Journal of the Korea Convergence Society
Vol. 10. No. 9, pp. 75-84, 2019

ISSN 2233-4890
https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.9.075

간호사의 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 융합관계

이은주[1], 양승경[1*], 이보람[2], 윤지현[2], 박예영[2], 송세린[2]
[1]경남대학교 간호학과 조교수, [2]경남대학교 간호학과 학부생

Convergence relationships between Leisure Satisfaction, Job Stress and Nursing Performance of Nurses

Eun-Joo Lee[1], Seung-Kyoung Yang[1*], Bo-Ram Lee[2],
Ji-Hyeon Youn[2], Ye-Young Park[2], Se-Rin Song[2]
[1]Professor, Dept. of Nursing, Kyungnam University
[2]Student, Dept. of Nursing, Kyungnam University

요 약 본 연구는 간호사를 대상으로 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 융합관계와 간호업무성과의 영향요인을 확인하고자 시행되었다. 연구대상은 C시 소재 2개의 병원에서 근무하고 있는 간호사 150명이었으며, 자료수집 기간은 2018년 8월 3일에서 9월 15일까지였다. 수집된 자료는 SPSS 23.0 프로그램을 이용하여 서술통계, independent t-test, one-way ANOVA, Scheffe's test, Pearson correlation coefficients 및 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과, 간호업무성과는 연령(F=4.78, p=.003), 결혼여부(F=2.74, p=.007), 근무경력(F=3.34, p=.012) 및 건강상태(F=5.23, p=.002)와 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 간호업무성과는 여가만족과 유의한 양의 상관관계(r=.32, p<.001), 직무스트레스와는 유의한 음의 상관관계(r=-19, p=.020)를 보였으며, 직무스트레스는 여가만족과 유의한 음의 상관관계(r=-.32, p=.005)가 있었다. 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 연령(β=.20, p=.008)과 여가만족(β=.28, p<.001)이었으며, 이들 변수에 의한 간호업무성과의 설명력은 19.6%이었다. 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 연령에 따른 차별적 접근과 여가만족을 높이고 직무스트레스를 줄이기 위한 근무환경과 제도적 지원이 요구된다.

주제어 : 간호업무성과, 여가만족, 직무스트레스, 간호사, 관계

Abstract This study aimed to identify the factors affecting the nursing performance and the convergence relationships of leisure satisfaction, job stress, and nursing performance among nurses. Participants included 150 nurses working at 2 hospitals in C city from August 3 to September 15, 2018. The data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA with Scheffe's test, Pearson correlation coefficients, and multiple regression by SPSS 23.0 program. Nursing performance were significantly differences in age (F=4.78, p=.003), marital status (F=2.74, p=.007), length of clinical career (F=3.34, p=.012), and health condition (F=5.23, p=.002). Nursing performance was a positively correlated with leisure satisfaction (r=.32, p<.001) and a negatively correlated with job stress (r=-19, p=.020), and job stress was a negatively correlated with leisure satisfaction (r=-.32, p=.005). The factors affecting the nursing performance of clinical nurses were age (β=.20, p=.008) and leisure satisfaction (β=.28, p<.001), and these variables explained about 19.6% of the variance in nursing performance. In order to improve nursing performance, it is necessary to provide working environment and institutional support for increasing leisure satisfaction and reducing job stress and age-differentiated approaches

Key Words : Nursing performance, Leisure satisfaction, Job stress, Nurses, Relationship

*Corresponding Author : Yang Seung Kyoung(yangsk@kyungnam.ac.kr)
Received July 18, 2019 Revised August 26, 2019
Accepted September 20, 2019 Published September 28, 2019

1. 서론

1.1 연구 필요성

의료서비스의 주 제공자인 간호사는 환자와 가장 많은 시간을 보내고 직접 대면하기 때문에, 환자의 회복과 병원 생산성 측면에서 중요한 위치에 있다[1]. 이러한 간호사의 업무는 조직몰입과 고객지향성[2], 전문직업성 및 임상적 의사결정능력 등과 직접적으로 관련성이 있어[3], 병원의 경제와 발전에 막대한 영향력을 가진다.

간호업무의 생산성이나 성과가 중요함에도 불구하고 간호사는 직접적인 환자 간호 이외에도 수많은 다양한 업무와 간호교육을 필요로 하지 않는 활동을 수행한다[4]. 또 간호인력의 부족, 휴식이 없는 긴 업무 시간, 과도한 문서작업 등 업무 과다와 비효율적인 간호환경 시스템은 간호업무의 효율성을 떨어뜨리는 역할을 한다[5]. 최근 간호영역의 전문화와 세분화, 간호 요구의 증가 등으로 업무가 더욱 과중해진 상황이므로, 간호업무성과와 관련된 연구는 의미 있는 일이라 할 수 있겠다.

워라밸이란 일과 생활의 균형이라는 'Work and Life Balance'의 준말로, 최근 직장이나 직업을 선택할 때 고려하는 중요한 기준이 되는 신조어이다[6]. 최근 개인의 삶의 질과 행복을 추구하는 경향이 강해지면서, 높은 연봉 보다는 일과 삶의 균형, 적절한 급여와 근로시간을 가지는 것을 우선시하는 관점이 확산되고 있다[6]. 워라밸을 고려하여 고용노동부는 일, 가정 양립과 업무 향상성을 위한 정책을 제시하고, 주당 법정 근로시간을 68시간에서 52시간으로 단축한 근로기준법을 일부 시행하고 있다[7]. 이렇듯 노동중심에서 여가중심으로의 사회적 관점 변화로 직장인들은 여가활동에 대한 높은 기대를 가지고, 더 많은 시간을 할애하게 되었다[8].

