

응급실 간호사의 소진, 업무수행, 전문직 정체성에 관한 연구

A Study of Emergency Room Nurses' Burn-out, Nursing Performance, and Professional Identity

김정희* · 안혜영** · 엄미린*** · 이미영****

I. 서 론

1. 연구의 필요성

사회의 급격한 발전과 급증하는 교통량, 교통수단의 고속화 등으로 인한 예기치 않았던 각종 사고의 증가로 국민의 건강에 대한 욕구나 기대가 양적 질적으로 증대하였고 이에 따라 대부분의 병원은 질 높은 의료서비스와 최고의 의료진을 통하여 병원을 찾는 고객들에게 최고의 만족을 주기 위해 노력하고 있다(김희경 등, 2005).

NHAMCS(National Hospital Ambulatory Medical Care Survey)는 2005년 한 해 동안 미국내 응급환자를 115,200,000명으로 추정하였는데(Nawar et al, 2005), 이는 평균 매년 219명의 환자가 응급실을 방문한 것으로 국민 100명당 39.6번의 응급실을 방문한 것이다. 국내에서는 2005년 약 750만 명이던 응급 환자가 2007년에는 약 840만명으로 급증하여 2005-2007년을 기준으로 평균 약 800만 명의 응급 환자가 발생했다. 이는 국민의 약 18%가 연간 1회 이상 응급실을 방문한 것이다(중앙응급의료센터, 2008).

특히 종합병원 응급실은 적절한 시기에 필요한 응급 의료를 담당할 의료인 부족, 병원 내 입원실 부족으로

응급실 진료가 종결된 후 일반병동으로 이동되어야 할 환자들의 응급실 대기시간이 늘어나고, 비응급 환자의 증가 등으로 응급환자의 입원이 지연되어 실제 응급실 체류시간이 길어지므로 응급실 의료진의 업무부담이 가중되고 있다(김남수 등, 2002).

병원에서 일을 하고 있는 의료인 중에서 가장 많은 시간을 환자와 함께 보내고 가장 많이 환자들의 고민을 들어주고 대변하는 이들이 바로 간호사로 환자에게 제공되는 직접적인 서비스의 대부분은 간호사에 의해 제공된다(김희진, 1996). 간호사는 병원 서비스의 핵심에 있으며 급박하고 긴장된 환경 속에서 전문적인 업무에 따른 부담감을 느낀다(김희경 등, 2005).

간호사는 고도의 지적 훈련을 거쳐 체계적인 이론과 기술에 대해 일정한 자격을 가지고 있고 공공 봉사를 주된 목표로 지식과 기술을 유익하게 사용하며 자율성을 갖고 일하는 사람이며, 전문직업으로서의 간호사는 능력과 경험을 갖춘 전문인들에 의해 유지되고 발전하고 있다(정선영, 1998). Garrett(2008)는 미국에서 간호 인력이 부족하여 업무량이 과다해져서 간호사의 소진 경험이 타 보건의료 직종의 평균 수준보다 더 높고 간호사의 20%가 이직 의도를 갖고있다고 보고하면서 소진의 중요성을 강조한 바 있다.

* 가톨릭대학교 대전성모병원 간호사

** 을지대학교 간호대학 부교수(교신저자 E-mail: ahanaya@eulji.ac.kr)

*** 목포대학교 간호학과 부교수

**** 을지대학교병원 간호부장

접수일: 2010. 2. 4 심사외뢰일: 2010. 4. 8 게재확정일: 2010. 5. 19

응급실 간호사를 대상으로 한 국내 연구로는 교육중재 수행능력과 수행 빈도 조사(강지연 등, 2009), 응급실 간호사-환자 상호작용(김은정, 2010), 응급실 간호사가 경험한 폭력(김수연 등, 2007; 박은영 등, 2007; 정혜연, 2008), 소진(김남수 등, 2002; 백명자, 2003; 이미라 등, 1998)에 관한 연구 등이 있었다. 이를 통해 볼 때 응급실 특성상 24시간 개방, 중증 환자의 빈번한 내원, 입원 적체에 대한 혼란 등으로 응급실에 근무하는 간호사들이 다른 부서의 간호사보다도 폭력과 소진을 많이 경험하고 있음을 뒷바침하고 있다(김수연 등, 2007).

최근 10년간 한국 간호사의 소진에 대한 논문을 대상으로 분석한 전경자와 변성원(2009)에 의하면, 총 52편의 논문 중 병원전체간호사를 대상으로 한 연구가 21편으로 가장 많았다. 소진에 대한 특정 부서별로는 암 병동(8편), 정신과(5편), 응급실(3편) 순이었고, 그 다음은 보건소, 중환자실, 프리셉터, 인공신장실, 수술실, 노인병원 순이었다. 이를 통해서 볼 때 응급실 간호사는 폭력 뿐만 아니라 소진에도 다른 부서보다 더 많이 노출되기 때문에 연구요구가 더 높았을 것이라고 생각된다.

