

간호사의 의사소통 유형, 비판적 사고 성향, 직무만족도 및 직무 스트레스에 관한 연구

박효미¹ · 이해순²

서일대학 간호과 교수¹, 동서대학교 간호학과 전임강사²

A Study of Communication Style, Critical Thinking Disposition, Job Satisfaction and Job Stress in Hospital Nurses

Park, Hyo Mi¹ · Lee, Hea Shoon²

¹Professor, Department of Nursing, Seoil College, ²Full-time Lecturer, Department of Nursing, Dongseo University

Purpose: The purpose of this study was to identify the predictors of job stress in hospital nurses. The predictors of job stress were the subject's general characteristics, communication style, critical thinking disposition and job satisfaction. **Methods:** 294 nurses who had worked in a hospital participated in this study. The data were analysed with descriptive analysis methods including a t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. **Results:** The job stress score for nurses was 111.6. There was a statistically significant difference between job stress and marriage status ($p < .001$), education ($p < .001$), clinical career ($p < .001$), position ($p < .001$), communication style ($p < .001$), critical thinking disposition ($p < .001$), and job satisfaction ($p < .001$). Critical thinking disposition, job satisfaction and clinical career together accounted for 36.88% of the total variation in job stress. **Conclusion:** Based on the findings of this study, the development of a nursing intervention program that can lead to an improvement in critical thinking disposition is suggested.

Key Words: Communication style, Critical thinking disposition, Job satisfaction, Job stress

서론

1. 연구의 필요성

직무 스트레스는 직무를 수행하는 과정에서 어쩔 수 없이 발생하게 되는 필연적이고 보편적인 것이다(최은정, 2010). 이러한 직무 스트레스는 어느 정도는 업무수행에 있어 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증대에 원동력이 될 수도 있으나 지속적이고 과도한 직무 스트레스는 업무와 조직에 부정적인 영향을 미치고 대상자를 소진시킬 수도 있다(Elliott

& Eisdorfer, 1982).

간호사들은 의료의 질적·양적인 요구 증대, 여러 직종 사람들과의 복잡한 상호관계로 인한 갈등, 의료사고나 과실에 대한 무거운 책무, 항상 고도의 긴장과 주의를 집중해야 하는 업무 특성 뿐 아니라 다양화되고 급변하는 정보시스템 관리와 같은 행정 업무와 점점 다양해지고 강화되는 의료서비스 평가 등을 인한 업무 가중으로 직무 스트레스가 점차 가중되고 있으며 타 직종에 비해 직무 스트레스가 더 높은 것으로 나타나고 있다(이현실, 2001; 임민정, 2004; Lewis & Robinson, 1992). 이같은 간호사의 과도한 직무

주요어: 의사소통, 비판적 사고, 직무만족도, 직무 스트레스

Corresponding author: Lee, Hea Shoon, Department of Nursing, Dongseo University, 47 Jurye-dong, Sasang-gu, Busan 617-716, Korea.
Tel: 82-11-399-0380, Fax: 82-51-320-2721, E-mail: lhs7878@hanmail.net

- 본 연구는 2010학년도 서일대학 연구비 지원에 의해 수행되었음.

투고일 2011년 11월 22일 / 심사완료일 2011년 12월 24일 / 게재확정일 2011년 12월 24일

스트레스는 간호 대상자에 대한 무관심 뿐 아니라 의욕 상실, 잦은 결근 및 경험있는 간호사의 이직으로 이어져 간호의 질적 저하와 더불어 업무상의 생산성과 효율성 저하를 유발한다(이창희, 2000; 최은정, 2010). 따라서 병원 조직 내에서 효율적인 인적 자원의 관리를 위해 간호사의 직무 스트레스 관리는 중요한 관심사이며 이에 간호사의 직무 스트레스에 대한 연구는 지속적으로 이루어지고 있는 실정이다. 간호사의 직무 스트레스와 관련이 있는 요인들로는 비판적 사고성향(강혜정, 2008), 성격특성(이창희, 2000), 임파워먼트(박지연, 2003) 및 의사소통 능력(강유정, 2011) 등과 같은 간호사의 내적 요인들이 언급되고 있으며 다양한 요인에 의해 영향을 받는 직무만족도 또한 직무 스트레스와 밀접한 상관관계가 있는 것으로 나타났고(김수미, 2003) 그 밖에 간호사의 외적 요인으로 언어폭력이나 물리적 폭력(손희진, 2011) 등과 직무 스트레스와의 관련성에 대한 연구들이 선행되었다.