활동적이든 비활동적이든 개인이 여가활동 경험을 통해 휴식을 취하고 활력을 얻게 된다면 회복탄력성을 높일 수 있다[9]. 여가활동은 직장인들에게 노동으로 인한 육체적 피로를 회복시키며, 개인의 업무 생산성을 향상시킨다[10]. 여가만족은 여가활동과 기회에 참여하여 얻게 되는 개인의 긍정적 감정으로[11], 욕구 충족에 따른 심리적 즐거움을 야기하고[12] 재충전을 통해 직무능력을 향상시키는 것으로 나타났다[13]. 교대근무와 과중한 업무로 인하여 소진이 심한 간호사에게도 여가만족은 신체적·정신적 회복을 촉진시켜 간호업무성과를 향상시킬 것으로 기대된다.

한편, 직무스트레스는 직무를 수행하는데 있어서 직무환경이나 요소와의 상호작용에서 개인에게 초래될 수 있는 신체적, 심리적 불균형을 의미한다[14]. 간호사는 과중한 업무로 인한 피로, 3교대 근무의 불균형적인 시간분배, 연장근무, 부족한 사회적지지 등의 열악한 근무환경에 처해 있으며, 개인의 발전과 역량개발에 투자할 시간이 매우 부족하다[15]. 또한 환자의 죽음과 고통 등의 부정적 상황을 경험하고, 업무 수행과정에서 주변 상황과 가치기준이 충돌하면서 높은 수준의 스트레스를 경험한다. 이러한 직무와 관련된 스트레스는 개인의 생산성 저하, 불안, 신체화 증상 등을 초래하며, 업무효율성을 떨어뜨리는 역할을 한다[16]. 특히 직무스트레스는 이직의도를 예측하는 요인으로[17] 조직에 남아있는 이유를 방해하는 직무배태성에도 영향을 미친다. 따라서 임상간호사의 직무스트레스를 감소시킨다면, 개인의 건강과 업무 효율성에 긍정적으로 작용할 뿐 아니라 간호사의 이탈을 예방할 수 있을 것이다.

이상으로 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과는 간호사에게 중요한 개념임을 알 수 있다. 국내에서 이루어진 간호업무성과와 관련된 선행연구는 셀프리더십, 자아존중감[18], 회복탄력성, 감정노동[19], 전문직업성, 사회적지지[20] 등의 변수를 포함한 연구들이 대부분이었다. 여가만족이나 여가활동을 주요 변인으로 포함한 연구나 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 융합관계를 살펴본 연구는 없었다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 여가만족과 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 융합관계를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 한다. 이는 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위한 중재방안의 기초자료를 제공하고, 궁극적으로 양질의 간호서비스와 개인의 삶의 질 향상에 이바지할 것이다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 융합관계와 간호업무성과에 영향요인을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 및 직무관련 특성을 파악한다.
- 대상자의 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과의 정도를 파악한다.
- 일반적 및 직무관련 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.

- 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사의 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 융합관계를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상자 및 자료수집 방법

연구대상자는 C시에 소재한 M 요양병원과 K 종합병원에서 근무하고 있는 간호사를 편의표집하였다. 표본수는 G-power 3.1.2 프로그램을 사용하여, 회귀분석에서 효과크기 .20, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측요인 10개로 산출한 결과 132명이 요구되었다. 이에 탈락율 20%를 고려하여 160명에게 설문지를 배부하였으며, 이중 부적절하게 응답한 10부를 제외한 150부를 최종 분석에 사용하였다. 연구대상자의 구체적인 선정기준은 1) 현재 근무지에서 근무경력이 2개월 이상의 간호사(수습기간 제외), 2) 본 연구에 자발적으로 참여하기로 동의한 간호사이며, 제외기준은 수간호사 이상의 관리자이다.

자료수집은 2018년 8월 3일부터 2018년 9월 15일까지 이루어졌다. 연구자들이 직접 병원을 방문하여 연구의 목적, 절차, 설문지 작성방법 등을 설명하고 연구 참여에 동의한 경우 설문을 실시하였다. 설문 작성에 소요된 시간은 약 10분 이었으며, 설문이 끝난 즉시 회수하였고 설문에 대한 소정의 답례품을 제공하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 여가만족

여가만족은 Beard & Ragheb[11]이 개발하고, Lee[21]가 번안한 여가만족척도(Leisure Satisfaction Scale)를 Kim[22]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구의 하위요인은 심리만족(1, 7, 13, 19번), 교육만족(2, 8, 14, 20번), 사회만족(3, 9, 15, 21번), 휴식만족(4, 10, 16, 22번), 생리만족(5, 11, 17, 23번), 환경만족(6, 12, 18, 24번)으로 구성되었다. 총 24문항으로, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도를 사용하였다. 여가만족 점수는 최저 24점에서 최고 120점까지이며, 점수가 높을수록 여가 만족이 높음을 의미한다. Kim [20]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α는 .73~.94였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α는 .95였다.

2.3.2 직무스트레스

직무스트레스는 Chang 등[23]이 개발한 한국인 직무스트레스 단축형 측정도구(Shoty From of the Korean Occupational Stress Scale, SF-KOSS)를 사용하였다. 본 도구의 하위요인은 직무요구, 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화로 구성되었다. 총 24문항으로, '전혀 느끼지 않는다' 1점에서 '매우 심하게 느낀다' 4점의 Likert 척도를 사용하였다. 부정적 문항의 경우에는 역코딩하여 분석하였다. 직무스트레스 점수는 최저 24점에서 최고 96점까지이며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α는 .51~.82였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α는 .72였다.

