

중환자실간호사와 병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 정도비교

오은화¹⁾, 양소명¹⁾, 김소현¹⁾, 유하나²⁾ 진은영³⁾, 김여진³⁾, 김영희³⁾

¹⁾원광대학교병원 간호사, ²⁾전북대학교병원간호사, ³⁾원광보건대학교 간호학과 조교수

compare the level of job stress, burn-out and job satisfaction between intensive care unit nurses and general unit nurses

Eun-Wha Oh,¹⁾ So-Myoung Yang¹⁾, So-Hyun Kim¹⁾, Ha-Na You²⁾

Eun-Young Chin³⁾, Yeo-Jin Kim³⁾, Young-hee Kim³⁾

¹⁾Nurse, Department of Nursing, Wonkwang University Hospital

²⁾Nurse, Department of Nursing, Chonbuk National University Hospital

³⁾Assistant Professor, Department of Nursing, Wonkwang Health Science University

Purpose: The purpose of this study was to compare the level of job stress, burn-out and job satisfaction between intensive care unit nurses and general unit nurses. Methods: The subjects of this study were 100 intensive care unit nurses and 100 general unit nurses in university's hospitals. The data were collected using self-report questionnaires. The data were analyzed by descriptive statistics,

-test, ANCOVA, t-test, ANOVA, and Pearson correlation coefficient by using the SPSS WIN

20.0 program. Results: There were significantly negative correlation in the score of job stress and job satisfaction in both groups of nurses. Job stress of intensive care unit nurses was significantly differences according to department satisfaction. Burn-out of intensive care unit nurses was significantly differences according to position, department satisfaction. Job satisfaction of intensive care nurses unit was significantly differences according to department satisfaction. Job stress of general unit nurses unit was significantly differences according to department satisfaction. Burn-out of general unit nurses was significantly differences according to clinical experience, position, department satisfaction. Job satisfaction of general unit nurses was significantly differences according to clinical experience, department satisfaction. Conclusions: The appropriate rewards for intensive care nurses and general unit nurses to decrease their job stress will be needed in hospital settings. In addition, a plan for systemic nurse training program is needed to provide high quality nursing education for each unit nurses effectively.

Key words : Job stress, Burn-out, Job satisfaction, Nurse

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대 사회는 과학 기술이 발달로 하루

가 다르게 급변하고 있다. 그와 더불어 의료조직의 구조 또한 발맞추어 보다 복잡하고 다양한 구조로 변화하고 있으며, 변화된 조직은 구성원들에게 점차 다양

한 측면에서 세분화된 직업적 역할과 고도의 전문성을 요구한다(이미애, 2004). 간호사들이 자신의 업무나 조직에서 만족하는 정도는 간호조직에서 제공하는 간호서비스 질과 전인간호에 직접적으로 영향을 미쳐 직무만족이 간호 및 병원 조직 관리적 측면에서 매우 중요한 요인으로 인식되고 있다(고순희, 2004). 또한 전문직인 으로서의 간호사의 역할 증대는 병원에서도 예외는 아니어서 간호사의 다양한 역할이 요구되고 있다.

간호 전문직의 스트레스는 다른 전문직과는 차이를 보이는 스트레스 종류와 정도를 갖고 있으며 특히 간호사 간에도 근무 부서에 따라 다소 차이가 있으며, 항상 긴장된 상태에서 근무하는 특수부서인 응급실, 중환자실간호사는 병동 간호사에 비해 직무 스트레스가 심각한 상태이다(박미자, 2004). 직무스트레스는 업무수행 과정에서 오는 보편적이면서도 필요적 특성 중 하나로 간호사의 직무스트레스 요인에서는 업무과다, 행정적 보상의 결여, 환자직접간호, 직무환경, 대인관계, 병원행정 및 병동관리 영역이 포함된다(변대식& 염영희, 2009).

