



종합병원 신규간호사의 태움, 건강증진생활양식, 신체증상이 직무 스트레스에 미치는 영향

김경순¹ · 차지은² · 김영임³

용인송담대학교 간호학과 강사¹, 한국방송통신대학교 간호학과 강사², 한국방송통신대학교 간호학과 교수³

Effects of Workplace Bullying, Health Promotion Lifestyle, and Physical Symptoms on Occupational Stress of New Nurses in General Hospitals

Kim, Kyung Sun¹ · Cha, Ji Eun² · Kim, Young Im³

¹Lecturer, Department of Nursing, Yong-in Songdam College, Yongin

²Lecturer, Department of Nursing, Korea National Open University, Seoul

³Professor, Department of Nursing, Korea National Open University, Seoul, Korea

Purpose: This descriptive study aimed to explore the effects of bullying, health promotion lifestyles, and physical symptoms on the occupational stress of new nurses in general hospitals. **Methods:** The participants of this study were 157 new nurses in five general hospitals with 100 to 399 beds in Gyeonggi-do. Data were collected from January to February, 2018, using a structured questionnaire and analyzed using the SPSS software version 20. **Results:** A total of 60.5% of the participants experienced bullying, and 38.2% experienced bullying more than 10 times a month. The perceived severity of bullying was severe (32.4%) and the nurses' first bullying experience began within the first six months (47.7%). Their occupational stress was scored 3.1. The regression model for occupational stressors was significant ($F=23.86, p<.001$), and the total explanatory power was 46.8%. The variables affecting occupational stress were bullying awareness ($\beta=-.30, p<.001$), preceptor satisfaction ($\beta=-.30, p<.001$), and health promotion lifestyles ($\beta=-.26, p=.001$). **Conclusion:** It is important to reduce the incidence of bullying in order to help new nurses with high occupational stress. Stress management programs are needed to improve relationships between new nurses and preceptors and to encourage their health promotion lifestyles.

Key Words: Nurses; Occupational stress; Workplace bullying; Health promotion lifestyle

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 다양한 보건의료 전문직이 근무하는 병원조직에

서 영향력 높은 전문 인력이고 중요한 영역을 차지한다. 그러나 간호사는 교대 근무라는 직무 특성과 업무의 전문성 등 직무 환경으로 인해 높은 직무 스트레스를 경험하고, 생명을 다루는 업무 특성상 타 직업군보다 직무 스트레스가 높은 것으로 보고 되고 있다(Sharma, Davey, Davey, Shukla, Shrivastava, &

주요어: 신규간호사, 직무 스트레스, 태움, 건강증진생활양식

Corresponding author: Kim, Young Im <https://orcid.org/0000-0003-1931-1848>

Department of Nursing, Korea National Open University, 86 Daehak-ro, Jongno-gu, Seoul 03087, Korea.

Tel: +82-2-3668-4704, Fax: +82-2-3673-4275, E-mail: young@knou.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김경순의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is an addition based on the first author's master's thesis from University.

Received: Nov 29, 2018 | Revised: Jan 31, 2019 | Accepted: Feb 16, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Bansal, 2014; Ju & Kim, 2017).

간호사의 높은 직무 스트레스는 간호사 개인 측면과 간호 서비스의 질에도 미치는 영향이 크므로 직무 스트레스 관리는 매우 중요하다(Kim & Park, 2003). 특히, 신규간호사는 학생에서 전문직 간호사로서의 역할 전환기를 경험하면서 높은 스트레스를 경험한다(Lee, Lim, Jung, & Shin, 2012). 게다가 선배 간호사들의 비인격적인 언행이나 질타를 경험하며 겪는 인간관계의 어려움은 신규간호사의 업무 수행과 조직 적응을 더욱 어렵게 만들고 과도한 스트레스 요인으로 작용한다(Lee, Oh, & Sung, 2013).

간호사의 높은 직무 스트레스는 태움의 선행요인이 되기도 하는데(Jeong, 2018), 최근 간호사의 병원 조직 내 태움이 사망으로까지 이어지는 사건 발생 등으로 의료계 뿐 아니라 사회적으로 심각한 이슈로 떠오르고 있다. 태움은 직장 내 간호사 간의 괴롭힘의 일종으로 인간적 가치를 무시하거나 훼손하여 간호사를 통제하는 행동으로 나타난다(Jeong, 2018). 이는 신규간호사를 대상으로 정기적이고 반복적으로 나타난다는 보고가 있고(Coursey, Rodriguez, Dieckmann, & Austin, 2013), 국내에서는 11~23%의 간호사가 태움을 경험하는 것으로 보고된 바 있다(Kang & Lee, 2016). 이러한 간호사의 태움 현상은 교대 근무 및 인수인계를 해야 하는 업무 특성, 업무 숙련도가 다른 간호사가 함께 근무하면서 발생할 수 있는 갈등 요소, 그리고 간호 조직의 위계적 조직문화 등이 원인으로 제시되고 있다(Hutchinson, Wilkes, Jackson, & Vickers, 2010). 또한 태움은 간호사의 자신감을 저하시키고 우울 및 불안 증상, 불면이나 각종 통증, 만성피로와 같은 신체적 증상을 일으키기도 한다. 심할 경우, 자살로 이어지기도 하며(Laschinger, Grau, Finegan, & Wilk, 2010), 신규 간호사의 소진을 일으켜 이직을 결심하게 하는 주요 요인이 되기도 하므로(Ko & Kang, 2015), 신규 간호사의 스트레스 요소인 태움 특성에 대한 심도 있는 연구가 필요하다.

