creative commons

COMMONS DEED

저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

[UCI]I804:24011-200000239284

2010년 2월

석사학위논문

노인요양병원 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도에 관한 연구

조선대학교 대학원

간 호 학 과

김 종 란

노인요양병원 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도에 관한 연구

A study on self-esteem, role conflict, and work stress and the turnover intention of geriatric hospital nurses

2010년 2월 25일

조선대학교 대학원

간 호 학 과

김 종 란

노인요양병원 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도에 관한 연구

지도교수 김 계 하

이 논문을 간호학 석사학위신청 논문으로 제출함

2009년 10월

조선대학교 대학원

간 호 학 과

김 종 란

김종란의 석사학위 논문을 인준함

위원장　조선대학교 교수　황 선 영　(인)

위 원　조선대학교 교수　강 희 영　(인)

위 원　조선대학교 교수　김 계 하　(인)

2009년 11월

조선대학교 대학원

목 차

목차 ····· 1
ABSTRACT ····· 3

Ⅰ. 서론 ····· 5
A. 연구의 필요성 ····· 5
B. 연구의 목적 ····· 8

Ⅱ. 연구 방법 ····· 9
A. 연구 설계 ····· 9
B. 연구 대상자 ····· 9
C. 연구 도구 ····· 9
D. 자료수집 방법 ····· 11
E. 자료분석 방법 ····· 11

Ⅲ. 연구 결과 ····· 12
A. 대상자의 일반적 특성 ····· 12
B. 대상자의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 정도 ····· 15
C. 일반적 특성에 따른 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도 ····· 17
D. 변수간의 상관관계 ····· 22

Ⅳ. 논의 ····· 24

Ⅴ. 결론 및 제언 ····· 28

참고문헌 ····· 30

부록(설문지) ····· 34

ABSTRACT

A study on self-esteem, role conflict, and work stress and the turnover intention of geriatric hospital nurses

Kim, Jong-Ran
Advisor: Prof. Kim, Kye-Ha Ph. D.
Department of Nursing
The Graduate School Chosun University

The purpose of this study was to examine geriatric hospital nurses' self-esteem, role conflict, work stress and turnover intention. Study subjects were 120 nurses at geriatric hospitals in Gwangju and Chonnam areas. Data were collected from October to November 2009, using the structured questionnaires. The SPSS Win version 15.0 was used for descriptive analysis, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The results are as follows:

First, study subjects' self-esteem is 29.97, role conflict is 41.73, work stress is 85.39, and turnover intention is 14.19.

Second, there were significant differences in the turnover intention according to age group (F=3.907, p=.011), current position (F=4.613, p=.012), total career in hospitals (F=3.345, p=.022) and job satisfaction (F=8.074, p=.001).

Third, there were significant correlations between self-esteem and role conflict (r=-.194, p=.034), and role conflict and work stress (r=.252, p=.005). In

other words, when subjects' self-esteem is higher, their role conflict is lower. And when their role conflict is higher, their work stress is also higher.

In this study, strategies to improve self-esteem and reduce role conflict and job stress should be provided to geriatric hospital nurses.

Ⅰ. 서 론

A. 연구의 필요성

오늘날 생활수준의 향상과 의료기술의 발달로 인해 인간의 평균수명이 연장되고 노인 인구가 급격히 증가하고 있다. 우리나라의 경우 2000년에 65세 이상의 인구가 총 인구의 7.2%에 이르는 '고령화 사회'에 진입하였고, 2008년에는 502만 명이었으나 2026년에는 2배(1,022만명), 2040년에 3배(1,540만명) 더 증가될 것으로 전망된다. 특히 의료 및 생활보장이 더 필요한 80세 이상 후기 고령층이 2010년 95만 명에서 2050년 613만 명으로 빠르게 증가될 것으로 예측되고 있다(통계청, 2009). 또한 단순히 노인인구의 증가뿐만 아니라 치매, 중풍 등 노인 질병의 특수성에 따라 장기요양보호(long-term care)를 요하는 노인인구 역시 증가하고 있는데 이러한 문제들로 인해 정부는 2008년 7월 1일부터 노인장기요양보험을 실시하고 이와 같은 중증장애를 가진 장기요양보호노인들을 위한 전문요양시설 및 노인요양병원 및 요양시설이 급격하게 늘어나는 추세이다(건강보험 심사평가원, 2009; 보건복지부, 2008).

현대사회에서 병원조직은 다양하고 복잡한 직종들의 집합체로써 특히 간호 인력은 보건의료인력 구성의 43%를 차지하고 있다. 이들은 다른 보건의료 인력과 달리 하루 24시간 내내 환자에게 직접적인 서비스를 제공하므로, 간호 인력의 효율적 구성과 활용이 양질의 보건의료 제공과 조직의 생산성 향상에 직접적인 영향을 미친다(고인애, 2007; 이상경, 2007). 간호인력이 속한 간호부서는 병원조직에 있어 매우 중요하다고 할 수 있으며, 간호인력 규모와 구성이 환자의 건강과 회복에 직접적인 영향을 주므로 간호의 질을 일정수준 이상으로 유지하기 위해서는 충분한 간호 인력을 확보하는 것이 중요하다(박성희, 2002; 조병희, 1999). 특히 노인요양병원은 주 대상자가 대부분 노인계층으로 이들은 혼자 힘으로 병원내에서의 생활을 모두 소화해 낼 수 없어 대부분이 간호사나 타 의료인들에게 의지하는 경향이 많다. 그러나 현재 대부분의 요양병원에서는 간호사들의 인력부족난으로 무거운 업무에 시달리고 있다(김은숙, 2009; 최문영, 2009).

간호직은 3교대로 주야를 불문하고 근무하는 직업특성, 새로운 지식의 급증, 복

잡한 인간관계와 근무조건, 간호수혜자의 질적 간호요구 등으로 다른 전문분야에 비해 스트레스가 많은 직업임이 이미 알려져 있다(강승주, 김인숙, 2006; 김은하, 1995, 류소연, 변익건, 박정희, 이미옥, 2004). 이러한 간호사의 직무스트레스는 간호사가 직무를 수행하는데 있어 직무를 둘러싼 환경과 관련하여 발생되며, 간호조직 구성원들의 사기를 저하시키고 간호 목표 달성을 위한 간호사의 능력 발휘에 장애가 되거나, 간호사 개인의 건강을 위협하고 자존감에 부정적인 영향을 미친다. 즉 간호사의 스트레스는 자신의 신체적 정신적 건강을 해칠 뿐만 아니라 의욕상실과 간호대상자에 대한 무관심이 나타나고 잦은 결근으로 인해 간호의 질과 간호직에 대한 만족도를 저하 시켜 간호 업무에도 심각한 문제를 초래한다(강승주 등, 2006; 류소연 등, 2004; 오평자, 2004).

갈등은 어떤 개인이나 집단이 자기가 원하는 것을 할 수 없어서 내적으로 좌절을 경험하는 상황인데 조직에서 갈등은 긍정적 영향과 부정적 영향을 동시에 지닌다. 즉 적당한 갈등은 조직문제의 해결책으로서 새로운 아이디어나 제도를 탐색하게 만들며 조직구성원이 분발할 필요성을 느끼게 만들어 그들에게 동기부여를 촉진시키는 기능을 한다. 그러나 그러한 순기능이 있다 하더라도 갈등해결에 노력하는 동안은 목표달성을 위한 에너지를 모을 수 없다는 점에서 개인과 조직 모두에게 부정적 결과를 줄 수 있고 지속적인 갈등상태는 조직구성원의 심리적 복지에 큰 부담이 되며 스트레스의 원인이 되고 스트레스로 인한 심리적, 생리적 증상에 영향을 미친다(윤혜성, 2000). 역할갈등은 직무의 범위와 수준이 모호하거나 양립할 수 없는 것으로, 역할을 실제로 수행하는 간호사가 대상자의 일치 되지 않은 기대로 인하여 경험하는 긴장 및 어려운 상황을 말한다. 간호사 갈등의 원인으로는 자신의 역할이 전문직 가치기준에 맞지 않거나 불필요하다고 생각될 때, 역할수행에 필요한 물자나 행정적 지원이 부족할 때, 인력이 부족한 상황에서 일정시간 내에 많은 일을 담당해야하고, 고도의 기술을 요구하는 어려운 일들에 직면할 때 경험한다(김종경, 2007).

