

의료기관 종별 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진비교

Comparison of Job Stress, Hardness, and Burnout of Nurses between Advanced general Hospitals and general Hospitals

최정실*, 박승미**

가천대학교 간호학과*, 호서대학교 간호학과**

Jeong-Sil Choi(jschoi408@empal.com)*, Seungmi Park(seungmipark@hoseo.edu)**

요약

본 연구는 편의 추출에 의해 수도권과 충청지역에 위치한 종합병원 3곳의 간호사 198명과 상급종합병원 중 3차 대학병원 2곳의 간호사 196명, 총 394명을 대상으로 종합병원 간호사와 상급종합병원 간호사의 직무스트레스, 강인성과 소진의 관계를 비교분석하기 위하여 수행되었다. 연구결과 상급종합병원의 직무스트레스는 2.45점(5점 만점), 강인성은 2.11점(4점 만점), 소진은 3.70점(5점 만점)이었으며, 종합병원은 각각 2.69점, 2.70점, 3.70점이었다. 소진은 종합병원과 상급종합병원 간에 유의한 차이를 보이지 않았으나 직무스트레스, 강인성은 종합병원 점수가 유의하게 높았다. 상급종합병원 대상자의 직무스트레스는 연령, 임상경력, 직위, 근무형태에 따라 종합병원은 결혼상태, 연령, 교육정도, 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였다. 상급종합병원간호사의 강인성은 직위에 따라 종합병원은 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였으며, 양 병원 모두 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 보이지 않았다. 상급종합병원 간호사의 직무 스트레스, 강인성, 소진 간에는 유의한 상관관계를 보였고, 소진은 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계를, 강인성과는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 종합병원 간호사의 소진은 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 강인성과는 유의한 음의 상관관계를 보였다.

■ **중심어** : | 소진 | 직무 스트레스 | 강인성 | 간호사 |

Abstract

This study was conducted to compare nurses' job stress, hardness and burnout between general hospitals and advanced general hospitals. Data were obtained through structured questionnaires from 394 nurses(general 198, upgrade general 196) in the C and S city between April and May, 2010. Data analysis was done with independent t test, ANCOVA, ANOVA, Scheffe & Eacute test and Pearson correlation coefficient with SPSS WIN v 17.0. Job stress, hardness, and burnout of nurses in general hospitals were 2.45, 2.11 and 3.70 respectively. Those in advanced general hospitals were 2.69, 2.70 and 3.70 respectively. Job stress and hardness were significantly higher in general hospitals. There was no significant difference of burnout between general and advanced general hospitals. Burnout of nurses in both hospitals was positively correlated with job stress and negatively correlated with hardness. Further studies are necessary for identify factors influencing job stress of general hospitals. Program for enhancing hardness of nurses in upgrade general hospitals should be developed.

■ **keyword** : | Burnout | Job stress | Hardness | Nurses |

이 논문은 2012년도 가천대학교 교내연구비 지원에 의한 결과임.(GCU-2012-M003)

"This work was supported by the Gachon University research fund of 2012."(GCU-2012-M003)

접수번호 : #111031-005

심사완료일 : 2011년 12월 26일

접수일자 : 2011년 10월 31일

교신저자 : 박승미, e-mail : seungmipark@hoseo.edu

I. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라의 의료기관은 종별로 기능과 역할이 구별되어 있으나 그 경계가 명확하게 되지 않고, 중복투자 및 무한경쟁으로 국민들의 의료접근성 저하, 고비용의 문제를 갖고 있으며, 전체 보건의료체제의 비효율을 초래하고 있다. 그 중 종합병원에 속하는 민간중소병원들의 경우 외래는 의원과 경쟁하고 입원은 상급종합병원인 3차 대형병원들과 경쟁하고 있으며, 저임금과 높은 노동 강도로 인해 병원인력수급에 어려움을 겪고 있다[1]. 특히 종합병원의 간호사는 인력난으로 인해 혼자서 감당해야 하는 환자수가 25명 이상이며, 상급종합병원인 3차 대형병원에 있따온 환자들의 기대수준이 높아 간호서비스를 질타 할 때가 많아 스트레스가 심하다고 호소하고 있다. 또한 전인적인 환자 간호보다는 투약과 같은 필수적인 업무 처리를 간호사가 주로 담당하게 되고, 상급종합병원과의 임금격차 등의 문제로 결국 소진을 경험하게 된다[2][3].

소진이란 인간관계에서 지속적으로 반복적으로 받게 되는 정신적 압박의 결과로서 정서적, 정신적, 정서적 탈진 및 고갈상태를 의미한다[4]. 간호사는 병원조직의 일원으로서 요구되는 공식적인 권한관계 수립과 더불어 항상 새로운 지식과 기술을 습득함으로써 인간의 생명에 영향을 미치는 중요한 의사결정을 내려야 하는 전문직업인의 위치에 있다. 따라서 다른 직업인들에 비하여 높은 스트레스를 경험하고 있으며 이러한 스트레스가 감당하기 어려운 정도이거나 이를 반복 또는 지속해서 경험하게 되면 간호사들은 결국 소진에 이르게 된다[5].