한편 간호사는 직접 간호 및 보건교육과 같은 보건의료 서비스를 환자에게 일선에서 제공하는 보건의료 제공자이므로, 환자를 케어하는 데 있어 간호사 자신의 높은 건강 수준이 요구되며 스스로의 건강증진 생활양식 실천이 중요하다. 그러나 간호사 자신의 건강 상태를 향상시키기 위해 건강행위를 변화시켜야 함에도 불구하고, 교대근무로 인한 어려움, 과중한 업무 부담, 높은 직무 스트레스 등으로 인해 건강증진행위를 실천하지 못하는 것으로 나타났다(Kim & Lee, 2016). 건강증진생활양식과 직무 스트레스 간 관련성에 대한 선행연구를 통해, 직무 스트레스가 높은 간호사는 불규칙한 식습관을 보였으며, 신체

활동량이 낮고, 건강증진행위수준이 낮은 간호사는 직무 스트레스가 높은 것을 확인할 수 있었다(King, Vidourek, & Schwiebert, 2009). 한편 건강증진생활양식은 신체증상과도 연관되는데, 특히 간호사의 교대 근무는 생체리듬을 변화시키고 장시간 근무를 야기 시켜 위장관 질환과 근골격계 증상과 같은 신체증상을 유발할 수 있다(Lee, Lee, Gillen, & Krause, 2014). 교대 근무와 야간근무를 처음 시작하는 신규간호사일수록 신체적·정신적 피로와 불편감을 더 많이 호소하는 것으로 보고되고 있으며, 이로 인해 운동을 기피하고 불규칙한 식사를 하는 것으로 보고되어(Kim & Shim, 2009) 건강증진생활양식과 신체증상 간 관련성을 보여주고 있다.

이처럼, 간호사의 직무 스트레스와 건강증진생활양식 및 신체증상과의 관련성이 여러 연구를 통해 보고되었으나, 대부분의 선행연구는 전체 임상간호사를 대상으로 하거나 직무 스트레스와의 영향요인을 단편적으로 다루고 있다.

신규간호사의 높은 직무 스트레스는 이직의 원인이 되고, 신규간호사의 이직은 결국 새로운 인력 확보를 위한 모집 및 선발, 교육에 막대한 비용 지출을 발생시키는(Bendapudi & Leone, 2002) 조직 차원의 문제뿐 아니라, 신규간호사의 업무 적응을 늦추어 환자의 질적 간호에 부정적 영향을 주는 요인이 될 수 있다. 따라서 간호의 질적 향상 및 신규 간호사의 직무 스트레스를 예방하고 감소시키기 위해, 신규간호사를 대상으로 한 직무 스트레스 선행요인에 대한 탐색적 연구가 필요하다. 신규간호사는 병원조직이 첫 직장으로서, 일반 직장인이나 경력이 쌓여 업무가 익숙한 간호사와는 다른 직무환경에 노출되어 있다. 그러나 신규간호사가 경험하는 태움 등 직무환경과 이들의 신체증상이나 건강증진생활양식의 관련성을 직무 스트레스와 관련하여 분석한 연구는 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구에서는 신규간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 태움, 건강증진생활양식, 신체 증상과의 관련성을 통해 파악하여 신규간호사의 직무 스트레스 관리를 위한 중재 프로그램 개발의 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

이 연구의 목적은 신규간호사의 태움, 건강증진생활양식 및 신체증상이 직무 스트레스에 미치는 영향을 확인하는 것이며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 신규간호사의 태움 특성을 파악한다.
- 신규간호사의 건강증진생활양식, 신체증상, 직무 스트레스의 정도를 파악한다.

- 신규간호사의 인구나사회직업 특성에 따른 직무 스트레스의 차이를 파악한다.
- 신규간호사의 태움 인지정도, 건강증진생활양식, 신체증상 및 직무 스트레스간의 상관관계를 파악한다.
- 신규간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

이 연구는 종합병원 신규간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

이 연구의 대상자는 경기도 소재 100~399병상의 종합병원 5곳의 첫 직장에 근무하는 12개월 미만의 간호사로 이 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 표본수는 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 검정력 80%, 중간효과크기 .15, 독립변수 16개를 기준으로 하였을 때 최소 126명이 산출되었다. 탈락률 20%를 고려하여 160명을 설문 조사하였으나 응답이 미흡한 대상자를 제외한 최종 분석 대상자는 157명이었다. 본 연구의 자료수집은 연구자 소속 기관의 연구윤리심의위원회의 승인 (ABN01-201712-22-14)을 받은 후에 수행되었으며 자료수집 기간은 2018년 1월부터 2월까지 2개월간이었다. 먼저 5개의 종합병원의 기관장에게 연구목적과 방법에 대해 설명 후 연구참여에 서면 동의한 신규간호사에게 설문지를 직접 작성하도록 한 후 수거하였으며, 설문지 작성은 15~20분 정도 소요되었으며 설문참여에 대한 소정의 답례품을 제공하였다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문내용은 대상자의 인구 사회 직업적 특성 17문항, 태움 관련 특성 4문항과 건강증진생활양식 40문항, 신체증상 15문항, 직무 스트레스 32문항 등 총 108문항으로 구성되었다.