서울 등 대도시에 대형 종합병원이 집중되고 간호인력 등급제가 실시되면서 중소병원 간호사들이 보다 나은 대우, 복지 혜택 및 승진을 목적으로 병원을 옮기는 일이 빈번히 발생하고 있다. 국내 간호사의 이직률은 평균 16.6%로 나타났으며, 이러한 현상은 500병상 이상의 종합병원보다는 150-300병상 소규모의 중소병원에서 더욱 심각한 것으로 보고되고 있다(임상간호사회, 2002). 중소병원의 간호 인력난은 간호사의 일 부담을 가중시켜서 신체적 정신적 문제를 유발하게 될 것이다. 소규모

종합병원에 근무하는 간호사들 중에 30.9%는 어떠한 경우에도 간호직에 머물겠다고 한 반면에 반수 이상은 간호직에 머물러야 할지 떠나야 할지 쉽게 결정하지 못한다. 간호사의 이직은 병원에서 신규직원의 교육 및 훈련에 소요되는 추가 경비의 부담과 시간적 낭비를 초래하고 정부차원에서는 전문 인력의 비효율적 활용에 따른 경제적 손실이라는 부정적 영향을 미친다(이명선 등, 2003). 그러므로 간호사가 계속 효과적으로 일할 수 있는 근무환경을 조성하는 것은 단순히 간호사 개인의 만족에만 국한된 문제가 아니라 간호사에 의해 제공되는 서비스의 질과 생산성 향상을 위해서라도 매우 중요한 일이다(박은숙, 박영주, 임지영, 2004)

노인요양병원의 질에 대한 국외의 선행연구에 의하면 질 향상을 위한 많은 노력에도 불구하고 요양병원 거주 노인에게 나타나는 일상생활수행능력 감소, 욕창성 궤양, 요실금, 조절되지 않는 통증 등의 문제가 계속적으로 보고되고 있으며, 그 상황과 영향요인도 다양한 것으로 나타나고 있다.(Wagner, 2006; Zimmerman, 2003; Brovo, 1999). 또한 노인요양병원의 질이 설립주체, 병원규모, 인력수 및 구성같은 조직 요인에 영향을 받는다는 연구결과가 보고되고 있고(Harrington, 2001; Wagner, 2006) 특히, 요양병원은 많은 인력을 차지하는 간호사수가 많을수록, 간호조무사에 대한 간호사의 비율이 높을수록 노인환자의 건강결과에 긍정적 양향을 미친다는 연구결과가 제시되고 있다(Nyman, 1988; Nyman, Breaker&Link, 1990; Munroe, 1990). 따라서 고령화의 진전으로 노인요양병원에 대한 관심이 증대되고 있는 이 시점에서 노인요양병원에 종사하는 간호사의 이직의도에 관한 연구는 노인요양병원의 효율성과 의료 서비스 질의 제고를 위한 방향모색에 도움이 될 것으로 보인다.

이에 본 연구는 노인요양병원에 종사하고 있는 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도를 알아보고, 이들 간의 관계를 살펴봄으로써 노인요양병원 간호업무의 효율화와 간호사의 근무요건 향상에 도움이 되고자 시도되었다.

B. 연구의 목적

본 연구는 노인요양병원에 근무하는 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도를 알아보고 이직의도와 관련 있는 요인들을 살펴보기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성을 알아본다.
2. 대상자의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스, 이직의도 정도를 파악한다.
3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도를 파악한다.
4. 대상자의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스, 이직의도 간의 상관관계를 알아본다.

Ⅱ. 연구 방법

A. 연구 설계

본 연구는 노인요양병원에 근무하는 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도를 알아보고 이직의도와 관련 있는 요인들을 알아보기 위한 서술적 조사 연구이다.

B. 연구 대상자

본 연구의 대상자는 광주·전남에 위치한 요양병원에 근무하는 간호사로서 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 120명을 대상으로 하였다.

C. 연구 도구

자료수집을 위한 설문지는 대상자의 일반적 특성, 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도 척도로 구성 하였다. 연구도구들은 구체적으로 다음과 같다

1) 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 결혼, 종교, 최종학력, 총 임상경력, 현병원 임상경력, 현직위, 근무형태, 급여수준, 병원 설립연도, 병원의 설립구분, 병상수, 근무동기, 근무 만족정도, 과거 이직경험, 과거 이직횟수, 이직이유의 18개 문항으로 구성되었다.

2) 자존감

본 연구 대상자의 자존감을 측정하기 위해 Rosenberg(1965)가 개발하고 Jon(1974)이 번역한 Rosenberg's Self-Esteem Scale을 사용하였다. 이 도구는 4점

척도의 총 10문항으로 5개의 긍정적인 문항, 5개의 부정적인 문항으로 구성되어 있다. 긍정형 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다'의 4점까지로 되어 있으며, 부정형 문항은 역으로 환산하였다. 가능한 점수의 총 범위는 10 - 40점까지이고 점수가 높을수록 자존감 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Chronbach's α는 .70이었다.

3) 역할갈등

본 연구 대상자의 역할갈등 수준은 권동일(2001)이 Walton & Dutton(1969)이 제시한 지표를 근거로 수정 보완한 도구로 측정하였다. 본 도구에서는 6개의 하위지표가 사용되었는데 의견마찰에 관한 3문항, 간섭·방해 3문항, 비협조 2문항, 불신 4문항 무시·불쾌 4문항, 정보제공의 기피 4문항 등의 총 20문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 되어 있으며, 가능한 점수의 총 범위는 20 - 100점까지이고 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Chronbach's α는 .91이었다.

4) 직무스트레스

본 연구 대상자의 직무스트레스를 측정하기 위해 박영옥(2008)이 김매자와 구미옥(1984)이 개발하고 이를 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 설문지는 총 25문항으로 업무량 과중 2문항, 전문지식과 기술의 부족 3문항, 전문직으로서의 역할갈등 5문항, 대인관계상의 문제 3문항, 부적절한 보상 및 대우 2문항, 상사와의 관계 2문항, 업무상의 갈등 5문항, 익숙치 않은 상황 2문항 등의 총 8가지 요인으로 구성되어 있다. 이 도구는 각 문항별로 스트레스를 '전혀 느끼지 않는다' 1점부터 '아주 심하게 느낀다'에 5점을 배점하였고, 가능한 점수의 총 범위는 25 - 125점까지이고 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Chronbach's α는 .93이었다.

5) 이직의도

본 연구 대상자의 이직의도는 김숙자(1992)가 개발한 도구 중 이직의도에 관한

5문항을 사용하여 측정하였다. 본 도구는 이직의도를 묻는 5문항으로 구성된 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 하였으며, 가능한 점수의 총 범위는 5 - 25점까지이고 점수가 높을수록 이직의도가 강한 것을 나타낸다. 본 연구에서의 신뢰도 Chronbach's α는 .56이었다.

D. 자료수집방법

자료수집기간은 2009년 10월 1일부터 11월 6일까지로 본 연구자가 광주·전남에 위치한 180병상 이상의 6개 노인요양병원에 직접 방문하여 기관장의 허락을 받고 다시 본 연구에 적합한 대상자에게 연구의 목적과 취지를 설명한 후 연구에 자발적으로 참여할 것을 동의한 대상자에 한해 질문지를 배부하였다. 총 130부를 배부하여 121부가 회수 되어 93% 회수율을 보였으며, 이중 응답이 미비한 1부를 제외한 총 120부가 본 연구의 자료분석에 사용되었다.

E. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 15.0 version program을 이용하여 전산처리하였다.

1) 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 기술통계를 구하였다.

2) 대상자의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스, 이직의도의 정도를 알아보기 위해 평균과 표준편차, 범위를 구하였다.

3) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도를 알아보기 위해 independent t-test, one way ANOVA 를 실시하였고 사후검증은 Scheffe's test 로 확인하였다.

4) 대상자의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스, 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's Correlation으로 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

A. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 다음과 같다<Table 1>.

본 연구의 대상자는 거의 여성이었는데(98.3%) 평균 연령이 37.30세였고 30대가 38.3%로 가장 많았다. 대상자의 교육수준은 전문대졸이 71.7%로 가장 많았으며 4년대졸이 22.5%로 다음을 차지하였다. 총 임상경력으로 1년 이상에서 5년 미만이 45%, 5년 이상에서 10년 미만이 39%였고, 10년 이상에서 15년 미만이 21% 순이었다. 또한 현 병원 근무경력도 1년 이상에서 5년 미만이 75%로 가장 많았으며 그 다음으로 1년 미만이 38%를 차지하였다. 본 연구 대상자의 현 직위는 일반간호사가 91%, 다음이 수간호사 15%여였으며, 근무형태는 3교대가 90%로 대다수를 차지하였다.

노인 요양병원에 근무하게 된 동기로는 가족, 친지, 지인, 교수님의 권유가 50%로 가장 많았으며 노인 병원 운영에 관심이 있어서가 22.5%였다. 노인요양병원에 근무하는 만족 정도는 보통이라고 응답한 경우가 55.8%, 만족 42.5%, 불만족이 1.7%로 나타났다. 과거 이직경험을 살펴본 결과 76.7%의 대상자들이 이직 경험을 가지고 있었고, 이들 중 과거 이직 횟수가 1번인 경우는 38.0%, 3번이 32.6%, 2번이 19.6%를 차지하였다. 과거에 이직을 한 이유는 보수 문제로 인한 것이 39.1%, 불규칙한 근무시간 23.9%, 업무 부담이 12.0% 순으로 나타났다.

<Table 1> 일반적 특성

특성	n(%)	M±SD
나이		
20대	28(23.3)	
30대	46(38.3)	37.30±9.39
40대	31(25.8)	
50대 이상	15(12.5)	
성별		
남	2(1.7)	
여	118(98.3)	
결혼여부		
미혼	34(28.3)	
기혼	86(71.7)	
종교		
기독교	51(42.5)	
천주교	15(12.5)	
불교	10(8.3)	
기타	44(36.7)	
최종학력		
전문대졸	86(71.7)	
4년대졸	27(22.5)	
대학원 이상	7(5.8)	
현직위		
일반간호사	91(75.8)	
수간호사	15(12.5)	
기타	14(11.7)	
근무형태		
3교대	90(75.0)	
상근근무	28(23.3)	
기타	2(1.7)	
급여수준		
100 - 150 미만	22(18.3)	
150 - 200 미만	81(67.5)	
200 이상	17(14.2)	

총 임상경력	
1 - 5년 미만	45(37.5)
5 - 10년 미만	39(32.5)
10 - 15년 미만	21(17.5)
15 - 20년 미만	15 (12.5)
현병원 임상경력	
1년 미만	38(31.7)
1 - 5년 미만	75(62.5)
5 - 10년 미만	7(5.8)
근무동기	
노인병원 운영에 관심이 있어서	27(22.5)
가족, 친지, 지인, 교수님의 권유로	50(41.7)
실습, 자원봉사의 계기로	2(1.7)
신문광고를 통해서	22(18.3)
기타	19(15.8)
근무 만족정도	
만족	51(42.5)
보통	67(55.8)
불만족	2(1.7)
과거 이직경험	
있다	92(76.7)
없다	28(23.3)
과거 이직횟수	
1번	35(38.0)
2번	19(19.6)
3번	30(32.6)
4번 이상	9(9.8)
과거 이직이유	
보수	36(39.1)
업무부담	11(12.0)
불규칙한 근무시간	22(23.9)
직장내 대인관계	8(8.7)
승진 등 자기발전 기회가 없어서	5(5.4)
기타	10(10.9)

B. 대상자의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도

본 연구 대상자의 자존감 정도는 평균 29.97점이고, 역할갈등은 41.73, 직무스트레스는 85.39, 이직의도는 14.19로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> 대상자의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도

변수	M±SD	측정범위(가능범위)
자존감	29.97± 2.82	23 - 37 (10-40점)
역할갈등	41.73±11.12	20 - 68 (20-100점)
직무스트레스	85.39±13.56	43 - 105 (25-125점)
이직의도	14.19± 3.00	6 - 22 (5-25점)

C. 일반적 특성에 따른 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도

본 연구 대상자에서는 최종학력(t=-2.046, p=.043), 급여수준(F=4.766, p=.010)에 따라 자존감에 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 최종학력은 4년대졸 이상의 대상자들이 전문대졸 대상자들보다, 급여수준은 100만원 이상에서 150만원 미만인 집단이 150만원 이상에서 200만원 미만인 집단에 비해 자존감 정도가 유의하게 높은 것으로 나타났다<Table 3>.

역할갈등 정도는 현직위(t=-2.019, p=.046)에서 유의한 차이가 있었는데, 사후검증 결과 일반간호사보다 수간호사 이상에서 역할갈등 정도가 높았다<Table 4>.

또한 직무스트레스 정도는 현병원 임상경력(F=3.622, p=.030)에 따라 유의한 차이가 있었는데, 사후검증 결과 3년 이상인 경력보다 1년에서 3년 미만인 경력에서 직무스트레스 정도가 높았다<Table 4>.

마지막으로 본 연구 대상자들은 연령(F=3.907, p=.011), 현 직위(F=4.613, p=.012), 총 임상경력(F=3.345, p=.022), 근무 만족정도(F=8.074, p=.001)에 따라 이직의도에 유의한 차이가 있었다. 연령의 경우, 사후검증결과 20대가 40대보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 대상자의 현직위에 따른 이직의도도 유의하게 차이가 있었는데, 일반간호사가 수간호사보다 이직의도가 높았다. 그리고 총 임상경력에 따라서는 사후검증 결과 유의한 차이가 없었다. 근무 만족 정도는 '보통 이하'라고 응답한 경우가 '만족'이라고 응답한 경우보다 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다<Table 5>.

<Table 3> 일반적 특성에 따른 자존감

특성	M±SD	t/F	p	scheffe
나이				
20대	29.96±2.78	1.038	.357	
30대	29.54±2.91			
40대 이상	30.39±2.75			
결혼여부				
미혼	29.26±2.51	-1.727	.087	
기혼	30.24±2.90			
종교				
기독교	30.10±2.69			
천주교	30.53±2.36	.499	.683	
불교	30.10±2.85			
기타	29.59±3.14			
최종학력				
전문대졸[a]	29.74±2.82	-2.046	.043	a<b
4년대졸 이상[b]	30.79±2.69			
현직위				
일반간호사	29.91±2.80	-.374	.709	
수간호사 이상	31.13±2.82			
근무형태				
3교대	29.68±2.72	-1.965	.052	
상근근무	31.83±3.00			
급여수준 (만원)				
100 ~ 150 미만[a]	31.14±3.51	4.766	.010	a>b
150 ~ 200 미만[b]	29.43±2.50			
200 이상	31.00±2.82			
총 임상경력				
1 ~ 5년 미만	29.71±2.69	3.379	.037	
5~ 10년 미만	29.36±2.73			
10년 이상	30.94±2.91			
현병원 임상경력				
1년 미만	30.21±2.77	.367	.693	
1 ~ 3년 미만	29.73±2.98			
3년 이상	30.12±2.60			
근무만족				
만족	30.06±2.37	.306	.760	
보통 이하	29.90±3.13			

