2011년 2월석사학위 논문

# 노인요양병원 간병인의 직업의식 및 직무스트레스와 이직의도의 관련성

조선대학교 보건대학원

보건학과

서 영 주

# 노인요양병원 간병인의 직업의식 및 직무스트레스와 이직의도의 관련성

Relationship between Occupation Consciousness and Job Stress of Caregivers Employed at Silver Hospitals and Their Intention to leave

2011년 2월 일

조선대학교 보건대학원

보건학과

서 영 주

# 노인요양병원 간병인의 직업의식 및 직무스트레스와 이직의도의 관련성

지도교수 박종

이 논문을 석사학위 청구논문으로 제출함

2010년 12월

조선대학교 보건대학원

보건학과

서 영 주

# 서영주의 석사학위 논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 정 영 인 위 원 조선대학교 교수 강 명 근 인 위 원 조선대학교 교수 박종 인

2010年 12月

조선대학교 보건대학원

# 목 차

표 목차
ABSTRACT3
I. 서 론1
Ⅱ. 연구 방법
A. 연구 대상
B. 자료 수집 방법
C. 자료 분석 방법
Ⅲ. 연구 결과
A. 연구대상자의 특성 ···································
B. 연구대상자의 특성과 이직의도와의 관련성 ···································
C. 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인17
Ⅳ. 고찰 ···································
Ⅴ. 요약 및 결론22
참 고 문 헌22
부록(설문지)27

# 표 목 차

丑	1.	연구대상자의 일반적 특성7
丑	2.	연구대상자의 직업적 특성9
丑	3.	연구대상자의 직업의식 수준10
丑	4.	연구대상자의 직무스트레스 수준12
丑	5.	연구대상자의 이직의도 수준13
丑	6.	일반적 특성에 따른 이직의도14
丑	7.	직업적 특성에 따른 이직의도16
丑	8.	직업의식, 직무스트레스, 이직의도와의 상관관계17
丑	9.	연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인18

#### **ABSTRACT**

Relationship between Occupation Consciousness and Job Stress of Caregivers Employed at Silver Hospitals and Their Intention to leave

Suh, Young-ju

Advisor: Park Jong, Ph.D

Graduate School of Public Health

Chosun University

This study aims to identify whether there are relations between occupational consciousness and job stress of care givers and intention to leave. For the purpose, the study interviewed 180 care givers from three silver hospitals in Gwangju and three ones in Jeonnam using an organized short-essay type questionnaire from September 27, 2010 to October 16, 2010. 175 copies were collected and except 8 copies of insincere answers, a total of 167 answers were used for the final analysis. For data analysis, it used PASW statistics 18.0 and conducted a t-test, an ANOVA, and Pearson correlations analysis. Finally, variables which were significantly related to intention to leave in a simple analysis were considered as independent variables and intention to leave was considered as a subordinate variable for a multi-variate regression analysis. Its statistical significance was p<0.05.

As a result of the analysis, the lower they had occupational consciousness and they higher job stress they had, their intention to leave statistically significantly increased (p<.001). However, educational background, the number of patients in

day shifts, experiences of injuries at work, and health consciousness which showed significant relations in a simple analysis had no significant relations with it and the explanatory power of the regression model was 55.3%.

In conclusion, occupational consciousness and job stress of care givers influenced their intention to leave, and the higher the had occupational consciousness and the lower they had job stress, the lower intention to leave they had. Therefore, to decrease leaving of care givers, their job stress should be appropriately controlled and organized and professional training and education programs should be developed to imbue them with occupational consciousness.

## I. 서 론

생활수준의 향상과 의료기술의 발달로 노인인구가 전 세계적으로 증가추세에 있다. 우리나라의 경우 2000년에 65세 이상의 인구가 총 인구의 7.2%에 이르는 고령화 사회에 진입하였고, 특히 의료 및 사회보장이 더 필요한 80세 이상 후기 고령층이 2010년 95만 명으로 고령사회로의 진입을 앞두고 있다(보건복지가족부, 2009). 이러한 노인인구의 증가에 따라 치매, 중풍 등 노인질병에 이환된 인구가 증가되고장기요양보호(long-term care)에 대한 수요 역시 증가하는 추세다.

정부는 이러한 문제의 심각성을 인식하여 장기노인요양보험을 2008년 7월부터 시행하였고 이 제도에 따라 설립된 노인요양병원과 노인요양시설, 재가 복지시설등에 필요한 인력이 요양보호사이다. 요양보호사는 기존에는 소정의 교육을 받고자격을 취득하였으나 2010년부터 자격시험제도로 바뀌었다. 그러나 요양병원은 요양보호사를 배치할 법적인 의무가 없어(보건복지가족부, 2009) 간병인으로 대체하고 있어 간병인의 수요가 증가하고 있고, 간병업무 전문성에 대한 요구가 크게 증대되고 있어 하나의 전문적인 직업으로 인식되어지고 있다. 간병인은 환자와 가장가까이에서 가족을 대신하여 돌보는 인력으로서 24시간 직접적인 서비스를 제공하고 있다. 특히, 노인요양병원에서 간호사나 간호조무사 등 간호 인력이 부족한 현시점에서 간병인의 역할은 점차 증가할 수밖에 없다(한주희, 2009). 그러나 열악한근무조건으로 인해 간병인의 사기가 저하되고, 여러 가지 불만과 스트레스를 경험하고 있어 간병인의 이직이 야기되고 있다. 이러한 이직은 조직원의 사기를 저하시키고 업무량을 증가시킴으로써 환자 간호에 악영향을 미치며 (Cavanagh, 1992), 의료효과와도 관련이 있어 이직 후 채용과 훈련에 소요되는 경제적 손실, 서비스질의 저하, 사기저하 등으로 조직에 부정적 영향을 미칠 수 있다(김의중, 2007).

