

서울지역 공공의료기관 간호사의 병동과 병동 외 구분에 따른 직무스트레스와 피로

이현주
중원대학교 보건행정학과

Job Stress and Fatigue between Ward Nurses and Non-ward Nurses in Public Medical Institution, Seoul

Hyun-Ju Lee
Department of Health Administration in Jungwon University

ABSTRACT

Objectives: The study was conducted to understand job stress and fatigue conditions by dividing nurses in a polyclinic-level public medical institution, Seoul with more than 600 beds into ward nurses and non-ward nurses and to comprehend sub-areas of job stress that affect fatigue.

Methods: A survey was conducted from August 18 2014 to September 12 2014, so 216 cases were analyzed by using PASW statistics 18.0.

Results: Job stress of ward nurses is significantly high in the psychological burden of nursing service area and medical limit. Fatigue of ward nurses is also higher. As a result of multiple Linear regression, nursing service area affects fatigue of ward nurses and there is no significant influence factors in non-ward nurses.

Conclusion: Therefore, mental health education and interest of hospital in nursing service area are more needed for ward nurses with high job stress and fatigue among nurses.

Key words: Job stress, Fatigue, Public medical institution, Ward Nurse, Mental health education

* "This work was supported by the Jungwon University Research Grants(2016-042)"

접수일 : 2018년 02월 27일, 수정일 : 2018년 04월 25일, 채택일 : 2018년 04월 25일

교신저자 : 이현주(28024, 충북 괴산군 괴산읍 문무로 85)

Tel: 043-830-8858 FAX: 043-830-8679 E-mail: hyun525h@jwu.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

간호사는 환자를 직접 대면하는 대표적 직업으로서 간호사의 피로가 증가하게 되면 감각이 무뎌지면서 실수가 잦아지게 되고 나아가 생명과 직결되는 치명적인 실수까지 초래할 수 있어 다른 직종에 비해 더 많은 관리가 요구된다. 간호사는 한시라도 긴장을 놓칠 수 없는 직종임에도 불구하고 업무량 과다로 인한 피로, 환자 접점에서 환자를 응대하는데 따른 정신적 피로 등으로 인해 이 같은 위험상황이 더 빈번해질 수밖에 없는 구조에 노출되어 있어 정신보건교육을 통한 정신적 피로 감소의 필요성이 대두되고 있다. 간호사의 역할 량과 환자의 요구는 지속적으로 증대되고 있으나 증가한 업무량만큼의 인력 보충이 쉽지 않은 상황에서 간호사의 피로는 증가하게 되고 이에 따른 위험 노출은 점점 커질 수밖에 없다(Spotnews, 2018). 더불어 환자 또한 고객이라는 고객만족(CS, Customer Satisfaction, 이하 CS)의 개념이 병원에도 정착되면서 간호사 업무에 대한 질적 수준 요구뿐 아니라 병원 고객으로서 환자와 보호자가 요구하는 간호사에 대한 친절도 요구 수준 또한 지속적으로 높아지고 있어 이로 인한 간호사의 스트레스, 피로가 점점 더 높아질 수밖에 없는 실정이다(신미경과 강현임, 2011). 따라서 간호사 직무에 대한 직무스트레스와 피로 해소 노력이 더욱 요구되고 있다. 마케팅 측면에서도 환자를 많이 대면하는 간호사의 직무스트레스 및 피로를 낮추어 고객과의 관계를 공고히 한다면 환자가 재방문율을 높이고 이들의 구전이 병원 수익증대에도 기여하는 긍정적인 환류 효과를 기대할 수 있을 것이다(이현주, 2017).