소진은 개인의 건강과 안녕 뿐 아니라 서비스의 질을 저해하는 요인으로 소진을 예방하거나 감소시키기 위해 관련요인을 파악하는 것이 중요하다. 현재까지 간호사의 소진에 관한 연구는 주로 상급종합병원인 3차 대학병원의 전체 간호사나, 암병동, 중환자실과 같은 특수 부서를 대상으로 조사되었다[6].

직무스트레스는 중소병원 간호사를 대상으로 조사한 결과 소진과 양의 상관관계를 보였으며[2], 간호사의 직

무스트레스를 적절히 관리하는 것이 개인이 경험하는 소진을 완화시키거나 예방 할 수 있는 주요 요인임을 강조하고 있다[7]. 어떠한 스트레스 상황에서도 자기 자신을 통제하고 적극적으로 생활에 임하며 변화를 발전의 계기로 삼고 도전하는 태도인 강인성이 높을수록 소진이 유의하게 낮게 나타났다[5][8].

이와 같이 업무스트레스와 강인성은 소진과 유의한 상관관계를 나타내었으며, 더 나아가 소진에 영향을 미치는 요인을 찾고자 노력하고 있으나, 현 의료현실에서 중소병원 간호사의 업무스트레스, 강인성과 이에 따른 소진의 문제를 구체적으로 조사하거나 상급종합병원과 비교하여 분석한 연구는 거의 부재한 실정이다.

이에 본 연구는 종합병원 간호사의 일반적인 특성 및 업무스트레스, 강인성과 소진과의 관계를 파악하고, 상급종합병원과의 특성을 비교 하고자 하였다. 이를 통하여 높은 노동 강도와 인력난으로 심각한 이직을 겪고 있는 중소 종합병원 간호사의 소진에 대한 문제점을 새롭게 인식하고, 소진에 대한 실태 조사를 통하여 사전에 소진을 줄이고, 예방할 수 있는 효과적인 프로그램 개발의 기초자료를 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 의료기관 중 종합병원과 상급종합병원 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진의 관계를 비교분석하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 의료기관 종별 간호사의 일반적 특성의 차이를 파악한다.
- 의료기관 종별 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진의 차이를 비교한다.
- 의료기관 종별 간호사의 일반적 특성에 따른 업무스트레스, 강인성과 소진과의 차이를 분석한다.
- 의료기관 종별 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진과의 상관관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

- 업무스트레스: 업무스트레스는 간호사가 근무하면서 생리적, 심리적, 사회적 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 의미한다[9]. 본 연구에서는

Parker와 DeCotiis가 개발하여 정영창이 수정 보완한 도구[10]로 측정된 점수로 점수가 높을수록 스트레스가 높음을 의미한다.

- 강인성: 강인성은 스트레스에 직면한 상황에서도 건강하게 존재할 수 있는 인성적 특성을 말한다[11]. 본 연구에서는 Kobasa, Maddi, & Kann(1982)이 개발[5]하고 함미영[5]이 수정 보완한 도구로 측정된 점수로 점수가 높을수록 강인성이 높음을 의미한다.
- 소진: 대인적인 접촉이 잦을 수밖에 없는 직무들에서 직무 담당자가 장시간 스트레스 요인에 노출됨으로 인해 겪게 되는 부정적인 심리적 경험을 의미한다[4]. 본 연구에서는 Demerouti가 개발한 OLBI(Oldenburg Burnout Inventory)를 최경진[13]이 사용한 도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다. 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사와 상급종합병원 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진과의 관계를 비교분석하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구도구

- 업무스트레스: Parker와 DeCotiis(1983)가 개발하여 정영창이 수정 보완한 도구[10]로 측정된 점수 총 9문항 5점 척도이며 점수범위는 9-45점으로 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 홍희정의 연구[10] Chronbach $\alpha=.91$ 이었고 본 연구에서는 .87이었다.
- 강인성: Kobasa, Maddi, & Kann(1982)이 개발하고 함미영[5]이 수정 보완한 10문항의 도구로 각 문항은 4점 척도로 평가되어 점수범위는 4-40점으로 점수가 높을수록 강인성이 높음을 의미한다. 임덕순과 조복희의 연구[8]에서 Chronbach $\alpha=.71$ 이었고 본 연구에서는 .81이었다.

- 소진: Demerouti(1999)가 개발한 OLBI (Oldenburg Burnout Inventory)를 최경진[13]이 사용한 도구를 이용하여 측정하였다. OLBI는 감정적 소진과 일로부터의 심리적 이탈로 두개의 하위영역으로 구성되며 감정적 소진 5문항, 일로부터의 심리적 이탈 5문항으로 총 10개의 문항 5점 척도로 점수범위는 10-50점으로 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. 최경진의 연구[12]에서 Chronbach $\alpha=.79$ 이었고 본 연구에서는 .78이었다.

