

# 임상간호사의 가족지지도가 직무 스트레스에 미치는 영향

이인희<sup>1</sup> · 이미희<sup>2</sup> · 임정아<sup>3</sup> · 배경의<sup>4</sup>

메가병원 간호부장<sup>1</sup>, 대동대학교 간호학과 겸임교수<sup>2</sup>, 김해중앙병원 수간호사<sup>3</sup>, 동서대학교 간호학과 조교수<sup>4</sup>

## Family Support and Job Stress of Clinical Nurses

Lee, Inhee<sup>1</sup> · Lee, Mihee<sup>2</sup> · Im, Junga<sup>3</sup> · Bae, Kyungeui<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Nursing Director, Mega Hospital, Gimhae

<sup>2</sup>Adjunct Professor, Department of Nursing, Daedong College, Busan

<sup>3</sup>Head Nurse, Gimhae Jungang Hospital, Gimhae

<sup>4</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Dongseo University, Busan, Korea

**Purpose:** This study was done to investigate the level of family support, job stress in clinical nurses and identify the participant's individual characteristics that influenced each of them. **Methods:** This study was a descriptive correlational study. The participants were 192 clinical nurses working in local middle range hospitals. The data were collected from May to June, 2013 and analyzed using descriptive statistics, t-test and Pearson's correlation by PASW statistics20. **Results:** The item mean score for family support was 21.01 and job stress was 98.89. There was a statistically significant negative correlation between family support and job stress ( $r=-.12$ ). The level of job stress differed according to age ( $p=.014$ ), duration of career ( $p=.013$ ), department area ( $p<.001$ ), position ( $p=.005$ ), work duty form ( $p<.001$ ), family member ( $p=.021$ ), burden ( $p=.031$ ), marital status ( $p=.001$ ) and satisfaction ( $p<.001$ ). **Conclusion:** Family support is needed to reduce job stress. Also, job satisfaction improvement programs and effective working systems should be developed to decrease the nurse's workplace stress.

**Key Words:** Stress, Family supports

## 서론

### 1. 연구의 필요성

급변하고 있는 현대를 살아가는 우리는 도심 속의 교통체증, 각종 시험, 입시, 승진, 자녀문제 등에서 많은 스트레스를 경험하고 있다. Brenner (cited in Martin, 2005)는 현대인이 호소하는 질병 중 약 50~70%가 스트레스와 관련되어 있다고 스트레스의 심각성을 지적하고 있다. 그 중에서도 현대인은 일상생활로 인한 스트레스 이외에 업무로 인한 다양한 스트레스에 직면하고 있다. 그만큼 현대사회에서 스트레스는 그 자체가 피할 수 없는 생활의 일부분으로 모든 질병의 원인을 스트레스와 연관

시킬 수 있을 만큼 스트레스의 개념은 중요하게 인식되고 있다.

현대의 의료 환경은 고객의 요구와 서비스 질의 향상을 도모하기 위해 점점 경쟁적으로 변화하고 있다. 의사, 간호사, 의료기사, 의료 행정직 역시 다양한 전문 직종과의 협동 작업을 통해 환자들에게 의료서비스를 제공하는 업무 특성으로 다른 조직에 비해 상대적으로 직무 스트레스가 높은 경향이 있다. 특히 간호사들은 환자와 가족을 대상으로 일선에서 직접적으로 전문적인 간호서비스를 제공할 뿐만 아니라, 행정적으로는 다양한 의료종사자들 간의 다양한 협동 작업을 통해 간호서비스를 제공하는 업무의 특성으로 인해 의사 등 타 전문직에 비해 스트레스가 높고 직무에 대한 만족도가 저하되어 이직하는 경우가 많다. 병원간호사들은 환자의 생명, 죽음 및 죽어가는 과정을

**주요어:** 직무 스트레스, 가족지지

**Corresponding author:** Bae, Kyungeui

Department of Nursing, Dongseo University, 47 Jurye-ro, Sasang-gu, Busan 47011, Korea.

Tel: +82-51-329-2632, Fax: +82-51-320-2721, E-mail: womenhealth@gdsu.dongseo.ac.kr

투고일: 2016년 1월 6일 / 심사완료일: 2016년 2월 15일 / 게재확정일: 2016년 4월 20일

다루고 있어 이로 인한 직업적 스트레스에 노출되며, 환자의 권리가 향상되고 의료기관의 경쟁이 치열해짐에 따라 전문적인 간호업무를 수행하는 간호사에게 감정노동이 더욱 강조되는 추세이다(Song & Park, 2011).

