



# 응급실 간호사의 직무 스트레스, 피로, 직무 만족 및 조직 몰입

오명옥<sup>1)</sup> · 성미혜<sup>2)</sup> · 김양원<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>좋은 강안병원 간호사, <sup>2)</sup>인제대학교 간호학과 교수, 건강과학연구소, <sup>3)</sup>인제대학교 부산백병원 응급의학과 부교수

## Job Stress, Fatigue, Job Satisfaction and Commitment to Organization in Emergency Department Nurses

Oh, Myung Ok<sup>1)</sup> · Sung, Mi Hae<sup>2)</sup> · Kim, Yang Won<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>RN, Good GangAn Hospital

<sup>2)</sup>Professor, Department of Nursing, Institute for Nursing Science, Inje University

<sup>3)</sup>Associate Professor, Emergency Department, Inje University Busan Paik Hospital

**Purpose:** This research was done to identify relationships among job stress, fatigue, job satisfaction, and commitment to organization in emergency department nurses. **Methods:** Research participants were 513 nurses who worked in the emergency department of 17 tertiary centers and 28 secondary hospitals. Data collection for this descriptive correlational study was done from May to July 2010 using self report questionnaires, and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient with the SAS 9.2 program. **Results:** There were statistically significant differences in organizational commitment according to age, religion, total clinical experience, emergency department experience, current position, frequency of night shift, average sleep hours, wage level, numbers of beds in unit, and reason for working. A positive correlation was found between job stress and fatigue, and between job satisfaction and commitment to organization for the emergency department nurses and a negative correlation between job stress and Job satisfaction, and fatigue and Job satisfaction. **Conclusion:** Results of this research indicate that job stress in emergency department nurses was the principal variable affecting job satisfaction and commitment to organization along with fatigue. Appropriate stress management strategies based on identification of job stress for these nurses should lead to development of improved management of nursing manpower and a reduction in stress.

**Key words:** Job stress, Fatigue, Job satisfaction, Commitment to organization

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

응급실은 환자들의 생명이 위급한 상황에서 간호사들의 수준 높은 경험과 즉각적인 간호가 요구되는 곳이다. 응급실에서 일하는 간호사는 응급실 제반 관리를 담당하고 나아가 응급 환자 분류, 응급약물 투여와 같은 응급 환

자 위기 중재와 같은 전문적 실무까지 담당하고 있다(변기진, 2002). 이렇듯 과중한 업무 부담은 많은 스트레스를 유발하는데, 항상 긴장된 상황에서 근무하는 응급실 간호사는 일반병동 간호사에 비해 스트레스가 더 높은 것으로 보고되고 있다. 스트레스 상황은 피로를 유발시키며 이로 인해 근무 불만족이 이어져 소진경험, 결근율, 이직률을 높이고, 나아가 동기부여나환자 간호의 질이 낮아질 수 있으며, 이는 간호사의 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 변수

**주요어:** 직무 스트레스, 피로, 직무 만족, 조직몰입

**Corresponding author:** Sung, Mi Hae

Department of Nursing, Institute for Nursing Science, Inje University, 633-165 Gaegeum-dong, Jin-gu, Busan 614-735, Korea.

Tel: 82-51-890-6825, Fax: 82-51-896-9840 E-mail: nursmh@inje.ac.kr

\*본 논문은 2011년 인제대학교 석사학위논문 일부 발췌·수정한 논문임.

투고일: 2011년 5월 31일 / 심사외뢰일: 2011년 6월 7일 / 게재확정일: 2011년 7월 1일

로 지적되고 있다(Schaefer & Moos, 1996). 특히 응급실 간호사들은 응급상황에서 늘 긴장상태로 바쁘게 움직이며 계속 서서 일을 하므로 일반 병동 간호사보다 그 피로 수준이 더 높다(김윤희, 2007). 이경미(2003)에 의하면 간호사의 피로는 직무 스트레스가 높을수록 증가하고, 직무 스트레스와 피로가 높을수록 직무만족도는 낮아진다. 또한 직무만족도와 조직몰입은 순상관관계가 있어 직무만족이 높은 구성원들은 조직몰입이 높고, 조직몰입이 높은 구성원들은 직무성도가 높게 나타나는데, 직무의 불만족이 쌓일수록 조직의 몰입도 낮아져 간호사로 하여금 소진을 경험하게 된다(김희경, 지현순, 류은경과 전미경, 2005). 지금까지 국내에서 응급실 간호사를 대상으로 실시된 연구로는 직무만족(성미혜, 2008), 대처방안(윤금선, 2003), 응급실 신규간호사의 이직의도(백미현, 2010)에 관한 연구들로 조직몰입에 관한 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 직무 스트레스, 피로, 직무 만족에 조직몰입이란 변수를 포함시켜 응급실 간호사를 대상으로 그 상관관계를 규명하고자 하였다. 이를 통해 응급실 간호사의 직무 스트레스와 피로를 감소시켜주고, 직무만족 및 조직몰입을 높일 수 있는 전략을 마련하는 기초자료를 제공하여 효율적인 인력관리 및 간호업무의 질 향상과 병원 발전에 기여하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 피로, 직무 만족도 및 조직몰입 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 피로, 직무 만족 및 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 피로, 직무 만족 및 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.

## 3. 용어정의

### 1) 직무 스트레스

직무 스트레스는 직장에서 직무환경과 관련되어 발생하는 스트레스(한애경, 김옥수와 원종순, 2007)로서, 구미옥과 김매자(1985)가 개발한 도구를 박춘화와 고효정(1999)이 수정한 도구로 측정된 점수를 말한다.

### 2) 피로

피로는 질병의 발생을 알리는 증상으로 일상생활에서 흔히 경험하는 현상(오동원, 2009)으로, Schwartz, Jandorf와 Krupp (1993)이 개발한 Fatigue Assessment Inventory (FAI)를 토대로 홍재웅 등(2000)이 재구성한 19항목의 Multidimensional Fatigue Scale (MFS)를 이용하여 측정된 점수를 말한다.

### 3) 직무 만족

직무만족은 개인의 직무에 대한 호의적 태도(신유근, 1997)로서, Slavitt, Stamps, Piedmont와 Haase (1978)의 도구를 이경미(2003)가 수정, 보완한 도구로 측정된 점수를 말한다.