3. 연구대상, 자료수집 기간 및 방법

연구대상자는 연구자의 편의 추출에 의해 수도권과 충청지역에 위치한 상급종합병원인 3차 대학병원 2곳의 간호사 200명과 종합병원 3곳의 간호사 200명으로 총 400명이었다. 본 연구의 계획서와 설문지를 자료 수집기관의 연구 담당부서에 제출하여 허락을 득한 후 대상자에게 연구의 취지를 설명하고 응답을 허락한 대상자에게 설문지를 배부하여 작성하게 하였다. 참여여부는 대상자의 자율적인 의지에 따르는 것임을 명시하였다. 연구 대상자들에게는 설문조사의 전 과정에서 무기명을 유지하고 모든 개인적 자료는 외부에 노출되지 않도록 하였다. 설문 조사의 중단은 대상자가 결정할 수 있었으며 불성실한 답변자에게 답변을 강요하지 않았다. 설문 수거율은 상급종합병원 간호사 196명과 종합병원 간호사 198명으로 총 394명(98.5%)이었으며, 설문 응답이 불충분한 자료 10개를 제외한 384개를 분석에 이용하였다. 자료수집 기간은 2010년 4월에서 5월까지 1달이었다.

상관관계분석을 위한 표본수 결정은 유의수준(α) 0.05, 검정력($1-\beta$) 95%, 효과의 크기(r) 0.2를 적용한 Cohen[19]의 공식을 이용하여 계산하면 325명이 적절하나 탈락의 가능성을 고려하여 400명을 대상으로 초기 자료를 수집하였다.

4. 자료분석방법

대상자의 일반적 특성은 백분율로, 이에 따른 의료기관 종별 차이는 χ^2 을 이용하여 비교하였다. 업무스트레스, 강인성과 소진의 차이는 일반적 특성에서 유의한

변수를 공변량으로 하여 ANCOVA로 분석하였으며, 의료기관 종별 일반적 특성에 따른 제반변수의 차이는 독립 t 검정과 분산분석, 사후분석방법으로 Scheffe & Eacute test를 사용하였다. 변수들 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였으며, 자료의 정리와 통계처리에는 SPSS WIN v 17.0 을 이용하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 비교한 결과를 [표 1]에 정리하였다. 교육정도($\chi^2=139.95, p<.001$), 임상경력($\chi^2=9.69, p=.021$), 근무형태($\chi^2=14.65, p<.001$)는 상급종합병원과 종합병원 대상자간에 유의한 차이가 있었다. 상급종합병원 간호사는 68.2%가 4년제 간호대학을 졸업했거나 석사이상의 학력을 가지고 있었던 반면 종합병원 간호사는 89.6%가 3년제 전문대학졸업이거나 BSN 과정을 이수하였다. 임상경력은 상급종합병원 간호사의 경우 3년 미만인 38%로 가장 많았고, 6년에서 9년 경력자가 16.1%로 가장 적었다. 종합병원 간호사는 3년 이상 6년 미만이 32.8%로 가장 많았다. 근무형태는 교대근무자의 비율이 상급종합병원 간호사가 종합병원보다 유의하게 많았다. 결혼상태, 종교, 연령, 직위는 유의한 차이를 보이지 않았다.

2. 연구대상자의 직무스트레스, 강인성과 소진

연구대상자의 직무스트레스, 강인성과 소진에 대한 기술통계값을 [표 2]에 정리하였다.

상급종합병원의 직무스트레스는 2.45 ± 0.63 점(5점 만점). 강인성은 2.11 ± 0.64 점(4점 만점), 소진은 3.70 ± 3.06 점(5점 만점)이었으며, 종합병원은 각각 2.69 ± 0.65 점, 2.70 ± 0.65 점, 3.70 ± 3.08 점이었다.

일반적 특성에서 유의한 차이를 보였던 교육정도, 임상경력, 근무형태를 공변수로 하여 분석한 결과 소진은 종합병원과 상급종합병원간에 유의한 차이를 보이지 않았으나 직무스트레스($F=46.35, p<.001$), 강인성($F=193.49, p<.001$)은 종합병원 간호사의 점수가 유의

하게 높았다.

표 1. 대상자의 일반적 특성 (N=394)

변수	구분	상급종합병원	종합병원	χ^2	p
		n(%)	n(%)		
결혼상태	미혼	146(24.0)	134(30.2)	1.89	.206
	기혼	46(76.0)	58(69.8)		
종교	있음	118(61.5)	126(65.6)	0.72	.458
	없음	74(38.5)	66(34.4)		
연령(세)	20-24	36(18.8)	35(18.2)	0.37	.985
	25-29	89(46.4)	93(48.4)		
	30-34	39(20.3)	37(19.3)		
	35-39	16(8.3)	17(8.9)		
	≥40	12(6.3)	10(5.2)		
교육정도	3년제	34(17.7)	124(64.6)	138.74	<.001
	BSN	27(14.1)	48(25.0)		
	4년제이상	131(68.2)	20(10.4)		
임상경력(년)	<3	73(38.0)	47(24.4)	9.69	.021
	≥3-<6	46(24.0)	63(32.8)		
	≥6-<9	31(16.1)	41(21.4)		
	≥9	42(21.9)	41(21.4)		
직위	일반간호사	147(76.6)	155(80.7)	2.59	.274
	책임간호사	27(14.1)	17(8.9)		
	수간호사	18(9.4)	20(10.4)		
근무형태	3교대	148(77.1)	113(58.9)	14.65	<.001
	상근직	44(22.9)	79(41.1)		