소진은 주변사람들에게 미치는 파급효과가 커서 본인뿐만 아니라 동료 간호사, 타 건강관련 요원 및 환자에게까지 영향을 미쳐 때로는 병원 구성원 전체가 소진을 경험하게 만든다(김희경 등, 2005). 응급실 간호사는 삶과 죽음의 와중에서 업무와 관련된 여러 가지를 결정하여야 할 긴박하고도 책임 있는 위치에 있다. 응급환자를 다루어야 하는 위기상황과 열악한 응급실 환경 등에서 과도한 업무량, 내원 환자 수가 많은 것 등의 원인은 응급실 의료진들의 업무 만족도를 떨어뜨려 좋은 치료결과가 나오지 않게 하고 환자로 하여금 병원을 나쁘게 인식하여 재이용을 하지 않을 뿐만 아니라 주위사람에게 악평을 하게 되어 병원경영에도 해를 미치고 있다(김남수 등, 2002).

응급실 간호사의 업무에 관련된 의사결정들은 그 자신이 법률적인 책임 문제까지 비화되는 어려운 상황에 처하게 할 수 있다. 따라서 응급실 간호사는 신중하게 상급의 전문지식과 판단력을 기초로 하여 응급환자를 분류하고 응급관리 중재의 우선순위를 신속하게 결정하여야 하고, 제한된 인적자원과 물적 자원을 적절하게 할당하여 경제적이고도 효율적이며 신속한 간호중재를 제공할 수 있는 조직 경영능력을 가져야 한다(백명자,

2003).

응급실 간호사에 대한 기대가 커지면서 간호사의 신체적, 정신적 소모가 커지면 응급실 간호사로서 정체성 확립이 어려워지고 자신의 직업에 대한 만족감이 없을 때에는 응급실 간호사로서의 효과적인 역할 수행을 기대하기 어려우며 전문 직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없고 또한 간호업무에 대한 기대와 현실과의 거리감으로 인한 갈등으로 불만족을 갖게 되고 이직을 원하게 되며 질적 간호에도 지장을 가져오게 된다(원금혜, 2003).

오요셉(2004)에 의하면 남에게 도움을 주는 전문직 종사자가 직무를 효율적으로 수행하기 위해서는 직업에 대한 신념과 태도, 지각이 중요한 작용을 하며 전문가로서의 정체성 인식은 긍정적인 영향을 미쳐 소진이 감소한다고 하였다. 간호사들을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 전문직 태도가 확립되고, 자기개념, 자기 존중감, 자기 확신 등이 높은 간호사일수록 전문직 태도가 긍정적으로 나타나고 직무만족도도 높아지며 결과적으로 소진 경험이 적어지는 결과를 가져온다고 하였다(이광숙, 2000).

간호사의 소진은 간호인력 부족과 같은 조직 요인에 의해 더욱 심해지고 간호사의 소진으로 인하여 환자의 낮은 만족도, 간호오류의 증가, 간호사의 높은 이직의도가 초래될 수 있다는 점에서 그 중요성을 새롭게 인식할 필요가 있다(전경자와 변성원, 2009).

이에 본 연구는 응급실 간호사들의 소진, 업무수행, 전문직 정체성에 대하여 파악하고, 이들 개념간 관계를 조사하여 응급실 간호사들의 소진을 해소하기 위한 대처방안을 마련하기 위한 기초 자료를 조사할 필요가 있다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 응급실 간호사를 대상으로 응급실 간호사의 소진, 업무수행, 전문직 정체성 정도를 파악하고 이들 개념간의 상관관계를 파악하여 응급실 간호사의 소진을 경감시키기 위한 대처방안 마련의 기초 자료를 제공하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 응급실 간호사의 소진, 업무수행, 전문직 정체성 수준을 파악한다.
- 2) 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 소진, 업무수행, 전문직 정체성을 파악한다.
- 3) 응급실 간호사의 소진 정도와 업무수행, 전문직 정

체성과의 상관관계를 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 응급실 간호사가 지각하는 소진과 업무수행, 전문직 정체성 정도를 파악하고, 각 상관관계를 파악하기 위한 상관 조사 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 D 광역시와 C 시에 소재한 300명 이상의 종합병원 6곳의 응급실에 근무하는 간호사 130명을 대상으로 자료 수집을 실시하여, 121부를 회수하였고 불완전한 자료 1부를 제외하고 120부를 분석하였다.

3. 연구 도구

본 연구를 위해 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지는 대상자의 일반적 특성에 대한 내용 14문항, 소진 경험에 대한 내용 21문항, 업무수행 정도에 대한 39문항, 전문직 정체성에 대한 내용 21문항의 총 95문항으로 구성되어 있다.

1) 소진

소진 측정도구로는 Pines와 Kanner(1982) 등이 개발하고 픽은희(1983)가 번역한 도구를 사용했다. 소진 경험에 관한 21문항 중 신체적 탈진에 관한 7문항, 정서적 탈진에 관한 7문항, 정신적 탈진에 관한 7문항으로 구성되어있고, 5점 Likert 척도를 적용하여 긍정적인 문항에서는 역산하여 점수가 높을수록 소진 정도가 높다는 것을 의미한다. 본 도구를 이용한 차경미(2001)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

2) 업무수행

임상간호사의 간호업무수행 평가를 위해서 이병숙(1983)이 개발하였고, 강희영(1992)에서 사용된 도구를 이용하였다. 일반적인 간호업무분야 12문항, 환자 및 동료 직원에 의한 업무분야 11문항, 독자적 간호업

무분야 5문항, 조직 구성원으로서의 업무분야 7문항, 간호과정의 적용으로서의 간호업무분야 4문항의 총 39문항으로 이루어져 있다.