지금까지 연구된 이직의도와 관련된 요인을 살펴보면 Chan과 Morison(2000)은 간호사의 급여, 복지 후생, 부적절한 자원이나 도구 등이 관련이 있으며, 직무스트 레스도 중요하게 작용하여(이은희, 2005; 윤정아, 2007), 직무스트레스가 낮을수록 이직의도가 낮아진다고 하였다(구영숙, 2007). 또한 직무만족(Kim 과 Kim, 1997)과 조직몰입(Kim, 1996; Lee, 1998; Park, 1997)이 주요한 예측인자로 확인되었으며, 개인적인 특성으로 연령, 경력, 경력, 교육수준, 종교 등을 들 수 있고, 조직의 구조

적인 특성으로는 이직당시 근무지의 경력, 근무분야, 직위, 밤 근무 여부, 근무부서의 크기 등을 들 수 있으며, 조직적인 특성으로는 조직몰입, 직무만족, 직무특성, 직무기대, 상급자의 관리유형 들이라고 하였다(Kim 과 Park,1997). 강은정(2006)은 간병인의 이직을 감소시키고 사기를 높여 양질의 서비스를 제공하기 위해서는 직업의식이 중요하고, 김윤경(2003)은 직업의식 수준에 따라 직무만족도와 직무수행에 따른 조직의 성과가 다르게 나타나고 이직에도 영향을 미친다고 하였다.

이처럼 지금까지 연구된 결과를 보면 이직의도 관련된 연구는 많이 있으나 간병인을 대상으로 이직의도와 관련 요인을 파악한 연구 특히 간병인의 직업의식과이직의도와의 관련성을 규명하기 위한 연구는 많지 않았고 또한 직무스트레스와직업의식이 독립적으로 이직의도와 관련이 있는지를 밝히는 연구는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 노인요양병원의 간병인을 대상으로 직업의식, 직무스트레스, 이직의도 수준을 알아보고, 일반적 특성, 직업적 특성, 직업의식, 직무스트레스와이직의도 간의 관련성을 파악한 후 직업의식과 직무스트레스가 이직의도에독립적으로 영향을 미치는 지를 파악하여 간병인의 이직을 줄이기 위한 기본적인자료를 제공하고자 한다.

### Ⅱ. 연구방법

#### A. 연구대상

광주광역시와 전라남도에 소재한 노인요양병원 중 편의추출 한 광주지역 3곳, 전남지역 3곳의 간호부서장에게 협조를 구한 후 여성 간병인 180명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 회수된 설문지는 175명 이었으며 응답이 불충분한 8명을 제외하고 총 167명(92.8%)을 최종 분석 대상으로 하였다.

#### B. 자료 수집방법

2010년 9월 27일부터 10월 16일까지 조사대상 요양병원을 직접 방문하여 구조화된 설문지를 배부하고 자기기입식 방법으로 답하도록 한 후 수거하였다. 설문지는 연구 대상자의 일반적 특성, 직업적 특성, 직무스트레스, 직업의식 그리고 이직의도로 구성하였다.

연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 성별, 연령, 결혼여부, 교육정도, 종교, 현재의 건강인식 등으로 총 6문항으로 구성하였다. 직업적 특성은 간병동기, 간병경력, 평균월급, 업무 시 돌보는 환자 수(낮, 밤), 교대형태, 근무 시간대, 간병업무 중 다친 경험, 자격증 유무, 자격증 취득이유 등 9문항으로 구성하였다.

직업의식을 알아보기 위해 Wollack(1971)의 SWV(Survey of Work Value)를 근거로 최연숙(2005), 강은정(2006)이 사용한 도구를 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 사용하였고 총9문항이다. 각 문항은 리커트 5점척도 (5점: 매우 그렇다~1점: 전혀 그렇지 않다)이며, 점수가 높을수록 직업의식이 높음을 의미하며 Cronbach's alpha값은 0.781이였다.

직무스트레스는 Clerk(1980)이 개발하고 D'Arienzo 등(1981)이 수정하였고 권기 태(1990)가 번안한 TOSFQ (Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 장미애(2009)가 간병인들에게 사용하기에 적절한 문장으로 수정, 보완한 척도를 사용하였다. 직무스트레스를 측정하기위한 설문지 구성은 환자관련 5문항, 업무관련 4문항, 대인관계관련 7문항, 경제적인 면 2문항, 심리적인문항 5문항으로 총 23문항이다. 각 문항은 리커트 5점척도 (5점: 매우 그렇다~1점: 전혀 그렇지 않다)이며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 장미애의 연구에서 Cronbach's alpha값은 0.824를 나타냈었다.

이직 의도는 Backer(1992)의 4문항을 조영숙(1999), 최문영(2009)이 번역한 것을 수정 사용하였다. 문항의 내용을 살펴보면, '이직을 생각하는 정도', '이직에 대한 계획', '현재 여건이 바뀐다면 이직을 하겠는지', '조직에 잔류했을 때 얻을 수 있는 이익'에 대해 묻는 질문으로 4문항으로 구성하였다. 측정은 리커트 5점척도 (5점: 매우 그렇다~1점: 전혀 그렇지 않다)이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 최문영 연구에서 Cronbach's alpha값은 0.780이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's alpha값이 0.790로 나타났다.

### C. 자료 분석방법

자료분석은 PASW statistics 18.0(구 SPSS win 18.0) 프로그램을 이용하여 다음과 같이 하였다. 각 변수들의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's alpha계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 일반적 특성과 직업적 특성 그리고 직업의식, 직무스트레스와 이직의도와의 관련성은 t-test 와 ANOVA, Pearson 상관분석을 이용하였다.

최종적으로 단순분석에서 이직의도와 유의한 관련을 보인 변수를 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하여 다변량 회귀분석을 실시하였다. 분석에 있어 통계적 유의성은 p<0.05로 하였다.

