

임상 간호사의 직무 스트레스가 우울과 이직 의도에 미치는 영향

The Effect of Occupational Stress on Depression and Turnover Intention of Clinical Nurse

최종수, 양해종, 김수진, 신지수, 권혜민, 김서이, 신민주,
이승현, 채유나, 이미희, 장은영, 나현하

지도교수 우진주

I. 서론

1. 연구의 필요성

간호 근무 상황에서 적당한 긴장과 스트레스는 개인의 성장과 생산성 향상에 도움이 되지만, 스트레스 상황이 장시간 지속되면 신체적, 정신적 질환에 영향을 미치게 되고 결국 질병을 유발하는 요인이 된다 [1]. 특히 다양하고 복잡한 환경인 병원에서 근무하는 간호사는 새로운 지식 및 기술의 습득, 과중한 업무, 불규칙한 근무 형태, 환자의 질적 간호 요구 증가 등으로 인해 다른 직업에 비해 신체적, 심리적 스트레스가 높다[2-3]. 또한 업무 특성상 모든 직종과 유기적인 접촉을 해야 하는 상황은 직무 스트레스를 가중시킬 수 있다. 이러한 여러 가지 요인에 의해 야기되는 직무 스트레스를 극복하지 못할 경우 이직률이 증가하게 된다[4-5].

직무 스트레스는 간호사의 이직률을 높여 조직의 안정성을 해치고 이직은 간호사 부족을 초래하여 간호의 전문성 하락과 남아있는 동료 간호사의 업무량의 과중을 야기하여 직무 스트레스를 증가시키는 악순환이 반복된다[1, 4]. 간호사의 직무 스트레스 관리가 중요한 이유는 직무 스트레스로 인해 신체적으로는 수면장애와 정신적으로는 우울을 경험함으로써 개인의 건강을 해치고, 환자를 돌보는 의료인이라는 측면에서 환자들의 건강권이 침해 받을 수 있다[5]. 또한 직무 스트레스가 적절한 시기에 해결되지 않았을 경우 정신적으로 우울을 경험할 수 있다[6-7].

따라서 본 연구에서는 간호사의 직무 스트레스가 우울과 이직의도에 미치는 영향을 알아보고, 직무 스트레스를 감소시키기 위한 중재 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상 간호사의 직무 스트레스가 우울과 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성을 확인한다.

둘째, 대상자의 직무 스트레스, 우울, 이직의도의 정도를 확인한다.

셋째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 우울, 이직의도의 차이를 확인한다.

넷째, 대상자의 직무 스트레스, 우울, 이직의도 간의 상관관계를 확인한다.

다섯째, 대상자의 직무 스트레스가 우울과 이직의도에 미치는 영향을 확인한다.

3. 용어의 정의

1) 직무 스트레스(occupational stress)

직무로 인해 생리적, 심리적, 사회적 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 말한다[8].

2) 우울(depression)

정서 상태 뿐 아니라 복합적인 정신적, 신체적 증상들 즉, 의욕상실, 주의력 집중력 감퇴, 식욕 변화, 체중 변화, 불면증, 자살 충동 및 자살시도 등을 수반하는 것이다[9].

3) 이직의도(turnover intention)

조직을 떠나거나 옮기려는 행위, 타 직장의 탐색, 이동을 생각하는 행위를 말한다[10].

II. 문헌고찰

높은 수준의 스트레스는 병원을 떠나려는 이직 충동을 갖게 하는 중요 요인으로, 스트레스가 많은 직업으로 알려진 간호직은 실제로 이직이 많이 발생하고 있다. 병원 내 의료인력 중 가장 많은 수를 차지하는 간호사는 환자치료와 회복에 중추적인 역할을 담당하여 병원조직에 미치는 영향은 매우 크므로 간호 인력의 관리는 병원의 인력관리에서 무엇보다 중요한 문제로 대두된다. 간호사의 이직 원인은 결혼상태, 근무경력, 직위, 밤 근무, 의사와의 갈등, 부적절한 대우와 보상, 인력 부족으로 인한 업무량 과중, 근무 병동 및 근무부서 이동 등으로 직무와 관련된 스트레스 요인이 어느 다른 요인보다 간호사 이직에 영향을 주는 것으로 간주하고 있다[4].

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 임상 간호사의 직무 스트레스와 우울, 이직 의도를 파악하고 임상 간호사의 직무 스트레스가 우울 및 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 충청북도 소재 C시에 위치한 300병상 이상의 종합병원에 재직 중인 만 23세~39세 임상 간호사이다. 표본 수 산출은 G*Power Program 3.1.9.2를 이용하여 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .80으로 분석에 필요한 표본수를 산출한 결과 135명이었으나 탈락률을 고려하여 150명을 대상으로 설문지를 배부할 예정이다. 구체적인 참여자 선정기준은 다음과 같다.

