중소병원 간호사의 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향

김영미¹ · 이여진²

성민병원¹, 가천대학교 간호학과²

Influence of Job Stress and Empowerment on Clinical Nurses' Performance in Small and Medium Hospitals

Kim, Young-Mi¹ · Yi, Yeo-Jin²

¹Sungmin Hospital, Incheon

²College of Nursing, Gachon University, Incheon, Korea

Purpose: The purpose of this study is to identify the influence of job stress and empowerment on nursing performance of clinical nurses working in small and medium hospital. **Methods:** The empirical data were collected from a self-administered survey using a structured questionnaire with 404 nurses working in 4 medium-sized hospitals (less than 300 beds), located in I-city. The data were analyzed using stepwise multiple regression with the SPSS/WIN 17.0 program. **Results:** There were significant differences in nursing performance depending on general characteristics (age, marital status, religion, shift work, education level, position, clinical experience, department, and monthly salary). Empowerment correlated with nursing performance. Factors influencing on nursing performance were empowerment, clinical experience, job stress, and marital status with R^2 value of 36.3%. The most influencing factor was empowerment ($\beta=.47$), followed by clinical experience ($\beta=.24$), job stress ($\beta=.20$), and marriage ($\beta=.12$). **Conclusion:** It is needed to implement specific empowerment strategy, control job stress, and reward experienced and married nurses working in medium-sized hospital for improving nursing task performance.

Key Words: Job stress, Empowerment, Nursing performance, Nurses

서론

1. 연구의 필요성

오늘날 새로운 경영은 고객 및 환경지향적인 측면을 강조하고 있으며, 의료기관 간의 과다한 경쟁으로 인해 조직구성원

개인은 힘든 상황에 직면해 있다(Han et al., 2006). 병원조직 구성원들은 다른 조직보다 상대적으로 스트레스가 높은 것으로 알려져 있으며(Han, Kim, & Won, 2007), 병원조직은 환자의 만족도를 최대한 높이기 위해 간호사에게 더욱 질 높은 서비스를 제공할 것을 강요하며, 환자의 기대와 요구 또한 날로 증가하면서 간호사는 지속적인 스트레스에 노출되고 있는

주요어: 직무 스트레스, 임파워먼트, 간호업무성과, 간호사

Corresponding author: Yi, Yeo-Jin

College of Nursing, Gachon University, 191 Hambakmeoi-ro, Yunsu-gu, Incheon 406-799, Korea.
Tel: +82-32-820-4217, Fax: +82-32-820-4201, E-mail: yji@gachon.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김영미의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- 이 논문은 2012년도 가천대학교 교내연구비 지원에 의한 결과임(GCU-2012-M063).

투고일 2012년 9월 27일 / 심사외곽일 2012년 9월 29일 / 게재확정일 2012년 11월 12일

데(Um, 2011), 이러한 여러 가지 상황들은 조직구성원들에게 힘 또는 권력을 부여하여 많은 역할과 책임을 위임하고 문제를 해결해나갈 수 있도록 하는 임파워먼트의 필요성을 더욱 증대시키고 있다(Han et al., 2006). 그러나 중소병원에 근무하고 있는 간호사의 경우, 대형병원에 비해 상대적으로 낙후된 환경과 인력부족, 근무시간 초과, 낮은 임금 등과 같은 스트레스 환경에 노출되어 있으므로, 중소병원 간호사들의 직무 스트레스는 높고(Kim, 2012), 조직구성원들의 임파워먼트는 대형병원에 비해 높지 않을 것(Kim, 2004)으로 예측된다.

직무 스트레스는 병원간호사 개인의 신체적 안녕을 위협하게 되어 피로를 유발하고 우울에 영향을 미치며(Elkins et al., 2010; Kim & Park, 2012; Lee, 2012; Park & Park, 2011), 직무만족을 낮추어(Kim, Oh, Park, 2011; Woo, 2011) 업무상의 생산성과 효율성을 저하시키고, 간호대상자에게 양질의 간호를 제공할 수 없게 된다. 그러나 스트레스는 긍정적 의미도 포함하고 있는데(Quick & Quick, 1984), 최근 Kim (2012)과 Park (2010)의 연구에 따르면, 적정수준의 스트레스는 순기능적인 역할도 갖고 있어 간호업무성장에 긍정적 영향을 미친다.