<Table 4> 일반적 특성에 따른 역할갈등

특성	M±SD	t/F	p	scheffe
나이				
20대	39.29±11.61	.889	.414	
30대	42.28± 9.47			
40대 이상	44.65±12.31			
결혼여부				
미혼	42.58±12.61	.697	.487	
기혼	41.28±10.52			
종교				
기독교	41,10±10.68			
천주교	46.27±10.63	.952	.418	
불교	40.90±11.64			
기타	41.09±11.72			
최종학력				
전문대졸	41.37±11.55	-.551	.583	
4년대졸 이상	42.62±10.07			
현직위				
일반간호사[a]	40.58±11.17	-2.019	.046	a<b
수간호사 이상[b]	45.31±10.37			
근무형태				
3교대	40.73±11.42	-1.705	.091	
상근근무	44.70± 9.77			
급여수준 (만원)				
100 ~ 150 미만	39.50±11.89	1.269	.285	
150 ~ 200 미만	41.60±11.19			
200 이상	45.18± 9.44			
총 임상경력				
1 ~ 5년 미만	39.16±11.62	1.958	.146	
5~ 10년 미만	43.13± 9.78			
10년 이상	43.42±11.55			
현병원 임상경력				
1년 미만	40.76±10.72	.210	.811	
1 ~ 3년 미만	42.25±11.98			
3년 이상	42.00±10.05			
근무만족				
만족	40.57±10.40	-.979	.330	
보통 이하	42.58±11.63			

<Table 5>일반적 특성에 따른 직무스트레스

특성	M±SD	t/F	p	scheffe
나이				
20대	86.04±13.39	1.302	.276	
30대	82.96±13.33			
40대 이상	87.43±13.80			
결혼여부				
미혼	87.82±10.87	1.238	.218	
기혼	84.43±14.43			
종교				
기독교	84.86±12.97			
천주교	90.07±12.50	2.670	.051	
불교	75.40±19.13			
기타	86.68±12.37			
최종학력				
전문대졸	85.14±13.37	-.323	.748	
4년대졸 이상	86.03±14.21			
현직위				
일반간호사	85.90±12.84	.727	.468	
수간호사 이상	83.79±15.76			
근무형태				
3교대	86.79±12.57	1.978	.050	
상근근무	81.20±15.67			
급여수준 (만원)				
100 ~ 150 미만	86.77±14.35	2.297	.105	
150 ~ 200 미만	86.37±13.47			
200 이상	78.94±11.81			
총 임상경력				
1 - 5년 미만	85.51±13.95	.585	.559	
5 ~ 10년 미만	86.95±11.14			
10년 이상	83.56±15.49			
현병원 임상경력				
1년 미만	85.95±13.07	3.622	.030	a<b
1년 ~ 3년 미만[a]	82.46±14.64			
3년 이상[b]	90.88±10.02			
근무만족				
만족	84.71±14.36	-.471	.636	
보통 이하	85.90±13.03			

<Table 6>일반적 특성에 따른 이직의도

특성	M±SD	t/F	p	scheffe
나이				
20대[a]	15.46±2.62	5.877	.004	a>b
30대	14.46±2.50			
40대 이상[b]	13.15±3.37			
결혼				
미혼	14.91±3.12	1.661	.099	
기혼	13.91±2.93			
종교				
기독교	13.88±2.71			
천주교	13.73±3.13	1.091	.356	
불교	15.60±2.37			
기타	14.39±3.38			
최종학력				
전문대졸	14.29±3.08	.572	.568	
4년대졸 이상	13.94±2.86			
현직위				
일반간호사[a]	14.54±2.95	2.276	.025	a>b
수간호사 이상[b]	13.10±2.99			
근무형태				
3교대	14.48±2.98	1.822	.071	
상근근무	13.33±2.99			
급여수준 (만원)				
100 ~ 150 미만	14.68±3.66	2.778	.066	
150 ~ 200 미만	14.38±2.66			
200 이상	12.65±3.37			
총 임상경력				
1 ~ 5년 미만[a]	15.24±3.11	4.812	.010	a>b
5~ 10년 미만	13.72±2.58			
10년 이상[b]	13.39±3.00			
현병원 임상경력				
1년 미만	14.42±3.27	.455	.635	
1년 ~ 3년 미만	13.91±3.12			
3년 이상	14.46±2.34			
근무만족				
만족[a]	13.02±3.10	-3.881	.000	a<b
보통 이하[b]	15.06±2.65			

D. 연구 변수간의 상관관계

연구 변수간의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도간의 상관관계는 다음과 같다<Table 7>.

대상자의 자존감과 역할갈등(r=-.194, p=.034)간에는 유의한 음의 상관관계를 보여 자존감이 높을수록 역할갈등이 낮아지고, 역할갈등과 직무스트레스(r=.252, p=.005) 사이에는 유의한 양의 상관관계를 보여 역할갈등이 높을수록 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다.

<Table 7> 연구 변수간의 상관관계

	r(p)			
	자존감	역할갈등	스트레스	이직의도
자존감	1	-.194 (.034*)	-.070 (.445)	-.096 (.296)
역할갈등		1	.252 (.005**)	.130 (.156)
스트레스			1	.110 (.232)
이직의도				1

Ⅳ. 논의

본 연구는 노인요양병원 간호사들의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도를 알아보고 이들 간의 관계를 확인하기 위해 시도되었다.

본 연구에서 노인요양병원 간호사의 자존감 점수는 평균 29.97로 나타났다. 이는 말기암 환자를 돌보는 간호사의 자존감 평균 30.32(이강호, 윤현정, 2006)와 일부 지역 종합병원 이상 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 나타난 자존감은 30.57(류소연 등, 2004)과 유사한 결과이다. 또한 일반간호사를 대상으로 한 박은주(2000)의 연구에서 자존감이 35.84로 나타난 것과 미혼여성을 대상으로 한 김옥수, 김애경, 김선화와 백성희(2001)의 연구에서 대상자들의 자존감이 평균 34.53점이었던 것에 비하면 다소 낮은 정도의 자존감을 보였다. 즉, 본 연구의 대상자들은 중간 정도보다는 높은 정도의 자존감을 보였으나 다른 선행연구들에서 자존감이 30점 이상이었던 것에 비해 낮은 정도의 점수를 나타내었다. 이러한 결과는 임종환자 또는 말기질환 환자와 그 가족들을 지켜보며 의료의 한계를 느끼며, 간호사로서 그들을 도울 수 없다는 심리적 부담감이 작용하여 자존감이 낮게 나타난 것으로 생각된다. 자존감은 간호사의 전문직 자아개념, 직무만족도, 적응력, 간호에 대한 이미지 등에 중요한 영향을 주는 개념으로 긍정적인 자존감을 가지고 간호현장에서 활동을 한다면 정신건강과 효율적인 업무수행, 질적인 간호를 제공하는 등 자신과 환자에게 유익을 주게 되므로 무력감에서 벗어나 자신감을 가지고 일을 할 수 있을 것이다(류소연 등, 2004). 따라서 이들의 자존감을 높여주는 것은 필요하지만 선행연구를 고찰해 본 결과, 노인요양병원 간호사들의 자존감에 대한 연구는 거의 없어 직접적인 비교는 어렵다. 향후에는 노인요양병원 간호사들의 자존감에 영향을 미치는 요인을 계속해서 찾아보는 노력이 필요하며 이들의 자존감을 높이는 방안을 다각적으로 검토해야 할 것으로 여겨진다.

본 연구에서는 대상자의 역할갈등이 평균 41.73인데 평균평점으로 환산했을 경우 2.08로 중간점수보다 조금 낮은 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 사용한 도구와 동일하지는 않았지만 일반 간호사를 대상으로 조사한 윤혜성(2000)의 연구에서 역할갈등이 3.80, 종합병원 간호사를 대상으로 한 김종경(2007)의 연구에서는 역할갈등이 3.00으로 나타난 것보다 낮은 수치임을 알 수 있다. 선행연구결과들(김종경, 2007; 윤혜성, 2000; 박선화, 2004)에서는 대개 25세 이하의 젊은 간호사나 임상경

력이 1년 이하인 경우들에서 역할갈등이 높은 것으로 나타났는데 본 연구의 대상자들은 평균 연령이 37.30세로 다소 높았으며 총 근무경력이 1년 이상인 경우가 많았기 때문에 타 연구들에 비해 역할 갈등 정도가 낮은 것으로 보인다.