그러나 오늘날과 같이 급변하는 사회, 의료 환경 및 병원 조직 속에서 간호사의 직무 스트레스를 유발하는 요인들도 계속해서 변화될 것으로 사료되고 직무 스트레스에 영향하는 다양한 요인들의 상대적 중요성도 변화될 것으로 여겨져 간호사의 직무 스트레스에 대한 연구는 지속적으로 필요할 것으로 사료된다.

따라서 본 연구는 간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 의사소통 유형, 비판적 사고성향 및 직무만족도와 직무만족도의 하부영역인 전문적 위치, 간호사-의사 관계, 행정 업무, 자율성, 업무요구, 상호작용 및 보수 등의 요인들을 규명하고 이들 요인들의 상대적 중요성을 파악해 봄으로써 빠르게 변화하는 의료 환경 속에서 효과적인 직무 스트레스 관리를 위한 기초자료를 제공하는데 도움이 되고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 간호사의 직무 스트레스에 영향을 주는 요인들을 규명하고 이들 요인들을 다중회귀분석해 봄으로써 영향요인들의 상대적 중요성을 파악하고자 하며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 의사소통 유형, 비판적 사고성향, 직무만족도 및 직무 스트레스 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 차이를 파악한다.
- 대상자의 의사소통 유형, 비판적 사고성향 및 직무만족

도와 직무 스트레스 간 상관관계를 파악한다.

- 대상자의 직무 스트레스에 영향하는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사의 의사소통 유형, 비판적 사고성향, 직무만족도 및 직무 스트레스 정도를 파악하고 간호사의 직무 스트레스에 영향을 주는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 S시에 소재한 종합병원 2곳에서 근무하는 총 1,384명의 간호사 중 각 병원별 10병동들을 임의 선정하고 이들 병동에 근무하는 간호사들 중 본 연구 목적을 이해하고 동의한 300명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 설문지 총 300부 중 294부가 회수되었고 이를 분석하였다.

3. 연구도구

1) 간호사의 의사소통 유형

간호사의 의사소통 유형 측정도구는 정수연(2006)이 개발하여 신뢰도 검사와 전문가를 통해 타당도를 검증받은 도구를 사용하였으며 총 18문항으로 정보제공 유형 6문항, 친화적 유형 6문항 및 권위적 유형 6문항의 5점 척도 도구로 각 의사소통 유형의 하부 문항들의 점수 합을 내어 해당 의사소통 유형의 점수로 사용하였으며 점수가 높을수록 해당 의사소통 유형의 성향이 강함을 의미한다. 본 연구에서 의사소통 유형 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

2) 비판적 사고 성향

비판적 사고 성향 측정도구는 Facione (1992)이 개발한 California Critical Thinking Disposition Inventory (CCTDI)를 황지원(1997)이 수정보완한 것을 사용하였다. 이 도구는 비판적 사고를 가능하게 하는 진실추구, 편견없음, 분석능력, 체계성, 비판적 사고에 대한 자신감, 호기심 많음 및 성숙 등을 측정하는 총 50문항의 6점 척도 도구이며 점수가 높을수록 비판적 사고 성향이 높음을 의미한다. 본 연구에서 비판적 사고성향 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