2.3.3 간호업무성과

간호업무성과는 Ko, Lee와 Lim[24]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구의 하위요인은 간호업무수행능력, 간호업무수행태도, 간호업무수준향상 및 간호과정적용으로 구성되었다. 총 17문항으로, '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도를 사용하였다. 간호업무성과 점수는 최저 17점에서 최고 85점까지이며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α는 .92였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α는 .93이었다.

2.3.4 일반적 및 직무관련 특성

일반적 및 직무관련 특성은 성별, 연령, 결혼여부, 근무경력, 한 달 밤 근무 수, 임금, 근무형태, 건강상태를 포함한다.

2.4 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 23.0 program을 이용하여 분석하였다. 일반적 및 직무관련 특성, 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과는 서술통계로 구하였고, 일반적 및 직무관련 특성에 따른 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과는 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 차이가 있는 집단의 사후검증은 Scheffe' test로 분석하였다. 또한 여가활동, 직무스트레스 및 간

호업무성과 간의 상과관계는 Pearson correlation coefficients를, 간호사의 간호업무성과 영향요인은 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다.

2.5 윤리적 고려

연구대상자 모집에 있어 연구의 목적 및 방법, 연구 참여에 대한 이익 및 위험, 연구대상자 보호 등에 관하여 구체적으로 설명하고 연구자가 연구 참여를 언제라도 철회할 수 있음을 설명하였다. 또 연구에 사용된 설문지는 익명으로 처리되며, 설문 결과는 연구 이외의 목적으로 이용되지 않을 것과 비밀이 유지되어 보호받게 됨을 설명하였다. 자세한 내용은 동의서에 기록하여 연구 참여에 자발적으로 동의한 대상자에게 서면 동의서를 받았다.

3. 연구 결과

3.1 일반적 및 직무관련 특성

Table 1과 같이 본 연구 대상자의 성별은 남자가 12.7%(19명), 여자 87.3%(131명)이었으며, 연령은 20대가 48%(72명)로 가장 많았고 40대 23.3%(35명), 30대 22%(33명), 50대 이상 6.7%(10명) 순이었다. 결혼 상태는 기혼이 58.7%(88명), 미혼이 41.3%(62명)이었으며, 근무경력은 4년 이상이 45.3%(68명)로 가장 많았고, 1년 이상 2년 미만 16.0%(24명), 1년 미만 15.3%(23명), 3년 이상 4년 미만 12.7%(19명), 2년 이상 3년 미만 10.7%(16명) 순이었다. 밤 근무 수는 1달에 4번 미만이 48.7%(73명)로 가장 많았으며, 한 달 급여는 251~300만원이 45.3%(68명)로 가장 많았다. 근무 형태는 주간근무가 48.7%(73명), 3교대 근무가 44%(66명)이었으며, 건강상태는 '건강하지 못하다' 52.7%(79명), '보통이다' 24%(36명), '매우 건강하지 못하다' 19.3%(29명), '건강하다' 4%(6명) 순으로 나타났다.

Table 1. General and Work related Characteristics (N=150)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	male	19(12.7)
	female	131(87.3)
Age	20~29	72(48.0)
	30~39	33(22.0)
	40~49	35(23.3)
	50≤	10(6.7)
Marital status	not-married	62(41.3)
	married	88(58.7)
Length of clinical career (months)	<12	23(15.3)
	12~23	24(16.0)
	24~35	16(10.7)
	36~47	19(12.7)
	48≤	68(45.3)
Number of night shift per a month (day)	<4	73(48.7)
	4~5	23(15.3)
	6~7	36(24.0)
	8≤	18(12.0)
Wage (10,000 won/ month)	150~200	13(8.7)
	201~250	40(26.7)
	251~300	68(45.3)
	301≤	29(19.3)
Working pattern	daytime	73(48.7)
	3 shift	66(44.0)
	2 shift	11(7.3)
Health condition	very not healthy	29(19.3)
	not healthy	79(52.7)
	moderate	36(24.0)
	healthy	6(4.0)

3.2 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과

Table 2에서와 같이 연구대상자의 여가만족은 5점 만점에 평균 3.37±0.68점, 직무스트레스는 4점 만점에 평균 2.41±0.27점, 간호업무성과는 5점 만점에 3.84±0.59점이었다.

Table 2. Leisure Satisfaction, Job Stress, and Nursing Performance (N=150)

Variables	M±SD	Item M±SD	Range
Leisure satisfaction	81.1±16.53	3.37±0.68	1-5
Job stress	58.06±6.58	2.41±0.27	1-4
Nursing performance	65.36±10.1	3.84±0.59	1-5

3.3 일반적 및 직무관련 특성에 따른 간호업무성과

일반적 및 직무관련 특성에 따른 간호업무성과를 분석한 결과, Table 3과 같이 연령(F=4.78, p=.003), 결혼여부(t=2.74, p=.007), 근무경력(F=3.34, p=.012) 및 건강상태(F=5.23, p=.002)에서 유의한 차이가 있었다. 집단간 차이 분석 결과, 간호업무성과는 연령에서 40대가 20대와 30대에 비해, 간호업무성과가 유의하게 높았다. 건강상태에서는 '건강하지 못하다'와 '보통이다'가 '매우 건강하지 못하다'에 비해 간호업무성과가 유의하게 높았다.