## Ⅲ. 연구결과

#### A. 연구대상자의 특성

#### 1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 대상자 167명중 연령대는 50~59세가 58.1%(97명)로 가장 많았고 평균연령은 51.04 ± 7.35세로 나타났다. 결혼 상태는 기혼이 86.2%(144명)로 많았으며 교육정도는 고졸 49.7%(83명)로 많았다. 종교 유무에 있어서도 종교를 가지고 있는 사람이 91.2%(134명)로 많았으며, 건강 인식정도는 보통이라고 응답한 간병인이 45.5%(76명)로 많았다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

<u></u> 특성	구분	N	백분율(%)
성별	여	167	100
연령(세)	39 이하	15	9.0
	40~49	39	23.4
	50~59	97	58.1
	60 이상	16	9.6
	평균 ±표준편차		$51.0 \pm 7.4$
결혼여부	미혼	2	1.2
	기혼	144	86.2
	이혼	6	3.6
	사별	11	6.6
	기타	4	2.4
교육정도	초졸	13	7.8
	중졸	51	30.5
	고졸	83	49.7
	전문대졸	10	6.0
	대졸	10	6.0
종교	개신교	48	28.7
	천주교	28	16.8
	불교	52	31.1
	기타	6	3.6
	없다	33	19.8
건강인식	매우건강	20	12.0
	건강	65	38.9
	보통	76	45.5
	불건강	6	3.6
전체		167	100.0

#### 2. 연구 대상자의 직업적 특성

본 연구 대상자의 직업적 특성은 <표 2>와 같다. 간병경력은 3년 이상이 40.1%(67명)로 가장 많았고, 평균 간병경력은  $31.76 \pm 23.74$ 개월이었다. 평균월급은 100만원 ~150만원이 50.3%(84명)로 많았다. 돌보는 낮번 환자 수는 10~19명이 56.3%(94명)로 가장 많았고, 평균 환자 수는  $20.55 \pm 23.74$ 명이었다. 또한 밤번 환자수는 40명 이상이 31.7%(53명)로 가장 많았고, 평균 환자수는  $27.23 \pm 12.88$ 명이었다. 교대형태로는 24시간 교대가 50.9%(85명)로 많았고, 근무시간대는 24시간 근무가 52.7%(88명)로 많았다. 간병 일을 하다 다친 경험 에서는 파스를 붙일 정도의상해(자가치료)가 35.9%(60명)로 많았고, 노인요양보호사 자격증 취득 여부에서는 취득자가 91.0%(152명)로 많았다.

<표 2> 연구대상자의 직업적 특성

특성	구분	N	백분율(%)
간병경력	6개월 미만	12	7.2
	6개월~1년 미만	14	8.4
	1년~2년 미만	46	27.5
	2년~3년 미만	28	16.8
	3년 이상	67	40.1
평균 월급(만원/월)	100 미만	81	48.5
	100~150 미만	84	50.3
	150 이상	2	1.2
낮번 환자 수(명)	9 이하	13	7.8
	10~19	94	56.3
	20~29	32	19.2
	30명~39	5	3.0
	40 이상	23	13.8
밤번 환자 수(명)	0	27	16.2
	9 이하	2	1.2
	10~19	19	11.4
	20~29	50	29.9
	30명~39	16	9.6
	40 이상	53	31.7
교대 형태	8시간 교대	26	15.6
	12시간 교대	47	28.1
	24시간 교대	85	50.9
	기타	9	5.4
근무시간대	낮 근무만	25	15.0
_ , , _ ,	오후/저녁 근무만	8	4.8
	24시간 근무	88	52.7
	수시로 바뀜	46	27.5
업무 시	다치지 않음	38	22.8
다친 경험	자가치료	60	35.9
, _ 0 µ	통원치료	59	35.3
	3일 이상 입원치료	10	6.0
요양보호사	있음	152	91.0
자격증 유무	없음	15	9.0
전체	· - <del></del>	167	100.0

#### 3. 연구 대상자의 직업의식 수준

본 연구의 대상자인 노인요양병원 간병인의 직업의식 수준은 <표 3>과 같다. 직업의식 수준의 평균점수는 3.23 ± 0.55점이었으며 높은 항목은 '간병하는 일이 매우중요한 일이라고 생각'이 3.63 ± 0.83점으로 가장 높았다. '하시는 일이 자랑스럽고 긍지와 보람이 있는 일이라고 생각'이 3.48 ± 0.85점, '귀하의 일이 적성에 맞는다고생각'이 3.47 ± 0.80점이었다. 점수가 낮은 항목은 '다른 좋은 일자리가 생긴다 해도간병 일을 계속할 생각'이 2.80 ± 1.10점, '간병을 위하여 개인적인 일을 포기 할 수있다고 생각'이 2.93 ± 1.05점, '몸이 불편한 날에도 간병 일을 나가야 한다고 생각'이 2.95 ± 0.96점으로 나타났다.

<표 3> 연구 대상자의 직업의식 수준

 구분	평균	표준편차
귀하는 간병하는 일이 매우 중요한 일이라고 생각하십니 까?	3.63	0.83
귀하께서 하시는 일이 자랑스럽고 긍지와 보람이 있는 일이라고 생각하십니까?	3.48	0.85
귀하는 귀하의 일이 적성에 맞다 생각하십니까?	3.47	0.80
귀하가 하는 간병일이 항상 몰두할 만한 가치가 있다고 생각하십니까?	3.41	0.79
사직 예고 후 기일을 지켜 퇴사해야 한다고 생각하십니까?	3.40	1.02
집에 볼일이 있는 날에도 간병 일을 나가야 한다고 생각합니까?	3.00	1.00
몸이 불편한 날에도 간병 일을 나가야 한다고 생각합니까?	2.95	0.96
귀하는 간병을 위하여 개인적인 일을 포기할 수 있다고 생각하십니까?	2.93	1.05
귀하는 다른 좋은 일자리가 생긴다 해도 간병 일을 계속 할 생각이십니까?	2.80	1.10
전체	3.23	.56

#### 4. 연구 대상자의 직무스트레스 수준

본 연구의 대상자의 직무스트레스 수준은  $\langle \mathbf{x} \ 4 \rangle$ 와 같다. 직무스트레스 수준 평균은  $3.29 \pm 0.49$ 점으로 대상자가 직무상 얻게 되는 스트레스를 영역별로 구분하였다. 환자관련 스트레스는  $3.55 \pm 0.55$ 점, 업무관련 스트레스는  $3.37 \pm 0.65$ 점, 대인관계관련 스트레스  $2.70 \pm 0.56$ 점, 경제적 관련 스트레스는  $3.47 \pm 0.78$ 점, 심리적 관련 스트레스는  $3.35 \pm 0.63$ 점이었다.

