

임상간호사의 소진에 직무스트레스, 대처, 자기효능감이 미치는 영향

이 지 원*

(부산가톨릭대학교)

Influences of Job Stress, Coping, Self-efficacy on Burnout of Clinical Nurses

Ji-Won LEE†

(Catholic University of Pusan)

Abstract

The purpose of this study was to understand the clinical nurses' burnout, job stress, coping, self-efficacy and to identify the factors that influence on burnout. A quantitative, descriptive design was used to study 140 clinical nurses in B and U city, recruited from June to July, 2012. The data were analyzed SPSS 20.0 program using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients and stepwise multiple regression. The mean score for burnout was 2.28 points(range: 1-4). Burnout was significantly correlated with job stress, coping and self-efficacy. These variables accounted for 37.4% of burnout. Based on the results, the sorts of strategies to reduce the burnout are required by offering job stress, coping and self-efficacy management

Key words : Burnout, Job stress, Coping, Self-efficacy

I. 서론

현대사회에서 건강관리에 대한 관심이 질병의 치료, 관리에서 건강을 유지, 증진시켜 삶의 질을 추구하는 방향으로 바뀌게 되고, 간호대상자의 간호전문직에 대한 역할의 확대가 기대됨에 따라, 간호사의 신체적, 정신적 소모가 커지고 있다. 또한 간호사는 새로운 지식의 급증 및 복잡한 인간관계 등으로 인해 많은 스트레스로 인해.(Lee Won-Hee-Kim Chun-Ja, 2006) 소진을 경험하고 있다. 소진은 직무스트레스와 관련된 지속적이고 반복적인 정서적 압박의 결과로 생기며, 무력감, 절망감, 부정적 자아개념 및 자기직업,

타인에 대한 강한 부정적인 태도를 가져오는 현상을 의미한다(Maslach C. Jack S. E., 1981). 간호사는 다양한 계층의 일방적인 건강요구를 가진 사람들과 접촉해야하는 간호업무의 특성상 어떤 직업인보다 소진현상의 발생에 쉽게 노출되어 있다(Pines A. M., 2000). 이러한 현상은 최근까지도 큰 변화가 없으며 여러 나라에서 간호사의 소진이 높다는 보고가 발표되고 있다(June Kyung-Ja-Byun Soung-Won, 2009). 이러한 소진은 간호사 개인이 겪는 정신적인 손실뿐 아니라 숙련도 저하를 초래하여 간호의 질 차원에서도 문제가 되므로 간호실무에서 중요한 개념이다(Yoon Geum-Suk-Kim Sook-Young, 2010). 소진에 영향을

† Corresponding author : 051-510-0724, jwlee@cup.ac.kr

* 이 논문은 2012학년도 부산가톨릭대학교 교내연구비에 의하여 수행되었음.

미치는 요인의 하나로 스트레스가 제시되고 있는데, 여러 직업군의 스트레스중 간호직은 스트레스가 높은 직업중의 하나로 보고되고 있다(Han Kuem-Sun·Kim Nam-Sin·Kim Jeong Hwa·Lee Kwang-Mi, 2004). 직무스트레스란 직무를 수행하는 과정에서 보편적으로 발생하게 되는 것으로, 간호사의 직무스트레스 요인에 전문지식과 기술에 대한 요구, 간호대상자의 다양한 요구, 의사와의 갈등 및 기타 의료직과의 모호한 역할과 갈등, 전문직으로서의 역할갈등, 근무조건 및 근무시간 등이 포함된다(Lee Nan-Hee, 2011). 이러한 직무스트레스는 어느 정도는 업무수행에 도움이 되고 생산성 증대에 원동력이 될 수 있으나, 지속적이고 과도한 직무스트레스는 업무와 조직에 부정적인 영향을 미치고 대상자를 소진시켜(Elliot G. R·Eisdorfer C., 1982) 업무상의 생산성과 효율성 저하를 유발한다. 또한 이직의도를 예측하는 가장 중요한 요인으로 고려되고 있다(Lu J. L., 2008). 따라서 병원조직내에서 간호사의 직무스트레스 관리는 효율적인 인적자원의 관리측면에서 중요하다.

업무와 관련된 스트레스나 소진시 어떤 사람은 자신이 활용할 수 있는 유용한 자원을 동원하여 능동적으로 대처하는 반면, 어떤 사람은 생리적 변화를 일으키고 생활을 위협받기도 한다(Folkman S., Lazarus R. S., 1984). 이와 같이 대처의 기능은 스트레스가 되기 이전에 그러한 경험의 의미를 통제하는 것이다(Pearlin L. I·Schooler C, 1978). 대처방식에는 고통을 일으키는 문제를 다스리거나 변화시키는 방향으로 지향된 문제중심의 대처와 문제에 대한 정서반응을 조절하는 정서중심으로 대처로 나누어진다(Folkman S., Lazarus R. S., 1984).