Table 3. Nursing Performance depending on General and Work related Characteristics

(N=150)

Characteristics	Categories	Nursing performance	
		M±SD	t or F (*p*)
Gender	male	61.58±9.19	−1.75 (.081)
	female	65.91±10.15	
Age	20~29[a]	63.40±10.19	4.78 (.003) c>a,b*
	30~39[b]	63.52±7.98	
	40~49[c]	70.51±10.53	
	50≤[d]	67.50±8.63	
Marital status	not-married	68.03±9.90	2.74 (.007)
	married	63.70±9.81	
Length of clinical career (months)	<12	60.65±8.06	3.34 (.012)
	12~23	61.63±10.28	
	24~35	67.00±12.13	
	36~47	68.89±9.50	
	48≤	66.90±9.63	
Numbers of night shift per a month (day)	<4	66.14±10.14	0.32 (.808)
	4~5	64.78±8.74	
	6~7	64.92±10.72	
	8≤	63.83±10.87	
Wage (10,000 won/ month)	150~200	66.85±11.32	1.39 (.247)
	201~250	67.85±10.07	
	251~300	64.06±8.73	
	301≤	64.31±12.25	
Working pattern	daytime[a]	66.68±10.15	1.23 (.293)
	3 shift[b]	64.03±10.01	
	2 shift[c]	64.55±10.15	
Health condition	very not healthy[a]	58.97±9.12	5.23 (.002) b,c>a*
	not healthy[b]	66.77±9.48	
	moderate[c]	67.25±10.63	
	healthy[d]	66.33±9.50	

* Post-hoc Sheffe's test

3.4 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과 간의 상관관계

각 변수들 간의 상관관계를 살펴보면, Table 4와 같이 간호업무성과는 여가만족과 유의한 양의 상관관계를 (r=.32, *p*<.001), 직무스트레스와는 유의한 음의 상관관계(r=−19, *p*=.020)를 보였다. 또한 직무스트레스는 여가만족과 유의한 음의 상관관계(r=−.32, *p*=.005)가 있었다.

Table 4. Correlations among Leisure Satisfaction, Job Stress, and Nursing Performance (N=150)

Variables	Leisure satisfaction	Job stress	Nursing performance
	r(*p*)	r(*p*)	r(*p*)
Leisure satisfaction	1	−.32 (.005)	.32 (<.001)
Job stress		1	−.19 (.020)
Nursing performance			1

3.5 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 일반적 특성 중 유의한 차이를 보였던 연령, 결혼여부, 근무경력, 건강상태와 간호업무성과와 유의한 상관성을 보인 여가만족과 직무스트레스를 설명변수로 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수 간 공차 한계는 .53~.93로 0.1이상이었으며, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)는 1.07~1.87로 10미만으로 다중공선성의 문제가 없었다. 잔차의 독립성 검정을 위한 Durbin-Watson 값은 1.99로 자기상관이 없음이 확인되었다.

연구결과, Table 5와 같이 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 영향요인을 확인하기 위한 회귀모형은 통계적으로 유의하였고(F=5.88, *p*<.001), 영향요인으로는 연령(β=.20, *p*=.008)과 여가만족(β=.28, *p*<.001)이었으며, 이들 변수에 의한 설명력은 16.4%로 나타났다.

Table 5. Influencing Factors on Nursing Performance of Clinical Nurses (N=150)

Variables	B	SE	β	t	*p*
(Constant)	39.01	12.45		3.13	.002
Age	6.22	2.30	.20	2.70	.008
Marital status	−0.58	2.04	−.02	−0.28	.776
Length of clinical career	1.19	0.65	.18	1.82	.069
Health condition	2.23	1.15	.16	1.93	0.55
Leisure satisfaction	0.17	0.04	.28	3.60	<.001
Job stress	−0.12	0.13	−.08	−0.94	.345
Adjusted R^2 =.164, F=5.88, *p*<.001					

4. 논의

본 연구는 간호사의 업무스트레스, 여가만족 및 간호업무성과 간의 융합관계를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시행되었으며, 그 결과를 바탕으로 다음과 같은 논의를 하고자 한다.

본 연구결과에서 간호사의 여가만족은 5점 만점에 평균 3.37±0.68점으로 간호사 대상의 선행연구[25]에서의 3.40점과 비슷하였다. 같은 도구를 사용한 봉사유형별 여성노인의 여가만족을 살펴보면, 신체봉사 노인은 여가만족이 3.36점, 전문봉사 노인은 3.93점이었으며[26], 노인대학에 참여하는 노인의 경우 4.10점이었다[27]. 노인의 여가만족은 간호사에 비하여 대체로 높았으며, 신체

봉사 보다는 배움이나 전문봉사와 같은 여가활동에서 만족도가 더 높았다. 여가만족은 여가활동을 통해 느끼는 즐겁고 유쾌한 정서와 태도, 욕구의 만족도로 정의되는데[28], 간호사의 경우 교대근무로 인하여 여가시간이 부족하고, 불규칙적이기 때문에 여가 속에서 만족을 경험하기 어려울 것이라 생각된다. 또한 직무스트레스는 평균 58.06±6.58점, 4점 만점에 평균 2.41점이었다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yoon[29]의 연구에서 직무스트레스는 63.43점으로 본 연구에 비해 다소 높았다. 같은 도구를 사용한 사업장 근무 근로자를 대상으로 한 연구에서 직무스트레스는 46.65점이었다[30]. 금속, 섬유 등 제조업과 통신, 서비스 등 비제조업에 종사하는 대상자 보다 간호업무에서의 스트레스가 더 높음을 의미한다. 간호업무성과는 5점 만점에 3.84±0.59점이었으며, 중환자실 간호사 3.72점[31], 간호간병통합서비스병동 간호사 3.61점, 일반병동간호사 3.79점[32]에 비하여 비교적 높았다. 본 연구에서는 부서의 현황을 확인하지 않았지만 간호사의 업무부서는 간호업무와 관련성이 높으므로[33], 향후 연구에서는 간호업무환경과 같은 변인들이 고려되어야 할 것이다.

