

# 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도

## Nursing Environment, Job Stress, and Turnover Intention of Pediatric Ward Nurses and General Ward Nurses

김안숙\*, 박성주\*\*

남부대학교 보건경영대학원\*, 남부대학교 간호학과\*\*

An-Suk Kim(jansukkim@daum.net)\*, Sung-Ju Park(psung3144@nambu.ac.kr)\*\*

### 요약

본 연구는 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도 차이를 비교하는 서술적 조사연구이다. 연구대상은 G광역시 소재 200병상 이상의 중소병원과 종합병원 및 대학병원에서 근무하는 경력 1년 이상의 간호사 174명을 대상으로 하였다. 자료 수집은 2016년 8월부터 구조화된 설문지를 이용하여 간호근무환경, 직무스트레스, 이직의도를 측정하였다. 연구결과 소아병동간호사와 일반병동간호사간 간호근무환경은 유의한 차이가 없었고, 직무스트레스는 유의한 차이가 있었다. 특히, 소아병동간호사가 간호근무환경이 나쁠수록, 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다. 소아병동간호사는 일반병동간호사보다 직무스트레스가 더 높은 이유는 아동의 건강문제 뿐 아니라 그 가족으로부터 받는 스트레스가 가중되기 때문이므로 소아병동간호사의 직무스트레스를 줄일 수 있는 의사소통, 자아성취감을 높일 수 있는 전문가 교육 등 다양한 방안이 요구된다.

■ 중심어 : | 소아병동간호사 | 간호근무환경 | 직무스트레스 | 이직의도 |

### Abstract

This study is a descriptive study comparing the nursing work environment, job stress and turnover intention of pediatric ward nurses and general ward nurses. The subjects of this study were 174 nurses with more than one year of experience working in small hospitals, general hospitals and university hospitals with more than 200 beds in G-city. Data collection was conducted from August 2016 using structured questionnaires to measure nursing work environment, job stress and turnover intentions. Results: There were no significant differences in nursing work environment between pediatric ward nurses and general ward nurses, and there were significant differences in job stress. Especially, the more nursing work environment of pediatric ward nurses was, the higher the job stress, the higher the turnover intention. In other words, pediatric ward nurses are more likely to have higher job stress than regular ward nurses because they are stressed not only from the health problems of the child but also from the family members. Therefore, communication and self-achievement that can reduce the job stress of the pediatric ward nurse and a variety of measures are needed.

■ keyword : | Pediatric Ward Nurses | Nursing Environment | Job Stress | Turnover Intention |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

1990년대 이후 대형병원의 경쟁적인 초대형화는 의료서비스 이용의 집중현상을 가져오고, 정부의 '간호등급제' 시행으로 지방병원의 간호사 부족이 진행되면서 그 심각성은 환자집중이 심해지는 대형병원이나 인력이 줄어든 지방병원에서 전체적인 간호사의 업무강도가 높아지는 현상을 빚어냈다[1]. 그 결과 간호사는 고유의 직업적 근무환경에서 오는 스트레스 뿐 만 아니라 과도한 근무와 교대근무, 건강적인 위협을 받는 환경요소와 신체증상들, 수준 높은 간호서비스를 요구하는 사회적 분위기와 인식 등으로 많은 스트레스를 경험하면서 이직을 생각하게 되었다[2]. 간호사의 이직은 적정 간호 인력의 부족으로 이어지고, 이는 간호사들의 과도한 업무량으로 인한 소진과 직무 만족도 저하 등의 악순환으로 인해 병원경영 차원뿐 아니라 환자의 질에도 크게 영향을 미치게 된다[3]. 또한 잦은 신규간호사 채용과 훈련으로 비용발생이 크고 남아있는 간호사들의 업무량 가중은 또 다른 이직요인이 되며[4], 자기개발과 전문성의 기회부족으로 이어진다. 소아병동간호사는 신생아부터 청소년까지 아동의 질병뿐만 아니라 각 발달 단계에 따른 개별성을 고려하여 간호를 제공해야 하고 입원환자 어머니의 간호사정, 직접간호, 상담 및 교육, 시설 및 환경 등에 대한 간호요구도가 매우 큰 편이다[7]. 소아병동에서는 정맥천자와 같이 일상적으로 행해지는 침습적인 처치에도 아동과 부모들은 많은 스트레스를 받으며, 소아병동간호사 또한 스트레스를 받는 상황에서 소아와 부모의 스트레스를 조절하는 역할까지 해야 하므로 가중된 어려움을 경험하게 된다. 이로 인해 소아를 대상으로 하는 간호는 소아 뿐 아니라 부모를 비롯한 가족이 그 대상이 되어야 하므로 일반 성인을 대상으로 하는 경우보다 직무스트레스를 더 많이 받게 되고[2] 이러한 상황적 특성들로 인해 소아병동에 근무하는 간호사가 일반 성인병동이나 중환자실, 인공신장실과 같은 특수 파트에 근무하는 간호사에 비해 직무스트레스 더 높은 것으로 알려져 있다[8]. 이러한 간호사의 직무스트레스는 경쟁력과 생산성을 저하시키는