또한 임파워먼트는 간호사 개개인이 효율성을 가지고 자신의 업무를 성공적으로 수행하여 확대된 자신의 역량과 상대방의 신뢰감을 바탕으로 병원조직의 궁극적 목적인 간호의 생산성 향상 및 고객만족의 목적 달성에 이르게 한다(Jung, 2009). 병원간호사들의 임파워먼트는 조직구성원의 직무 스트레스와 음의관계를 가지므로, 간호사가 임파워먼트 지각수준을 높게 할 수 있도록 여건을 조성해 주면 전체적인 직무 스트레스에 대한 부담을 줄여줄 수 있다(Park & Choi, 2004). 더불어 임파워먼트는 간호업무성과와는 양의관계를 지니고 있으므로(Oh & Chung, 2011), 간호업무성장을 향상시키기 위해서는 조직구성원들의 직무 스트레스와 임파워먼트 관리가 중요하다.

그러나 간호사를 대상으로 직무 스트레스, 임파워먼트 및 간호업무성과 간의 상호연관성에 관련하여 세 요소를 함께 다룬 연구는 Park과 Choi (2004)의 연구 외에는 거의 없으며, 이 또한 대학병원 간호사를 대상으로 한 것으로 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구는 아니다. 따라서 본 연구는 중소병원 간호사의 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무성장에 미치는 영향에 대해 분석함으로써, 중소병원 간호사들의 직무 스트레스와 임파워먼트에 관심을 갖고 향후 중소병원 간호사들의 직무 스트레스를 감소시키고 창의적인 간호업무수행을 할 수 있도록 도와주고자 시도되었다. 이는 간호업무성과와

환자간호의 질을 향상시켜 대형병원과 중소병원의 간호의 질의 차이를 줄이는 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원에 근무하고 있는 간호사의 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무성장에 미치는 영향을 알아보고 관계를 밝힘으로써 육체적, 정신적으로 건강한 간호사를 양성하고 동시에 간호업무성장을 증가시키고 간호사의 직무 스트레스 대응 프로그램을 개발하는데 필요한 기초자료를 제공하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 임파워먼트, 간호업무성과의 차이를 확인한다.
- 연구대상자의 직무 스트레스와 임파워먼트, 간호업무성과와의 관계를 파악한다.
- 연구대상자의 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무성장에 미치는 영향을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무성장에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

중소병원의 선정은, 보건복지부에서 제시한 ‘300병상 미만의 병원 및 종합병원으로서 상시근로자의 수가 300인 이하인 병원’의 기준을 따랐다. 본 연구의 대상은 I 시에 소재하는 네 곳의 300병상 미만의 중소병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 2012년 4월 15일부터 5월 12일까지 해당 간호부의 동의를 얻은 후, 병동 수간호사를 통해 연구의 목적을 설명하고, 구조화된 설문지를 이용하여 자가 보고하게 하였다. 연구목적 이해하고 연구참여에 동의한 간호사 430명에게 설문지를 배부하여 404부를 회수하였다. 우리나라 3차병원과 대학병원을 제외하고, 병원 및 종합병원에 근무하는 간호사의 모집단을 55,000여명으로 추정하였을 때 신뢰수준 95%에서 오차범위 5%의 신뢰구간으로 하였을 때 연구대상자의 수는 382명으로 추정된다(Tack et al., 2009). 이에 따라 본 연구에서는 연

구대상자의 탈락을 고려하여 430명을 모집하였으며 총 404부를 회수하여 연구 분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 직무 스트레스

직무 스트레스는 간호사가 근무로 인하여 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 말한다 (Gu & Kim, 1984). 본 연구에서는 Gu와 Kim (1984)이 간호사를 대상으로 개발한 36문항의 스트레스 도구를 수정·보완하여 Jang (2009)의 연구에서 사용한 도구를 이용하였으며, 업무량 4문항, 역할 갈등 9문항, 업무의 책임 2문항, 총 15문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도를 사용하였으며 '자주 심하게 느낀다' 5점에서 '전혀 느끼지 않는다' 1점까지 점수가 높을수록 지각한 간호업무수행 중 경험하는 스트레스 정도가 높음을 의미한다. Jang (2009)의 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .86$, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

2) 임파워먼트

임파워먼트는 자신과 구성원으로부터 최고, 최선을 추구하기 위해 개인 속에 내재된 파워를 성장시켜주는 것으로 (Park, 1997), 본 연구에서의 임파워먼트 측정은 Lim과 Yi (2004)의 연구에서 사용된 도구를 이용하였다. 총 16문항으로 구성되어 있고 각 문항은 1~5점으로 점수가 높을수록 임파워먼트의 정도가 강함을 의미한다. 개인역량 4문항, 목표달성을 위한 4문항, 업무 수행시 개인열정 4문항, 조직에 대한 지각정도 4문항으로 구성되어있으며 Lim과 Yi (2004)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .80$, 본 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