일반적 및 직무관련 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 살펴보면, 연령, 결혼여부, 근무경력, 건강상태에서 유의한 차이를 보였다. 집단 간 차이를 확인하기 위한 사후검증결과에서, 40대가 20대와 30대에 비해 간호업무성과가 유의하게 높았다. Kim, Kim, Chung과 Kwak[31]의 연구에서도 21~30세 집단에 비해 31세 이상 집단에서 간호업무성과가 더 높았다. 이는 연차가 올라갈수록 간호업무에서의 임파워먼트가 높아져[34], 간호업무의 통찰력과 전문성을 높이기 때문이라 생각된다. 또한 미혼자가 기혼자에 비하여 간호업무성과가 유의하게 높았다. 이는 기혼자가 미혼자에 비해 업무성과손실이 더 높게 나타난 Cho, Kim과 Kim[35]의 연구결과와 같은 맥락이다. 기혼자의 경우 일과 가정을 양립함에 있어 육체적, 정신적으로 더 많은 부담을 가지기 때문에 업무성과에도 부정적인 영향을 미쳤을 것으로 사료된다. 반면 선행연구[18,19,33]에서는 기혼자의 간호업무성과가 더 높게 나타나 본 연구의 결과와 상반되었는데, 이는 기혼자의 경우 긍정적 정서와 지지체계를 더 많이 경험하기 때문으로 생각해 볼 수 있다[19]. 이러한 결과의 차이는 지지체계[19], 사회·심리적 스트레스[36] 등 간호업무성과와 관련성이 높은 변인들에 의한 직·간접적인 영향 때문인 것으로 사료된다. 향후 결혼여부와 간호업무성 간의 관계를 더 명확히 하기 위하여 변인 간 인관관계에 대해 확인해 볼 필요가 있다. 또한 근무경력에서 유의한 차이가 있었으며, 근무경력이 3년 이상 4년 미만인 경우 간호업무성과가 가장 높았다. 이는 Jang과 Kim[18]의 연구와 같은 결과로, 근무경력이 높아질수록 업무 숙련도가 높아지기 때문이라 생각된다. Im 등[36]의 연구에서는 임상경력에 따라 간호업무성과가 높았으나 유의한 차이는 없었다. Im 등[36]의 연구는 임상경력을 3년 이상 간격으로 구분하였기 때문에 본 연구결과와 다른 것으로 생각된다. 근무경력과 간호업무성과가 정비례관계로만 보기 어렵고, 많은 변인들의 영향이 있을 것으로 보인다. 간호업무성과에 대한 인식의 변화가 있는 근무경력 시점의 기준이 보다 명확하게 제시될 필요가 있겠다.

건강상태에서는 '다소 건강하지 못하다'와 '보통이다'고 응답한 경우가 '매우 건강하지 못하다'에 비해 간호업무성과가 유의하게 높았다. 이는 남자간호사를 대상으로 한 Cho, Kim과 Mo[33]의 연구결과와도 같았다. Cho, Kim과 Kim[35]의 연구에서는 건강문제의 수가 업무성과손실의 유의한 영향요인으로, 건강문제의 수가 많을수록 업무성과손실이 더 크게 나타났다. 따라서 간호업무성과를 높이기 위해서는 환자의 건강과 생명을 지키는 간호사 스스로가 자신의 건강문제에 관심을 가지고 건강문제해결을 위한 노력과 건강증진행위를 실천해야 할 것이다.

본 연구결과 간호업무성과는 여가만족과 업무스트레스와 유의한 상관관계를 보였다. 먼저, 여가만족과 간호업무성과는 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 이는 여가만족이 높을수록 간호업무성과도 높아짐을 의미한다. 여가활동을 활성화시키고 조직분위기를 고취하면 궁극적으로 업무성과도 향상된다[37]. 즉, 여가활동은 업무와 직접적인 관련은 없으나 구성원의 정서적인 관리에 효과적으로 작용하여[37], 업무생산성과 업무성과를 향상시키는 것으로 볼 수 있다. 간호업무성과를 높이기 위해 여가활동 참여를 통하여 여가만족을 경험할 수 있도록 간호사 개인의 노력과 조직의 분위기가 조성되어야 할 것이다.

또한 간호업무성과는 직무스트레스와 음의 상관관계로, Cho, Kim과 Mo[33]의 연구에서도 직무스트레스가 높을수록 간호업무성과가 낮게 나타났다. 간호사에게 직무스트레스가 높아지면 피로와 소진이 악화되고 직무만족도가 낮아지기 때문에[38], 궁극적으로 간호업무성과가 낮아지는 것으로 여겨진다. 과중한 업무는 임상현장에서 경험하는 직무스트레스 중 가장 높은 빈도를 차지하지만, 최근에는 의료 환경과 소비자 의식의 변화로 인해 환자와 가족의 부당한 요구와 폭력, 차별 등의 스트레스가 추가적으로 발생하였다[39]. 특히, 임상간호사의 직

무스트레스는 업무량, 업무환경, 업무책임 등의 간호업무[32], 상사나 환자와 환자 가족의 병원 내 언어폭력[40], 무례함에 의해 영향을 받으므로[41] 존중하고 예의를 지키는 윤리적 병원문화가 조성되어야 하겠다. 또한 새로운 지식과 기술의 급 발전으로 예전과 달리 경력 간호사의 경우에도 임상현장에서의 적응과 기술습득이 쉽지 않다. 이와 같이 간호사의 직무스트레스는 급변하고 있으며, 다양한 요인들 간 복합적으로 작용한다. 따라서 간호사의 직무스트레스를 감소시키기 위한 조직차원의 대처방안이 필요할 것으로 생각된다.