3) 직무만족도

직무만족도 측정도구는 Slavitt 등(1978)이 개발하고 김수미(2003)가 수정·보완한 도구를 사용한다. 본 도구는 5점 척도 도구로 총 39문항, 7개 하부영역으로 전문직 위치 6문항, 간호사-의사 관계 3문항, 행정 7문항, 자율성, 5문항, 업무요구 6문항, 상호작용 8문항, 보수 4문항으로 나누어 구성되었으며 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무만족도 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

4) 직무 스트레스

직무 스트레스 도구는 이동수(1998)가 개발한 직무 스트레스 측정도구를 사용하였으며 5점 척도 총 38 문항으로 구성된 본 도구의 직무 스트레스는 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무 스트레스 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 서울시에 소재한 2개 종합병원 간호부에서 연구목적과 절차를 설명하고 승인을 받은 후 2011년 1월 10일부터 1월 21일까지 실시하였다. 자료수집 전 각 병동 수간호사들에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 해당 병동 수간호사의 도움을 얻어 자의로 연구에 참여하기로 한 대상자들에게 본 연구자료의 비밀 보장과 연구목적으로만 사용된다는 내용이 포함된 연구참여 동의서를 읽고 서면 동의를 받은 후 자료수집을 실시하였다.

본 연구에서 Cohen (1988)의 Power analysis 공식에 근거하여 유의수준(α)=.05, 회귀분석의 중간효과 크기인 .15, 검정력($1 - \beta$)은 .80으로 선정하였을 때 246명의 대상자가 요구되었으므로, 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 300부 설문지를 배부하여 294부 98%를 연구대상으로 하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 17.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자 일반적 특성은 실수와 백분율, 의사소통 유형, 비판적 사고 성향, 직무만족도, 직무 스트레스 수준은 평균과 표준편차로 구하였다.
- 대상자 일반적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이는 t-

test, ANOVA 및 Scheffé 사후 검정으로 분석하였다.

- 대상자 의사소통 유형, 비판적 사고 성향, 직무만족도, 직무 스트레스 간 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

연구결과

1. 일반적 특성, 의사소통 유형, 비판적 사고성향, 직무만족도 및 직무 스트레스 정도

본 연구에서 대상자의 일반적 특성은 표 1과 같다.

대상자의 평균 연령은 27.9 (5.28)세였으며 종교는 없는 경우(56.5%), 최종 학력은 전문대학 졸업이 174명(59.2%), 현재 직위는 일반간호사가 171명(58.2%)로 많았으며 총 임상경력과 현 근무지에서의 근무기간은 각각 평균 66.43개월과 47.78개월로 나타났다.

연구의 주 변수인 의사소통 유형, 비판적 사고성향, 직무만족도 및 직무 스트레스 정도는 표 2와 같다. 본 연구에서 간호사는 정보제공 유형(22.2±3.90)과 친화적 유형(21.8±3.63)의 의사소통 방법을 많이 사용하는 것으로 나타났으며 권위적 유형(16.8±8.2)의 의사소통 방법도 사용하는 것으로 나타났다. 대상자의 비판적 사고성향은 191.6±16.52로, 직무만족도는 114.0±13.32로, 직무 스트레스는 111.6±17.75로 나타났다.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 차이

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 차이는 표 3과 같다. 대상자의 일반적 특성 중 결혼여부($p < .001$), 최종 학력($p < .001$), 총 임상경력($p < .001$), 현 근무지 근무기간($p = .004$) 및 현재 직위($p < .001$)에서 직무 스트레스가 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

3. 대상자의 의사소통 유형, 비판적 사고성향 및 직무만족도와 직무 스트레스 관계

대상자의 의사소통 유형($p < .001$), 비판적 사고성향($p < .001$) 및 직무만족도($p < .001$)는 직무 스트레스와 통계적

표 1. 대상자의 일반적 특징

(N=294)

