

병원 간호사의 직무스트레스에 관한 연구 동향 분석

오은영*, 강경화**[†], 김광점***, 민흥기*

*재단법인 베스티안 병원, **서울대학교 간호과학연구소, ***가톨릭대학교 의료경영대학원, 가톨릭의료경영연구소

〈Abstract〉

Research Trend Analysis on Job Stress of Hospital Nurses

EunYoung Oh*, KyongHwa Kang**[†], KwangJum Kim***, HeungKi Min*

Bestian Medical Center of Bestian Foundation, **The Research Institute of Nursing Science, Seoul National University, *Graduate School of Healthcare Management and Policy, The Catholic University of Korea, Catholic Institute of Healthcare Management*

1) Purpose : The purpose of this research is to identify the trend of job stress of hospital nurses based on last 10 years of domestic research and to suggest directions for systematic future research.

2) Methodology : 101 studies between 2006 and 2016 were selected using key words such as registered nurse and job stress from Academic Information Service(Riss4u), the National Assembly Library and Korean studies Information Service System(KISS).

3) Findings : The researches on job stress of hospital nurses were increasing. The result showed that job stress increased for shift nurses. Especially, nurses of small-medium sized hospital showed remarkable effects to organization such as turnover intention. In addition, although the importance of approach to management is emphasized, there is little research on these aspects.

4) Practical Implications : It is necessary to develop systematic research on job stress directly effecting turnover intention of hospital nurses from hospital management aspect. The development of job stress measuring tools reflecting the characteristics of the medical institution, and the human resources management plan to resolve the imbalance in manpower for nurses should be required.

Key Words : General Hospital, Small-Medium Sized hospital, Registered Nurse, Job stress, turnover intention

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료기관에 대한 질적으로 향상된 의료 및 간호서비스에 대한 고객의 욕구가 점점 높아지고 있다[1]. 의료기관들은 고객의 요구에 부응하기 위하여 다양한 활동을 도입하고 있는데, 이러한 활동을 수행해야 하는 의료기관

의 직원은 업무확대로 인한 업무량과 강도의 증가를 겪고 있다[2]. 더구나 간호·간병통합서비스의 시행으로 인한 대형병원으로의 간호사 쏠림현상은 상대적으로 규모가 작거나 지방에 소재한 병원에서 간호사 인력수급의 어려움을 초래하고 잦은 인력변동 및 업무과중 등으로 간호사의 직무스트레스 노출의 위험을 가중시키고 있다.

특히 국내 병원의 90%를 차지하는 중소병원의 간호사 [3] 부족 현상은 매우 심각하다. 국내 의료기관 중 절반이

* 투고일자 : 2017년 07월 18일, 수정일자 : 2017년 12월 28일, 게재확정일자 : 2018년 03월 12일

[†] 교신저자 : 강경화, 서울대학교 간호과학연구소, Tel: +82-2-740-8814, Fax: +82-2-765-4103, Email: kwanga72@snu.ac.kr

넘는 병원이 의료법 기준 간호사 1인당 연평균 입원환자 2.5명을 준수하지 못하고 있으며, 병상대비 간호사수 기준인 간호관리료 등급에서 의원을 제외한 의료기관 중 4~7등급이 76.6%를 차지하는데, 300병상 미만의 중소병원에 집중되어 있다[4]. 최근 몇 년간 지속되는 중소병원 간호사 인력난은 근무환경의 악화와 더불어 간호사 직무스트레스와 이직의도에도 영향을 미쳐 병원간호사회[5]의 병상별 이직률 비교 결과 1,000병상 이상 병원의 간호사 이직률은 7.9%로 가장 낮았으며, 200병상 미만의 중소병원인 경우 24.6%로 가장 높게 나타났다.

이러한 간호사 부족현상으로 중소병원에서는 근무만 겨우 충당하는 수준의 인력을 운영하고 있어 의료서비스 질을 확보하기 어려운 상태이며, 과중한 근무부담과 스트레스를 겪는 간호사들의 이직으로 병원경영의 악순환이 이어지고 있다[6].

간호사 인력난을 해결하는 문제는 병원 및 중소병원 경영의 중요한 당면과제이다. 본 연구는 간호사가 겪는 직무 스트레스의 원인과 결과를 이해하기 위하여 그 동안 우리나라에서 이루어진 병원 간호사의 직무스트레스에 대한 연구를 종합하여 고찰하였으며, 병원 현장의 직무스트레스관리의 필요성과 체계적인 후속연구의 방향성을 제시하고자 한다.