3) 간호업무성과

Park (1988)은 간호업무특성을 독자적 간호활동과 비독자적 간호활동 그리고 대인관계활동으로 구분하여 간호업무수행 정도를 측정하였는데, 이 측정도구는 개발당시 23개 문항이었으며, 본 연구에서는 Choi (2011)의 연구에서 이를 수정·보완하여 사용한 도구를 이용하였다. 총 12문항으로 독자적 간호업무 4문항, 비독자적 간호업무 4문항, 대인관계에 관한 4문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 점수가 높을수록 간호업무 수행 정도가 높다는 것을 의미한다. Choi (2011)의 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .89$ 였고, 본 연구의 Cronbach's $\alpha = .89$ 였다.

4. 자료분석

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS/WIN 17.0 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였다.

간호사의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균(표준편차)을 산출하였다. 직무 스트레스 수준과 임파워먼트 수준, 간호업무성과 수준을 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출하였다. 간호사들의 일반적 특성에 따라 직무 스트레스와 임파워먼트, 간호업무성과의 차이를 알아보기 위해 t-test, one-way ANOVA로 분석하였고 사후 검정은 duncan 기법을 이용하였다. 직무 스트레스와 임파워먼트, 간호업무성과 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient를 구하였다. 일반적 특성, 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 단계적 회귀분석(stepwise multiple regression)을 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 성별은 여자가 96.5%였다. 연령은 평균 28.6 ± 5.2 세로, 만 26~30세 미만이 47.3%로 가장 많았으며 다음으로 만 25세 이하는 29.5%였다. 결혼은 미혼이 78.7%, 종교는 없음 30.9%, 근무형태는 3교대 근무가 71.3%, 주간근무 24.3%, 기타(초번근무, 밤 근무) 순이었고, 최종학력은 전문학사가 78.7%, 직위는 일반간호사가 90.1%였다. 병원경력 평균 4.7 ± 4.2 년으로, 1~3년 미만이 38.4%, 3~6년 미만이 33.7%, 6~10년 미만 16.6%, 10년 이상이 11.4% 순이었다. 근무병동은 일반병동 66.1%, 특수부서(중환자실, 수술실, 응급실, 내시경실) 22.0%, 외래 11.9%의 순이었고 월 평균 급여는 200만원 이상이 85.4%였다(Table 1).

2. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 임파워먼트, 간호업무성과 차이

대상자의 직무 스트레스는 근무형태($t = -2.88, p = .004$), 근무부서($F = 7.36, p = .001$), 월 급여($t = -2.88, p = .004$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 3교대 근무자가 주간근무자에 비해 직무 스트레스 수준이 높았다. 일반병동이 외래에 비해 직무 스트레스가 더 높았고, 월 평균 급여는 200만원 이상인 사람이 200만원 미만인 사람에 비해 더 높은 직무 스

트레스를 나타냈다.

대상자의 임파워먼트는 연령($F=7.67, p=.001$), 결혼($t=-3.87, p<.001$), 종교($t=4.93, p<.001$), 근무형태($t=3.51, p<.001$), 학력($t=-3.27, p=.001$), 직위($t=-3.50, p=.001$), 병원경력($F=12.39, p<.001$), 근무부서($F=4.75, p=.009$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령이 높을수록, 기혼이 미혼에 비해, 종교를 가진 사람이 종교가 없는 사람에 비해 임파워먼트 수준이 높았다. 최종학력은 학사 이상이 전문학사에 비해, 주임간호사 이상이 일반간호사에 비해, 총 병원경력이 6년 이상인 사람이 6년 미만인 사람에 비해 임파워먼트 수준이 높았으며, 근무부서는 외래가 특수부서나 병동에 비해 임파워먼트 수준이 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성장을 분석한 결과

연령($F=22.33, p=.001$), 결혼($t=-6.91, p<.001$), 종교($t=2.64, p=.009$), 근무형태($t=2.14, p=.033$), 최종학력($t=-5.03, p=.001$), 직위($t=-4.91, p<.001$), 병원경력($F=25.81, p<.001$), 월 평균 급여($t=-2.11, p=.035$)에서 유의한 차이가 있었다. 연령이 높을수록, 기혼이 미혼인 경우보다 더 간호업무성장이 높았다. 종교 있음이 종교 없음에 비해 간호업무성장이 높았고, 근무형태는 주간근무가 3교대 근무에 비해 간호업무성장이 높았고, 학력의 경우 학사 이상이 전문학사에 비해, 직위는 주임간호사 이상이 일반간호사에 비해 간호업무성장이 높았고, 병원경력이 6년 이상인 그룹이 6년 미만인 그룹보다 간호업무성장이 높았으며, 월 평균 급여는 200만원 이상인 그룹에서 200만원 미만보다 더 높은 간호업무성장을 보인 것으로 나타났다(Table 1).