항목	분류	n (%)	M±SD	Range
연령 (year)			27.9±5.28	22~50
결혼여부	미혼	240 (81.6)		
	기혼	54 (18.4)		
종교	유	128 (43.5)		
	무	166 (56.5)		
최종학력	전문대학 졸업	174 (59.2)		
	4년제 대학 졸업	108 (36.7)		
	대학원 졸업 이상	12 (4.1)		
총 임상경력	1년 미만	25 (8.5)		
	1년 이상~3년 미만	79 (26.9)		
	3년 이상~5년 미만	78 (26.5)		
	5년 이상~10년 미만	66 (22.4)		
	10년 이상	46 (15.6)		
현 근무지에서의 근무기간	1년 미만	40 (13.6)		
	1년 이상~3년 미만	87 (29.6)		
	3년 이상~5년 미만	88 (29.9)		
	5년 이상~10년 미만	54 (18.4)		
	10년 이상	25 (8.5)		
현재 직위	일반간호사	171 (58.2)		
	책임간호사	118 (40.1)		
	관리직 간호사	5 (1.7)		

표 2. 대상자의 의사소통 유형, 비판적 사고성향, 직무만족도 및 직무 스트레스 정도 (N=294)

변수	M±SD	Range
의사소통 유형	60.9±7.86	41~83
정보제공 유형	22.2±3.90	6~30
친화적 유형	21.8±3.63	13~30
권위적 유형	16.8±2.82	9~25
비판적 사고 성향	191.6±16.52	159~251
직무만족도	114.0±13.32	68~170
보수	9.8±2.81	4~19
전문적 위치	19.1±2.77	11~28
간호사-의사 관계	8.7±1.76	3~13
행정	18.6±3.79	7~31
자율성	15.0±2.34	5~25
업무요구	17.4±2.48	10~27
상호작용	25.3±2.88	17~35
직무 스트레스	111.6±17.75	53~151

으로 유의한 상관관계를 나타냈으며 의사소통 유형 중에서 정보제공 유형($p < .001$)과 친화적 유형($p < .001$)이 직무

스트레스와 통계적으로 유의한 상관성을 나타냈고 직무만족도의 7개 하부영역 중 자율성($p < .001$), 전문적 위치($p < .001$), 업무 요구($p < .001$) 및 상호작용($p < .001$)이 직무 스트레스와 통계적으로 유의한 상관성을 나타냈다.

4. 대상자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 일반적 특성 중 직무 스트레스에 유의한 차이를 보였던 변인, 즉 결혼여부, 최종학력, 총 임상경력, 현 근무지에서의 근무기간, 현재 직위와 의사소통 유형, 비판적 사고 성향, 직무만족도의 하위영역인 보수, 자율성, 전문적 위치, 간호사-의사 관계, 행정, 업무요구, 상호작용을 포함하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 명목척도로 측정된 변수는 가변수(dummy variable)로 처리하여 분석하였다. 회귀분석의 기본 가정인 잔차의 등분산성, 정규분포성, 다중공선성 진단결과, 공차한계(tolerance)가 .630~.985이고 분산팽창계수(VIF)가 1.015~1.679로 다중공선성의 문제

표 3. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스

(N=294)

항목	분류	직무 스트레스			
		M±SD	t or F	p	Scheffé
결혼여부	미혼	114.2±16.16	5.24	<.001	
	기혼	100.7±20.32			
종교	유	111.0±18.41	-0.55	.583	
	무	112.1±17.26			
최종학력	전문대학 졸업 ^a	114.2±16.23	9.10	<.001	a, b>c
	4년제 대학 졸업 ^b	109.4±18.76			
	대학원 졸업 이상 ^c	94.0±18.04			
총 임상경력	1년 미만 ^a	118.0±17.31	8.49	<.001	a, b, c>e
	1년 이상~3년 미만 ^b	114.5±16.23			
	3년 이상~5년 미만 ^c	116.2±14.29			
	5년 이상~10년 미만 ^d	108.2±18.91			
	10년 이상 ^e	100.6±18.77			
현 근무지의 근무기간	1년 미만 ^a	111.5±20.95	4.01	.004	a, b, c>e
	1년 이상~3년 미만 ^b	113.4±16.65			
	3년 이상~5년 미만 ^c	114.5±16.97			
	5년 이상~10년 미만 ^d	109.8±15.40			
	10년 이상 ^e	99.6±19.19			
현재 직위	일반간호사 ^a	114.9±15.53	8.34	<.001	a>c, d
	책임간호사 ^b	108.8±18.81			
	계약직 간호사 ^c	89.2±30.09			
	관리직 간호사 ^d	89.0±14.00			