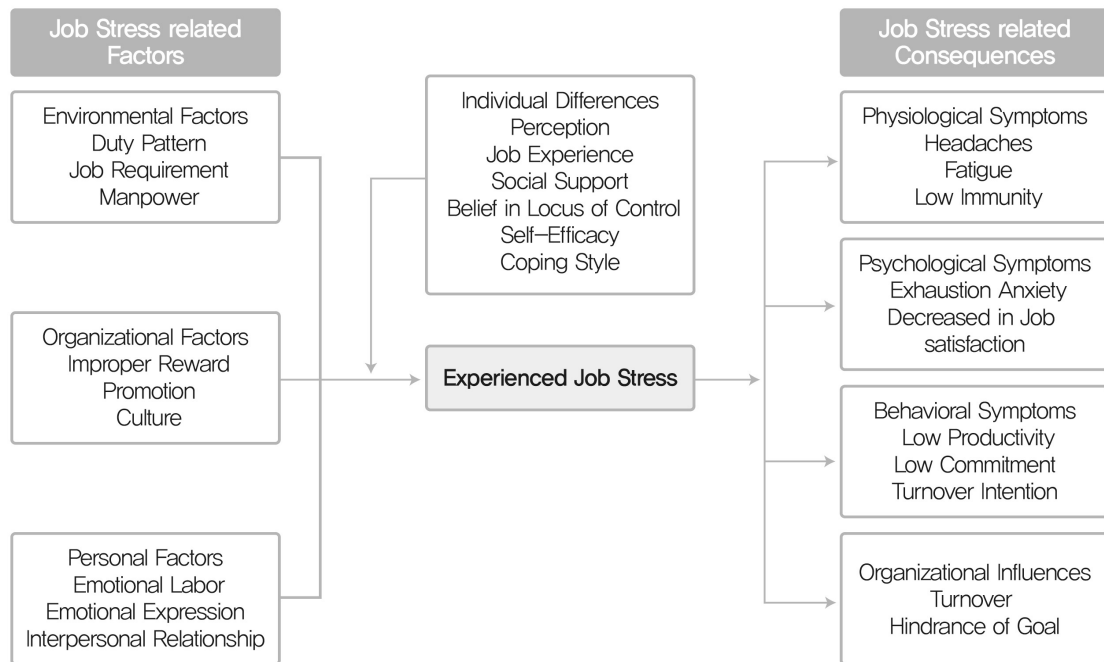
II. 분석의 틀

직무스트레스는 요구되는 직무와 개인의 수행능력이 맞지 않을 때 발생하는 반응으로 일을 하는 과정에서 경험하고 느끼게 되는 긴장, 걱정, 불편감 등을 의미한다[7]. 특히 의료서비스의 경우 환자와 보호자를 매일 접해야 하는 업무의 특성상 스트레스가 존재하고, 이중 간호사는 환자의 질병과 죽음을 다루는 업무, 교대근무와 다양한 요구도의 서비스를 수행해야 하는 부담감으로 높은 스트레스를 경험하고 있다[8]. 구체적으로 근무환경에 의해 발생하는 직무스트레스 요인은 과중한 업무량, 부서간 갈등, 역할에 대한 좌절감, 불충분한 자원, 교대근무, 의사소통의 어려움, 역할갈등 등이 있다[9].

간호사의 스트레스 요인을 조직적 측면의 보상부적절과 조직문화, 환경적 측면의 업무량과 교대근무, 개인적 측면의 대인관계 갈등 등으로 나눌 수 있다[10]. 이 중 업무 시 경험하는 직무 관련 요인이 가장 큰 영향을 미치고 있으며, 스트레스에 대한 결과도 신체적, 정신적, 행동적 증상으로 보고되었다[11]. 스트레스에 대한 결과는 개인의 스트레스 대처 유형에 따라 문제 중심적 대처와 감정 중심적 대처로 나눌 수 있으며[12], 문제 중심으로 대처할수록 사회적 지지를 이용해 계획적으로 스트레스 상황에 반응하나 감정 중심적 대처 유형은 소진과 관련성이 높다[10].

간호사의 직무스트레스로 인한 조직적 영향은 이직이 있으며, 불안정한 근무환경, 부적절한 보상, 낮은 근무만족도, 동기 유발의 상실 등의 직무스트레스 요인이 직장을 떠나는 주요 원인으로 나타났다[13]. 간호사의 직무스트레스는 자신이 선택한 직업에 대한 만족감을 저하시키며, 간호의 질을 떨어 뜨려 간호업무 수행 시 투약오류, 의뢰기기 오작동, 환자확인 오류, 주사침 자상 등의 사고 위험을 높이고 이로 인해 치료를 받는 대상자의 생명이나 치료경과에도 영향을 주게 된다[14]. 또한 직무스트레스가 지속되면 업무 생산성과 효율성 저하는 물론 의욕상실, 간호사의 대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기시켜 양질의 간호를 제공하기 어려울 뿐 아니라 간호사 개인의 안녕을 위협해 정상적인 신체기능 이상을 초래한다[15]. 과중한 근무부담으로 인한 누적된 직무스트레스는 조직에 역기능으로 작용해 직무만족 및 조직몰입, 조직유효성을 감소시키며 병원조직의 목표 달성을 저해하는 것으로 나타났다[16]. 이러한 변인들 간의 관련성을 <그림 1>로 도식화하였다.

이상과 같이 간호사가 인식하고 경험하는 직무스트레스의 개인 및 병원조직에 미치는 영향을 고려해 볼 때 간호사 직무스트레스에 대한 연구 고찰을 통한 관리 방안의 모색은 효율적인 인력관리와 병원경영에 있어 중요한 부분이라고 할 수 있다. 특히 최근 지속적인 간호사 인력난으로 어려움을 겪고 있는 중소병원의 경우 간호사의 직무스트레스 관리를 위한 조직적 관심은 병원 운영에 있어 매우 중요한 요소가 될 것이다.



<그림 1> 직무스트레스의 개념적 기틀 (A framework of Job Stress)

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 최근 10년간 병원 간호사의 직무스트레스에 관한 국내 연구논문의 동향을 분석한 문헌분석 연구 (literature review)이다.