사회적 지지는 다양한 차원을 포함하지만, 특히 가족지지는 스트레스 상황에서 문제에 적응할 수 있는 개인의 역량을 강화한다(Clarke, Marshall, Black, & Colanconio, 2002). 가족은 일차적 지지체계로서 지지정도가 높을수록 자존감을 형성시키고 생활의 만족감을 증가시키는 역할을 한다(Auslander, Soffer, & Auslander, 2003). Kim (1991)도 높은 가족지지는 무력감이나 고독감을 감소시켜 우울증 완화에 영향을 주는 직접적인 역할을 한다고 보고하였다. 가족이나 친지의 적절한 지지는 스트레스 상황 속에서 문제해결점을 찾을 수 있는 역할을 하고 개인의 성장을 극대화시켜(Gwon & Kim, 2005), 우울증 감소의 중요한 매개적 역할을 한다. 이와 같이 가족지지는 위기에 대처하고 변화에 적응하도록 촉진하는 매우 중요한 요인으로 고려된다.

일반적으로 적절한 직무 스트레스는 조직 구성원에게 순기능으로 작용하여 개인의 성과를 촉진하는데 기여하는 것으로 알려져 왔다. 그러나 직무 스트레스가 과도해지면 신경이 예민해지고 조직구성원의 걱정과 불안, 초조, 긴장을 야기하여 직무에 대한 무관심, 체념, 의사결정 능력 감소, 상황대처 능력의 저하 등을 유발시켜 업무의 질적 저하, 책임감 상실, 직무 관련도 감소, 창의력 상실, 조직에 대한 무관심을 초래함으로써 조직의 유효성을 저하시키는 역기능적인 작용을 한다고 하였다(Park, 2001). 직무 스트레스란 직무수행상의 어떤 자극에 대한 종사자들의 반응이자 상호작용으로 직무환경(상황)과 관련하여 스트레스가 발생하는 경우를 의미한다(Yeom, Kwon, Lee, Kwon, & Ko, 2009). 또한 개인의 능력 또는 욕구와 직무 관련 환경요인들 간의 부조화 상태를 의미하여, 개인이 보유한 능력과 직무환경에서의 요구가 상충할 때, 또는 개인의 욕구와 이를 충족시키는 직무환경이 부적합할 때 직무 스트레스가 발생한다. 간호사의 직무 스트레스는 간호사가 직장에서 직무환경과 관련되어 발생하는 스트레스로서, 조직구성원에게 요구하는 업무능력이 수행할 수 있는 업무능력을 초과할 때 발생하는 것을 말한다(Go & Yeom, 2003). 또한 Gu와 Kim (1984)은 간호사가 직무에서 생리적, 심리적, 사회적 장애를 유발할 정도로 부담을 느끼는 상태라고 하였다.

간호사의 직무 스트레스는 개인적 측면과 조직적 측면으로 나눌 수 있다. 개인적 측면에서는 목표 성취를 위한 동기 부여나 자극과 같은 긍정적 효과와 개인의 분열적, 비생산적, 위험

적 행동과 같은 부정적 효과를 모두 볼 수 있다. 조직적인 측면에서는 직무 불만족과 낮은 조직 몰입, 잦은 결근 등으로 인해 경영 효율성의 감소, 작업시간의 손실, 이직 등이 발생할 수 있다(Raeda & Ibtisam, 2008).

간호사의 직무 스트레스 요인은 직장에서 직무 및 직무환경과 관련되어 발생하는 스트레스 요인이다(Lee & Lee, 2009). Gu와 Kim (1984)은 간호사의 직무 스트레스 요인을 업무량의 과중, 역할 갈등, 지식 부족, 인간관계의 어려움, 의료의 한계에 대한 부담감, 상사와의 대립, 부하 직원과의 갈등, 환경적인 요인, 밤 근무, 업무외의 책임 등 15가지로 분류하였다. Lee와 Lee (2009)는 직무환경에 의한 직무 스트레스 요인은 질적 간호에 대한 사기저하(Park & Kim, 2001)를 유발한다고 하였으며, 심지어 과도한 직무 스트레스에 대처하는 수단으로 단순한 스트레스 대처방안부터 약물중독 및 자살에 이르기까지 광범위한 측면에서 부정적인 영향을 미치고 있다(Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis, & Kaprinis, 2003). 간호사의 직무 스트레스는 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고, 간호업무에 대한 흥미 상실, 잦은 결근 등을 야기시켜 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없을 뿐만 아니라, 간호사 개인의 안녕도 위협받게 된다. 그러나 직무 스트레스가 미치는 영향에 대해 여러 학문 분야에서 연구가 계속되고 있지만, 간호사의 가족지지도에 대한 연구가 미비한 실정이다.

가족은 질병의 발생에 영향을 미치는 개인의 사회문화적 환경 중 직접적이고도 중요한 영역으로, 가족기능은 가족을 하나의 체계로 보고 그 내부의 상호작용을 중심으로 하는 개념이다. 기능적인 가족이란, 가족원 상호간에 규칙적이고 다양한 상호작용을 적절히 수행하고, 가족의 공동체적, 정서적, 도덕적 관계향상을 도모함으로써 신체적, 정신적, 사회적으로 안정된 상태를 유지하는 가족이다(Oh, 1997).