5점 Likert척도로 점수가 높을수록 업무수행 정도가 높은 것을 의미한다. 강희영(1992)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 였고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

3) 응급실 간호사의 전문직 정체성 측정도구

응급실 간호사의 전문직 정체성 측정 도구는 박종우(1994)가 사회복지사의 직업적 정체성을 측정하기 위하여 사용한 도구를 응급실 간호사의 상황에 맞게 바꾸어 사용한 도구로 총 21문항의 Likert 5점 척도를 사용하였다. 이 도구를 이용한 박승규(2001)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

4. 자료 수집 절차

조사대상 병원의 간호부 책임자에게 본 연구의 목적과 연구 내용을 설명한 후 자료수집 허락을 얻었다. 그리고 다시 응급실 책임자에게 연구계획을 설명한 후 설문에 동의하지 않은 간호사는 참여하지 않아도 됨을 설명하고 설문지 작성에 동의한 간호사들에게 설문지를 배부하였다. 130부의 설문지를 배포한 121부를 회수했으며 이중 부적합한 질문지 1부를 제외한 120부를 자료 분석에 이용하였다.

5. 자료 분석

소진과 업무수행, 전문직 정체성은 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였고 일반적 특성에 따른 소진, 업무수행, 전문직 정체성과의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다. 소진, 업무수행, 전문직 정체성과의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 응급실 간호사의 소진

본 연구에서 응급실 간호사의 소진 정도를 분석한

결과는 다음 <표 1>과 같다. 응급실 간호사의 소진은 전 영역에서의 평균은 2.99(±.57)이었고 신체적 영역 3.33(±.61), 정서적 영역 2.83점(±.62), 정신적 영역 2.80(±.47)으로 신체적 영역에서의 소진이 가장 높음을 알 수 있었다. 업무수행은 평균 3.69(±.41), 전문직 정체성은 평균 3.51(±.38)이었다.

<표 1> 응급실 간호사의 소진 (N=120)

변수	평균	표준편차
소진	신체적 영역	3.33 .61
	정서적 영역	2.83 .62
	정신적 영역	2.80 .47
	전체 영역	2.99 .57
업무 수행	3.69 .41	
전문직 정체성	3.51 .38	

2. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 소진

본 연구에서 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 소진의 차이를 살펴본 결과는 다음 <표 2>와 같다. 이동을 희망하는 대상자들의 평균이 3.29(±.53)로 이동을 희망하지 않는 대상자들의 평균 2.86(±.54)과 유의한 차이(t=15.865, p<.001)가 있었다. 또한 총 근무 경력에 따른 소진의 차이는 유의한 차이(F= 3.745, p=.027)가 있었다. 그러나 응급실 간호사들의 일반적 특성 중 연령, 성별, 결혼상태, 최종 학력, 종교, 총수입, 부서이동 경험, 직위, 밤 근무 여부, 응급실 경력, 수면시간 등에 따른 대상자들의 소진 정도는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

3. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 업무수행

본 연구에서 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 업무수행 정도의 차이를 살펴본 결과는 다음 <표 2>와 같다. 응급실 간호사의 연령(F=8.191, p<.001), 결혼상태(t=8.001, p=.005), 최종학력(F=5.407, p=.006), 종교(F=3.526, p=.017), 총수입(F=4.398, p=.014), 부서이동 경험횟수(F=6.420, p=.002), 간호사의 직위(t=7.571, p=.007), 밤 근무 여부(t=12.280, p=.001), 총 근무 경력(F=14.431, p<.001), 응급실 간호사의 응급실 근무경력(F=3.326, p=.022)에 따른 업무수행능력은 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

4. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직 정체성

본 연구에서 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 전문직 정체성의 차이를 살펴본 결과는 다음 <표 2>와 같다.

응급실 간호사의 연령에 따른 전문직 정체성은 통계적으로 유의한 차이(F=4.653, p=.011)가 있었다. 사후검정 결과 25세 이하인 대상자 3.38(±.34)보다 26세 초과~30세 이하인 대상자 3.58(±.42)의 전문직 정체성이 높음을 알 수 있었고, 25세 이하인 대상자보다 30세 초과의 대상자 3.61(±.33)의 전문직 정체성이 높음을 알 수 있었다. 응급실 간호사의 결혼상태에 따른 전문직 정체성 정도는 미혼이 3.47(±.38), 기혼이 3.67(±.37)로 통계적으로 유의한 차이(t=6.379, p=.013)가 있었다. 응급실 간호사의 종교에 따른 전문직 정체성 정도는 통계적으로 유의한 차이(F=2.984, p=.034)가 있었다. 사후 검정결과 불교인 대상자 3.70(±.39)이 종교가 없는 대상자 3.42(±.42)보다 전문직 정체성이 높음을 알 수 있었다. 응급실 간호사의 밤 근무 여부에 따른 전문직 정체성 정도는 밤 근무를 하고 있는 대상자가 3.49(±.38)으로 밤 근무를 하지 않는 대상자 3.76(±.35)과 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