1) 태움 특성

이 연구에서는 태움 특성을 태움 경험 유무, 태움 경험 횟수,

태움 인지 정도, 첫 태움 경험 시기의 총 4문항으로 측정하였으며, 태움이란 간호사 간 은닉적으로 행해지는 집단 따돌림, 언어폭력, 신체 폭력 등의 가혹행위(Jeong, 2018)라고 설명문을 제시하였다. 태움 경험 횟수는 최근 1개월 기준 월 횟수를 기록하도록 하였으며, 태움 인지 정도는 없음, 심하지 않음, 보통, 심함으로 측정하였다. 첫 태움 경험 시기는 3개월 미만, 3~6개월 미만, 6~12개월 미만으로 측정하였다.

2) 건강증진생활양식

건강증진생활양식은 펜더의 48개 HPLP (Health Promotion Lifestyle Profile) 도구를 국내에서 Park (1995)이 번안 수정하고, Baek, Kim과 Cha (2018)가 보완한 도구를 사용하였다. 총 문항은 40문항이며, 식습관, 신체활동, 스트레스 관리, 자아실현, 건강 책임, 대인관계의 6개 영역으로 구분되어 있다. 4점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 건강한 생활양식을 실천하는 것을 의미한다. 선행연구(Baek et al., 2018)에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .92였으며, 이 연구에서는 .94였다.

3) 신체증상

신체적 증상을 측정하기 위해 Oh (2006)의 개발도구를 사용하였다. 본 도구는 수면장애, 현기증, 발열, 심한 발한, 두통, 눈의 피로 및 이물감, 얼굴이나 신체 일부의 경련, 감각의 예민성, 목이나 어깨 결림, 상기도 감염, 심장이 두근거림, 근골격계 통증, 소화불량, 변비, 설사 등 총 15문항으로 구성되어 있다. '전혀 없다' 1점에서 '항상 그렇다' 4점까지 Likert 척도로 되어 있으며 점수 범위는 최저 15점에서 최고 60점까지로 점수가 높을수록 신체적 증상이 심한 것을 의미한다. 선행연구(Oh, 2006)에서 Cronbach's α 는 .90이었고, 이 연구에서는 .85였다.

4) 직무 스트레스

직무 스트레스 도구는 간호사의 직무 스트레스 척도를 Kim (2013)이 신규간호사에 맞도록 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 32문항으로 의료의 한계에 대한 심리적 부담, 대인관계 문제, 상사와의 불만스러운 관계, 전문지식과 기술의 부족, 부적절한 대우, 업무량 과중, 의사와의 갈등, 밤 근무의 8개 요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 '전혀 느끼지 않는다', '약간 느낀다', '많이 느낀다', '매우 많이 느낀다'로 응답하도록 되어있고, 총점이 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 선행연구(Kim, 2013)에서 .92였으며, 이 연구에서는 .88이었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS Statistics 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 태움 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 제시하였고, 건강증진생활양식, 신체증상과 직무 스트레스 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다. 인구 사회 직업 및 태움 인지 정도에 따른 직무 스트레스는 t-test와 one-way ANOVA로, 태움 인지 정도, 건강증진생활양식, 신체증상과 직무 스트레스와의 관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다. 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인은 다중공선성 진단 후 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 태움 특성

대상자의 태움 특성 결과는 Table 1과 같다. 대상자 중 60.5%가 태움을 경험한 것으로 나타났고, 태움 횟수가 월 10회 이상이 38.2%였으며, 월 10회 미만인 경우는 22.3%였다. 평균 태움 경험 횟수는 월 11.60±7.43회였고, 태움에 대한 인지 정도는 '심하다'가 32.4%으로 가장 높았다. 태움 경험시기는 3~6개월 미만이 24.8%로 가장 많았고, 3개월 미만 22.9%, 6~12개월 미만 12.7%의 순으로 나타났다.

2. 대상자의 건강증진생활양식, 신체증상, 직무 스트레스 정도

대상자의 태움, 건강증진생활양식, 신체증상, 직무 스트레스에 대한 결과는 Table 2와 같다. 건강증진생활양식은 2.08±0.47점이었고, 하부 영역별로는 대인관계가 2.42±0.69점으로 가장 높았고, 자아실현 2.20±0.64점, 신체활동 2.00±0.84점, 식습관 1.98±0.76점, 스트레스 관리 1.88±0.54점, 건강 책임감 1.85±0.47점의 순으로 나타났다. 신체증상은 1.83±0.52점

Table 1. Workplace Bullying Characteristics of New Nurses (N=157)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Workplace bullying experience	No	62 (39.5)
	Yes	95 (60.5)
Workplace bullying experience number of times/months	No	62 (39.5)
	< 10	35 (22.3)
	≥ 10	60 (38.2)
		11.60±7.43
Workplace bullying perception	No	62 (39.5)
	Not severe	18 (11.5)
	Moderate	26 (16.6)
	Severe	51 (32.4)
First workplace bullying experience time (month)	No	62 (39.5)
	< 3	36 (22.9)
	3~< 6	39 (24.8)
	6~< 12	20 (12.7)