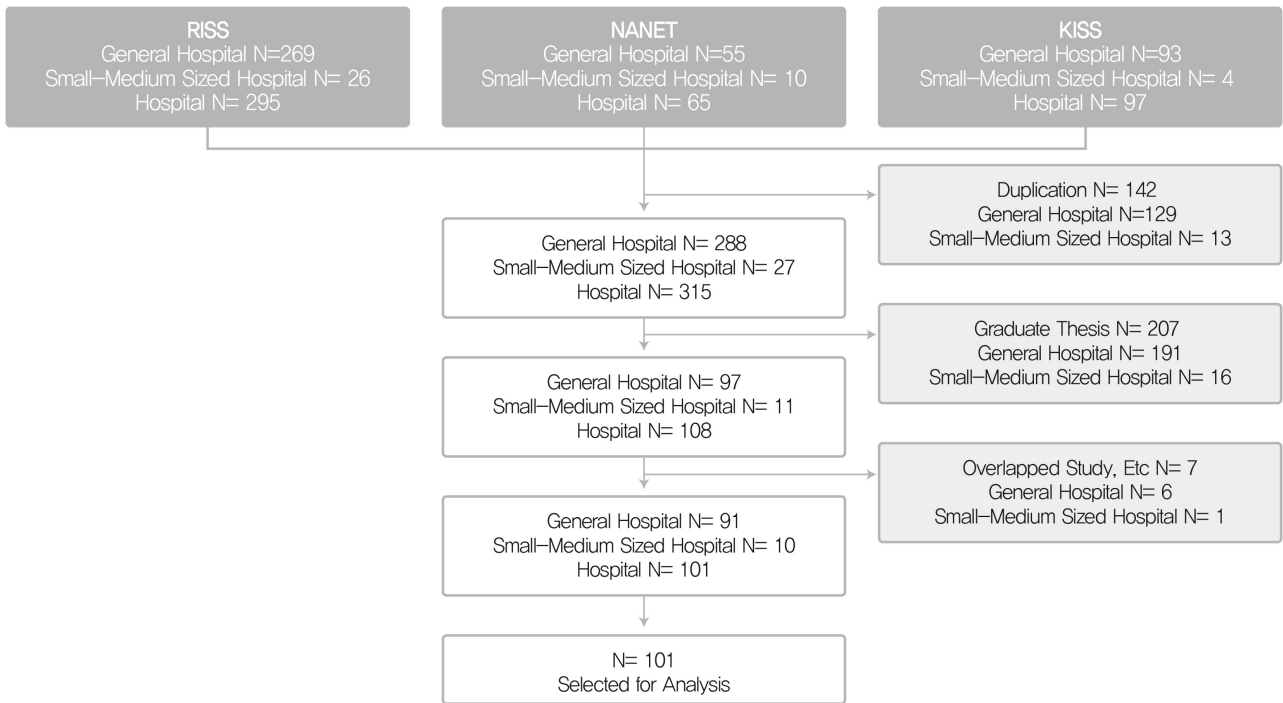
2. 연구 대상

본 연구는 2006년 1월 1일부터 2016년 8월 31일까지 최근 10년간 병원간호사의 직무스트레스를 주제로 발표된 국내 학술지를 대상으로 하였다. 연구대상 논문을 선정하기 위하여 한국간호과학회 산하 10개 학술지와 전국 대학에서 출판된 학회지 및 논문, 주제와 관련된 논문을 출판하는 학술단체를 포함하였다. 자료 수집을 위한 검색 데이터베이스는 교육과학기술부 산하기관인 한국학술정보원에서 제공하는 학술정보서비스(RISS), 국회도서관(NANET), 한국학술정보(KISS)이었다. 주요 검색어(search terms)는 종합병원(General Hospital)과 중소병원(Small-Medium Sized Hospital), 간호사(Registered Nurse), 직무 스트레스(Job Stress)이었으며, 검색된 자료는 종합

병원에서 총288편이 중소병원에서 27편이 검색되었다. 연구의 질을 보장하기 위하여 심사를 거쳐 학술지에 게재된 논문만을 대상으로 하였으며, 출판되지 않은 학위 논문은 분석대상에서 제외하여 종합병원에서 97편, 중소병원에서 11편이었다. 1차 검색된 논문의 내용을 고찰한 결과 중복 검색된 연구와 연구대상자가 없는 연구 등 7편이 제외되어 최종적으로 종합병원에서 91편, 중소병원에서 10편으로 총 101편의 논문을 분석 대상으로 선정하였다 <그림 2>.

3. 자료 분석

수집된 논문의 분석은 연구 동향을 분석한 선행 연구를 참고로 하였으며, 자료 분석 시 연구자의 주관적 오류를 최소화하기 위하여 석사과정 이상의 간호사 2인이 독립적으로 분석한 후 연구진의 합의를 통한 결과로 도출하였다. 연구 논문을 일관된 기준으로 분석하기 위하여 연구 대상 및 표본추출, 연구도구, 연구결과로 구분하여 각각의 항목을 매트릭스로 작성하고 확인하였으며, 1차 자료를 분류하고 해석하여 결과를 표의 형태로 요약하였다. 연구논문을 요약하는 과정에서 서술적 통합(descriptive synthesis)이 이루어졌다.



<그림 2> 논문 선정 흐름도 (Flow chart of study inclusion)

IV. 연구결과

1. 간호사의 직무스트레스 관련 국내 연구 현황

최근 10년간 발표된 국내 연구 101편을 살펴본 결과 간호사의 직무스트레스에 관한 연구가 지속적으로 증가해 왔으며, 연구 설계는 예측요인 탐색과 상관관계 연구가 가장 많이 이루어졌다. 연구 대상은 일반간호사 78.2%(79편) 외에 특수부서 간호사, 감염 전문간호사, 남자간호사 등 다양하였으나, 중소병원은 일반간호사에서만 이루어졌다. 대상자의 수는 100-299명이 많았으며, 병상 수는 30병상에서 500병상 이상까지 다양하였고, 자료를 수집한 병원의 수는 2-9개가 가장 많았다. 표본크기 선정에 따른 과학적 근거를 제시한 경우는 40%에 미치지 못하였으며, 표본추출 방법으로는 거의 대부분이 편의추출방법을 사용하였다<표 1>.

자료수집 방법은 질문지법이 가장 많았으며, 연구윤리 위원회(Institutional Review Board, IRB) 승인을 받은

논문은 25.7%(26편)이었다. 간호사의 직무 스트레스와 관련된 종속변수로는 직무만족, 소진, 조직몰입, 이직의도가 주로 측정되었다.