본 연구의 직무스트레스는 85.39로 중간보다 높은 수준으로 5점 만점으로 환산했을 경우 3.42점에 해당한다. 이는 노인요양시설 간호사를 대상으로 했던 박영옥(2008)의 연구에서 대상자의 직무스트레스 3.46, 암병동 간호사를 대상으로 한 박진주(2006)의 연구에서 제시된 3.48, 일 지방 임상간호사를 대상으로 한 류소연 등(2004) 연구에서 직무스트레스 점수가 3.24이었던 것과 비교하여 비슷한 수준의 결과이다. 그러나 노인요양병원에서 근무하는 간병인을 대상으로 한 연구(한주희, 2009)에서의 직무스트레스 점수 2.79와 일 지역 종합병원 간호사(김지영, 홍지영, 2007)를 대상으로 한 직무스트레스 점수 2.64에 비하면 본 연구 대상자들의 직무스트레스 정도가 높았다. 노인요양병원은 일반병원과 달리 노인을 대상으로 하며 노화로 인한 거동불편, 치매로 인한 인지지각력 저하, 뇌졸중 등 만성질환으로 인한 인지력 및 신체기능 저하, 정신적 혼미, 의사소통의 어려움 등으로 병원 내에서 모든 생활을 간호 인력에 의지하고 있어(김은숙, 2009; 조은주, 2007) 직무스트레스가 높을 것으로 생각된다. 따라서 노인요양병원 간호사의 직무스트레스가 높은 것으로 나타나 직무스트레스를 낮추는 방안을 모색해봐야 할 것 같다.

본 연구에서 이직의도는 5점 만점에 2.84로 중간보다 약간 높은 수준이었다. 노인요양시설 간호사를 대상으로 했던 박영옥(2008)의 연구와 임상간호사를 대상으로 한 두은영 등(2005)의 연구에서 나타난 3.12, 사회복지시설 간호사의 4.01(임지영 등, 2004), 암환자를 간호하는 간호사가 3.25(김영란, 2006)보다 낮은 수준이었다. 그러나 중소병원 간호사를 대상(이은숙, 정지영, 전명희, 2004)으로 한 이직의도에서 26세-30세 군의 경우 2.19, 31세 이상 1.93으로 보고되었던 결과보다는 본 연구 대상자의 이직의도가 더 높은 수준이다. 위의 선행연구들에서는 20대 연령의 간호사들이 높은 이직의도를 가진 것으로 보고하는데 본 연구 대상자의 평균 연령이 37.30세로 30대가 가장 많아 타 논문들에 비해 이직의도가 다소 낮은 것으로 보인다. 그러나 본 연구 결과만으로 그 이유를 정확히 설명할 수 없으므로, 향후에는 병원규모가 비슷한 중소병원 간호사보다 이직의도가 높은 이유를 확인하기 위해 다른 규모의 병원들과 비교하는 반복연구가 실시되어야 할 것으로 생각된다. 또한 기존의 이직의도 도구들이 문항 수가 3-5문항 정도로 적어 좀 더 신뢰도가 높은 연구도구를 사용한 반복연구의 실시가 필요하다.

본 연구 대상자의 자존감 정도는 최종학력, 급여 수준에 따라 유의한 차이가 있었는데, 최종학력은 3년대졸보다 4년대졸 이상에서, 급여수준은 150-200만원 미만보다 100-150만원 미만에서 유의한 차이가 있었다. 암환자를 돌보는 간호사를 대상으로 한 연구(이강오, 윤현정, 2006)에서 살펴보면 종교, 직위, 간호직 만족도에서 유의한 차이가 있고, 간호대학생을 대상으로 한 연구(박미화, 1999)에서는 종교, 성격에서 유의한 차이가 있어 본 연구 결과와는 다르게 나타났다. 자존감은 간호사를 대상으로 한 연구가 거의 없고 특히 노인요양병원의 간호사를 대상으로 한 연구가 이루어 지지 않아 대상자의 일반적 특성에 따른 자존감 정도는 본 연구 결과만으로 직접적인 이유를 설명하기는 어렵다.

역할갈등 정도는 현직위에서 유의한 차이가 있었는데, 일반간호사보다 수간호사 이상에서 역할갈등 정도가 높았다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 김종경(2007)의 연구에서는 연령과 총근무 경력에 따라 유의한 차이가 있었고, 성미혜(2006)는 중환자실 간호사들의 역할갈등이 종교, 간호사 총경력, 간호직에 종사할 예정기간에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 보고하였다. 또한 박선화(2004)의 연구에서는 연령과 결혼상태에 따라 차이가 있었고, 기혼간호사를 대상으로 한 김학희(2001)의 연구에서는 결혼기간, 근무경력, 자녀수에 따라 유의한 차이가 있어 본 연구결과와 일치하지 않았다. 이는 본 연구 결과만으로 설명하기 어렵지만 요양병원은 일반병원과 달리 간병인, 사회복지사, 물리치료사 등 타 직종 종사자들과 협동 작업이 강조되고 특수한 환경에서 일반간호사보다 더 많은 책임감과 독립심이 요구되며, 환자상태의 불안정, 및 위기상황에서 신속하고 정확한 의사결정을 해야 하는 역할이 많이 요구되는 것과 관련이 있다고 생각된다.

직무스트레스 정도는 현병원 임상경력에 따라 유의한 차이가 있었는데, 1년에서 3년 미만인 경력보다 3년 이상인 경력에서 직무스트레스 정도가 높았다. 일부 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구(이은희 등, 2007)에서 근무기간에 따라 직무스트레스 정도가 유의한 차이를 보였는데 1-2년 경력자보다 3년-5년 경력자 군에서 더 높아 본 연구 결과와 비슷하게 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 김지영 외(2007) 연구결과에서는 연령이 낮을수록, 기혼보다 미혼인 상태에서 직무스트레스가 높았고, 양방병원과 한방병원 간호사들의 직무스트레스를 비교한 연구에서(강승주, 김인숙, 2006)는 양방병원 간호사군이 지위가 높을수록 직무스트레스가 낮았고 한방병원 간호사군은 연령이 낮을수록 직무스트레스가 높은 것으로 나타나 본 연구 결과와는 다르게 나타났다. 이처럼 일관되지 않은 결과가 나타났으므로 노인

요양병원 간호사의 직무분석을 통한 직무스트레스 요인을 확인하여 이에 대한 근본적인 대책을 마련하고 스트레스에 적절히 대처할 수 있는 방안을 모색함으로써 효율적인 간호업무 수행을 할 수 있도록 하는 것이 중요하다고 생각된다.

본 연구에서는 대상자의 연령, 현 직위, 총 임상경력, 근무 만족정도에 따라 이직의도에 차이를 보였다. 중소병원 간호사들을 대상으로 한 이은숙, 정지영, 전명희(2004)의 연구에서는 대상자의 연령이 26-30세일 때, 임상경력은 1-3년, 일반간호사일 때 이직의도가 높은 것으로 나타났고, 노인요양시설 간호사를 대상으로 했던 박영옥(2008)의 연구에서는 연령이 20-29세일 때가 이직의도 정도가 가장 높았고, 노인요양시설에 대해 만족한 집단보다 불만족한 집단에서 이직의도가 높았다. 또한 암환자를 간호하는 간호사의 이직의도에서 살펴보면(김영란, 2006) 연령은 26-30세 미만인 경우가 높았으며, 임상경력 5년 미만인 경우에 이직의도가 높게 나타났다(어금숙 등, 2004). 본 연구와 선행연구들을 비교해 볼 때, 대체로 20대 연령에서 이직의도가 높았고, 현 직위는 일반간호사가, 임상경력은 5년 미만에서 높은 것으로 보여 이들을 대상으로 이직의도를 낮추기 위한 관리 전략이 무엇보다 필요하다고 보여 진다.