Table 2. Scores for Health Promotion Lifestyle, Physical Symptom, and Occupational Stress (N=157)

Measuring instruments	Characteristics	Number of questions	M±SD	Range
Health promotion lifestyle	Total	40	2.08±0.47	1.05~3.35
	Eating habits	5	1.98±0.76	1.00~3.80
	Physical exercise	4	2.00±0.84	1.00~4.00
	Stress management	7	1.88±0.54	1.00~3.14
	Self realization	12	2.20±0.64	1.00~4.00
	Health responsibility	6	1.85±0.47	1.00~3.33
	Personal relationship	6	2.42±0.69	1.00~4.00
	Physical symptom	Total	15	1.83±0.52
Occupational stress	Total	32	3.13±0.43	1.94~3.94
	Psychological burden on the limits	7	2.84±0.70	1.14~4.00
	Difficult relationship	6	3.32±0.49	1.67~4.00
	Dissatisfied relationship with boss	5	3.07±0.74	1.20~4.20
	Lack of expertise and skills	5	3.21±0.52	1.60~4.00
	Improper treatment	3	3.09±0.66	1.33~4.00
	Excessive task	2	3.41±0.67	1.00~4.00
	Conflict with doctor	3	3.25±0.58	1.67~4.33
	Night shift	1	2.81±0.95	1.00~4.00

으로 나타났다. 직무 스트레스는 3.13 ± 0.43 점으로 나타났으며, 하부 영역별로는 업무량 과중이 3.41 ± 0.67 점으로 가장 높았고, 대인관계 문제 3.32 ± 0.49 점, 의사와의 갈등 3.25 ± 0.58 점, 전문지식과 기술의 부족 3.21 ± 0.52 점, 부적절한 대우 3.09 ± 0.66 점, 상사와의 불만스러운 관계 3.07 ± 0.74 점, 의뢰적 한계에 대한 심리적 부담 2.84 ± 0.70 점, 밤 근무 2.81 ± 0.95 점의 순으로 나타났다.

3. 대상자의 인구 사회 직업 특성에 따른 직무 스트레스

대상자의 인구 사회 직업 특성에 따른 직무 스트레스 차이를 파악한 결과는 Table 3과 같다. 25세 미만의 직무 스트레스가 3.22 ± 0.40 점으로, 25세 이상 3.01 ± 0.44 점 보다 유의하게 높았다($t=3.07, p=.002$). 교육수준과 결혼 상태에 따른 유의한 차이는 없었다. 직업 관련 특성에서 프리셉터와의 만족도에서 불만족하다 3.34 ± 0.35 점, 보통이다 3.12 ± 0.37 점, 만족하다 2.75 ± 0.45 점의 순으로 나타났으며, Scheffé 사후 검증을 통한 그룹 간 비교에서, 프리셉터와의 만족도에서 불만족하다가 보통이

다와 만족하다라고 생각하는 대상자 보다 직무 스트레스가 유의하게 높았다($F=22.75, p<.001$). 근무경력 6개월 미만 간호사의 직무 스트레스 점수가 3.24 ± 0.34 점으로, 6개월 이상 3.07 ± 0.46 점보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($t=2.38, p=.018$). 출근시 교통수단, 거주 유형, 주당 평균 근무시간, 월간 밤번 근무횟수 등에 따른 유의한 차이는 없었다.

4. 태움 인지정도, 건강증진생활양식, 신체증상 및 직무 스트레스 간 상관관계

신규간호사의 태움 인지정도, 건강증진생활양식, 신체증상과 직무 스트레스의 관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 태움 인지정도는 건강증진생활양식($r=-.57, p<.001$)과 유의한 중간 정도의 부의 관계를 나타냈고, 신체증상($r=.28, p=.001$)과는 유의한 약한 정의 관계가 나타났으며, 직무 스트레스($r=.58, p<.001$)와는 유의한 중간 정도의 정의 관계를 나타냈다. 건강증진생활양식은 신체증상($r=-.44, p<.001$) 및 직무 스트레스($r=-.54, p<.001$)와 유의한 중간 정도의 부의 관계를 나타

Table 3. Differences in Level of Occupational Stress according to Characteristics of the New Nurses (N=157)