주요 요인이 되어 결국 조직구성원의 이직을 자극하는 큰 요인으로 작용하게 된다[9]. 임민숙[10]의 연구에 따르면 우리나라 간호사의 이직의도는 타 직업에 비해 높은 편이며, 간호근무환경, 근무부서, 직무스트레스, 연령, 역할모호성 등이 주요 영향요인으로 나타났으나 조사 대상자들이 중소병원 간호단위의 간호사[11][12], 종합병원 간호사[13], 응급실 간호사[14], 신규간호사[15], 중환자실 간호사[16] 등이었다. 실제로 소아병동간호사의 직무스트레스가 일반병동간호사보다 높다는 선행연구는 있었으나[8], 소아병동간호사와 일반병동간호사를 대상으로 한 이직의도 비교연구, 특히 간호근무환경과 직무스트레스의 관계를 규명한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도의 차이를 파악하여 소아병동간호사의 간호업무 효율성을 높이고 이직을 예방하기 위한 중재 프로그램을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

### 2. 연구의 목적

본 연구는 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도의 차이를 확인하고자 하며, 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성을 확인한다.

둘째, 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경과 직무스트레스 및 이직의도 정도를 확인한다.

셋째, 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경과 직무스트레스 및 이직의도 차이를 확인한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도 차이를 규명하는 서술적 조사연구이다.

## 2. 연구 대상 및 자료수집

본 연구는 G광역시 소재 200병상 이상의 중소병원, 종합병원 및 대학병원에서 근무하는 경력 1년 이상의 간호사를 대상으로 하였다.

연구대상자 수는 통계적 검정력 분석을 지원하는 G\*power 3.1.3 프로그램을 이용하여 F-test을 위한 양측 검정 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .90, 예측오인 12개(일반적 특성 9개, 변수 3개)로 설정했을 때 157개의 표본이 필요하지만 탈락율 10%를 고려하여 총 174명을 대상으로 하였으며 부적절한 응답을 제외하고 최종 158부수를 통계에 사용되었다.

## 3. 연구 도구

### 3.1 간호근무환경

Lake[17]가 개발한 5개의 하위영역으로 구성된 간호근무환경 측정도구(PES-NWI)를 한국어판으로 변안한 도구를 사용하였다[5]. 하위영역으로 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 병원 운영에 간호사의 참여 9문항, 간호사와 의사와의 협력 관계 3문항, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항으로 구성되었다. 총 29문항으로 각 문항은 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호사가 근무환경에 대해 긍정적임을 의미한다. 도구의 신뢰도는 조은희[5]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .78$ 이었다.

### 3.2 직무스트레스

김매자와 구미옥[18]이 개발한 직무스트레스 측정도구를 최영진[19]이 의미가 중복되는 문항을 제외한 수정 도구를 사용하였다. 하위영역으로 업무량 과중 3문항, 전문지식의 역할갈등 4문항, 전문지식과 기술부족 5문항, 대인관계상 문제 7문항, 의료의 한계에 대한 심리 부담 3문항, 부적절한 대우 3문항, 부적절한 보상 2문항, 업무의 책임 1문항, 부적절한 물리적 환경 1문항, 밤 근무 1문항으로 구성되었다. 총 30문항으로 각 문항은 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 최영진[19]의 연구

에서 Cronbach's  $\alpha = .95$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었다.

