

# 신규간호사의 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도 : 개인의 성격 유형에 따른 변화 비교\*

윤 속 희<sup>1)</sup> · 김 병 수<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

일반적으로 병원 종사자들은 타 직종보다 직무스트레스가 더 높은 것으로 알려져 있다. 특히 최근의 우리나라 3차 병원은 환자의 급증, 병원의 대형화, 치료기술의 급속한 발달 등으로 인하여 직무의 환경과 내용이 더욱 복잡해져서 병원 종사자로 하여금 심한 육체적, 정신적 부담과 긴장을 느끼게 하고 있다(이우천, 1997). 병원종사자 중에서도 의사나 간호사의 스트레스가 더 높고(Wolfgang, 1988; 배정아와 서문자, 1989; Karasek & Theorell, 1990), 그 중에서도 병원에 처음 입사하여 전문직업의 길에 들어선 신규간호사는 적응과정에서 더 많은 어려움을 겪게 된다. 신규간호사가 임상실무현장에서 경험하는 문제 중 하나는 현실충격으로 이는 하나의 과정으로 설명되며 신규간호사들이 현실충격을 극복하고 자신의 역할을 개발하여 적응하는데 소요되는 시간은 8개월에서 12개월이 걸린다고 한다(Krammer & Schmalenberg, 1976). 이는 국내의 질적 연구를 통해서도 이미 보고된 바 있다(손행미, 고문희, 김춘덕 및 문진하, 2001; 윤속희, 2002).

신규간호사는 1년의 기간 동안에 초기부터 새로운 환경에 던져져서 헤메기, 부딪쳐가기, 조직의 구성원이 되어가기, 자신의 입지가 확실해지는 자리잡기의 단계(손행미 등, 2001)를 거치며, 그 중심 현상에는 버거움(김복순 등, 1999)을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이렇듯 신규간호사는 입사 후 1년이란

기간 동안 크고 작은 스트레스에 부딪히고 이에 대처하며 일하는 병원생활에 적응하면서 간호사란 직업에 만족하고, 일부는 부적응하여 조기에 이직하게 된다.

스트레스는 스트레스 요인과 개인과의 상호작용에 의하여 야기되는 동태적인 상황으로 정의되기 때문에 개인의 특성에 따라 스트레스의 결과가 실제로 달리 나타나게 된다(추헌, 1994). 개인의 특성 중 인지적 속성인 성격은 그 개인의 행동을 결정짓는 주요한 영향요인이다. 성격심리학에서 개인의 성격은 스트레스 관리와 관련하여 정신 및 신체적 건강에 큰 영향을 미치는 것으로 보고 있으며, 특히 새로운 직장에 적응하는 과정에서 개인 및 조직의 성과에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(이학중, 1998). 성격유형 중에서 Type A 행동은 1950년대 Rosenman & Friedman(1959)이 관상동맥질환 환자들이 공유하고 있는 특징적인 행동 및 감정반응에 어떤 유형이 있음을 발견하고 적대감, 공격성, 경쟁성, 시간 촉박성을 포함하는 행동-감정 복합체로 규명한 행동 패턴이다. Type A의 행동 특성은 주요어를 강조하는 폭발적인 언어 사용, 동시에 여러 가지 생각을 하거나 하려고 시도하는 다속성 사고와 행동, 극도의 인내심 부족, 보다 적은 시간 내에 보다 많은 것을 성취하기 위해 분투하며, 높은 경쟁심을 갖고 만일 다른 사람이나 일이 방해가 될 때에는 그것에 대해 공격적인 방식으로 대항하는 사람들에게서 관찰된다(Matteson & Ivancevich, 1980). Type A 행동을 하는 사람은 Type B 보다 더 많은 스트레스를 지각(김현정, 1990; 한주원, 2005)하거나, 뚜렷하게 높은 포부 수준과 성취를 나타내고 있다(김문상, 1992)고 보

주요어 : 간호사, 스트레스, 직업만족도, 성격

\* 본 연구는 2004년도 인제대학교 학술연구조성비 지원에 의해 이루어졌음.

1) 인제대학교 의과대학 간호학과 교수(교신저자 E-mail: nurysh@inje.ac.kr)

2) 인제대학교 데이터정보학과 교수

투고일: 2006년 8월 20일 심사완료일: 2006년 9월 15일

고한 연구가 있는 반면에, 또한 Type A 혹은 Type B의 두 행동 집단이 지각하는 요인은 거의 동일하여 집단 간에 지각하는 스트레스는 질적으로 다르지 않다고 보고(송병일, 1993)한 연구도 있어 이에 대한 반복연구가 필요하다.

인지-현상학적 입장에서는 스트레스를 사람과 환경의 관계론적 관점에서 파악하고 특히 스트레스 대처의 중요성을 부각하고 있다. 이때 대처는 스트레스와 적응 사이를 매개하는 별개의 중요한 변인으로 취급된다(김정희, 1987). 스트레스 대처 행동의 중요성은 이미 강조되고 있는데, 개인의 심리적·신체적 적응에 대한 스트레스의 영향력이 대처행동에 의해 완충되어지고(Dubow & Tisak, 1989, 박창훈, 류규수와 김문주, 2000에서 재인용), 스트레스 경험보다 스트레스 대처행동이 개인의 사회·정서적 문제를 예측하는데 더 설명력이 있다는 보고(박희석, 손정락과 오상우, 1993)에서 알 수 있다.

국내 간호사들의 스트레스와 관련된 선행연구는 주로 스트레스 정도를 측정한 연구(김은하, 1996; 이인수, 문홍수와 박철호, 2001; 정의정과 도복늬, 2002; 윤치근과 이한나, 2003), 직무스트레스와 대처방식(윤현숙과 조영채, 2004; 임숙빈과 김경의, 2005), 직무스트레스와 직무만족(고종욱과 염영희, 2003; 김희승, 유소영, 김명자와 박재순, 2004) 또는 조직효과성(윤숙희, 2004)과의 관계 등으로서, 신규간호사가 경험하는 스트레스와 관련된 연구는 몇 편의 질적 연구(손행미 등, 2001; 윤숙희, 2002)와 조직사회화과정 모델 개발 연구(최순옥, 2005) 뿐이었으며, 신규간호사의 스트레스와 스트레스대처 정도가 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하고 있으며, 병원생활에 대한 적응도와 직업에 대한 만족도는 어떻게 변하고 있는지를 살펴 본 연구는 찾아 볼 수 없었다.