피로와 관련된 요인으로 성별, 연령대, 학력, 직무만족도, 근무경력, 병원 종별, 근무부서, 근무부

서 본인 희망 여부, 주관적 건강인식이 선행연구에서 확인되었다(류은진과 최소은, 2017; 문선정 등, 2016; 김주이와 이태화, 2015; 조호진과 정명숙, 2014; 박안숙 등, 2013; 정종희와 강희영, 2013). 직무스트레스 관련해서는 병원 수익, 연령, 가족과의 동거여부, 주관적 건강상태, 근무경력, 병원 종별, 교대근무 여부 및 직무만족도가 직무스트레스와 관련이 있는 것으로 확인되었다(이현주, 2017; 김승연 등, 2016; 나병진과 김은정, 2016; 문선정 등, 2016; 이인희 등, 2016; 문인오와 이윤주, 2015; 조호진과 정명숙, 2014). 피로와 스트레스와의 관계 관련 선행연구는 단변량 분석인 상관성 분석을 통해 피로와 직무스트레스가 양의 상관성이 있음을 확인하는데 그친 반면 다변량 분석을 통한 영향요인 규명은 제한적이었다(김미나 등, 2016; 정종희와 강희영, 2013). 간호사에 대한 피로와 직무스트레스에 대한 선행연구에서는 업무부담이 높을 것으로 추정되는 수술장 간호사, 혈액투석실 간호사 등 특정 부서의 간호사를 주로 연구하였고 그 외 전체 병원 간호사를 대상으로 한 연구가 일부 있었으나 근무부서 간 간호사의 특성이 있음에도 불구하고 부서별로 구분한 비교 연구는 미미하였다(류은진과 최소은, 2017; 최희강 등, 2017; 김미나 등, 2016; 정종희와 강희영, 2013; 박은아와 박정연, 2011). 의료법 일부 개정으로 간호·간병 통합서비스가 2015년 12월 29일 공포되어 2016년 하반기부터 시행되면서 간호사의 직무범위가 간호에서 간병으로까지 확대되고 있어 병동 간호사의 역할 량 및 역할 부담이 더욱 커지고 있다(보건복지부, 2015). 특히, 조무사에게 간병 업무를 분담시키지 않고 간호사가 전담하기로 입장을 표명하는 병원이 대두되는 상황 속에서(Medipana, 2017) 간병과 밀접하게 연관이 있는 병동과 상대적으로 관련이 적은 병동의 영역으로 구분한 근무지별 비교연구의 필요성이 제기되나 이에 대한 연구는 지금까지 미흡한

실정이다. 또한 공공의료기관은 민간의료기관과는 달리 가족이 간병하지 않는 행려환자, 시설에서 의뢰한 환자 등 공공보건의료 역할까지 추가로 수행해야 하는 업무 차별성을 가지고 있고 민간의료기관에 비해 경제 수준이 낮은 환자군이 더 많아 간호·간병 통합서비스 추진이 우선적으로 요구되는 의료기관의 특성이 있어 별도의 연구가 필요하지만(조영혜 등, 2012) 공공의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 특화된 연구는 없었다. 따라서 본 연구에서는 서울지역 1개 공공의료기관에 근무하는 전체 간호사를 대상으로 병동과 병동 외의 2개 군으로 근무지를 구분하여 이들 간호사의 직무스트레스 및 피로 현황을 각각 비교하고자 한다. 또한, 지금까지 연구에서는 주로 직무 스트레스를 하나로만 구분하여 피로와의 관련성을 이변량 분석하는 정도로 제한적이었다(류은진과 최소은, 2017; 최희강 등, 2017; 문인오와 이윤주, 2015; 정종희와 강희영, 2013). 따라서 본 연구에서는 선행연구에서 피로나 직무스트레스와 관련성이 있는 것으로 확인된 연령대 등 일반적 특성에 대해서 병동 간호사와 병동 외 간호사 군 간에 동질성을 확보한 다음 직무스트레스를 간호 직무와 관련된 9가지 구성 영역으로 구분하여 이들 9개 구성 영역 중 어느 영역의 직무스트레스가 피로와 관련성이 있으며 피로에 영향을 미치는 지를 파악하여 간호·간병 통합서비스 시행에 대비하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 공공의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 근무부서를 “병동”과 “병동 외”로 구분하여 직무스트레스 구성 영역과 피로 현황을 파악하고 직무스트레스 구성 영역 중 피로에 영향을 미치는 영역을 파악하기 위한 연구로 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

- 1) 공공병원 간호사의 일반적 특성을 병동과

병동 외로 근무부서를 구분하여 두 군의 동질성을 확인한다.

- 2) 공공병원 간호사의 직무스트레스 및 피로 정도를 근무부서를 구분하여 파악한다.

- 3) 직무스트레스를 구성하는 영역과 피로와의 상관관계를 근무부서를 구분하여 파악한다.

- 4) 직무스트레스를 구성하는 영역 중 피로에 영향을 미치는 요인을 근무부서를 구분하여 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구는 600 병상 이상 서울지역 종합병원급 1개 공공의료기관에 종사하는 간호사를 대상으로 자기기입식 설문을 실시하였다. 설문기간은 2014년 8월 18일부터 2014년 9월 12일까지 약 한 달간이었고 응답자 217명 중 피로도 조사 등 필수 문항을 응답을 하지 않아 분석이 제한되는 1명을 제외하고 총 216명에 대한 분석을 실시하였다.

2. 연구도구

1) 근무부서 구분

사전적 의미에서 병동은 여러 개의 병실로 구성된 한 채의 건물이며 병실이란 이용 가능한 병상을 보유하고 있는 방이다. 여기서 이용 가능한 병상이란, 병원 통계 개념 상 일반 병실이나 중환자실의 병상 등 한 환자가 점유하도록 배정된 병상으로서 검사실, 분만실, 수술실 같이 검사나 처치를 목적으로 자기 병상 이외에 이용하는 병상은 제외된다(홍준현과 부유경, 2015). 따라서 병동은 입원 시 숙식에 따른 간병 발생 및 24시간 모니터링으로 인해 환자 간병과 밀접한 관련이 있

고 간호·간병 통합서비스 추진 이후 간병업무가 늘어날 것으로 예상된다. 이에 간호·간병 통합서비스 추진 이후 간병 업무 증가 예상 정도에 따라 병동과 병동 외의 2개 군으로 대상을 구분하였다. 사전적 의미 및 병원 통계의 개념에 따라 병동에는 일반 병동과 중환자실 소속 간호사를 포함하였고 병동 외의 군에는 외래 각 진료과, 검사실, 수술장 및 회복실 간호사를 포함하였다.