소진은 사람들과의 밀접한 관계를 오랜 시간 유지하면서 정서적으로 부담이 되는 결과의 산물로 정신적, 육체적, 심리적인 고갈 상태를 조래함으로서 대상자에게 부정적인 감정을 가지게 되는 것을 말하며 결국 심리적으로 업무와 분리되거나, 대상자에게 무관심하게 되거나 냉소적이고 경직된 반응을 보임으로써 스트레스에 방어적으로 대처하게 되는 마지막 과정에 이르게 된다(Maslach, 1976). 이처럼 개인이 겪는 정신적인 힘듦과 이로 인한 능숙한 간호사의 이직은 병원의 경제적 손실 및 간호서비스 질 저하로 연결된다(윤금숙&김숙영, 2010). 직무만족은 개인적인 측면에서 볼 때 일

에 대한 집중도, 육체적·정신적 건강 및 개인의 삶의 질을 높이고 조직의 입장에서 볼 때 직무만족이 높아지면 불만족시 발생하는 이직률, 결근률이 감소되고 이에 따른 생산성 증가의 효과를 얻을 수 있어 조직 구성원의 직무만족의 정도는 조직 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다(박미자, 2004). 직무와 관련된 스트레스는 개인 스트레스보다 높게 나타나며, 방치할 경우 심각성 또한 높아지게 된다. 또한 직무 스트레스가 지나치면 직무상 생산성과 효율성이 저하되어 직업에 대한 불만과 부정적인 직업관을 갖게 된다. 그러므로 직무만족도를 높이는 일은 환자를 최적의 건강 상태로 유지하도록 돕고 환자 간호의 질을 향상시키는 것이다(고정옥&염영희, 2013). 직무만족도는 확고한 간호직의 대한 이해와 긍지를 갖고 자신의 사기를 진작시키고 또한 보다 나은 양질의 서비스를 제공할 수 있는 주요요인이라 할 수 있다.

선행연구는 간호사 전체를 대상으로 직무스트레스, 소진 및 직무만족을 조사한 연구가 대부분으로(고정옥&염영희, 2013, 고현민, 2013, 강정숙&임지영, 2015) 중환자실간호사와 일반병동간호사를 대상으로 직무스트레스, 소진 및 직무만족도를 조사한 연구의 거의 없었다.

이에 본 연구에서는 중환자실간호사와 병동간호사가 경험하는 직무스트레스와 직무만족도를 비교함으로써 간호사의 직무만족도를 향상시키고 환자의 질적 간호를 제공하기 위한 기초 자료를 마련하고자 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 정도를 비교하고, 이들 간의 관계를 분석하여 중환자실간호사와 일반병동간

호사의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 마련 시 참고자료로 활용하고자 함이며, 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 중환자실간호사와 일반병동간호사의 특성을 확인하다.
- 2) 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스 정도를 비교한다.
- 3) 중환자실간호사와 일반병동간호사의 소진 정도를 비교한다.
- 4) 중환자실간호사와 병동간호사의 직무만족도를 비교한다.
- 5) 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 관계를 비교한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무만족도, 소진 및 직무스트레스의 정도와 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구 대상자는 J도 소재 대학병원에 근무하는 중환자실간호사 100명과 일반병동간호사 100명으로 총 200명이었다. 병원부서장을 방문하여 연구목적과 방법을 설명하고 부서장의 허락을 받은 후 연구 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 임의표집하였다.

본 연구의 표본수를 산정하기 위하여 G-power 3.0 프로그램을 이용하여 유의수준(α) .05, 효과크기(effect size) 0.36, 검정력(power) .80을 기준으로 하였을 때 최소 표본의 수는 한 집단 당 97명으로서 총 194명의 대상자가 요구되었다. 본 연구에서는 총 210부의 설문지 중 자료처리에 부적절한 10부를 제외하고 중환자실간호사와 일반병동간호사 각각 100가

회수되어 회수율 95.24%로 최종분석에 이용된 유효 설문지는 200부로 본 연구의 표본수는 분석을 위해 충분하였다.

자료수집기간은 2015년 9월 1일부터 9월 30일 까지였으며 자료수집을 실시하기 전에 연구자 소개 및 연구의 윤리적 측면을 고려하여 대상자들에게 연구의 목적을 설명하였으며, 연구 참여를 거부할 수 있다는 것과 수집된 자료는 비밀이 보장된다는 것, 연구 참여를 언제든지 중단할 수 있고 중단에 따른 어떠한 불이익도 없음을 설명한 후 동의를 받고 자가보고식 설문을 작성 하도록 하였다.

3. 연구도구

1) 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 Parker와 DeCotiis(1983)가 개발하고 정영송(2000)이 사용한 도구를 사용하였다. 총9문항 5점 척도로 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높음을 의미한다. 정영송(2000)연구에서는 Cronbach's α 는 .95이었고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었다.