### 4) 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여, 조직에 대한 동일시와 충성에 대한 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것(Mowday, Steers, & Porter, 1979)으로, Mowday 등(1979)이 개발한 도구를 김계정(1986)이 번역, 수정한 도구로 측정된 점수를 말한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 직무 스트레스와 피로

직무 스트레스는 직장에서 직무환경과 관련되어 발생하는 스트레스로서 조직구성원에게 요구하는 업무능력이 수행할 수 있는 업무능력을 초과할 때 나타나는 것이다. 어느 직장에서나 받을 수 있지만 특히 상호 협동 작업을 통해 대상자에게 의료서비스를 제공하여야 하는 병원 조직은 업무적 특성으로 인해 타 직종에 비해 상대적으로 직무 스트레스가 높다(한애경 등, 2007). 간호사의 직무 스트레스는 직무상 필연적이나 스트레스가 만성적으로 누적되면 간호사는 스트레스를 이기지 못하여 소진되고 개인에게나 업무 및 조직에 부정적 영향을 미치게 되어 결국 이직을 초래한다(김가은, 2004). 그러므로 간호사의 스트레스 정도와 요인을 파악하여 조절해 주는 것은 매우 중요하다 할 수 있다. 만성피로는 복잡하고 다양화되어 가는 현대사회에 대한 적응력 저하를 가져올 뿐 아니라 질병의 원인이 되고, 피로가 회복되지 않고 장기적으로 쌓이면 과

로 상태에 빠져 건강상태에 심각한 영향을 주며 사망에까지 이르게 된다고 알려져 있다. 특히 직업과 관련한 피로는 고단하다는 주관적 느낌과 작업능률이 떨어지고 생체기능의 변화를 가져온다(박기학 등, 2004). 임상간호사의 대부분을 차지하는 여성은 생리주기, 임신, 출산, 모유수유, 피임, 폐경이라는 생물학적인 특징과 신체적 증상, 감정, 스트레스를 다루는 방식이 다른 심리학적인 특징과 사회통념상 여성의 지위가 남성과 다르다는 사회적 특징으로 인해 여성(37.8%)은 남성(24.3%)보다 더 자주 피로를 느낀다(Bensing, Hulsman, & Schreurs, 1999). 근무 중 실수나 사고, 일상생활에서의 사고와 관련하여 간호사는 많은 환자 간호와 긴 근무시간으로 인해 피로가 유발되어, 환자의 안전에 위협을 준다는 보고가 있다(Tabone, 2004). 김윤희(2007)는 근무 부서별로 피로도를 조사한 연구에서 인공 신장실, 중환자실, 응급실 등과 같은 특수 부서에 근무하는 간호사들이 피로도가 높은 것으로 보고하였다. 특히 응급실 간호사들은 응급상황에서 늘 긴장상태로 바쁘게 움직이며 계속 서서 일을 하므로 일반 병동 간호사보다 그 피로 수준이 더 높다고 하였다. 이상과 같이 피로자각 증상은 응급실에서 대체적으로 높게 나타났으며, 피로감은 간호 업무수행뿐만 아니라 동작, 판단, 대인관계에 영향을 미치고 간호의 질적 저하를 가져올 뿐만 아니라, 사회생활에도 불안정을 초래하므로 피로회복은 꼭 이루어져야 한다고 본다.

## 2. 직무 만족

간호사의 직무 만족은 타 직종에 비해 매우 중요한 것으로 양질의 간호란 간호사 개인에게 주어진 업무를 효율적·긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 직무만족에 의해 좌우된다(Li & Lambert, 2008). 직무 만족과 관련된 요인으로 직무 스트레스, 갈등, 직무 관련 특성, 총 임상 경력 등이 있으며 직무 만족과 직무 스트레스는 역상관관계가 있으며, 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록 직무만족이 낮고(Lu, While, & Barriball, 2007), 직무만족이 낮으면 조직몰입은 낮고(김희경 등, 2005; 고명숙, 2003), 이직 의도는 높다(어금숙 등, 2004)고 하였다. 또한 직무만족은 높은 근로의욕을 갖도록 할 뿐 아니라 자기 개발노력을 추구하고 조직목표 달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미친다. 특히 간호직은 타 직종에 비해 업무에 대한 만족이 매우 중요

하며, 간호사의 직무만족은 병원조직에 대해 광범위한 영향을 미칠 수 있다(김학희, 2001). 따라서 우수인력을 유지시키고, 업무수행을 증진시키며 이직률을 줄여 결국 사기향상에 긍정적인 효과를 도출하기 위해서는 간호사가 자신의 직업에 만족할 수 있도록 하는 것은 매우 중요하다.

## 3. 조직몰입

조직몰입은 구성원이 조직을 위해 헌신하려는 의사가 있는가를 보여주는 지표로 조직의 심리적, 태도적 결과변수로(배성현과 채순화, 2004), 오늘날 의료기관에서 관리자 행정가들에게 특히 강조되고 있는 개념이다. 최근 이러한 조직몰입이 조직의 성과나 이직, 직무몰입 등에 예측력이 높다는 연구결과가 계속되면서 간호조직의 생산성 향상에 중요한 변수로 나타났으며, 간호단위 관리자의 조직몰입의 관계를 규명하는 연구는 활발히 이루어지고 있다(김명숙, 2001; 이상미와 김홍국, 2010). 김성국(2005)은 개인의 조직몰입정도는 조직전체에 대한 개인의 전반적인 반응을 나타내므로 이직률을 예측하는데 있어서 직무만족보다 이직의 예측변인으로서 더욱 유용하다고 하였으며, 선행변수로는 개인적 요인인 연령, 근속연수, 성별, 학력 등이 있으며 직무충실화, 분권화, 작업경험 등을 제시하였다. 조직몰입과 관련이 있는 요인에 대하여 고명숙(2003)의 연구에서는 임파워먼트가 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 김희경 등(2005)의 연구에서는 간호사의 성격이 조직몰입과 유의한 관계가 있는 것으로 보고하였다. 간호사를 대상으로 한 선행연구들에서 직무만족이나 조직몰입이 이직의도를 설명하는 유용한 요인임이 밝혀졌으며(임지영, 박은숙과 박영주, 2004), 직무만족과 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 따라서 조직의 관리자들이 조직구성원들의 몰입수준을 향상시켜서 결근율과 이직률을 감소시키고 직무행동을 개선시키고자 한다면, 조직몰입에 영향을 미치는 변수들이 어떤 것인지를 파악하는 것이 우선되어야 한다.

## III. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 응급실 간호사의 직무 스트레스, 피로, 직무만족 및 조직 몰입을 규명하기 위한 서술적 상관관계 연구(descriptive correlational study)이다.

## 2. 연구대상

본 연구는 경기도, 경상남도, 경상북도, 대구광역시, 부산광역시, 서울특별시, 울산광역시에 소재한 17개의 3차 병원과 28개 2차 병원 응급실에서 근무하고 있는 간호사 전수를 모집단으로, 이 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사 513명을 대상으로 하였다.

## 3. 연구도구

### 1) 직무 스트레스

간호사의 직무 스트레스 측정은 구미옥과 김매자(1985)가 간호사를 대상으로 개발한 63문항을 박춘화와 고효정(1999)이 응급실 간호사의 근무 중 스트레스를 측정하기 위해 수정, 보완하여 사용한 55문항으로 구성된 도구를 사용하였다. 도구의 내용은 15개 하부영역으로 구성되었으며, 직무량 9문항, 전문직으로서의 역할 갈등 5문항, 전문 지식과 기술의 부족 7문항, 대인관계상의 문제 3문항, 의사와의 대인관계상 갈등 3문항, 의사와의 직무상 갈등 4문항, 의료의 한계에 대한 심리적 부담 5문항, 부적절한 대우 4문항, 상사와의 불만족스런 관계 4문항, 부적절한 보상 2문항, 부하직원과의 불만스런 관계 1문항, 병동의 부적절한 물리적 환경 2문항, 직무외의 책임 2문항, 익숙지 않은 상황 3문항, 밤 근무 1문항 등이다. 이 도구는 4점 척도로, '전혀 스트레스를 느끼지 않는다.' 1점에서 '아주 심하게 느낀다.' 4점까지 점수를 배정하였다. 점수가 높을수록 응급실 간호사의 직무 스트레스가 높다는 것을 의미한다. 박춘화와 고효정(1999)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .95$ 이었고, 본 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .96$ 이었다.