2) 일반적 특성

선행 연구를 통해 피로, 직무스트레스와 관련이 있는 것으로 확인된 성별, 연령대, 근무부서에 대한 본인 희망 여부, 가족과의 동거 여부, 근무기간을 포함하였다. 연령대는 만 연령을 직접 기입하도록 한 다음 인원 구성을 고려하여 20대, 30대, 40대 이상으로 3 분하였고 학력은 전문대졸, 대학졸, 대학원 이상의 3개 군으로 구분하였다. 근무부서 본인 희망 여부는 현재 근무하고 있는 부서에 본인이 희망해서 근무하고 있는지 병원의 인사발령에 의한 것인지를 이분하였다. 가족과의 동거 여부는 동거하는지 안 하는지 두 가지로 구분하였고 근무기간은 본인의 근무경력을 몇 년 몇 개월로 직접 기입하게 한 다음 선행연구를 고려하여 만 3년 미만, 3년 이상의 2개 군으로 구분하였다.

3) 직무스트레스

정종희와 강희영(2013)이 수술실 간호사의 직무스트레스 측정을 위해 사용한 도구를 모든 간호사에 맞게 용어를 수정·보완하여 간호업무 영역 12문항 등 총 9개 영역 57개 문항을 사용하였다. 각 문항별로 “스트레스를 아주 심하게 느낌”을 5점, “스트레스를 전혀 안 느낌”을 1점으로 처리하여 스트레스를 많이 느낄수록 점수가 높아지도록 설계하였다. 선행연구에서 Cronbach's $\alpha = 0.96$ 이었고 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = 0.97$ 로 확인되었다.

(1) 간호업무 영역

평소에 업무량이 많을 때, 책임져야 할 일이 많을 때, 간호 인력이 부족해서 다른 사람 일까지 해야 할 때 등 간호사의 일반적인 업무 총 12문항을 포함하였다.

(2) 전문직으로서의 역할 갈등 영역

업무가 이론과 실체가 다르다고 느낄 때, 전화받기 등 간호 외 업무로 바쁠 때 등 총 5문항을 포함하였다.

(3) 전문지식과 기술 부족 영역

새로운 장비나 시스템의 작동법을 모를 때, 환자에 대한 상태 파악이 부족할 때, 내 업무의 수기가 부족할 때 등 총 6문항을 포함하였다.

(4) 대인관계상의 문제 영역

직속 상사의 기분에 따라서 부서 분위기가 좌우될 때, 직속 상사와의 관계가 좋지 않을 때, 동료 간호사와의 관계가 좋지 않을 때, 보조원과의 관계가 좋지 않을 때 등 총 8문항을 포함하였다.

(5) 의사와의 갈등 영역

의사가 업무 중 화풀이를 할 때, 의사가 간호사의 역할을 인정하지 않을 때 등 총 8문항을 포함하였다.

(6) 의료의 한계에 대한 심리적인 부담감 영역

환자상태가 예상만큼 순조롭게 회복되지 않을 때 등 총 3문항을 포함하였다.

(7) 간호사에 대한 대우 영역

승진할 기회가 적을 때, 동료 간에 승진순서가 바뀌었을 때 등 총 5문항을 포함하였다.

(8) 근무표 관련 영역

교대근무가 주는 스트레스, 초과 근무를 해야 할 때, 근무표 작성에 내 의견이 반영되지 않았을 때 등 총 8문항을 포함하였다.

(9) 물품 부족 영역

업무수행에 필요한 물품이 부족할 때, 긴박한 상황에 필요한 물품이 떨어졌을 때의 2문항을 포함하였다.

4) 피로

피로는 정종희와 강희영(2013)이 사용한 피로 자각 조사표를 사용하였다. 머리가 무겁다, 하품이 나온다, 눈이 피로하다, 졸리다 총 27개 문항으로 구성하였으며 ‘매우 그렇다’를 5점, ‘전혀 그렇지 않다’를 1점 처리하여 피로를 많이 느낄수록 점수가 높아지도록 설계하였다. 선행연구에서 Cronbach's $\alpha = 0.93$ 이었고 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = 0.97$ 로 확인되었다.

3. 통계 분석

PASW Statistics Ver. 18.0을 사용하여 병동과 병동 외 간호사의 일반적 특성에 대한 동질성 검정을 위해서 Chi-square test를, 직무스트레스를 구성하는 영역 및 피로에 대해서는 Independent-

samples T test를 실시하되 응답수가 5 이하인 셀이 존재하는 경우에는 Fisher's exact test를 실시하였다. 직무스트레스 구성 영역과 피로와의 상관관계는 병동과 병동 외로 근무부서를 파일 분할 후 Pearson correlation coefficient를, 직무스트레스 구성 영역이 피로에 미치는 영향 정도는 Multiple Linear regression을 실시하였다.