측정도구는 기존에 개발된 도구를 연구 대상에 맞게 수정 보완하여 사용하는 것이 일반적이었다. 직무 스트레스의 측정은 Chang et al.[17]의 한국형 직무스트레스 측정도구를 많이 사용하였는데, 이 도구는 물리적 환경, 관계갈등, 보상, 조직체계, 직무요구, 직무자율, 직장문화, 직무불안정 등 주로 산업 보건적 측면을 측정한다. 또한 간호사대우, 간호업무, 근무표, 대인관계갈등, 의료한계에 대한 심리적 부담 등 행정 관리적 측면을 측정하는 Ku & Kim[18]의 도구가 8.9%(9편)에서 사용되었다. 직무만족 측정은 37.7%(42편)에서 연구되었으며, 보수, 전문성, 직무요구, 행정적지지, 직무자체의 만족 등을 측정하기 위해 기존에 개발된 도구를 수정 보완해 사용하였다. 소진은 14.9%(15편)에서 측정되었고, 이직 의도는 Kim[19]이 개발한 도구를 가장 많이 사용하였으며, 병원 전체 12.1%(16편), 중소병원 50.0%(5편)에서 이직의도를 다루었고 이직의향, 보상부적절, 근무환경, 업무량의 하위변인도 함께 연구되었다<표 2>.

<표 1> 논문의 특성에 따른 연구 방법, 대상, 표본 (Characteristics of Research Design, Subjects and Sample)

Variables	Categories	Hospital Nurse(N=101)				Small-Medium Sized Hospital Nurse(N=10)			
		06~10	11~12	13~14	15~16	06~10	11~12	13~14	15~16
Source	KCI registration	11(10.9)	14(13.9)	23(22.8)	20(19.8)	2(20.0)	2(20.0)	2(20.0)	3(30.0)
	KCI candidate registration	6(5.9)	2(2.0)	1(1.0)	3(3.0)				
	Journal	15(14.9)	3(3.0)	1(1.0)	2(2.0)		1(10.0)		
Resource	Nursing	16(15.8)	10(9.9)	13(12.9)	5(5.0)	2(20.0)	2(20.0)	1(10.0)	
	Convergence	5(5.0)	3(3.0)	4(4.0)	10(9.9)		1(10.0)		
	Medicine	4(4.0)			3(3.0)				
	Management	2(2.0)	1(1.0)	1(1.0)	2(2.0)			1(10.0)	
	Other	5(5.0)	5(5.0)	7(6.9)	5(5.0)				3(30.0)
Research Design	Predictive	18(17.8)	15(14.9)	15(14.9)	16(15.8)	2(20.0)	1(10.0)		2(20.0)
	Correlational	5(5.0)	3(3.0)	5(5.0)	6(5.9)		2(20.0)	1(10.0)	1(10.0)
	Descriptive	6(5.9)	1(1.0)	3(3.0)	3(3.0)				
	Other	3(3.0)		2(2.0)				1(10.0)	
Bed size	≥300	6(5.9)	2(2.0)	4(4.0)	1(1.0)				
	<300	1(1.0)	3(3.0)			1(10.0)	3(30.0)		
	Mixed	3(3.0)	3(3.0)	1(1.0)	5(5.0)	1(10.0)			
	Not mentioned	22(21.8)	11(10.9)	20(19.8)	19(18.8)			2(20.0)	3(30.0)
Area	Capital area	13(12.9)	7(6.9)	8(7.9)	6(5.9)	1(10.0)	2(20.0)		
	Metropolitan	6(5.9)	5(5.0)	9(8.9)	7(6.9)	1(10.0)		1(10.0)	
	City	13(12.9)	7(6.9)	8(7.9)	12(11.9)		1(10.0)	1(10.0)	3(30.0)
Number of Hospital	1	8(7.9)		5(5.0)	4(4.0)				
	2~9	19(18.8)	9(8.9)	14(13.9)	18(17.8)	2(20.0)	1(10.0)	2(20.0)	3(30.0)
	10~29	1(1.0)	7(6.9)	3(3.0)			2(20.0)		
	≥30	1(1.0)	2(2.0)	1(1.0)					
	Not mentioned	3(3.0)	1(1.0)	2(2.0)	3(3.0)				
Subject	Registered nurse	30(29.7)	12(11.9)	17(16.8)	20(19.8)	2(20.0)	3(30.0)	2(20.0)	3(30.0)
	Special unit nurse		2(2.0)	4(4.0)	3(3.0)				
	Other	2(2.0)	5(5.0)	4(4.0)	2(2.0)				
Sample Size	<100	3(3.0)		2(2.0)	2(2.0)				1(10.0)
	100~299	17(16.8)	12(11.9)	21(20.8)	16(15.8)	2(20.0)	2(20.0)	2(20.0)	2(20.0)
	≥300	12(11.9)	7(6.9)	2(2.0)	7(6.9)		1(10.0)		
Evidence of sample size	Mentioned	1(1.0)	6(5.9)	16(15.8)	16(15.8)		1(10.0)	1(10.0)	2(20.0)
	Not mentioned	31(30.7)	13(12.9)	9(8.9)	9(8.9)	2(20.0)	2(20.0)	1(10.0)	1(10.0)
Type of Sampling Methods	Convenience	31(30.7)	18(17.8)	25(24.8)	25(24.8)	2(20.0)	3(30.0)	2(20.0)	3(30.0)
	Complete enumeration		1(1.0)						
	Snowball	1(1.0)							

<표 2> 논문 특성에 따른 스트레스 측정 도구 및 데이터 수집 방법
(Characteristics of Measurement Instrument and Data Collection)

