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구대상자는 지방 소재의 300~600병상 종합병원 두 곳에서 교대근무를 하고 있는 간호사로 연구에 동의하고 설문조사에 응한 203명을 대상으로 하였다.

## 3. 연구도구

### 1) 피로도

피로도란 일상적인 활동 이후의 비정상적인 탈진증상으로 기운이 없어서 지속적인 노력이나 집중이 필요한 일을 할 수 없는 상태를 말하며(Seol, 2007), 본 연구에서는 Multi-dimensional Fatigue Scale (MFS)을 Seol (2007)이 이용하여 측정된 도구로 측정된 점수를 말한다. 총 19문항으로 '전혀 아니다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 척도로 일상생활 기능장애 피로도 6문항, 상황적 피로도 5문항, 전반적 피로도 8문항으로 구성되었다. Kim과 Cho (2002)의 연구에서 신뢰도 계수는 .90, Seol (2007)의 연구에서 .89이었고, 본 연구에서 신뢰도 계수는 .90이었으며 점수가 높을수록 피로도가 높음을 의미한다. 피로도 측정도구의 하위영역인 일상생활 기능장애 피로도, 상황적 피로도, 전반적 피로도의 신뢰도 계수는 각각 .67, .79, .86이었다.

### 2) 직무 스트레스

직무 스트레스는 간호사가 근무하면서 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 말한다(Gu & Kim, 1985). 본 연구에서는 Gu와 Kim (1985)이 개발한 측정도구로 측정된 점수를 말하며, 총 63문항으로 '전혀 느끼지 않는다' 1점에서 '아주 심하게 느낀다' 6점까지의 척도로서 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 직무 스트레스 문항은 업무량 과중 10문항, 전문직으로서의 역할 갈등 7문항, 전문지식과 기술부족 7문항, 대인관계상의 문제 5문항, 의사와의 대인관계상 갈등 4문항, 의사와의 업무상 갈등 5문항, 의료의 한계에 대한 심리적 부담 5문항, 부적절한 대우 4문항, 상사와의 불만스런 관계 4문항, 부적절한 보상 2문항, 부하직원과의 불만스런 관계 2문항, 병동의 부적절한 물리적 환경 2문항, 업무외의 책임 2문항, 익숙지 않은 상황 3문항, 밤 근무 1문항으로 구성되었다. Gu와 Kim (1985)가 연구도구개발 당시의 신뢰도 계수는 .95이었고, 본 연구의 도구의 신뢰도 계수는 .96이었다.

### 3) 이직의도

이직의도란 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미한다(Kim, 2007). 본 연구에서는 Mobley (1982)와 Becker (1992)의 도구를 연구목적과 간호 상황에 맞는 용어로 수정한 후 사용한 Kim (2007)의 도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다. 총 6개 문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '정말 그런 편이다' 5점까지의 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높다는 것을 의미하며 Kim (2007)의 연구에서 신뢰도 계수는 .96이었고, 본 연구에서 신뢰도 계수는 .82이었다.

## 4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 연구자가 일 개 도시의 두 곳 종합병원 간호과를 방문하여 연구목적과 승인을 얻은 후 각 해당부서의 수간호사들에게 연구목적과 취지를 설명하였고 연구대상자인 간호사들에게 익명성, 비밀보장 및 동의서가 포함된 설문지를 배부하였다. 응답 중 설문 내용에 동의하지 않는 경우나 개인적 사정이 있는 경우에는 설문 응답을 중단할 수 있음을 알렸다. 본 연구의 표본크기는 G-power 3.10 프로그램을 이용하여 Cohen (1988)의 power analysis 방법을 적용하여 결정하였다. 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) 80%, 효과의 크기( $f_z$ )를 .05로 산출하여 본 연구에 부합하는 적정 표본크기는 193명이었다. 편의 표집된 대상자는 240명이었고 자료수집기간은 2009년 8월 21일부터 8월 27일까지 설문지를 배부하여 215부가 회수되었으며 이중 완전하게 응답하지 않은 12부를 제외한 203부의 설문지를 분석하였다.