2) 소진

소진 측정도구는 Demerouti(1991)이 개발한 OLB(Oldenberg Burnout Inventory)를 김민용(2004)이 사용한 총10개 문항 5점 척도로 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. 김민용(2004)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .61이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .76이었다.

3) 직무만족도

직무만족도 측정도구는 weiss 등(1967)이 제시한 미네소타만족설문지(minnesota satisfaction Questionnaire, MISQ)를 박아이린(2005)이 한국 실정에 맞게 수정 보완 한 총20문항의 5점 척도로서 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 박아이린(2005)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었고 본 연구에서

Cronbach's α 는 .85이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Window 20.0 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 특성은 실수와 백분율, χ^2 -test로 분석하였다.
- 2) 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 차이는 ANCOVA로 분석하였다.
- 3) 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 간의 관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 4) 중환자실간호사와 일반병동간호사의 특성별 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, one-way ANOVA 후 집단간의 차이는 Scheffé test를 이용하여 사후검증을 하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 중환자실과 일반병동간호사의 일반적 특성에 대한 동질성 비교

연구대상자인 중환자실간호사 100명, 일반병동간호사 100명 총 200명이며, 그 특성은 <표 1>과 같다.

연령은 중환자실은 29세이하 46명(46.0%), 30~39세 37명(37.0%), 40세이상 17명(17.0%) 순이었고, 일반병동은 29세이하 62명(62.0%), 40세이상 20명(20.0%), 30~39세 18명(18.0%)순으로 나타났다. 중환자실은 종교가 있음이 55명(55%)였고 일반병동은 없음이 55명(55%)으로 서로 상반되게 나타났다. 교육정도는 중환자실은 57명(57.0%)이 학사로 가장 많았으며, 일반병동은 전문학사가 49명(55%)로 가장 많았다. 근무경력은 중환자실은

6~10년 40명(40%)로 가장 많았으며 일반병동은 5년이하가 49명(49.0%)로 가장 많았고, 중환자실과 일반병동 모두 일반간호사가 각각 91명(91.0%), 92명(92%)로 과반수 이상이였다. 부서만족도는 중환자실 만족이 48명(48%) 일반병동은 보통이라고 응답한 경우가 55명(55%)로 가장 많았다.

대상자 특성 중 연령, 교육정도, 근무경력 은 중환자실간호사와 일반병동간호사 두 집단에서 통계적으로 유의하게 차이가 나타나 두 집단 간의 특성이 동질하지 않았으나, 종교, 결혼상태, 직위 및 부서만족도는 두 집단에서 통계적으로 유의하게 차이가 나타나 두 집단이 동질한 것으로 나타났다.<표1>

2. 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 비교

중환자실간호사와 일반병동간호사 간의 동질성 검증에서 유의한 차이가 있었던 연령, 교육정도, 근무경력을 공변수로 하여, 근무유형별 직무스트레스, 소진 및 직무만족도에 차이가 있는지 ANCOVA로 분석한 결과는 <표 2>와 같다.

중환자실간호사의 직무스트레스는 2.78점으로 일반병동간호사 2.60점보다 높게 나타났다($F=3.26, p=.013$). 소진은 일반병동간호사가 2.79점으로 중환자실간호사 2.78점보다 높게 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다($F=0.11, p=.979$). 직무만족도는 일반병동간호사 2.97점으로 중환자실간호사보다 높게 나타났다($F=5.36, p<.001$)<표2>

3. 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 간의 관계

중환자실간호사의 직무스트레스와 소진과의 관계는 약한 양의 상관관계($r=.38, p$

<.001)를 가졌으며, 직무스트레스와 직무만족도는 약한 음의 상관관계($r=-.30, p=.003$)를 가지는 것으로 나타났다. 일반병동간호사의 직무스트레스와 소진과의 관계는 양의 상관관계($r=.47, p<.001$)를 가졌으며, 직무스트레스와 직무만족도는 음의 상관관계($r=-.58, p<.001$)를 가지는 것으로 나타났다(<표 3> 참조).