Variables	Categories	n (%)	Occupational stress	
			M±SD	t or F (p)
Age (year)	< 25	89 (56.7)	3.20±0.40	3.07 (.002)
	≥ 25	68 (43.3)	3.00±0.44	
Education level	College diploma	93 (59.2)	3.16±0.45	0.96 (.340)
	Bachelor	64 (40.8)	3.09±0.39	
Marital status	Married	9 (5.7)	2.91±0.35	-1.63 (.106)
	Single	148 (94.3)	3.14±0.43	
Commute transportation	On foot	73 (46.5)	3.18±0.41	1.36 (.259)
	Public transport	60 (38.2)	3.06±0.46	
	Own car	24 (15.3)	3.15±0.39	
Residence type	Dormitory	40 (25.5)	3.17±0.42	0.67 (.514)
	Trace	52 (33.1)	3.16±0.45	
	House	65 (41.4)	3.08±0.42	
Average working week	< 41	27 (17.2)	2.97±0.45	2.25 (.109)
	41~ < 45	40 (20.5)	3.17±0.40	
	≥ 45	90 (57.3)	3.15±0.43	
Night duty a month	< 7	36 (22.9)	3.11±0.44	1.70 (.186)
	7~ < 9	94 (59.9)	3.10±0.44	
	≥ 9	27 (17.2)	3.27±0.35	
Satisfaction with preceptor	Not satisfied ^a	56 (35.7)	3.34±0.35	22.75 (<.001) a > b, c b > c
	Moderate ^b	72 (45.9)	3.12±0.37	
	Satisfied ^c	29 (18.4)	2.75±0.45	
Clinical career (month)	< 6	53 (33.8)	3.24±0.34	2.38 (.018)
	≥ 6	104 (66.2)	3.07±0.46	

냈다. 신체증상과 직무 스트레스($r=.21, p=.009$)와는 유의한 약한 정의 관계를 나타냈다.

5. 신규간호사의 직무 스트레스 영향 요인

직무 스트레스에 대한 영향요인분석을 위해 회귀분석에 대한 기본가정을 검토하기 위하여 독립변수들 간 상관관계를 분석한 결과 상관계수가 $-.41\sim.23$ 로 나타나 예측변수들 간 상관관계는 독립적이었다. 오차의 다중공선성의 문제를 파악하기 위한 공차한계가 $.58\sim.86$ 으로 1.0 이하로 나타났고, 분산팽창인자(VIF)도 $1.17\sim1.73$ 로 기준인 10에 못 미치는 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 다음으로 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 정규성, 등분산성, 선형성의 가정도 만족하였으며, 자기 상관성 검증에서는 Durbin-Watson 통계량이 1.78으로 자기상관이 없는 것으로 확인되었고, 특이값을 검토하기 위한 Cook's Distance의 최댓값도 $.18$ 으로 1.0을 초과하는 값이 없어 특이값도 없는 것으로 나타났다. 따라서 다중회귀 분석을 시행하기 위한 기본 가정은 충족되었다. 일원분석에서 유의한 변수로 도출된 연령, 프리셉터 만족도, 근무경력을 포함한 다중회귀분석을 실시한 결과(Table 5),

회귀모형은 유의하였고($F=23.86, p<.001$), 총 설명력은 약 46.8%였다. 직무 스트레스에 영향력을 가진 변수는 프리셉터 만족도($\beta=-.29, p<.001$), 태움 인지정도($\beta=-.30, p<.001$), 건강증진생활양식($\beta=-.26, p=.001$)으로 나타났다.

논 의

이 연구는 종합병원 신규간호사를 대상으로 태움, 건강증진 생활양식, 신체증상이 직무 스트레스에 미치는 영향을 확인하여, 신규간호사의 직무 스트레스 관리를 위한 중재 프로그램 개발의 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

이 연구에서 신규간호사의 직무 스트레스는 평균 3.13점으로 높게 나타났다. 이는 대학병원 신규간호사를 대상으로 한 Kim (2013)의 2.85점보다 보다 높은 수준이었는데, 이 연구에서 종합병원의 신규간호사를 대상으로 하였으므로 대학병원과 중소병원의 조직 및 환경적 차이에 기인해 스트레스로 작용했을 것으로 보인다. 또는, 시간의 차이에 기인했을 수도 있는데, 선행연구가 시행된 5년 전에 비해 현재의 간호사의 직무 스트레스가 전반적으로 높아졌기 때문인 것으로도 볼 수 있다. 6개월 미만 경력 신규간호사의 직무 스트레스가 6개월 이상인

Table 4. Correlations for Workplace Bullying Perception, Health Promotion Lifestyle, Physical Symptom and Occupational Stress in New Nurses (N=157)

Variables	Workplace bullying perception	Health promotion lifestyle	Physical symptom	Occupational stress
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Workplace bullying perception	1			
Health promotion lifestyle	-.57 (<.001)	1		
Physical symptom	.27 (.001)	-.44 (<.001)	1	
Occupational stress	.58 (<.001)	-.54 (<.001)	.21 (.009)	1

Table 5. Factors Influencing Occupational Stress among New Nurses (N=157)

Variables	β	t	p
Age	-.10	-1.65	.101
Satisfaction with preceptor	-.29	-4.44	<.001
Clinical career	-.06	-0.93	.355
Workplace bullying perception	.30	4.08	<.001
Health promotion lifestyle	-.26	-3.36	.001
Physical symptom	-.06	-0.98	.328

$R^2=.49, Adj. R^2=.47, F=23.86, p<.001$

경우에 비해 유의하게 높았는데, 이는 경력 1년 미만의 간호사가 경력 3년 이상의 간호사보다 높은 스트레스를 경험한다는 연구결과(Min, & Park, 2017)와 비슷한 맥락을 보였다.

직무 스트레스 하위 영역 중, 업무량 과중이 3.41점으로 가장 높았고 대인관계 문제, 의사와의 갈등, 전문지식과 기술의 부족이 평균보다 높게 나타났다. 이는 신규간호사가 과중한 업무량으로 인한 스트레스가 높다고 보고한 선행연구(Kim, Lee, Cho, & Kim, 2013)의 결과와도 일치한다.