가족지지를 포함한 사회적 지지는 장기적이며 지속적인 문제나 갈등을 완화시키고 생의 위기나 변화에 접했을 때 스트레스와 건강사이의 완충작용을 한다(Cobb, 1976). 가족의 여러 특성들이 개인의 건강에 미치는 영향력은 절대적인 것으로 그 중에서도 가족지지가 개인의 건강행위와 건강상태에 미치는 영향은 여러 차례 연구보고되었다. 특히, 중요한 사람과의 관계로 인한 지지가 다른 요소들보다 더 중요한 영향을 미치는데, 기혼자에 있어서는 일과 친구와 관련된 만족감 등의 다른 변수들보다 결혼만족감(marital happiness)이 개인의 전체 행복감에 크게 영향을 미친다고 조사되었다(Glenn & Weaver, 1981).

직무와 조직원으로부터의 새로운 요구에 대하여 끊임없이 적응하고 수정하려는 조직원들이 동기화되고 합의된 노력이

없다면 그 조직은 더 이상 변화하는 환경 속에서 그 역할을 효율적으로 수행하는 것은 불가하고 적절한 수준의 수행조차 유지할 수 없게 될 것인 바, 이에 본 연구는 의료기관에 종사하는 임상간호사의 직무 스트레스를 해소시키는데 가족지지도가 효과를 볼 수 있을 것이라 생각되지만 직무 스트레스를 해소시키는 방법으로 가족지지도를 사용하여 연구한 것이 미비하여 본 연구는 임상간호사의 직무 스트레스와 가족지지도와의 관계를 파악함으로써 이에 따른 대처 방안을 모색하여 업무의 효과성을 높일 수 있도록 하는데 활용하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 임상간호사의 가족지지도가 직무 스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다

- 중소병원에서 근무하고 있는 임상간호사의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스의 유형을 파악한다.
- 중소병원에 근무하고 있는 임상간호사의 가족 지지도 유형을 파악한다.
- 중소병원에서 근무하고 있는 임상간호사의 직무 스트레스와 가족 지지도와의 상관관계를 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 구조화된 설문지를 통해 G시 소재에 100명 이상 500명 이하 침상규모 병원에 근무하는 중소병원 간호사의 가족지지도, 직무 스트레스 수준을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2. 연구대상

연구대상자는 G시 소재의 100명 이상 500명 이하 중소병원에 근무하는 임상간호사로 본 연구의 목적 및 방법 그리고 연구참여를 원하지 않는 경우 언제든지 철회가 가능함에 대해 설명 후 자발적인 참여에 동의한 간호사로 상관관계분석을 위한 대상자 수는 양측검정 유의수준 .05, 중간효과크기인 0.15, power 0.80로 G\*Power 프로그램을 이용하여 계산한 필요 대상자수는 92 명으로, 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 200명으로 선정하였으며 설문에 불완전하게 응답한 8부를 제외한 192명으로 본 연구의 대상자수는 충분한 것으로 판단하였다.

### 3. 자료수집 및 윤리적 고려

자료수집은 2013년 5월 20일부터 6월 3일간 자기기입식 설문지 총 210부를 배부하여 198부를 수거하였다. 그 중 응답이 부적절한 설문지를 제외한 총 192부를 사용하였다.

연구대상 병원의 간호부에 연구의 허락을 받은 후, 설문지 서면에 연구 내용에 대한 설명 및 연구의 목적을 명시하고, 연구의 목적 외에는 사용하지 않을 것, 설문지 작성에 참여를 원하지 않으면 작성을 중단하여도 불이익이 없음을 명시하였다. 그리고 자료는 익명으로 처리함을 기술한 뒤 대상자에게 서면 동의를 구하였다.

### 4. 연구도구

#### 1) 직무 스트레스

직무 스트레스 측정도구는 Gu와 Kim (1984)이 개발한 도구 65문항 중 Han (2007)이 수정도완 도구를 그대로 사용하였다. 직무 스트레스는 9개 요인으로 나뉘어져 총 43문항으로 구성되어 있다. 9개 요인은 간호 업무와 관련된 스트레스, 전문직으로서의 역할 갈등에서 오는 스트레스, 전문지식과 기술의 부족으로 인한 스트레스, 환자와의 갈등으로 인한 스트레스, 전문지식과 기술의 부족으로 인한 스트레스, 기타 인력간의 대인관계 문제로 인한 스트레스, 의료의 한계에 대한 심리적 부담으로 인한 스트레스, 간호사에 대한 대우, 근무표와 관련된 스트레스로 총 43문항으로 구성되었다. 점수는 4점 척도로써 “거의 느끼지 않는다”(1점), “가끔 느낀다”(2점), “자주 느낀다”(3점), “심하게 느낀다”(4점)이며 점수가 높을수록 업무 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 도구 개발 당시 Gu와 Kim (1984)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .95였고, Han (2007)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .94였다.