직무스트레스는 여가만족과 유의한 음의 상관관가 있는 것으로 나타났다. 즉, 여가만족이 높으면 직무스트레스는 줄어들 수 있음을 의미한다. 여가활동은 직무스트레스에 긍정적인 효과를 미치므로[13], 직무스트레스를 감소시키기 위하여 여가활동의 참여가 필요하다[42]. 직무스트레스는 직무수행에서 초래되는 대인간, 부서간의 합의되지 못하는 상황에서 발생하는 정신적 스트레스이므로[43], 조직 내의 소통과 협력을 강화하고, 적극적인 여가활동 참여를 통해 스트레스를 완화시키기 위해 노력해야 할 것이다.

간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 회귀분석 결과에서, 여가만족과 연령이 유의한 변수로 나타났다. 여가만족은 간호업무성과에 가장 큰 영향요인으로, 여가만족을 통하여 간호업무성과가 향상됨을 추측할 수 있다. 여가경험은 조직구성원의 긍정적인 정서에 영향을 미치게 되고, 이는 직무만족과 직무몰입을 높여[37] 업무성과를 향상시킨 것으로 생각된다. 병원은 인간의 생명을 다루며, 고도의 집중이 요구되는 곳으로 간호사는 매일 스트레스 상황에 노출되어 있다. 여가만족은 회복탄력성의 선행요인으로[9], 여가만족을 통해 스트레스나 역경을 극복하고 스스로 통제하여 상황에 유연하게 반응하게 됨으로써[44] 업무성과가 향상된 것으로도 유추해볼 수 있다. 그러므로 간호사가 임상현장에서의 힘든 상황을 잘 극복하기 위해서는 직장에서 보다 건설적으로 여가활동에 참여할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다. 더불어 간호사 개인의 여가활동 참여 의지와 함께 다양한 종류의 여가활동을 병원이나 기관에서 적극참여하도록 지원하는 제도나 프로그램이 뒷받침될 필요가 있겠다.

다음으로 연령은 간호업무성과에 유의한 영향요인으로 나타났다. 연령이 높을수록 간호업무성과가 높아졌는데, Park과 Park[45]의 연구에서도 같은 결과였다. 또 선행연구[3]에서 연령이 높아지면 근무경력도 많아지게 되어 업무에 대한 전문성과 자신감이 높아진다는 점과[3] 같은 맥락으로 이해할 수 있겠다. 경력 간호사의 경우 간호실무에 익숙하고 충실하며, 간호사 직업에 자긍심을 가지기 때문에[46] 간호업무성과를 높이 평가할 수 있다. 그러나 실제 임상에서는 존중받지 못하거나 전문성을 인정받지 못해 역할갈등과 무력감을 경험하기도 하였다[46]. 간호업무성과를 높이기 위하여 연령을 고려해야 하며, 연령차이로 인한 갈등을 파악하고 해결하려는 노력이 요구된다.

이상의 논의를 종합해 보면, 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 연령에 따른 차이를 고려하고, 여가만족을 높이고 직무스트레스를 감소시키기 위한 방안이 마련되어야 할 것이다. 구체적으로 연령에 따른 갈등을 해소하고, 여가문화에 대한 긍정적 인식 변화와 병원 및 기관의 행정적, 재정적 지원체계가 구축되어야 할 것이다. 또한 다양한 여가활동을 개발하고, 적극적인 여가활동 참여와 스트레스 해소를 위한 노력이 필요하다.

본 연구의 제한점은 C시에 위치한 1개의 요양병원과 1개의 종합병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 전체 간호사에게 일반화시키기 어려우며, 간호업무성과에 영향을 미치는 다양한 결과변인을 고려하지 못했다는 점이다. 그러나 본 연구는 간호사의 여가만족, 직무스트레스와 간호업무성과 간의 관련성을 확인하였다는 데 의의가 있다고 본다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 여가만족, 직무스트레스 및 간호업무성과의 간의 관계를 파악하고, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 시행되었다. C시 소재 요양병원 1곳과 종합병원 1곳에 근무하는 간호사 150명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다.

본 연구결과, 간호사는 다른 직군이나 대상에 비하여 여가만족이 낮고, 직무스트레스는 높게 나타나 근로환경이 취약한 직업임을 알 수 있었다. 간호업무성과를 높이기 위해서는 여가만족을 높이고 직무스트레스를 감소시켜야 하며, 여가만족을 통해 직무스트레스를 해결할 수 있음을 알 수 있었다. 또한 여가만족과 연령은 간호업무성과의 영향요인이었으므로, 간호업무성과를 향상시키기 위한 방안에 이러한 요인들을 포함되어져야 할 것이다.

향후 여가활동과 간호업무성과와 관련성이 높은 다양한 변인을 포함하여 간호업무성과의 영향요인에 대해 확

인할 필요가 있다. 또한 병원 규모에 따라 간호사의 직무스트레스 및 업무성과에 차이가 발생할 수 있으므로 추후 연구에서는 이를 고려한 연구를 제언한다. 마지막으로 간호업무성과를 향상시키기 위하여 여가만족 향상과 직무스트레스 완화를 포함한 연령별 중재프로그램을 개발하고, 그 효과를 검정하는 실험연구를 제언한다.