III. 연구결과**1. 일반적 특성**

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 병동, 병동 외 두군 모두에서 여성의 비율이 다수를 차지했으며 연령대는 30대, 20대, 40대 이상의 순으로 많았다. 학력은 병동, 병동 외 모두에서 전문대졸, 대학졸, 대학원 이상 순으로 많았고 현 근무부서에 본인이 희망해서 오지 못한 경우가 병동 71.7%, 병동 외 64.8%로 본인 희망에 의해 온 경우보다 높았으며 가족과의 동거 비율이 비동거 비율보다 높았다. 총 근무기간은 병동과 병동 외 모두에서 3년 미만 인원이 3년 이상보다 많았으며 이상의 특성들은 병동과 병동 외 두 군간에 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않아 일반적 특성에서 두 군간 동질성이 확인되었다.

<Table 1> General characteristics

Variable		ward	non-ward	total	unit: N(%)
					t/ χ^2 -value
sex(n=216) ¹⁾	male	1(0.6)	1(1.9)	2(0.9)	-
	female	161(99.4)	53(98.1)	214(99.1)	
age group(n=216)	20s	51(31.5)	15(27.8)	66(30.6)	0.958
	30s	79(48.8)	25(46.3)	104(48.1)	
	≥ 40s	32(19.8)	14(25.9)	46(21.3)	

Variable	ward	non-ward	total	t/ χ^2 -value	
educational level(n=216) ¹⁾	college	97(59.9)	27(50.0)	124(57.4)	2.153
	university	56(34.6)	22(40.7)	78(36.1)	
	\geq graduate school	9(5.6)	5(9.3)	14(6.5)	
one's own hope of work unit (n=213)	yes	45(28.3)	19(35.2)	64(30.0)	0.909
	no	114(71.7)	35(64.8)	149(70.0)	
cohabitation with family(n=207)	yes	90(58.1)	28(53.8)	118(57.0)	-
	no	65(41.9)	24(46.2)	89(43.0)	
working period	< 3 years	103(63.6)	29(55.8)	132(61.7)	1.016
	\geq 3 years	59(36.4)	23(44.2)	82(38.3)	
total	162(100.0)	54(100.0)	216(100.0)	-	

* p<0.05, 1) fisher's exact test

2. 직무스트레스와 피로 현황

병동과 병동 외 간호사로 근무부서를 구분하여 직무스트레스를 구성하는 9개 영역 및 피로 현황을 살펴보았다<Table 2>. 직무스트레스 전체 평균은 5점 만점에 3.59점이었고 이 중 병동 간호사는 3.63점, 병동 외 간호사는 3.48점으로 차이를 보였으나 유의하지는 않았다. 9개 구성 영역 모두

에서 병동 간호사의 직무스트레스 점수가 병동 외 간호사의 직무스트레스 점수보다 높았으며 이 중 간호업무 영역과 의료의 한계에 대한 심리적인 부담감 영역에서 병동 간호사와 병동 외 간호사 간에 통계적으로 유의한 차이를 보였다(p<0.05).

피로 또한 병동 간호사의 피로 점수가 5점 만점에 3.37점으로 병동 외 간호사의 피로 점수 3.13점보다 통계적으로 유의하게 높았다(p<0.05).

<Table 2> Sub-areas of job stress and fatigue

Variable	ward	non-ward	total	t-value
1. nursing service	3.67±0.61	3.48±0.62	3.36±0.60	1.988 [*]
2. role conflict as specialized job	3.62±0.74	3.47±0.78	3.58±0.75	1.167
3. insufficient expertise and technique	3.63±0.72	3.49±0.71	3.59±0.73	1.216
4. problems on personal relations	3.56±0.80	3.41±0.78	3.52±0.80	1.219
5. conflict with doctor	3.75±0.83	3.58±0.90	3.71±0.86	1.206
6. psychological burden for medical limit	3.56±0.71	3.28±0.74	3.49±0.73	2.388 [*]
7. the treatment of nurses	3.50±0.78	3.45±0.77	3.49±0.78	0.385
8. related to schedule	3.71±0.73	3.57±0.84	3.68±0.76	1.171
9. insufficient articles	3.66±0.81	3.57±0.97	3.64±0.85	0.702
total	3.63±0.58	3.48±0.60	3.59±0.59	1.638
fatigue (full marks: 5)	3.37±0.76	3.13±0.84	3.31±0.79	1.977 [*]

* p<0.05

3. 직무스트레스와 피로와의 상관관계

직무스트레스를 구성하는 9가지 영역과 피로와의 상관관계를 병동 간호사와 병동 외 간호사로 나누어 <Table 3>과 같이 분석하였다. 병동 간호사는 9개 구성 영역 모두에서 피로와 상관성을 보

였고($p < 0.001$) 이 중 간호업무 영역과 가장 높은 상관성을 보였다. 병동 외 간호사는 간호사에 대한 대우 영역을 제외한 8가지 직무스트레스 구성 영역에서 피로와 상관성을 보였으며($p < 0.05$) 직무스트레스 구성 영역 중 간호업무 영역과 가장 높은 상관성을 보였다.