한편 자기효능감은 개인이나 조직에 유해한 영향을 미치는 소진과 스트레스에 대처하기 위한 매개요인의 하나로 제시된다(Gist M. E·Mitchel T. R., 1992). 자기효능감이란 과업을 수행할 수 있는 자신에 대한 개인적 믿음이며 인간행동의 결

정요소로서 중요한 개념인 개인내적 자원으로 작용하는데(Bandura E. A., 1982), 높은 자기효능감은 직무수행에서 야기되는 우울이나 스트레스와 같은 부정적 효과를 낮추고 직무만족의 주요 예측요인으로 제시되고 있다(Lee Nan-Hee, 2011).

이상에서와 같이 간호사의 직무스트레스에 적절히 대처하지 않는 경우 소진에 이르고, 이런 소진은 개인의 안녕뿐만 아니라 간호사의 이직으로 연결된다. 따라서 병원조직의 효율적 인력관리 측면에서 간호사의 적응적 대처행위의 증진을 통해 직무스트레스와 소진을 감소시켜야 할 것이다. 더불어 오늘날 급변하는 의료환경 및 병원조직에서 부가될 수 있는 직무스트레스의 요인이나 소진을 확인하고, 간호중재의 일환으로 교육이나 상담 등의 프로그램을 실시함으로써 직무스트레스나 소진을 완화하는데 적극적으로 개입하고 또한 이에 대한 지속적인 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

지금까지 국내에서 간호사의 소진에 관한 관련 요인 연구를 살펴보면, 대처유형과 소진(Choi Hyun-Mi, 2007), 자기효능감, 직무스트레스, 소진의 관계(Lee Nan-Hee, 2011), 직무스트레스와 소진이 이직의도에 미치는 영향(Yoon Geum-Suk·Kim Sook-Young, 2010), 성격유형에 따른 직무스트레스와 대처방식(Im Sook-Bin·Kim Kyeong-Eui, 2005) 등이 있으나, 소진에 대한 직무스트레스, 대처, 자기효능감의 영향을 동시에 연구한 결과는 미비한 상태이다.

이에 본 연구는 소진에 영향을 주는 요인으로 개인의 인구사회학적 변수(연령, 교육정도, 결혼상태, 지각된 건강상태, 병원유형, 임상경력, 현재직위, 근무형태, 이직예정), 심리사회적 변수(자기효능감, 대처), 상황적 변수(직무스트레스)의 영향을 파악함으로써 소진을 감소시키기 위한 전략을 마련하는데 기초자료를 제시하고, 나아가 효율적인 간호인력관리에 활용하고자 한다

II. 조사방법 및 내용

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 소진에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 자료원 및 연구대상

본 연구의 대상자는 B시와 U시에 소재하고 있는 2차병원이나 3차병원에 근무하는 간호사이다. 연구대상자수는 회귀분석 검정을 위해 유의수준 $=.05$, 중간효과크기 $=.15$, 영향요인수 11개, 검정력 $=.95$, 양측검정, 신뢰구간 95%로 계산했을 때 (G-power 3.1 program(Faul F.Erdfelder E.Lang A.Buchne A., 2007) 최소 89명이 필요하였다. 본 연구의 최종 분석 대상자수는 탈락율을 고려하여 140명으로 하였다. 자료수집은 2012년 6월부터 7월까지였으며, 해당병원의 간호부를 방문하여 허락을 구하였다. 연구자와 연구보조원이 병동을 방문하여 연구대상자에게 먼저 연구목적을 설명하고, 개인의 정보를 연구목적으로만 사용하며 익명과 비밀보장을 지킨다는 설명을 한 후 자발적 참여를 동의한 경우 설문지를 배부하였으며 설문지 작성시간은 약 15정도 소요되었다.

3. 연구도구 및 변수 선정

본 연구의 도구는 구조화된 설문지이며, 일반적 특성, 소진 21문항, 직무스트레스 68문항, 대처 24문항, 자기효능감 17문항으로 구성되어 있다.

가. 소진

소진이란 인간을 대상으로 일하는 직업인에게 흔한 경험으로 정서적 고갈, 비인격화, 개인의 성취감 감소가 복합되어 나타나는 현상을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 Pines A. M.과 Aronson E.과 Kafery, D.(1981)이 개발하고 Hong Keun-Pyo (1984)가 번안한 측정도구를 사용하였다. 도구는 총 21문항이며 각 문항은 4점 척도이며 점수가

높을수록 소진의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Hong Keun-Pyo(1984)의 연구에서 Cronbach's alpha $= .89$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's alpha $= .87$ 로 나타났다.