전국 병원의 신규 간호사는 대부분 1~3개월의 수습과정을 거친 후, 본격적으로 독립적 업무를 시작한다. 업무가 익숙하지 않은 상태로 병원 현장에 투입되어 경력간호사와 비슷한 수준의 일을 해내기란 쉽지 않은데다가, 부족한 전문지식을 보충하기 위해 틈틈이 자가 학습을 해야 하기도 하므로 업무량 과중에 대한 스트레스가 높게 나타날 수밖에 없다. 또한 이 연구의 대상은 이직률이 높은 중소종합병원이어서 높은 이직률로 인한 인력부족이 과도한 업무로 이어지는 결과를 초래한 것으로 보인다. 그러므로 신규 간호사의 수습 과정 이후 단계를 두어 능력에 맞는 업무 분담을 점차적으로 늘려 나가면서 업무적응도를 높이는 등 이 기간 동안의 신규간호사들에게 지속적인 관심과 지지체계를 제공하여 직무 스트레스를 낮추는 노력이 필요해 보인다.

이 연구에서 신규간호사의 직무 스트레스에 영향력을 가진 변수는 태움 인지정도($\beta = -.30, p < .001$), 프리셉터와의 만족도($\beta = -.29, p < .001$), 건강증진생활양식($\beta = -.26, p = .001$)이었다.

신규간호사의 직무 스트레스에 영향을 주는 첫 번째 요인은 태움 인지정도로 태움을 심하게 인지할수록 직무 스트레스가 높았다. 이 연구에서 신규간호사의 태움 경험은 60.5%로 나타났는데, 이는 대학병원 간호사의 태움 경험이 23.0%라고 보고한 국내 연구(Lee & Lee, 2013)나, 간호사의 태움 경험이 14.0%(Laschinger et al., 2010)라고 보고한 국외의 연구결과와 비교할 때 매우 높은 수준으로 나타나, 태움 경험이 이전에 비해 점점 더 많아지고 있음을 알 수 있다. 태움은 엄격한 위계적 조직 문화 속에서 발생하는데, 업무 역량이 낮은 신규 간호사는 잦은 실수를 하게 되고, 이로 인해 선배 간호사는 과중한 업무 부담과 피로를 경험하여 감정이 섞인 일방적인 의사소통을 하게 되는 경우가 많다(Cheong, 2018). 신규간호사는 이에 대해 불만을 제기하기보다는 실수에 대한 자책감과 낮은 위치로 인해 침묵하고 상황을 수용하게 되는데(Cheong, 2018), 이는 태움이 인간관계의 갈등의 주요한 요소가 될 수 있음을 시사한다. 태움을 지속적으로 겪을 경우, 간호사의 자신감이 저하되거나 우울 및 불안 증상이 나타나기도 하며, 불면, 두통, 복통, 만성 피

로와 같은 신체적 증상을 경험하고, 심할 경우에는 자살사고로 이어지기도 한다(Laschinger et al., 2010). 또한 신규 간호사의 소진을 일으켜 간호의 질을 저하시키고, 이직을 결심하게 하는 주요 요인이 되기도 한다(Ko et al., 2015). 그러므로 더 이상 태움이 간호사 개인의 직무 스트레스를 가중시키는 단순한 문제가 아님을 인식하고, 신규간호사의 태움에 대한 적절한 중재를 제공해야 한다. 그러나 태움은 그 행동이 드러나지 않아 발견되기 어렵다(Cleary et al., 2010). 그러므로 태움을 경험하거나 태움 발생을 인지한 간호사가 이를 보고하는 것이 안전함을 느낄 수 있도록 조직 차원의 태움 보고 체계 구축이 필요할 것으로 보인다. 또한 태움을 경험한 신규 간호사들이 이용할 수 있는 상담 프로그램을 개발하여, 이를 통해 신규 간호사들이 스트레스를 경감시킬 수 있도록 하고, 태움에 대해 적절히 대처할 수 있는 방안을 제시해 주어야 할 것이다. 또한 안전한 환자 간호와 질적 간호를 수행할 수 있도록 동료 간 신뢰하고 존중하는 문화 형성이 요구된다.