이에 본 연구에서는 신규간호사가 발령 후 1년 동안의 과정에서 스트레스 정도와 스트레스대처 정도가 어떻게 변화하는지, 그 결과 병원생활적응도와 직업만족도는 어떻게 변화하는지, 또한 변화 정도는 성격 유형에 따라서 어떻게 달라지는지를 살펴봄으로써 직업생활을 시작하는 신규간호사가 기간별로 잘 적응할 수 있도록 간호부 차원에서 관리방안을 수립하는데 유용한 자료를 제공하고자 한다.

### 연구목적

본 연구는 신규간호사가 발령 후 1년 동안 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도와 직업만족도가 어떻게 변화하는지를 파악하고, 특히 신규간호사의 성격 특성에 따라 이들이 어떻게 차이가 있는지를 밝히고자 하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 신규간호사가 발령 시점부터 1년간 지각하는 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도와 직업만족도의 변화

정도를 확인한다.

- 신규간호사의 스트레스와 스트레스대처 정도의 상관관계를 확인한다.
- 신규간호사의 성격 특성에 따라 발령 시점부터 1년간 지각하는 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도와 직업만족도의 변화 정도를 비교한다.

## 연구 방법

### 연구설계

본 연구는 신규간호사를 대상으로 발령 시부터 1년간 3개월씩의 기간을 두고서 구조적 자가보고형 질문지법을 이용하여 자료를 수집하고 분석한 종단적 조사연구이다.

### 연구대상

경기도 I시에 위치한 일 대학 부속병원의 2003년도 신규간호사로서 2003년 3월부터 12월까지 기간 중에 발령받은 자를 대상으로 하였으며, 연구자가 직접 연구내용을 설명하고 참여를 자원한 사람만을 대상으로 발령 시점, 발령 후 3개월, 6개월, 9개월, 12개월에 설문조사 하였다.

발령 시점에서 연구에 참여한 대상자는 79명이었고, 3개월에는 61명이었다. 그 사이에 10명이 사직하였고 5명은 PW가 틀려 자료를 확인할 수 없었으며 3명은 자료가 불충분하여 분석에서 제외시켰다. 6개월에는 56명으로 중간 사직자가 4명 있었고 1명은 PW가 틀려 찾을 수 없었다. 9개월에는 52명으로 중간 사직자가 2명 있었고 2명은 자료가 불충분하였다. 12개월에는 49명으로 중간 사직자는 없었으나 PW가 틀린 사람 1명, 자료가 불충분한 사람이 2명 있었다.

### 연구도구

성격특성은 Framingham의 A유형 행동 검사 도구를 안은경(2000)이 수정하여 사용한 도구를 사용하였다. 10문항의 Likert식의 5점 척도로, 중위값을 구하여 중위값보다 높은 사람을 A형으로 분류하고 중위값 이하인 사람을 B형으로 분류하였다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach  $\alpha = .6099$ 이었다.

스트레스 정도는 김정인(2000)이 개발한 직무스트레스 도구로 39문항의 Likert식 5점 척도를 이용하였으며, 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach  $\alpha = .9169$ 를 보였다.

스트레스대처 정도는 Lazarus & Folkman(1984)의 66문항

척도를 김정희와 이장호(1985)가 우리나라 실정에 맞게 수정, 보완하여 62개 문항, Likert식 4점 척도로 구성된 도구를 사용하였으며 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach  $\alpha = .9052$  이었다. 원 도구는 21문항의 문제중심적 대처, 23문항의 정서중심적 대처, 6문항의 사회적 지지 추구, 12문항의 소망적 사고로 구성되어 문제중심적 대처와 사회적 지지 추구 요인은 적극적 대처로, 정서중심적 대처와 소망적 사고 요인은 묶어서 소극적 대처로 구분하였다. 그러나 본 연구에서는 시간의 흐름에 따라 신규간호사의 스트레스 대처 정도가 어떻게 변화하는지를 확인하기 위한 연구이므로 총합으로 스트레스 대처 정도를 측정하였으며 점수가 높을수록 스트레스에 대한 대처가 높음을 의미한다.

병원생활적응도는 신규간호사가 병원환경에 맞추어 주어진 간호사의 역할을 알맞게 잘 할 수 있는지의 정도를 측정하기 위하여 본 연구자가 작성한 도구로서 '전혀 아니다'의 0점에서 '매우 그렇다'의 10점까지 본인의 현 상태를 자가 측정하여 표시하도록 하였다.

직업만족도는 간호사란 직업생활에 대해 마음에 부족함이 없이 만족을 느끼는 정도를 측정하기 위하여 본 연구자가 작성한 도구로서 '전혀 아니다'의 0점에서 '매우 그렇다'의 10점까지 본인의 현 상태를 자가 측정하여 표시하도록 하였다.

### 자료수집방법

간호부에 연구 목적을 설명하고 협조를 구한 후에, 자원한 신규간호사에게 연구 목적 및 방법을 설명하였다. 대상자의 비밀유지를 위하여 매 설문지마다 봉투에 봉하여 회수하였고, 익명성을 보장하기 위하여 발령 시 본인만이 알 수 있는 password를 사용하도록 하고 3개월마다 설문지를 받았다.

성격유형은 발령 후 1주일에, 스트레스 정도와 스트레스 대처방법은 발령 후 1주일, 3개월, 6개월, 9개월, 12개월의 시점에서 조사하였고, 병원생활적응도와 직업만족도는 발령받은 지 3개월부터 6개월, 9개월, 12개월에 조사하였다.

### 자료분석방법

발령 시 대상자는 79명이었으나, 12개월째 시점에서는 49명이었으며, 이는 도중에 16명의 사직자가 있었고, 5회의 자료에서 password가 상이하거나 불충분한 자료 14부는 제외시켰기 때문이다. 최종 자료는 SAS program을 이용하여 통계적으로 분석하였다.

대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하였다. 대상자의 성격 유형, 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도는 평균과 표준편차, 최소값과 최대값을

이용하였고, 스트레스와 스트레스대처 정도의 관계는 그래프와 Pearson상관계수를 이용하였다. 성격 유형에 따른 기간별 차이는 t-test를 이용하였다.

### 연구의 제한점

본 연구는 일 대학 부속 병원의 신규간호사만을 대상으로 하였기 때문에 연구 결과를 일반화하는데 신중을 기하여야 한다.