응급실 간호사의 총 근무 경력에 따른 전문직 정체성 정도는 통계적으로 유의한 차이(F=8.914, p<.001)가 있었다. 사후검정결과 총 근무 경력이 1년 이하인 대상자 3.27(±.26)보다 총 근무 경력이 5년 초과인 대상자 3.66(±.38)의 전문직 정체성이 더 높았음을 알 수 있었고, 총 근무경력이 1년 초과~5년 이하인 대상자 3.48(±.37)보다 총 근무 경력이 5년 초과인 대상자의 전문직 정체성이 더 높음을 알 수 있었다. 응급실 간호사의 응급실 근무경력에 따른 전문직 정체성 정도는 통계적으로 유의한 차이(F=4.138, p=.008)가 있었다. 사후검정결과 응급실 근무경력 1년 이하인 대상자 3.38(±.35)보다 응급실 근무경력 5년 초과인 대상자 3.73(±.36)의 전문직 정체성이 더 높음을 알 수 있었다. 그러나 최종학력, 총수입, 부서이동경험, 이동희망 여부, 직위, 수면시간 등과는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

〈표 2〉 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 소진

(N = 120)

변수	구분	n	소진			업무 수행			전문직 정체성					
			mean	SD	t/F	p	scheffe	mean	SD	t/F	p	scheffe		
연령 (년)	~25 ^a	45	2.98	.57			3.55	.39		3.38	.34			
	25 초과~30 ^b	49	3.00	.59	.046	.955	3.68	.40	8.191	3.58	.42	4.653	.011	a<b, c
	> 30 ^c	26	2.96	.57			3.94	.37		3.61	.33			
결혼상태	미혼	93	3.04	.58			3.63	.39	8.001	3.47	.38	6.379	.013	
	기혼	27	2.80	.52	3.891	.051	3.88	.43		3.67	.37			
최종학력	3년제 ^a	72	3.02	.59			3.60	.39		3.46	.37			
	4년제 ^b	43	2.97	.57	.763	.469	3.81	.41	5.407	3.59	.41	2.135	.123	a<b, c
	대학원졸 ^c	5	2.70	.34			4.01	.37		3.65	.30			
종교	천주교 ^a	18	2.92	.57			3.87	.41		3.52	.37			
	개신교 ^b	31	3.06	.50	.327	.806	3.68	.28	3.526	3.58	.27	2.984	.034	c<d
	불교 ^c	17	3.03	.59			3.86	.55		3.70	.39			
총수입 (만원)	무교 ^d	54	2.95	.61			3.58	.40		3.42	.42			
	≤150 ^a	31	2.85	.58			3.57	.41		3.41	.35			
	150초과~200 ^b	71	3.07	.58	1.875	.158	3.68	.42	4.398	3.52	.40	2.297	.105	a<c
부서이동 경험	> 200 ^c	18	2.90	.51			3.92	.28		3.65	.35			
	없다 ^a	71	2.99	.59			3.60	.39		3.48	.38			
	1-2 ^b	32	3.06	.58	.644	.527	3.73	.43	6.420	3.54	.40	.549	.579	a<c
이동 희망 여부	≥3 ^c	17	2.87	.48			3.97	.36		3.58	.37			
	예	36	3.29	.53			3.59	.40	3.024	3.47	.41	.635	.427	
	아니오	84	2.86	.54	15.865	<.001	3.73	.41		3.53	.37			
직위	일반간호사	111	2.99	.57			3.66	.40		3.50	.38			
	책임간호사	9	2.91	.60	.178	.674	4.04	.43	7.571	3.68	.37	1.912	.169	
	예	111	3.00	.57	.637	.427	4.13	.37	12.280	3.49	.38	4.208	.042	a<b
총 근무 경력	아니오	9	2.84	.56			3.50	.42		3.76	.35			
	≤1 ^a	21	2.73	.59			3.56	.32		3.27	.26			
	1초과~5 ^b	52	3.12	.56	3.745	.027	3.91	.40	14.431	3.48	.37	8.914	<.001	a, b<c
응급실 근무경력	> 5 ^c	47	2.96	.55			3.66	.38		3.66	.38			
	≤1 ^a	28	2.84	.57			3.57	.47		3.38	.35			
	1초과~3 ^b	39	3.14	.45	1.640	.184	3.63	.36	3.326	3.46	.36	4.138	.008	a<d
수면시간	3초과~5 ^c	31	2.95	.68			3.71	.43		3.55	.40			
	> 5 ^d	22	2.95	.57			3.91	.31		3.73	.36			
	≤5	3	2.75	.56			3.68	.36		3.63	.24			
	5초과~8	92	2.94	.57	2.521	.085	3.69	.41	.007	3.53	.38	.949	.390	
	> 8	25	3.21	.54			3.68	.44		3.42	.41			

〈표 3〉 응급실 간호사의 소진과 업무수행 하부영역간의 상관관계 (N=120)

	소진	간호과정의 적용	조직구성원으로서의 간호업무	독자적 간호업무	동료직원에 의한 간호업무	일반적 간호업무
소진	1	-.164	-.270**	-.160	-.241**	-.223*

* p < .05, ** p < .01

〈표 4〉 응급실 간호사의 소진과 전문직 정체성 하부영역간의 상관관계 (N=120)

	자율성에 대한 신념	직업에 대한 소명의식	자기규제에 대한 신념	공공서비스에 대한 신념	준거로서의 전문직 신념
소진	-.138	-.380**	.113	-.027	-.216*

* p < .05, ** p < .01

5. 응급실 간호사의 소진과 업무수행, 전문직 정체성과의 상관관계

대상자들의 소진과 업무수행 하부영역간의 상관관계는 다음 〈표 3〉과 같다. 응급실 간호사들의 소진정도는 업무수행의 조직구성원으로서의 간호업무($r=-.270, p=.003$), 동료직원에 의한 간호업무($r=-.241, p=.008$), 일반적 간호업무($r=-.223, p=.014$)와 유의한 부적 상관관계를 보였다. 즉, 응급실 간호사들의 소진이 증가 할수록 일반적 간호업무수행능력과 동료직원에 의한 간호업무수행 능력, 조직 구성원으로서의 간호업무수행이 감소함을 알 수 있었다.