<Table 3> Correlation coefficient between sub-areas of job stress and fatigue

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. nursing service area	-	.73***	.64***	.63***	.57***	.31*	.25	.69***	.63***	.53***
2. role conflict as specialized job	.78***	-	.62***	.70***	.73***	.37**	.34*	.70***	.58***	.44*
3. insufficient expertise and technique	.63***	.55***	-	.58***	.49***	.50***	.21	.54***	.41**	.48**
4. problems on personal relations	.57***	.61***	.56***	-	.74***	.29*	.49***	.62***	.54***	.34*
5. conflict with doctor	.52***	.58***	.46***	.69***	-	.32*	.36**	.63***	.54***	.35*
6. psychological burden for medical limit	.58***	.62***	.63***	.64***	.63***	-	.25	.44**	.46**	.34*
7. the treatment of nurses	.45***	.51***	.30***	.64***	.60***	.51***	-	.40**	.32*	.03
8. related to schedule	.67***	.58***	.42***	.50***	.47***	.52***	.54***	-	.68***	.41***
9. insufficient articles	.59***	.55***	.61***	.57***	.53***	.62***	.51***	.57***	-	.38**
10. fatigue	.65***	.55***	.44***	.46***	.36***	.40***	.38***	.44***	.39***	-

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Coefficient of correlation below the diagonal line for ward

Coefficient of correlation above the diagonal line for non-ward

4. 직무스트레스가 피로에 미치는 영향

직무스트레스를 구성하는 9가지 영역이 피로에 미치는 영향을 파악하기 위하여 <Table 4>와 같이 다중 선형회귀분석을 실시하였다. 입력방식을 선택하였으며 유의 수준을 0.05로 하였을 때 병동 간호사에 대한 모형은 자기상관성 1.955, 다중공선성 5 미만으로 회귀모형이 적합한 것으로 확인되었으며($p < 0.001$) 설명력은 40.7%였다. 병동 간

호사는 간호업무 영역에서 직무스트레스를 많이 받을수록 피로가 0.697배씩 유의하게 증가하는 것으로 나타났다.

병동 외 간호사에 대한 모형은 자기상관성 2.099, 다중공선성 5 미만으로 회귀모형이 적합한 것으로 확인되었고 설명력은 24.8%였으나 통계적으로 유의한 직무스트레스 구성 영역은 확인되지 않았다($p < 0.01$).

<Table 4> Multiple regression for fatigue by the sub-areas of job stress

Variable	ward			non-ward		
	B	SE(β)	p	B	SE(β)	p
1. nursing service area	0.697	0.551	0.000	0.447	0.330	0.128
2. role conflict as specialized job	0.071	0.068	0.516	0.026	0.024	0.915
3. insufficient expertise and technique	0.051	0.048	0.608	0.187	0.155	0.414
4. problems on personal relations	0.133	0.140	0.172	0.010	0.010	0.965
5. conflict with doctor	0.073	0.080	0.393	0.041	0.044	0.832
6. psychological burden for medical limit	0.032	0.030	0.756	0.198	0.169	0.274
7. the treatment of nurses	0.091	0.092	0.307	0.271	0.250	0.091
8. related to schedule	0.017	0.016	0.858	0.037	0.037	0.859
9. insufficient articles	0.062	0.065	0.471	0.041	0.046	0.800
adjust R2	0.407			0.248		
F(p-value)	13.225(p=0.000)			2.910(p=0.009)		

IV. 논의

병동 간호사와 병동 외 간호사 군 간에 연령대 등 일반적 특성에서 유의한 차이가 없어 동질성이 확인되었으며 간호업무 영역, 전문직으로서의 역할 갈등 영역, 전문지식과 기술 부족 영역, 대인 관계상의 문제 영역, 의사와의 갈등 영역, 의료의 한계에 대한 심리적인 부담감 영역, 간호사에 대한 대우 영역, 근무표 관련 영역, 물품 부족 영역 총 9개 영역 모두에서 병동 간호사의 직무스트레스가 병동 외 간호사보다 높게 나타났다. 특히 이중 간호업무 영역과 의료의 한계에 대한 심리적인 부담감 영역이 병동과 병동 외 간호사 간에 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$).