Category	Item	Researcher	Hospital Nurse (N=101)	Small-Medium Sized Hospital Nurse(N=10)
Category	Sub-category			
Job stress	Physical environment, Relationship conflict, Improper reward, Organizational system, Work requirement, Job autonomy, Organizational culture, Job insecurity	Chang et al, 2005	15(14.9)	
	Nurse treatment, Nursing performance, Duty timetable, Interpersonal relationship conflict, Psychological burden by Limits of medical care physician conflict, Professional knowledge and lack of skill professional role conflict, Relationship between patients and guardians	Ku & Kim, 1984	9(8.9)	1(10.0)
	Work requirement, Job autonomy, Relationship with superior	Chang, 2001	5(5.0)	
Job satisfaction	Reward, Relationship interactions, Professionalism, Job require, Administrative support	Kim, 1992	4(4.0)	
	Motivational factors, Sanitary factors	Lee & Park, 1996	2(2.0)	
	Payment, Relationship interactions, Autonomy, Professionalism, Satisfaction with the job itself, Administrative support	Park & Yun, 1992	2(2.0)	
	Satisfaction with the job itself	Kim, 1994	2(2.0)	2(20.0)
		Other*	32(31.7)	2(20.0)
Exhaustion	Physical exhaustion, Emotional exhaustion, Mental exhaustion	Hong, 1984	4(4.0)	
	Psychological disengagement from job, Emotional exhaustion	Choi, 2007	2(2.0)	
	Emotional exhaustion, Psychological disengagement from job	Kim, 2004	2(2.0)	
		Other*	7(6.9)	
Organizational Commitment	Normative commitment, Affective commitment, Continuance commitment	Kim, 1986	3(3.0)	2(20.0)
		Other*	9(8.9)	
Turnover Intention	Turnover intention, Willingness to turnover, Improper reward, Work environment, Workload	Kim, 2007	4(4.0)	3(30.0)
	Turnover intention, Reason for turnover	Park, 2002	3(3.0)	1(10.0)
		Other*	9(8.9)	1(10.0)
Reliability	Mentioned		95(94.1)	10(100)
	Not mentioned		6(5.9)	
Data Collection	Questionnaire survey		99(98.0)	10(100)
	Physiologic measurement		1(1.0)	
	Interview		1(1.0)	
Ethical Consideration	Mentioned		26(25.7)	2(20.0)
	Not mentioned		75(74.3)	8(80.0)

* Other: Various instrument were used once in each study

2. 주요 변인 간 연구결과 종합

간호사 직무 스트레스 변인 간 결과는 <표 3>과 같다.

가. 직무 스트레스 증가 요인

직무스트레스 환경적 요인 중 교대 근무와 밤 근무 간호·간병통합서비스 병동의 경우 일상생활보조 업무량, 인력부족과 불안정한 근무, 높은 책임감과 직무요구도가 직무스트레스와 정적 관계를 보였다. 조직적

측면의 보상부적절과 조직문화, 업무상 역할을 모호하게 인식할수록 직무스트레스와 정적 관계가 있었으며, 급여와 승진은 직무스트레스와 관련성이 있는 것으로 나타났다. 개인적 측면의 감정노동과 피로도, 대인관계 갈등이 직무스트레스와 정적 관계를 보였다. 중소병원을 대상으로 한 연구를 구분해서 살펴보면, 전체 병원 대상 연구와 동일하게 교대근무와 밤 근무, 업무상 역할 모호가 직무스트레스와 정적 관계가 있는 것으로 나타났으나, 감정노동과 직무스트레스의 관계를 확인한 결과는 찾아 볼 수 없었다.

<표 3> 간호사의 직무스트레스 논문 결과 요약 (Results of Nurses' Job Stress)

Item	Hospital Nurse (N=101)	Small-Medium Sized Hospital Nurse (N=10)	
Job stress	Work Environment	Shift duty, night shift, and daily life assistant have a positive correlation with job stress	Shift duty and night shift have a positive correlation with job stress
	Internal Factor	Emotional labor and fatigue have a positive correlation with job stress	
		Emotional expression has a negative correlation with job stress	
	Interpersonal Relationship	Interpersonal relationship conflict is related to job stress	
	Reward and Welfare	Improper reward has a positive correlation with job stress	
		Payment and promotion are related to job stress	
	Workload	Job requirement and role ambiguity have a positive correlation with job stress	Role ambiguity in work has a positive correlation with job stress
	Perceived work load is related to job stress		
Job satisfaction	Internal Factor	Control ability of emotion has a positive correlation with job satisfaction	Understanding and application of emotion have a positive correlation with job satisfaction
	Reward and Welfare	Emotional labor has a negative correlation with job satisfaction	
		Low and high payment is related to job satisfaction	Low and high payment is related to job satisfaction
	General Organizational Culture	High work career and position have a positive correlation with job satisfaction	Work career has a positive correlation with job satisfaction
Turnover Intention	Organizational Commitment	Organization innovative activity is related to job satisfaction	
	Job Stress	Organizational commitment have a negative correlation with turnover intention	Organizational commitment and turnover intention have a negative correlation
		Job stress and turnover intention have a positive correlation	Job stress and turnover intention have a positive correlation
	Reward and Welfare	Low payment is related to turnover intention	Low payment related to turnover intention
Job Environment	Lower work career and turnover intention have a positive correlation	Low career and lack of manpower have a positive correlation with turnover intention	
Organizational Commitment	Reward and Welfare	Improper reward is related to organizational commitment	Payment level is related to organizational commitment
	General Organizational Culture	High work career and organizational commitment have a positive correlation	
Exhaustion	Internal Factor	Emotional labor and exhaustion have a positive correlation	
	Workload	High job requirement and exhaustion have a positive correlation	

나. 직무 스트레스의 영향

직무스트레스는 신체적, 정신적, 행동적, 조직적인 영향을 미치며 직무스트레스 수준이 높을수록 신체적 측면의 피로에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스는 정신적 측면에서의 직무만족에 부적 영향을, 소진에 정적 영향을 미치고 있었으며, 개인의 감정조절 능력과 문제 중심적 대처, 경력이 높을수록 직무만족도가 높았다. 특히 직무스트레스 요인 중 감정노동과 높은 직무 요구도는 소진과 정적 관계를 보였으나, 중소병원의 경우 소진은 다루어지지 않았다. 행동적 측면으로 직무스트레스는 조직몰입도에 부적 영향을, 이직의도에 정적 영향을 미쳤으며, 직무스트레스 요인 중 부적절한 보상은 조직몰입도와 연관성이 있는 것으로 나타났다. 그러나 직무스트레스의 조직적인 영향인 이직과의 직접적인 관계를 설명하는 결과는 찾아볼 수 없었다(표 3).