## 5. 자료분석

수집된 자료는 한글 SPSS/WIN 14.0 프로그램을 이용하여 실수와 백분율,  $\chi^2$ -test, t-test, ANOVA, pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 그리고 AMOS 5.0을 이용하여 구조방정식 모형 분석을 통해 경로계수와 매개효과를 분석하였다.

## 6. 연구의 제한점

본 연구는 지방 소재의 종합병원에 근무하는 간호사를 편의 추출하였으므로 본 연구결과를 확대 적용하는데 신중

을 기해야 한다. 또한 연구대상자의 지역의료환경을 보면, 2차병원인 대학병원이 한 곳, 300병상 이상의 종합병원이 3곳이 있으며 대학병원과 종합병원의 일부 부서에서만 수련의를 두고 있고 인구 대비하여 의료환경이 열악한 지역에 포함되어 있다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

대상자의 연령 분포는 24세 이하가 44.8%로 가장 많았으며, 78.8%가 미혼이었고, 최종 학력은 89.7%가 전문대학이었다. 근무경력은 1~3년 미만이 31.0%로 가장 많았고, 근무부서는 내과계 병동 32.0%, 외과계 병동 30.0%이었으며, 현부서의 근무경력은 1~3년 미만이 38.4%로 가장 높았다(Table 1).

Table 1. General and Job related Characteristics

(N=203)

Characteristics	Categories	n (%)
Age (year)	< 24	91 (44.8)
	25~29	76 (37.4)
	30~34	26 (12.8)
	> 35	10 (4.9)
Marital status	Married	160 (78.8)
	Unmarried	42 (20.7)
	Others	1 (0.5)
Education level	College	182 (89.7)
	University	18 (8.9)
	Graduate school	3 (1.5)
Career length (year)	< 1	20 (9.9)
	1 ≤ ~ < 3	63 (31.0)
	3 ≤ ~ < 5	43 (21.2)
	5 ≤ ~ < 10	53 (26.1)
	≥ 10	23 (11.3)
Working unit	Medical ward	65 (32.0)
	Surgical ward	61 (30.0)
	Intensive care unit emergency room	36 (17.7)
	Obstetrical & gynecologic ward, pediatric ward, neurosurgical ward	10 (4.9)
	Others	31 (15.3)
Career length in present unit (year)	< 1	31 (15.3)
	≥ 1 ~ < 3	78 (38.4)
	≥ 3 ~ < 5	50 (24.6)
	≥ 5 ~ < 10	38 (18.7)
	≥ 10	6 (3.0)

### 2. 피로도, 직무 스트레스, 이직의도 정도

대상자의 피로도는 평균 68.13점, 직무 스트레스 정도는 평균 254.69점, 이직의도 정도는 평균 20.16점이었다. 피로도의 하위영역별 평균점수는 일상생활 기능장애 피로도는 22.89점, 상황적 피로도 18.36점, 전반적 피로도 26.89점이었다(Table 2).

Table 2. Fatigue, Job Stress and Turnover Intention of Subjects (N=203)

Variables	Max	Min	M±SD
Fatigue	93.00	39.00	68.13±9.66
Daily dysfunction	30.00	14.00	22.89±2.63
Situational	25.00	10.00	18.36±3.18
Global	40.00	15.00	26.89±5.24
Job stress	329.00	166.00	254.69±34.69
Turnover intention	30.00	10.00	20.16±3.83

### 3. 피로도, 직무 스트레스, 이직의도의 상관관계

피로도, 직무 스트레스, 이직의도와 상관관계를 보면 (Table 3), 피로도와 직무 스트레스( $r = .480, p < .001$ ), 피로도와 이직의도( $r = .376, p < .001$ ), 직무 스트레스와 이직의도( $r = .317, p < .001$ )는 정적 관계가 있었다.

**Table 3.** Correlation of Fatigue, Job Stress and Turnover Intention

Variables	Fatigue	Job stress	Turnover intention
Fatigue	1		
Job stress	.480**	1	
Turnover intention	.376**	.317**	1

\*\* $p < .01$ .