### 2) 피로

Schwartz 등(1993)이 개발한 19항목의 Fatigue Assessment Inventory (FAI)를 토대로 홍재웅 등(2000)이 피로도, 일상생활기능장애, 상황적 피로에 대해 재구성한 19항목의 Multidimensional Fatigue Scale (MFS)를 사용하였다. 이 도구는 지난 2주 동안 느꼈던 피로수준에 대해 응답하도록 하였으며, 전반적 피로도(8항목), 일상생활 기능장애(6항목), 상황적 피로(5항목)의 3개의 하부 영역으로 구성되었다. 각 항목은 7점 척도로 응답 후, 이들 점수를 합산하여 피로수준을 평가하였다. 각 요인의 점수 합이 높을

수록 피로가 높다는 것을 의미한다. 홍재웅 등(2000)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었고, 본 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었다.

### 3) 직무 만족

직무만족을 측정하기 위해 Slavitt 등(1978)이 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위해 개발한 도구를 이경미(2003)가 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 보수 및 승진 8문항, 필수적 직무 6문항, 자율성 4문항, 전문적 위치 6문항, 대인관계 6문항, 행정 8문항 등 총 38문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도로, '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 점수를 배정하였다. 부정문항은 역산 처리하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 이경미(2003)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었고, 본 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .83$ 이었다.

### 4) 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 김계정(1986)이 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 개발 당시 7점 척도이었으나 김계정(1986)이 번역하는 과정에서 5점 척도로 수정되었고 본 연구에서는 김계정(1986)이 수정한 도구를 사용하였다. 점수는 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지로 배정하였으며, 부정문항은 역산 처리하였고, 점수가 높을수록 조직몰입이 높다는 것을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .89$ 이었고, 본 연구와 같이 김계정(1986)이 수정한 도구를 사용한 김희경 등(2005)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .85$ 이었으며, 본 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .83$ 이었다.

## 4. 자료수집방법

본 연구의 자료는 2010년 5월 1일부터 7월 31일까지였으며, 본 연구의 논문 계획서와 연구 논문자료수집 의뢰 신청서를 작성 후, 각 병원의 임상간호학 연구소장, 간호부서장, 병원장의 승인을 받아 직접 해당 병원을 방문하여 간호부를 통해 응급실 간호사에게 서면 동의서를 받은 후 설문지를 배부, 회수하였다. 대상자에 대한 윤리적 고려를 위하여 설문지 작성에 앞서 연구대상자가 자의적으로 연

구참여에 동의한 자로 하며, 중도 포기하고자 할 때 설문지 작성을 언제든지 철회할 수 있음을 설명하였다. 그 후 대상자에게 연구목적을 설명하고 연구참여에 대한 서면 동의서를 받았다. 응급실 간호사 515명을 대상으로 배부하여, 100%의 회수율을 보였으나, 이중 응답이 불성실한 2부를 제외한 총 513부가 최종 분석에 이용되었다.

## 5. 자료분석방법

수집된 자료는 SAS 9.2 프로그램을 이용하였으며, 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준 편차로, 직무 스트레스, 피로, 직무 만족 및 조직몰입 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 피로, 직무 만족 및 조직몰입의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를, 사후 검정에는 Scheffè test를 사용하였다. 각 변수의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 남자 8.2%, 여자 91.8%로 여자가 대부분이었다. 평균 연령은 28.7세, 결혼 상태는 기혼 24.9%, 미혼 75.0%이었으며, 종교는 기독교가 29.0%, 불교가 19.9%이었다. 최종학력은 3년제 대학 졸업이 54.8%로 가장 많았으며, 총 임상경력은 평균 73.5개월(6년 1개월), 응급실 경력은 평균 47.2개월(3년 11개월)로 나타났다. 현 직위는 일반 간호사가 89.4%이었으며, 대부분이 교대 근무자로 나타났다. 밤 근무횟수는 월 평균 7일이었다. 가장 피곤함을 느끼는 근무 시간은 74.6%가 밤 근무이었으며, 평균 수면시간은 7시간이었다. 급여는 월 평균 222만원이었으며, 이직 경험은 '없다'가 70.8%이었으며, 현재 근무 중인 병원의 병상 수는 500병상 미만이 40.5%로 가장 많았다. 직장생활을 하는 가장 큰 이유에 대한 질문에 53.6%가 경제적인 도움이라고 응답하였다(표 1).

### 2. 대상자의 직무 스트레스, 피로, 직무 만족, 조직몰입 정도

본 연구대상자의 직무 스트레스의 전체 평균은 5점 만점에  $2.79 \pm 0.43$ 점이었으며, 하부 영역 중에는 부적절한

보상 영역이  $3.16 \pm 1.57$ 점, 의사와의 대인 관계상 갈등 영역이  $3.09 \pm 2.10$ 점 순이었으며, 부하직원과의 불만스런 관계 영역이  $2.49 \pm 0.80$ 점으로 가장 낮게 나타났다. 대상자들의 피로 정도는 전체 평균이 7점 만점에  $4.91 \pm 0.89$ 점이었으며, 하부 영역 중에는 전반적 피로 영역이  $5.18 \pm 0.98$ 점, 상황적 피로 영역이  $4.81 \pm 1.14$  순이었다. 대상자의 직무 만족 정도는 전체 평균 5점 만점에  $2.85 \pm 0.33$ 점이었으며, 조직몰입 정도는 전체 평균 5점 만점에  $2.89 \pm 0.45$ 점으로 나타났다(표 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 제 변수의 차이검정

연구대상자들의 일반적 특성에 따른 제 변수의 차이검정은 표 3과 같다. 직무 스트레스 정도의 차이는 연령( $F=5.03, p=.002$ ), 최종 학력( $F=4.52, p=.003$ ), 총 임상 경력( $F=4.39, p=.004$ ), 응급실 경력( $F=3.53, p=.014$ ), 교대 근무 중 가장 피곤함을 느끼는 근무시간( $F=7.07, p<.001$ ), 직장생활을 하는 이유( $F=5.49, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이를 Scheffè test로 사후 검정을 실시한 결과, 연령은 25~29세, 30~34세인 군이 24세 이하인 군에 비해 직무 스트레스가 높았으며, 최종 학력은 대학원 재학 이상인 군이 다른 군(3년제 졸업, 4년제 졸업, RN-BSN)에 비해 직무 스트레스가 높았다. 총 임상경력은 5~9년인 군이 1년 미만인 군보다 직무 스트레스가 높았으며, 응급실 경력은 5~9년인 군이 1년 미만인 군보다 직무 스트레스가 높았다. 근무 시간 중 밤 근무 시 낮 근무보다 직무 스트레스가 높았으며, 직장 생활 이유가 경제적인 이유(기타 포함)인 군이 다른 군(자아실현과 직장생활이 맞아서 또는 전공과 적성을 살리기 위해)에 비해 직무 스트레스가 높았다.