### 연구 결과

#### 발령 시 대상자의 일반적 특성

발령 시 대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

성별은 여자가 79명으로 100%였고, 연령은 22세가 34명(43.0%), 23세가 20명(25.3%) 순으로 많았다. 신규간호사의 발령 시 근무부서가 본인이 희망한 부서로 배치되었는지를 묻는 질문에는 42명(53.2%)이 아니라고 응답하였다. 출신학교는

<표 1> 발령 시 대상자의 일반적 특성 N=79

	변 수	빈도	백분율(%)
성별	여자	79	100
	21	19	24.1
연령(세)	22	34	43.0
	23	20	25.3
	24	3	3.8
	25	1	1.3
	무응답	2	2.5
	희망부서 배치 일치	그렇다	34
아니다		42	53.2
모르겠다		2	2.5
무응답		1	1.3
출신학교	3년제 간호교육기관	51	64.5
	4년제 간호교육기관	26	32.9
	RN-BSN	1	1.3
	무응답	1	1.3
결혼상태	미혼	78	98.7
	무응답	1	1.3
종교	가톨릭	8	10.1
	기독교	24	30.4
	불교	9	11.4
	무교	37	46.8
	무응답	1	1.3
	간호직 선택동기	본인희망	41
부모권유		23	29.1
성적		2	2.5
어쩌다보니		10	12.7
성격 유형	기타	3	3.8
	Type A	40	50.6
	Type B	39	49.4

3년제 간호교육기관이 51명(64.5%)이었고, 결혼상태는 78명(98.7%)이 미혼이라고 응답하였다. 종교는 없는 경우가 37명(46.8%), 기독교가 24명(30.4%) 순으로 많았다. 간호직을 선택한 동기는 본인희망으로 진학한 경우가 41명(51.9%), 부모권유가 23명(29.1%)이었고, 어쩌다보니 진학했다는 응답도 10명(12.7%)으로 나타났다. 성격 유형은 성격측정도구의 10문항에 대한 중위수 값보다 높은 Type A 유형이 40명(50.6%), Type B 유형이 39명(49.3%)이었다.

**대상자의 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도의 변화**

신규간호사가 1년간 경험하는 스트레스 정도, 이에 따른 스트레스대처, 병원생활적응도 및 직업만족도의 변화는 <표 2>와 같다.

**<표 2> 대상자의 스트레스 정도, 스트레스대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도의 변화**

조사시점	발령 시	3개월	6개월	9개월	12개월
N	79	61	56	52	49
스트레스 정도	M 3.32 (SD) (0.43)	3.34 (0.36)	3.34 (0.34)	3.35 (0.36)	3.41 (0.31)
스트레스대처 정도	M 2.43 (SD) (0.27)	2.40 (0.32)	2.44 (0.34)	2.39 (0.27)	2.44 (0.25)
병원생활적응도	M - (SD)	5.91 (1.33)	6.31 (1.27)	6.89 (1.02)	6.94 (0.98)
직업만족도	M - (SD)	6.00 (1.33)	6.07 (1.20)	6.39 (1.32)	6.35 (1.26)

변화정도가 통계적으로 유의한 차이는 아니지만, 시간의 흐름에 따라 변화되는 정도를 보면 스트레스 정도는 발령 시에 5점 척도에서 3.32점으로 비교적 높았으며, 이후 1년간 지속적으로 상승하여 12개월에는 3.41점으로 가장 높게 나타났다.

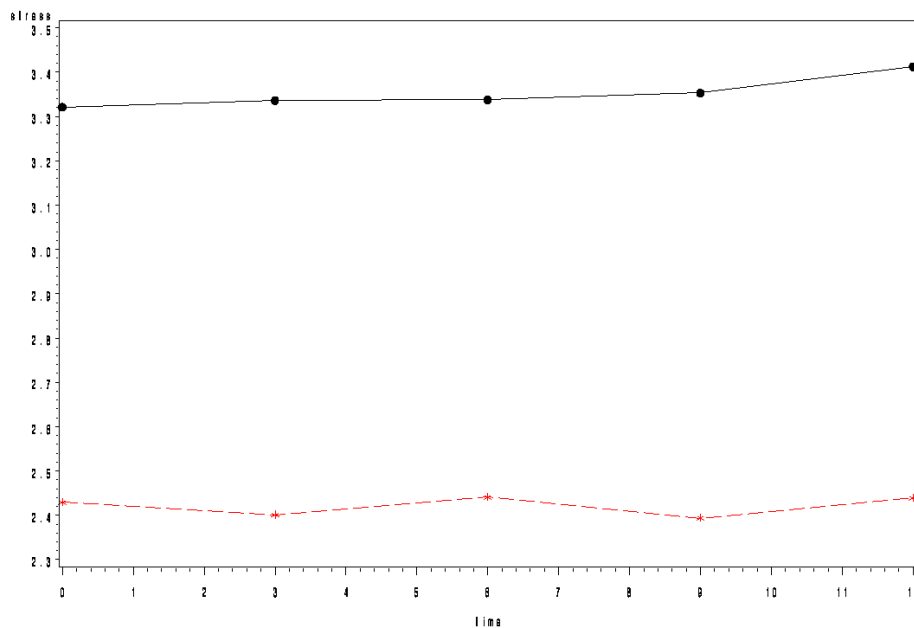
스트레스대처 정도는 발령 시에 4점 척도에서 2.43점으로 비교적 높게 시작하였다가 3개월에는 2.40점으로 약간 떨어졌고, 6개월에는 2.44점으로 다시 올랐고, 9개월에는 2.39점으로 가장 낮은 점수로 떨어졌다가, 12개월에는 2.44점으로 다시 올라갔다. 변화정도가 통계적으로 유의하지는 않았다.

스트레스 정도와 스트레스대처 정도의 변화를 그래프와 상자도표로 살펴 본 결과는 <그림 1>, <그림 2>와 같다. 상자도표의 변화를 보면, 시간의 흐름에 따라 스트레스 정도의 편차는 6개월까지는 거의 달라지지 않다가 9개월부터 벌어지는 모습을 나타내고, 스트레스대처 정도는 6개월까지는 넓게 벌어졌다가 이후 점차 줄어드는 것을 알 수 있다.