대상자들의 소진과 전문직 정체성 하부영역간의 상관관계는 다음 〈표 4〉와 같다. 응급실 간호사들의 소진정도는 전문직 정체성의 소명의식($r=-.380, p<.001$), 준거로서의 전문직 정체성($r=-.216, p=.018$)과 유의하게 부적 상관관계를 보였다. 즉, 응급실 간호사들이 소진을 덜 지각할수록 전문직 정체성의 소명의식이 높아지고 준거로서의 전문직 정체성도 높아짐을 알 수 있었다.

대상자들의 소진과 업무수행정도 및 전문직 정체성과의 상관관계는 다음〈표 5〉와 같다. 응급실 간호사들의 소진정도는 업무수행정도($r=-.257, p=.005$)와 유의한 부적 상관관계가 있었고, 전문직 정체성($r=-.192, p=.035$)과도 유의하게 부적 상관관계를 보였다. 즉, 응급실 간호사들은 업무수행능력이 부족할수록 소진 정도가 증가하고 전문직 정체성은 낮아짐을 알 수 있었다.

또한 응급실 간호사의 업무수행은 전문직 정체성($r=.696, p<.001$)과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 즉, 응급실 간호사들은 업무수행능력이 높을수록, 전문직 정체성도 높아짐을 알 수 있었다. 결론적으로, 응급실 간

호사들은 전문직 정체성이 높을수록 업무수행능력이 높다고 지각하고 소진을 덜 지각하는 것을 알 수 있다.

〈표 5〉 응급실 간호사의 소진과 업무수행 및 전문직 정체성과의 상관관계 (N=120)

영역	소진	업무수행	전문직 정체성
소진	1		
업무수행	-.257**	1	
전문직 정체성	-.192*	.696**	1

* p < .05, ** p < .01

IV. 논 의

본 연구는 응급실 간호사들을 소진, 업무수행, 전문직 정체성의 개념을 중심으로 파악하여 응급실 간호사의 소진을 해소하기 위한 대처방안 마련의 기초 자료를 얻기 위해 시도되었다.

본 연구에서 응급실 간호사의 소진 정도는 평균 2.99점으로 이는 임상간호사(김혜숙, 2001)의 연구에서 평균 2.72점, 수술실 간호사(이성자, 1994)의 연구에서 2.93점보다 높은 점수를 보였으며 그 중 신체적 영역에서의 소진 정도가 가장 높음을 알 수 있었다.

본 연구에서 응급실 간호사의 소진의 하부영역 중 소진 정도가 큰 순서대로 살펴보면 신체적 영역에서의 소진이 가장 높았는데, 임상간호사를 대상으로 한 김혜숙(2001)의 연구와 일반간호사를 대상으로 한 김영옥(2002)의 결과와 일치하고 있다.

본 연구에서 일반적 특성과 소진에 대해 논의해 보면 이 동희망 여부를 제외하고 유의한 차이가 없었다. 그런데 이는 국내 연구에서 임상 간호사를 대상으로 한 김혜숙(2001)의 연구에서 일반적 특성 중 최종학력, 직위, 결혼상태가 소진과 유의한 결과를 나타냈고, 강희영(1992)의 연구에서 일반적 특성 중 연령, 결혼상

때, 직위, 경력 등에서 높은 결과를 나타낸 것과는 다른 결과를 나타냄을 알 수 있었다. 또한 멕시코 병원 간호사를 대상으로 한 Cabrera 등(2005)의 연구에서 연령, 근속연수, 근무지 등이 소진과 유의한 결과를 나타냈다.

본 연구에서 일반적 특성이 응급실 간호사의 소진에 별다른 영향을 미치지 않았던 이유는 대상자들의 대부분이 근무경력이 1년-5년 사이에 있는 간호사가 절반 이상을 차지하여 1년 중 응급실 업무에 가장 적응이 잘된 시기이므로 일반적 상황과 소진에 별다른 영향을 미치지 않았다고 생각된다. 또한 자료수집 시점이 2월로 신규간호사나 신규 인턴, 레지던트들이 배치되기 직전으로 응급실에 종사하고 있는 대부분의 간호사가 일에 적응을 하고 있는 상태이며 응급실에서 일하고 있는 의사들의 업무수행 정도도 높은 수준이라 응급상황 대처 등의 업무를 수행함에 있어 별다른 어려움을 느끼지 않기 때문이라고 생각된다. 일반적 특성 중 소진정도에 유일하게 유의한 차이를 보인 요인은 이동희망여부로 이동을 원하지 않는 집단이 훨씬 많았던 이유도 이런 연유로 응급실에서 한창 적응하여 업무를 수행함에 수월하기에 이동을 원하지 않는다고 생각된다. 이러한 결과는 업무수행 정도와 소진이 유의한 역 상관관계를 가진다는 강희영(1992)의 연구 결과와 일치하였다.