연구대상자들의 일반적 특성에 따른 피로 정도의 차이는 연령( $F=3.03, p=.029$ ), 총 임상 경력( $F=2.66, p=.048$ ), 응급실 경력( $F=3.21, p=.023$ ), 현 직위( $F=8.17, p<.001$ ), 교대 근무 중 가장 피곤함을 느끼는 근무시간( $F=9.12, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이를 Scheffè test로 사후 검정을 실시한 결과, 연령은 25~29세, 30~34세인 군이 24세 이하인 군에 비해 피로도가 높았으며, 총 임상 경력은 1~4년, 5~9년인 군이 1년 미만인 군에 비해 피로도가 높았다. 응급실 경력은 1~4년, 5~9년, 10년 이상인 군이 1년 미만인 군에 비해 피로도가 높았으며, 현 직위가 일반 간호사인 군이 수간호사 군에 비해 피로도가

표 1. 대상자의 일반적 특성

(N=513)

특성	구분	n (%)	M±SD
성별	남자	42 (8.2)	
	여자	471 (91.8)	
연령(세)	≤24	98 (19.1)	28.72±5.48세
	25~29	250 (48.7)	
	30~34	100 (19.5)	
	≥35	65 (12.7)	
결혼상태	기혼	128 (24.9)	
	미혼	385 (75.0)	
종교	기독교	149 (29.0)	
	천주교	38 (7.4)	
	불교	102 (19.9)	
	무	224 (43.7)	
최종학력	3년제 대학졸업	281 (54.8)	
	4년제 대학졸업	92 (17.9)	
	RN-BSN	92 (17.9)	
	대학원 이상	48 (9.4)	
총 임상경력(년)	<1	49 (9.6)	73.46±65.72개월
	1~4	230 (44.8)	
	5~9	148 (28.8)	
	≥10	86 (16.8)	
응급실 경력(년)	<1	94 (18.3)	47.19±62.18개월
	1~4	288 (56.1)	
	5~9	100 (19.5)	
	≥10	31 (6.0)	
현 직위	일반간호사	459 (89.4)	
	주임간호사	39 (7.6)	
	수간호사	15 (2.9)	
근무형태	3교대 근무	496 (96.6)	
	초번근무	17 (3.3)	
밤 근무 횟수(회/월)	1~3	38 (7.4)	6.96±2.19회/월
	4~6	266 (51.8)	
	≥7	209 (40.7)	
교대근무 중 가장 피곤함을 느끼는 근무시간	초번	60 (11.7)	
	낮번	70 (13.6)	
	밤근무	383 (74.6)	
평균 수면시간(시간/일)	≤5	200 (39.0)	416.52±85.38분/일
	6~7	264 (51.5)	
	≥8	49 (9.5)	
급여수준(10,000원/월)	≤200	269 (52.4)	222.01±54.34만원/월
	201~300	222 (43.3)	
	≥301	22 (4.3)	
이직경험	유	150 (29.2)	
	무	363 (70.8)	
근무기관 병상수	<500	208 (40.5)	
	500~799	136 (26.5)	
	≥800	169 (32.9)	
직장생활을 하는 이유	경제적 도움	275 (53.6)	
	자아실현	48 (9.4)	
	적성에 맞아서	24 (4.7)	
	자기전공을 살리기 위해	149 (29.0)	
	기타	17 (3.3)	

**표 2. 대상자의 직무스트레스, 피로, 직무만족, 조직몰입 정도 (N=513)**

항목	최소값	최대값	M±SD
직무스트레스	1.69	3.96	2.79±0.43
업무량 과중	1.78	4.00	2.96±4.14
전문직으로서의 역할갈등	1.40	4.00	2.84±2.60
전문지식과 기술의 부족	1.43	4.00	2.79±3.92
대인관계상의 문제	1.00	4.00	2.88±1.94
의사와의 대인관계상 갈등	1.00	4.00	3.09±2.10
의사와의 업무상 갈등	1.00	4.00	2.92±2.30
의료의 한계에 대한 심리적 부담	1.00	4.00	2.63±2.72
부적절한 대우	1.00	4.00	2.76±2.61
상사와의 불만스런 관계	1.00	4.00	2.79±2.83
부적절한 보상	1.00	4.00	3.16±1.57
부하직원과의 불만스런 관계	1.00	4.00	2.49±0.80
병동의 부적절한 물리적 환경	1.00	4.00	2.65±1.48
업무외의 책임	1.00	4.00	2.62±1.50
익숙지 않은 상황	1.00	4.00	2.69±1.89
밤 근무	1.00	4.00	2.78±0.90
피로	1.32	7.00	4.91±0.89
전반적 피로도	1.25	7.00	5.18±0.98
일생생활 기증장애	1.67	7.00	4.63±0.93
상황적 피로	1.00	7.00	4.81±1.14
직무만족도	1.97	3.95	2.85±0.33
보수 및 승진	1.50	4.50	2.54±0.54
필수적 직무	1.83	3.83	2.85±0.37
자율성	1.25	5.00	3.15±0.50
전문적 위치	1.33	5.00	3.07±0.57
대인관계	1.67	5.00	3.23±0.53
행정	1.00	4.13	2.57±0.55
조직몰입	1.27	4.20	2.89±0.45

높았고, 낮 근무나 밤 근무인 경우가 초번 근무인 경우보다 피로도가 높았다.

연구대상자들의 일반적 특성에 따른 직무 만족도의 차이는 총 임상경력(F=3.85,  $p=.010$ ), 현 직위(F=10.35,  $p<.001$ ), 밤 근무 횟수(F=10.16,  $p<.001$ ), 교대 근무 중 가장 피곤함을 느끼는 근무시간(F=3.99,  $p=.019$ ), 연봉수준(F=3.50,  $p=.031$ ), 직장을 다니는 이유(F=5.38,  $p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이를 Scheffè test로 사후 검정을 실시한 결과, 총 임상 경력은 1년 미만인 군과 10년 이상인 군이 5~9년인 군에 비해 직무 만족도가 높았으며, 현 직위가 책임 간호사와 수간호사 군이 일반 간호사 군에 비해 직무 만족도가 높았다. 밤 근무 수는 적을수록 직무 만족도가 높았으며, 밤 근무에 비해 초번 근무 시 직무 만족도가 높았다. 월 급여는 301만원 이상인 군

이 200만원 이하, 201~300만원인 군보다 직무 만족도가 높았으며, 직장 생활 이유가 적성에 맞아서라는 군에서 경제적인 이유인 군에 비해 직무 만족도가 높았다.