#### 2) 가족지지도

Cobb (1976)이 만성질환자를 대상으로 작성한 도구를 기반으로 Kang (1984)이 수정·보완한 11문항으로 구성된 가족지 지 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 긍정형 9문항과 부정형 2문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 측정하여 “전혀 그렇지 않다”(1점), “약간 그렇다”(2점), “보통이다”(3점), “그렇다”(4점), “매우 그렇다”(5점)을 주었고, 부정문항은 역산 처리하였다. 점수 범위는 최저 19점에서 최고 55점으로 가족지 지 평균 점수가 높을수록 가족의 지지정도가 높음을 의미한다. Cobb (1976)이 개발할 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는

.86이었으며, Kang (1984)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .86이었다.

## 5. 연구분석

본 연구에서 자료분석은 PASW Statistics 20 프로그램을 이용하여 전산 처리 하였다.

구체적인 내용은 다음과 같다

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 서술 통계 분석 하였다.
- 대상자의 직무 스트레스 정도와 가족지지 정도를 분석하기 위하여 평균과 표준편차, 최솟값, 최댓값을 기술통계 하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스를 파악하기 위하여 t-test, ANOVA를 실시하였으며, 사후 분석은 Scheffé' test로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 총 가족지지도 정도를 파악하기 위하여 t-test, ANOVA를 실시하였으며, 사후 분석은 Scheffé' test로 분석하였다.
- 직무 스트레스 정도에 따른 가족지지 정도의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation coefficient를 구 하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여자가 93.8%, 남자가 6.3%였으며, 연령별로는 20대가 43.2%로 가장 많았다. 교육정도는 3년제 간호대학 졸업이 65.6%로 가장 높았다. 종교를 가지고 있는 간호사가 55.2%였으며, 임상경력은 1~8년 미만이 55.2%, 8년 이상이 51.6%로 나타났다. 근무부서는 일반병동이 53.6%로 가장 높게 나타났고 응급실 14.6%, 수술실 11.5% 순이었다. 직위는 일반간호사가 61.5%로 가장 많았다. 근무형태는 3교대가 54.75%로 가장 많았다. 가족동거형태는 배우자와 자녀동거가 39.1%로 가장 높았고, 부모와 동거하는 경우는 34.9%, 독거주자가 14.1%순이었다. 가족이 간호사에게 기대는 경제적 의존도는 0.0~30.0% 이하가 50%로 가장 높았다. 본인에게 사용되는 월 급여는 90% 이상이 35.9%로 가장 높았으며, 가족이 아플 때 본인에게 지워지는 부담감은 '부담스럽다', '보통이다'가 동일하게 34.4%로 나타났다. 결혼상태는 미혼이 50%, 기혼이 48.4%,

기타가 1.6%순이었다. 간호직에 대한 만족도는 60.0~90.0% 이하가 42.2%로 가장 높았다. 자녀의 주보육자는 본인이 31.3%로 가장 높았으며, 자녀수는 2명이 22.9%, 1명이 15.6%, 3명이 2.1%, 3명 이상이 1%순이었다. 배우자의 수입은 400~500만원이 16.7%로 가장 높게 나타났고, 주경제권은 본인이 35.4%였으며, 배우자 만족도는 만족이 27.1%로 가장 높았게 나타났다 (Table 1).

### 2. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스

간호사의 연령( $F=4.33, p=.014$ ), 종교( $t=2.19, p=.029$ ), 근무경력( $t=2.51, p=.013$ ), 근무부서( $F=5.85, p<.001$ ), 직위( $F=5.43, p=.005$ ), 근무형태( $F=13.84, p<.001$ ), 가족동거형태( $F=2.97, p=.021$ ), 간호사에게 주어지는 부담감( $F=2.71, p=.031$ ), 결혼상태( $F=7.42, p=.001$ ), 직업만족도( $F=7.15, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 간호사의 연령이 낮을수록 직무 스트레스 정도가 더 높게 나타났으며, 종교를 가지고 있는 경우가 없는 경우보다 직무 스트레스가 더 높게 나타났다. 근무경력에서는 경력이 적을수록 직무 스트레스가 더 높게 나타났다. 근무부서에서는 중환자실 근무자가 직무 스트레스가 가장 높았고, 직위에서는 책임간호사가 가장 높게 나타났다. 근무형태의 경우는 3교대자가 상근직 간호사보다 직무 스트레스가 높게 나타났으며, 가족동거형태에선 부모와 함께 동거하는 간호사가 직무 스트레스가 가장 높게 나타났고, 간호사에게 주어지는 부담감에서는 부담감이 클수록 직무 스트레스가 높게 나타났다. 결혼 상태에서는 미혼간호사가 기혼간호사보다 직무 스트레스가 높게 나타났고, 직업의 만족도에서는 직업의 만족도가 높을수록 직무 스트레스가 낮게 나타났다(Table 1).

### 3. 일반적 특성에 따른 가족지지도

가족지지도는 연령( $F=3.72, p=.026$ ), 경력( $t=2.31, p=.021$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 연령에서는 연령이 많을수록 가족지지도가 높게 나타났으며, 40대 이상에서 가장 높게 나타났다. 경력에서는 경력이 많을수록 가족지지도가 더 높게 나타났다(Table 1).