표 4. 의사소통 유형, 비판적 사고 성향 및 직무만족도와 직무 스트레스 관계 (N=294)

변수	직무 스트레스
	r (p)
의사소통 유형	-0.23 (<.001)
정보제공유형	-0.24 (<.001)
친화적 유형	-0.23 (<.001)
권위적 유형	-0.01 (.807)
비판적 사고 성향	-0.44 (<.001)
직무만족도	-0.31 (<.001)
보수	-0.15 (.011)
자율성	-0.36 (<.001)
전문적 위치	-0.39 (<.001)
간호사-의사 관계	-0.04 (.508)
행정	-0.09 (.113)
업무요구	-0.28 (<.001)
상호작용	-0.24 (<.001)

는 없는 것으로 나타났으며 Durbin-Watson 검정을 통해 잔차분석 결과 2.006으로 2에 가까워 모형의 오차항간에 자기 상관성이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규분포성 가정을 만족하는 것으로 나타났다.

대상자 직무 스트레스에 대한 유의한 예측변인은 비판적 사고 성향($\beta=-.30, t=-5.67, p<.001$), 직무만족도의 하위 영역에서 자율성($\beta=-.21, t=-3.87, p<.001$), 전문적 위치($\beta=-.14, t=-2.42, p=.016$) 그리고 일반적 특성에서 총임상경력($\beta=-.23, t=-4.67, p<.001$)이었으며, 이들 변인들은 직무 스트레스에 대해 33.8%의 설명력이 있는 것으로 나타났다($F=36.88, p<.001$)(표 5).

논 의

본 연구는 간호사의 직무 스트레스 정도와 그 영향요인을 규명해 보고자 시도된 연구이며 본 연구결과를 중심으로 고찰해보면 다음과 같다.

간호사의 직무 스트레스 정도는 111.6 ± 17.75 (최저 53, 최고 151)이며 도구의 총점 범위(38~190) 내에서 백분율 환산 점수로는 58.7점에 해당되어 본 연구대상자들은 중등도 이상의 직무 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 본 연구와 동일한 도구를 사용한 손희진(2011)의 연구에서도 5점 만점에 2.9점, 백분율 환산 점수가 57.8점으로 나타나 본 연구결과와 비슷한 정도의 직무 스트레스를 병원에 근무

표 5. 직무 스트레스 예측요인

(N=294)

변수	Job stress				
	β	t	p	Adjusted R ²	F (p)
비판사고 성향	-.30	-5.67	< .001	.338	36.88 (< .001)
직무만족도					
자율성	-.21	-3.87	< .001		
전문적 위치	-.14	-2.42	.016		
총 임상경력	-.23	-4.67	< .001		

하는 간호사들이 경험하고 있는 것으로 보고했다. 또한 본 연구에서 간호사들은 자신들의 의사소통 유형에 정보제공 유형 22.2 ± 3.90 점(백분율 환산 점수 74.0점)과 친화적 유형 21.8 ± 3.63 점(백분율 환산점수 72.67점)을 주었으며 권위적 유형의 경우는 16.8 ± 2.82 점(백분율 환산점수 56.0점)을 부여하여 간호사들은 권위적 유형의 의사소통 방법보다 정보제공이나 친화적인 유형의 의사소통 방법을 선호하는 것으로 나타났다. 본 연구결과 같은 도구를 사용한 정수연(2006)의 연구에서도 본 연구결과와 유사하게 간호사 자신이 인식하는 의사소통 유형뿐 아니라 환자가 인지한 간호사의 의사소통 유형에서도 간호사들은 정보제공적·친화적 의사소통 방법을 많이 사용하는 것으로 나타났다.