### 4. 피로도와 이직의도 간의 관계에서 직무 스트레스의 매개 효과

본 연구에서 사용된 피로도, 직무 스트레스, 이직의도 간에 어떠한 영향관계를 나타내는지를 검정하기 위해 연구모형을 각각 공분산 구조분석을 이용하여 구조모형을 검정하였다. 구조방정식 모형을 살펴보면  $\chi^2 = 223.884, df = 138, p < .001, GFI = .895, AGFI = .856, RMR = .044, RMSEA = .056$ 을 갖는 모형이 도출되었다. (Table 4)과 같이 본 연구의 모형의 적합도는 .90 이상의 GFI 및 AGFI 이상적 기준치에 약간씩 부족한 수치를 보여주고 있다. 그러나 Bentler와 Bonett (1980)는 AGFI의 경우 .81을 최소기준으로 제시하고 있고, Klein, Ettenson과 Morris (1998)는 GFI가 .87일 때 적합도가 존재하는 것으로 평가하고 있다. 더불어 최근

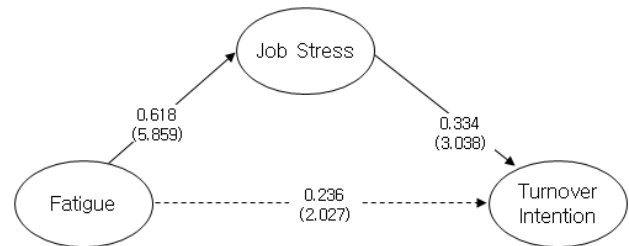
**Table 4.** Results of Structural Model Fitness

$\chi^2$	df	$p$	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	IFI	CFI
223.884	138	.000	.895	.856	.044	.056	.938	.936

**Table 5.** Results of Analyzing Structural Model

Path	Standardized estimate	Standard error	Critical ratio	$p$
Fatigue → job stress	.618	.118	5.859	< .001
Job stress → turnover intention	.334	.191	3.038	.002
Fatigue → turnover intention	.236	.227	2.027	.043
Fatigue → job stress → turnover intention	Job stress: partial mediating effect			

국·내외 학술지에서 적합도를 판단하는데 선호되고 있는 지수인 CFI, IFI의 경우 해당 값들이 .90 이상을 평가기준 (Hoyle, 1995)으로 판단하고 있다. 따라서 본 연구의 모형은 공분산구조분석의 종합적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교해 볼 때 만족할 만한 수준으로 나타났으며 기준에 부합되는 것으로 판단할 수 있다. 본 연구에서 제시한 구조모형을 검정한 결과는 Table 5와 같다. 모형검정 결과는 Figure 1, 연구가설의 검정결과는 Table 5와 같이 제시하였다.



**Figure 1.** Results of structural model testing.

본 연구의 결과를 정리하면 첫째, 피로도는 직무 스트레스에 유의한 영향(estimate = .618,  $p < .001$ )을 미치는 것을 알 수 있다. 둘째, 직무 스트레스는 이직의도에 유의한 영향(estimate = .334,  $p = .002$ )을 미치는 것을 알 수 있다. 셋째, 피로도는 이직의도에 유의한 영향(estimate = .236,  $p = .043$ )을 미치는 것을 알 수 있다. 넷째, 직무 스트레스가 통계적으로 유의미한 매개역할을 하는지에 대해 경쟁모델 분석방법을 통해 추가적인 분석을 실시하였다. 경쟁모델 분석방법에서는 매개효과를 인정하기 위해서 다음과 같은 조건이 모두 충족되어야 한다(Singh, Goolsby, & Rhoad, 1994). 1) 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설

명하여야 하며, 2) 독립변수와 매개변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 한다. 3) 직접효과 모델에서의 독립변수와 종속변수 사이의 유의적 관계가 매개효과 모델에서 감소하거나 제거되어야 하며, 4) 매개변수와 종속변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 한다.

매개효과 모델에서의 이직의도에 대한 분산은 .265, 직접효과 모델에서의 분산은 .198로, 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 또한 독립변수인 피로도가 직무 스트레스에 유의미한 영향을 미치며, 매개변수로 직무 스트레스가 종속변수인 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 피로도가 종속변수인 이직의도에 통계적으로 미치는 유의미한 영향(.445)이 매개효과 모델에서는 .236으로 감소하였다. 따라서 피로도는 직무 스트레스의 매개를 통해서뿐만 아니라 직접적으로도 이직의도에 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 직무 스트레스가 부분매개를 하는 것으로 나타났다.