<표 4> 연구 대상자의 직무스트레스 수준

구분		평균	표준편차
	내가 맡은 방에 환자에게 여러 번 설명해도 반	3.89	.66
	복적인 질문을 하는 환자가 있다.	3.03	.00
~> >	내가 맡은 방에 항상 문제를 일으키는 환자가	3.61	.80
환 자	있다.	5.01	.00
관련	내가 맡은 환자는 공격적인 행동(욕설, 폭행)을 한다.	3.42	.89
	인다. 내가 맡은 방의 환자수가 너무 많다.	3.65	.72
	환자가 나의 실수를 상급자에게 알린다.	3.17	.94
	나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.	3.35	.92
업 무	나는 몹시 고되게 일을 해야 한다.	3.37	.83
	열심히 일을 해도 효과가 나타나지 않는 경우가	2.50	0.4
관련	있다.	3.59	.84
	현재의 내 업무는 감당하기 어려울 정도로 많다.	3.14	.87
	나는 병원의 치료 팀들과 갈등이 있다.	2.50	.88
	동료들과의 관계가 좋지 않다.	2.32	.72
	동료들 중 자기에게 부여된 업무를 적절히 수행	3.04	.91
	하지 않는 경우가 있다.	5.04	.91
대 인	환자가족들은 나에게 많은 것을 요구한다.	3.01	.89
관 계	환자가족들은 안전사고 등으로 나에게 항의하	2.49	.80
과려	는 가족들이 많다.	2.49	.00
uu	환자가족들이 나에 대한 태도(무시, 함부로 대하	0.01	00
	는 것 등) 때문에 힘들다.	2.81	.89
	의료진이나 상사가 나의 건의나 의견을 무시한		
	다.	2.71	.86
	나의 보수는 나의 임무와 책임에 상응하지 못한		
경 제	다.	3.49	.84
관련	시간외 수당이 이루어지지 않는다.	3.46	.96
	스트레스가 있는 날은 맡은 업무에 소홀해 진다.	2.93	1.00
	나는 간병 일을 하다가 다칠까봐 걱정된다.	3.36	.98
	아프다거나 급한 일이 생겼을 때 대체할 수 없	0.0=	00
심 리	다.	3.25	.99
관련	·· 수발하던 환자가 죽음에 직면하면 심리적으로		
단단	고통스럽다.	3.54	.86
	내가 돌보는 환자가 낙상, 골절될까 항상 불안하		
	다.	3.69	.88
 전체	<u>ा.</u>	3.29	.49
_ 급ጣ		J.4J	.43

#### 5. 연구 대상자의 이직의도 수준

본 연구의 대상자인 노인요양병원 간병인의 이직의도 수준은 <표 5>과 같다. 전체 이직의도 평균점수는 2.98 ± 0.81점이며 항목별로 '나는 종종 이 직장을 그만두고 싶은 생각이 든다.'  $3.20 \pm 1.08$ 점, '현재보다 조금이라도 여건이 바뀐다면 나는이 직장을 그만 둘 것이다'  $3.16 \pm 1.05$ 점, '이 직장에서 계속 근무해서 내가 얻는 것이 별로 없다'  $2.92 \pm 1.00$ 점, '내년쯤에는 적극적으로 새 직장을 찾아 나설 생각을 갖고 있다'  $2.63 \pm 0.98$ 점 순으로 나타났다.

<표 5> 연구대상자의 이직의도 수준

구분	평균	표준편차
나는 종종 이 직장을 그만두고 싶은 생각이 든다.	3.20	1.08
내년쯤에는 적극적으로 새 직장을 찾아 나설 생각을 갖고 있다.	2.63	.98
현재보다 조금이라도 여건이 바뀐다면 나는 이 직장 을 그만 둘 것이다.	3.16	1.05
이 직장에서 계속 근무해서 내가 얻는 것이 별로 없 다	2.92	1.00
전체	2.98	.81

#### B. 연구대상자의 특성과 이직의도와의 관련성

#### 1. 일반적 특성에 따른 이직의도

일반적 특성에 따른 이직의도 수준은 <표 6>과 같다. 교육정도와 이직 의도는 유의한 관련이 있었으며(p<0.05), 고졸자에서 3.11 ± 0.76점으로 가장 높았다. 건강인식과 이직 의도에서도 유의한 관련이 있었으며(p<0.05), '불건강'하다고 응답한간병인이 3.25 ± 0.84점으로 가장 높았다. 그러나 연령, 결혼여부, 종교 유무는 이직의도와 유의한 관련이 없었다.

<표 6> 일반적 특성에 따른 이직의도

 특성	구분	N	평균	표준편차	F/t	р
연령	49세 이하	54	3.12	.92	2.48	.09
	50~59세	97	2.95	.72		
	60세 이상	16	2.63	.80		
결혼여부	기타	23	2.94	.89	26	.80
	기혼	144	2.98	.79		
교육정도	초졸	13	2.52	.97	2.80	.04
	중졸	51	2.84	.69		
	고졸	83	3.11	.76		
	전문대졸이상	20	3.08	1.03		
종교	있음	132	2.93	.81	-1.74	.08
	없음	33	3.20	.78		
건강상태	건강	85	2.81	.87	3.99	.02
	보통	76	3.14	.68		
	불건강	6	3.25	.84		
		167	2.98	.80		

#### 2. 직업적 특성에 따른 이직의도

직업적 특성에 따른 이직의도 수준은 <표 7>과 같다. 낮번 환자 수와 이직 의도는 유의한 관련이 있었으며(p<0.05), 30~39명을 돌보는 그룹에서 3.95 ± 0.11점으로가장 높았다. 업무 중 다친 경험이 있는지와 이직 의도에서도 유의한 관련이 있었으며(p<0.05), 3일 이상 입원치료를 했다고 응답한 간병인이 3.58 ± 0.53점으로 가장높았다. 그러나 간병경력, 평균 월급, 밤번 환자 수, 교대 형태, 근무시간대, 요양보호사 자격증 유무는 이직의도와 유의한 관련이 없었다.