다음은 응급실 간호사들의 일반적 특성에 따른 업무수행에 대해 고찰하고자 한다. 본 연구에서 응급실 간호사의 업무수행은 3.69점으로 이는 임상간호사를 대상으로 한 김원형(2002)의 연구에서 3.81점, 정영지(1998)의 연구에서 3.96점보다 낮은 결과를 보였지만 특수병동을 제외한 일반병동에 근무하는 임상간호사를 대상으로 한 강희영(1992)의 연구에서 3.50점보다 높게 나타났다. 간호사의 업무 수행은 일반적 간호업무, 동료직원에 의한 간호업무, 독자적 간호업무, 조직구성원으로서의 간호업무, 간호과정의 적용 등으로 이루어지는데, 본 연구 대상인 응급실 간호사의 간호업무는 일반적 간호업무의 수행이 많고, 독자적 간호업무나 간호과정의 적용 업무 등을 적게 수행하기 때문이라고 생각된다. 반면 환자들에게 충분한 관심을 보이고 환자 및 가족, 그 주위환경을 수용하는 동료 직원에 의한 간호업무분야의 업무수행 정도는 낮은 결과를 나타내고 있으며, 또한 현대간호의 표본으로 전인간호 실현을 위한 간호과정의 적용분야도 소란스럽고 긴장된 응급실이라는 특수한 환경으로 인해 적절한 휴식 및 안정을 제

공한다는 것은 생각만큼 쉽지 않은 현실 때문에 낮게 나타났다.

본 연구에서 일반적 특성에 따른 응급실 간호사의 업무수행의 특성은 미혼일수록, 학력이 높거나 종교를 가졌을 때 업무수행 정도가 높음을 알 수 있었고 부서 이동 경험이 많은 대상자가 그만큼 풍부한 임상경험을 통하여 수행하는 업무수행 정도가 높음을 말해 주고 있다. 또한, 연령, 최종학력, 직위, 밤 근무 여부, 총 수입, 총 근무경력, 응급실에서의 근무경력이 업무수행에 유의한 결과를 미치는 변수였는데 임상간호사를 대상으로 한 김원형(2002)의 연구에서 연령이 높을수록, 직위가 높을수록, 임상경력이 많을수록 간호수행 정도가 높다는 결과와도 일치하고 있다. 본 연구에서 일반 간호사보다는 책임간호사 이상인 대상자들이 수입이 많고 밤 근무도 하지 않으며 업무수행 정도가 많다고 느끼고 있음을 알 수 있었다. 이것은 책임간호사 이상인 대상자들은 그만큼의 근무경력을 바탕으로 많은 시간을 간호사로서 일을 해왔으며 기본적인 간호사 업무 외에 부서 전체를 총괄하고 지휘 감독하는 업무를 같이하고 있기 때문에 업무수행 정도가 높다고 느끼고 있기 때문이다. 반면 일반 간호사들은 근본적인 간호업무도 수행하고 있지만 변화하는 의료 환경에 대처하기 위하여 직접 간호 외의 일도 많이 수행하고 있기 때문에 간호사로서의 업무수행 정도를 낮게 지각하고 있다고 생각된다. 이상과 같은 맥락에서 같은 경력을 가지고 있다 하더라도 응급실에서의 근무경력이 높을수록 업무수행 정도가 더 높다고 지각하고 있음을 알 수 있었다.

다음은 응급실 간호사의 전문직 정체성에 대해 논의하고자 한다. 본 연구에서 응급실 간호사의 전문직 정체성은 평균 3.51점으로 나타났으며 이는 사회복지사를 대상으로 한 오요셉(2004)의 연구에서 3.70점보다 낮게 나타나고 있다. 공공서비스에 대한 신념으로써의 전문직 정체성이 3.80점, 자기규제에 대한 신념으로써의 전문직 정체성이 3.58점, 자율성에 대한 신념으로써의 전문직 정체성 3.54점, 직업에 대한 소명의식으로서의 전문직 정체성 3.52점, 준거로서의 전문직 신념으로써의 전문직 정체성 3.07점 등의 순으로 공공서비스에 대한 신념으로써의 전문직 정체성이 가장 높게 나타났고 준거로서의 전문직 신념으로써의 전문직 정체성이 가장 낮게 나타났다.