간호사의 비판적 사고성향 정도는 191.6 ± 16.52 점(최저 159, 최고 251)이며 도구의 총점 범위(50~300) 내에서 백분율 환산 점수로는 63.9점으로 본 연구대상자들은 중등도 이상의 비판적 사고성향을 지닌 것으로 나타났다. 본 연구와 동일한 도구를 사용한 김진이(2007)의 연구에서는 5점 만점에 3.9 ± 3.60 (백분율 환산 점수 78.0)점으로 본 연구보다 비교적 높게 나타났으며, 강혜정(2008) 연구에서도 5점 만점에 3.7 ± 0.32 점(백분율 환산점수 73.2점)으로 본 연구결과보다 높게 나타나 임상에서 근무하는 간호사들은 비교적 중등도 이상의 비판적 사고성향을 가지고 있는 것을 알 수 있으며 이는 빠르게 변화하는 의료환경과 환자의 상태 변화속에서 신속하고 정확한 판단이 요구되는 간호사들에게는 바람직한 성향이라고 생각되며 이 같은 간호사들의 비판적 사고성향도 계속적으로 유지·발전될 수 있도록 하는 프로그램의 개발과 적용의 노력도 필요할 것으로 사료된다.

간호사의 직무만족도 정도는 114.0 ± 13.32 점(최저 68, 최고 170)이며 도구의 총점 범위(39~195) 내에서 백분율 환산점수로 58.46점 정도로 나타났으며 동일한 도구를 사용한 김진이(2007)의 연구에서는 5점 만점에 3.08 ± 4.51