### 3.3 이직의도

윤은자와 김희정[20]이 개발한 이직의도 도구(Korean Nurse Turnover Intention Scale)를 사용하였다. 하위영역으로 직무만족 요인 4문항, 대인관계 요인 3문항, 업무수행 요인 2문항으로 구성되었다. 총 9문항으로 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 윤은자와 김희정[20]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .83$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .75$ 이었다.

## 4. 자료수집 방법

본 연구는 N대학교 생명윤리위원회의 승인(NBU-IRB-2016-01-067)을 받아 연구를 진행하였다. 연구 대상은 G광역시 4개 병원에 근무하는 간호사로 연구자가 해당병원을 방문하여 간호부서장에게 연구의 목적과 설문지에 대한 정보를 제공하고 자료수집에 대한 승인을 받은 후 연구대상자 모집을 위한 공고문을 부착하여 자발적으로 연구 참여의사를 밝힌 간호사를 대상으로 편의 모집하였다. 자료 수집기간은 2016년 8월 1일부터 15일까지였으며, 연구자가 각 병동과 부서를 방문하여 부서별 담당자와 수간호사에게 연구목적과 자료수집 방법을 구두로 자세히 설명하고 설문지를 배포 후 수집하였다. 설문지 작성에는 약 10-15분의 시간이 소요되었고, 설문에 응답한 대상자에게 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

## 5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 일반적 특성은 실수와 백분율로, 간호근무환경과 직무스트레스 및 이직의도 정도는 평균, 표준편차로 분석하였다. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경과 직무스트레스 및 이직의도 차이는 t-test로 분석하였고, 간호근무환경과 직무스트레스 및 이직의도간의 상관관

계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구에서는 윤리적 고려를 위하여 IRB 승인 후 설문 실시하였다. 대상자에게 자료수집 시 연구의 목적과 익명성을 보장한다는 내용을 설명하였으며 본인이 원하지 않을 경우 언제라도 참여를 철회할 수 있으며, 수집된 자료는 연구목적으로만 사용할 것을 설명하였다. 연구 참여 동의서는 연구 참여자의 권리에 대한 내용과 함께 비밀보장, 익명성, 연구 참여의 철회 가능성 및 연구 종료 후 자료폐기 등으로 구성하였다.

III. 연구 결과

1. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 동질성 검증과 일반적 특성

본 연구의 일반적 특성에 따른 소아병동간호사와 일반병동간호사의 동질성 검증은 연령, 결혼, 자녀유무, 근무형태, 월 소득, 총 임상경력, 현재 근무부서 경력, 직위 등에서 유의한 차이가 없어 동질한 집단으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성으로 연령은 20대가 64.6%로 가장 많았으며 30대 24.7%, 40대 7.6%, 50대 5.2% 순으로 나타났다. 결혼에서 미혼인 간호사가 75.9%로 가장 많았으며 기혼인 간호사가 24.1%이었다. 자녀는 없다가 84.2%이었다. 근무형태는 3교대 근무자가 84.2%로 가장 많았으며 주간근무 10.1%, 기타 2.5%이었다. 월소득은 200만원~399만원이 64.6%로 가장 많았고 200만원 이하 31.0%, 400만원~499만원 2.5%, 500만원 이상 1.9% 순이었다. 총 임상경력은 3년 미만인 32.9%로 가장 많았으며 3~7년 미만 31.0%, 10년 이상 19.6%, 7~10년 미만 16.5% 순으로 나타났다. 현재 근무부서 경력은 3년 미만이 61.4%로 가장 많았으며 3~7년 미만 32.3%, 7~10년 미만 4.4%, 10년 이상 1.9%이었다. 현직위에서는 일반간호사가 87.3%로 가장 많이 설문 참여하였으며 책임간호사 7.6%, 수간호사 5.1% 순으로

나타났다[표 1].