한편, 직접효과 및 간접효과를 측정된 결과, 피로도와 직무 스트레스의 관계에서는 직접효과(.618)만 있는 것으로 나타났고, 직무 스트레스와 이직의도의 관계에서도 직접효과(.334)만 있는 것으로 나타났으며, 피로도가 이직의도에 미치는 직접효과는 .236이고 간접효과는 .206으로 나타났다.

완전매개모형과 본 연구의 부분매개모형에 대한  $\chi^2$  차이검정을 위해 추가적으로 완전매개모형의 적합도는  $\chi^2=227.947$ ,  $d.f=139$ ,  $p<.001$ ,  $GFI=.892$ ,  $AGFI=.853$ ,  $RMR=.046$ 으로 나타났다. 따라서 부분매개모형이 완전매개모형보다 자유도는 1이 작았으나  $\chi^2$  값은 매우 큰 폭으로 감소하였고( $\Delta\chi^2=4.063 > \chi^2_{.05}(1)=3.84$ ,  $\Delta df=1$ ),  $RMR$ 은 감소하고  $GFI$ ,  $AGFI$ 은 증가하였기 때문에 본 연구의 부분 매개모형이 더 우수한 모형이라 할 수 있다.

## 논 의

본 연구는 교대근무 간호사의 피로도가 직무 스트레스와 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 피로도와 이직의도의 관계에서 직무 스트레스의 매개효과를 알고자 시도하였다.

본 연구대상자들의 피로도는 5점 만점에 3.59점이었고 같은 도구로 피로도를 측정된 J시의 대학병원 교대 간호사를 대상으로 한 Seol (2007)의 3.54점과 비슷하였다. 서울과 경기도의 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee 등(2004)

의 2.64점, 지방의 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kwon (2004)의 2.87점, 일개 도시의 3개 병원간호사를 대상으로 한 Jin (2003)의 2.72점보다 높았다. 본 연구결과에서 피로도의 하위영역인 일상생활 기능장애 피로도는 3.81점, 상황적 피로도 3.67점, 전반적 피로도 3.36점으로 광주 대학병원과 순천, 여수의 종합병원 간호사의 두 집단을 대상으로 한 Kim과 Cho (2002)의 연구에서 일상생활 기능장애 피로도가 각각 3.59점과 3.42점, 상황적 피로도 3.34점과 3.25점, 전반적 피로도 3.33점과 3.40점보다 높았다. 이처럼 각 병원마다 피로도 점수의 차이에 대하여 Ko와 Kang (2006), Lee 등(2004)은 병원규모, 조직의 특성, 환자의 중증도 및 업무의 특성으로 해석할 수 있다고 하였다. 본 연구에서 간호사의 피로도가 높은 것은 간호사 직업이 대부분 서서 일하는 시간이 많으며 항상 긴장 속에서 환자를 간호하는 업무이고 업무의 다양성과 다양한 인간관계로 피로해지기 쉬운 직업으로(Kwan, 2004), 교대근무라는 직업적 특성과 함께 본 연구의 대상자가 소속되어 있는 병원이 3등급의 종합병원으로 간호인력에 대비하여 업무량이 과다하여 피로도가 높은 것으로 파악된다. 추후 간호사의 피로도를 파악하는데 대상 병원을 확대하여 연구하되 병원의 규모와 조직의 특성을 분류하고 간호사가 소속되어 있는 부서의 환자의 중증도와 간호업무 특성을 고려하여 피로도 수준을 밝히는 것이 필요하다. 또한 피로도를 줄이기 위하여 업무분담 및 인력 배치를 합리적으로 조절할 수 있는 방안을 연구하고 인간관계의 심리적 피로를 완화를 시키기 위한 프로그램의 개발이 필요하다.