표 2. 연구대상자의 직무 스트레스, 강인성과 소진 (N=394)

변수(범위)	상급종합병원	종합병원	F	p
	M±SD	M±SD		
직무스트레스(1-5)	2.45 ± 0.63	2.69 ± 0.65	46.35	<.001
강인성(1-4)	2.11 ± 0.64	2.70 ± 0.65	193.49	<.001
소진(1-5)	3.70 ± 3.06	3.70 ± 3.08	5.26	.262

* ANCOVA

3. 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 강인성과 소진

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 강인성과 소진의 차이를 [표 3]에 정리하였다.

상급종합병원 대상자의 직무스트레스는 연령($F=3.26, p=.013$), 임상경력($F=2.78, p=.045$), 직위($F=5.08, p=.007$), 근무형태($F=10.53, p<.001$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 이중 Scheffe의 사후검정결과 연령에서는 30-34세의 간호사가 경험하는 직무스트레스가 25-29세 간호사에 비해 유의하게 높았다. 직위는 일반간호사보다 책임간호사의 직무스트레스가 높았다.

표 3. 의료기관 종별 직무 스트레스, 강인성과 소진 비교

(N=394)

변수	구분	상급종합병원						종합병원					
		직무스트레스		강인성		소진		직무스트레스		강인성		소진	
		M(SD)	t,F(p)	M(SD)	t,F(p)	M(SD)	t,F(p)	M(SD)	t,F(p)	M(SD)	t,F(p)	M(SD)	t,F(p)
결혼상태	미혼	2.41 (0.57)	2.15	2.14 (0.39)	3.36	3.06 (0.28)	.23	2.61 (0.67)	8.184	2.77 (0.46)	2.94	3.08 (0.28)	2.28
	기혼	2.57 (0.81)	(.144)	2.01 (0.50)	(.068)	3.08 (0.23)	(.631)	2.90 (0.57)	(.005)	2.90 (0.49)	(.088)	3.14 (0.28)	(.133)
종교	있음	2.46 (0.66)	0.02	2.10 (0.44)	0.08	3.08 (0.28)	2.10	2.74 (0.66)	1.97	2.85 (0.48)	3.19	3.11 (0.30)	.39
	없음	2.44 (0.60)	(.878)	2.12 (0.39)	(.777)	3.03 (0.25)	(.149)	2.61 (0.64)	(.162)	2.72 (0.44)	(.076)	3.08 (0.27)	(.534)
연령(세)	20-24	2.35 (0.55)	3.26	2.09 (0.42)	0.81	3.13 (0.27)	1.27	2.43 (0.68)	3.79	2.87 (0.45)	1.95	3.16 (0.27)	1.44
	25-29 ^a	2.34 (0.55)	(.013)	2.16 (0.40)	(.520)	3.02 (0.28)	(.285)	2.65 (0.62)	(.005)	2.74 (0.43)	(.103)	3.06 (0.30)	(.222)
	30-34 ^b	2.72 (0.73)	a<b	2.09 (0.44)		3.08 (0.27)		2.87 (0.72)		2.83 (0.49)		3.15 (0.29)	
	35-39	2.48 (0.68)		2.01 (0.39)		3.06 (0.23)		2.89 (0.46)		2.82 (0.56)		3.01 (0.27)	
	≥40	2.70 (0.86)		1.98 (0.58)		3.10 (0.27)		3.11 (0.42)		3.14 (0.59)		3.15 (0.25)	
교육정도	3년제	2.55 (0.39)	0.67	2.03 (0.41)	2.36	3.15 (0.22)	2.58	2.67 (0.65)	3.502	2.81 (0.46)	0.76	3.08 (0.27)	1.40
	BSN ^a	2.50 (0.61)	(.511)	2.26 (0.39)	(.097)	3.00 (0.18)	(.079)	2.61 (0.61)	(.032)	2.77 (0.48)	(.472)	3.05 (0.24)	(.250)
	4년제이상 ^b	2.41 (0.51)		2.10 (0.42)		3.05 (0.29)		3.50 (0.67)	a<b	2.92 (0.53)		3.05 (0.47)	
임상경력(년)	<3 ^a	2.35 (0.65)	2.74	2.12 (0.39)	0.34	3.10 (0.27)	1.58	2.64 (0.70)	3.55	2.98 (0.46)	4.74	3.15 (0.27)	1.88
	≥3-(6 ^b	2.41 (0.43)	(.045)	2.15 (0.40)	(.794)	3.00 (0.32)	(.195)	2.54 (0.60)	(.016)	2.67 (0.45)	(.003)	3.07 (0.31)	(.134)
	≥6-(9	2.42 (0.66)		2.07 (0.43)		3.07 (0.21)		2.76 (0.67)	b<c	2.76 (0.34)	a>b	3.03 (0.26)	
	≥9 ^c	2.69 (0.73)		2.07 (0.49)		3.07 (0.25)		2.94 (0.60)		2.88 (0.56)		3.15 (0.31)	
직위	일반간호사 ^a	2.37 (0.58)	5.08	2.15 (0.41)	4.03	3.04 (0.27)	2.37	2.67 (0.67)	2.13	2.79 (0.45)	2.87	3.10 (0.28)	0.71
	책임간호사 ^b	2.73 (0.83)	(.007)	2.01 (0.41)	(.019)	3.07 (0.25)	(.097)	2.62 (0.56)	(.122)	2.71 (0.42)	(.059)	3.04 (0.38)	(.492)
	수간호사 ^c	2.67 (0.65)	b>a	1.86 (0.43)	a>c	3.19 (0.23)		2.98 (0.48)		3.04 (0.61)		3.16 (0.26)	
	간호사	2.72 (0.70)	10.53	2.11 (0.40)	.000	3.09 (0.25)	0.78	2.92 (0.59)	17.30	2.91 (0.48)	6.60	3.13 (0.29)	1.07
근무형태	3교대	2.72 (0.70)	10.53	2.11 (0.40)	.000	3.09 (0.25)	0.78	2.92 (0.59)	17.30	2.91 (0.48)	6.60	3.13 (0.29)	1.07
	상근직	2.37 (0.60)	(.001)	2.11 (0.49)	(.996)	3.05 (0.28)	(.379)	2.54 (0.64)	(.001)	2.73 (0.45)	(.011)	3.08 (0.29)	(.303)