표 1. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 동질성 검증과 일반적 특성

(N=158)

특성	항목	소아병동간호사(N=67)	일반병동간호사(N=91)	$\chi^2/t$	p
		n(%)	n(%)		
연령	20대	46(68.7)	56(61.5)	1.77	.413
	30대	13(19.4)	26(28.6)		
	40대	8(11.9)	9(9.9)		
	50대이상	3(2.1)	2(2.2)		
	결혼	기혼	17(25.4)		
미혼	50(74.60)	70(76.9)			
자녀	있다	9(13.4)	16(17.6)	0.50	.480
	없다	58(86.6)	75(82.4)		
근무형태	3교대	62(92.50)	76(83.5)	2.84	.242
	주간근무	4(6.0)	12(13.2)		
	기타	1(1.5)	3(2.3)		
	월 소득	200만원이하	25(37.3)		
200만원~399만원	38(56.7)	64(70.3)			
400만원~499만원	2(3.0)	2(2.2)			
500만원이상	2(3.0)	1(1.1)			
총 임상경력	3년미만	25(37.3)	27(29.7)	2.27	.518
	3~7년미만	20(29.9)	29(31.9)		
	7~10년미만	8(11.9)	18(19.8)		
	10년이상	14(20.9)	17(18.7)		
	현 근무부서 경력	3년미만	40(59.7)		
3~7년미만		23(34.3)	28(30.8)		
7~10년미만		3(4.5)	4(4.4)		
10년이상		1(1.5)	2(2.2)		
현 직위	일반간호사	60(89.6)	78(85.7)	1.06	.589
	책임간호사	5(7.5)	7(7.7)		
	수간호사	2(3.0)	6(6.6)		

2. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도 차이

소아병동간호사의 간호근무환경은 4점 만점에 1.97±0.39점이었고, 하위영역으로 간호사와 의사와의 협력관계가 가장 높았고, 간호관리자의 능력·리더쉽·간호사에 대한지지, 양질의 간호를 위한 기반, 병원 운영에 간호사 참여, 충분한 인력과 물리적 지원 순으로 나타났다. 직무스트레스는 5점 만점에 3.13±0.67점이었고,

하위영역으로 전문지식과 기술부족이 가장 높았으며, 부적절한 보상, 밤근무, 업무량 과중, 대인관계상 문제, 업무의 책임, 부적절한 물리적 환경, 전문지식의 역할갈등, 부적절한 대우, 의료의 한계에 대한 심리부담 순으로 나타났다. 이직의도는 5점 만점에  $3.01 \pm 0.75$ 점이었고, 하위영역으로 업무수행요인이 가장 높았으며, 직무만족요인, 대인관계요인 순으로 나타났다.

일반병동간호사의 간호근무환경은  $1.98 \pm 0.42$ 점이었고, 하위영역으로 간호사와 의사와의 협력관계가 가장 높았고, 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지, 양질의 간호를 위한 기반, 병원 운영에 간호사 참여, 충분한 인력과 물리적 지원 순으로 나타났다. 직무스트레스는  $2.85 \pm 0.61$ 점이었고, 하위영역으로 전문지식과 기술 부족이 가장 높았으며, 부적절한 보상, 밤근무, 업무량 과중, 업무의 책임, 대인관계상 문제, 부적절한 물리적 환경, 부적절한 대우, 전문지식의 역할갈등, 의료의 한계에 대한 심리부담 순으로 나타났다. 이직의도는  $2.80 \pm 0.82$ 점이었고, 하위영역으로 업무수행요인, 직무만족요인, 대인관계요인 순으로 나타났다.

또한, 소아병동간호사와 일반병동간호사간의 간호근무환경은 소아병동간호사가 1.97점, 일반병동간호사가 1.98점으로 두 집단간에 유의한 차이가 없었다( $t=0.12$ ,  $p=.905$ ). 직무스트레스는 소아병동간호사가 3.13점, 일반병동간호사가 2.85점으로 두 집단 간에 유의한 차이를 보였다( $t=-2.80$ ,  $p=.006$ ). 하위영역을 살펴보면 업무량과중( $t=-2.79$ ,  $p=.006$ ), 전문지식의 역할갈등( $t=-2.17$ ,  $p=.032$ ), 의료의 한계에 대한 심리부담( $t=-2.09$ ,  $p=.038$ ), 부적절한 보상( $t=-1.99$ ,  $p=.048$ ), 업무외 책임( $t=-2.03$ ,  $p=.044$ ), 부적절한 물리적 환경( $t=-2.22$ ,  $p=.028$ )에서 유의한 차이를 보였다. 이직의도는 소아병동간호사가 3.01점, 일반병동간호사가 2.80점으로 유의한 차이를 보이지 않았으나( $t=-1.67$ ,  $p=.096$ ), 하위영역의 직무만족요인에서만 유의한 차이를 보였다( $t=-2.98$ ,  $p=.003$ )[표 2].