나. 직무스트레스

직무스트레스란 조직에서 일을 수행함에 있어 개인의 욕구나 성격 및 능력이 환경적 요구와 일치하지 않을 때 느끼게 되는 상태를 의미한다. 이를 측정하기 위하여 Gu Mi-Ok과 Kim Mae-Ja (1985)가 개발하고 Kim Myeong-Hwa(1997)이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 도구는 하위 영역 15개 총 68문항이며 각 문항은 5점 척도이며, 점수가 높을수록 직무스트레스의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim Myeong-Hwa (1997)의 연구에서 Cronbach's alpha $=.96$, Chung Eui-Chung과Doh Bok-Num(2002)의 연구에서 Cronbach's alpha $= .95$ 이었다. 본 연구에서 Cronbach's alpha $=.94$ 로 나타났고, 하위영역별 신뢰도는 의사와 업무상 갈등 .73, 전문지식과 기술부족 .87, 업무량과중 .75, 상사와의 갈등 .90, 중환자나 임종환자에 대한 간호부담 .80, 부적절한 병동환경 및 물품지원 부족 .80, 간호사의 역할갈등과 환자(보호자)태도 .82, 밤근무 .93, 불평등한 대우 .78, 환자 및 보호자와의 대인관계 갈등 .74, 근무중 갑작스런 상황변화 .60, 부적절한 보수 .93, 의료진과의 대인관계 갈등 .81, 근무중 갑작스런 상황변화 .75, 부하직원과의 갈등.75 이었다.

다. 대처

대처란 개인의 내적, 외적 요구에 의해 발생하는 스트레스를 극복하기 위하여 끊임없이 변화시키는 과정을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 Folkman S.과 Lazarus R. S.(1985)가 개발한 The ways of coping checklist(WCC)를 Kim Jung-Hee 와 Lee Chang-Ho(1985)가 번안하고 Cho Seong-Hee (1999)가 수정한 측정도구를 사용하였다. 도구는 하위영역 2개(문제중심대처, 정서중심대처) 총 24 문항이며 각 문항은 4점 척도이며 점수가 높을수

록 대처의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim Jung-Hee와 Lee Chang-Ho(1985)의 연구에서 Cronbach's alpha = .92 였으며, Cho Seong-Hee(1999)의 연구에서 Cronbach's alpha = .79 이었고, 본 연구에서 Cronbach's alpha =.89 로 나타났다.

라. 자기효능감

자기효능감이란 개인이 어떤 결과를 얻는데 필요한 행위를 성공적으로 수행할 수 있다는 신념을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 Sherer M. 등 (1982)이 개발하고, Oh Hyun-Su(1993)가 변안한 측정도구를 사용하였다. 도구는 총 17문항이며 각 문항은 5점 척도이며 점수가 높을수록 자기효능감의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Oh Hyun-Su(1993)의 연구에서 Cronbach's alpha = .80 이었고, Cronbach's alpha =.84로 나타났다.

4. 자료 분석 방법

자료는 SPSS PC 20.0 program을 이용하였고 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 1) 소진, 직무스트레스, 대처 및 자기효능감의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffé test 를 이용하였다.
- 3) 소진, 직무스트레스, 대처 및 자기효능감의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 소진에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 일반적 특성에 따른 소진 차이에서 유의한 변수와 소진과 유의한 상관관계를 나타낸 변수를 투입하여 단계적 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성중 연령은 20-29세 63.6%, 30-39세 23.5%, 40세 이상 12.9%의 순이었으며, 학력은 전문대졸이 76.4%로 대졸이상의 23.6%보다 많았다. 결혼은 미혼이 69.3%, 기혼이 30.7%이었고, 지각된 건강상태는 건강하지 않은 편임이 40.0%로 가장 많았고, 다음이 건강한 편임 35.7%, 보통임 24.3%의 순이었다. 근무경력은 3년 이하 39.3%, 4-6년 25.0%, 7년 이상 35.7%이었고, 직위는 일반간호사 89.3%로 대부분이었다. 근무형태는 3교대가 81.4%로 대부분이었고 다음이 주간근무 10.0%, 2교대 8.6%의 순이었으며, 이직예정은 필요한 기간까지 근무한다가 62.9%로 가장 많았다<Table 2>.