<표 7> 직업적 특성에 따른 이직의도

<u></u> 특성	구분	N	평균	표준편차	F/t	р
간병경력	6개월 미만	12	2.63	.82	1.01	.40
	6개월~1년 미만	14	2.79	.85		
	1년~2년 미만	46	3.02	.78		
	2년~3년 미만	28	3.12	.89		
	3년 이상	67	2.99	.78		
평균 월급	100 미만	81	3.08	.83	1.36	.26
(만원/월)	100~150 미만	84	2.88	.78		
	150 이상	2	2.88	.53		
낮번 환자 수	9 이하	13	3.12	1.10	3.36	.01
(명)	10~19	94	2.85	.69		
	20~29	32	3.20	.85		
	30명~39	5	3.95	.11		
	40 이상	23	2.89	.92		
밤번 환자 수	0	27	2.96	.93	1.26	.29
(명)	~19	21	3.00	.91		
	20~29	50	2.81	.83		
	30 이상	69	3.09	.68		
교대 형태	8시간 교대	26	3.00	.94	1.23	.30
	12시간 교대	47	2.85	.75		
	24시간 교대	85	2.99	.80		
	기타	9	3.39	.64		
근무시간대	낮 근무만	25	2.81	.90	.44	.72
	오후/저녁 근무만	8	3.09	.97		
	24시간 근무	88	3.00	.79		
	수시로 바뀜	46	2.99	.76		
업무 시	다치지 않음	38	2.80	.74	3.15	.03
다친 경험	자가 치료	60	2.89	.90		
	통원 치료	59	3.08	.74		
	3일 이상 입원치료	10	3.58	.53		
요양보호사	있음	152	2.97	.81	13	.90
자격증 유무	없음	15	3.00	.74		
		167	2.98	.80		

#### 3. 직업의식, 직무스트레스, 이직의도와의 상관관계

직업의식, 직무스트레스, 이직의도와의 관련성을 알아보기 위해 Pearson상관분석을 실시한 결과는 <표 8>과 같다. 이직의도와 직업의식, 직무스트레스는 유의한음의 상관관계를 보였다(p<0.01).

<표 8> 직업의식, 직무스트레스, 이직의도의 상관관계

	직업의식	직무스트레스	이직의도
직업의식	1.00		
직무스트레스	215	1.00	
이직의도	478	.632	1.00

p<0.01

#### C. 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

다 변량 회귀분석 결과는 <표 9>과 같다. 직업의식이 낮을수록, 직무스트레스가 높을수록 이직 의도는 통계적으로 유의하게 증가하였다(p<.001). 그러나 교육정도, 낮번 환자 수, 업무 시 다친 경험, 건강인식은 유의한 관련이 없었다. 회귀모형의 설명력은 55.3%이었다.

<표 9> 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

변수(기준집단	) 구분	В	SB	β	р
직업의식		525	.086	370	.000
직무스트레스		.886	.103	.541	.000
교육정도	중졸	.122	.180	.070	.500
(/초졸)	고졸	.174	.176	.109	.323
	전문대졸	132	.211	.054	.531
낮번 환자 수	19명 이하	271	.170	167	.113
(/9명 이하)	29명 이하	030	.188	015	.873
	39명 이하	037	.330	008	.911
	40명 이상	.009	.200	.004	.966
업무시 다친	자가치료	124	.125	074	.323
경험(/없음)	외래치료	069	.124	041	.580
	입원치료	.006	.224	.002	.977
건강인식	보통	047	.099	029	.632
(/건강)	불건강	034	.263	008	.899
R=.744	R ≥ .553	수정된 R ≃ .512	F= 13	3.43	

### Ⅳ. 고찰

노인요양병원은 간병인의 직업의식 수준의 저하와 직무환경으로 인한 직무스트 레스로 이직의도가 증가하여 구인난과 함께 대도시 편중현상이 심화되며 지방도시 및 농어촌지역의 인력수급 불균형이 가중되고 있는 추세로(박이순, 2008), 질적이고 양적인 급속한 환경변화에 적응하기위해 보다 적극적으로 변화를 모색해야한다. 특히 의료 서비스 질을 향상 시키는데 직접적으로 영향을 미치는 간병인 역시 변화하는 환경에 적응할 것이 요청되며(정수미, 2005) 간병인들이 제공하는 서비스의 질과 생산성을 높이도록 하는 것이 중요하다.

본 연구에서 직무스트레스가 높아짐에 따라 이직 의도는 유의하게 증가하였다. 이는 간병인을 대상으로 한 이은희(2004)와 김영자(2009)의 연구, 간호사, 사회복지사, 생활지도원을 대상으로 한 최희경(2007)의 연구 그리고 노인전문요양시설 중사자를 대상으로 한 추무호(2008)와 조영자(2008)의 연구결과와 일치하였다. 또한 노인요양병원 간호사의 자존감과 역할 갈등 그리고 직무스트레스의 관계 속에서 이직의도와 관련이 있음을 제시한 연구(김종란, 2010)와도 일치하였다. 간병인들이 높은 직무스트레스를 느끼는 이유로는 주로 근무하는 노인요양병원 특성상 환자들의치매로 인한 인지지각력 저하, 뇌졸중 등 만성질환으로 인한 인지력 및 신체 기능저하, 정신적 혼미, 의사소통 어려움 등으로 병원 내에서의 모든 생활을 간병인에게 의지하고 있어 육체적 정신적으로 힘들기 때문으로 생각한다. 이처럼 간병인의직무스트레스는 이직의도와 중요한 관련이 있으며, 과중한 직무스트레스는 질적 간호를 저해하고 결근율을 증가시켜 실제 이직으로 연결될 수 있어(이은희, 2005), 간병인의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스의 관리를 위한 다양한 관점에서의 접근이 필요하다고 생각한다.