본 연구대상자들의 직무 스트레스는 6점 만점에 4.12점으로, 서울의 종합전문요양병원의 간호사를 대상으로 한 Jeong, Kim과 Kim (2008)의 2.36점, 본 연구와 같은 도구로 측정된 서울의 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim (2003)의 2.73점보다 훨씬 높았다. 서울의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Hyun (2005)의 3.05점, Kim과 Park (2003)의 3.02점, 일 지역 중소병원의 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Choi (2009)의 3.63점보다 높았으며, 일개 서울의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park (2005)의 4.09점, 일개 도시의 3개 병원의 간호사를 대상으로 한 Jin (2003)의 4.10점과 유사하였다. 그러나 지방의 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kwon (2004)의 4.20점보다 낮았다. 본 연구에서 직무 스트레스 요인 중 업무량 과중(4.43점)이 가장 높았으며 Jin (2003), Kwon (2004), Kim과 Hyun (2005), Park (2005)의 연구결과와 일치하였다. Chung과

Doh (2002)도 업무량 과중은 직무 스트레스를 높이는 주요 요인이며 간호현장으로 부터 이탈을 가져오는 부정적인 영향을 미치게 한다고 하였다. 이러한 업무과중을 해소하기 위해 Park (2005)는 환자의 요구도와 간호수준의 향상으로 환자 당 간호사의 비가 강화되어야 하나 많은 병원들이 간호에 필요한 인력을 보유하지 못하고 있다고 지적하였다.

본 연구에서 이직의도는 5점 만점에 3.36점으로, 측정도구는 다르지만 지방 중소병원 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Choi (2009)의 연구에서는 3.08점, 서울의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park (2005)의 3.08점, Lee (2003)의 3.24점, Jeong, Kim과 Kim (2008)의 3.29점, 서울과 대전의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim (2007)의 3.28점보다 높았다. 각 병원마다 직무 스트레스 정도의 차이가 있는 것에 대하여 Jeong, Kim과 Kim (2008), Yoo와 Choi (2009)는 병원 소재 지역과 규모, 병원 특성에 따라 이직의도의 차이가 있다고 하였으나 본 연구의 대상자는 지방의 종합병원으로 타 지역 종합병원 간호사보다 이직의도가 높음을 추측할 수 있다. Park (2005)의 연구에서 이직 사유로 간호업무량이 너무 많고 힘들기 때문이라고 응답하였다. 또한 선행연구에서 이직의도의 관련요인으로 연령이 낮을수록, 근무기간이 짧을수록, 교육이 높을수록, 보수가 적을수록, 미혼일수록, 업무 만족이 낮을수록, 직무 스트레스가 높을수록, 밤근무나 교대근무를 할수록 이직의도가 높다고 보고하였고(Lee & Hwang, 2002), 업무 권한과 자율성이 낮을수록, 직무과중 및 시간의 압박을 느낄수록 이직의 가능성이 많다고 하였다(Lee et al, 2007). 따라서 이직의도를 줄이기 위하여 미혼의 젊은 연령층의 교대근무를 하는 간호사에 대하여 보수, 업무만족도를 높이고 직무 스트레스 요인을 파악하고 해결함으로써 이직의도를 낮출 수 있을 것이다.

피로도와 직무 스트레스 간의 관계에 대하여 본 연구결과에서 피로도가 높을수록 직무 스트레스가 높았다. 이는 일개 도시의 간호사를 대상으로 한 Jin (2003), 지방의 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kwon (2004)의 연구와 일치하였다. 간호업무는 매사에 집중을 하고 항상 기억해야 하는 업무이므로 피로와 스트레스의 요인이 된다(Jun, Park, & Yom, 2000). Kim과 Cho (2002)은 피로는 스트레스와 강한 연관이 있다고 주장하였고, 피로도와 직무 스트레스는 동작, 판단 및 대인관계 등에 영향을 미쳐 간호사뿐 아니라 환자간호에도 부정적인 영향을 준다(Kwon, 2004). 따라서 간호사에게 피로도와 직무 스트레스를 줄일 수 있는 방안

에 대한 연구는 대상자에게 만족스런 간호를 제공하기 위함이며 이를 위하여 개인의 노력뿐 아니라 병원차원에서의 중재 지원이 필요하다.