2. 대상자의 소진, 직무스트레스, 대처 및 자기효능감의 정도

<Table 1> Degree of Burnout, Job stress, Coping, Self-efficacy (N=140)

	Variables	M±SD
Burnout		2.28±0.41
Job stress	Total	3.36±0.43
	Doctor-nurse conflict	3.38±0.59
	A lack of technical knowledge and skills	3.31±0.56
	Work overload	3.60±0.58
	Conflict with a boss	3.41±0.79
	Caregiver burden of terminally ill patients	3.29±0.58
	Inappropriate working conditions and limited resources	3.09±0.69
	Role conflict in nursing and patients' attitude	3.25±0.61
	Night-shift	3.43±0.82
	Unequal treatment	3.08±0.72
	Problems in communication between nurses and patients	3.28±0.61
	Sudden changes in circumstances	3.42±0.62
	Low income	3.81±0.81
	Problems in communication between nurses and healthcare professionals	3.67±0.64
	Unfamiliar situations	3.28±0.70
Conflict with subordinates	3.34±0.73	
Coping		2.35±0.40
Self-efficacy		3.45±0.43

<Table 2> Difference of Burnout, Job stress, Coping, Self-efficacy according to Participants characteristics (N=140)

Characteristics	Categories	n(%)	Burnout	Job stress	Coping	Self-efficacy
			M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Age(yr)	20~29(a)	89(63.6)	2.37±0.39	3.41±0.39	2.42±0.39	3.43±0.36
	30-39(b)	33(23.5)	2.20±0.35	3.35±0.52	2.23±0.38	3.41±0.43
	40≤(c)	18(12.9)	1.94±0.42	3.17±0.42	2.22±0.38	3.58±0.66
	F		9.70	2.24	3.82	1.08
	p		.001	.110	.024	.340
	Scheffé		a > c		a > b	
Educational status	Diploma	107(76.4)	2.27±0.42	3.36±0.46	2.35±0.39	3.46±0.41
	Bachelor≥	33(23.6)	2.30±0.45	3.39±0.33	2.36±0.43	3.40±0.47
	t		-0.31	-0.32	-0.12	0.76
	p		.756	.745	.897	.446
Marital status	Single	97(69.3)	2.36±0.38	3.41±0.43	2.38±0.37	3.42±0.35
	Married	43(30.7)	2.09±0.44	3.25±0.41	2.28±0.44	3.50±0.56
	t		3.63	2.06	1.39	-1.04
	p		.001	.041	.167	.300
Perceived health status	Good	50(35.7)	2.34±0.40	3.41±0.38	2.42±0.44	3.37±0.35
	Fair	34(24.3)	2.31±0.37	3.31±0.46	2.40±0.37	3.45±0.57
	Poor	56(40.0)	2.20±0.44	3.36±0.45	2.25±0.36	3.51±0.38
	F		1.59	0.48	2.94	1.35
	p		.207	.619	.056	.261
Hospital type	General	114(81.4)	2.26±0.42	3.36±0.44	2.34±0.39	3.45±0.43
	Advanced general	26(18.6)	2.34±0.37	3.41±0.38	2.40±0.46	3.44±0.36
	t		-0.71	-0.50	-0.63	0.09
	p		.478	.612	.529	.928
Clinical career (yr)	≤3(a)	55(39.3)	2.33±0.42	3.37±0.45	2.40±0.39	3.38±0.33
	4~6(b)	35(25.0)	2.39±0.39	3.40±0.45	2.36±0.45	3.45±0.45
	7≥(c)	30(35.7)	2.13±0.38	3.34±0.39	2.29±0.35	3.50±0.49
	F		5.21	0.22	1.09	1.13
	p		.007	.799	.337	.326
	Scheffé		a, b > c			
Current position	Staff	125(89.3)	2.28±0.42	3.52±0.33	2.36±0.40	3.46±0.41
	Charge≥	15(10.7)	2.27±0.35	3.35±0.44	2.22±0.36	3.30±0.53
	t		0.04	1.40	1.28	1.39
	p		.968	.163	.202	.166
Shift	Day-shift	14(10.0)	2.04±0.23	3.38±0.18	2.15±0.42	3.62±0.49
	12-hour shifts	12(8.6)	2.04±0.32	3.39±0.36	2.21±0.17	3.48±0.38
	8-hour shifts	114(81.4)	2.33±0.42	3.36±0.45	2.39±0.40	3.42±0.42
	F		5.34	0.04	3.18	1.39
	p		.006	.956	.045	.253
	Scheffé		a < c		a < c	
Nursing turnover	Never	36(25.7)	2.20±0.41	3.35±0.38	2.45±0.41	3.50±0.52
	If needed	88(62.9)	2.27±0.40	3.37±0.45	2.32±0.40	3.44±0.41
	As soon as possible	16(11.4)	2.47±0.46	3.38±0.46	2.29±0.31	3.35±0.27
	F		2.47	0.02	1.48	0.65
	p		.088	.978	.230	.524