본 연구에서 직업의식도 이직의도와 유의한 관련이 있어 직업의식이 높을수록 이직 의도는 낮았다. 직업의식과 이직의도와의 관련성을 규명한 연구는 거의 없어 명확히 설명하기가 어려운 점이 있다. 그러나 기존의 연구에서 직업의식이 낮은 사 람은 업무만족도도 낮은 점(최연숙, 2005; 강은정, 2006)은 시사하는 바가 크다. Hanner와 Smith(1979)는 업무 만족과 결근 또는 이직이 관련이 있음을 제시하였다. 즉 업무에 대해 부정적이고 비정서적인 반응이 결근이나 이직을 초래한다는 것이다. 따라서 직업의식이 낮으면 업무 만족도가 낮고, 낮은 업무만족도가 이직을 초래했을 것으로 유추해 볼 수 있다. 그러나 직업의식과 이직의도와의 관련성을 직접적으로 연구한 결과는 미비하여 향 후 이 부분에 대한 추가적인 연구가 필요하다고 생각한다.

교육정도에 따른 이직 의도는 단순분석에서 유의한 관련이 있었다. 이러한 결과는 간병인을 대상으로 한 선행연구들과도 일치하였다(이은희, 2004; 장흥덕, 2005; 최항석, 2006; 구영숙, 2007; 김창렬, 2008; 한주희, 2009; 최문영, 2009). 이러한 결과는 교육수준이 높을수록 본인의 기대수준과 성취욕구가 높아지고, 현재의 직장에 문제가 있을 경우에도 대체 직무의 기회 가능성이 용이해져 타 직장과 직업으로의 이동가능성이 충분하기 때문으로 판단된다(최문영, 2009).

본 연구에서 77.2%의 간병인이 근무 중 다친 경험이 있으며, 3일 이상 입원치료를 했다고 응답한 간병인들에게서 단순 분석에서 이직의도가 높게 나타났다. 한주회(2009)와 구영숙(2007)의 연구 결과에서도 중하게 다친 경험이 있는 간병인에서 직무스트레스가 높은 것으로 조사되었다. 따라서 근무 중 간병인의 손상은 이직의도와 충분한 관련성이 있을 것으로 판단되어, 근무 중 손상에 대한 관심과 예방 조치를 강구할 필요가 있다고 생각한다.

본 연구의 제한점으로는 편의추출에 의한 한정된 지역의 간병인을 대상으로 하였기에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다고 여겨지며, 단면연구이므로 이직의도와 유의한 관련을 보인 변수와 원인 결과관계를 가정할 수 없다는 점이다. 그러나 본 연구는 이러한 제한점에도 불구하고 간병인의 직업의식과 직무스트레스가독립적으로 이직의도와가 관련이 있음을 규명하였다는 점에서 연구의 의의가 있을 것으로 생각한다.

이상과 같은 연구결과를 토대로 간병인의 이직을 감소시켜 노인환자들에게 보

다 나은 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 다음의 사항을 제언하고자 한다. 첫째, 전문적인 간병업무를 수행하기 위해 체계적이고 전문화된 양성교육 및 보수교육이 필요하며 직업윤리관을 정립하여 직업의식을 높이도록 하여야 할 것이다. 둘째, 직무스트레스를 감소시키기 위해 노인요양병원시스템에 맞는 효율적인 스트레스 관리프로그램 개발이 필요할 것이다.

### V. 요약 및 결론

간병인의 직업의식과 직무스트레스가 이직의도와 관련이 있는지를 규명하기 위해 광주광역시와 전라남도에 소재한 노인요양병원 중 편의추출 한 광주지역 3곳, 전남지역 3곳의 간병인 180명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 2010년 9월 27일부터 10월 16일까지 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 175명의 설문지가회수되었으며, 응답이 불충분한 8명을 제외하고 총 167명을 최종 분석 대상으로 하였다. 자료분석은 PASW statistics 18.0 프로그램을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson 상관분석을 실시하였고, 최종적으로 단순분석에서 이직의도와 유의한 관련을 보인 변수를 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하여 다변량 회귀분석을 실시하였다. 분석에 있어 통계적 유의성은 p<0.05로 하였다.

분석 결과 직업의식이 낮을수록, 직무스트레스가 높을수록 이직 의도는 통계적으로 유의하게 증가하였다(p<.001). 그러나 단순 분석에서 유의한 관련을 보였던 교육정도, 낮번 환자 수, 업무 시 다친 경험, 건강인식은 유의한 관련이 없었다. 회귀모형의 설명력은 55.3%이었다.

결론적으로 간병인의 직업의식과 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미치며 직업의식이 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 이직의도가 감소하였다. 따라서 간병인의 이직을 감소시키기 위해서는 적절한 직무스트레스의 관리가 필요하고, 체계적이고 전문화된 양성교육 및 보수교육을 통한 직업의식의 고양이 필요할 것으로 사료된다.

### 참고문헌

- 보건복지가족부. 노인보건복지사업안내. 2009
- 강은정. 병원근무 간병인의 직업의식과 업무만족. 인제대학교 보건대학원 석사학 위 논문. 2006
- 구영숙. 노인전문병원 간병인의 직무스트레스와 직무만족도 관계에 관한 연구. 원광대학교 석사학위 논문. 2007
- 권기태. 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 조사연구. 경북대학교 교육대학 원 석사학위논문 1990
- 권혁영. 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 요인. 포천중문의대 석사학위 논 문. 2008
- 김영숙. 간병인의 직업의식과 직무만족도에 관한 연구. 아주대 공공정책대학원 석사학위논문. 2004
- 김윤경. 비서의 직업의식이 직무만족에 미치는 영향. 이화여대 교육대학원 석사 학위논문. 2003
- 김의중. 사회복지사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 충남대 사회복지대학원 석사학위논문. 2007
- 김영숙. 간병인의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 충남대 보건바이오산 업기술대학원 석사학위 논문. 2006
- 김영자. 노인요양보호사의 직무스트레스와 조직유효성과의 관계에서 자기효능감 의 조절효과. 조선대학교 대학원 박사학위 논문. 2009
- 김종란. 노인요양병원 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도에 관한 연구. 조선대학교 대학원 석사학위 논문. 2010
- 김창렬. 노인전문병원에서 근무하는 간병인의 직무스트레스와 우울감에 영향을