간호사의 직무스트레스에 관한 연구 결과를 지역별로 분류하였을 때 수도권(34편), 광역시(27편), 중소도시(41편)에서 확인되었다(표 4). 중소도시의 경우 수도권과 광

역시에 비교하여 행동적 측면 중 이직의도에 관한 주제가 다양하게 연구되고 있었으며, 수도권에서는 근무경력과 조직몰입도의 정적 관계를 확인할 수 있었다.

다. 직무 스트레스 관리 방법

분석 대상 논문에서 제안된 직무스트레스 관리 방법은 직무스트레스 프로그램 개발이 가장 많았으며, 주로 상담과 스트레스 완화요법, 직무교육과 역량강화, 멘토링과 공감능력 확대를 다루었다. 근무환경 개선을 위한 제안은 효율적인 업무체계와 분담, 직무순환, 자율성 확대이었다. 특히 보상체계 강화와 사회적인 지지를 강조하였으며, 조직문화와 시스템적 지원으로 긍정적 조직문화 창출과 수직적 문화 개선, 효과적인 인사관리를 제안하였다. 직무 스트레스 관리 방법으로 자기 효능감을 강화하고 원활한 의사소통이 가능한 훈련프로그램의 개발 등 다양한 제안이 이루어졌으나, 현장에서 적용한 후 효과성을 측정한 연구는 찾아보기 어려웠으며, 분석 논문들의 대다수가 프로그램 내용이나 관리 방법을 제안하는 수준으로 진행되었다.

<표 4> 지역별 간호사 직무스트레스 논문 결과 요약 (Results of Nurses' Job Stress by region)

Item	Capital (N=34)	Metropolitan*(N=27)	City (N=40)
Job Stress	Positive correlation	Shift duty, Emotional labor, Improper reward, Work requirement, Role ambiguity, Lack of manpower, High interpersonal relationship conflict, Work overload	Nightshift, Improper reward, Working hours, High interpersonal relationship conflict, Work overload
	Negative correlation	Emotional expression, Low parenting stress, Favorable nurse organizational climate	Nursing Care Service, Shift duty, Fatigue, Improper reward, Unstable Duty timetable, High interpersonal relationship conflict
Job Satisfaction	Positive correlation	High work career, Position	Self-leadership, High work career, Position
	Negative correlation	High parenting stress, Low payment	Improper reward, Emotional labor, Improper reward
Turnover Intention	Positive correlation		Job stress, High interpersonal relationship conflict, Lack of manpower, Low work career, Low payment
	Negative correlation	Organizational commitment	Organizational commitment, Social support
Organizational Commitment	Positive correlation	High work career	
	Negative correlation		Improper reward, Improper reward
Exhaustion	Positive correlation	Job requirement	Emotional labor

* Except Incheon

V. 고찰 및 결론

1. 고찰

본 연구는 최근 10년간 간호사 직무스트레스를 연구한 국내 연구 논문을 분석하여 병원간호사들이 지각하는 직무스트레스의 영향요인과 결과를 살펴보고 병원 규모와 소재 지역에서의 그 차이점을 확인하였다. 또한 병원종별, 간호인력, 지방 및 중소병원의 현황 파악으로 체계적인 후속연구를 위한 방향과 간호사 인력관리 방안 및 직무스트레스 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구를 통하여 다음과 같은 시사점이 도출되었다.

첫 번째, 병원 전체 간호사의 직무스트레스에 관한 국내 연구를 보면 10년간 이 주제에 대한 연구가 지속적으로 이루어졌으며, 다양한 연구대상과 설계로 결과를 도출하고 있음이 확인되었다. 그러나 국외 연구 동향과 비교해 볼 때 실험 연구와 질적 연구의 비중이 낮았으며[20], 이론적 기틀을 제시한 논문도 찾아보기 어려웠다. 그러나 2013년 이후 표본크기 선정에 대한 과학적 근거를 제시하거나 윤리적인 측면을 강조하는 논문의 비중이 점점 증가하는 경향을 확인할 수 있었다. 추후 연구 대상이 간호직종에 국한되기도 개인과 팀, 조직 내 영향력에 대한 분석으로 확대되어 간호사의 직무스트레스로 인한 경영학적 측면에서의 영향력을 분석할 수 있는 연구 설계 및 자료수집에 대한 객관적이고 다양한 노력이 요구된다.

두 번째, 분석대상 병상 수는 30병상에서 500병상 이상으로 다양하였으나, 종합병원과 중소병원으로 주제어를 표기하고도 구체적인 병상수를 제시하지 않은 경우가 50%이상이었다. 종합병원은 의료법에 따라 100 병상 이상과 7개 또는 9개 이상의 진료과목, 각 진료과목에 속하는 전문의를 갖춘 의료기관을 의미하나[21], 중소병원에 대한 명확한 개념은 의료법 등 의료관련 법령에 존재하지 않는다. 단지 중소기업기본시행령 상 중소병원을 보건 및 사회복지사업은 상시 근로자수 300명 미만 또는 매출액 300억 원 이하로 규정하고 있어 의료계에서 통상 의원을 제외한 300병상 미만의 의료 기관을 중소병원이라 칭하고 있다[22]. 중소병원에 대한 의료법상의 명확한 구분이 이루어지지 않았기에, 종합병원과 중소병원에 대한 정확

한 정의 없이 의료기관 마다 혼용되어 사용되고 있었다. 또한 종합병원과 중소병원으로 명기되었으나 기준이 명확하지 않은 병상수로 인한 연구과정 상의 한계점이 발견되었다. 이에 본 연구는 병원이 소재한 지역별 직무스트레스 요인과 영향에 대한 결과를 함께 제시하여 병원 규모와 특성에 관한 이해를 돕고자 하였다. 중소병원에서 수행된 연구 중 간호사와 간호조무사의 불분명한 업무 영역과 책임에 대하여 다룬 결과[22]도 있었는데, 인력의 역할 수준에 대한 명확한 구분과 병원 규모별 인력 관리에 대한 실제적인 대책도 요구된다. 후속 연구는 지역 및 종별, 상급병원과 종합병원, 전문병원과 일반병원 등 다양한 의료기관의 분류와 운영에 경영학적 측면의 요소가 고려되어야 할 것이다.