대상자의 소진, 직무스트레스, 대처 및 자기효능감의 정도에서, 소진은 평균 2.28±0.41점, 직무스트레스는 평균 3.36±0.43점, 대처는 평균 2.35±0.40점, 자기효능감은 평균 3.45±0.43점 이었다. 직무스트레스의 하위영역별 정도에서 부적절한 보수가 평균 3.81±0.81점으로 가장 높았고, 다음이 의료진과의 대인관계 갈등이 평균 3.67±0.64점, 업무량과중이 평균 3.60±0.58점의 순이었으며, 불평등한 대우가 3.08±0.72점으로 가장 낮았다<Table 1>.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 소진, 직무스트레스, 대처 및 자기효능감의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 소진은 연령(F=9.70, p <.001), 결혼(t=3.63, p <.001), 임상경력(F=5.21, p=.007) 근무형태(F=5.34, p=.006)에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스는 결혼(t=2.06, p=.041)에 따라 유의한 차이가 있었고, 대처는 연령(F=3.82, p=.024)과 근무형태(F=3.18, p=.045)에 따라 유의한 차이가 있었으며, 자기효능감은 유의한 차이가 없었다<Table 2>.

3. 대상자의 소진, 직무스트레스, 대처 및 자기효능감의 관계

<Table 3> Correlation among Burnout, Job stress, Coping, Self-efficacy (N=140)

Variables	Burnout	Job stress	Coping
Job stress	.44**		
Coping	.35**	.28**	
Self-efficacy	-.41**	-.10	-.08

** p<.001

대상자의 소진과 직무스트레스, 대처 및 자기효능감의 관계에서 소진은 직무스트레스와 유의한 순상관관계(r=.44, p <.001), 대처와 유의한 순상관관계(r=.35, p <.001), 자아존중감과 유의한 역상관관계(r= -.41, p <.001)를 나타냈고, 직무스트레

스는 대처와 유의한 순상관관계(r=.28, p <.001)를 나타냈다<Table 3>.

4. 대상자의 소진에 영향을 미치는 요인

소진에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 회귀분석을 위한 기본가정 충족 여부를 검정한 결과 공선성 검정에서 공차한계는 0.91-0.99, 분산팽창인자는 1.08-1.09로 다중공선성의 문제는 없었으며, 잔차 검정에서 선형성, 정규성, 등분산성 가정을 충족하였다. 이에 회귀분석을 위해 투입 변수로 소진에 일반적 특성중 유의하 변수로 확인된 연령, 결혼, 임상경력, 근무형태를 더미변수로 처리하였고, 소진과 유의한 상관관계가 있는 것으로 확인된 직무스트레스, 대처, 자기효능감을 투입하여 분석하였다. 소진에 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스가 19.7%로 설명력을 나타냈으며, 여기에 자기효능감이 추가되어 33.1%, 다음으로 대처가 추가되어 총 설명력은 37.4%이었다<Table 4>.

<Table 4> Influencing Factors on Burnout (N=140)

Variables	B	SE	β	t	p	Adjusted R ²
Constant	1.81	.36		4.95	<.001	
Job stress	0.34	.07	.35	4.82	<.001	.197
Self-efficacy	-0.35	.06	-.35	-5.10	<.001	.331
Coping	0.22	.07	.21	2.97	.003	.374

F=25.68, p<.001

IV. 논의 및 결론

본 연구는 임상간호사의 소진, 직무스트레스, 대처 및 자기효능감의 정도 및 소진에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 시도되었다.

첫째 소진의 정도는 평균 2.28점(4점 척도)으로 중등도 수준이었으며, 이는 종합병원의 임상간호사를 대상으로 한 Yoon Geum-Suk과Kim Sook-