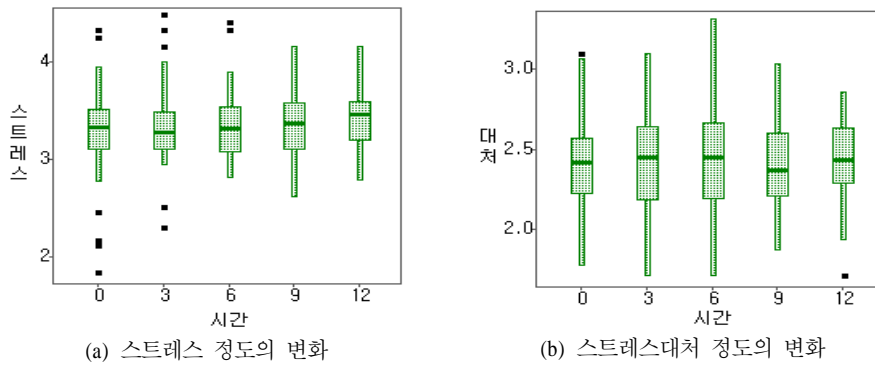
<표 2>에서 병원생활적응도는 3개월에 10점 척도의 5.91점으로 평균을 약간 웃돌며 시작하여 12개월까지 꾸준히 상승하는 모습을 보였다. 반면에 직업만족도는 3개월에 10점 척도의 6.01점으로 병원생활적응도보다 약간 높게 시작하여 9개월까지는 올라갔다가 12개월에는 약간 떨어지는 모습을 보였다.

**스트레스와 스트레스대처 정도의 상관관계**

대상자의 스트레스와 스트레스대처 정도간의 상관관계는 <표 3>과 같다.



**<그림 1> 대상자의 1년간 스트레스와 스트레스 대처 정도의 변화**



〈그림 2〉 스트레스 정도와 스트레스대처 정도 변화의 상자도표

스트레스와 스트레스대처 정도의 1년간 전체 평균의 관계는 통계적으로 유의한 순 상관관계( $r=0.33, p<.0001$ )를 보였다. 유의할 것은 발령 시에는 높은 상관관계( $r=0.40, p=0.0003$ )를 보이던 것이 시간의 흐름에 따라 점차 상관관계가 약해지고, 통계적으로도 유의하지 않게 나타났다는 점이다.

〈표 3〉 스트레스와 스트레스대처 정도의 상관관계

발령 시	3개월	6개월	9개월	12개월	전체 평균
$r=0.40$	$r=0.39$	$r=0.33$	$r=0.18$	$r=0.25$	$r=0.33$
$p=0.0003$	$p=0.0028$	$p=0.0136$	$p=0.2178$	$p=0.1026$	$p<0.0001$

대상자의 성격 유형에 따른 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도의 변화 비교

신규간호사의 성격 유형에 따라 스트레스 정도, 스트레스대

처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도가 어떻게 변화하는지를 비교한 결과는 <표 4>와 <그림 3>과 같다.

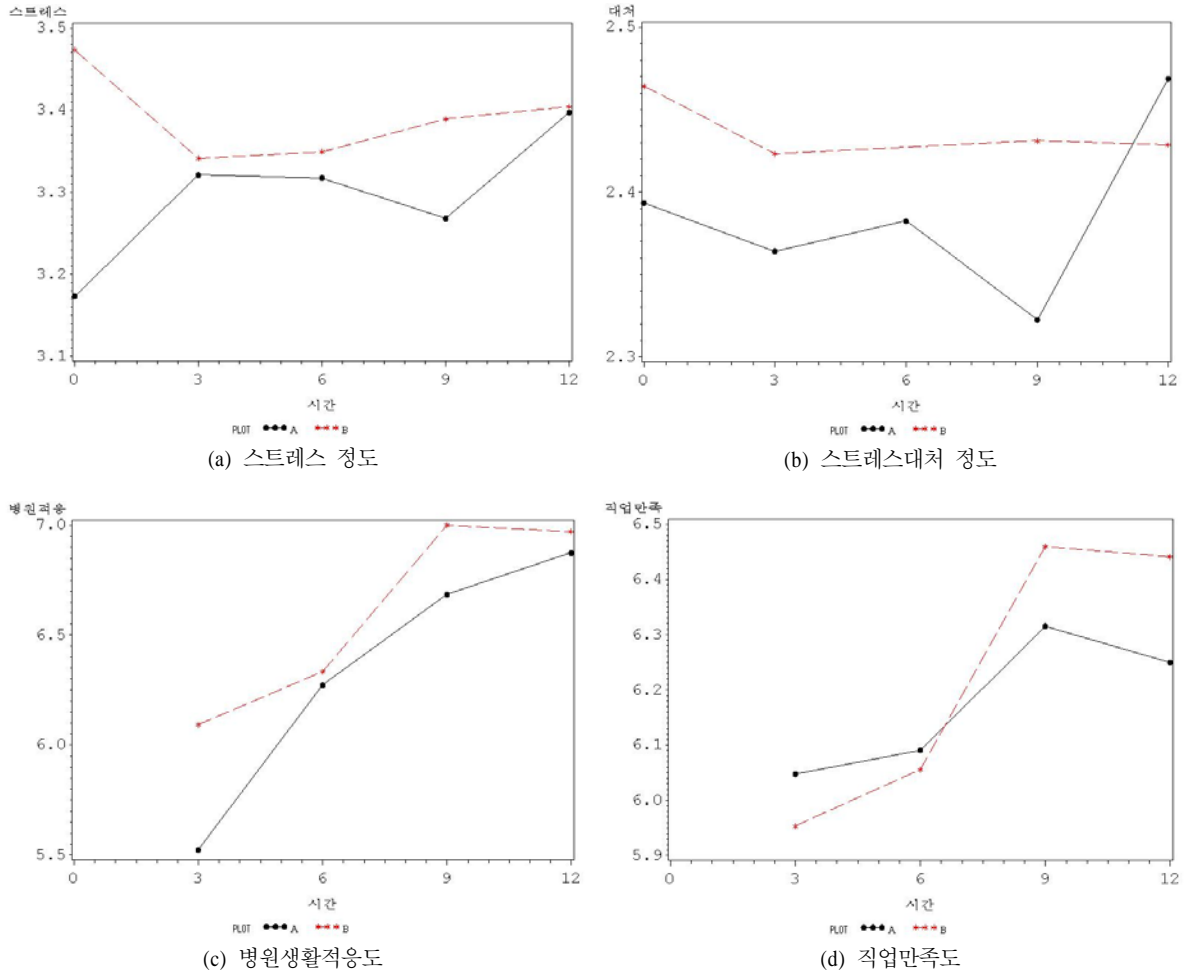
스트레스 정도는 발령 시 Type A군이 3.17점으로 Type B군의 3.47점보다 유의하게 낮았다( $t=3.31, p=0.0014$ ). 이후에도 1년간 Type A군이 Type B군보다 지속적으로 낮았으나 통계적으로 유의하지는 않았다. Type A군은 변화가 심하고 9개월 이후 급격히 상승한 반면에 Type B군은 오히려 발령시 보다 떨어졌다가 이후 비교적 완만하게 상승하였다.