Table 1. Differences of Job Stress, Empowerment, and Nursing Performance according to General Characteristics (N=404)

Characteristics	Categories	n (%)	Job stress		Empowerment		Nursing performance	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	Female	390 (96.5)	3.36±0.69	1.68	3.52±0.47	0.95	3.61±0.47	0.57
	Male	14 (3.5)	3.04±0.81	(.094)	3.40±0.52	(.344)	3.54±0.46	(.569)
Age (year)	21~25	119 (29.5)	3.38±0.64	0.34	3.38±0.48 ^a	7.67	3.41±0.40 ^a	22.33
	26~30	191 (47.3)	3.36±0.71	(.797)	3.52±0.48 ^b	(.001)	3.60±0.44 ^b	(.001)
	31~35	57 (14.1)	3.31±0.76		3.63±0.42 ^c		3.82±0.50 ^c	
	≥36	37 (9.2)	3.26±0.77		3.74±0.39 ^d		4.00±0.47 ^d	
Marital status	Single	318 (78.7)	3.37±0.68	1.31	3.48±0.48	-3.87	3.53±0.44	-6.91
	Married	86 (21.3)	3.26±0.74	(.192)	3.68±0.42	(<.001)	3.91±0.46	(<.001)
Religion	Yes	279 (69.1)	3.34±0.67	-0.00	3.60±0.45	4.93	3.66±0.44	2.64
	No	125 (30.9)	3.34±0.75	(.998)	3.45±0.49	(<.001)	3.52±0.52	(.009)
Shift work	Non-shift (Day Duty)	98 (24.3)	3.16±0.74	-2.88	3.67±0.45	3.51	3.70±0.44	2.14
	3 shift	288 (71.3)	3.40±0.69	(.004)	3.47±0.47	(<.001)	3.59±0.48	(.033)
Education level	Diploma	318 (78.7)	3.36±0.68	0.77	3.48±0.48	-3.27	3.55±0.46	-5.03
	Baccalaureate	86 (21.3)	3.30±0.74	(.441)	3.65±0.40	(.001)	3.83±0.46	(.001)
Position	Staff nurse	364 (90.1)	3.35±0.70	0.81	3.50±0.47	-3.50	3.58±0.47	-4.91
	Charge/head nurse	40 (9.9)	3.26±0.70	(.420)	3.73±0.40	(.001)	3.95±0.38	(<.001)
Clinical experience (year)	1~<3	155 (38.4)	3.41±0.65	2.24	3.39±0.48 ^a	12.39	3.41±0.39 ^a	25.81
	3~<6	136 (33.7)	3.38±0.65	(.084)	3.49±0.44 ^a	(<.001)	3.62±0.45 ^a	(<.001)
	6~<10	67 (16.6)	3.26±0.83		3.67±0.46 ^b		3.84±0.43 ^b	
	≥10	46 (11.4)	3.15±0.76		3.78±0.40 ^b		3.93±0.51 ^b	
Department	General ward	267 (66.1)	3.43±0.67 ^a	7.36	3.48±0.48 ^a	4.75	3.59±0.48	1.68
	Special Unit	89 (22.0)	3.12±0.73 ^c	(.001)	3.53±0.44 ^a	(.009)	3.63±0.46	(.187)
	OPD	48 (11.9)	3.28±0.70 ^b		3.70±0.46 ^b		3.72±0.42	
Monthly salary	<200	59 (14.6)	3.11±0.65	-2.88	3.43±0.46	-1.48	3.49±0.42	-2.11
	≥200	345 (85.4)	3.39±0.70	(.004)	3.53±0.47	(.141)	3.63±0.48	(.035)
Total			3.34±0.70		3.51±0.47		3.61±0.47	

Special Unit=Intensive Care Unit, Operating Room, Emergency Room, Endoscopy room; OPD=Out Patient department.

^{a,b,c}=Duncan's multiple comparisons.