직무 스트레스와 이직의도 관계는 직무 스트레스가 높을수록 이직의도가 높았는데, 지방의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yang (2009), 일 지역 중소병원의 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Choi (2009), 서울의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee (2004), Park (2005) 그리고 서울의 종합전문요양병원의 간호사를 대상으로 한 Jeong 등(2008)의 연구결과를 지지하였다. Yang (2009)는 직무 스트레스가 행위적 결과물인 이직, 결근, 생산성 저하, 근무 중 사고 등으로 나타날 수 있으며, Lee (2003)는 직무 스트레스 요인 중 상사와의 대인관계가 좋지 못하거나 역할갈등과 역할모호성이 증가할 때 이직의도가 증가한다고 하였다. 또한 직무 스트레스는 이직의도 변인으로 Park (2005)의 연구에서 21.8%, Yang (2009)의 연구에서 18.1%로 유의한 설명력을 가지고 있었으며, Kim (2007)의 연구에서는 조직몰입, 직무만족, 직무 스트레스, 직무 특성, 밤근무 횟수 순으로 39%의 설명력을 나타내었다. 따라서 선행연구에서 간호사의 직무 스트레스가 이직의도에 관련된 관계와 영향력을 가지고 있음을 알 수 있다.

본 연구의 경로분석 결과, 가설모형에서 피로도는 이직의도에 직접적인 영향을 미치고 직무 스트레스는 피로도와 이직의도 간의 부분 매개역할을 하고 있음이 검증되었다. 즉, 간호사의 피로도는 이직의도에 영향을 미치며, 직무 스트레스를 통해서도 이직의도에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 간호사를 대상으로 한 직무 스트레스와 이직의도에 대한 매개효과를 검증한 연구가 없어 선행연구와 비교하기가 용이하지 않았으나, 기업의 종사원을 대상으로 한 Lee (2008)의 연구에서 직무 스트레스는 감성리더십이 이직의도 간에 부적인 영향을 미치는데 부분 매개역할을 하였으며 리더가 감성리더십을 부하직원들에게 발휘하게 되어 직무 스트레스가 낮아지면 이직의도는 감소한다고 하였다. 따라서 본 연구결과에서 피로도를 감소시키는 것이 직무 스트레스를 감소하는 것이 될 것이고 직무 스트레스의 감소를 통하여 이직의도가 낮아질 것으로 사료되며 피로도가 이직의도에 영향을 주며 직무 스트레스가 부분 매개역할로 이직의도에 중요한 변인이 된다는 것을 의미한다.

본 연구결과와 기존의 연구에서 간호사의 피로도가 높을수록 직무 스트레스가 높다는 것과 직무 스트레스가 이직의도를 높인다는 결과를 통하여 직무 스트레스가 피로도와

이직의도 간에 중요한 변인임을 알 수 있었다. 다시 말해, 간호사의 이직의도가 낮으면 간호업무성과를 높이는 것과 동시에 간호서비스 질을 높일 수 있게 되어 병원의 인력관리 및 병원서비스의 증대를 가지고 오는 바, 간호사의 피로도와 직무 스트레스에 대한 관리가 중요하며 실질적인 직무 스트레스 관리방안의 시행이 시급함을 확인할 수 있었다.

## 결론 및 제언

본 연구는 지방의 종합병원에 근무하는 교대근무 간호사를 대상으로 피로도, 직무 스트레스, 이직의도와와의 관계를 파악하여 피로도와 직무 스트레스를 낮추고 이직의도를 감소시키는 간호중재 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구대상자들의 피로도 직무 스트레스 이직의도 정도는 피로도 평균 68.13점, 직무 스트레스 평균 254.69점, 이직의도 평균 20.16점으로 높은 편이었다. 피로도가 높을수록 직무 스트레스와 이직의도가 높았고, 직무 스트레스가 높을수록 이직의도가 높았으며, 직무 스트레스는 피로도와 이직의도 간에 부분매개역할을 하였다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다. 첫째, 간호사의 피로를 줄이는 방안이 개인은 물론 병원차원의 정책적 지원이 필요하며, 병원인력 관리영역으로 직무 스트레스를 감소시키는 방안을 병행하여야 한다.