종합병원 대상자의 직무스트레스는 결혼상태(F=8.10, p=.005), 연령(F=3.79, p=.005), 교육정도(F=3.50, p=.032), 임상경력(F=3.55, p=.016), 근무형태(F=17.30, p<.001)에 따라 유의한 차이를 보였다. 이 중 Scheffe의 사후검정 결과 임상경력 9년 이상인 간호사의 직무스트레스가 3-6년 사이의 간호사에 비해 유의하게 높았고, 교육 정도는 4년제 이상이 BSN보다 유의하게 높았다.

상급종합병원 간호사의 강인성은 직위(F=4.21, p=.019)에 따라 차이를 보였고, Scheffe의 사후검정결과

일반간호사가 수간호사보다 유의하게 높았다.

종합병원 간호사의 강인성은 임상경력(F=4.73, p=.003), 근무형태(F=6.60, p=.011)에 따라 유의한 차이를 보였으며, 이 중 Scheffe의 사후검정결과 3년 미만의 간호사의 강인성이 3-6년 사이 경력의 간호사에 비해 유의하게 높았다.

일반적 특성에 따른 소진은 상급종합병원과 종합병원 모두 종교, 결혼유무, 연령, 교육정도, 임상경력, 직위, 근무형태에 따라 차이를 보이지 않았다.

4. 직무스트레스, 강인성과 소진과의 상관관계

변수들 간의 상관관계를 [표 4]에 정리하였다. 상급종합병원 간호사의 직무 스트레스, 강인성, 소진 간에는 유의한 상관관계를 보였다. 소진은 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계를 보였고($r=.43, p<.001$), 강인성($r=-.21, p<.001$)과는 유의한 음의 상관관계를 보였다.

종합병원 간호사의 소진은 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계를 보였고($r=.41, p<.001$). 강인성($r=-.45, p<.001$)과는 유의한 음의 상관관계를 보였다.

표 4. 의료기관 종별 직무 스트레스, 강인성, 소진간의 상관관계 (N=394)

	상급종합병원		종합병원	
	직무 스트레스	강인성	직무 스트레스	강인성
직무 스트레스	1		1	
강인성	$r=-.33$ ($p<.001$)	1	$r=-.41$ ($p<.001$)	1
소진	$r=.43$ ($p<.001$)	$r=-.21$ ($p<.001$)	$r=.41$ ($p<.001$)	$r=-.45$ ($p<.001$)

IV. 논 의

본 연구는 종합병원 간호사와 상급종합병원 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진의 관계를 비교분석하기 위하여 조사되었다.

종합병원과 상급종합병원 간호사의 일반적 특성은 학력의 경우 상급종합병원에서는 학사가, 종합병원은 전문대 졸업자가 가장 많아 학사학위 소지자들은 대부분 상급종합병원급으로 취업을 하고 있는 현실을 보여주었다. 교대 근무수행은 상급종합병원이 77.1%로 실제 일반간호사 대부분이 교대근무를 하고 있었고, 종합병원은 일반간호사 중 41.1%는 고정근무를 하고 있어, 상급종합병원과는 다른 양상으로 종합병원의 교대 근무 인력운영에 대한 추가 조사의 필요성을 보여주었다.