3. 직무 스트레스, 임파워먼트, 간호업무성과 간의 상관관계

직무 스트레스와 임파워먼트는 부(-)의 상관관계($r = -.36$, $p < .001$)가 있는 것으로 나타났다. 직무 스트레스와 간호업무 성과는 상관관계가 없는 것($r = .01$, $p = .928$)으로 나타났으며, 임파워먼트와 간호업무성과는 정(+)의 상관관계($r = .48$, $p < .001$)를 보였다(Table 2).

Table 2. Correlations among Job Stress, Empowerment, and Nursing Performance (N=404)

Variables	Job stress	Empowerment
	r (p)	r (p)
Empowerment	-.36 (< .001)	-
Nursing performance	.01 (.928)	.48 (< .001)

4. 간호업무성과에 미치는 영향

간호업무성과에 미치는 영향요인을 확인하기 위하여, 간호 업무성과에 차이를 나타내는 일반적 특성과 직무 스트레스와 임파워먼트를 독립변수로 투입하여 단계별 회귀분석을 실시 하였다. 일반적 특성 중 결혼(미혼, 기혼), 종교(있음, 없음), 근무형태(주간근무, 3교대), 학력(전문학사, 학사 이상), 직위(일반간호사, 주임간호사 이상), 급여(200만원 이하, 200만원 이상)을 더미변수 처리하였다. 본 연구에서 직무 스트레스는 간호업무성과간의 상관관계가 없었으나 선행연구에서 둘 간의 관계가 있음을 고려하여 회귀분석에 독립변수로 투입하였다. Dubin-Watson 통계량은 1.67, Tolerance 0.57~0.87, VIF 1.15~1.77, CI 1.00~27.50 으로 다중공선성의 문제는 없었다.

중소병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 임파워먼트($\beta = .47$), 병원경력($\beta = .24$), 직무 스트레스($\beta = .20$)와 결혼(기혼)($\beta = .12$)의 순으로 나타났으며($F = 55.82$,

$p < .001$), 설명력은 36.3%였다(Table 3).

논 의

본 연구는 중소병원에서 근무하는 간호사가 업무수행 시 경험하게 되는 직무 스트레스와 임파워먼트 수준을 알아보고 간호 업무성과에 어떠한 영향을 미치는지를 실증적으로 조사하기 위해 시도되었다.

본 연구대상자의 직무 스트레스의 평균 평점은 3.34점으로 중양점인 3점(범위 1~5점)을 기준으로 하였을 때 중상위의 수준으로 나타났고, 대학병원 간호사를 대상으로 같은 도구를 이용한 Jang (2009)의 연구에서의 평균 3.31점(5점 만점) 그리고 Gun과 Choi, Park (2011)의 연구에서의 3.47점(5점 만점)과 비슷하였으나, 서울소재 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim (2012) 연구의 3.89점 보다는 낮았다. Han과 Yoon, Kwon, Song (2011)의 연구에서도 대형병원보다 중소병원 간호사의 직무 스트레스가 낮게 나타났다. 그러나 중소병원 또한 대형 병원들처럼 인력부족과 업무과부하, 근무시간초과 등의 환경이라는 점을 고려하면 중소병원 간호사의 직무 스트레스가 낮은 수준이라고 단언하기는 어렵다. 따라서 중소병원 간호사의 직무 스트레스 또한 조직수준에서의 관리가 필요할 것으로 생각된다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스를 분석한 결과 근무형태, 근무부서, 월 급여에 따라 유의한 차가 있었다. 근무형태 중 3교대 근무자들이 주간근무자들에 비해 직무 스트레스 수준이 높게 나타나 3차 의료기관 간호사를 대상으로 한 Shin과 Kang (2011), Kang (2010)의 연구와 같았으며, 이를 통해 대형병원과 중소병원 모두에서 3교대 근무는 간호사들의 직무 스트레스의 요인임을 알 수 있었다. 일반병동에 근무하는 간호사들이 외래에 비해 직무 스트레스가 더 높았고, 월 평균 급여는 200만원 이상인 사람이 200만원 이하인 사람에

Table 3. Multiple Regression on Nursing Performances

(N=404)

Variables	β	B	SE	t	p	Adj. R ²	Tolerance	VIF	CI
(Constant)		1.38	0.21	6.54	< .001				1.00
Empowerment	.47	0.47	0.05	10.32	< .001	.23	.81	1.23	2.22
Clinical experience	.24	0.03	0.01	4.40	< .001	.32	.57	1.77	4.55
Job stress	.20	0.13	0.03	4.55	< .001	.36	.87	1.15	10.00
Marital status (married) [†]	.12	0.14	0.06	2.28	.023	.36	.59	1.68	27.50
F=55.82, p<.001									

VIF=variance inflation factor; CI=confidence interval.