### 4. 직무 스트레스 정도와 가족지지도 정도

직무 스트레스는 9개 요인 중 근무표와 관련된 스트레스가 가장 높았고, 간호업무와 관련된 스트레스, 기타인력과 관련된

**Table 1.** Job Stress and Family Support by Subject's Characteristics

(N=192)

Characteristic	Categories	n (%)	Job stress			Family support		
			M±SD	F or t	p (Scheffé)	M±SD	F or t	p (Scheffé)
Gender	Female	180 (93.8)	106.35±20.76	1.55	.124	21.05±6.18	0.39	.690
	Male	12 (6.3)	95.60±21.52			20.33±3.86		
Age (year)	20~29 <sup>a</sup>	83 (43.2)	103.42±22.02	4.33	.014 (a > c)	20.01±5.02	3.72	.026 (c > a)
	31~39 <sup>b</sup>	69 (35.9)	97.20±19.72			20.97±6.62		
	≥40 <sup>c</sup>	40 (20.8)	92.43±17.36			23.15±6.58		
Education	3-year college <sup>a</sup>	126 (65.6)	98.24±21.55	0.47	.700	20.51±5.67	2.19	.090
	4-year college <sup>b</sup>	17 (8.9)	95.82±20.58			21.94±5.72		
	Intensive course bachelor <sup>c</sup>	36 (18.8)	101.10±17.74			20.91±5.55		
	Graduate school <sup>d</sup>	13 (6.8)	103.00±20.49			24.84±9.77		
Religion	Yes	106 (55.2)	101.82±18.91	2.19	.029	20.85±5.69	0.38	.701
	No	86 (44.8)	95.29±22.22			21.19±6.51		
Career	< 8-years	93 (48.44)	102.70±21.82	2.51	.013	19.97±4.93	2.31	.021
	≥ 8-years	99 (51.6)	95.31±18.92			21.97±6.83		
Department	Ward <sup>a</sup>	103 (53.6)	98.80±20.95	5.85	< .001 (b, d > c) (b, e > f)	21.59±6.33	1.70	.137
	ICU <sup>b</sup>	11 (5.7)	114.54±19.78			22.18±3.94		
	OR <sup>c</sup>	22 (11.5)	87.54±17.19			19.81±6.02		
	ER <sup>d</sup>	28 (14.6)	109.39±16.29			18.35±3.86		
	OPD <sup>e</sup>	7 (3.6)	101.57±15.95			22.28±7.58		
	ect. <sup>f</sup>	21 (10.9)	88.14±18.50			21.90±6.89		
Position	Nurse <sup>a</sup>	118 (61.5)	99.60±21.61	5.43	.005 (b > a > c)	21.18±6.03	0.20	.815
	Charge nurse <sup>b</sup>	36 (18.8)	105.58±16.07			20.44±6.84		
	Head nurse <sup>c</sup>	38 (9.3)	19.02±19.02			21.00±5.43		
Duty form	Three shifts <sup>a</sup>	105 (54.7)	105.60±20.75	13.84	< .001 (a > b)	20.67±5.50	1.93	.148
	Day shift <sup>b</sup>	77 (40.1)	90.75±17.78			21.00±5.95		
	ect. <sup>c</sup>	10 (5.2)	91.20±15.97			24.60±10.71		
Income (10,000 won)	≤ 200	20 (10.4)	105.35±20.91	1.35	.257	20.50±6.12	0.80	.495
	> 200~250	142 (74.0)	98.23±21.24			21.20±6.19		
	> 250~300	25 (13.0)	100.0±17.26			19.76±3.63		
	> 300	5 (2.6)	86.20±13.10			23.80±11.09		
Family member	Alone <sup>a</sup>	27 (14.1)	101.37±23.44	2.97	.021 (d > c)	20.70±4.82	1.49	.206
	Partner <sup>b</sup>	21 (10.9)	93.47±20.52			20.28±5.17		
	Partner and children <sup>c</sup>	75 (39.1)	94.12±18.24			22.28±6.98		
	Parents <sup>d</sup>	67 (34.9)	104.77±20.94			20.02±5.54		
	ect. <sup>e</sup>	2 (1.0)	104.50±19.09			18.00±4.24		
Economic dependence	0~30%	96 (50.0)	96.63±19.30	1.75	.157	21.69±6.14	1.75	.158
	31~60%	69 (35.9)	100.42±22.16			19.89±5.97		
	61~90%	9 (4.7)	112.11±16.89			23.44±5.02		
	> 90%	18 (9.4)	98.50±21.98			20.38±5.95		
Investment for self	0~30%	48 (25.0)	100.16±21.62	0.27	.843	21.06±6.35	0.73	.536
	31~60%	40 (20.8)	99.97±21.56			22.00±6.13		
	61~90%	35 (18.2)	99.45±15.68			21.28±6.68		
	> 90%	69 (35.9)	97.10±21.93			20.26±5.48		
Burden	Very much	24 (12.5)	106.37±23.86	2.71	.031	22.70±7.77	1.58	.181
	Much	66 (34.4)	99.87±22.85			21.69±6.37		
	Moderate	66 (34.4)	98.24±17.92			20.33±5.04		
	None	29 (15.1)	89.72±17.01			20.44±5.97		
	Not at all	7 (3.6)	108.14±25.57			17.42±4.12		