Young(2010)의 연구에서 3.60점(7점 척도)으로 나타난 결과와 Kwon Kyoung-Ja와Lee Seung-Hee(2012)의 연구에서 2.63점(6점 척도)로 나타난 결과보다 보다 약간 높은 것으로 나타났다. 간호사의 소진은 간호인력 부족과 같은 조직요인에 의해 더욱 심해지고, 이러한 간호사의 소진으로 인하여 환자의 만족도 저하, 간호의 오류 증가나 간호사의 높은 이직의도가 초래될 수 있다는 점에서(June Kyung-Ja-Byun Soung-Won 2009) 그 중요성을 인식하고 이에 대한 중재방안을 모색하여야 할 것이다. 직무스트레스의 정도는 평균 3.36점(5점 척도)으로 높은 편이었으며, 이는 3차 진료기관 재직중인 간호사를 대상으로 본 연구와 동일한 도구로 측정한 Kim Myeong-Hwa(1997)의 연구에서 3.91점으로 나타난 결과보다 낮았으나, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Park Hyoung-Sook과 Gang Eun-Heo(2007)의 연구에서 2.96점(5점 척도)으로 나타난 결과보다 높았다. 또한 직무스트레스의 15개 하위영역 모두 3점 이상으로 높은 편이었으며, 이중 부적절한 보수, 의료진과의 대인관계 갈등, 업무량과중의 순으로 높았으며, 불평등한 대우가 가장 낮았다. 이는 일개 대학병원의 간호사를 대상으로 한 Choi Soon-Ok과Kim Gi-Hyun(2013)의 연구에서 부적절한 보상영역이 가장 높은 결과와 유사하였으나, Kim Myeong-Hwa(1997)의 연구에서 근무중 갑작스런 상황변화 영역이 가장 높고 부적절한 보수 영역이 가장 낮은 결과와 차이가 있었다. 대처의 정도는 평균 2.35점(4점 척도)으로 중등도 수준이었으며, 이는 Yoon Geum-Suk과 Kim Sook-Young((2010)의 연구에서 2.62점(4점 척도)으로 나타나 결과보다 낮았다. 자기효능감의 정도는 평균 3.45점(5점 척도)으로 높은 편이었으며, 이는 Yang Ya-Ki(2011)의 연구에서 3.42점(5점 척도)로 나타난 결과와 유사하였다. 이상에서와 같이 여러 연구에서 간호사의 소진, 직무스트레스, 대처, 자기효능감의 정도에서 약간의 차이가 있는 것은 병원의 규모나 소재지역 등의 여러 요인에 기인한 것

으로 보인다. 따라서 대표성 있는 표본추출이나 자료수집을 통한 다양한 방법으로 추후 연구가 필요할 것으로 생각된다.

둘째 일반적 특성에 따른 소진의 차이에 연령, 결혼, 임상경력, 근무형태에 따라 유의한 차이가 있었다. 이는 Yang Ya-Ki(2011)의 연구에서 연령과 임상경력에 따라 유의한 차이가 있는 결과와 Kwon Kyoung-Ja와 Lee Seung-Hee(2012)의 연구에서 임상경력과 근무형태에 따라 유의한 차이가 있는 결과와 부분적으로 일치하였다. 이상의 결과를 볼 때 간호사의 소진을 감소시키기 위한 전략을 마련시 동일한 접근이 아니고 이러한 일반적 특성의 차이를 반영한 차별화된 전략이 필요할 것으로 생각된다.

셋째 소진에 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스, 자기효능감 및 대처가 확인되었다.

직무스트레스는 소진에 가장 영향을 많이 미치는 요인으로 나타났다. 이는 Choi Kyung-Jin과Han Sang-Sook(2013)의 연구에서 간호사의 소진에 대한 영향요인중 직무스트레스가 가장 큰 영향을 미친 결과와 일치하였고, 또 Yoon Geum-Suk과 Kim Sook-Young(2010)의 연구에서 소진과 직무스트레스가 유의한 양의 상관관계가 있는 결과와도 유사하였다. 간호사는 변화하는 인간의 감정에 맞추어 자신의 감정 통제, 여러 직종 사람과의 복잡한 상호관계로 인한 갈등, 의료사고나 과실에 대한 무거운 책무, 항상 긴장과 주의를 집중해야 하는 업무 특성으로 인해 에너지가 많이 소모되고 스트레스를 많이 경험한다. 특히 현대사회에서의 다양성이나 복잡성은 모든 분야에 변화를 요구하고 있고, 의료환경 또한 변화하여 급변하는 정보시스템 관리와 같은 행정업무, 점점 강화되고 있는 의료서비스평가 및 양질의 의료서비스를 강조하고 있고 간호사에게도 경쟁력을 갖추도록 요구하고 있다(Ko Yu-Kyung·Kang Kyeong-Hwa, 2006). 간호사가 이러한 변화에 적절히 대처하지 못할 때 스트레스를 경험하게 되는데 이러한 스트레스는 에너지를 고갈시키고 부적응을

초래하여 신체적, 정신적 건강에 부정적 영향을 미치고, 직무만족을 저해하여 소진에 이르고, 이는 나아가 이직의도나 이직에 부정적 영향을 미칠 수 있다(Choi Soon-Ok·Kim Gi-Hyun, 2013). 즉 직무스트레스는 업무상황에서 필연적으로 발생되는데 어느 정도는 간호사의 역할수행에 도움이 되나 직업에 대한 기대와 현실과의 갈등으로 인한 지속적인 스트레스는 소진을 초래하고 업무수행이나 조직몰입 등을 감소시켜 간호의 질적 저하 뿐만 아니라, 나아가 병원조직의 효율성을 저해한다(Jung Yong-Mo·Jang Hyo-Kang, 2010). 이상의 결과를 고려할 때 간호사의 스트레스 관리를 통해 소진을 감소시키고 이는 나아가 간호전문직에 대한 정체감을 증가시켜 간호의 질을 향상시키고 환자의 건강증진에 기여해야 할 것이다.