연구대상자들의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 연령(F=4.02,  $p=.008$ ), 종교(F=5.90,  $p<.001$ ), 총 임상 경력(F=4.76,  $p=.003$ ), 응급실 경력(F=4.66,  $p=.003$ ), 현 직위(F=7.94,  $p<.001$ ), 근무형태( $t=-5.07$ ,  $p<.001$ ), 밤 근무 횟수(F=6.39,  $p=.002$ ), 평균수면시간(F=3.03,  $p=.049$ ), 월 급여(F=10.64,  $p<.001$ ), 근무기관 병상 수(F=3.28,  $p=.038$ ), 직장생활을 하는 이유(F=4.60,  $p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이를 Scheffè test로 사후 검정을 실시한 결과, 연령은 24세 이하인 군이 다른 군에 비해 조직몰입이 높았으며, 종교가 기독교와 천주교인 군이 불교와 무교인 군에 비해 조직몰입이 높았다. 총 임상 경력은 1년 미만, 10년 이상인 군이 5~9년인 군에 비해 조직몰입이 높았으며, 응급실 경력은 1년 미만인 군이 다른 군에 비해 조직몰입이 높았다. 현 직위는 수간호사인 군이 일반 간호사, 책임 간호사 군에 비해 조직몰입이 높았으며, 밤 근무 횟수가 적은 군에서 조직몰입이 높았다. 평균 수면 시간은 6~7시간인 군이 5시간 이하, 8시간 이상인 군에 비해 조직몰입이 높았으며, 월 급여는 301만원 이상인 그룹이 다른 군에 비해 조직몰입이 높았다. 병상 수는 500~799병상인 군이 500병상 미만인 군에 비해 조직몰입이 높았으며, 직장 생활 이유가 적성에 맞아서라는 군에서 경제적인 이유인 군에 비해 조직몰입이 높았다.

#### 4. 대상자의 직무 스트레스, 피로, 직무 만족도 및 조직몰입 간의 상관관계

대상자의 직무 스트레스와 피로, 직무 만족도, 조직몰입 간의 상관관계 결과는 표 4와 같다. 응급실 간호사의 직무 스트레스와 피로는 순 상관관계( $r=.47$ ,  $p<.001$ )를, 직무 만족도와 조직몰입은 순 상관관계( $r=.50$ ,  $p<.001$ )를 나타냈다. 반면 직무 스트레스와 직무 만족도는 역 상관관계( $r=-.34$ ,  $p<.001$ )를, 피로와 직무만족도는 역 상관관계( $r=-.27$ ,  $p<.001$ )를, 직무 스트레스와 조직몰입도 역 상관관계( $r=-.12$ ,  $p=.011$ )를 나타냈다. 즉 직무 스트레스가 높을수록 피로도가 증가하고 직무 만족도와 조직 몰입은 감소하는 것으로 나타났다.

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 제 변수의 차이

특성	구분	직무스트레스				피로				직무만족도				조직몰입			
		M±SD	t or F	p	Scheffé	M±SD	t or F	p	Scheffé	M±SD	t or F	p	Scheffé	M±SD	t or F	p	Scheffé
성별	남자	2.67±0.40	-1.87	.062		4.65±0.89	-1.94	.525		3.00±0.23	3.27	.001		2.90±0.53	1.05	.293	
	여자	2.80±0.43				4.93±0.89				2.83±0.33				2.88±0.44			
연령 (세)	≤ 24 <sup>a</sup>	2.65±0.42	5.03	.002	a < b, c	4.62±1.08	3.03	.029	a < b, c	2.84±0.36	2.13	.095		3.05±0.35	4.02	.008	a > b, c, d
	25~29 <sup>b</sup>	2.83±0.41				4.93±0.80				2.88±0.29				2.89±0.43			
	30~34 <sup>c</sup>	2.85±0.41				5.04±0.86				2.79±0.34				2.80±0.48			
	≥ 35 <sup>d</sup>	2.76±0.49				4.86±0.93				2.86±0.33				2.91±0.46			
결혼상태	기혼	2.78±0.43	-0.27	.790		4.80±0.90	-1.66	.098		2.84±0.36	-0.44	.663		2.94±0.48	1.41	.160	
	미혼	2.79±0.43				4.94±0.89				2.85±0.31				2.87±0.44			
종교	기독교	2.85±0.47	1.63	.180		4.84±0.87	0.59	.625		2.84±0.37	0.69	.561		2.99±0.43	5.90	<.001	a, b > c, d
	천주교	2.75±0.41				4.84±1.08				2.90±0.38				3.01±0.50			
	불교	2.74±0.45				4.96±0.93				2.87±0.30				2.81±0.53			
	무	2.78±0.39				4.94±0.86				2.83±0.29				2.83±0.41			
최종학력	3년제 대학졸업 <sup>a</sup>	2.74±0.42	4.52	.003	a, b, c < d	4.88±0.91	0.45	.717		2.85±0.29	0.85	.468		2.89±0.41	1.18	.316	
	4년제 대학졸업 <sup>b</sup>	2.83±0.41				5.00±0.83				2.89±0.32				2.87±0.48			
	RN-BSN <sup>c</sup>	2.80±0.42				4.87±0.87				2.81±0.35				2.84±0.53			
	대학원이상 <sup>d</sup>	2.97±0.45				4.93±0.97				2.86±0.42				2.99±0.47			
총 임상 경력 (년)	< 1 <sup>a</sup>	2.66±0.44	4.39	.004	a < c	4.62±0.93	2.66	.048	a < b, c	2.90±0.29	3.85	.010	a, d > c	2.98±0.52	4.76	.003	a, d > c
	1~4 <sup>b</sup>	2.76±0.41				4.92±0.85				2.87±0.31				2.90±0.40			
	5~9 <sup>c</sup>	2.88±0.41				5.02±0.87				2.78±0.35				2.78±0.47			
	≥ 10 <sup>d</sup>	2.78±0.48				4.83±1.00				2.90±0.33				2.99±0.49			
응급실 경력 (년)	< 1 <sup>a</sup>	2.71±0.44	3.53	.014	a < c	4.65±1.07	3.21	.023	a < b, c, d	2.89±0.28	1.86	.135		3.04±0.44	4.66	.003	a > b, c, d
	1~4 <sup>b</sup>	2.77±0.42				4.96±0.82				2.85±0.32				2.86±0.45			
	5~9 <sup>c</sup>	2.90±0.42				4.96±0.88				2.79±0.38				2.85±0.48			
	≥ 10 <sup>d</sup>	2.83±0.37				5.01±0.91				2.91±0.23				2.79±0.37			
현직위	일반간호사	2.80±0.42	1.58	.207		4.96±0.86	8.17	<.001	a > c	2.83±0.32	10.35	<.001	a < b, c	2.86±0.44	7.94	<.001	a, b < c
	주임간호사	2.72±0.44				4.60±1.00				3.04±0.28				3.02±0.49			
	수간호사	2.64±0.53				4.17±1.20				3.02±0.32				3.27±0.36			



표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 제 변수의 차이(계속)