[†] Dummy variables: Marital status (Married=1, Single=0).

비해 더 높은 직무 스트레스를 보인 것으로 나타났다. 이는 지방 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim, B. N. 등(2011)의 연구에서 외래 근무자가 중환자실 근무자에 비해 낮은 직무 스트레스를 보인 것, 그리고 급여가 높은 사람이 낮은 사람에 비해 직무 스트레스가 낮은 결과를 보인 것과 다른 결과로, 이러한 차이가 대학병원과 중소병원과의 차이 또는 지역적인 차이에서 생기는 것인지에 대해서는 추가 연구가 필요하겠다. 또한, 본 연구에서는 병원경력에 따라 직무 스트레스의 차이가 없었으나, 지방 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim, Kim과 Koh (2011)의 연구에서는 근무경력에 따라 직무 스트레스의 차이가 있었다. Kim, G. S. 등(2011)의 연구에서는 병원근무 경력 3년 이내의 경력자만을 대상으로 하여, 1년 미만의 간호사보다 1~2년 사이의 간호사들의 직무 스트레스가 많음을 보고하였는데, 본 연구에서는 1년 미만의 간호사들을 연구대상에서 제외하였고, 1~3년 미만의 간호사들의 직무 스트레스가 3년 이상의 간호사들의 직무 스트레스보다 높았음을 감안한다면 비슷한 결과라고 생각된다.

본 연구대상자의 임파워먼트 정도는 최고 5점 중 평균 3.51점으로, 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Oh와 Chung (2011)의 연구에서는 5점 중 3.60점, 지방 중소병원 간호사를 대상으로 한 Jung (2009)의 연구에서의 3.54점보다 약간 낮으나 중소병원 간호사의 임파워먼트가 대형병원 간호사의 임파워먼트와 차이가 없음을 알 수 있었다. 또한, 임파워먼트는 연령, 결혼상태, 종교, 근무형태, 학력, 직위, 병원근무경력, 근무부서에서 유의한 차가 있었으며, 이는 Jung (2009), Choi (2010)의 연구와 부분적으로 일치하였다. 간호사의 연령이 높을수록, 기혼 간호사의 경우, 학력이 높을수록, 직위가 높을수록, 근무경력이 많을수록 임파워먼트가 높다는 것은 간호사들이 근무하면서 생기는 경험이나 지식, 상황에 따른 판단력이나 순발력이 발달하여 간호사들이 직무에 대해 동기부여가 될 수 있음을 보여주는 결과이다(Jung, 2009). 임파워먼트가 간호업무성과와 양의관계에 있음을(Oh & Chung, 2011) 고려해 볼 때, 임파워먼트가 높게 나타난 간호사들에 대한 조직차원에서의 배려와 함께, 임파워먼트가 낮게 나타난 간호사를 대상으로 하는 임파워먼트 증진을 위한 교육 프로그램의 개발이 필요하다고 생각된다.

간호업무성과를 살펴보면 평균점이 3.61점으로 나타났으며, 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Oh와 Chung (2011)의 연구에서는 5점 중 3.80점, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim (2012)의 3.86점, Park과 Choi (2004)의 연구에서는 3.73점으로 보고하고 있어 본 연구의 대상자인 중소병원 간호

사들보다 대형병원 간호사의 간호업무성과가 높았다. 이는 대형병원보다는 규모가 작고 상대적으로 중증도가 낮은 환자를 대상으로 간호하는 중소병원간호사의 전문성이나 업무숙련도에서 격차가 있어 간호업무성과에서 차이가 나는 것(Oh & Chung, 2011)으로 생각된다. 간호업무성과는 연령, 결혼상태, 종교, 근무형태, 최종학력, 직위, 병원근무경력, 월 급여에서 유의한 차가 있었다. 연령이 높을수록, 기혼간호사의 경우, 근무경력이 많을수록, 직위가 높을수록, 경력이 증가할수록 간호업무성과가 높아진다고 보고한 선행연구결과(Choi, 2010; Oh & Chung, 2011; Park, 2003)와 부분적으로 일치하였다. 본 연구대상자인 기혼간호사의 경우는 미혼에 비해 임파워먼트도 높고, 간호업무성과도 높았는데, Kim, B. N. 등(2011)의 연구에서 기혼간호사가 미혼간호사와 비교하여 탄력성이 높고, 직무 스트레스가 낮으며, 직무만족도가 높았는데, 기혼인 경우, 가정이라는 지지체계가 탄력성을 높이는데 도움을 준 것으로 설명하고 있다. 따라서 본 연구의 기혼간호사들도 개인적인 안정이 직장에서의 성과를 증진시키는 긍정적 요인으로 작용하는 것으로 추측된다. 또한, 최종학력에서 전문학사가 학사 이상에 비해 간호업무성과가 낮은 것으로 나타났는데, 간호조직차원에서 간호사들에게 지속적인 교육을 장려하고 전문적 지식을 강화할 수 있도록 지원할 뿐 아니라 중소병원 간호사 스스로도 직무교육 및 전문적 학습을 지속해야 할 것으로 생각된다. 직위는 주임간호사 이상이 일반간호사에 비해 더 간호업무성과가 높았고, 총 병원근무경력은 6년 이상이 6년 미만보다 간호업무성과가 높았다. 그러므로 간호업무성과가 높은 기혼간호사와 경력간호사들이 병원에 오랫동안 재직할 수 있도록 조직차원에서의 탄력적 근무시간 운영과 같은 배려와 관리가 있어야 할 것이다.