본 연구의 대상자들은 자존감이 높을수록 역할 갈등이 낮았고, 역할갈등이 높을수록 직무스트레스 정도도 높았다. 이는 모든 병동의 간호사들에서 역할갈등과 직무스트레스 사이에 통계적으로 유의한 정상관관계가 있었고, 직무스트레스와 업무만족과 간에는 역상관관계가 있었던 박선화(2004)의 연구결과와 유사한 것이다. 또한 역할갈등이 직무스트레스에 가장 큰 영향을 미친다고 보고한 이명하(1996)와 류소연 등(2004)의 연구결과를 지지하는 것이다. 기존에 노인요양병원 간호사를 대상으로 한 유사한 연구가 거의 없어 구체적으로 비교하기는 어렵지만 노인요양병원 간호사가 자신의 업무에 자긍심을 가지고 자율적으로 일을 한다면 역할갈등이 낮아지고, 결국 이는 직무스트레스를 낮출 수 있을 것으로 보인다. 대부분의 선행연구에서는 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 보고되었는데 본 연구에서는 직무스트레스가 이직의도와 유의한 관련이 없는 것으로 나타났다. 따라서 향후에는 다른 기관들과 다른 노인요양병원 간호사들만의 이직의도에 영향을 미치는 변인들이 무엇인지 확인할 필요가 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 노인요양병원 간호사들의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도를 알아보기 위한 서술적 조사 연구이다. 본 연구의 대상자는 광주·전남에 위치한 요양병원에 근무하는 간호사로서 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 120명을 대상으로 하였다.

연구 도구는 대상자의 일반적 특성 18문항, 자존감 10문항, 역할갈등 20문항, 직무스트레스 25문항, 이직의도 측정을 위한 5문항의 총 78문항으로 구성된 설문지를 이용하였다.

수집된 자료는 SPSS 15.0 version program을 이용하여 전산 통계처리 하였으며 대상자의 일반적 특성과 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 이직의도 정도를 알아보기 위해 평균과 표준편차, independent t-test, one way ANOVA, 사후검증은 Scheffe's test, 상관관계는 Pearson's Correlation으로 분석하였다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 본 연구의 대상자의 자존감 정도는 29.97 이였고, 역할갈등은 41.73, 직무스트레스는 85.39, 이직 의도는 14.19로 나타났다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 연령(F=3.907, p=.011), 현 직위(F=4.613, p=.012), 총 임상경력(F=3.345, p=.022), 근무 만족정도(F=8.074, p=.001)에 따라 이직의도에 유의한 차이가 있었는데 20대 연령, 일반간호사, 5년 미만의 경력에서 이직의도가 높았다.
3. 변수간의 상관관계는 자존감과 역할갈등(r=-.194, p=.034), 역할갈등과 직무스트레스(r=.252, p=.005) 사이에 유의한 상관관계가 나타났다. 즉, 자존감이 높을수록 역할 갈등이 낮았으며, 역할갈등이 높을수록 직무 스트레스 정도도 높았다.

이상의 결과들을 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 간호사의 자존감을 높이고, 역할갈등 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 전략이 필요하다.

2. 이직의도를 정확히 측정할 수 있는 신뢰성 높은 도구 개발이 필요하다.

3. 간호사의 이직을 줄이는 방향으로 20-30대, 임상경력 5년미만인 간호사를 대상으로 하는 교육프로그램을 개발함으로써 이직율을 줄이는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

4. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 변인을 분석하기 위해 다양한 환경과 다양한 대상자에게 확대하는 반복연구가 필요하다

5. 요양병원 적정성 평가가 매년 실시되고 있는데 지표의 확대, 보완으로 요양병원의 환경이 많이 달라 질것으로 예상됨으로 같은 대상자에게 같은 도구로 반복연구를 제언한다.

참고문헌

강승주, 김인숙(2006). 양·한방 협진 대학병원 간호사의 업무 스트레스와 직무만족도 비교 연구. *조대의대논문집, 31(3),* 90-101.

건강보험심사평가원(2009). 요양병원 입원급여 적정성평가 설명회.

권동일(2001). *사회복지시설 종사자의 갈등에 관한 연구.* 성균관대학교 사회복지대학원 석사학위논문, 서울.

고인애(2007). *기혼간호사의 역할갈등이 직무만족에 미치는 영향.* 제주대학교 행정대학원 석사학위논문, 제주.

김매자, 구미옥(1984) 간호원이 근무중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구 개발 연구. *대한간호학회지, 14*(2), 28-37.

김숙자(1992). *간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구.* 고려대학교 석사학위논문, 서울.

김영란(2006). *암환자를 간호하는 간호사의 이직의도에 관한 연구.* 전남대학교 석사학위논문, 광주.

김옥수, 김애경, 김선화, 백성희(2001). 미혼 흡연 여성들의 불안, 우울 및 자아존중감이 흡연량 및 니코틴 의존도에 미치는 영향. *성인간호학회지, 13(4),* 509-516.

김원옥, 김덕희, 고문희, 김증임, 이명선, 이경숙(2003). 병원간호사들의 이직 결정과정. *성인간호학회지, 15(4),* 531-541.

김은숙(2009). *노인요양병원 간호사들의 직무만족도에 관한 연구.* 대구한의대학교 석사학위논문, 대구.

김은하(1995). *임상간호사의 업무관련 스트레스에 관한 연구.* 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울

김종경(2007). 종합병원 간호인력에 따른 직무만족·환자만족 비교. *간호행정학회지,* 13(1), 98-108.

김지영, 홍주영(2007). 병원간호사의 셀프-리더쉽과 직무스트레스 및 직무만족도. *간호행정학회지, 13(2),* 184-190

김학희(2001). *기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구.* 대전대학교 석사학위논문, 대전.

김현옥, 노재훈, 박은정, 이은희, 원종욱, 장세진(2007). 간호사의 직무스트레스와 이직간의 관련성. *대한산업의학회지, 19(2),* 93-104.

두은영, 김인아, 임지영, 서문경애, (2005). 간호사가 지각하는 내부마케팅활동 정도가 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무생산성에 미치는 영향. *간호행정학회지, 11(1),* 1-12.

박미화(1999). 일부간호대학생의 자아존중감과 건강증진행위에 관한 연구. *성인간호학회지, 11(1),* 96-106.

박선화(2004). *근무병동별 간호사의 역할갈등, 직무스트레스 및 업무만족에 관한 연구.* 경희대학교 석사학위논문, 서울.

박성희(2002). *간호인력비율에 따른 직접간호활동 및 간호결과분석.* 고려대학교 박사학위 논문, 서울

박영옥(2008). *노인요양시설 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인.* 연세대학교 석사학위논문, 서울.

박은숙, 박영주, 임지영,(2004). 사회복지시설 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지, 10*(2), 185-193.

박은주(2000). *간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인: 성격유형과 자아존중감 중심으로.* 아주대학교 공공정책 대학원 석사학위논문, 경기.

박진주(2006). *암병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족 연구.* 한양대학교 대학원 석사학위논문, 서울.

보건복지부(2008). 노인장기요양보험제도 www.longtermcare.or.kr

성미혜(2006). 중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 역할갈등과 직무만족도 비교연구. *간호행정학회지, 12(1),* 104-112.

어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자(2004). 병원간호사의 직무특성 및 직무만족과 이직의도와의 관계. *임상간호연구, 9(2),* 81-92.

오평자(2004). *병원근로자의 스트레스와 직무만족에 관한 연구.* 원광대학교대학원 석사학위논문, 전북.