REFERENCES

[1] S. J. Lee. (2013). *Emotional intelligence, Interpersonal relationship and nursing performance among Clinical nurses.* Master's Thesis. Ajou university, Suwon.

[2] H. S. Oh & H. Wee. (2016). Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 22(5),* 507-517.
DOI : 10.11111/jkana.2016.22.5.507

[3] Y. S. Kim & J. S. Park. (2013). The relationship between nursing professionalism, clinical decision making abilities, and job performance in advanced practice nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 19(5),* 613-621.
DOI : 10.11111/jkana.2013.19.5.613

[4] H. Cherri, H. V. John & Q. Robert. (2005). Impact of emergency department volume on registered nurse time at the bedside. *Annals of Emergency Medicine. 46(6),* 481-489.

[5] A. E. K. Page (Ed.). (2004). *Keeping patients safe: Transforming the work environment of nurses.* Washington, DC: National Academy Press.

[6] H. J. Min & M. K. Shim. (2018). Work and life balance beyond balance between work and child rearing. *Readers Info. 87,* 1-2.

[7] National Law Data Center. (2018). *The Labor Standards Act.* Section 51.
http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=202870&efYd=20180901#0000

[8] J. Y. Ha. (2005). The Relationships among type of leisure activity, leisure involvement. and degree of leisure participation of workers. *Journal of Korean Physical Education Association for Girls and Women. 19(4),* 24-43.

[9] S. G. Park & I. H. Cho. (2017). A study on leisure satisfaction as antecedent of resilience : Focusing on college student. *Korean Journal of Hospitality & Tourism. 26(6),* 175-189.

[10] M. H. Cho, H. J. Kim & J. S. Choi. (2013). *Leisure Sociology.* Paju city : Baeksan Publishing.

[11] J. G. Beard & M. G. Ragheb. (1980). Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research. 15(3),* 114-139.
DOI : 10.1080/00222216.1980.11969416

[12] B. G. Im, K. M. Cho & B. G. Seok. (2011). A Path Modeling Approach on Relationships Among Leisure Flow, Leisure Satisfaction, Life Satisfaction, Happiness and Quality of Life of Participants in the Amateurs Baseball League. *Korean Journal of Sports Science. 20(2),* 127-144.

[13] Y. S. Kim, A. R. Kim & S. Y. Lee. (2012). Relationship among job satisfaction, Job stress and leisure satisfaction of employees. *The Korean Journal of Physical Education. 51(6),* 401-410.

[14] J. C. Moracco & H. McFadden. (1997). The counselor's role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal. 60(9),* 549-552.

[15] J. W. Westerman. (2007). The Effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Manaqerial Issues. 19(2),* 288-305.

[16] M. K. Shin & H. L. Kang. (2011). Effects of emotional labor and occupational stress on somatization in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 17(2),* 158-167.
DOI : 10.11111/jkana.2011.17.2.158

[17] J. Y. Park & C. H. Woo. (2018). The Effect of Job Stress, Meaning of Work, and Calling on Job Embeddedness of Nurses in General Hospitals. *Journal of the Korea Convergence Society. 9(7),* 105-115.
DOI : 10.15207/JKCS.2018.9.7.105

[18] M. K. Jang & H. Y. Kim. (2018). A Convergence Study on the Effects of Self-leadership and Self-esteem on Nursing Performance. *Journal of the Korea Convergence Society. 9(2),* 51-59.
DOI : 10.15207/JKCS.2018.9.2.051

[19] S. I. Lee & E. J. Lee. (2016). Effect of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *The Journal of Korea Society for Wellness. 11(4),* 267-276.
DOI : 10.21097/ksw.2016.11.11.4.267

[20] M. S. Koh, H. S. Lee & M. H. Kim. (2018). Convergence Research on Emotional Labor, Professionalism, Social Support, and Performance of Nurses in Clinical Field. *Journal of the Korea Convergence Society. 9(8),* 343-353.
DOI : 10.15207/JKCS.2018.9.8.343

[21] J. G. Lee. (1992). *The Relationship between participation in sport for all activities and life satisfaction.* Doctoral Dissertation. Seoul National University, Seoul.

[22] Y. S. Kim. (2002). *The Influence of the types of leisure activities on leisure satisfaction and life satisfaction.* Master's Thesis. Yongin University, Yongin.

[23] S. J. Chang et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine. 17(4),* 297-317.

[24] Y. K. Ko, T. W. Lee & J. Y. Lim. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing. 37(3),* 286-294.

[25] Y. H. Jun & Y. S. Song. (2016). The moderating effect of the leisure satisfaction in the job stress on job satisfaction of nurses on shift work. *Korean Journal of Occupational Health Nursing. 25(3),* 208-215.
DOI : 10.5807/kjohn.2016.25.3.208

[26] M. J. Kwak & Y. M. Kim. (2015). A comparative analysis of the elderly women Volunteering type - Focused on psychological wellbeing and leisure satisfaction. *The Institute of Social Sciences. 28(1),* 125-150.

[27] Y. S. Koh & C. S. Lee. (2009). Instrumental activities of daily living, leisure satisfaction and successful aging of participants in a school for elders. *Journal of Korean Gerontological Nursing. 11(2),* 226-235.

[28] Y. L. Chung. (1997). *The relationships between sport activity participants and leisure satisfaction.* Doctoral Dissertation. Seoul National University, Seoul.

[29] H. L. Kim & S. H. Yoon. (2018). Effects of group rational emotive behavior therapy on the nurses' job stress, burnout, job satisfaction, organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing. 48(4),* 432-442.