- 미치는 요인. 카톨릭 대학원 석사학위 논문. 2008
- 김태현. 노인요양시설 종사자의 직무스트레스와 케어서비스에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 사회과학대학원 석사학위 논문. 2004
- 박이순. 일부 종합병원 종사자의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 조선 대학교 보건대학원 석사학위 논문. 2008
- 이경란. 요양보호사의 직업의식과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. 조선대학교대학원 석사학위 논문 .2010
- 이은희. 간병인의 직무스트레스와 직무만족과의 관계연구-노인 전문병원 간병인을 대상으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문. 2004
- 이은희. 간호사의 직무스트레스와 이직간의 관련성. 연세대 석사학위 논문. 2005
- 장흥덕. 종합병원 간병인의 태도와 직무만족도조사. 포천중문의대 보건복지대학 원 석사학위 논문. 2006
- 장미애. 노인요양병원 간병인의 직무스트레스가 환자서비스에 미치는 영향. 대구 한의대학교대학원 석사학위 논문. 2009
- 정명희. 간병인의 노인에 대한 태도와 업무만족에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문. 2004
- 정수미. 정신병원 간호사의 공정성지각과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 조선대학교 환경보건대학원 석사학위논문, 2005
- 조영숙. 비서의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구. 이화여대 비서학과 석사학위 논 무. 1999
- 조영자. 노인전문요양시설 종사자의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구-소규모 노인요양시설 시설장의 리더십유형의 조절효과를 중심으로, 연세대 행정대학원 석사학위논문, 2008
- 추무호. 노인전문요양시설 종사자의 직무스트레스에 따른 대응방안에 대한 연구. 단국대 사회복지대학원 석사학위논문. 2008

- 최문영. 요양병원 간병인의 이직의사에 영향을 미치는 요인. 충남대학교 행정대 학원 석사학위 논문. 2009
- 최연숙. 간병인의 직업의식 및 직무만족도에 대한 연구. 아주대학교 대학원 석사 학위논문. 2005
- 최항석. 노인전문병원 간병인 실태와 간병활동에 관한 연구. 연세대 보건대학원 석사학위논문. 2006
- 최희경. 영남지역 노인시설의 간호사, 사회복지사, 생활지도원의 업무현황조사, 대구한의대학교. 2006
- 한주희. 노인요양병원 간병인의 직무스트레스와 정신건강에 관한 연구. 한양대학 교 대학원 석사학위논문. 2009
- 홍현정. 아동학대 예방센터 상담원의 이직의도에 관한 연구. 이화여대 사회복지 대학원 석사학위논문. 2004
- D'Arienzo R.V. 1981. Stress in Teaching: A Comparison of Percived
  Occupational Stress Factors between Special Education and
  Regular Classroom Teachers. Unpublished Doctoral Dissertation
  Auburn University.
- Backer Thomas E. Foci and Bases of Commitment: Are They
  Distinct Worth Making? Academy of Management Journal. 1992: 35;
  232-44.
- Chan E.Y & Morison P. Factor infuencing the Retention and Turnover Intension of Regeistered Nurses in a Singapore Hospital. Nursing and Health Science. 2000: 2; 113-121
- Cavanagh, S.J. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. J of Advanced Nurse. 1992: 17; 704-711
- Hanner WC, Smith F. Work Attitudes as Predictors of Unionization

Activity. Journal of Applied Psychology. 1979: 63; 414-421

# 설문지

안녕하십니까?

이 설문지는 입원환자를 돌보는 노인요양병원 간병인의 역할이 입원노인 환자의 서비스만족도와 관련되어 있어 직업의식을 높이고 직무스트레스를 해소시키며 이직을 감소시켜 노인환자들에게 보다나은 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 그 기초 자료를 제시하기위한 목적이 있습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 무기명으로 전산 처리되어 통계자료로만 사용될 것이며, 순수한 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 각설문에 대하여 <u>솔직한 응답 부탁드리오며 빠짐없이 기입해 주시면 감사하겠</u>습니다.

바쁘신 중에 귀한 시간 내 주셔서 진심으로 감사드립니다. 항상 행복하시고 건강하시길 기원합니다.

2010년 9월

조선대학교 보건대학원 보건학과

연구자: 서 영주

# 다음은 일반적 사항에 대한 설문사항입니다. 해당란에 체크(✔) 하거나 기록하여 주십시오. 1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ①여성 ②남성 2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? ( )세 3. 귀하의 결혼여부는 어떻게 되십니까? ① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼 ④ 사별 ⑤ 기타 4. 귀하의 교육정도는 어떻게 되십니까? ① 무학 ② 초졸 ③ 중졸 ④ 고졸 ⑤ 전문대졸 ⑥ 대졸이상 5. 귀하의 종교는 어떻게 되십니까? ① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 없다 ⑤ 기타 6. 간병 일을 하게 된 동기는 무엇입니까? (있는대로 표시) ① 가족의 기본생계를 위해 ② 미래준비(자녀교육, 주택마련, 노후대책 마련) ③ 보람을 찾기 위해 ④ 여가활용 및 사회활동 ⑤ 기타 7. 총 간병경력은 어떻게 되십니까? ( )년 ( )개월 8. 평균 월급은 얼마나 되십니까? ① 100만원 이하 ② 100만원 ~ 150만원 ③ 150만원 이상 9. 업무 시 돌보는 환자 수는 하루 평균 몇 명입니까? ① 낮번 동안 ( )명 ② 밤번 동안 ( )명 10. 하루 평균 몇 시간 근무하고 계십니까? ① 8시간 교대 ② 12시간 교대 ③ 24시간 교대 ④ 기타 ( 11. 근무시간대는 언제 입니까?