(백분율 환산점수 61.6)으로 본 연구결과와 유사하게 나타났다. 변은숙(2009)의 연구에서는 백분율 환산점수가 66.8점으로 본 연구보다 약간 높게 나타났다. 그러나 본 연구결과와 위의 연구들에서 간호사의 직무만족 정도가 중등도 이상이라는 하나 간호사의 직무 만족 향상은 양질의 간호 제공뿐 아니라 의료 서비스 향상 및 병원 조직 운영에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로 효율적인 인적 자원 관리를 위한 다양한 직무만족도 향상 프로그램의 개발과 적용 또한 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 직무 스트레스와 관련이 있는 것으로 나타난 일반적 특성의 변수들로는 결혼여부($p < .001$), 최종 학력($p < .001$), 총 임상경력($p < .001$), 현 근무지 근무기간($p = .004$) 및 현재 직위($p < .001$) 등이 있었다. 직무 스트레스란 근원적으로 일에서 오는 스트레스를 언급하지만 간호사의 직무 스트레스 요인은 다양하고 복잡적이어서 환경과 상호작용하며 따라서 간호사 개인의 생활여건, 개인적 성격 및 문화 배경 등에 영향을 받는다는 선행연구(이상순, 2002)에서와 같이 본 연구에서도 다양한 간호사의 개인적 특성이 직무 스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다. 결혼상태에서 기혼 간호사의 직무 스트레스가 통계적으로 유의하게 낮게 나타났으며 이는 가정 내의 안정감이 직무에도 영향을 줄 수 있는 것으로 여겨지나 회귀분석을 통한 예측변인 규명에서는 일반적 특성 중 총 임상경력만이 유의한 예측변인으로 나타나 이들 변인에 대한 추후 연구들이 더 필요할 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서 교육경도와 임상경력력은 기간이 길수록 통계적으로 유의하게 감소된 것으로 나타났다. 이는 점차 세분화되고 전문화되는 간호지식, 기술 및 숙련성이 요구되는 임상간호현장에서 교육기간과 임상경력이 직무 스트레스에 영향을 줄 수밖에 없을 것으로 사료되나 회귀분석을 통한 예측변인 규명에서는 교육기간이 제외되어 이에 대한 추후 연구도 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 주요 변수들 중 직무 스트레스는 정보제공적 의사소통 유형($r=-.24, p<.001$), 친화적 의사소통 유형($r=-.23, p<.001$), 비판적 사고성향($r=-.44, p<.001$) 및 직무만족도($r=-.31, p<.001$)와 통계적으로 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이 중 의사소통 유형을 본 연구의 회귀분석 결과에서는 예측변인으로 설명할 수 없어 의사소통 능력이 직무 스트레스에 음적 상관관계가 있으나 외생변수인 경력을 통제한 후에는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다는 강유정(2011) 연구와 일치되는 것으로 여겨진다. 직무만족도의 하부영역 중 본 연구에서는 간호사-의사 관계와 행정업무만 통계적으로 유의한 상관이 없는 것으로 나타났으며 이는 임상간호사의 직무 스트레스 중 가장 높은 요인이 의사와의 갈등이라는 선행연구들(김복순 등, 1998; 문경원, 2003; 윤은자, 1992; 이한나, 2002)의 연구들과는 상반되는 연구결과이다. 이에 임상현장에서 과거에 비해 간호사-의사간 갈등이 감소되었는지에 대한 선행연구와 이에 영향을 요인에 대한 규명이 필요할 것으로 사료되고 이를 토대로 간호사-의사 관계가 직무 스트레스에 미치는 영향에 대한 연구도 반복되어야 할 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서 복잡한 정보시스템과 같은 행정 업무가 직무 스트레스에 영향을 주지 못하는 것은 이미 정보화 사회를 살고 있는 간호사들에게 정보처리 능력과 같은 행정 능력은 직무 스트레스에 영향을 미치지 못하는 요인지에 대한 연구도 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 직무 스트레스에 대한 유의한 예측변인으로 는 비판적 사고 성향, 직무만족도의 하위영역 중 자율성, 전문적위치 및 총 임상경력을 들 수 있으며, 이들 변인들은 직무 스트레스에 대해 33.8%의 설명력이 있는 것으로 나타났다. 이들 변인들의 직무 스트레스에 대한 설명력은 비교적 크지 않으나 직무 스트레스 자체가 매우 복잡적이고 환경과 상호작용하므로 의료 환경의 변화에 따라서도 영향하는 요인들이 변화될 것으로 여겨지고 이에 오늘날과 같이 급변하는 의료 환경 속에서는 직무 스트레스의 영향요인을 규명하는 연구가 반복적이고 지속적으로 이루어져야 할 것으로 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 의사소통 유형, 비판적 사고성향 및 직무만족도와 직무만족도의 하부영역인 전문적 위치, 간호사-의사 관계, 행정업

무, 자율성, 업무요구, 상호작용 및 보수 등의 요인들을 규명하고 이들 요인들의 상대적 중요성을 파악해 보기 위해 시도되었다. 본 연구는 자의적으로 연구에 참여에 동의한 종합병원 2곳에 근무하는 간호사들을 대상으로 설문지를 배부하고 회수된 294부를 분석하였다. 자료분석은 SPSS/WIN 17.0 프로그램을 이용하여 서술적 통계, t-test, ANOVA, Scheffé 사후 검정, Pearson correlation coefficient 및 multiple regression analysis로 분석하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성 중 결혼여부($p<.001$), 최종 학력($p<.001$), 총 임상경력($p<.001$), 현 근무지 근무기간($p=.004$) 및 현재 직위($p<.001$)에서 직무 스트레스가 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

둘째, 대상자의 의사소통 유형($p<.001$), 비판적 사고성향($p<.001$) 및 직무만족도($p<.001$)는 직무 스트레스와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타냈다.