신규간호사의 직무 스트레스에 영향을 주는 두 번째 요인은 프리셉터와의 만족도로 프리셉터와의 관계가 불만족인 경우 직무 스트레스가 높았다. 이는 신규간호사와 프리셉터와의 갈등 상황에서 신규간호사가 높은 스트레스를 경험한다고 보고한 연구결과(Mammchur & Myrick, 2003)와 일치된 양상이다. 신규간호사의 교육을 책임지고 있는 프리셉터가 신규간호사의 잦은 실수에 더 이상의 교육이 의미 없다고 생각하고 피드백을 주지 않거나, 교육과정 중에 인격적인 모욕감을 안겨주기도 한다고 하였는데(Cheong, 2018), 이런 상황에서 신규간호사는 자존감이 더 낮아지고 학습을 방해받는다고 하였다(Mammchur & Myrick, 2003). 한편 신규간호사의 교육과 업무 적응에 대한 모든 책임을 프리셉터에게 돌리는 조직의 분위기는 프리셉터의 직무 스트레스를 증가시키고, 이들 간 관계에서 발생하는 갈등을 가중시키는 악순환을 반복시킨다(Kim, Kim, & Park, 2012)고 하였는데, 이 연구에서도 프리셉터와의 만족도가 영향요인임을 뒷받침하고 있다. 그러므로 신규간호사와 프리셉터와의 관계에서 발생할 수 있는 직무 스트레스를 감소시키기 위해서는 우선 상호 관계에서 발생하는 갈등의 특성을 파악해 볼 필요가 있다. 이를 통해 프리셉터는 교육자로서의 자질을 갖출 수 있도록 하고, 신규 간호사는 적극적인 자세로 교육에 임할 수 있게 하는 사전 교육 프로그램을 제공해 갈등을 미연에 방지할 수 있게 하고, 신규간호사의 부족한 업무능력을 프리셉터와 연결지어 비판하는 조직의 분위기를 개선해 나가는 노력이 필요하다.

신규간호사의 직무 스트레스에 영향을 주는 세 번째 요인은

건강증진생활양식으로 건강증진생활양식이 낮을수록 직무 스트레스가 높았다. 간호사는 일선에서 환자에게 케어를 제공하는 보건의료 제공자의 일원으로서, 개인 차원 뿐 아니라 보건의료인으로서의 높은 수준의 건강이 요구되므로 건강행위 실천은 매우 중요하다. 그러나 이 연구에서 신규간호사들의 건강증진생활양식 점수는 2.08점으로써, 직무 스트레스가 높다고 평가되는 대표적인 직종인 소방공무원의 2.8점(Kim, Kim, Park, & Han, 2013)이나 택시 운전 근로자 2.7점(Suh et al., 2017)에 비해 매우 낮은 수준임을 보여주었다. 특히 세부 항목 중에서 건강에 대한 책임감이 1.85점으로 가장 낮았고, 스트레스 관리가 1.88점으로 건강관리가 취약함을 보여주었다. 따라서 신규간호사의 건강증진생활양식 실천정도를 높이기 위한 병원조직의 구체적 전략이 요구된다. 특히 건강증진생활양식 중 더 낮은 점수를 보이고 있는 건강에 대한 책임감이나 스트레스관리의 체계적 개선이 요구된다.

이 연구에서 신규간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인에 포함되지는 않았지만 단변량분석에서 직무 스트레스와 정의 방향으로 중간 이상의 유의한 관계를 나타낸 신체증상에 대해서도 관심을 가질 필요가 있다. 또한 신체증상은 건강증진생활양식과 부의 방향으로 중간 이상의 관계를 보이며, 태움과 정의 방향으로 약한 관계를 나타내 신체증상이 직무 스트레스에 직·간접요인이 될 수 있음을 보이고 있으므로 신체증상 완화를 위한 추후연구가 필요하다. 또한 신규간호사에 대한 연령도 일원분석에서 유의한 관계를 보이므로 직무 스트레스 완화를 위한 대안 마련 시 연령대를 구분하여 접근할 것을 제안한다.

이 연구는 이제까지 신규간호사의 직무 스트레스에 영향 미치는 요인에 대해 통합적으로 접근하지 않았던 태움 인지정도, 프리셉터와의 만족도, 건강증진생활양식 등 여러 요인을 분석에 활용하여 주요한 영향요인을 밝혔는데 의의가 있다. 다만 이 연구에서는 태움 특성에 대해 기존에 개발된 측정도구가 미흡하여 활용하지 못하였기에 태움 특성에 대한 좀 더 정교한 도구개발이 필요하며, 이러한 도구를 활용한 신규간호사를 비롯한 간호사의 태움 연구가 활발히 수행될 필요가 있다. 나아가 이 연구결과를 토대로 종합병원 신규간호사의 직무 스트레스를 예방하고 감소시키기 위한 기초자료로 활용되어 직무환경이 개선되기를 기대한다.

결론 및 제언

이 연구는 종합병원 신규간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구결과

직무 스트레스에 영향을 미치는 요인은 태움 인지정도, 프리셉터와의 만족도, 건강증진생활양식으로 나타났으며 46.8%의 설명력을 보였다.

이러한 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

대상자는 높은 직무 스트레스와 태움을 경험하고 있고, 프리셉터와의 관계가 불만족하고, 건강증진생활양식이 낮았다. 따라서 태움 경험 빈도를 줄일 수 있는 조직 차원에서의 예방 및 관리 프로그램이 절실히 요구된다. 나아가 프리셉터 운영 활성화와 건강증진생활양식을 실천할 수 있는 프로그램 개발 등 신규간호사의 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 맞춤형 사례관리 프로그램이 필요하다.

이 연구의 제한점은 태움 측정 시 개발되어 있는 측정도구의 부족으로 정교한 측정에 한계가 있었다. 그러므로 추후 간호사의 태움 척도 개발 및 적용을 위한 연구를 제안한다.

마지막으로 이 연구는 경기 지역 종합병원에 근무하는 여성 신규간호사들을 대상으로 하였기에 추후 연구에서는 남성 신규간호사를 포함한 비교연구와, 이 연구의 변수를 포함한 다양한 의료 기관 급의 신규간호사들이 경험하고 있는 직무 스트레스에 대한 반복연구가 필요하다.