본 연구를 통해 살펴보면, 응급실에 근무하는 간호사들이 응급실 간호사라는 자부심을 갖고 의료행위의

최일선에서 일하고 있다는 생각으로 그 중요성을 강하게 인식하고 있기 때문에 공공서비스에 대한 신념으로써의 전문직 정체성이 높게 나타나고 있고 전문직임을 내세우는 준거로서의 전문직 활동인 체계적인 총회나 모임 참여, 관련 잡지의 구독 등에는 많은 관심을 두고 있지 않아 낮게 나타나고 있다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 전문직 정체성에 대해 살펴보면, 본 연구에서 대상자의 일반적 특성 중 결혼상태, 종교, 밤 근무 하지 않을수록, 연령, 총 근무 경력, 응급실 근무 경력 등에서 전문직 정체성은 유의한 결과를 보였다. 이는 사회복지사를 대상으로 한 오요셉(2004)의 연구에서처럼 미혼일수록, 연령이 높을수록 총 근무 경력과 응급실에서의 근무경력이 높을수록 전문직 정체성을 높게 지각하고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 임상 간호사의 일반적 특성과 간호 전문직 태도와의 차이에 대한 연구(최송희, 1996)에서 연령, 최종학력, 현재 직위, 임상경력이 높을수록 간호전문직 태도가 긍정적으로 나타났다는 결과와 일치하고 있다. 응급실이나 병원이라는 사회조직에 첫발을 내디딘 새내기 대상자에 비해 시간이 지난 만큼 업무를 충분히 익히고 적응한 대상자들일수록 간호사라는 것에 대해 많이 생각하고 긍정적인 생각을 주위사람들과 나누고 평가하기 때문에 전문직 정체성을 높게 지각하고 있는 것 같다.

마지막으로 업무수행과 소진에 대해 논의하고자 한다. 본 연구 대상자의 업무수행과 소진은 상관관계는 유의하였지만, 상관이 낮은 편이었다. 선행연구에서도 소진과 업무 수행능력간의 상관관계에 대해서는 상반된 결과가 제시되고 있다. 대상자의 업무 스트레스가 높을수록 소진이 높게 나타난다는 연구결과(정영지, 1998)가 본 연구의 결과와 일치하고 있다. 또한, 응급실 간호사를 대상으로 한 박춘화와 고효정(1999)의 연구에서는 응급실 간호사의 근무 중 스트레스가 증가할수록 간호업무 수행 정도가 감소하였고 특히 업무량이 가중되고 부적절한 보상에 의한 스트레스 증가로 업무수행 정도가 감소한다고 한 것과 비슷한 결과를 보였다. 그러나 특수 부서를 제외한 일반 병동에 근무하는 간호사를 대상으로 한 강희영(1992)의 연구에서 업무상황에서 경험하는 스트레스와 갈등은 피할 수 없는 현상으로 감당할 수 없는 갈등의 축적은 소진을 일으키므로 대상자의 업무수행 정도가 높을수록, 소진을 높게 경험한다는 연구결과와 일치하지 않고 있다.

급변하는 사회의 가장 빠른 변화를 받아들이는 응급

실의 간호사로서 더욱 전문적인 지식 추구하고 세계화시대에 걸맞는 전문직 간호사로 거듭나기 위해 노력해야 할 것이다.

따라서 간호사의 소진을 증가시킬 수 있는 요인을 제거하고 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 응급실 간호사의 스트레스 등을 관리하고 응급실 간호사로서의 전문적 교육 및 적절한 보상 등으로 소진을 낮추고 업무수행 정도를 높일 수 있도록 해야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 응급실 간호사의 소진과 업무수행, 전문직 정체성과의 관계를 파악하기 위한 탐색적 조사연구이다. 본 연구는 D광역시, C시에 소재한 300병상 이상의 종합병원 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 일반적 특성 14문항, 소진 21문항, 업무수행 39문항, 전문직 정체성 21문항으로 구성된 설문조사를 통해 수행되었다. 자료분석은 SPSS WIN 12.0을 사용하여, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient 로 분석하였다.

응급실 간호사들은 건강 돌봄자로 의료서비스의 최일선에서 대상자와 가장 먼저 만나며 소진을 경험하고 있다. 응급실 간호사들의 소진이 증가할수록 업무수행 능력은 감소하고, 전문직 정체성도 감소하고 있다.

응급실 간호사들이 각자의 위치에서 자기 발전을 위해 노력하고 전문직 정체성이 높아지면 업무수행능력도 높아질 것이고, 응급실 업무의 원활한 진행과 의료서비스 혁신에 이바지 할 수 있을 것이며 소진을 감소시키는 결과를 가져 올 수 있다. 그러기 위해 병원이나 단체의 고용주, 경영자, 관리자 등은 간호사의 전문직 정체성을 높일 수 있도록 물질, 양적, 환경적으로 힘써야 할 것이며 더불어 생물학적 및 환경적 요인 등과 같은 특정 요소에 대해 소진을 감소시키고 예방할 수 있는 활동 및 프로그램을 만드는 것이 필요할 것이다.

본 연구는 일부 지역 응급실을 중심으로 편의표출에 의하여 자료수집하였으므로, 우리나라 전체 응급실 간호사를 대상으로 일반화하는 데는 제한이 있다.

본 연구를 기반으로 다음과 같이 제안하고자 한다.

우리나라 전체 응급실 간호사들을 모집단으로 한 대표성있는 표본을 대상으로 반복연구가 필요하다.