표 2. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도 차이

(N=158)

변수	구분	소아병동 간호사 (n=67)	일반병동 간호사 (n=91)	t	p	
		M±SD	M±SD			
간호근무환경		1.97±0.39	1.98±0.42	0.12	.905	
	충분한인력과물리적지원	1.90±0.58	2.07±0.51	1.95	.053	
	양질의간호를위한기반	2.30±0.49	2.25±0.46	-0.60	.551	
	병원운영에간호사참여	2.09±0.42	2.09±0.44	-0.02	.981	
	간호사와의사와의협력관계	2.60±0.58	2.64±0.59	0.43	.668	
	간호관리자의능력리더십,간호사에대한지지	2.58±0.61	2.64±0.57	0.59	.558	
	직무스트레스		3.13±0.67	2.85±0.61	-2.80	.006
		업무량과중	3.73±0.75	3.40±0.74	-2.79	.006
		밤근무	3.91±0.39	3.59±1.06	-1.95	.053
		전문지식의역할갈등	3.28±0.69	3.03±0.74	-2.17	.032
전문지식과기술부족		3.98±0.67	3.79±0.62	-2.17	.074	
대인관계상문제		3.73±0.69	3.22±0.79	-1.27	.205	
의료의한계에대한심리부담		3.21±0.73	2.94±0.82	-2.09	.038	
부적절하다우		3.22±0.76	3.09±0.86	-1.02	.309	
부적절하다보상		3.96±0.86	3.67±0.91	-1.99	.048	
업무외책임		3.63±0.90	3.34±0.86	-2.03	.044	
이직의도	부적절하다물리적환경	3.45±0.86	3.16±0.89	-2.22	.028	
		3.01±0.75	2.80±0.82	-1.67	.096	
	직무만족요인	3.46±0.72	3.08±0.86	-2.98	.003	
	대인관계요인	3.06±0.97	2.86±0.89	-1.36	.175	
	3.51±1.08	3.21±1.04	-1.76	.081		

### 3. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도와 상관관계

소아병동간호사의 간호근무환경은 직무스트레스( $r=-.275$ ,  $p=.024$ )와 이직의도( $r=-.311$ ,  $p<.001$ )에서 음의 상관관계를 보였다. 또한 직무스트레스는 이직의도와 양의 상관관계( $r=.538$ ,  $p<.001$ )를 보여 간호근무환경이 좋을수록 직무스트레스와 이직의도가 낮아졌으며 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높아지는 것으로 분석되었다.

일반병동간호사는 간호근무환경이 이직의도와 음의 상관관계( $r=-.238, p=.023$ )를 보였고, 직무스트레스는 이직의도와 양의 상관관계( $r=.536, p<.001$ )를 보여 간호근무환경이 좋을수록 이직의도가 낮고, 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높아지는 것으로 분석되었다 [표 3].

표 3. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도와와의 상관관계

	소아병동			일반병동		
	간호근무 환경	직무스트 레스	이직 의도	간호근무 환경	직무스트 레스	이직 의도
간호근무 환경	1			1		
직무스트 레스	-.275* (.024)	1		-.099 (.349)	1	
이직 의도	-.311* ( $p<.001$ )	.538** ( $p<.001$ )	1	-.238* (.023)	.536** ( $p<.001$ )	1

#### IV. 논의

##### 1. 간호근무환경

본 연구에서 소아병동간호사의 간호근무환경 점수는 4점 만점에 평균 1.97점, 일반병동간호사는 1.98점으로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용한 중소병원 간호사들의 간호근무환경 점수가 2.56점[11], 응급실 간호사의 간호근무환경 점수가 2.29점[21]에 비해 더 낮게 나타났다. 평균 2.5점 이상인 경우 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다고 말한 기준[17]에 비추어볼 때 본 연구에서 소아병동간호사와 일반병동간호사 모두 자신의 간호근무환경을 부정적으로 인식한 것으로 나타났다. 하지만 본 연구결과의 하위영역에서 간호사와 의사와의 협력관계, 간호관리자의 능력·리더쉽·간호사에 대한 지지 영역은 소아병동간호사와 일반병동간호사 모두 2.5점 이상으로 나타나 소아병동간호사의 간호근무환경 중 일부분에 대해서는 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 그러나 대체적으로 소아병동에 근무하는 간호사가 일반병동에 근무하는 간호사에 비해 부정적으로 인식하는 결과를 보였다. 병원간호사를 대상으로 한 간호사의 간호근무환경에 대한 연구[22]에서 간호관리자의 능