4. 중환자실간호사의 특성에 따른 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 차이

중환자실간호사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도를 살펴보면 부서 만족도($F=3.38, p=.038$)에서 유의한 차이가 있었으며 사후검정 결과, 부서에 만족한 경우가 불만족한 경우보다 직무스트레스가 높았다. 소진의 정도는 현재직위($F=4.28, p=.017$), 부서 만족도($F=23.58, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 사후검정 결과는 수간호사가 일반간호사보다 소진 정도가 높았으며, 부서에 불만족할수록 소진이 높게 나타났다. 직무만족도는 부서만족도($F=15.37, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 부서에 만족한 경우가 보통이거나 불만족인 경우보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(<표 4> 참조).

5. 일반병동간호사의 특성에 따른 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 차이

일반병실간호사의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도를 살펴보면 부서 만족도 ($F=11.49, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었으며 사후검정 결과, 부서 만족도가 보통, 만족인 경우가 불만족보다 직무스트레스가 높았다. 소진의 정도는 근무경력($F=8.06, p<.001$), 현재직위($F=7.18, p=.001$), 부서 만족도($F=15.47, p<.001$)에서

통계적으로 유의한 차이가 있었으며 사후검정 결과는 근무경력이 16년이상, 직위가 수간호사인 경우와 부서에 불만족할수록 소진이 높게 나타났다. 직무만족도는 근무경력($F=12.03, p<.001$), 부서 만족도($F=29.91, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 사후검정 결과 근무 경력이 11~15년 사이가 10년이하보다, 부서에 만족한 경우가 보통이거나 불만족한 경우보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(<표 5>참조)

IV. 논의

본 연구에서는 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도에 관해 비교하기 위해서 시도되었으며, 그 결과를 논의하면 다음과 같다.

우선, 본 연구의 대상자인 중환자실간호사와 일반병동간호사의 특성을 살펴보면, 일반병동은 29세이하가 62%로 중환자실간호사 46%보다 높았으며, 중환자실간호사의 55%는 종교를 가지고 있었으나 일반병동간호사 55%는 종교를 가지고 있지 않았다. 중환자실간호사의 62%는 학사 이상의 학력을 소유하고 있었으나 일반병동간호사는 47%가 전문학사를 소유하고 있었다. 중환자를 간호하는 중환자실은 근무의 특성 상 신규간호사보다는 경력간호사로 근무를 배정하기 때문에 일반병동에 비하여 연령대가 높게 나타난 것으로 보이며 생사의 환자를 간호해야 하는 심리적 부담감을 일반병동에 비하여 더 크게 갖고 있는 중환자실 간호사는 심리적 위안을 받기 위하여 종교 도움을 받고 있는 것으로 생각된다.

직무스트레스는 중환자실간호사가 일반병동간호사보다 높게 나타났으며 이는 집중적인 치료와 특수한 환경으로 인한

부담감으로 인해 중환자실간호사가 스트레스가 높다고 한 박미자(2004)의 연구결과와 유사하다. 중환자실간호사는 부서에 만족한 경우 일반병동간호사는 부서에 불만족한 경우 직무스트레스가 높게 나타났다. 고정옥과 염영희(2003)의 연구에서 중환자실간호사는 일반병동간호사에 비하여 중환자실에서 정확하고 신속한 전인간호를 실현하고 있다는 만족감을 가지고 있지만, 중환자들을 가장 가까이 접하며 그들의 모든 것을 돌봐야 하는 중환자실간호사들에게 직무스트레스가 높게 나타난다고 하였다. 중환자실간호사가 일반병동간호사보다 자세한 관찰감시 방법으로 위급한 상황에 있는 환자의 간호와 집중적인 치료를 위한 여러 가지 특수시설을 갖추고 있는 특수한 환경에서의 직무스트레스를 경험하게 되므로 다양한 직무와 관련된 교육 콘텐츠를 개발하여 직무와 관련된 실질적인 교육과 스트레스 대처 방안 마련도 필요하다고 사료된다.