응급실 간호사들을 대상으로 간호업무수행과 전문직 정체성 향상을 통한 소진 감소 맞춤 프로그램의 개발

및 적용에 대한 유사 실험 연구를 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강지연, 이은남, 김복자 (2009). 응급실 간호사의 교육중재 수행능력과 수행빈도. 한국간호교육학회지, 15(1), 44-52.
- 강희영 (1992). 간호사의 근무의욕과 업무수행 및 소진경험에 관한 연구. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 김남수, 유승흠, 손태용 (2002). 종합병원 응급실 의사와 간호사의 탈진 요인에 관한 연구. 한국병원경영학회지, 7(3), 1-24.
- 김수연, 엄미란, 오희영, 안혜영 (2007). 응급실 간호사가 경험한 폭력과 폭력 반응에 관한 조사연구. 기본간호학회지, 14(4), 446-456.
- 김영옥 (2002). 병원 일반간호사의 소진에 대한 영향요인 분석. 성인간호학회지, 14(4), 591-601.
- 김은정 (2010). 군집분석을 이용한 응급실 간호사-환자 상호작용 유형 및 환자의 상호작용 만족도. 대한간호학회지, 40(1), 99-109.
- 김원형 (2002). 임상간호사의 직무스트레스와 간호업무수행과의 관계. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 김혜숙 (2001). 임상간호사의 업무 스트레스, 소진 정도와 대처 방법에 관한 연구. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 김희경, 지현순, 류은경, 이현주, 연승은, 전미경, 김희정 (2005). 간호사의 소진 영향요인. 임상간호연구, 10(2), 7-18.
- 김희진 (1996). 병원조직의 특성과 간호사의 전문직 정체성. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은영, 서지민, 주현옥, 이은남 (2007). 폭력에 대한 응급실 간호사의 반응 유형: Q-방법론적 접근. 대한간호학회지, 37(5), 762-771.
- 박종우 (1994). 사회사업가의 전문직업적 정체성 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박춘화, 고효정 (1999). 응급실 간호사의 근무 중 스트레스와 간호업무수행과의 관계. 성인간호학회지, 11(1), 146-157.
- 백명자 (2003). 의료인의 탈진감의 영향 요인. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 오요셉 (2004). 사회복지 전문종사자의 소진에 영향을 주는 요인에 관한 연구. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 이광숙 (2000). 보건의간호사의 전문직 태도와 소진과의 관계 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문.
- 이병숙 (1983). 임상간호원의 간호업무수행 평가도구 개발에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미라, 소희영, 안은경, 김태숙 (1998). 스트레스 결과변수의 결정요인으로서의 강인성에 대한 연구. 대한간호학회지, 28(3), 583-590.
- 원금혜 (2003). 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 대전대학교 대학원 석사학위논문.
- 전경자, 변성원 (2009). 최근 10년간 한국 간호사의 소진에 관한 연구 분석. 간호행정학회지, 15(3), 305-313.
- 정선영 (1998). 간호사의 자율성과 직무만족도간의 관계 연구. 이화여자대학교 대학원. 석사학위논문.
- 정영지 (1988). 임상간호사의 전문직 자아개념과 간호업무수행과의 관계. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 정혜연 (2008). 응급실 간호사가 경험한 폭력, 대응, 소진에 대한 연구. 인제대학교 대학원 석사학위논문.
- 중앙응급의료센터 (2008). 2007 응급의료서비스 연간 통계. 서울 : 중앙응급의료센터.
- 차경미 (2001). 대학병원 간호사의 직무만족도와 소진 경험 정도의 상관관계 연구. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 최송희 (1996). 임상간호사의 간호전문직 태도와 간호수행 정도에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 픽은희 (1983). 간호원의 소진 경험 정도와 업무 만족간의 상관관계, 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- Cabrera Gutierrez, L. S., Lopez Rojas, P., Salinas Tovar, S., Ochoa Tirado, J. G., Marin Cottonieto, I. A., & Haro Garcia, L. (2005). Burnout syndrome among Mexican hospital nursery staff. Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 43(1), 11-15.
- Garrett, C. (2008). The effect of nurse staffing patterns on medical errors and nurse

burnout. AORN J, 87, 1191-1204.

Nawar E. W., Niska, R. W., & Xu, J. (2007). National hospital ambulatory medical care survey: 2005 emergency department summary. Adv Data, 386, 1-32.

Pines, A. M., & Kanner, A. D. (1982). Nurses' burnout: Lack of positive conditions and presence of negative conditions as two independent sources of stress. J Psychosoc Nurs Ment Health Serv, 20(8), 30-35.

- Abstract -

A Study of Emergency Room Nurses' Burn-out, Nursing Performance, and Professional Identity

*Kim, Jeonghee** · *Ahn, Hye Young***
*Eom, Mi-Ran**** · *Lee, Mee Young*****

This study was done to examine ER nurses' burn-out, as an understanding in the relationship of nursing performance and professional identity.

The subjects of the study were nurses working in the emergency room of the general hospital with over 300 beds, located in D metropolitan city and C city. The self-report questionnaires were administered and 120 were collected. For the data analysis, SPSS WIN 12.0 was used. ER nurses' burn-out was 2.99, the mean of nursing performance was 3.69, and professional identity was 3.51. The extent of ER nurses' burn-out showed significantly negative correlation with the extent of nursing performance($r = -.257$), along with professional identity($r = -.192$). While ER nurses' nursing performance showed significantly positive correlation with professional identity($r = .696$). In conclusion, the higher professional identity, the fewer ER nurses experienced burn-out, and the higher extent of nursing performance was obtained. It is necessary to create activities and programs to reduce and prevent burn-out.

Key words : Burn-out, Nursing performance,
Professional identity

* RN, APN, The Catholic University of Korea, Daejeon St. Mary's Hospital
 ** Associate Professor, College of Nursing, Eulji University
 *** Associate Professor, Department of Nursing, Mokpo National University
 **** Chief Director, Eulji University Hospital