변수	범주	직무스트레스				피로				직무만족도				조직몰입			
		M±SD	t or F	p	Scheffé	M±SD	t or F	p	Scheffé	M±SD	t or F	p	Scheffé	M±SD	t or F	p	Scheffé
근무형태	3교대근무	2.79±0.43	1.59	.112		4.92±0.89	2.18	.029		2.84±0.33	-2.54	.020		2.88±0.45	-5.07	<.001	
	초반근무	2.63±0.43				4.44±0.88				2.97±0.20				3.19±0.24			
밤 근무횟수 (월)	1~3	2.72±0.47	0.58	.559		4.61±0.92	2.92	.054		2.99±0.36	10.16	<.001	a>b>c	3.14±0.51	6.39	.002	a>b, c
	4~6	2.80±0.40				4.97±0.86				2.88±0.32				2.87±0.45			
	≥7	2.79±0.45				4.88±0.91				2.78±0.31				2.86±0.43			
	초반 <sup>a</sup>	2.63±0.39	7.07	<.001	a<c	4.49±1.10	9.12	<.001	a<b, c	2.95±0.37	3.99	.019	a>c	2.95±0.45	1.61	.200	
가장 피곤함을 느끼는 근무시간	낮 <sup>b</sup>	2.71±0.36				4.80±0.59				2.86±0.35				2.95±0.52			
	밤 <sup>c</sup>	2.83±0.44				4.99±0.89				2.83±0.31				2.87±0.44			
	≤5	2.82±0.42	1.17	.309		5.00±0.94	2.54	.080		2.83±0.33	2.19	.113		2.84±0.46	3.03	.049	a, c<b
급여수준 (10,00원/월)	6~7	2.76±0.44				4.82±0.86				2.87±0.32				2.93±0.44			
	≥8	2.77±0.36				4.99±0.85				2.78±0.32				2.81±0.48			
	≤200	2.75±0.45	2.13	.120		4.90±0.96	2.50	.082		2.85±0.30	3.50	.031	a, b<c	2.86±0.46	10.64	<.001	a, b<c
	201~300	2.83±0.39				4.95±0.82				2.83±0.35				2.88±0.43			
이직경험	유	2.79±0.42	0.00	.996		4.51±0.67				3.02±0.25				3.31±0.33			
	무	2.79±0.43				4.96±0.87	0.86	.388		2.88±0.28	1.44	.151		2.88±0.41	-0.21	.838	
근무기관 병상수	<500	2.74±0.41	2.50	.083		4.97±0.97	2.38	.093		2.87±0.29	0.68	.509		2.83±0.46	3.28	.038	a<b
	500~799	2.85±0.41				4.76±0.77				2.84±0.27				2.96±0.37			
	≥800	2.79±0.46				4.95±0.87				2.83±0.40				2.90±0.50			
직장생활을 하는 이유	경제적 도움 <sup>a</sup>	2.86±0.43	5.49	<.001	a, e>	4.98±0.85	2.12	.076		2.80±0.32	5.38	<.001	a, e<c	2.82±0.46	4.60	<.001	a<c
	자아실현 <sup>b</sup>	2.71±0.43				5.04±0.84				2.90±0.32				3.02±0.35			
	직성에 맞아서 <sup>c</sup>	2.68±0.40				4.70±1.16				3.00±0.31				3.10±0.38			
	자기전공을 살리기 위해 <sup>d</sup>	2.68±0.40				4.76±0.93				2.91±0.33				2.94±0.46			
	기타 <sup>e</sup>	2.88±0.46				4.97±0.89				2.76±0.23				2.89±0.40			

표 4. 제 변수 간의 상관관계 (N=513)

변수	직무스트레스	피로	직무만족도
피로	.47 ( $<.001$ )		
직무만족도	-.34 ( $<.001$ )	-.27 ( $<.001$ )	
조직몰입	-.12 (.011)	-.23 (.592)	.50 ( $<.001$ )

## V. 논 의

본 연구에서 응급실 간호사의 직무 스트레스 정도는 평균 2.79점(4점 척도)으로, 같은 도구를 사용하여 응급실 간호사를 대상으로 측정한 윤금선(2003)의 연구에서 2.78점, 백미현(2010)의 연구에서 2.79점으로 나온 결과와 비슷한 결과로 응급실 간호사가 업무 중 많은 스트레스를 경험하고 있음을 알 수 있다. 스트레스의 하부영역 중 '부적절한 보상' 영역이 3.16점으로 가장 높은 스트레스를 보였는데, 이는 '보호자와 환자에 관련된 사항'에서 가장 높은 점수를 보였던 윤금선(2003), 백미현(2010)의 연구결과와 '의사와의 대인관계상 갈등'에서 가장 높은 점수를 보였던 변기진(2002)의 연구결과와는 상이한 것이라 할 수 있다. 이러한 결과의 차이는 같은 응급실 간호사라도 병원 상황에 따라 스트레스의 원인이 다르게 나타난 것이라 할 수 있으며, 본 연구에서의 대상자들은 힘들게 일한 만큼의 적절한 보수나 승진의 기회가 적다고 인식함으로써 스트레스를 경험하는 것으로 사료된다. 따라서, 많은 병원에서 그에 따른 보상을 위해 노력은 하고 있지만 여전히 적절한 대우가 이루어지지 않는다고 인식하고 있어 업무 강도에 상응하는 적절한 보상이 이루어질 수 있는 방안이 새롭게 모색되어야 할 것으로 본다. 직무 스트레스의 하위 영역 중 '의사와의 대인관계상 갈등'이 3.09점, '업무량 과중'이 2.96점 순으로 높은 스트레스를 보였으며, '부하직원과의 불만스런 관계'가 2.49로 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 의사와의 대인관계, 밤 근무, 부적절한 보상 순으로 높은 스트레스를 보였던 변기진(2002)의 연구나 보호자와 환자와 관련된 사항, 의사와의 대인관계상 갈등, 익숙치 않은 상황 순으로 높은 스트레스를 보였던 윤금선(2003)의 연구나 대인관계상의 문제, 의사와의 대인관계상 갈등, 업무외의 책임순의 스트레스를 보인 백미현(2010)의 연구와는 다소 차이를 나타내는 것이다. 이러한 결과의 차이는

의사의 처방을 수행하는 과정에서 의사의 치료과정 우선 순위, 환자요구의 우선순위, 간호처치 과정 우선순위에 차이가 발생 시 중재역할을 간호사가 담당하면서 의사와의 갈등을 초래하는 것이라고 생각한다.

응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이 분석에서는 연령, 최종학력, 총 임상경력, 응급실 경력, 교대 근무 중 가장 피곤함을 느끼는 근무시간, 직장생활을 하는 이유에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 이러한 결과는 직무 스트레스와 일반적 특성사이에 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 백미현(2010), 이경미(2003)의 연구결과와는 차이가 있으나, 윤금선(2003)의 연구결과와는 그 맥락을 같이하는 것이다.

본 연구에서 응급실 간호사가 느끼는 피로 정도는 평균 4.91점(7점 척도)이었으며, 하부 영역별로는 전반적 피로도 항목이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 타부서 근무 간호사보다 응급실 간호사의 피로도가 높다는 김윤희(2007), 이경미(2003)의 보고와 유사한 결과이다.

응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 피로 정도의 차이 분석에서는 연령, 총 임상 경력, 응급실 경력, 현 직위, 교대 근무 중 가장 피곤함을 느끼는 근무시간에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈는데, 이는 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사의 일주기 유형과 피로를 측정한 이태숙(2004)의 연구결과와 일치한다. 이는 고도의 숙련된 처치를 필요로 하는 응급실 간호업무 특성상 경력 1~4년, 5~9년인 간호사가 아직 업무가 익숙하지 않은 1년 미만의 신규 간호사들보다 주 업무를 담당하는 경우가 많고 신규 간호사들의 교육은 물론 이들이 수행하는 업무의 관리, 감독까지 해야 하므로 경력자가 신규 간호사보다 피로정도가 높게 나타난 것이라 생각된다.