자기효능감은 직무스트레스 다음으로 소진에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이는 Lee Nan-Hee(2011)의 연구에서 정신간호사의 자기효능감과 소진의 관계가 높은 음의 상관관계로 나타난 결과와 Yang Ya-Ki(2011)의 연구에서 간호사의 소진에 감정노동 및 자기효능감이 영향을 미친 결과와 일치하였다. 자기효능감이란 어떤 종류의 업무를 실행하고 조직화하는 자신의 능력에 대한 판단이며(Bandura E. A., 1982), 개인의 목표수준과 목표에 대한 몰입정도에 영향을 미치고 간호현장에서 개인의 활동에 대한 동기를 부여한다(Virginia E. Susan E. 1996). 자기효능감이 높은 사람은 능동적이고 계획적으로 업무에 임하고 성공적으로 수행한다(Byun Dae-Sik·Yom Young-Hee, 2009). 이러한 자기효능감은 조직측면에서 관리가 가능한 요인으로(Park Hyun-Joo, 2009) 교육이나 코칭 등을 통한 다양한 방안의 모색을 통해 자기효능감을 증진시키고 조직에 대한 몰입정도를 높여 소진을 완화해야 할 것으로 생각된다.

대처는 직무스트레스와 자기효능감 다음으로 소진에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이는 Kwon Kyoung-Ja와 Lee Seung-Hee(2012)의 연구와

Choi Hyun-Mi(2007)의 연구에서 스트레스 대처방식이 소진에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 일치하였다. 직무스트레스를 지속적으로 경험하고 이를 적절히 해소하지 못하게 되면 소진을 경험하게 되는데(Payne, N., 2001), 한편 동일한 스트레스 상황이라도 대처의 정도에 따라 경험하는 소진의 양상이 달라질 수 있다. 이와 같이 스트레스 대처방식에 따라 소진의 정도가 달라질 수 있으므로(Wu S·Zhu W·Wang Z·Wang M· Lan Y. 2007), 적절한 대처사용을 위한 중재가 이루어져야 할 것이다. 또한 지금까지 간호사를 대상으로 소진과 대처의 관계에 대한 연구가 부족하므로 추후 이에 대한 연구가 필요할 것으로 본다.

이상의 연구결과 임상간호사의 소진과 대처의 정도는 중등도 수준 이었고, 직무스트레스와 자기효능감의 정도는 높은 편이었으며, 소진의 영향요인은 직무스트레스가 가장 중요한 요인이었으며 다음으로 자기효능감, 대처의 순이었다. 이상의 연구결과를 근거로 임상간호사의 소진을 예방 및 감소시키기 위한 프로그램의 개발과 적용이 이루어져야 할 것이다.

References

- Bandura, E. A.(1982). Self-efficacy mechanism in human agency, *American Psychology*, 37, 122~147.
- Byun, Dae-Sik. & Yom, Young-Hee(2009). Factors affecting the burnout of clinical nurses: Focused on emotional labor, *Journal of Korean Academy Administration Nursing*, 15, 444-454.
- Cho, Seong-Hee(1999). The probability of break-up in families of the unemployed, Seoul National University doctoral thesis.
- Choi, Hyun-Mi(2007). Burnout and coping skills of nurses in the mental health facilities, *Nursing Science*, 19(1), 55~65.
- Choi, Kyung-Jin & Han, Sang-Sook(2013). The influence of the job stress, job satisfaction and social support of clinical nurses burnout, *Journal of*