소진정도는 중환자실간호사 2.78점과 일반병동간호사 2.79점으로 나타났으나, 이는 Oh(2013)의 3.63점보다는 낮은 수준이었다. 일방적 요구를 가진 다양한 사람들과 끊임없이 접하게 되는 간호업무의 연속으로 인해 신체적, 정서적, 정신적인 탈진상태로 소진하게 되면 상황 조절능력 저하와 간호서비스의 질이 저하되므로 임상 간호사의 소진은 적절하게 관리가 되어야 한다(강정숙&임지영, 2015). 중환자실간호사의 특성에 따른 소진의 차이는 현재직위에서 수간호사가 일반간호사보다 높았고, 부서에 불만족한 경우가 소진의 정도가 높았으며, 일반병실간호사인 경우 근무경력이 16년 이상, 수간호사인 경우, 부서에 불만족한 경우에 소진이 높은 것으로 나타났다. 병동의 관리자, 행정가이며 병동 내 분쟁과 갈등이 있을

때 해결하는 조력자의 역할을 수행하는 수간호사의 소진의 정도를 줄이기 위하여 업무의 수행과정에서 직면하게 되는 다양한 스트레스 상황들을 해결할 수 있는 방안이 무엇인지를 알고 그들을 관리할 필요가 있겠다. 근무경력이 16년 이상인 경우도 중간 관리자의 역할을 수행해야 한다는 심리적 부담감이 원인이 될 수 있으므로 이들의 스트레스를 해결할 수 있는 방안 마련도 필요하다고 생각된다. 즉, 간호사의 소진을 예방하고 감소시키기 위한 프로그램 개발과 운영이 활성화되어야 하겠다.

직무만족도에서는 본 연구의 결과, 직무만족도 전체 평점은 중환자실간호사(2.96점)와 일반병동간호사(2.97점)의 차이는 없었는데, 일반병동간호사와 중환자실간호사를 비교한 김순현(2005)연구와 비슷한 수준으로 나타났다. 일반병동간호사는 근무경력이 11~15년인 경우가 10년 이하보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 김순현(2006)의 연구에서는 근무기간이 13년 이상인 경우가 4~6년이 경우보다 높게 나타난 경우와 차이가 있다. 간호직 전문직을 만들기 위해 많은 학자들이 노력하고 있지만 아직도 임상 간호사의 직무만족도는 올리지 못하고 있는 현실을 확인할 수 있다(김수현&이미애, 2006). 직무만족이 낮으면 간호사들이 이직이나 직무에 대한 불만족이 증가하기 때문에 주어진 업무를 효율적이고 긍정적으로 수행할 수 있는 프로그램 운영이 필요하다.

본 연구의 의의는 선행연구에 대부분이 각 변수간의 상관성 연구와 일반적 특성과 단 두 개 요인별 차이를 비교한 연구가 대부분이나, 본 연구에서는 중환자실간호사와 일반병동간호사 두 집단 간의 각 변수 간 비교 연구는 회소하여, 요인을 총괄적으로 중환자실간호사와 일반병

동간호사의 두 집단 비교 연구라는 점에 의의가 크다고 본다. 이러한 결과는 중환자실간호사와 일반병동간호사의 근무형태와 인식 및 태도를 효과적으로 분석하고 근무환경의 개선과 간호사로서 긍정적인 직업의식을 가지도록 격려하고 지지하여 중환자실과 일반병동간호사의 효율적인 적응을 제공하는데 기여한다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구의 목적은 대학병원에 근무하는 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도를 비교함으로써 중환자실간호사와 일반병동간호사의 업무수행과 관련된 요인을 파악하여 스트레스 프로그램의 기본 자료로 활용하려는 목적이 있다.

본 연구 대상자는 전북 소재 2개 대학병원의 근무하는 중환자실 100명과 일반병동간호사 100명을 대상으로 본 연구자가 해당병동 수간호사와 간호사에게 연구내용과 목적을 설명 후 동의를 얻어 설문지를 자가 보고하여 작성토록 하였고, 자료수집기간은 2015년 9월 1일부터 9월30일까지이다.

수집된 자료는 SPSS window 20.0을 이용하여 실수와 백분율, t-test, ANCOVA,

Pearson correlation coefficients와 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, one-way ANOVA 후 집단 간의 차이는 Scheffé test를 이용하여 사후검증을 하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

(1) 직무스트레스는 중환자실간호사(2.78점)와 일반병동간호사(2.60)를 비교한 결

과는 유의한 차이를 보였다($F=3.26, p=.013$). 중환자실간호가 일반병동간호사보다 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다.