**Table 1.** Job stress and Family support by Subject's Characteristics (Continued)

(N=192)

Characteristic	Categories	n (%)	Job stress			Family support		
			M±SD	t or F	p (Scheffé)	M±SD	t or F	p (Scheffé)
Marital status	Single <sup>a</sup>	96 (50.0)	14.45±21.38	7.42	.001 (a > b)	20.28±5.24	1.43	.241
	Married <sup>b</sup>	93 (48.4)	93.31±18.61			21.70±6.82		
	ect. <sup>c</sup>	3 (1.6)	94.00±12.12			22.66±2.30		
Satisfaction	0~30% <sup>a</sup>	7 (3.6)	118.14±17.38	7.15	<.001 (a > d)	21.14±6.86	0.09	.962
	31~60% <sup>b</sup>	73 (38.0)	102.04±19.80			21.12±5.59		
	61~90% <sup>c</sup>	81 (42.2)	99.27±20.53			20.75±6.48		
	>90% <sup>d</sup>	31 (16.1)	86.16±17.69			31.00±16.1		
Main carer for child	Self	60 (31.3)	91.06±17.70	1.67	.180	22.15±6.84	0.03	.992
	Partner	5 (2.6)	92.80±19.71			21.20±6.61		
	Grandmother of the child	11 (5.7)	101.09±19.32			22.27±8.28		
	Child care facilities	5 (2.6)	104.20±7.36			21.80±7.42		
Number of children	1	30 (15.6)	94.93±20.09	1.24	.299	22.03±7.61	0.37	.773
	2	44 (22.9)	91.53±16.84			22.35±6.44		
	3	4 (2.1)	107.00±7.52			22.00±8.83		
	≥4	2 (1.0)	83.00±2.82			17.00±7.07		
Income spouse (10,000 won)	≤200	10 (5.2)	91.40±15.61	0.95	.434	23.80±6.49	1.22	.305
	>200~300	17 (8.9)	98.23±20.81			22.35±7.90		
	>300~400	26 (13.5)	95.84±16.34			19.30±4.78		
	>400~500	32 (16.7)	88.71±19.42			22.53±7.44		
	>500	9 (4.7)	95.44±20.64			22.11±6.97		
Operating income	Self	68 (35.4)	93.51±18.70	0.18	.832	21.70±6.76	0.33	.718
	Partner	17 (8.9)	94.11±17.81			22.23±7.71		
	Each	11 (5.7)	90.09±19.17			20.18±3.76		
Partner satisfaction	Very much	11 (5.7)	93.90±15.68	0.70	.552	19.00±3.68	0.87	.458
	Much	52 (27.1)	95.42±20.84			21.71±6.86		
	Moderate	28 (14.6)	89.28±15.85			22.85±7.26		
	None	5 (2.6)	90.60±6.65			21.20±7.19		

**Table 2.** Subject's Job Stress and Family Support

(N=192)

Categories	M±SD	Number of contents	Min~Max
Total job stress	98.89±20.66	43	58~155
Nursing	15.32±3.47	6	8~24
Role conflict	9.22±2.23	4	4~15
Expertise	11.89±3.04	5	5~20
Patients conflict	10.16±3.01	4	4~16
Doctors conflict	9.79±3.07	5	4~16
Interpersonal relationships	9.07±3.38	4	4~29
Working condition	10.67±3.12	5	5~20
Duty table	10.72±4.18	5	5~20
Medical limits	12.01±2.94	5	5~20
Family support	21.01±6.05	11	12~42

관계 문제로 인한 스트레스, 간호사에 대한 대우, 의사와의 갈등으로 인한 스트레스, 전문지식과 기술의 부족으로 인한 스트레스, 환자와의 갈등으로 인한 스트레스, 의료의 한계에 대한

심리적 부담으로 인한 스트레스, 전문직으로서의 역할갈등에서 오는 스트레스 순이었다. 가족지지도 정도는 총점 55점에 평균 21.01로 낮게 나타났다(Table 2).

5. 직무 스트레스 정도에 따른 가족지지도의 상관관계

간호사의 직무 스트레스와 가족지지도와의 상관관계는 부적 상관관계를 나타냈다( $r=-.12, p=.048$ ). 가족지지도가 높을수록 간호사의 직무 스트레스가 낮게 나타났다(Table 3).