- East-West Nursing Research, 19(1), 55~61.
- Choi, Soon-Ok & Kim, Gi-Hyun(2013). Relationships among job stress, nursing performance and retention intension of clinical nurses, *Journal of Korean Academy Public Health Nursing*, 27(1), 142~152.
- Chung, Eui-Chung & Doh, Bok-Num(2002). Job stress, self-efficacy and health promoting behaviors in hospital nurses, *Journal of Korean Academy Psychiatric and Mental Health Nursing*, 11(3), 398~405.
- Elliot, G. R. & Eisdorfer, C.(1982). *Stress and human health: Analysis and implication of research*, New York: Springer Publishing Co. Inc.
- Faul, F. · Erdfelder, E, · Lang, A. & Buchner, A.(2007). G*power 3: a flexible statistical power analysis program for social, behavioral, and biomedical sciences, *Behavior Research Methods*, 39(2), 175~191.
- Folkman, S, & Lazarus, R, S.(1984). *Stress, appraisal and coping*, New York: Springer Publishing Co. Inc.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S.(1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination, *Journal of Personality and social Psychology*, 48, 150~170.
- Gist, M. E. & Mitchel, T. R.(1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability, *The Academy of Management Review*, 17(2), 183~211.
- Gu, Mi-Ok & Kim, Mae-Ja(1985). An analysis study of work stress among clinical nurses, *Journal of Korean Academy Nursing*, 15(4), 39~49.
- Han, Kuem-Sun. · Kim, Nam-Sin. · Kim, Jeong Hwa. & Lee, Kwang-Mi(2004). Influencing factors on symptoms of stress among hospital staff nurses, *Journal of Korean Academy Nursing*, 34(7), 1307~1314.
- Hong, Keun-Pyo(1984). An analysis study on burnout in relation with personal and job related characteristics and social support, Yonsei University doctoral thesis.
- Im, Sook-Bin & Kim, Kyeong-Eui(2005). Clinical nurses job stress and coping strategies according to personality type, *Journal of Korean Academy Psychiatric and Mental Health Nursing*, 14(4), 390~399.
- June, Kyung-Ja & Byun, Soung-Won(2009). Nurse' s burnout research throughout the past 10 years in Korea, *Journal of Korean Academy Nursing*, 15(3), 305~313.
- Jung, Yong-Mo. & Jang, Hyo-Kang(2010) Research on job stress of hospital workers in Busan, *The Journal of the Korea Contents Association*, 10(5), 241~251.
- Kim, Myeong-Hwa(1997). A study on job stress and coping stratgies, Korea University master thesis.
- Kim, Jung-Hee & Lee, Chang-Ho(1985). The relationship between coping strategy and depression, *Behavior Science Research*, 7(1), 127~138.
- Ko, Yu-Kyung & Kang, Kyeong-Hwa(2006). A study on the relationship between self efficacy, collective efficacy and job stress in the nursing staff, *Journal of Korean, Academy Administration Nursing*, 12(2), 276~286.
- Kwon, Kyoung-Ja & Lee, Seung-Hee(2012). Occupational stress and coping styles as factors affecting the burnout of clinical nurses, *Journal of Korean Academy Administration Nursing*, 18(4), 383~393.
- Lee, Nan-Hee(2011). A study relation among self-efficacy of psychiatric nurses, job stress and burnout, *Nursing Science*, 23(2), 47~59.
- Lee, Won-Hee & Kim, Chun-Ja(2006). The relationship between depression, perceived stress, fatigue and anger in clinical nurses, *Journal of Korean Academy Nursing*, 36(6), 925~932.
- Lu, J. L.(2008). Organizational role stress indices affecting burnout among nurses, *Journal of International Women's Studies*, 9(3), 63~78.
- Maslach, C. & Jack, S. E.(1981). The measurement of experienced burnout, *Journal Occupational Behavior*, 2, 99~113.
- Oh, Hyun-Su(1993). Health promoting behaviors and quality of life of Korean women with arthritis, *Journal of Korean Academy Nursing*, 23(4), 617~629.
- Park, Hyun-Joo(2009). Emotional labor, emotional expression and burnout of clinical nurses, *Journal of Korean Academy Administration Nursing*, 15(2),

- 225~232.
- Park, Hyoung-Sook & Gang, Eun-Heo(2007). A study on job stress and the coping of ICU nurses, *Journal of Korean Academy Nursing*, 37(5), 810~821.
- Payne, N.(2001). Occupational stressors and coping as determinants of burnout in female hospice nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 33, 396~454.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C.(1978). The structure of coping, *Journal of Health Social Behavior*, 19, 2~21.
- Pines, A. M. · Aronson, E. & Kafery, D.(1981). *Burnout from tedium to personal growth*, New York: A division of Macmillan Publishing Co. Inc.
- Pines, A. M.(2000). Treating career burnout: A psychodynamic existential perspective, *Journal Clinical Psychology*, 56(5), 633~642.
- Sherer, M. · Maddux, J. E. · Mercandante, B. · Prentice-Dunn, S. · Jacobs, B. & Rogers, R. W.(1982). The self-efficacy scale: construction & validation, *Psychological Reports*, 51, 663~671.
- Virginia, E. & Susan, E.(1996). Improving self efficacy in nursing research, *Clinical Nurse Specialist*, 10(2), 83~87.
- Wu, S · Zhu, W · Wang, Z. · Wang, M. & Lan, Y.(2007). Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China, *Journal of Advanced Nursing*, 59, 233~239.
- Yang, Ya-Ki(2011). A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurse, *Journal of Korean Academy Administration Nursing*, 17(4), 423~463.
- Yoon, Geum-Suk & Kim, Sook-Young(2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses, *Journal of Korean Academy Administration Nursing*, 16(4), 507~516.
-
- 논문접수일 : 2014년 06월 18일
 - 심사완료일 : 1차 - 2014년 07월 22일
2차 - 2014년 08월 11일
 - 게재확정일 : 2014년 08월 12일