① 낮 근무만 ② 오후/저녁 근무만 ③ 밤 근무만

④ 24시간 근무 ⑤ 수시로 바뀜

① 거의 없다

12. 간병업무를 하던 중 다친 경험이 있습니까?

- ② 병원 치료는 받지 않아도 되나 파스로 붙이고 일 할 때가 있다.
- ③ 손목, 어깨, 허리 등을 다쳐 병원 통원 치료를 받은 적이 있다.
- ④ 손목, 어깨, 허리 등을 다쳐 병원에 3일 이상 입원한 경우가 있다.
- 13. 요양보호사 자격증을 가지고 있습니까?
  - ① 있다 ② 취득 과정에 있다(취득예정) ③ 없다
- 14. 요양보호사 자격증을 취득한 이유는 무엇입니까? (있는대로 표시)

(13번 질문①, ②번에 해당하는 분만 답 하십시오.)

- ① 노인에 대해 더 잘 알고 보다 전문적인 간병업무를 수행하기 위하여
- ② 공부를 함으로써 보람을 느끼기 위하여 ③ 전문적인 인력이 되기 위하여
- ④ 급여 및 처우의 차이 때문에 ⑤ 기타 이유 ( )
- 15. 현재 건강은 어떻습니까?
  - ① 매우 건강 ② 건강 ③ 보통 ④ 불 건강 ⑤ 매우 불 건강

다	다음 질문 내용 중 귀하의 생각과 가장 가까운 사항에 체크(✔)를 해 주십시오.						
문	질 문 내 용	전혀그렇지않다	그렇지않다	보 통 이 다	그 맇 다	매 우 그 맇 다	
1	귀하는 간병을 위하여 개인적인 일을 포기할 수 있다고 생각하십 니까?	•					
2	귀하는 간병하는 일이 매우 중요한 일이라고 생각하십니까?						
3	귀하가 하는 간병일이 항상 몰두할 만한 가치가 있다고 생각하십 니까?						
4	귀하는 귀하의 일이 적성에 맞다 생각하십니까?						
5	귀하께서 하시는 일이 자랑스럽고 긍지와 보람이 있는 일이라고 생각하십니까?						
6	귀하는 다른 좋은 일자리가 생긴다 해도 간병 일을 계속할 생각 이십니까?						
7	몸이 불편한 날에도 간병 일을 나가야 한다고 생각합니까?						
8	집에 볼일이 있는 날에도 간병 일을 나가야 한다고 생각합니까?						
9	사직 예고 후 기일을 지켜 퇴사해야 한다고 생각하십니까?						

다음 질문 내용 중에서 평소 귀하의 생각과 가장 가까운 사항에 체크(✔)를 해 주십시오.							
문항	실문내용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 링 지 않 다	보 통 이 다	그 링 다	매 우 그 렇 다	
1	내가 맡은 방에 환자에게 여러 번 설명해도 반복적인 질문을 하는 환자가 있다.						
2	내가 맡은 방에 항상 문제를 일으키는 환자가 있다.						
3	내가 맡은 환자는 공격적인 행동(욕설, 폭행)을 한다.						
4	내가 맡은 방의 환자수가 너무 많다.						
5	환자가 나의 실수를 상급자에게 알린다.						
6	나의 판단과 상반된 업무를 해야 할 때가 있다.						
7	나는 몹시 고되게 일을 해야 한다.						
8	열심히 일을 해도 효과가 나타나지 않는 경우가 있다.						
9	현재의 내 업무는 감당하기 어려울 정도로 많다.						
10	나는 병원의 치료 팀들과 갈등이 있다.						
11	동료들과의 관계가 좋지 않다.						
12	동료들 중 자기에게 부여된 업무를 적절히 수행하지 않는 경 우가 있다.						
13	환자가족들은 나에게 많은 것을 요구한다.						
14	환자가족들은 안전사고 등으로 나에게 항의하는 가족들이 많다.						
15	환자가족들이 나에 대한 태도(무시, 함부로 대하는 것 등) 때 문에 힘들다.						
16	의료진이나 상사가 나의 건의나 의견을 무시한다.						
17	나의 보수는 나의 임무와 책임에 상응하지 못한다.						

18	시간외 수당이 이루어지지 않는다.			
19	스트레스가 있는 날은 맡은 업무에 소홀해 진다.			
20	나는 간병 일을 하다가 다칠까봐 걱정된다.			
21	아프다거나 급한 일이 생겼을 때 대체할 수 없다.			
22	수발하던 환자가 죽음에 직면하면 심리적으로 고통스럽다.			
23	내가 돌보는 환자가 낙상, 골절될까 항상 불안하다.			

다음 질문내용 중 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 체크(✔)해 주시기 바랍니다.							
번 호						매	
			그 맇	보 통	ュ	우	
	질 문 내 용	렇 기	지아	이	렇 다	그	
		지 않	   않   다	다	4	렇 다	
1	나는 종종 이 직장을 그만두고 싶은 생각이 든다.						
2	내년쯤에는 적극적으로 새 직장을 찾아 나설 생각을 갖고 있다.						
3	현재보다 조금이라도 여건이 바뀐다면 나는 이 직장을 그만 둘 것이다.						
4	이 직장에 계속 근무해서 내가 얻는 것이 별로 없다.						

저 작 물 이 용 허 락 서								
क्रे उ	라	보건학과	학 번	20098625	과 정	석사		
성「	경	한글: 서 영 주 한문 : 徐 瑛 珠 영문 : Suh young ju				oung ju		
주 :	소	광주광역시 남구 월산동 137-1, 삼진하트빌 505						
연락기	처	E-MAIL: syj8994@hanmail.net						
논문제목		한글: 노인요양병원 간병인의 직업의식 및 직무스트레스와 이직의도의 관련성 영문:Relationship between Occupation Consciousness and Job Stress of Caregivers Employed at Silver Hospitals and Their Intention to leave						

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 이용허락 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(O) 반대()

2011년 2월 일

저작자: 서 영 주 (서명 또는 인)

## 조선대학교 총장 귀하