**Table 3.** Correlation between Subject's Job Stress and Family Support (N=192)

Variables	Family support	
	r (p)	
Job stress	Nursing	-.16 (.013)
	Role conflict	-.06 (.170)
	Expertise	-.22 (.001)
	Patients conflict	-.04 (.249)
	Doctors conflict	-.02 (.354)
	Interpersonal relationships	-.08 (.116)
	Working condition	-.09 (.102)
	Duty table	-.01 (.459)
	Medical limits	-.19 (.004)
	Total Job stress	-.12 (.048)

논 의

본 연구는 임상간호사의 가족지지도가 직무 스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구의 결과를 중심으로 임상간호사의 가족지지와 직무 스트레스와의 관계를 논의하고자 한다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스는 간호사의 연령, 종교, 근무경력, 근무부서, 직위, 근무형태, 가족동거형태, 간호사에게 주어지는 부담감, 결혼상태, 직업만족도에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 근무형태의 경우는 3교대자가 상근직 간호사보다 직무 스트레스가 높게 나타났으며, 이러한 결과는 Han (2007), Park (2010) 연구와 일치하였다. 또한, 간호사들을 둘러싼 여러 가지 근무환경과 조건들, 즉 교대근무, 결혼 후의 양육 문제, 건강에 위협을 주는 환경과 신희들, 간호사에 대한 사회적 인식부족, 수준 높은 간호를 요구하는 사회분위기는 간호사들에게 새로운 스트레스 원으로 작용한다(Go, 2009)고 하여 본 연구결과를 지지하고 있다.

간호업무의 특수성으로 볼 때 3교대 근무는 피할 수 없는 형태이므로 간호 인력의 적절한 배치, 보조인력 확대, 적절한 보상이 이루어져야 한다고 생각한다(Kim, 2005). 결혼상태의 경우 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 미혼자가 기혼자보다도 스트레스를 받은 것으로 나온 결과는 Gu와 Kim (1985), Park (2010)의 연구와 일치하였다. 직무 스트레스는 9개 요인 중 근무표와 관련된 스트레스가 가장 높았고, 간호업무와 관련

된 스트레스, 기타인력과의 대인관계 문제로 인한 스트레스, 간호사에 대한 대우, 의사와의 갈등으로 인한 스트레스, 전문 지식과 기술의 부족으로 인한 스트레스, 환자와의 갈등으로 인한 스트레스, 의료의 한계에 대한 심리적 부담으로 인한 스트레스, 전문직으로서의 역할갈등에서 오는 스트레스 순이었다. 간호사의 직무 스트레스 요인을 Almost와 Laschinger (2002)는 과중한 업무량, 부서간의 갈등, 역할에 대한 좌절, 불충분한 자원, 교대근무 사이의 의사소통 및 협력문제, 역할갈등이라고 하였는데, 본 연구결과를 뒷받침 하고 있다. Lee와 Lee (2009)는 직무 스트레스 요인을 조직직무에 대한 만족도를 저하시킨다고 하였는데, 본 연구의 직무 만족도와 직무 스트레스간의 상관관계에서도 같은 결과를 보였다.

간호사들의 전반적인 스트레스는 여전히 높게 나타났는데 이 같은 결과는 간호사들의 이상이 높아지고 전문직으로서의 자부심을 가지고 있으며 의료기술의 발달과 간호직의 세분화로 환자수와 중증도가 증가되고 의료분쟁과 경쟁이 심화되어 나타난 것으로 분석된다(Lee, 2007).

가족의 특성이 개인의 건강에 미치는 영향력은 절대적인 것으로 그 중에서도 가족의 지지가 개인의 건강행위와 건강상태에 미치는 영향은 미친다는 Glenn와 Weaver (1981)의 연구뿐만 아니라 Courtney 등(1996)의 연구에서는 근로자에서 직업적 스트레스가 높고 사회적 지지가 낮을수록 장암유발빈도가 높았으며, 여대생을 대상으로 한 Kim과 Chon (2001)의 연구에서도 사회적 지지가 높은 경우 건강증진 생활양식의 이행을 증진시키고 지각된 건강상태도 높았으며, Norbeck, Lindsey와 Carrieri (1981)의 연구에서도 사회적 지지가 스트레스 과정에서 역할뿐만 아니라 인간의 기본욕구인 사회적 욕구를 충족시킴으로서 건강자체를 증진시키며, 스트레스의 강도를 완화시켜 건강에 좋은 영향을 미친다고 하였다. 이와 같이 사회적 지지를 포함한 가족적 지지는 스트레스 과정에서 스트레스 지각 및 건강상태 등의 스트레스 반응 결과에 크게 영향을 미친다고 할 수 있으며, 이는 본 연구결과에서도 같은 결과도 출되었다.