력·리더쉽·간호사에 대한 지지 영역 점수가 가장 높았고 충분한 인력과 물질적 지원영역 점수가 가장 낮게 나와 본 연구의 결과와 일치하였다. 또한 본 연구에서는 간호근무환경의 하위영역 중 충분한 인력과 물질적 지원의 영역이 소아병동에서 특히 다른 영역보다 낮게 인식된 점으로 나타났는데 이는 소아병동의 자원과 인력지원이 부족하다고 추정할 수 있다. 실제로 우리나라 간호사당 담당 환자 수의 비율은 미국이 1:4~5명, 일본은 1:7인데 비해 우리나라는 1:15~20명에 이를 정도로 높다[23]. 따라서 간호사의 업무량 분석을 토대로 한 인력관리 방안이 마련되어야 하며 간호의 질을 높이기 위한 충분한 행정적, 제도적 지원이 필요하다고 사료된다.

##### 2. 직무스트레스

본 연구에서 직무스트레스 정도는 5점 만점에 소아병동간호사는 3.13점, 일반병동간호사는 2.85점으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 간호사의 직무스트레스가 2.62점[24], 2.86점[25]으로 나타난 결과들과 비교할 때, 본 연구결과보다 낮거나 유사하였으며 대부분의 간호사들이 중등도 이상의 직무스트레스를 느끼는 것으로 나타났으며 특히 소아병동간호사들이 일반병동간호사에 비해 직무스트레스를 훨씬 더 많이 받는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위영역을 분석한 결과 소아병동간호사가 업무량이 과중할수록, 전문지식의 역할갈등이 클수록, 의료의 한계에 대한 심리부담이 클수록, 부적절한 보상일수록, 업무의 책임이 많을수록, 부적절한 물리적 환경에 노출이 클수록 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 또한 소아병동간호사와 일반병동간호사 모두 간호업무와 관련된 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났는데 직무스트레스와 간호업무성과와의 관계에서 양의 상관관계를 보인 임덕순[26]의 연구와 간호행위 및 업무에서 직무스트레스가 가장 높은 것으로 나타난 양애선과 강윤희[27]의 결과를 비추어볼 때 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 최근 간호대상자들의 지식수준 향상과 더불어 의료기술의 발달, 미디어의 다양한 정보제공, 고도의 전문화된 의료서비스 및 자신들의 권리와 질적간호를 요구하게 되어 다층면적 요인으로 직무스트레스가 심화되고 있는 것으로 사

료된다.

### 3. 이직의도

본 연구에서 이직의도 점수는 5점 만점에 소아병동간호사가 3.01점, 일반병동간호사가 2.80점으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사의 이직의도 점수가 3.28점[28], 응급실 간호사의 이직의도 3.35점[14], 중소병원 임상간호사의 이직의도 3.51점[29] 보다도 낮았다. 이는 측정도구가 다르고 종합병원이나 중소병원의 경우 모든 병동 간호사가 포함되어있어 비교가 어려운 관계로 추후 지속적인 연구가 필요하다고 사료된다. 소아병동간호사는 연령이 증가할수록 이직의도가 높았으며, 월수입이 많을수록 이직의도가 높은 것으로 나타나 일반병동간호사와 차이점이 있었다. 이것은 소아병동간호사의 역할의 특수성에 기인한다고 생각된다. 소아병동간호사는 돌봄의 주 대상이 환아 뿐 아니라 보호자와 함께 간호해야 하는 특수성을 가지고 있으며, 환아 부모와의 역할 혼동이 스트레스 원인으로 작용해 우울, 좌절, 무력감을 나타낸 결과라고 생각된다[10]. 그러므로 소아병동간호사와 환아 부모와의 상호작용을 증진시키기 위한 방안과 긍정적인 태도를 갖기 위한 중재 및 교육, 다양한 각도의 연구가 추후 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