직무스트레스는 백점만점으로 환산 시 종합병원이 54.8%, 상급종합병원이 49.0%로 같은 도구를 사용한 본 연구에서는 종합병원의 직무스트레스가 유의하게

높았다. 종합병원을 대상으로 직무스트레스를 조사한 선행연구가 부재하여, 상급종합병원인 대학병원의 특수부를 대상으로 조사한 연구와 비교 시 중환자 간호사의 경우 72.6%[13], 암환자간호사 54-67.0%[14][15]로 특수부서의 경우 본 연구보다 직무스트레스가 높았으며, 대학병원의 전부서의 간호사를 대상으로 조사한 연구에서는 64.5-69.6%[5][16]로 본 연구의 직무스트레스보다 높았다. 직무스트레스는 주관적인 개인의 평가로 연구마다 그 차이가 존재하며, 선행연구에서 사용한 도구가 4점 척도인 반면 본 연구에서는 5점 척도로 스트레스의 정도가 세분화 되어 그 차이가 발생한 것으로 사료되었다. 그러나 본 연구에서 종합병원의 직무스트레스가 유의하게 높았다는 것은 선행조사에서 처럼 환자나 보호자의 지나친 기대감과 현재 부각되고 있는 인력난, 임금격차 등에 의한 원인이라고 사료되며[2][3], 종합병원 간호사들의 스트레스 원인에 대한 심도 있는 연구의 필요성을 제시하고 있다. 또한 직무스트레스는 강인성, 자기효능감, 자아존중감, 영적건강과도 상관관계가 있는 변수로 이러한 다른 변수들과 함께 다각적으로 직무스트레스를 고려해 보아야 할 것이다 [2][5][6][8].

강인성은 백점만점으로 환산 시 종합병원이 67.5%, 상급종합병원 52.8%로 같은 도구를 사용한 본 연구에서는 종합병원의 강인성이 유의하게 높았다. 강인성은 통제성, 자기투입, 도전에 대한 것으로 특히 종합병원 간호사 경우의 자신을 통제하고 조절할 수 있는 결정능력인 강인성이 상급종합병원 간호사보다 상대적으로 높다고 해석할 수 있다. 강인성의 경우 중환자실 간호사를 대상으로 조사한 연구에서는 68.0-73.5%였고 [8][13], 3차 의료기관의 일반병동과 특수병동 간호사를 대상으로 조사시 51.5%[5]로 선행연구와 비교하였을 때 본 연구 대상 종합병원 간호사의 강인성이 상대적으로 높았다. 이는 종합병원 간호사의 경우 상대적으로 학력수준이 낮으며, 병원을 선택 시 적응능력이나 임금수준에 적합한 병원들을 선택하는 개인적인 특성이 반영된 결과라고 생각된다. 즉 자신의 능력에 맞는 병원에서 자신을 통제하고, 조절하는 능력이 강할 수밖에 없으며, 상대적으로 열악한 환경에서 살아남기 위한 자

기투입의 정도가 강인해 졌다고 생각된다. 또한 지원 동기가 간호사에 대한 사명감 등도 강인성에 영향을 미쳤다고 여겨진다. 본 연구에서 본 직무스트레스와 소진 이외에도 강인성은 사회적 지지, 직무만족도, 개인적인 특성, 영적안녕과 같은 유의한 상관관계가 있는 변수로 연구되어져 왔다[5][8][13]. 따라서 상급종합병원과 종합병원에서의 강인성의 차이는 이러한 제반변수들도 함께 고려하여 추가적인 연구가 필요하다고 할 수 있다. 이에 본 연구결과에서 종합병원 간호사의 강인성이 유의하게 높게 나온 결과의 해석에 주의가 필요하며, 일반적인 특성과 관련변수들에 대한 추가연구를 제안한다. 또한 강인성은 일부 학습과정을 통하여 강화될 수 있기에 특히 강인성이 낮은 상급종합병원의 간호사를 위한 보수교육이나 재교육을 실시하여 임상에서 간호업무 수행을 효과적으로 수행할 수 있도록 해야 할 것이다.

소진은 백점만점으로 환산 시 종합병원이 74.0%, 상급종합병원 74.0%로 같은 도구를 사용한 본 연구에서 소진정도가 유사하였다. 선행연구에서 조사된 소진정도는 42.0-70.8%로 본 연구의 소진정도가 가장 높았으며, 암병동, 중환자실과 같은 특수병동보다 오히려 본 연구대상자의 소진 정도가 높다는 결과를 보여주었다 [13-18]. 이렇게 본 연구의 소진 정도가 높게 조사된 것은 기존 연구와 다른 조사시기, 연구대상자, 부서선정, 소진측정도구의 종류 등에 의한 차이로 인한 결과라고 생각된다. 또한 양 병원의 소진의 정도가 유사한 것은 종합병원이 환자의 중증도가 상급종합병원에 비해 상대적으로 낮고, 인력난, 임금 등에도 부족한 환경이지만 이러한 외적인 요건 이외에 다른 요인들에 의하여 발생한 결과라고 생각된다[2][3]. 본 연구결과로 본다면 종합병원간호사들의 업무스트레스가 높으나 상대적으로 강인성도 높아, 직무스트레스와 강인성의 영향을 받는 소진정도가 상급종합병원과 유사한 결과를 보인 것이다. 따라서 종합병원 간호사들은 상급종합병원 간호사들과 유사하게 높은 정도의 소진을 경험하고 있으며, 이러한 소진을 사전에 예방 할 수 있는 효과적인 중재 프로그램이 필요함을 나타내고 있다.