9개 영역을 합한 총 직무스트레스는 병동 근무 간호사의 경우 3.63점으로 이는 본 연구대상과 동급인 종합병원급 수술장 간호사를 대상으로 한 연구에서의 3.55점보다 높은 결과였다(정중희와 강희영, 2013). 또한 외국인 환자만을 단일 간호하는 간호사의 2.47점보다 높은 결과였다(고미숙 등,

2016). 병동은 환자에 대한 식이, 수면, 배뇨, 배변 점검 등 일상 케어를 포함하여 비언어적 소통이 지속적으로 집중되는 공간 즉, 반복되는 신체 업무가 많은 곳이다. 이는 특정 종류의 환자만 다루는 특수분야 간호사와 비교하여 전문성 정도에서 차이가 있을 수 있는 반면에 환자 특성이 다양하고 식사부터 배뇨까지의 환자에 대한 점검 등 상대적으로 더 다양하고 세세한 모든 요구사항에 대해 응대를 해야 하는 것을 의미한다. 따라서 다른 부서의 간호사들보다 환자에게 대면응대 시간을 더 많이 할애해야 하며 더 다양한 역할 수행이 병동 간호사들에게 요구되기 때문에 이들의 직무스트레스가 더 높은 것으로 사료된다. 최근 들어 간호·간병 통합서비스가 신규 도입되었으므로 해당 업무가 집중되는 병동 간호사의 업무부담은 지속적으로 증가할 것이고 이로 인한 업무 스트레스 또한 증가 요인이 될 것이므로 앞으로 병동 근무 간호사에 대한 관심이 지속적으로 필요하다(Spotnews, 2018). 직무스트레스를 스트레스가 높은 다른 직종과 비교했을 때 업무의 긴급성으로

인해 스트레스를 상대적으로 많이 받는 것으로 알려진 철도 전기 분야 종사자의 2.90점보다 높았으며 입대 직후 측정된 현역병의 스트레스 3.68점에 까지 근접한 수치였다(전병록과 이현주, 2016; 이현주, 2013). 이는 그만큼 병동과 중환자실에 근무하는 병동 간호사들이 스트레스를 많이 받고 있는 직종임을 확인해 주는 결과로 사료된다. 반면, 병동 외 간호사의 경우에는 9개 영역을 합한 총 직무스트레스가 3.48점으로 본 연구에서의 병동 간호사나 선행연구의 수술장 간호사보다 낮은 결과이다(정종희와 강희영, 2013). 선행연구를 통해 스트레스가 높은 것으로 기 확인된 수술장 간호사가 병동 외 간호사에 일부 포함되었음에도 불구하고 병동 간호사보다 직무스트레스 점수가 낮다는 것은 외래 진료실 간호사만을 대상으로 직무스트레스를 분석한다면 이들의 직무스트레스가 더 낮아질 수 있음을 시사하는 결과로 사료된다.

직무스트레스를 구성하는 영역별로는 병동 간호사의 경우에는 의사와의 갈등 영역이 3.75점으로 가장 높게 나타났으며 다음으로 근무표 관련 영역, 간호업무 영역, 물품 부족 영역 순으로 높게 나타났다. 병동 외 근무 간호사의 경우에는 병동 간호사보다는 전반적으로 직무스트레스 점수가 낮았지만 의사와의 갈등 영역이 3.58점으로 병동 간호사와 마찬가지로 가장 높았고 다음으로 근무표 관련 영역, 물품 부족 영역이 공동 3.57점으로 높은 직무스트레스 점수를 보였다. 선행연구에서 전문지식과 기술 부족 영역, 물품 부족 영역, 의사와의 갈등 순으로 스트레스가 높게 나타난 것과는 대조를 이루는 결과였다(정종희와 강희영, 2013). 이는 연구대상의 특성 차로 사료되며 다만, 의사와의 갈등 영역은 선행연구에서도 3번째로 높았을 뿐 아니라 본 연구의 병동 간호사, 병동 외 간호사 모두에서 가장 높은 스트레스 영역이라는 결과에서도 알 수 있듯이 간호사가 환자와 직접 대면하는 직종이라는 것이 스트레스가 타