일반적으로 간호사의 이직은 동료간호사의 업무량의 증가와 변화 및 간호근무 상황의 변동 등으로 인한 이직의도를 증가시키고, 환자입장에서 보면 간호사 부족으로 인한 간호의 양과 질에 대한 저하를 초래함으로써 환자 안위에도 부정적인 영향을 미친다. 그러므로 안전한 환경에서 간호서비스를 제공하기 위해서는 이직을 예방하여 간호 인력을 유지, 확보하는 방안을 마련하여야 한다. 병원인력 배치현황 실태조사 결과 규모가 작은 병원일수록 보수, 간호인력, 복지후생, 승진 기회 등으로 인해 이직의도가 높으며 병원간호사들은 근무여건이 좋은 서울소재 대형병원을 선호하기 때문에 기회가 있으면 지방 중소병원을 이직함에 따라 간호 인력난이 심화되고 있다고 보고되고 있다[30].

이상의 연구에서 이직의도를 살펴본 결과 소아병동간호사는 간호업무환경이 좋을수록, 업무스트레스가

낮을수록 이직의도가 감소되는 것으로 나타났다. 간호사들의 이직의도를 감소시키기 위해서는 업무를 효율화시킬 수 있는 자동화 방안과 조직개편 등을 통한 간호근무환경 개선 도입이 필요하며, 더불어 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 관리방안 및 프로그램 개발이 필요하다고 사료된다.

## V. 결론 및 제언

연구결과 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경은 유의한 차이가 없었다. 직무스트레스는 소아병동간호사가 일반병동간호사보다 유의하게 직무스트레스가 높게 나타났다. 이직의도는 소아병동간호사와 일반병동간호사간에 유의한 차이를 보이지 않았으나 이직의도 평균점수가 소아병동간호사 3.01점, 일반병동간호사 2.80점으로 소아병동간호사의 이직의도가 더 높게 나타났다. 또한, 이직의도와외 상관관계에서 소아병동간호사가 간호근무환경이 나쁠수록, 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다.

소아병동간호사의 간호근무환경에 대한 부정적인 인식이나 높은 직무스트레스는 일반병동과 달리 소아는 소아의 질병뿐만 아니라 성장발달의 이해가 선행되어야 하고 성장발달을 촉진시키기 위한 전인적 간호가 제공되어야 하며, 돌봄의 주 대상이 아픈 소아뿐만 아니라 어머니와 같은 보호자를 함께 간호해야 하는 소아병동간호사의 특수성 때문에 다른 부서에 비해 업무량이 과중되어져 있기 때문으로 사료된다. 그러므로 소아병동간호사의 간호근무환경을 개선시키고 직무스트레스를 감소시키기 위해서 업무의 효율성을 높일 수 있는 제도적 개편이 필요하며 스트레스 관리, 전문가 교육, 의사소통 및 자아성취감 향상 프로그램 등 소아병동간호사를 위한 다양한 전략적 방안이 필요하다.

본 연구의 대상이 지역적, 기관별 제한된 간호사를 대상으로 한정되어 전체적인 해석에는 신중이 요구되므로 차후 다양한 연구대상을 확대하여 반복연구를 시행할 것을 제언한다.