일반적 특성에 따른 직무스트레스는 상급종합병원의

경우 연령, 임상경력, 직위, 근무형태에 따라 종합병원은 결혼상태, 연령, 교육정도, 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였고, 공통으로 경력이 9년 이상이면서 교대근무자가 직무스트레스를 많이 받았다. 따라서 교대근무자들에 대한 행정적인 배려와 생체리듬을 회복하기 위한 지원 등을 통해 직무스트레스정도를 감소시키기 위한 제도적인 뒷받침이 필요함을 나타내고 있다. 직무스트레스는 임덕순[8]의 연구에서 연령, 결혼상태, 직위에 따라 차이를 보인 것과 부분적으로 일치하여, 함미영[5]의 연구에서는 종교가 유의한 변수로서 본 연구결과와 상이하였다. 이러한 결과는 대상병원의 특성이나 부서별, 규모별 특성이 반영되어 다양한 결과가 도출된 것으로 사료된다.

상급종합병원 간호사의 강인성은 직위가, 종합병원은 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였으나 함미영[5]의 연구에서는 유의미한 변수가 없었다. 특히 상급종합병원의 수간호사 이상의 강인성이 일반간호사보다 낮아 이들에 대하여 강인성을 향상시키기 위한 효과적이고 집중적인 프로그램의 필요성을 제시하고 있다. 또한 종합병원의 근무형태별로 사후분석한 강인성은 임상경력 3년 미만인 3년 이상 6년 미만보다 유의하게 높았다. 이는 상급종합병원과는 다른 결과로 임상경력이 3년 미만의 종합병원 신규간호사의 경우 스트레스 정도는 높으나 스트레스에 직면한 상황에서도 건강하게 존재할 수 있는 인성적 특성이 좋다는 것이다. 따라서 인성적 특성을 반영한 강인성에 대하여 다른 도구를 사용하거나, 임상경력을 1년 미만으로 변경하는 등의 방법을 통하여 추가연구를 해 볼 것을 제안한다.

양 병원의 일반적 특성은 소진에 차이를 보이지 않았으나 함미영[5]의 연구에서는 종교, 경력, 직위가 양영은[18]의 연구에서는 연령, 결혼상태, 수입, 학력, 부서, 근무형태에 따라, 임덕순[8]의 연구에서는 연령, 직위, 직무만족에 따라 소진에 차이를 보여 본 연구와 상이하였다. 따라서 소진에 차이를 보인 일반적 특성을 보인 변수가 본 연구에는 없었으나 소진과 상관성을 보이는 강인성과 업무스트레스를 고려하여 업무스트레스를 줄이고, 강인성을 높일 수 있는 중재를 개발하고 적용할 필요가 있다.

상급종합병원과 종합병원 모두 소진과 직무스트레스는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나, 업무스트레스와 소진정도가 유의한 상관관계가 있다는 선행연구와 동일한 결과를 나타내었다[5][8][13][20]. 그리고 강인성과 소진이 유의한 음의 상관관계가 있는 것은 강인성이 낮을수록 소진정도가 높다는 기존의 선행 연구결과와도 일치하였다[5][8][13]. 따라서 상급종합병원과 종합병원 모두 소진정도를 줄이기 위해서는 직무스트레스를 낮추고, 강인성을 높이는 효과적인 프로그램을 개발하는 것이 필요하다.

본 연구의 의의는 상급종합병원과 종합병원의 소진을 비교한 최초의 연구로서 소진과 관련된 일반적 특성과 함께 업무스트레스와 강인성을 함께 비교하였다는 점이다. 결과적으로 종합병원의 소진정도가 상급종합병원과 유사하며, 종합병원의 간호사들이 업무스트레스를 더 많이 받고 있다는 것을 보여준 것으로, 업무스트레스원을 찾고, 이를 개선하기 위한 후속연구를 제언하고자 한다. 반면 상급종합병원 간호사의 강인성이 종합병원보다 상대적으로 낮은 결과를 바탕으로 강인성을 증진시키는 프로그램을 도입하여, 이를 평가해볼 것을 제언한다.

V. 결론

본 연구는 상급종합병원 간호사와 종합병원 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진의 관계를 비교분석하기 위하여 조사되었다.

연구결과 상급종합병원 간호사의 직무스트레스는 2.45 ± 0.63 점(5점 만점). 강인성은 2.11 ± 0.64 점(4점 만점), 소진은 3.70 ± 0.06 점(5점 만점)이었으며, 종합병원은 각각 2.69 ± 0.65 점, 2.70 ± 0.65 점, 3.70 ± 0.08 점이었다.

소진은 종합병원과 상급종합병원 간에 유의한 차이를 보이지 않았으나 직무스트레스, 강인성은 종합병원 간호사의 점수가 유의하게 높았다.

상급종합병원 간호사의 직무스트레스는 연령, 임상경력, 직위, 근무형태에 따라 종합병원은 결혼상태, 연령, 교육정도, 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이

를 보였다.