직종보다 월등히 높는데 기여한 유일한 이유는 아니라는 것이다. 환자 관련 지시를 하는 의사 직종과 지시를 수행하는 간호 직종 사이의 업무수행 과정의 특수성으로 인한 갈등이 직무스트레스를 더 악화시키는 요인으로 작용한 것으로 사료된다. 현대사회는 휴일 보장, 삶의 질 향상 등에 대한 관심이 높아지고 있다. 이러한 사회적 분위기와는 달리 간호사가 수행해야만 하는 교대근무, 휴일근무 등은 간호사의 근무표 관련 영역에서의 직무스트레스 점수를 높이는데 영향을 미친 것으로 사료된다. 병동 간호사의 피로는 3.37점으로 종합병원 수술장 간호사 대상 3.29점, 중앙 간호사 대상 2.86점보다 높은 결과였다(조호진과 정면숙, 2014; 정종희와 강희영, 2013). 이는 CS 개념으로 인해 병동 간호사에 대한 역할이 점차 확대되어 스테이션에 앉아있는 시간보다는 환자 호출에 따라 계속해서 움직여야 하는 등 신체적 노동 강도가 강한 업무 특성이 반영된 결과로 사료되며 간호·간병 통합서비스가 시행된 2017년 현재 이들 간호사에 대한 피로는 더 증가할 것이다(보건복지부, 2015). 이와 같이 민간의료기관에 비해 공공의료기관에 종사하는 병동 간호사의 직무스트레스 및 피로 점수가 더 높게 나타난 것은 민간의료기관과는 달리 공공의료기관에는 가족 없이 시설에서 의뢰된 환자들 및 행려환자들이 존재하고 만성질환자가 많은 까닭에 간호와 더불어 보호자가 해야 할 일상지원으로까지 업무가 일부 확대된 공공의료기관의 특성이 반영된 결과로 사료된다. 더불어 전문직으로서의 인식이 피로와 음의 상관성이 있다는 선행연구에 의거 간호업무보다는 간병, 환자 일상 응대, 전화응대 등의 간호전문 영역 외 업무에 대한 요구가 병동 간호사에게 점차 증가되면서 전문직으로서의 역할 갈등, 인식 저하를 초래할 수 있어 정신보건 교육이 병원 조직 차원에서 중재되지 않는다면 병동 간호사의 피로가 더 증가할 가능성이 높을 것이다(김미나

등, 2016).

피로와 직무스트레스를 구성하는 영역 간에 이변량 분석인 상관분석 결과 병동 간호사는 9가지 구성 영역 모두에서 피로와 상관성을 보였고 ($p < 0.001$) 병동 외 간호사는 간호사에 대한 대우 영역을 제외한 8가지 직무스트레스 구성 영역에서 피로와 상관성을 보여($p < 0.05$) 선행연구와 유사하였다(김미나 등, 2016; 정종희와 강희영, 2013). 다만 선행연구에서는 이변량 분석에 그쳐 다변량 분석 결과를 확인할 수 없었으나 본 연구에서 다변량 분석 결과 병동 간호사는 간호업무 영역 1개 영역에서만 피로에 영향을 미치는 것으로 확인되었고 병동 외 간호사는 어느 영역에서도 피로에 영향을 미치지 않아 이변량 결과와 차이를 보였다. 이 결과를 토대로 직무스트레스를 낮추기 위한 보건교육 중재활동 시 직무스트레스 영역 중에서도 간호업무 영역에 대한 중재를 통해 직무스트레스와 피로를 동시에 낮추는 효과를 모색할 수 있을 것이다. 병동 외 간호사에는 선행연구에서 직무스트레스와 피로가 높은 수준으로 확인된 수술실 간호사가 일부 포함되어 피로에 대한 영향요인이 확인되지 않았을 가능성을 배제할 수 없다.

V. 결론

본 연구결과 병동 간호사의 직무스트레스가 선행연구 상의 수술실 간호사의 직무스트레스보다 더 높은 수준임이 확인되었으므로 앞으로는 병동 간호사들에 대한 스트레스 관리에 더 많은 관심을 기울여야 할 필요성이 제기된다.

직무스트레스를 구성하는 9개 영역 중 “간호업무 영역”과 “의료의 한계에 대한 심리적인 부담감 영역”의 2개 영역에서 병동 간호사의 직무스트레스 점수가 병동 외 간호사보다 유의하게 높았으

므로($p < 0.05$) 병동 간호사에 대한 직무스트레스 감소를 위한 프로그램 개발 시 이들 2개 영역에 대한 우선 중재를 통해 스트레스 감소 효과를 높일 수 있을 것으로 사료된다.

직무스트레스를 구성하는 영역별로는 병동 간호사와 병동 외 간호사 두 군 모두에서 “의사와의 갈등 영역”에서 직무스트레스 점수가 가장 높았으므로 의사와의 관계를 개인에게 맡기기보다는 병원 차원에서 접근하여 관계 회복에 기여한다면 두 직종 간의 원만한 관계는 나아가서 내부 마케팅 강화로 이어지고 종국에는 환자 만족도 향상 및 병원 수익 증대로 이어지는 단초가 될 것이다. 또한 같은 업무 상황에서도 직무스트레스를 완화할 수 있도록 회복탄력성을 높이기 위한 정신보건교육 강화가 필요할 것이다.

병동 간호사의 피로 점수가 병동 외 간호사의 피로점수 보다 높았으므로($p < 0.05$) 분석에서 피로에 영향을 주는 것으로 확인된 “간호업무 영역”에 대한 집중적인 관리를 통해 병동 간호사의 피로를 낮추기 위한 노력이 필요할 것이다. 아울러 일반적 특성 중 선행연구에서 피로와 관련이 있는 것으로 확인된 “근무부서에 대한 본인 희망 여부”는 연령, 가족지지 등의 항목과는 달리 병원 차원에서 중재가 가능한 항목이므로 인사이동 시 본인의 의사를 가능한 한 반영한다면 이들 간호사에 대한 피로 감소에 보다 효과적일 것이다.