세 번째, 병원 간호사를 대상으로 한 101편의 논문 중 직무스트레스를 82.1%(83편)에서 직무만족은 41.6%(42편)에서 연구되었다. 직무스트레스의 영향요인은 이직의도 15.9%(16편), 소진 14.9%(15편), 조직몰입 11.9%(12편)로 탐색하였으며, 직무스트레스와 직무만족을 동시에 탐색한 연구도 16.9%(17편)이었다. 측정 도구는 기존에 개발된 도구를 수정·보완하였으며, 직무스트레스와 직무만족의 하부 요인을 동시에 측정하는 등 모호하게 사용되는 경우도 있었다. 직무스트레스는 직무요구와 개인의 수행능력이 맞지 않을 때 경험하고 느끼게 되는 긴장, 걱정, 불편감 등으로[7], 주로 관계갈등, 직무요구, 직무불안정, 부적절한 보상, 자율성, 전문성, 직장문화로 측정하였다. 직무만족은 개인이 자신의 직무와 직무경험을 평가한 결과로 느끼게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서로[24] 주로 직무자체에 대한 만족, 부적절한 보상, 직무요구, 자율성, 전문성, 관계갈등, 행정적 지지를 측정하였다. 이와 같이 직무스트레스와 직무만족에서 공통되는 하부 요인을 보면 관계갈등, 부적절한 보상, 직무요구, 자율성, 전문성은 매우 유사하게 측정되고 있음을 확인할 수 있다. 하지만, 본 연구를 통하여 경영학적 측면이 고려되지 않는 직무스트레스의 측정 및 개념을 중복하여 측정하는 등 선행 연구의 근거를 통계적으로 합성하는 메타분석이나 체계적 고찰을 적용하는데 한계가 있었다. 따라서 간호사 직무스트레스를 실재적으로 확인하고 관리하기 위해서는 직무스트레스의 하부 요인별, 결과적 영향력에 대한 명확한 구분과 지속적인 연구 활동이 요구되며, 병원 특수성이 반영된 직무스트레스 측정도구 및 프로그램 개발이 필

요하다.

네 번째, 병원 간호사의 직무스트레스와 관련된 요인은 심리적, 신체적 특성 등 개인적 측면의 직무스트레스로 인한 결과를 살펴본 연구가 두드러졌으나[25], 중소병원의 경우 근무환경, 이직의도, 직무만족 등 조직적 측면의 연관성이 주로 연구되고 있음을 확인하였다. 이러한 현상은 종합병원과 비교해 상대적으로 근무환경과 직무 만족 요소가 부족한 중소병원 간호사의 종합병원으로의 이동현상과 유입률의 감소로 이어져 200병상 미만의 중소병원 이직률이 가장 높게 나타난 병원간호사회의 결과[5]와도 일치되어 효율적 인력관리의 필요성을 강조하고 있다. 특히 최근 악화되고 있는 인력난에도 불구하고 현실적인 대안책을 내놓지 못하고 있는 실정을 반영한 결과이다. 따라서 실무자와 병원 그리고, 정부기관의 다 학제적 접근의 다양한 연구와 경영학적 차원의 현실적인 개선활동과 지지적 환경 접근이 강조되어야 할 것이며, 중소병원의 경우 이러한 활동이 더욱 필수적이라고 하겠다.

다섯 번째, 교대직일수록, 수직적 문화일수록 직무스트레스에 부정적 영향을 미치며, 특히 중소병원에서 간호사의 부족과 급여 불만족이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 중소도시에서는 불안정한 근무일정 및 밤 근무와의 연관성이 두드러졌으며, 직무스트레스와 이직의도의 관련성에 대한 연구가 많이 이루어지고 있었다. 이러한 현상은 근무환경과 여건이 우수한 수도권 및 광역시 그리고, 종합병원으로의 간호사 쏠림현상을 드러내는 것으로 중소도시 병원의 원활한 간호인력 수급의 어려움을 반영한 결과라 하겠다[26]. 병원 간호사의 교대 근무 기피 현상과 경력직 간호사의 상근부서와 행정직으로의 순환 배치로 교대직 간호사의 구인은 인력 관리에서의 해결 과제로 남아있다. 다양한 수당 체제의 개발이 당장 어려운 중소병원 간호사의 근무환경 개선을 통해 기존 간호 인력을 만족시키고 신규 간호사들이 원만하게 적응할 수 있는 교육 프로그램의 개발과 적용으로 이탈률의 최소화가 우선되어야 할 것이다.

간호사 직무스트레스에 영향을 미치는 요인인 병원 환경적, 조직적, 개인적 측면을 고려한 직무스트레스 관리 프로그램 운영 및 현실적인 복지제도의 개발과 적용도 필요하다. 간호사 수급의 불균형을 해소하기 위해서는 종별, 병상별, 지역별 특성을 고려한 경영학적 해석과 양적, 질적, 지역 분포적 측면의 개선활동이 이루어져야 할

것이다. 양적 측면으로 간호대학 입학정원제 개선, 간호사 법정인원 확보, 근무유형 다양화와 환경개선, 근로기준 및 모성보호법 준수, 경력과 유휴 간호사의 현장 유입을 통한 의료기관 대비 적정 간호 인력의 확보가 이루어져야 한다. 질적 측면으로 간호사 직무교육 프로그램 개발, 면허등록제 활성화, 보수교육 의무화, 간호사와 간호조무사의 역할구분, 연차별 수당 차등화로 양적인 성장과 더불어 질적인 균형이 이루어져야 한다. 지역 분포적 측면으로 의료 및 간호교육기관 쿼터제, 의료취약지역 간호사 배치, 지역거점 병원 활성화, 간호등급과 근무기관 제한제 개선 등이 필요하다. 이는 국가정책적인 중장기적인 기획, 실행 및 평가를 통한 교육기관 및 의료기관과의 유기적인 협력을 통하여 개선되어야 할 것이다.