중환자실간호사에서는 부서만족도의 따라 직무스트레스 유의한 차이를 보였으며 부서 만족도가 높을수록 스트레스가 높은 걸로 나타났다($F=3.38, p=.038$). 일반병동간호사에서도 부서 만족도에 유의한 차이를 보였으며, 부서만족도 불만족이 만족이나 보통인 사람이 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다 ($F=11.49, p<.001$)

(2) 소진은 중환자실간호사(2.78점)와 일반병동간호사(2.79점)를 비교한 결과는 유의한 차이를 보이지 않았다. ($F=.011, p=.979$)

(3) 직무만족도에서는 중환자실간호사(2.96점)와 일반병동간호사(2.97점)를 비교한 결과는 유의한 차이를 나타냈다 ($F=5.36, p<.001$). 중환자실간호사에서는 부서만족도에 부서에 만족한 경우가 직무만족도가 높았으며, 일반병동간호사에서는 결혼을 하였을 때와 근무경력 11~15년이 10년이하보다, 부서에 만족한 경우에 직무만족도가 높았다.

2. 제언

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

본 연구에서 제시된 대상자 이외에도 근무부서별 간호사를 대상으로 보다 다양한 변수들 간의 차이를 비교하는 연구가 필요하다.

IV. 참고문헌

1. 강정숙, 임지영(2015). 임상간호사의 회복탄력성이 직무스트레스와 소진에 미치는 영

- 향. 한국콘텐츠학회논문지, 15(11), 263-273.
2. 고순희(2004).종합병원간호사의간호전문 직 관 과 직 무 만 족 . 간 호 행 정 학 회,10(3),335-343.
3. 고정옥, 염영희(2013). 간호사의 직무 스트레스와 직무만족 및 조직몰입간의 관계에서 사회적 지지의 역할. 대한간호학회지, 33(2), 256-274.
4. 고현민(2013). 간호사의 일반적 특성에 따른 소진, 직무스트레스의 차이에 관한 연구. 대한안전경과학회 학술대회논문집. 337-353.
5. 김민용(2004).직무긴장과 탈진과의 관계에 관한 연구.충북대학교대학원 석사 학위.
6. 김순현, 이미애(2006). 간호사가 지각하는 보상과 직무만족에 관한 연구. 간호행정학회지, 12(1), 122-130.
7. 박미자(2004). 중환자실 간호사와 병동 간호사의 직무 스트레스와 직무만족도와의 비교. 아주대학교 석사.
8. 박아이린(2005). MSQ 직무만족 검사의 문항 및 척도 타당성분석. 서울대학교 석사학위논문.
9. 변대식, 염영희 (2009). 임상간호사의 소진에 영향을 미치는 요인. 간호행정학회지, 15(3), 444-454.
10. 윤금숙,김숙영(2010).직무스트레스와 소진이간호사의이직의도에미치는영향.간호행정학회지,16(4),507-516.
11. 이미애 (2004). 소비자와 제공자가 지각하는 간호서비스 질의 요인과 병원 재이용 의도에 관한 연구. 간호행정학회, 10(4), 473-484.
12. 정영송(2000). 직장인의 직무스트레스와 직무만족 및 직무몰입의 관계. 고려대학교 석사.
- 13.C.Maslach(1976)."burn-out",Human Behavior,5(9),16-22.
14. H. J. Oh. (2013), Effect of the work stress and resilience on burnout of the nurses in the operation room, School of public Health of the Catholic university Master's thesis.

중환자실간호사와 병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 정도 비교

<표 1> 중환자실간호사와 일반병동간호사의 특성 및 동질성 검증 (N=200)