결론 및 제언

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 업무 스트레스와 가족지지도를 파악하기 위해 시도되었다. 업무 스트레스는 간호사의 연령, 종교, 근무경력, 근무부서, 직위, 근무형태, 가족동거형태, 간호사에게 주어지는 부담감, 결혼상태, 직업만족도에서 살펴 본 일반적 특성에 따른 가족지지도에 따

라 차이가 나타났고, 가족지지도는 연령과 경력에 따라 차이를 보였고, 본 연구의 대상자 중 연령이 낮거나 간호사 경력이 낮을수록 가족지지도가 낮고, 가족지지도가 높을수록 간호사의 직무 스트레스가 낮게 나타났다. 이러한 결과는 간호사가 업무 과정에서 필연적으로 경험하는 감정적, 정신적 스트레스를 가족지지를 통하여 스트레스를 감소시켜 간호사 각 개인의 삶의 질과 건강에 영향을 줄 수 있다고 본다. 특히 중소병원에서는 간호의 질을 높이고 조직의 효율성과 생산성을 증가시키며, 간호사 개인의 심신건강을 위해서는 간호사의 스트레스와 건강관리를 위한 제도적 방안이 시급한 실정이다. 또한 지나친 업무 스트레스는 간호사 개인에게 신체적, 정신적, 심리적 영향을 미치며 더 나아가 병원조직에도 부정적인 영향을 미치므로, 향후 연구에서는 가족지지도, 직업만족도를 향상시키고, 부담감을 감소시킬 수 있는 방안을 모색하여 간호사의 업무 및 직업 스트레스 감소를 위한 적극적인 지원방안 모색에 대한 연구가 필요하다고 본다.

## REFERENCES

- Almost, J., & Laschinger, H. K. (2002). Workplace empowerment, collaborative work relationships, and job strain in nurse practitioners. *Journal of the Academy of Nurse Practitioners*, 14(9), 408-420.
- Auslander, G., Soffer, M., & Auslander, B. (2003). The supportive community: Accepting and utilizing help among old people in Jerusalem. *Social Work Research*, 27, 209-221.
- Clarke, P., Marshall, V. W., Black, S. E., & Colantonio, A. (2002). Well being after stroke in Canadian seniors: Findings from the Canadian Study of Health and Aging. *Stroke*, 33, 1016-1021.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress, *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Courtney, J. G., Longnecker, M. P., & Peters, R. K. (1996). Psychosocial aspects of work and the risk of colon cancer. *Epidemiology*, 7(2), 175-181.
- Glenn, N. D., & Weaver, C. H. (1981). The contribution of marital happiness and global happiness. *Journal of Marriage and Family*, 43, 161-168.
- Go, J. W., & Yeom, Y. H. (2003). 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*, 33(2), 265-274.
- Go, U. K. (2009). The level of stress of dimensional job stress of hospital nursing staff. *The Korean Journal of Stress Research*, 17(3), 227-236.
- Gu, M. O., & Kim, M. J. (1984). An analytical study of work stress among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 15(3), 39-49.
- Gwon, J. D., & Kim, D. B. (2005). *Human behavior and social environment*. Hakjisa, Seoul.
- Han, M. J. (2007). *A study on the work stress and coping methods of the clinical nurses*. Unpublished master's thesis. Kongju University, Gongju.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression, *Journal of Affective Disorders*, 75, 209-221.
- Kang, H. S. (1984). *Experimental study of the effects of reinforcement education for rehabilitation on hemiplegia patients' self-care activities*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Kim, H. J. (2005). *The study on the work stress and coping methods of the nurses in intensive care unit*. Unpublished master's thesis. Hanyang University, Seoul.
- Kim, I. Y. (1991). *Correlation of family support, self-esteem, and helplessness of hospitalized elderly patients*. Unpublished master's, Yonsei University, Seoul.
- Kim, M. H., & Chon, M. Y. (2001). Predictors of health promoting lifestyles in college women. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 7(3), 293-303.
- Lee, J. G., & Lee, J. M. (2009). The effects of employees' job stressors and burnout on organizational effectiveness in hospitals: Focused on mediating role of burnout. *Korean Journal of Business Administration*, 22(6), 3233-3257.
- Lee, M. R. (2007). *Job stress and symptoms of stress in clinical nurses*. Unpublished master's thesis. Chonbuk National University. Jeonju.
- Martin, J. (2005). *Organizational behaviour and management* (3rd ed.). London: Tomson Leatning.
- Norbeck, J. S., Lindsey, A. M., & Carrieri, V. L. (1981). The development of an instrument to measure social support. *Nursing Research*, 30(5), 264-269.
- Oh, E. J. (1997). *A study on the relationship between psychological environment of home and children's sex-role identity*. Unpublished master's thesis. Inha University, Incheon.
- Park, B. J. (2001). *Influence of Job stress factors the organization of official organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis. Gangneung University, Gangneung.
- Park, H. Y. (2010). *Job stress and coping measures of nurses in the national general hospitals*. Unpublished master's thesis. Sungshin Women's University, Seoul.
- Raeda, F. A., & Ibtisam, M. A. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 227-236.
- Song, M. R., & Park, K. J. (2011). Emotional labor experienced by ambulatory care nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 451-461.
- Yeom, Y. H., Kwon, S. B., Lee, Y. Y., Kwon, E. K., & Ko, J. W. (2009). The determinants of job satisfaction of nurses: Focused on work rewards. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(3), 329-337.