근무 시간 중 피로를 가장 많이 느끼는 근무 시간은 낮 근무에 비해 오후 근무와 밤 근무 시 피로 정도가 높은 것으로 나타났는데, 이는 이경미(2003)의 연구결과와 일치한다. 김윤희(2007)는 응급실 간호사들은 인력부족으로 과중한 업무를 해야 하는 상황, 환자 문제가 복잡하여 간호 요구가 많은 환자, 무연고자나 보호자가 없는 환자 등을 간호할 때 피로를 많이 느끼므로 응급실 간호사의 피로를 중재하기 위한 여러 방법들이 개발되어야 할 것이라고 하였다.

결론적으로 응급실 간호사의 피로는 간호업무 수행뿐만 아니라 대인관계에 영향을 미치고 나아가 간호의 질적 저하를 가져올 뿐 아니라 사회생활에도 불안정을 초래하

므로 응급실 간호사의 피로 회복은 꼭 이루어져야 한다고 사료된다.

본 연구결과에서 응급실 간호사가 느끼는 직무 만족도는 평균 2.85점(5점 척도)으로 나타났는데, 이는 같은 도구를 사용한 백미현(2010)의 2.92점보다 다소 낮은 점수이다. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 만족도 차이 분석에서는 총 임상 경력, 현 직위, 밤 근무 횟수, 교대 근무 중 가장 피곤함을 느끼는 근무시간, 월 급여, 직장생활을 하는 이유에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 총 임상 경력이 5~9년인 군에 비해 1년 미만인 군과 10년 이상인 군이 유의하게 높은 직무 만족도를 보이는 것은 이경미(2003)의 결과와 일치한다. 이는 1년 미만인 신규 간호사의 경우 실무에 대한 높은 기대를 가지고 있기 때문에 자신이 행하는 직무에 대해서도 높은 만족도를 나타내는 것이라 생각되며, 10년 이상 장기간 근무한 경우 간호업무 수행 시 자신의 지식과 기술을 투입하여 인정받을 기회가 더 많아지며, 더 높은 직위로 올라갈 수 있을 뿐 아니라, 보다 나은 보수와 함께 직업적으로 안정되고 전문성을 발휘할 수 있으며 이로 인해 개인의 성취감이 상승되고 간호사의 삶의 질이 높아지기 때문에 직무에 대한 만족도 또한 높은 것으로 사료된다.

고명숙(2003)은 간호사의 연령이 증가하고 직위가 높을수록 직무만족과 조직몰입정도가 높았다고 하였다. 일반 간호사군에 비해 주임 간호사군과 수간호사 군에서 직무만족도가 높았는데 이러한 결과는 이경미(2003)의 연구결과와 일치하는 것으로, 이는 조직 내에서 직위를 가짐으로 인해 개인의 성취감이 높아지고 개인의 능력에 대한 조직의 보상이라는 측면에서 당연하게 볼 수 있다.

밤 근무 횟수가 적을수록 직무 만족이 높은 것은 낮 근무 시 밤 근무에 비해 직무 만족이 높은 것과 같은 맥락으로 볼 수 있다.

월 평균 수입에서 200만원 이하와 201~300만원인 군에 비해 평균 수입이 높은 301만원 이상인 군에서 직무만족이 높다는 결과는 백미현(2010)의 연구결과와도 일치한다고 할 수 있다.

직장 생활 이유가 경제적인 도움을 얻기 위해(기타포함)인 군에 비해 직장생활이 맞아서인 경우 직무 만족도가 높게 나타난 것은 힘든 간호 업무를 경제적인 도움을 위해 어쩔 수 없이 간호 업무에 종사하게 되면서 나타나게 되는 결과이며, 직장생활이 적성에 맞아서인 경우 직무 만족도가 높게 나타난 것은 당연한 결과라 볼 수 있다. 이러한 결

과를 토대로 조직 내 간호사들의 직무만족도를 높이기 위해서는 일회성이 아닌 주기적인 직무만족도와 직무 스트레스 측정을 통해 현황 파악 및 대응 노력이 필요하며 합리적 인사행정을 통해 간호사 개개인이 조직 내에서 인정받고 있다는 생각을 가질 수 있도록 격려하는 것이 필요하다고 사료된다.

대상자의 조직몰입은 평균 2.89점으로, 이는 같은 도구를 사용하여 병원 간호사를 대상으로 한 김희경 등(2005)의 연구에서 3.14점으로 나온 결과보다 낮은 결과로 응급실 간호사의 조직 몰입 정도가 일반 간호사에 비해 낮음을 알 수 있다. 이러한 결과는 본 연구의 직무 스트레스 영역 중 부적절한 보상 영역과 그 맥락을 같이 하는 것으로, 특수 부서인 응급실 간호사의 업무량이 일반 병동보다 많고 응급 중환자에게 제공되는 강도 높은 간호 업무에 비해 업무 책임은 크지만 그에 따른 적절한 보상이 없기 때문인 것이라 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이 분석에서는 연령, 종교, 총 임상 경력, 응급실 경력, 현 직위, 근무 형태, 밤 근무 횟수, 평균 수면 시간, 월 급여, 근무기관 병상수, 직장생활을 하는 이유에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

응급실 간호사를 대상으로 시행된 조직몰입에 대한 선행연구가 없어 이를 비교 분석하기에는 한계점이 있으나, 24세 이하 신규 간호사 군에서 다른 군에 비해 조직몰입 정도가 높게 나타난 것은 본인이 지원 후 입사한 병원 조직에 대해 조직의 목표를 받아들이며 조직을 위해서 열심히 노력하겠다는 의지를 지닌 사회 초년생이라 나타난 결과로 보인다.

총 임상 경력이 5~9년인 군에서 조직몰입이 낮게 나타난 것은 개인적으로 결혼, 출산, 육아와 같은 가정적인 문제로 개인생활에 변동이 큰 시기라서 직무나 조직보다 개인적인 생활에 더 많은 시간을 할애하기 때문인 것으로 사료된다. 총 임상 경력이 10년 이상일 경우 조직몰입 정도가 높은 것은 고명숙(2003)의 연구결과와 일치하는 것으로, 조직구성원의 나이가 많을수록 다른 조직에 대한 선택 범위가 줄어들고 이동 가능성이 작아지기 때문에 조직몰입이 높아질 수도 있음을 뒷받침하는 것이라 할 수 있다.