[30] M. H. Jung, Y. M. Lee & M. Arakida (2007). Stress and presenteeism in workers of small and medium enterprises. *Korean Journal of Occupational Environmental Medicine. 19(1),* 47-55.

[31] J. W. Kim, K. H. Kim, H. K. Chung & Y. H. Kwak. (2017). The influence of communication barriers on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of the Korean Society for Wellness. 12(1),* 45-56.
DOI : 10.21097/ksw.2017.02.12.1.45

[32] Y. S. Kim, J. A. Park & E. K. Seo. (2019). A comparative study on the job stress, burnout and nursing performance of nurses in comprehensive nursing care service wards and nurses in general wards. *Stress. 27(1),* 46-52.
DOI : 10.17547/kjsr.2019.27.1.46

[33] M. K. Cho, C. G. Kim & H. J. Mo. (2015). Influence of interpersonal relation and job stress on nursing performance of male nurses. *Journal of Muscle and Joint Health. 22(3),* 195-204.
DOI : 10.5953/JMJH.2015.22.3.195

[34] J. Y. Choi, E. K. Kim & S. Y. Kim. (2014). Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. Journal of *Korean Academy of Nursing Administration. 20(4),* 426-436.
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.4.426.

[35] C. M. Cho, G. S. Kim & M. H. Kim. (2009). Health problems and work impairment in nurses working at community health centers. *Journal of Korean Public Health Nursing. 23(1),* 69-77.

[36] M. S. Im, K. H. Park, E. K. Choi, W. S. Kim & E. J. Choi. (2017). The relationship between verbal abuse, psychosocial stress, and nursing performance in Nurses. *Journal of the Korea Contents Association. 17(8),* 586-596.
DOI : http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.08.586

[37] H. K. Lee & B. J. Chun. (2011). The relationship between leisure experience and job-attitude and organizational citizenship behavior; The mediating effect of positive emotion. *Korea Academia-Industrial Cooperation Society. 12(3),* 1188-1196.
DOI : 10.5762/KAIS.2011.12.3.1188

[38] Y. H. Lim & Y. C. Cho. (2018). Effects of job stress, fatigue, burnout, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses. *Korea Academy Industrial Cooperation Society. 19(6),* 264-274.
DOI : 10.5762/KAIS.2018.19.6.264

[39] K. M. Kim, K. A. Nam, E. H. Lee & G. H. Jeong. (2015). Validity and reliability of the Korean version of the expanded nursing stress scale. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 21(5),* 542-551.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.5.542

[40] Y. O. Kim & Y. J. Lee. (2017). Influence of verbal abuse on job stress for special unit nurses and general ward nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 23(3),* 323-335.
DOI : 10.11111/jkana.2017.23.3.323

[41] S. Y. Kim & S. H. Yoon. (2017). Effect of incivility experienced by clinical nurses on job stress and the moderating effect of self-efficacy. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 23(1),* 8-17.
DOI : 10.11111/jkana.2017.23.1.8

[42] S. R. Parker. (1976). *Leisure: The basis of culture.* Ny: Pantheon Books, Incs.

[43] Y. M. Jo, J. W. Cha & D. G. Moon. (2012). The influence of private guards' leisure activity participation on their job stress, job satisfaction, and life satisfaction. *Korean Journal of Exercise Rehabilitation. 8(1),* 49-61.

[44] J. Block & A. M. Kermen. (1996). IQ and ego-resiliency, conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology. 70(2),* 349-361.

[45] S. H. Park & M. J. Park. (2018). The Effects of Emotional Intelligence, Nursing Work Environment on Nursing Work Performance in Clinical Nurses. *Journal of Digital Convergence. 16(4),* 175-184.
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.4.175

[46] S. I. Coi & J. H. Kim. (2014). Experiences of clinical nurses aged over 40 as shift workers. *Journal of Korean Academy of nursing administration. 20(5),* 514-524.

이 은 주(Eun-Joo Leeo) [정회원]

· 2011년 2월 : 계명대학교 간호학과 (간호학석사)
· 2015년 2월 : 계명대학교 간호학과(간호학박사)
· 2015년 3월 ~ 현재 : 경남대학교 간호학과 조교수
· 관심분야 : 산후우울, 여성건강
· E-Mail : abigail@kyungnam.ac.kr

양 승 경(Seung-Kyoung Yang) [정회원]

· 2012년 8월 : 경상대학교 간호학과 (간호학 석사)
· 2016년 2월 : 경상대학교 간호학과(간호학 박사)
· 2018년 4월 ~ 현재 : 경남대학교 간호학과 조교수
· 관심분야 : 웰니스
· E-Mail : yangsk@kyungnam.ac.kr

이 보 람(Bo-Ram Lee) [학생회원]

· 2016년 3월 ~ 현재 : 경남대학교 간호학과 재학생
· 관심분야 : 간호사, 스트레스
· E-Mail : qlqhfka3289@naver.com

윤 지 현(Ji-Hyeon Youn) [학생회원]

· 2016년 3월 ~ 현재 : 경남대학교 간호학과 재학생
· 관심분야 : 간호사, 스트레스
· E-Mail : dbswldbswl17@naver.com

박 예 영(Ye-Young Park) [학생회원]

· 2016년 3월 ~ 현재 : 경남대학교 간호학과 재학생
· 관심분야 : 간호사, 스트레스
· E-Mail : yeyoung1020@naver.com

송 세 린(Se-Rin Song) [학생회원]

· 2016년 3월 ~ 현재 : 경남대학교 간호학과 재학생
· 관심분야 : 간호사, 스트레스
· E-Mail : tpfls55@naver.com