스트레스대처 정도는 통계적으로 유의하지는 않았으나 발령시부터 9개월까지는 Type A군이 Type B군보다 낮은 점수를 보였으나, 12개월에는 오히려 역전되어 Type A군의 대처 점수가 급격히 높게 나타났다.

병원생활적응도는 통계적으로 유의하지는 않았으나, Type A군이 Type B군보다 항상 조금씩 낮은 것으로 나타났다. 그러나 Type A군의 경우 3개월부터 12개월까지 병원생활적응도가 지속적으로 큰 폭으로 올랐으나, Type B군은 9개월까지는

〈표 4〉 대상자의 성격 유형에 따른 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도의 변화

조사시점		발령 시	3개월	6개월	9개월	12개월
N		79	61	56	52	49
스트레스 정도	Type A	3.17	3.32	3.32	3.27	3.40
	Type B	3.47	3.34	3.35	3.39	3.40
	t value	3.31	0.19	0.36	1.25	0.08
	(Pr >  t )	(0.0014)	(0.8497)	(0.7216)	(0.2199)	(0.9394)
스트레스대처 정도	Type A	2.39	2.36	2.38	2.32	2.47
	Type B	2.46	2.42	2.48	2.43	2.43
	t value	1.14	0.68	1.00	1.46	-0.53
	(Pr >  t )	(0.2580)	(0.5004)	(0.3216)	(0.1533)	(0.5993)
병원생활적응도	Type A	-	5.52	6.27	6.68	6.88
	Type B	-	6.09	6.33	7.00	6.97
	t value	-	1.51	0.17	1.11	0.32
	(Pr >  t )	-	(0.1402)	(0.8667)	(0.2757)	(0.7476)
직업만족도	Type A	-	6.09	6.09	6.32	6.25
	Type B	-	5.95	6.06	6.46	6.44
	t value	-	-0.25	-0.10	0.43	0.32
	(Pr >  t )	-	(0.8053)	(0.9181)	(0.6680)	(0.7476)



〈그림 3〉 성격 유형에 따른 스트레스 정도, 스트레스대처 정도, 병원생활적응도, 직업만족도의 변화 비교

올랐으나 12개월에는 오히려 약간 떨어지는 모습을 보였다. 직업만족도는 3개월부터 6개월까지는 오히려 Type A군이 Type B군보다 약간 높았으나 9개월과 12개월에는 역전되어 Type B군이 Type A군보다 오히려 높아지기 시작하였고 12개월에는 두 군 모두 약간씩 감소하였다.

## 논 의

먼저 조사대상자의 일반적 특성에 대해 살펴보면, 신규간호사의 연령대 폭이 많이 넓어져 있고, 간호직 선택동기에서 본인의 희망에 의해 간호사가 된 경우가 51.9%인 것은 선행연구인 황승숙(1995)의 연구에서 부모와 친지의 권유가 35.4%로 가장 많이 나타난 것과 대조적인 것으로 요즈음의 현실적 상황을 나타낸 것이라 할 수 있다. 실제로 전문 여성직업으로 간호직에 대한 선호도가 높아지고 있어 타 학과나 전문대학을 졸업하고 4년제 간호대학(학과)에 편입하는 학생들이 늘어나고 있고, 교육과정 중에 어학연수나 기타의 이유로 수업연

한이 과거에 비해 연장되고 있는 추세여서, 그동안 간호조직에서 전통적으로 강조되어 왔던 선후배간의 관료제적이고 위압적인 관계를 개선하고 가급적 평면구조를 유지하며 신규간호사가 사회에 진출했을 때 전문직으로 평생직업의 꿈을 이어나갈 수 있도록 사회적 지지가 요구된다.

신규간호사의 스트레스 정도는 발령 시에 5점 척도에서 3.32점으로 나타났고, 이후 1년간 점진적으로 올라가는 양상을 보였다. 이런 결과는 임상간호사 전체를 대상으로 한 윤치근과 이한나(2003)의 연구에서 5점 척도의 3.43-4.21점, 김은하(1996)의 연구에서 3점 척도의 2.31-2.32점보다는 약간 낮게 나타났으나, 김희승 등(2004)이 가정간호사를 대상으로 한 연구 결과에서 3점 척도의 1.81점 보다는 높게 나타난 것이다. 선행연구 결과에서 일반적으로 신규간호사(Sullivan, 1993; Pamela et al., 1994) 혹은 2-5년 된 간호사(윤치근과 이한나, 2003)가 경력이 많은 간호사 보다 스트레스가 높다고 보고한 것과 본 연구의 결과를 종합해 보면 신규간호사들의 입사 시 스트레스는 비교적 높은 편이고 또한 시간이 흐를수록 스트

레스가 일정기간 계속 올라가는 것을 알 수 있고, 이는 신규간호사의 적응에 대한 질적 연구(윤숙희, 2002)에서 응답자들이 입사초기에는 업무미숙으로 인한 스트레스가 높으며, 시간이 흐르면 점차 업무에는 익숙해지지만 병동에서 보다 책임 있는 업무를 맡게 되면서 대인관계로 인한 스트레스가 높아진다고 응답한 것과 맥을 같이하는 결과라 생각된다.

스트레스대처 정도는 신규간호사의 발령 시보다 3개월과 9개월에 대처점수가 약간 떨어지는 양상을 보였지만, 이는 거의 미미한 차이이며 전반적으로 입사 시와 12개월의 스트레스 대처점수는 2.43과 2.44점으로 비슷한 수준이었다. 스트레스와 스트레스 대처를 상자도표로 나타낸 것을 볼 때 유의할 점은 6개월까지는 스트레스 정도의 편차는 극한값인 2-3명을 제외하고는 편차 폭이 비교적 좁은 반면에, 스트레스대처의 편차는 매우 넓어 입사초기부터 신규간호사의 개인차에 따라 대처를 잘 하는 사람과 못하는 사람들이 많았고 9개월 이후부터 편차가 줄어들기 시작한다는 것이다. 이는 실제 연구대상자 중 3개월 이내에 사직한 간호사가 10명이었고, 이 중에서 15일 이내에 사직한 사람도 5명이나 있었다. 이같이 조기 사직자가 생기고 난 후에 점차 편차가 들어든 것으로 생각된다.