- 1) 충청북도 소재 C시에 위치한 300병상 이상의 종합병원에 재직 중인 만 23세~39세 임상 간호사
- 2) 본 연구의 목적을 이해하고 설문 작성에 서면 동의한 임상 간호사

3. 연구 도구

1) 직무 스트레스(occupational stress)

직무스트레스의 측정은 장세진 등(2004)이 개발한 한국인 직무스트레스[11] 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale: KOSS-SF)을 사용하여 측정할 예정이다. 본 도구는 직무요구도 4문항, 직무자율성 결여 4문항, 관계갈등 3문항, 직무 불안정 2문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항의 7개 영역 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스 점수가 높음을 의미한다.

2) 우울(depression)

Beck(1976)이 개발한 Beck's depression scale을 유병관 등이 번역한 한국판 Beck 우울척도(K-BDI)[12]를 사용하여 측정할 예정이다. 이 척도는 우울증상의 유무와 증상의 심각성 정도를 평가하기 위한 목적으로 제작된 척도로 우울증의 인지적, 정서적, 동기적, 신체적 증상 영역을 포함한 총 21문항으로 구성되었다. 각 문항마다 0점에서 3점으로 채점되며, 총점의 범위는 0점에서 63점까지이고 점수가 높을수록 우울정도가 심함을 나타낸다.

3) 이직의도(turnover intention)

윤은자 등(2015)이 개발한 도구[13]를 이용하여 측정할 예정이다. 이 도구는 총 10문항으로 직무만족 요인 4문항, 업무수행 요인 3문항, 대인관계 요인 3문항으로 구성되어 있다. 5점의 Likert 척도로, 점수범위는 10점~50점이며 점수가 높을수록 간호사의 이직의도가 높음을 의미한다.

4. 자료수집 방법 및 연구 진행 절차

자료 수집은 2020년 11월 1일 ~ 11월 30일까지 실시할 예정으로 연구자가 직접 병원에 방문하여 대상자에게 본 연구의 필요성 및 목적을 설명하고 동의를 얻은 후 구조화된 설문지를 사용하여 조사를 진행할 것이다.

5. 윤리적 고려

본 연구와 관련된 신체손상이나 위험은 없으며, 설문에서는 최소한의 개인 정보를 수집할 것이다. 응답한 내용은 연구의 목적 이외의 다른 용도로 사용되지 않으며 수집된 자료는 연구자가 잠금장치가 있는 장소에 안전하게 보관하고 연구종료 후 연구 관련 자료는 3년간 보관되며 이후 문서파쇄기에 의해 파기될 것이다.

6. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 22.0프로그램을 이용하여 분석할 예정이다.

- (1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율 등의 기술통계를 이용하여 분석할 예정이다.
- (2) 일반적 특성에 따른 연구변수의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석할 예정이다.
- (3) 연구변수간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석할 예정이다.
- (4) 직무 스트레스가 우울, 이직 의도에 미치는 영향은 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 이용하여 분석할 예정이다.

Ⅳ. 연구결과의 기대 효과

간호사의 우울과 이직 의도에 영향을 미친 직무 스트레스에 대한 관리 방안을 탐색하고 우울과 이직 의도 경감을 위한 중재 프로그램 개발에 기초자료를 제공할 것이다.

참고문헌

1. 유지인. 임상간호사의 간호근무환경, 직무스트레스, 소진이 이직의도에 미치는 영향. 충주: 한국교통대학교 일반대학원; 2016.3.
2. 김영희, 최정원, 김경은. 간호사가 지각하는 직무과부하, 상사부하관계의 질 및 정서적 소진이 이직의도에 미치는 영향: 정서적 소진의 매개효과 검증. 간호행정학회지. 2009;15(3):372-81.
3. 김원순. 종합병원 기혼여성 교대근무 간호사의 수면장애 경험. 재활심리연구.

2018;25(4):775-88.

4. 이경희, 김지영. 교대근무 간호사의 피로도가 직무 스트레스와 이직의도에 미치는 영향- 직무 스트레스의 매개효과 검증. 한국산업간호학회지 제. 2011;20(1):75
5. 안미경. 간호사의 직무스트레스가 건강실천행위에 미치는 영향. 서울: 연세대학교 보건대학원; 2003.
6. 김태경. 임상간호사의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향. 충주: 충주대학교 일반대학원; 2012.
7. 정정희, 김지수, 김경희. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측 요인. 간호행정학회지. 2008;14(1):35-44.
8. 김매자, 구미옥. 간호원이 근무중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구개발 연구. 대한간호학회지. 1984;14(2):28-37.
9. McGrath EE, Keita GPE, Strickland BR, Russo NFE. Women and depression: Risk factors and treatment issues: Final report of the American Psychological Association's National Task Force on Women and Depression: American Psychological Association; 1990.
10. Iverson RD. Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model. 1993. 2551.
11. 장세진, 고상백, 강동목, 김성아, 강명근, 이철갑, et al. 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지. 2005;17(4):297-317.
12. 유병관, 이혜경, 이건설. 한국어판 백 우울 설문지 2 판의 신뢰도 및 요인분석: 대학생을 대상으로. 대한생물정신의학회. 2011;18(3):126-33.
13. 윤은자, 김희정. 간호사의 이직의도 도구 개발. Journal of Korean Academy of Nursing. 2013;43(2):256-66.