윤혜성(2000). *간호사 역할갈등의 원인과 해소방안에 관한 연구.* 대전대학교 대학원 석사학위논문, 대전.

이강오, 윤현정(2006). 암환자를 돌보는 간호사의 자아존중감, 영적안녕, 우울및 삶의 질과의 상관관계. *조선의대논문집, 31(2),* 85-99.

이명하(1996). 임상간호사의 업무스트레스에 관한 논문 분석. *성인간호학회지, 8(1),*

180-200.
이미옥, 류소연, 변익건, 박정희(2004). 일부 임상간호사들의 직무스트레스와 우울과의 관련성. *조선의대논문집, 29(2),* 26-27.
이상경(2007). 효율적인 병원조직 운영에 관한 연구. *대구보건대학 학술지, 27,* 1-17
이은숙, 정지영, 전명희(2004). 중소병원 간호사의 복리후생만족도, 직무만족도 및 이직의도와의 관계. *대한간호, 43(4),* 66-82.
임상간호사회(2002). 2002년도사업보고서: 전국병원 간호사 배치현황 보고서. 서울: 임상간호사회
전병제(1974). Self-esteem; a test of its measurability. *연세논총, 11,* 107-29.
조병희(1999). *의료문제의 사회학 · 한국의료체계의 모순과 개혁.* 대구: 태일사
조은주(2007). *노인병원간호사의 전문직 자아개념과 소진의 관계.* 고신대학교 대학원 석사학위논문, 부산.
최문영(2009). *요양병원 간병인의 이직의사에 여향을 미치는 요인.* 충남대학교, 석사학위논문, 대전.
통계청(2009). 고령자 통계 www.nso.go.kr
한주희(2009). *노인요양병원 간병인의 직무스트레스와 정신건강에 관한 연구.* 한양대학교 석사학위논문, 서울.
Bravo, G., De, W. P., Dubois, M., & Charpentier, M. (1952). Correlates of care quality in Long-term care facilities: a multilevel analysis. *Journals of Gerontology, Series B,* 180-188.
Cangelosi, J.D., Markham, F. S., & Bounds, W. T. (1998). Factors related to murse retention and turnover: An updated study. *Health Mark Q, 15(3),* 25-43.
Harrington, C., Woolhandler, S., Mullan, J., Carrilo, H., & Himmelstein, D. U. (1950). Does investor ownership of nursing homes compromise the quality of care? *American journal of Public Health, 2001 Sep; 91,* 1452-1455
Munroe, D. J. (1990). The influence of registered nursing staffing on the quality of nursing home care. *Research in Nursing and Health, 13(4),* 263-270.
Nyman, J. A. & Nyman, J. A. (1988). Improving the quality of nursing home outcomes, Are adequacy-or incentive-oriented policies more effective? *Medical care, 26,* 1158-1171

Nyman, J. A., Bricker, D. L., Link, D. (1990). Technical efficiency in nursing homes. *Medical care, 28,* 541-551.

Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Shader, K., Koh, M., Kim, C. M., & Moon, J. H. (2001). The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *J Korean Acad Nurs, 31(6),* 988-997.

Walton. R. E & Dutton. J. M, (1969). The management of interdepartmental Conflict. A Model and Revew, ASQ Vol 14.

Wagner, C., Ikkink, K, k., vander, W. G., Spreeuwenberg, P., de Bakker, D. H., & Groenewegen, P. P. (1950). Quality management systems and clinical outcomes in Dutch nursing homes. *Health Policy, 2006 Jan; 75,* 230-240.

Zimmerman, D. R. & Zimmerman, D. R. (2003). Improving nursing home quality of care through outcomes data: the MDS quality indicators. *International Journal of Geriatric Psychiatry, 18,* 250-257.

설 문 지

안녕하십니까?
저는 현재 조선대학교 일반대학원에서 간호학을 전공하고 있는 대학원생입니다.

본 설문지는 노인요양병원에서 근무하는 간호사의 자존감과 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도를 알아보고 이들 간의 관계를 연구하기 위해 작성되었습니다.

귀하께서 주시는 모든 응답은 무기명으로 처리되며 오직 연구목적으로만 사용될 것입니다. 귀한 시간을 내시어 본 연구에 협조해 주신 여러분께 깊이 감사드립니다.

늘 건강하시고 행복하시길 바랍니다.

연구자 : 김 종 란 올림
핸드폰 : 010- 6601-1769
E-mail : nakjr0404@hanmail.net

* 본인은 본 연구의 목적과 취지를 충분히 이해하고 자발적으로 연구에 참여하기로 하였습니다.

연구 참여자 : 서명
연락처 : _____

* 다음을 읽고 해당되는 항목에 “V” 표시하거나 직접 기록하여 주십시오.

1. 귀하의 연령은? _____세

2. 성별은? ① 여자 ② 남자

3. 귀하의 결혼 상태는? ① 미혼 ② 기혼

4. 귀하의 종교는? ① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 기타

5. 귀하의 최종학력은?
① 전문대졸 ② 4년제 졸 ③ 대학원 이상

6. 귀하의 총 임상경력은? ( ) 년 ( )개월

7. 귀하가 근무하고 있는 병원에서의 총 임상 경력은? ( ) 년 ( ) 개월

8. 귀하의 현 직위는?
① 일반간호사 ② 수간호사 ③ 기타 (자세히 :)

9. 귀하의 근무형태는?
① 3교대 근무 ② 2교대근무 ③ 상근 근무 ④ 기타 ( )

10. 귀하의 급여수준은?
① 100만원 미만 ② 100만원 이상-150만원 미만 ③ 150만원 이상-200만원 미만
④ 200만원 이상-250만원 미만 ⑤ 250만원 이상

11. 귀하가 근무하고 있는 병원의 설립연도는? ( )년 ( )월

12. 귀하가 근무하고 있는 병원의 설립구분은?

① 법인　　② 시. 도립　　③ 개인　　④ 기타 (　　)

13. 귀하가 근무하는 병원의 병상 수는 ?　　(　　) 병상

14. 귀하가 노인요양병원에서 근무하게 된 동기는?
① 노인요양병원 운영에 관심이 있어서
② 가족, 친지, 지인, 교수님의 권유로
③ 실습/자원봉사의 계기로
④ 신문/광고를 통해서
⑤ 기타 (자세히 :　　)

15. 노인요양병원에 근무하면서 느끼는 만족 정도는?
① 매우 만족　　② 만족　　③ 보통　　④ 불만족　　⑤ 매우 불만족

16. 이직경험은?　　① 있다　　② 없다

17. 이직횟수는?　　(　　)회

18. 귀하가 이직을 하고 싶다면 가장 큰 이유는?
① 보수　　② 업무부담　　③ 불규칙한 근무시간
④ 직장 내 대인관계　　⑤ 승진 등 자기발전 기회가 없어서
⑥ 기타 (자세히:　　)

* 아래의 문항들은 **귀하가 자신을 어떻게 보는냐** 하는 자기 자신에 대한 생각을 나타내는 문항이니 귀하의 생각을 잘 나타내 주는 항목에 "V" 표 해주십시오.

문 항	거의 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	항상 그렇다
	1점	2점	3점	4점
1. 나는 적어도 내가 다른 사람과 같은 정도로는 가치있는 사람이라고 생각한다.				
2. 나는 좋은 성품을 많이 가졌다고 생각한다.				
3. 대체적으로 나는 실패한 사람이라는 느낌이 든다.				
4. 대부분의 다른 사람들과 같은 정도로 나는 일을 잘 할 수 있다.				
5. 나는 자랑할 것이 별로 없다.				
6. 나는 내 자신에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다.				
7. 나는 내 자신에 대해 만족한다.				
8. 나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다.				
9. 나는 가끔 쓸모없는 사람이라고 생각한다.				
10. 나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다.				