간호업무성과에 미치는 영향요인을 파악하기 위해, 단계별 다중회귀분석을 실시한 결과에서 임파워먼트, 병원경력, 직무 스트레스, 결혼(기혼상태)은 간호업무성과에 영향을 미치는 유의한 변수로 확인되었다. 이들 독립 변수들은 36.3%의 설명력을 보였다. 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과와 높은 상관관계를 가지고 있었으며, 간호사의 임파워먼트 수준이 간호업무성과를 34.3% 설명력을 나타낸다고 한 Oh와 Chung (2011)의 연구와 비슷한 결과이다. 따라서 조직구성원에 대한 조직차원에서의 임파워먼트 구축전략은 곧 간호조직의 궁극적 목적인 간호업무성과 향상을 위해 필요한 일임을 알 수 있다. 또한, 직무 스트레스가 간호업무성과에 유의한 긍정적 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이는 직무 스트레스가 간호업무수행에 긍정적 영향을 준다고 한 Park (2010)의 연구와 직

무 스트레스와 간호업무성과 간에 양의 상관관계가 있다고 보고한 Kim (2012)의 연구결과와 일치한 것으로, 간호사의 직무 스트레스가 간호업무성과에 부정적 영향이 아닌 긍정적 영향을 줄 수 있는 요인임을 확인할 수 있었다. 따라서 선행연구들에서 간호사의 직무 스트레스의 부정적인 영향에 주로 초점을 두었던 점을 고려하여(Lee, 2012), 직무 스트레스가 긍정적인 역할을 하도록 조직수준에서의 노력이 필요하며, 구체적으로는 퇴근시간 지키기, 적절한 내외적 보상, 직무순환 등을 통하여 주요 직무 스트레스 유발요인을 감소시키는 전략들이 필요할 것으로 생각된다. 따라서 직무 스트레스를 효과적으로 활용하기 위한 다각적인 노력은 중소병원 간호사들의 직무 스트레스를 줄이고 간호업무성과를 향상시킬 수 있을 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구를 통해 직무 스트레스가 간호업무성과를 낮추는 부정적 요인이 아님을 알 수 있었다. 그러나 긍정적 사건도 역시 스트레스를 발생시킨다. 어느 정도 적정량의 스트레스는 살아가는데 필수적이고 수행의 자극으로 작용하지만, 과도한 스트레스는 적응이 안 되는 신체 정신적 방식으로 반응하게 하므로, 스트레스를 낮출 수 있는 관리방안은 지속적으로 연구, 개발되어야 할 것이다. 따라서 연구대상자들에게 직무 스트레스를 적절히 조절, 활용하는 방법을 교육시키고 이들의 임파워먼트를 증진시키기 위하여 우리의 실정에 맞는 프로그램을 개발하고 교육, 훈련하는 것은 중소병원 간호사들의 간호업무성과를 향상에 도움이 될 것이다. 또한, 병원경력이 많은 간호사 그리고 미혼에 비해 기혼 간호사들의 간호업무성과 수준이 높았으므로 이들이 병원에 오랫동안 재직할 수 있도록 재직의도를 높이기 위한 내외적 보상 방안을 모색해야 할 것이다.

최근 고급화되고 최신시설을 갖춘 대형병원으로의 환자들의 쏠림현상으로 입원병실이 부족하여 응급실 대기시간이 길어지는 등의 문제가 발생되고 있는 상황에서, 중소병원의 이러한 노력들은 질 높은 간호를 제공하게 되고, 결국엔 환자들의 생각의 전환을 유발하여 질병의 중도에 맞는 의료기관을 선택하게 될 것으로 기대할 수 있다.