또한 <표 3>에서 스트레스와 스트레스대처의 관계가 1년간의 평균은 유의한 상관관계( $r=0.33$ ,  $p<0.0001$ )이고, 발령 시에  $r=0.40$ ( $p=0.0003$ ), 3개월에  $r=0.39$ ( $p=0.0028$ ), 6개월에  $r=0.33$ ,  $p=0.0136$ )으로 통계적으로 유의한 상관관계가 나타났으나 시간의 흐름에 따라 9개월부터는 유의하지 않게 나온 것은 매우 유의할 점이라 생각된다. 이는 신규간호사들이 입사 시에는 정상적인 스트레스-대처 기전이 작용을 하지만 어느 정도 업무가 익숙해지는 6개월의 시점이 지나면 다양한 스트레스 요인에 접하면서 간호사의 내적인 스트레스-대처 기전이 적절해 지지 않는 것으로 생각된다. 따라서 현재 시행되고 있는 신규간호사의 입사 시 오리엔테이션교육 이외에 9개월 정도의 시점에서 이들에 대한 재교육을 시행하도록 하여야겠다.

병원생활적응도는 3개월부터 12개월까지 지속적으로 상승하는 모습을 보여 매우 고무적인 현상이라 생각된다. 그러나 한편으로 이런 현상은 연구대상병원에서 10명의 신규간호사가 1년 이내에 사직한 사실을 감안할 때, 이미 그 기간 중에 부적응하는 신규간호사들은 아예 사직하였기 때문으로 생각된다. 따라서 평생 전문직업에 대한 희망으로 취업 후 곧 사직하게 되는 이들에 대한 사전의 관심과 계획적이고 조직적인 관리가 요구된다.

직업만족도는 9개월까지는 상승하였다가 12개월에는 약간 떨어지는 모습을 보였는데, 이는 윤숙희(2002)의 연구에서 신규간호사들에게 또 다른 양상의 스트레스가 생긴다고 지적한 것과 유사하다. 신규간호사들은 취업했다는 기쁨으로 만족하며 병원생활에 어느 정도 익숙해진 후에는 병원의 업무환

경이나 조직문화적 측면에 관심이 쏠리면서 만족도가 떨어질 우려가 있다. 따라서 조직유효성의 관점에서 이들에 대한 조직 차원의 조기 관리가 요구된다.

신규간호사의 성격 유형에 따라서 살펴보면, 스트레스 정도는 발령 시에는 통계적으로 유의하게 Type A군의 스트레스가 Type B군보다 낮았으며, 이는 Type A의 성격이 성취욕, 공격성, 동시 다중 활동의 특성(Friedman & Rosenman, 1974)을 가지고 있어 신규간호사가 간호직을 처음 시작하는 발령 시에 Type A군이 Type B군보다 스트레스가 유의하게 낮았던 것으로 생각된다. 그러나 이후에도 계속 Type A군이 Type B군보다 스트레스 정도는 낮았으나 통계적으로 유의하지는 않았고, 특히 3개월에 Type B군은 스트레스가 급격히 떨어졌다가 시간의 흐름에 따라 완만하게 서서히 증가하는 반면에 Type A군은 급격히 올랐으며, 특히 12개월에는 더욱 상승하여 두 군이 모두 3.40으로 동점으로 나타나, 이후 계속 조사를 한다면 Type A군의 스트레스 점수가 Type B군보다 높아질 가능성이 있는 것으로 예견된다. 이는 선행연구에서 Type A는 스트레스 상황에 노출될 때 Type B보다 생리적 각성이 더 증가하며(Petrie, 1993), 더 높은 수준의 스트레스가 장시간 지속된다(Pittner, Houston, & Spiridigliozzi, 1993)는 보고와 어느 정도 일치한다고 생각된다. 국내 선행연구에서는 직업무용수를 대상으로 한 김우자와 문윤제(2001)의 연구와 남자교사를 대상으로 한 이병근(2005)의 연구에서 A타입 성향이 B타입 성향보다 직무스트레스가 높은 것으로 나타났고, 송병일(1993)의 연구에서는 두 성격 유형 간에 지각하는 스트레스 요인은 거의 동일하여 집단 간에 지각하는 스트레스는 질적으로 다르지 않다고 보고한 바 있다. 그러나 이러한 결과는 선행연구들과 대상자 군이 서로 다르고 본 연구에서는 종적연구로서 입사 후 1년이라는 기간 동안 조사된 것이며, <그림 3>에 따르면 12개월경에는 Type A군의 스트레스가 급격히 올라가는 모습을 보여 이후에도 지속적으로 관찰 할 필요가 있겠고, 간호사 집단에 대한 반복연구가 필요하다 하겠다.

성격 유형에 따른 스트레스대처 정도를 보면 Type A군이 Type B군보다 대처 점수가 지속적으로 낮았다가 역시 12개월에는 Type A군이 급격히 상승하여 역전되는 모습을 보여 이 역시 이후에도 계속되는 연구가 필요하다. 12개월에 Type A군의 스트레스 대처가 급격히 상승하는 결과는 간호실무현장의 모습과 견주어 보았을 때, Type A의 행동 특성이 시간 촉박성을 포함하여 보다 적은 시간 내에 보다 많은 것을 성취하기 위해 분투하고, 높은 경쟁심을 갖고 만일 다른 사람이나 일이 방해가 될 때에는 그것에 대해 공격적인 장식으로 대항하는 사람들에게서 흔히 발견된다고 한 선행연구(Matteson & Ivancevich, 1980)를 지지하는 결과라 할 수 있다. 스트레스 대처 정도에서 유의할 점은 두 군에서 모두 발령시점 보다 3

개월 이후부터 대처 점수가 떨어졌다는 점이다. 특히 9개월에 Type A군의 대처 점수는 급격히 떨어져 이 시점에서 스트레스대처 전략에 대한 교육의 필요성을 시사한다 하겠다.

성격 유형에 따른 병원생활적응도를 보면 두 유형 모두에서 6개월 이후에 급격히 상승하는 모습을 보여 이 시점에 이르면 기본적인 병원업무수행에는 어느 정도 익숙해지게 되는 것으로 생각된다. 이는 윤숙희(2002)의 질적 연구에서 3개월이 가장 고비이며 이후 점차 익숙해진다는 연구결과와 유사하다. 변화 양상을 보면 역시 Type B군은 완만하게 상승하고 12개월에는 약간 주춤하는 모습인 반면에 Type A군은 가파르게 계속 상승하고 있어 업무에 대한 적극성, 성취욕의 특성을 보여주고 있다.