| 특성 | 구분 | 중환자실간호사 (n=100) | 일반병동간호사 (n=100) | (p) |
|---------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | n(%) | n(%) | |
| 연령 | 29세 이하 | 46(46.0) | 62(62.0) | 9.18 (.010) |
| | 30~39 | 37(37.0) | 18(18.0) | |
| | 40세 이상 | 17(17.0) | 20(20.0) | |
| 종교 | 유 | 55(55.0) | 45(45.0) | 2.00 (.101) |
| | 무 | 45(45.0) | 55(55.0) | |
| 교육 정도 | 전문학사 | 38(38.0) | 49(49.0) | 10.28 (.006) |
| | 학사 | 57(57.0) | 47(47.0) | |
| | 석사이상 | 5(5.0) | 4(4.0) | |
| 결혼 상태 | 유 | 64(64.0) | 67(67.0) | 0.78 (.231) |
| | 무 | 36(36.0) | 33(33.0) | |
| 근무 경력 | 5년이하 | 34(34.0) | 49(49.0) | 8.10 (.044) |
| | 6~10년 | 40(40.0) | 22(22.0) | |
| | 11~15년 | 9(9.0) | 10(10.0) | |
| | 16년이상 | 17(17.0) | 19(19.0) | |
| 현재 직위 | 일반간호사 | 90(91.0) | 92(92.0) | 1.13 (.567) |
| | 책임간호사 | 4(4.0) | 5(5.0) | |
| | 수간호사 | 6(6.0) | 3(3.0) | |
| 부서 만족 도 | 만족 | 48(48.0) | 39(39.0) | 2.44 (.295) |
| | 보통 | 44(44.0) | 55(55.0) | |
| | 불만족 | 8(8.0) | 6(6.0) | |

<표 2> 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 비교 (N=200)

| 변수 | 중환자실간호사(n=100) | 일반병동간호사(n=100) | F | p |
|--------|----------------|----------------|------|-------|
| | M±SD | | | |
| 직무스트레스 | 2.78±0.51 | 2.60±0.63 | 3.26 | .013 |
| 소진 | 2.78±0.34 | 2.79±0.32 | 0.11 | .979 |
| 직무만족도 | 2.96±0.45 | 2.97±0.58 | 5.36 | <.001 |

<표 3> 중환자실간호사와 일반병동간호사의 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 간의 관계 (N=200)

| 변수 | 중환자실간호사 (n=100) | | | 일반병동간호사 (n=100) | | |
|--------|-----------------|-----------|-------|-----------------|------------|-------|
| | 직무스트레스 | 소진 | 직무만족도 | 직무스트레스 | 소진 | 직무만족도 |
| | r(p) | | | | | |
| 직무스트레스 | 1 | | | 1 | | |
| 소진 | .38(<.001) | 1 | | .47(<.001) | 1 | |
| 직무만족도 | -.30(.003) | -.10(.31) | 1 | -.58(<.001) | -.15(.148) | 1 |

<표 4> 간호사의 특성에 따른 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 차이 (N=100)

| 특성 | 구분 | 직무스트레스 | | 소진 | | 직무만족도 | |
|-----------|---------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| | | M±SD | t/F (ρ) Scheffé | M±SD | t/F (ρ) Scheffé | M±SD | t/F (ρ) Scheffé |
| 연령 | 29세 이하 ^a | 2.73±0.51 | 1.26 (.287) | 3.03±0.50 | 0.73 (.485) | 2.96±0.40 | 0.62 (.541) |
| | 30~39 ^b | 2.75±0.49 | | 2.95±0.41 | | 2.91±0.43 | |
| | 40세 이상 ^c | 2.96±0.53 | | 3.11±0.52 | | 3.05±0.58 | |
| 종교 | 유 | 2.78±0.54 | 0.15 (.885) | 2.95±0.48 | .76 (.307) | 2.96±0.48 | 0.09 (.929) |
| | 무 | 2.77±0.47 | | 2.85±0.35 | | 2.95±0.39 | |
| 교육 정도 | 전문 학사 ^a | 2.79±0.48 | 0.01 (.990) | 3.06±0.36 | .23 (.797) | 2.99±0.44 | 0.10 (.903) |
| | 학사 ^b | 2.77±0.51 | | 2.99±0.51 | | 2.95±0.41 | |
| | 석사 이상 ^c | 2.79±0.75 | | 3.05±0.48 | | 2.91±0.81 | |
| 결혼 상태 | 유 | 2.89±0.55 | -1.34 (.186) | 3.02±0.48 | .90 (-.127) | 3.00±0.51 | -0.84 (.404) |
| | 무 | 2.72±0.48 | | 3.01±0.46 | | 2.92±0.40 | |
| 근무 경력 | 5년 이하 ^a | 2.81±0.49 | 1.74 (.164) | 3.13±0.51 | 1.97 (.124) | 2.95±0.42 | 0.87 (.458) |
| | 6~10년 ^b | 2.73±0.51 | | 2.91±0.38 | | 2.89±0.37 | |
| | 11~15년 ^c | 2.50±0.46 | | 2.84±0.49 | | 2.79±0.37 | |
| | 16년 이상 ^d | 2.96±0.53 | | 3.11±0.51 | | 3.05±0.58 | |
| 현재 직위 | 일반간호사 ^a | 2.75±0.55 | 2.36 (.100) | 2.97±0.45 | 4.28 (.017) | 2.99±0.43 | 2.25 (.111) |
| | 책임간호사 ^b | 3.08±0.64 | | 3.15±0.37 | | 2.59±0.35 | |
| | 수간호사 ^c | 3.12±0.50 | | 3.53±0.53 | | 2.75±0.65 | |
| 부서 만족도 | 만족 ^a | 2.85±0.48 | 3.38 (.038) | 2.30±0.32 | 23.58 (<.001) | 3.26±0.34 | 15.37 (<.001) |
| | 보통 ^b | 2.77±0.48 | | 2.89±0.38 | | 3.15±0.35 | |
| | 불만족 ^c | 2.36±0.71 | | 3.24±0.49 | | 2.73±0.43 | |