셋째, 대상자 직무 스트레스에 대한 유의한 예측변인은 비판적 사고 성향($\beta=-.30, t=-5.67, p<.001$), 직무만족도의 하위영역에서 자율성($\beta=-.21, t=-3.87, p<.001$), 전문적위치($\beta=-.14, t=-2.42, p=.016$) 그리고 일반적 특성에서 총임상경력($\beta=-.23, t=-4.67, p<.001$)이었으며, 이들 변인들은 직무 스트레스에 대해 33.8%의 설명력이 있는 것으로 나타났다($F=36.88, p<.001$)

이상의 연구결과를 통해 간호사의 비판적 사고성향을 향상시키고, 간호사의 자율성을 확대하며 간호사의 전문적 위치를 확고히 함으로써 간호사의 직무 스트레스는 많이 완화될 것으로 사료된다. 이를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 급변하는 의료환경 속에서 간호사의 직무 스트레스와 관련된 다양한 요인들의 규명을 위한 연구가 지속적으로 필요하다.

둘째, 간호사의 직무 스트레스를 효과적으로 낮출 수 있는 다양한 간호중재 프로그램의 개발과 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

참고문헌

- 이상순(2002). *일 종합병원 간호사 직무 스트레스와 직무만족에 관한 연구*. 관동대학교 교육대학원 석사학위논문, 강릉.
- 강유정(2011). *응급실 간호사의 의사소통 능력과 직무 스트레스와의 관계*. 아주대학교 대학원 석사학위논문, 수원.
- 강혜정(2008). *일부 대학병원 간호사의 비판적 사고성향과 직무 스*

- 트레스와의 관계. 가톨릭대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 김복순, 조진정, 송미송, 김성희, 이필호, 최은희 등(1998). 임상간호사의 스트레스 요인과 대처방식 및 직무만족도에 관한 연구. *중앙간호논문집*, 2(2), 17-35.
- 김수미(2003). 프리셉터와 일반간호사의 직무 스트레스와 직무만족도 비교연구. 전남대학교대학원 석사학위논문, 광주.
- 김진이(2007). 임상간호사의 비판적 사고성향과 직무만족도 관계 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 문경원(2003). 임상간호사의 직무 스트레스와 대처유형에 관한 연구. 경희대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 박지연(2003). 간호사의 임파워먼트 수준과 직무 스트레스 및 간호업무성취에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 손희진(2011). 병원 간호사가 경험하는 언어폭력과 그에 따른 정서적 반응 및 직무 스트레스. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 윤은자(1992). 임상간호사의 업무 스트레스와 대처방법. *중앙의대지*, 17(4), 417-427.
- 이동수(1998). 직무 스트레스 평가를 위한 측정도구 개발 및 표준화 연구. 한림대학교 대학원 박사학위논문, 서울.
- 이창희(2000). 중환자실 간호사의 성격특성과 직무 스트레스와의 관계 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 이한나(2002). 임상간호사의 업무 스트레스에 관한 연구. 원광대학교 대학원 석사학위논문, 전주.
- 이현실(2001). 임상간호사의 업무 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.
- 임민정(2004). 행복한 조직 병원의 주인공 간호사 되기. *Nursezine*, 15, 34-38.
- 정수연(2006). 간호사의 커뮤니케이션 스타일에 따른 환자만족도 연구. 연세대학교 언론홍보대학원 석사학위논문, 서울.
- 최은정(2010). 대학병원 간호사의 직무 스트레스와 대처유형이 간호업무성취에 미치는 영향. 인제대학교 보건대학원 석사학위논문, 부산.
- 황지원(1997). 간호사의 비판적 사고성향과 간호수행능력에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- Elliot, G. R., & Eisdorfer, C. (1982). *Stress and human health: Analysis and implication of research*. New York: Springer.
- Facione, P. A. (1992). *The California critical Thinking Disposition Inventory (CCDTI) Test manual*. Millbrae, CA: California Academic Press.
- Lewis, D. J., & Robinson, J. A. (1992). ICU nurse coping measures: Response to work-related stress. *Critical Care Nurses*, 12(2), 18-23 .
- Slavitt, D. B. (1978). Nurse's Satisfaction with their work satisfaction. *Nursing Research*, 27(2), 114.