성격 유형에 따른 직업만족도는 위와 다른 양상을 보였는데, 6개월까지는 Type A군이 Type B군보다 높았으나 6개월 이후 두 군이 급격히 상승하면서 9개월에는 Type B군이 더 높아진 모습으로, 이는 Type A의 행동 특성에 극도의 인내심 부족을 포함시킨 Matteson & Ivancevich(1980)의 연구 결과에 비추어 볼 때 발령 시에 일에 대해 도전적이고 성취하고자 하는 생각으로 시작하였으나 시간이 흐르면서 병원환경과 조직문화에 비추어 현실에 대해 만족하지 못한 결과라 생각된다.

본 연구는 대부분의 병원에서 신규간호사들의 발령 시점에서만 간호부 차원의 오리엔테이션 교육을 하고 이 후에 각 간호단위에 배치되면 신규간호사 개인의 적응 문제가 되어 결국 적응하지 못하는 간호사들은 스스로 이직하고 있는 현실을 고려해 볼 때, 신규간호사들에게 어떤 변화가 일어나고 있고, 간호부에서는 그들을 어떻게 지지해 줄 수 있는지에 대한 정책 수립에 도움을 줄 수 있으며 신규간호사 적응에 대한 이론적이고, 실무적인 유용한 자료제공에 매우 의의가 있다 하겠다.

## 결 론

본 연구는 신규간호사가 1년 동안 경험하는 스트레스 정도와 스트레스대처 정도가 어떻게 변화하고, 그 결과로 병원생활에의 적응도와 직업에 대한 만족도가 어떻게 변화하는지를 파악하고, 신규간호사의 성격 특성에 따라 이들이 어떻게 차이가 있는지를 밝히고자 시도되었다. 경기도에 위치한 일 대학 부속 병원에서 2003년 3월부터 12월까지 기간 중에 발령 받은 2003년도 신규간호사들에게 익명성을 보장하기 위하여 password를 사용하여, 성격유형은 발령 1주일 시점에서, 스트레스와 스트레스 대처 정도는 발령 1주일, 3개월, 6개월, 9개월, 12개월 후 각각의 시점에서, 병원생활적응도와 직업만족도는 발령받은 지 3개월째부터 6개월, 9개월, 12개월에서 조사되었다.

연구 결과 신규간호사의 스트레스 정도는 입사 시 조금 높은 편이었으며, 이후 1년간 통계적으로 유의하지는 않으나 지속적으로 높아졌다. 스트레스대처 정도는 발령 시에 비교적 높게 시작하였다가, 3개월과 9개월에 약간 낮아지는 모습을 보였으나 미미하였고 통계적으로 유의하지 않았다. 스트레스 정도와 스트레스대처 정도의 관계는 1년간의 전체 평균에서는 유의한 상관관계( $r=0.33, p<.0001$ )가 있었고, 특히 입사 시 ( $r=0.40, p=.0003$ )에는 높은 정적인 관계를 보였으나, 점차 관계가 약해지며 통계적으로 유의하지 않았다. 병원생활적응도와 직업만족도는 입사 후 3개월부터 측정하였는데 병원생활적응도는 시간이 흐를수록 계속적으로 높아졌으며, 직업만족도는 9개월까지는 계속 높아지다가 12개월에는 약간 떨어지는 모습을 보였다.

성격유형에 따른 스트레스정도는 발령 시에는 통계적으로 유의하게 Type A군이 Type B군보다 낮았고( $t=3.31, p=.0014$ ), 이후에도 유의하지는 않았으나 지속적으로 Type A군이 낮으면서 두 군 모두 올라가는 모습이였다. 그러나 Type A군이 Type B군보다 급격히 증가하는 변화를 보였다. 스트레스대처 정도는 9개월까지는 Type A군이 Type B군보다 낮았으나, 12개월에는 Type A군이 급격히 높아져 Type B군보다 높아졌다. 병원생활적응도는 지속적으로 Type A군이 Type B군보다 낮으면서 점차 증가하였으나 Type A군의 증가 폭이 높았고 12개월에는 Type A군은 상승한 반면에 Type B군은 오히려 약간 떨어졌다. 직업만족도는 3개월과 6개월에는 Type A군이 Type B군보다 높았으나, 9개월부터 Type B군이 급격히 상승하여 Type A군보다 높았으며 12개월에는 두 군 모두 약간씩 떨어지는 모습을 나타냈다.

결론적으로 신규간호사의 스트레스 정도는 입사 시부터 비교적 높게 시작하여 꾸준히 상승하고 있고 스트레스 대처는 그 기전이 올바르게 적용되고 있지 못하다 하겠다. 병원생활적응도는 시간의 흐름에 따라 꾸준히 증가하나, 직업만족도는 9개월까지는 증가하였으나 12개월에는 오히려 떨어졌다. 신규간호사의 성격 유형에 따른 차이는 입사 시에 스트레스 정도는 Type A군이 Type B군보다 유의하게 낮았으나 이후에는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 신규간호사의 스트레스와 스트레스 정도, 병원생활적응도, 직업만족도가 모두 12개월에 급격히 변화하는 양상을 보였으므로, 추후연구로 12개월 이후부터 2년까지의 기간에 대한 중단적 연구를 제안한다.
- 성격 유형에 의한 차이는 통계적으로 유의하지는 않았으나, Type A군의 변화 양상이 모든 변수에서 급격히 변화는 양상을 보여 Type A군에 대한 추후 중단적 연구가 필요



- 요하다.
- 성격 유형 측정도구의 신뢰도가 비교적 낮고, 이들 도구가 대부분 외국에서 개발된 도구이므로 한국인을 대상으로 한 성격 유형 측정도구 개발을 제안한다.
- 현재 신규간호사 교육이 대부분 입사 시 업무수행 위주의 오리엔테이션교육에만 의존하고 있으므로 6개월 이후에 신규간호사에 대한 사회화에 대한 정신강화 위주의 재교육을 실시할 것을 제안한다.