REFERENCES

- Baek, S. E., Kim, Y. I., & Cha, J. E. (2018). The Relationships between emotional labor, health promotion lifestyle, and health promotion programs needs of flight attendants. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(1), 25-35.
- Bendapudi, N., & Leone, R. P. (2002). Managing business-to-business customer relationships following key contact employee turnover in a vendor firm. *Journal of Marketing*, 66(2), 83-101.
- Cheong, S. H. (2018). *A ground theory on occurrence and persistence of Tae-um among nurses on the nursing unit environment*. Unpublished doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.
- Cleary, M., Hunt, G. E., & Horsfall, J. (2010). Identifying and addressing bullying in nursing. *Issues in Mental Health Nursing*, 31(5), 331-335.
- Coursey, J. H., Rodriguez, R. E., Dieckmann, L. S., & Austin, P. N. (2013). Successful implementation of policies addressing lateral violence. *AORN Journal*, 97(1), 101-109.
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D., & Vickers, M. H. (2010). Integrating individual, work group and organizational factors: Testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing Management*, 18(2), 173-181.
- Jeong, S. K. (2018). Concept analysis of Tae-um in nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(8), 482-491. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.8.482>

- Ju, W. J., & Kim, M. Y. (2017) Nursing competency, self-esteem, and job stress between floating nurses and clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(2), 248-257. <https://doi.org/10/22650/JKCNR/2017.23.2.248>
- Kang, J. Y., & Lee, M. J. (2016). Pooled prevalence of workplace bullying in nursing: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 9(1), 51-65.
- Kang, J. Y., & Yun, S. Y. (2016). A grounded theory approach on nurses' experience with workplace bullying. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(2), 226-237.
- Kim, J. H., & Park, S. A. (2003) A study on the determinants of job stress responses of the staff nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(2), 217-232.
- Kim, J. O., Kim, J. S., Park, A. Y., & Han, S. J. (2013). Influencing factors on health promotion behavior of fire officers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(3), 218-227.
- Kim, K. R., Lee, H. J., Cho, Y. S., & Kim, M. H. (2013). The Experience of turnover decision making in new graduate nurses. *The Academy of Qualitative Research*, 14(1), 23-33.
- Kim, M. H., & Lee, J. S. (2016). The health care experience of the clinical nurse in a university hospital. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(1), 209-218.
- Kim, N. Y., & Shim, M. S. (2009). A study on health promoting lifestyle and its affecting factors of general hospital worker. *Journal of Korea Academic-Industrial cooperation Society*, 10(4), 728-735.
- Kim, S. M. (2013). *The ego-state, job stress and nursing performance in new nurses*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea. Seoul.
- Kim, S. Y., Kim, J. K., & Park, K. O. (2012). The role experience of preceptor nurses in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(1), 33-45.
- King, K. A., Vidourek, R., & Schwiebert, M. (2009). Disordered eating and job stress among nurses. *Journal of Nursing Management*, 17(7), 861-869.
- Ko, J., & Kang, K. A. (2015). Relations between perceiving a calling and job satisfaction in probation officers: Testing a mediated effect of work meaning and career commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(3), 194-203.
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732-2742.
- Lee, H., Lim, Y., Jung, H. Y., & Shin, Y. W. (2012). Turnover intention of graduate nurses in South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 9(1), 63-75. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00019-6](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00019-6)
- Lee, S. J., Lee, J. H., Gillen, M., & Krause, N. (2014). Job stress and work-related musculoskeletal symptoms among intensive care unit nurses: A comparison between job demand-control and effort-reward imbalance models. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(2), 214-221.
- Lee, S. Y., Oh, E. J., & Sung, K. M. (2013). The experiences of turnover intention in early stage nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 19(2), 168-176.
- Lee, Y. J., & Lee, M. H. (2013). Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 22(2), 77-87.
- Mamchur, C., & Myrick, F. (2003). Preceptorship and interpersonal conflict: A multidisciplinary study. *Journal of Advanced Nursing*, 43(2), 188-196.
- Min, S. Y., & Park, J. S. (2017). The influence of job stress and ego-resilience on nursing performance new nurse in secondary hospitals. *Journal of Digital Convergence*, 15(11), 297-305.
- Oh, J. H., & Lim, N. Y. (2006). Analysis of factors influencing secondary traumatic stress, burnout, and physical symptoms in firefighters. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 13(1), 96
- Park, K. H. (1995). *Relations between health promoting lifestyle and health conception, self efficacy, hardiness*. Unpublished master's thesis, Ehwa Women's University, Seoul.
- Sharma, P., Davey, A., Davey, S., Shukla, A., Shrivastava, K., & Bansal, R. (2014). Occupational stress among staff nurses: Controlling the risk to health. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 18(2), 52. <https://doi.org/10.4103/0019-5278.146890>
- Suh, H. J., Kim, J. S., Kim, J. O., Kim, H. S., Cho, I. Y., & Kim, H. S. (2017). Effects of emotional labor, depression and self efficacy on health promotion behavior of taxi driving workers. *Journal of Digital Convergence*, 15(8), 489-500. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.8.489>