둘째, 직무 스트레스를 감소시키는 피로회복 중재방안이 연구되어야 한다. 셋째, 피로도, 직무 스트레스, 이직의도 등의 감소를 효율적으로 실무에 적용하기 위하여 효율적인 간호업무 분배 및 실험적인 근무형태에 따른 연구를 시도하여야 한다.

## REFERENCES

- Becker, T. E. (1992). Foci and base of commitment: Are they distinctions worth marking? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Chung, E. J., & Doh, B. N. (2002). Job stress, self-efficacy and health promoting behaviors in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 11(3), 398-405.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2nd ed.), Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Incorporated.
- Er, K. S., Hur, H. K., Kim, K. K., Cho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Clinical Nursing Research*, 9(2), 81-92.
- Gu, M. O., & Kim, M. J. (1985). An analytical study of work stress among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 15(3), 39-49.
- Hoyle, E. (1995). Social status of teaching. In L. W. Anderson (Eds.), *International encyclopedia of teaching and teacher education* (pp. 58-61). (2nd ed.). New York: Elsevier Science Incorporated.
- Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim, K. H. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 35-44.
- Jin, Y. J. (2003). *A study on fatigue and job stress of nurses*. Unpublished master's thesis, Kwandong University, Kangneung.
- Jun, H. Y., Park, J. H., & Yim, H. B. (2000). A study of the relationship between job satisfaction and the fatigue of clinical nurses. *Bulletin of Dongnam Health College*, 18(2), 95-107.
- Kim, M. R. (2007). *Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention*. Unpublished master's thesis. Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, J. A. (2003). Work stress and nursing performance of clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(4), 515-518.
- Kim, J. H., & Hyun, M. Y. (2005). The moderating effects of social support between job stress and job satisfaction in staff nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 14(2), 108-117.
- Kim, J. H., & Park, S. A. (2003). A study on the determinants of job stress responses of the staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(2), 217-219.
- Kim, Y. H., & Cho, S. H. (2002). A study on the fatigue of hospital nurses in Gwangju and Jeonnam region. *Journal of Korean Academy of Public Health Nursing*, 16(2), 272-279.
- Klein, J. G., Ettenson, R., & Morris, M. D. (1998). The animosity model of foreign product purchase: an empirical test in the people's republic of China. *Journal of Marketing*, 62(1), 89-100.
- Ko, Y. K., & Kang, K. H. (2006). A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(2), 276-286.
- Kwon, S. H. (2004). *A study on relationships between level of job stress and fatigue of hospital nurses*. Unpublished



- master's thesis, Chongbuk National University, Cheongju.
- Lee, D. K. (2008). *The impact of leadership on job stress and organizational effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Lee, E. H., Chang, S. J., Kim, H. O., Roh, J. H., Park, E. J., & Won, J. W. (2007). Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *Korean Journal of Occupational & Environmental Medicine, 19*(2), 93-104.
- Lee, H. J., & Hwang, S. K. (2002). Discriminating factors of turnover intention among Korean staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 8*(3), 381-382.
- Lee, J. I., Park, S. H., Moon, J. I., Jung, J. Y., Park, K. A., Kim, K. O., et al. (2004). Fatigue and quality of life in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 11*(3), 317-326.
- Lee, Y. N. (2003). *A study on the job stress factors, job stress perception and turnover intention of nurses at hospitals*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: causes, consequence, and control. Massachusetts: Addison-Wisley Publishing Company.
- Park, S. L. (2005). *The relationship between job stress, job satisfaction and turnover of nurse in general hospital*. Unpublished master's thesis, Hanlym University, Chunchoen.
- Seol, M. H. (2007). *A study on the shift work of nurse' fatigue, sleep pattern, sleep disorder, sleep deprivation symptom*. Unpublished master's thesis, Kyeongsang National University, Jinju.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research, 31*(4), 558-569.
- Yang, Y. (2009). *Job stress and turnover: Focusing on the moderating effect of emotion and trust*. Unpublished master's thesis, Changwon National University, Changwon.
- Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*(1), 16-22.