참 고 문 헌

- [1] 조원섭, 유명순, “직무스트레스에 대한 국내 간호 연구의 현황과 발전 과제,” 간호행정학회지, 제19권, 제1호, pp.63-75, 2013.
- [2] 박민향, “아동간호사의 직무 스트레스가 긍정적 사고, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향,” 한국 위기관리논집, 제10권, 제11호, pp.269-287, 2014.
- [3] 김종경, 김명자, 김세영, 유미, 이경아, “종합병원의 간호업무환경이 간호사의 직무배태성, 소진에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제20권, 제1호, pp.69-81, 2014.
- [4] 김가은, *간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 고려대학교 보건대학원, 석사학위논문, 2004.
- [5] 조은희, 최모나, 김은영, 유일영, 이남주, “한국어 판 간호근무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도,” 대한간호학회지, 제41권, 제3호, pp.325-332, 2011.
- [6] 변대식, *임상간호사의 소진에 영향을 미치는 요인-감정노동을 중심으로*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2009.
- [7] 김옥, *아동입원과 관련된 어머니의 불확실성 지각 정도와 간호요구에 관한 연구*, 강원대학교, 석사학위논문, 2001.
- [8] 김정미, *병원간호사의 전문직업성, 직무스트레스 및 직무만족도*, 경북대학교, 석사학위논문, 2011.
- [9] E. Spratley, A. Johnson, M. Fritz, and W. Spencer, *The registered nurse population: Findings from the national sample survey of registered nurses*, Health Resources and Service Administration, 2002.
- [10] 임민숙, *아동간호사의 간호근무환경에 대한 인식과 소진이 이직의도에 미치는 영향*, 고신대학교, 석사학위논문, 2014.
- [11] 안명숙, *중소병원 간호사의 이직계획 예측요인 (간호업무환경, 직무만족, 이직의도를 중심으로)*, 가천대학교, 석사학위논문, 2012.
- [12] 유성자, 최연희, “일지역 지방 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인,” 간호행정학회지, 제15권, 제1호, pp.16-25, 2009.
- [13] 김숙영, 윤금숙, “직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제16권, 제4호, pp.507-516, 2010.
- [14] 조수연, 성미혜, “응급실 간호사의 이직의도 영향요인,” 기본간호학회지, 제19권, 제4호, pp.503-510, 2012.
- [15] 한상숙, 손인순, 김남은, “신규간호사의 이직의도와 영향요인,” 대한간호학회지, 제39권, 제6호, pp.878-887, 2009.
- [16] 김남규, *중환자실 간호사가 경험한 언어폭력과 이직의도*, 가톨릭대학교, 석사학위논문, 2013.
- [17] E. Lake, “Development of practice environment scale of the nursing work index,” *Research in Nursing & Health*, Vol.25, pp.176-188, 2002.
- [18] 김매자, 구미옥, “임상 간호사의 업무스트레스에 관한 분석적 연구,” 대한간호학회지, 제15권, 제3호, pp.39-49, 1985.
- [19] 최영진, *병원간호사의 조직몰입에 관한 관련변인 분석*, 한양대학교, 박사학위논문, 2009.
- [20] 윤은자, 김희정, “간호사의 이직의도 도구개발,” 대한간호학회지, 제43권, 제2호, pp.256-266, 2013.
- [21] 정희영, *응급실 간호사의 업무환경, 직무만족도 및 이직의도*, 인제대학교, 석사학위논문, 2013.
- [22] 이한이, *전문직 업무환경이 병원간호사에 미치는 영향*, 한양대학교, 석사학위논문, 2011.
- [23] 병원간호사회, *사업보고서*, 2014.
- [24] 허미영, *간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 성격유형과 이직의도에 관한 연구*, 영남대학교, 석사학위논문, 2011.
- [25] 권경자, 이승희, *임상간호사의 직무스트레스와 스트레스 대처방식이 소진에 미치는 영향*, 제주대학교, 석사학위논문, 2012.
- [26] 임덕순, *중환자실 간호사의 업무스트레스와 강인성 및 소진에 관한 연구*, 전남대학교, 석사학위논문, 2006.
- [27] 양애선, 강윤희, “중환자실 신규간호사의 직무스



트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도,” 대한간호학회지, 제25권, 제2호, pp.47-58, 2013.

[28] 김미란, “간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제13권, 제3호, pp.335-344, 2007.

[29] 강기노, *중소병원간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도에 관한 연구*, 이화여자대학교, 석사학위논문, 2010.

[30] 한국보건산업진흥원, *2011년 중소병원 간호인력 실태조사*, 2011.

### 저 자 소 개

김 안 숙(An-Suk Kim)

정회원



- 2017년 2월 : 남부대학교 보건경영대학원 간호학과(간호학석사)
- 현재 : 광주광역시 첨단병원 소아과병동 수간호사

<관심분야> : 간호학, 소아청소년, 임상실무

박 성 주(Sung-Ju Park)

정회원



- 2000년 2월 : 전남대학교 간호학과(간호학석사)
- 2014년 2월 : 전남대학교 간호학과(간호학박사)
- 현재 : 남부대학교 간호학과 교수

<관심분야> : 간호학, 임상실무, 교수학습법