상급종합병원 간호사의 강인성은 직위에 따라 종합병원은 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였으며, 양 병원 모두 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 보이지 않았다

상급종합병원 간호사의 직무 스트레스, 강인성, 소진 간에는 유의한 상관관계를 보였다. 소진은 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계를, 강인성과는 유의한 음의 상관관계를 보였다.

종합병원 간호사의 소진은 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 강인성과는 유의한 음의 상관관계를 보였다.

본 연구 결과를 토대로 하여 아래와 같이 제언하고자 한다.

- 본 연구는 일부 병원의 간호사를 대상으로 하였으므로 본 연구결과를 일반화 하는 데에는 신중을 기하여야 한다.
- 종합병원 간호사들의 일반적 특성에 따른 직무스트레스와 강인성에 대하여 심도있게 조사할 수 있는 도구를 사용하여 추가연구를 수행해볼 것을 제언한다.
- 종합병원 간호사들의 직무스트레스원을 찾고, 이를 개선하기 위한 후속연구를 제언하고자 한다.
- 상급종합병원 간호사들의 강인성을 증진시키는 프로그램을 도입하여, 이를 평가해볼 것을 제언한다.

참 고 문 헌

- [1] http://live.joinsmsn.com/news/article/article.asp?total_id=5788162&ctg=1205&tm.
- [2] 유성자, 최연희, “일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인”, 간호행정학회지, 제15권, 제1호, pp.16-25, 2009.
- [3] http://www.pressian.com/article/article.asp?article_num=30110519101014.
- [4] C. Maslach and W. Schaufeli, *Historical and conceptual development of burnout*. Washington,

D. C.: Taylor & Frances, 1993.

[5] 함미영, *간호사의 업무 스트레스와 강인성 및 소진 정도와의 관계 연구*, 중앙대학교 석사학위논문, 1997.

[6] 전경자, 변성원, “최근 10년간 한국 간호사의 소진에 관한 연구 분석”, *간호행정학회지*, 제15권, 제3호, pp.305-313, 2009.

[7] 윤금숙, 김숙영, “직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향”, *간호행정학회지*, 제16권, 제4호, pp.507-516, 2010.

[8] 임덕순, 조복희, “중환자실 간호사의 업무 스트레스와 강인성 및 소진에 관한 연구”, *기본간호학회지*, 제14권, 제1호, pp.120-127, 2007.

[9] 김매자, 구미옥, “간호원이 근무중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구개발 연구”, *한국간호과학회지*, 제14권, 제2호, pp.28-37, 1984.

[10] 홍희정, *응급의료종사자의 소진 영향요인*, 인제대학교 대학원 석사학위논문, 2011.

[11] S. E. Pollock, “The stress response,” *Critical Care Quarterly*, Vol.6, No.4, pp.1-11, 1984.

[12] 최경진, *간호사의 소진 영향요인*, 경희대학교 대학원 석사학위논문, 2007.

[13] 박형숙, 김경남, “중환자실 간호사의 소진 영향요인”, *기본간호학회지*, 제17권, 제3호, pp.409-418, 2010.

[14] 신미혜 신성례, “암환자 간호사의 소진 영향요인 분석”, *중앙간호학회지*, 제3권, 제1호, pp.75-84, 2003.

[15] 김미자, *중앙병동간호사의 영적안녕, 업무스트레스와 소진의 관계*, 고신대학교 석사학위논문, 2006.

[16] 김희경, 지현순, 류은영, 이현주, 연승은, 전미경, 김희정, “간호사의 소진 영향요인”, *임상간호연구*, 제10권, 제2호, pp.7-18, 2005.

[17] 변대식, 염영희, “임상간호사의 소진에 영향을 미치는 요인”, *간호행정학회지*, 제15권, 제3호, pp.444-454, 2009.

[18] 양영은, *간호사의 영적안녕, 영적요구 및 소진*,

가톨릭대학교 대학원 석사학위논문, 2009.

[19] J. Cohen, *Statistical power analysis for the behavioral science*(2nd ed.), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 1988.

[20] 이병호, 김정술, “치과위생사의 소진과 직무만족도 및 이직의도의 관련성”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제10권, 제11호, pp.217-227, 2010.

저 자 소 개

최 정 실(Jeong-Sil Choi)

정희원



- 1995년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학사)
- 1998년 2월 : 서울대학교 보건대학원(보건학석사)
- 2007년 8월 : 서울대학교 간호학과(간호학박사)

- 2007년 9월 ~ 2009년 2월 : 건양대학교 간호학과 교수
 - 2010년 3월 ~ 2011년 2월 : 상지대학교 간호학과 교수
 - 2011년 3월 ~ 현재 : 가천대학교 간호학과 교수
- <관심분야> : 기본간호, 감염관리, 간호사소진

박 승 미(Seungmi Park)

정희원



- 1994년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학사)
- 1998년 8월 : 서울대학교 간호학과(간호학석사)
- 2009년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학박사)

- 2009년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 간호학과 교수
- <관심분야> : 모성간호, 상처장투간호, 간호사소진