REFERENCES

- Choi, E. J. (2010). *The effect of job stress and stress coping type on nursing performance among a university hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Inje University, Busan.
- Choi, Y. S. (2011). *Effects of nurses's awareness on medical institution evaluation on nursing performance*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Elkins, G., Cook, T., Dove, J., Markova, D., Marcus, J. D., Meyer, T., et al. (2010). Perceived stress among nursing and administration staff related to accreditation. *Clinical Nursing Research, 19*(4), 376-386.
- Gu, M. O., & Kim, M. J. (1984). Developing the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing, 14*(2), 28-37.
- Gun, M. S., Choi, Y., H., & Park, K. H. (2011). Job stress and presentism of clinical nurses. *Korean Journal of Occupation and Health Nursing, 20*(2), 163-171.
- Han, A. K., Kim, O. S., & Won, J. S. (2007). A study on job stress and coping method by the personality types of clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 13*(2), 125-136.
- Han, S. J., Yoon, O. S., Kwon, M. S., & Song, M. S. (2011). Comparison of emotional labor and job stress of hospital nursing staff. *Korean Journal of Occupation and Health Nursing, 20*(1), 55-64.
- Han, S. S., Ko, M. S., Kwon, S. B., Kim, M. S., Kim, Y. S., Kim, I. S., et al. (2006). *Advanced nursing management and leadership*. Seoul: Koonja.
- Jang, H. S. (2009). *Effect of communication satisfaction in relationship between job stress and job satisfaction among nurses in hospitals*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Gongju.
- Jung, B. N. (2009). *A study of the empowerment of nurse and organizational effects*. Unpublished master's thesis, Changwon National University, Changwon.
- Kang, H. L. (2010). A study of occupational satisfaction, stress and customer orientation of upper-scale general hospital nurses. *Korean Journal of Occupation and Health Nursing, 19*(2), 268-277.
- Kim, B. N., Oh, H. S., & Park, Y. S. (2011). A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Journal of Occupation and Health Nursing, 20*(1), 14-23.
- Kim, G. S., Kim, H. Y., & Koh, H. J. (2011). The relationship between mentoring and job stress of nurses in small and medium. *Keimyung Journal of Nursing Science, 15*(1), 31-40.
- Kim, J. H., & Park, E. (2012). The effect of job-stress and self-efficacy on depression of clinical nurses. *Korean Journal of Occupation and Health Nursing, 20*(2), 134-144.
- Kim, Y. S. (2012). *Clinical nurses' autonomy, job stress and job performance*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lee, B. (2012). Trend analysis of nurses' stress based on the last 10 years of international research. *Korean Journal of Occu-*

- pation and Health Nursing*, 21(1), 1, 27-36.
- Lee, J. H. (2006). *Work stress and coping type of nurses by clinical ladder*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lim, N. Y., & Yi, Y. J. (2004). Factors on decision-making participation related to clinical experience difference. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 34(2), 271-278.
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401.
- Park, E. A., & Park, J. E. (2011.) The relation between the occupational stress and fatigue level of neonatal nurses. *Korean Journal of Occupation and Health Nursing*, 20(3), 261-269.
- Park, E. K. (2010). *Moderating effects of self-efficacy and leadership between antecedents and burn-out and mediating effects of burn-out on nursing performance*. Unpublished doctoral dissertation, Inje University, Busan.
- Park, J. Y., & Choi, M. H. (2004). Study on empowerment level, job stress and nursing work performance. *The Chung-Ang Journal of Nursing*, 8(1), 83-99.
- Park, S. A. (1988). *An exploratory study on the relational between leadership style and performance in Korean nursing unit*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Park, W. W. (1997). Its meaning and application=empowerment. *Korean Management Review*, 26(1), 115-138.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*, McGraw-Hill.
- Shin, M. K., & Kang, H. L. (2011). Effects of emotional labor and occupational stress on somatization in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(2), 158-167.
- Tack, Y. R., Kang, K. A., Kim, J. H., Kim, T. K., Kim, H. O., Song, J. H., et al. (2009). *Introduction to statistics for nurse*. Seoul: Fornurse.
- Um, M. J. (2011). *A comparative on the Job satisfaction and the job stress of some general hospital nurse and some small & medium hospital nurse*. Unpublished master's thesis, Kongju National University, Gongju.
- Woo, J. I. (2011). *A study of the relationship between job stress and job satisfaction-focusing on the administrative employees in universities*. Unpublished master's thesis, Kangwon National University, Chuncheon.