<표 5> 일반병동간호사의 특성에 따른 직무스트레스, 소진 및 직무만족도의 차이 (N=100)

| 특성 | 구분 | 직무스트레스 | | 소진 | | 직무만족도 | |
|-----------|---------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| | | M±SD | t/F (ρ) Scheffé | M±SD | t/F (ρ) Scheffé | M±SD | t/F (ρ) Scheffé |
| 연령 | 29세 이하 ^a | 2.59±2.54 | 0.17 (.589) | 2.98±0.43 | 2.84 (.063) | 2.91±0.62 | 1.21 (.302) |
| | 30~39 ^b | 2.54±0.62 | | 2.86±0.33 | | 3.15±0.42 | |
| | 40세 이상 ^c | 2.66±0.65 | | 3.20±0.55 | | 2.96±0.52 | |
| 종교 | 유 | 2.65±0.73 | 0.85 (.397) | 2.97±0.53 | -0.01 (.995) | 2.85±0.56 | -1.78 (.078) |
| | 무 | 2.54±0.52 | | 2.97±0.31 | | 3.05±0.57 | |
| 교육 정도 | 전문 학사 ^a | 2.55±0.66 | 0.42 (.656) | 2.93±0.44 | 1.21 (.303) | 2.97±0.64 | 0.99 (.377) |
| | 학사 ^b | 2.65±0.54 | | 3.07±0.42 | | 2.92±0.47 | |
| | 석사 이상 ^c | 2.47±1.07 | | 2.97±0.86 | | 3.34±0.78 | |
| 결혼 상태 | 유 | 2.59±0.67 | 0.06 (.956) | 2.99±0.54 | .10 (.923) | 3.13±0.55 | -2.11 (.039) |
| | 무 | 2.60±0.60 | | 3.00±0.40 | | 2.88±0.57 | |
| 근무 경력 | 5년 이하 ^a | 2.69±0.61 | 1.55 (.206) | 3.11±0.38 | 8.06 (<.001) | 2.70±0.52 | 12.03 (<.001) |
| | 6~10년 ^b | 2.43±0.52 | | 2.75±0.30 | | 3.32±0.43 | |
| | 11~15년 ^c | 2.34±0.76 | | 2.64±0.40 | | 3.48±0.43 | |
| | 16년 이상 ^d | 2.66±0.67 | | 3.21±0.56 | | 2.96±0.54 | |
| 현재 직위 | 일반간호사 ^a | 2.58±0.64 | 0.75 (.474) | 2.95±0.44 | 7.18 (.001) | 2.98±0.59 | .48 (.620) |
| | 책임간호사 ^b | 2.93±0.45 | | 3.48±0.16 | | 2.72±0.28 | |
| | 수간호사 ^c | 2.55±0.29 | | 3.66±0.28 | | 2.91±0.14 | |
| 부서 만족도 | 만족 ^a | 1.64±0.66 | 11.49 (<.001) | 2.25±0.47 | 15.47 (<.001) | 4.08±0.51 | 29.91 (<.001) |
| | 보통 ^b | 2.54±0.48 | | 2.95±0.38 | | 3.08±0.48 | |
| | 불만족 ^c | 2.81±0.55 | | 3.19±0.41 | | 2.63±0.41 | |