## 참고문헌

- 고종욱, 염영희 (2003). 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할, *대한간호학회지*, 33(2), 265-274.
- 김우자, 문윤제 (2001). 직업무용수의 성격유형과 사회적 지원 및 대처방안이 스트레스 요인에 미치는 영향, *한국체육학회지*, 10(4), 563-575.
- 김은하 (1996). 임상근무 간호사의 업무와 관련된 스트레스에 관한 조사 연구, *간호과학*, 151-168.
- 김정희 (1987). *지각된 스트레스, 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용: 대학 신입생의 스트레스 경험을 중심으로*, 서울대학교 박사학위논문.
- 김희승, 유소영, 김명자, 박재순 (2004). 가정전문간호사의 직접간호업무 스트레스와 직무만족도, *여성건강간호학회지*, 10(3), 261-265.
- 박창훈, 류규수, 김문주 (2000). 병원의 간호직과 행정직 직원의 스트레스 대처방식에 관한 연구, *동서의학*, 25(4), 86-109.
- 박희석, 손정락, 오상우 (1993). 스트레스, 사회적 지지, 역기능적 태도 및 대처방식의 우울에 대한 효과, *한국심리학회지: 임상*, 12(2), 179-196.
- 배정미, 서문자 (1989). 간호사의 업무 스트레스에 대한 연구, *대한간호학회지*, 19(3), 259-272.
- 손행미, 고문희, 김춘덕, 문진하 (2001). 신규간호사의 실무적응 경험, *대한간호학회지*, 31(6), 988-1011.
- 송병일 (1993). *A/B 성격유형이 스트레스 지각과 대처 및 심리적 긴장에 미치는 영향*, 전남대학교 석사학위논문.
- 안은경 (2000). *간호사의 자기효능감과 업무성과 구조모형 구축*, 충남대학교 박사학위논문.
- 윤숙희 (2002). 신규간호사의 임상적응경험에 관한 연구, *간호행정학회지*, 8(1), 55-72.
- 윤숙희 (2004). 조직관리특성과 직무특성이 직무스트레스 및 조직효과성에 미치는 영향 : 임상간호사를 중심으로, *한국 산업 및 조직심리학회*, 17(3), 451-466.
- 윤치근, 이한나 (2003). 임상 간호사의 업무 스트레스에 관한 조사연구, *한국보건통계학회지* 28(2), 95-109.
- 윤현숙, 조영채 (2004). 대전지역 대학병원 간호사들의 스트레스 및 스트레스 대처에 관련된 요인, *보건교육·건강증진학회지*, 21(1), 25-43.
- 이병근 (2005). 남자교사의 성격유형에 따른 생활변인과 직무스트레스 및 체력인식 비교, *한국스포츠리서치*, 16(6), 통권 93호, 163-174.
- 이우천 (1997). 병원종사자의 직업성 스트레스에 관한 연구, *한국병원경영학회지*, 3(1), 1-33.
- 이인수, 문홍수, 박철호 (2001). 일개 병원 간호사의 스트레스 양과 건강습관과의 관련성, *가정의학회지*, 22(6), 930-938.
- 최순옥 (2005). 시스템다이나믹스를 이용한 신규간호사의 조직사회화과정 모델 개발, *대한간호학회지*, 35(2), 323-335.
- 한주원 (2005). 개인성격과 감정노동 스트레스가 직무만족에 미치는 영향-조직특성의 조절효과, *비서학논총*, 14(1), 145-167.
- 황승숙 (1995). 임상간호사의 지각된 사회적 지지와 업무수행 중 경험하는 스트레스 유형 및 정 도와의 관계, *정신간호학회지*, 4(2), 119-131.
- Friedman, M., & Rosenman, R. (1974). *Type A behavior and your heart*, Knopf: New York.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*, NY: Basic Books, Inc., Publisher.
- Krammer, M., & Schmalenberg, C. E. (1976). Dreams and reality : Where do they meet, *J Nurs Adm*, 1(6), 35-43.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1980). The coronary-prone behavior pattern: A review and appraisal, *Soc Sci Med*, 14(A), 337-351.
- Petrie, T. A. (1993). Increased epinephrine responses and inaccurate glucoregulation in exercising athletes, *Am J Physiol*, 61(5), 1630-1700.
- Pittner, M. S., Houston, B. K., & Spiridigliozzi, G. (1993). Control over stress, type A behavior pattern, and responses to stress, *J Pers Soc Psychol*, 44, 627-637.
- Rosenman, R. H., & Friedman, M. (1959). *The possible relationship of the emotions to clinical coronary heart disease*, *Hormones and Atherosclerosis*, New York: Academic Press, 1959.
- Sullivan, J. P. (1993). Occupational stress in psychiatric nursing, *J Adv Nurs*, 18(4), 591-601.
- Wolfgang, A. (1988). Job stress in the health professions: A study of physicians, nurses and pharmacists, *Behav Med*, 14(1), 43-47.

# New Graduate Nurses' Stress, Stress Coping, Adaptation to Work, and Job Satisfaction : Change Comparison by Personality\*

Yoon, Sookhee<sup>1)</sup> · Kim, Byungsoo<sup>2)</sup>

1) Associate Professor, Department of Nursing, College of Medicine, Inje University

2) Assistant Professor, Department of Data Science, Inje University

**Purpose:** This study was to compare degree of stress, stress coping, adaptation and job satisfaction between Type A and Type B of new graduate nurses' personality. **Methods:** Seventynine new graduate nurses employed 2003 in an university hospital located in Gyeonggi-do were participated. Data for self-reported questionnaire were collected base on 5 point of time, 1st week and 3rd, 6th, 9th, 12th Month after their employment. **Results:** New Graduate Nurses' Stress were persistently increased. The statistically significance of positive correlations between stress and coping showed, but their correlations were getting reduced during 1 year. Type B was higher than Type A in stress and adaptation for 12 months. But, Type B of coping was higher up to 9th month, yet abruptly Type A was higher at 12th months. In Job Satisfaction, Type A was higher at 3rd and 6th months, but it was reversed from 9th months. **Conclusion:** Socialization education for new graduate nurses should be done in organization since their stress were continually increased and their job satisfaction was decreased after 9 months after employed.

**Key words :** Nurses, Stress, Job satisfaction, Personality

\* This work was supported by the 2004 INJE research grant.

• Address reprint requests to : Yoon, Sookhee

Department of Nursing, College of Medicine, Inje University

633-165, Kaegum-dong, Pusanjin-gu, Busan 614-735, Korea

Tel: 82-51-890-6821 Fax: 82-51-896-9840 E-mail: nurysh@inje.ac.kr