* 다음에 제시한 문항들은 귀하의 **역할갈등**을 측정하기 위한 것입니다. 각 내용에 대하여 귀하가 느끼는 역할갈등 정도에 가장 일치한 항목에 "V" 표 해주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
	1점	2점	3점	4점	5점
1. 일과 중에 업무로 동료 직원과 다툼이나 불화가 자주 발생한다.					
2. 동료직원의 비협조로 인하여 업무를 수행하는데 어려움을 느낀 경우가 있다.					
3. 동료직원이 자신의 능력, 학벌, 재능을 은연중 과시함으로써 무시, 불쾌감을 느낀 적이 있다.					
4. 동료 직원이 하는 일을 믿지 못하는 경우가 있다.					
5. 동료직원의 부당한 간섭이나 방해로 인하여 업무추진상 어려움을 느낀 적이 있다.					
6. 소속기관의 지침이나 정책이 변경될 때마다 충분한 정보를 제공받고 있다.					
7. 동료직원에게 업무수행에 필요한 자료를 요청할 경우 축소 혹은 과장하여 정보를 제공 받는 경우가 있다.					
8. 소속기관에서는 담당 업무에 대하여 불필요한 간섭을 하고 있다고 생각한다.					
9. 업무 이외의 마찰로 동료 직원과 의견 충돌이 있다.					
10. 동료직원에게 업무수행과정에서 비협조적인 경우가 있다.					
11. 업무 수행 시 동료직원의 부정적인 태도로 인하여 어려움을 느끼는 경우가 있다.					
12. 수행하는 업무로 인하여 상사와 의견차이로 마찰이 있다.					
13. 상사의 권위적인 태도로 무시, 불쾌감을 느낀 적이 있다.					
14. 동료에게 업무에 대한 문의나 자료 요청 시 동료직원의 회피적인 태도로 인하여 어려움을 겪은 적이 있다.					

문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
	1점	2점	3점	4점	5점
15. 나의 업무가 클라이언트(고객)에게 도움이 되는지 의심한 적이 있다.					
16. 동료가 사전협의 없이 자의적으로 업무를 처리하여 무시, 불쾌감을 느낀 적이 있다.					
17. 나의 언행으로 인하여 동료나 상사가 무시나 불쾌감을 느낀 적이 있다고 본다.					
18. 동료가 업무에 대한 문의나 자료를 요청 시 고의적으로 알려 주지 않은 경우가 있다.					
19. 동료직원의 업무에 관하여 본인의 신중한 고려의 부족으로 간섭이나 방해를 하게 될 경우가 있다.					
20. 업무에 대한 상사의 계속적인 확인점검으로 나는 불신하고 있다는 생각을 하는 경우가 있다.					

* 귀하가 간호직을 수행할 때 경험할 수 있는 **스트레스**의 종류를 나열한 항목입니다. 각 질문을 읽고 난 후 순간적인 느낌인 생각을 사실 그대로 해당되는 항목에 "V"표 해주십시오.

문 항	아주 심하게 느낀다	심하게 느낀다	보통이다	약간 느낀다	전혀못 느낀다
	5점	4점	3점	2점	1점
1. 근무 중 응급상황을 포함한 중환자나 사망한 환자가 발생할 때					
2. 대상자가 간호행위에 협조하지 않을 때					
3. 간호업무(투약, 처치 등) 수행 시 실수로 누락 된 것을 발견할 때					
4. 환자 간호에 대한 전문지식(질병, 치료, 검사 등) 부족					
5. 간호업무 외에 잡다한 일까지 신경 써야 할 때					

문 항	아주 심하게 느낀다	심하게 느낀다	보통이다	약간 느낀다	전혀못 느낀다
	5점	4점	3점	2점	1점
6. 타부서와의 관계가 비협조적, 비합리적일 때					
7. 간병•수발자가 간호사의 지시,충고를 따르지 않을 때					
8. 자신의 역할이 전문적 가치기준과 맞지 않는다고 생각될 때					
9. 의사가 없는 상황에서 환자 상태에 대한 즉각적인 판단을 내려야 할 때					
10. 입원환자 또는 보호자와의 관계가 좋지 않을 때					
11. 동료 간호사와의 관계가 좋지 않을 때					
12. 병원(기관)에서 간호사의 역할과 능력을 인정하지 않을 때					
13. 병원장을 포함한 상사의 관리가 맘에 들지 않을 때					
14. 상사가 간호사의 업무 보고를 귀담아 듣지 않을 때					
15. 지식, 기술면에서 담당 의사를 신뢰할 수 없을 때					
16. 인력부족으로 충분한 간호를 수행할 수 없을 때					
17. 업무수행에 필요한 지침(업무 매뉴얼) 없을 때					
18. 간호사 1인당 돌보아야 할 환자가 많다고 생각될 때					
19. 하는 일이 타 직종에 비해 보상이 적다고 느껴질 때					
20. 다른 부서와 비교하여 진급순서•승진기회가 다를 때					
21. 동료 간호사들과 환자 간호 및 업무에 대한 경험과 느낌을 함께 나눌 기회가 부족할 때					
22. 밤 근무를 할 때					
23. 교육이나 연수 등의 자기발전 기회가 없을 때					
24. 낙상이나 안전사고 등을 이유로 법적인 의료 분쟁의 상황이 발생할 때					
25. 억제대와 같은 업무상 필요한 조치가 노인의 인권문제와 배치될 때					

* 다음은 **이직의도**에 관한 문항입니다. 해당되는 항목에 "V" 표 해주십시오.

1. 귀하는 현재병원에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있습니까?
   ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다
   ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 많이 그렇다

2. 귀하의 이직에 대한 생각은?
   ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다
   ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 많이 그렇다

3. 동료간호사가 이직할 때 귀하의 이직의사에도 영향을 주었습니까?
   ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다
   ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 많이 그렇다

4. 귀하는 이직 후에 후회가 없으리라 생각하십니까?
   ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다
   ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 많이 그렇다

5. 귀하의 현직에서의 근속 계획 연수는?
   ① 정년퇴직까지 ② 7년 이상
   ③ 3년 - 7년 미만 ④ 1년 - 3년 미만 ⑤ 1년 미만

6. 만일 귀하가 이직계획이라면 그 이유를 순서대로 적어 주십시오.
   ____ ① 간호의 업무량이 너무 많고 힘들다.
   ____ ② 승진이 늦고 발전할 기회가 없다.
   ____ ③ 봉급이 낮다
   ____ ④ 병동의 상사, 동료, 의사와의 사이가 나쁘다
   ____ ⑤ 근무시간이 일정치 않고 3교대로 적응하기가 힘들다
   ____ ⑥ 작업환경이나 후생복지시설이 나쁘다
   ____ ⑦ 일한만큼 적당한 평가를 받지 못한다
   ____ ⑧ 간호사들의 의견이 받아들여지지 않는다

____ ⑨ 간호직에 대한 사회 인식이 나쁘다

____ ⑩ 결혼, 임신, 출산 등 가정상 이유다

____ ⑪ 병원 행정이 맘에 들지 않는다

____ ⑫ 기타( )

7. 귀하가 만일 이직 한다면?

① 타병원에서 간호직을 계속 하겠다 ② 학교나 의무실로 옮기겠다

③ 간호직과는 전혀 다른 직장을 찾겠다 ④ 진학하여 계속 공부를 하겠다

⑤ 아무직업도 갖지 않겠다 ⑥ 기타 ( )

- 바쁘신데도 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다 -

저작물 이용 허락서

학 과	간호학과	학 번	20087066	과 정	**석사**
성 명	한글: 김종란 한문 :金鍾蘭 영문: Kim Jong Ran				
주 소	광주 북구 두암동 285-10번지				
연락처	E-MAIL :nakjr0404 @ hanmail.net				
논문제목	한글: 노인요양병원 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도에 관한 연구				
	영문: A study on self-esteem, role conflict, work stress and the turnover intention of geriatric hospital nurses				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집・형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포・전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용의 허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송・출력을 허락함.

동의여부 : 동의(0) 반대( )

2010년 2 월 일

저작자 김종란 (인)

조선대학교 총장 귀하