2. 결론 및 제언

최근 10년간 병원 간호사 직무스트레스에 관한 국내 연구 논문을 분석한 결과, 예측요인 탐색과 상관관계 연구의 비중이 높았으며, 주로 간호학 분야에서 일반간호사를 대상으로 한 연구가 집중되었다. 다수의 연구에서 편의표본 추출법을 사용하였으나, 윤리적인 측면과 효과 크기 등을 검토한 연구는 점점 증가하고 있었다. 결론적으로 병원간호사의 직무스트레스는 개인적 측면 및 소진 등을 살펴본 연구에 비하여 소수에서 이루어진 중소병원 간호사의 직무스트레스 연구는 이직 의도, 직무만족, 근무형태, 인력부족, 급여 등 조직적 측면에 관한 영향력을 확인할 수 있었다. 특히 직무스트레스도 기존의 연구도구를 수정 보완하여 산업 보건적 측면 또는 행정 관리적 차원을 측정하고 있으나, 변화된 의료 환경과 병원경영학적 측면을 반영하여 이를 측정할 수 있는 도구의 개발이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호사의 이직의도에 직접적으로 영향을 주는 직무스트레스 요인 탐색을 위한 체계적 고찰과 선행 연구의 근거를 개인과 팀 또는 조직적으로 간호사와 타 직종까지 통계적으로 분석하는 등 좀 더 적극적인 시도가 요구된다.

둘째, 직무스트레스에 대한 산업 보건적 및 조직적 측면, 간호학 분야에 국한된 연구에서 벗어나 인력의 실제적인 운영 및 프로그램 개발을 위해 경영학적 접근의 연구 활동과 다양한 연구 설계를 적용한 학문적 접근이 필

요하다.

셋째, 의료기관별 특성이 반영된 직무스트레스의 요인 및 결과 분석으로 환경적, 개인적, 조직적 측면의 개선을 끌어낼 수 있는 직무스트레스 관리 프로그램 및 인력관리 방안의 모색이 필요하다.

<참고문헌>

1. Jung IH. A Study on the Effects of Characteristics on Job Satisfaction in Nurses. [dissertation]. Seoul: Catholics University;2011.
2. Lee MH, Kim JK. A Comparative Study on Nursing Practice Environment, Professionalism, and Job Satisfaction According to Hospital Size. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(4):470-479.
3. National Statistics portal. Statistics Korea; 2013. Available from <http://kostat.go.kr>.
4. Health Insurance Review & Assessment Service; State medical institutions. 2013. Available from <http://www.hira.or.kr>.
5. Hospital Nurses Association. Factual Survey of Hospital nursing staffing; 2013. Seoul: Hospital Nurses Association. Available from <http://khna.or.kr>.
6. Lee YT, Kim JD, Lee YH, Kang DY, Park JA. A factual survey of Nursing manpower supply and Nursing a sliding scale management costs; 2008. Available from <http://www.khidi.or.kr>.
7. Lambert EG, Hogan NL, & Griffin ML. The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*. 2007; 35(6):644-656.
8. Golubic R, Milosevi M, Knezevic B, Mustajbegovic J. Work-related stress, education and work ability among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2009;65:2056-2066. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05057.x>.
9. Lee KJ, Lee KM. The Effects of Job Stressors and Burnout on Organizational Effectiveness in Hospitals. *Journal of Korean Management Association*. 2009; 22(6):3233-3257.
10. Andrew McVicar. Workplace stress in nursing : a literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 2003;44(6):633-642.
11. Stephen P Robbins. *Organizational Behavior*. Pearson Higher Education;2016. 641-657.
12. Folkman S, Lazarus R,S, Gruen R,J, Delongis A. Appraisal, coping, health status and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;50:571-579.
13. Park HS. A study on the Intention of separation of Nurse. [dissertation]. Suwon: A-Ju University; 2009.
14. Suzuki K, Ohida T, Kaneita Y, Yokoyama E, Miyake T, Harano S, et al. Mental health status, shift work, and occupational accidents among hospital nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*. 2004;46:44.
15. Song IS. Job stress, Personality, Job satisfaction and Health status of Clinical Nurses. [dissertation]. Seoul: Chung-Ang University;2008.
16. Baek KS. A Study on the Factors affecting Intensive Care Unit Nurses' Job Stress and Their Burnout. [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2009.
17. Suzuki K, Ohida T, Kaneita Y, Yokoyama E, Miyake T, Harano S, et al. Mental health status, shift work, and occupational accidents among hospital nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*. 2004;46:44.
18. Chang SJ, Koh SB, Kim SA, Kang MG, Lee CK, Chung JJ, et al. Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Journal of Korean Industrial Medicine*. 2005;17(4):297-317.
19. Kim YM. A Study on the turnover and turnover intention of the clinical nurse. [dissertation]. Seoul: Seoul National University;1994.
20. Lee BI. Trend Analysis of Nurses' Stress Based on the Last 10 Years of International Research. *Journal of Korea Occupational Health Nursing*.

- 2012;21(1):27-36.
21. Korean Hospital Association; 2012. Available from <http://www.kha.or.kr>.
22. Kim MA, Park KO, You SJ et al. A Survey of Nursing Activities in Small and Medium-size Hospitals: Reasons for Turnover. *Journal of Korean clinical Nursing Research*. 2009;15(1): 149-165.
23. Lee MJ, Choi MK. Difference of Conflict Levels of Nurses and Nurse-aids against Doctors. *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2011;12(11):4811-4851.
24. Loche, E. A. The nature and causes of job satisfaction. *Hand Book of Industrial and Organization Psychology*. Chicago : Rand McNally; 1976.
25. Choi SR, Jung HS. An Analysis of Studies on Clinical Nurses' Job Stress. *Journal of Korea Occupational Health Nursing*. 2004;13(1):40-47.
26. Korea Health Industry Development Institute; Small - medium sized hospital medical assistance and policy development report. 2017. Available from <http://www.khidi.or.kr>.