본 연구의 의의는 간호·간병 통합서비스 실시에 대비하여 간병 업무가 많이 늘어날 것으로 예상되는 공공의료기관 소속 병동 간호사의 직무스트레스와 피로 정도가 간호사 직군 내에서도 상대적으로 높은 상태임을 확인하여 우선 중재대상을 규명하였다는 점이다. 연구의 제한점으로는 병동과 병동 외의 2개 군으로만 구분하다 보니 외래진료실 간호사에 대한 정확한 분석이 제한되었다. 따라서 향후에는 외래 간호사를 별도 구분한 추가 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

1. 고미숙, 최은희, 최경옥. 외국인 환자 입원병동 간호사의 문화적 역량, 자기효능감, 직무 스트레스 간의 상관관계. *임상간호연구* 2016;22(1):68-77.
2. 김미나, 황경혜, 조옥희. 병원간호사의 직무만족도와 피로가 간호전문직 태도에 미치는 영향. 2016 한국간호과학회 추계학술대회연제집. 한국간호과학회, 2016년 10월.
3. 김승연, 박유진, 이윤석. 실습선 승선기간에 의한 승선 집단별 피로도 분석에 관한 연구. *해양환경안전학회지* 2016;22(2):160-166.
4. 김주이, 이태화. 간호근무환경, 공감피로 및 공감만족이 간호사의 소진에 미치는 영향. *임상간호연구* 2016;22(2):109-117.
5. 나병진, 김은정. 간호사의 감정노동, 직무 스트레스와 이직의도 관계에서 직장-가정 갈등의 매개 및 조절효과. *간호행정학회지* 2016;22(3):260-269.
6. 류은진, 최소은. 혈액투석실 간호사의 감정노동, 공감피로, 직무 스트레스가 신체화 증상에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지* 2017;26(2):65-73.
7. 문선정, 가경환, 구인영, 김은희. 일부 농어촌지역 교육기관 종사자들의 피로도에 따른 생활습관행태가 주관적 구강건강상태에 미치는 영향. *한국도서연구* 2016;28(3):127-143.
8. 문인오, 이윤주. 교대근무 간호사의 피로, 신체적 건강상태와 부적 정동에 영향을 미치는 요인. *여성학연구* 2015;25(3):45-68.
9. 박안숙, 손미경, 조영채. 대학병원 병동 및 수술실 근무 간호사의 사회심리적 스트레스와 피로 수준에 관련된 요인. *한국산학기술학회논문지* 2013년; 14(4):1781-1791.
10. 박은아, 박정연. 신생아실간호사의 직무스트레스와 피로도의 관계. *한국직업건강간호학회지* 2011;20(3):261-269.
11. 보건복지부. 법률 제 13658호 의료법 제 4조의 2(간호·간병통합서비스 제공 등): 보건복지부, 2015.
12. 신미경, 강현임. 간호사의 감정노동과 직무스트레스가 신체화 증상에 미치는 영향에 관한 분석. *간호행정학회지* 2011;17(2):158-167.
13. 이인희, 이미희, 임정아, 배경의. 임상간호사의 가족지지도가 직무 스트레스에 미치는 영향. *부모자녀건강학회지* 2016;19(1):1-8.
14. 이현주. 국제의료관광코디네이터. *에듀팩토리*, 2017.
15. 이현주. 의무복무 중인 현역병의 비만도에 대한 연구. *한국보건정보통계학회지* 2013;38(1):54-65.
16. 전병록, 이현주. 근무지별 철도 전기 및 차량분야 종사자들의 스트레스에 대한 융복합적 관련요인 비교. *디지털융복합연구* 2016;14(4):337-347.
17. 정종희, 강희영. 수술실 간호사의 업무스트레스와 피로. *한국콘텐츠학회논문지* 2013;13(12):291-298.
18. 조영혜 외 9명. 일개 공공병원 종사자의 공공보건의료에 대한 인식과 기능수행에 대한 조사연구. *농촌의학·지역보건* 2012;37(2):67-75.
19. 조호진, 정면숙. 중앙간호사의 공감, 자아탄력성, 자기관리가 공감피로에 미치는 영향. *간호행정학회지* 2014;20(4):373-382.
20. 최희강, 박지선, 박미정, 박보배, 김예슬. 어린이병원 간호사의 업무 스트레스와 공감만족, 공감피로, 소진 간의 관계. *한국아동간호학회* 2017;23(4):459-469.
21. 홍준현, 부유경. *의무기록정보관리학*. 고문사, 2015.
22. Medipana. Integrated Nursing and Caring Service. http://www.medipana.com/news/news_viewer.asp?NewsNum=193529&MainKind=A&NewsKind=5&vCount=12&vKind=1. 2017.
23. Spotnews. Cause of death of newborn baby in the newborn intensive care unit. <http://www.dailian.co.kr/news/view/686367>. 2018.