대상자의 직무 스트레스, 피로, 직무 만족도 및 조직몰입 간의 상관관계를 검증한 결과 직무 스트레스와 피로, 직무 만족도와 조직몰입은 순상관관계를 보였으나, 직무 스트레스와 직무 만족도, 피로와 직무 만족도는 역상관관

계를 나타냈다. 이는 이경미(2003)의 연구결과와 그 맥락을 같이 하는 것이라 할 수 있다. 이상의 연구결과를 종합해 볼 때 응급실 간호사의 직무 스트레스와 피로를 감소시키는 것이 궁극적으로 이들의 직무 만족도와 조직몰입을 높이는 것으로 여러 가지 측면에서 응급실 간호사들의 직무 스트레스와 피로를 줄이고 직무 만족도와 조직몰입을 높일 수 있는 실질적인 방안들이 필요하다. 응급실 간호사에게 있어 배제할 수 없는 직무 스트레스 정도를 효율적으로 감소시킬 수 있도록 간호 인력난을 해소하기 위한 탄력적인 간호 인력 운영이 필요하며 부적절하다고 느끼는 보상부분에 대해서도 적절한 보상수단을 적용해 직무 만족도를 높여 궁극적으로는 조직몰입을 높일 수 있는 중재 프로그램 개발과 그 효과를 확인하는 방안이 계속적으로 필요하다고 본다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 응급실 간호사의 직무 스트레스, 피로와 직무 만족도, 조직 몰입을 분석하여 응급실 간호사가 자신의 스트레스를 효율적으로 관리하여 자아실현을 도모하고 직무 만족도를 높여 개인의 삶의 질을 높이고 나아가 응급실 간호사의 조직몰입을 높일 수 있는 업무 환경 조성으로 간호 인력 관리에 도움이 되고자 함이며, 간호 대상자에게는 수준 높은 응급 간호를 제공하고자 하였다.

본 연구결과에서 응급실 간호사는 부적절한 보상 및 의사와의 대인 관계상 갈등, 업무량 과중, 전문직으로서의 역할 갈등, 전문 지식과 기술의 부족, 상사와의 불만스런 관계 등의 요인이 직무 스트레스에 관련이 있으며, 전반적 피로 영역이 높게 나타났다. 한편 직무 만족도는 대인관계, 자율성, 전문적 위치에서 만족하는 반면 보수 및 승진 영역에서 만족도가 가장 낮았다. 또한 응급실 간호사의 직무 스트레스가 높고 피로도가 높을수록 직무 만족도와 조직몰입이 낮은 관계를 보였다. 따라서 응급실 간호사의 직무 스트레스와 피로를 감소시키는 것이 궁극적으로 이들의 직무 만족도와 조직몰입을 높이는 것이다. 그러므로 효율적인 인력관리와 간호업무의 질 향상을 위해 응급실 간호사들의 직무 스트레스와 피로를 줄이고 직무 만족도와 조직몰입을 높일 수 있는 실질적인 방안들이 필요하다고 볼 수 있다.

본 연구는 1개의 특별시, 3개의 광역시, 3개의 도에 소재한 17개의 3차 병원과 28개 종합병원 응급실 간호사를 대

상으로 한 전국 규모로 실시된 연구로 본 연구의 결과는 신뢰도가 높다고 할 수 있다.

이상의 결론을 근거로 응급실 간호사의 직무 만족, 조직 몰입을 높일 수 있는 중재 프로그램의 개발의 필요성을 제안하고자 한다. 또한 수간호와 초년 근무자의 숫자가 적어 향후 연구에서는 이들 대상자의 수를 고려하여 반복연구를 제안한다.

## 참고문헌

- 고명숙(2003). 임상간호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 9(3), 315-327.
- 구미옥, 김매자(1985). 임상간호원의 업무 스트레스에 관한 분석적 연구. *대한간호학회지*, 15(3), 39-49.
- 김가은(2004). *간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*. 고려대학교 석사학위논문, 서울.
- 김계정(1986). *이직결정과정 모형에 관한 실험적 연구*. 고려대학교 석사학위논문, 서울.
- 김명숙(2001). 간호사의 직무특성, 경력몰입 및 그 적합성이 직무태도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 7(3), 387-401.
- 김성국(2005). *조직과 인간행동*(제3판). 서울: 명경사.
- 김윤희(2007). *경력마사지가 응급실 간호사의 피로와 간호업무수행에 미치는 효과*. 경상대학교 석사학위논문, 진주.
- 김희희(2001). *기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구*. 대전대학교 석사학위논문, 대전.
- 김희경, 지현순, 류은경, 전미경(2005). 에니어그램을 활용한 병원 간호사의 성격 유형과 직무만족도, 조직몰입 및 소진비교. *임상간호연구*, 11(1), 109-121.
- 박기학, 노기환, 변상훈, 서종원, 신은상, 이동석(2004). *산업위생관리*. 서울: 동화기술교역.
- 박춘화, 고효정(1999). 응급실 간호사의 근무중 스트레스와 간호업무 수행과의 관계. *성인간호학회지*, 11(1), 146-157.
- 배성현, 채순화(2004). 변혁적 리더십과 다차원적 신뢰 및 다중 조직몰입과의 관계 연구. *경영연구*, 19(2), 318-350.
- 백미현(2010). *응급실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족도, 이직의도에 관한 연구*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 변기진(2002). 응급실 간호사와 일반병동간호사의 직무 스트레스와 직무만족도. *경북간호과학지*, 6(2), 1-22.
- 성미혜(2008). 응급실 간호사의 폭력경험, 소진 및 직무만족도간의 관련성. *임상간호연구*, 14(2), 83-92.
- 신유근(1997). *인간존중의 경영*. 서울: 다산 출판사.
- 어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자(2004). 병원 임상 간호사의 직무 특성 및 직무만족과 이직의도와와의 관계. *임상간호연구*, 9(2), 81-92.
- 오동원(2009). *소방공무원의 교대근무와 직무 스트레스가 피로에 미치는 영향*. 아주대학교 석사학위논문, 서울.
- 윤금선(2003). *응급실 간호사의 직무 스트레스와 대처방안*. 중앙대학교 석사학위 논문, 서울.
- 이경미(2003). *응급실 간호사의 업무 스트레스와 피로 및 직무 만족*

- 도 관계연구. 전남대학교 석사학위논문, 광주.
- 이상미, 김홍국(2010). 간호사의 경력지향성과 조직몰입에 관한 연구. *인적자원 관리연구*, 17(1), 151-171.
- 이태숙(2004). *종합병원 간호사의 일주기 유형과 피로*. 연세대학교 석사학위논문, 서울.
- 임지영, 박은숙, 박영주(2004). 사회복지시설 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 10(2), 185-193.
- 한애경, 김옥수, 원종순(2007). 임상간호사의 성격유형에 따른 직무스트레스와 대응방법에 관한 연구. *임상간호연구*, 13(2), 125-136.
- 홍재웅, 김두희, 박완섭, 서일, 장세진, 김준연 등(2000). *건강통계 자료 수집 및 측정의 표준화*. 서울: 대한예방의학회.
- Bensing, J. M., Hulsman, R. L., & Schreurs, K. M. (1999). Gender differences in fatigue: Biopsychosocial factors relating to fatigue in men and women. *Medical Care*, 37(10), 1078-1083.
- Li, J., & Lambert, V. A. (2008). Job satisfaction among intensive care nurses from the people's republic of China. *International Nursing Review*, 55(1), 34-39.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*, 44(4), 574-588.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Schaefer, J. A., & Moos, R. H. (1996). Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning. *Research in Nursing & Health*, 19(1), 63-73.
- Schwartz, J. E., Jandorf, L., & Krupp, L. B. (1993). The measurement of fatigue: A new instrument. *Journal of Psychosomatic Research*, 37(7), 753-762.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Tabone, S. (2004). Data suggest nurse fatigue threatens patient safety. *Texas Nursing*, 78(2), 4-7.