

간호사가 인지하는 역할명확성,
직무특성과 이직의도와의 관계

연세대학교 보건대학원

지역사회 간호학과

박 현 숙

간호사가 인지하는 역할명확성,
직무특성과 이직의도와의 관계

지도 이 태 화 교수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2002년 6월 일

연세대학교 보건대학원

지역사회 간호학과

박 현 숙

박현숙의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

연세대학교 보건대학원

2002년 6월 일

감사의 글

논문의 완성까지 많은 분들의 도움을 받았습니다.

무에서 유를 창조해가는 과정, 그 자체가 막막하여 방향 감각없이 헤매고 있을 때 정확한 나침반 역할을 해주시고 아낌없는 지원을 보내주신 이태화교수님 진정으로 감사드립니다. 시간 탓으로 돌리며 대강 헤이해지려 할때 본연의 자세를 일깨워 주신 고일선교수님, 이 자료 저 자료 챙겨주시며 격려해주신 김인숙교수님 다시 한번 감사드립니다.

자료수집을 위하여 도움을 주신 간호부 여러분들과 설문에 응해주신 여러 후배 간호사들에게도 감사드립니다. 또, 논문준비로 다하지 못한 시간을 말없이 채워준 우리 간호사들과 과장님, 수간호사들께도 감사의 말을 전하고 싶습니다. 서로에게 힘이되고 격려가 되었던 대학원 동기들에게도 감사드립니다.

그리고 나 이외에 아무도 없는 듯 행동하는 동생을 사랑과 지원으로 보답해주시는 오빠들에게 오늘 이 지면을 통해 항상 감사하고 사랑한다는 말씀 전하고 싶습니다. 특히, 바쁜 와중에도 논문에 관한 일이라면 아낌없이 시간을 내어주고 뛰어주던 동생 경이에게도 고맙다는 말을 꼭 전하고 싶습니다. 마지막으로, 눈이오나 비가오나 새벽기도로 자식들의 아침을 열어주시고 저만치에서 아파트 입구로 걸어오시는 어머니를 보면서 매일 매일 사랑을 가슴에 담고 출근길 운전대를 잡았습니다.

어머니, 아버지께 사랑한다는 말과 함께 이 논문을 바칩니다.

2002년 6월

연구자 박 현숙 올림

차 례

차 례	i
표 차 례	iii
국문초록	iv
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	4
3. 용어의 정의	4
II. 문헌고찰	6
1. 역할명확성	6
2. 직무특성	9
3. 이 직	12
III. 연구방법	17
1. 연구의 틀	17
2. 연구설계	18
3. 연구대상	18
4. 연구도구	18
5. 자료수집 기간 및 방법	20
6. 분석방법	20

IV. 연구결과	21
1. 연구대상자의 일반적인 특성	21
2. 연구대상자의 역할명확성 파악	23
3. 연구대상자의 직무특성 파악	25
4. 연구대상자의 이직의도 파악	27
5. 역할명확성, 직무특성, 이직의도와의 관계.....	29
6. 대상자의 일반적 특성과 역할명확성의 관계	32
7. 대상자의 일반적 특성과 직무특성과의 관계	34
8. 대상자의 일반적 특성과 이직의도와의 관계	38
V. 논의	44
VI. 결론 및 제언	50
1. 결론	50
2. 연구의 제한점 및 제언	52
참고문헌	54
부 록	59
영문초록	64

표 차례

표 1. 연구대상자의 일반적인 특성	23
표 2. 연구대상자의 역할명확성에 대한 평균과 표준편차	25
표 3. 연구대상자의 직무특성에 대한 평균과 표준편차	27
표 4. 연구대상자의 이직의도에 대한 평균과 표준편차	29
표 5. 이직의도요인 분포	29
표 6. 역할명확성, 직무특성, 이직의도와의 관계	30
표 7. 역할명확성, 직무특성 하위영역과 이직의도와의 관계.....	32
표 8. 대상자의 일반적인 특성과 역할명확성의 관계검증	34
표 9. 일반적인 특성과 역할명확성에서 차이를 보이는 요인	35
표10. 대상자의 일반적 특성과 직무특성의 관계검증	38
표11. 일반적 특성과 직무특성에서 차이를 보이는 요인	39
표12. 대상자의 일반적 특성과 이직의도와의 관계검증	42
표13. 근무경력과 이직의도의 차이	45

국문초록

의료조직은 여러 전문직 인력이 함께 일하고 있는 조직체이므로 인적자원의 확보 및 유지가 병원경쟁력의 중요한 요인이 된다. 그러나 인적자원 중 30~40%를 차지하는 간호인력은 조직내에서 다양한 역할담당과 전문직으로서의 성장단계를 거치지 못하고 비효율적인 경력단계에서 높은 이직율을 보이고 있다. 이에 본 연구는 경력 3년이하의 간호사가 인지하는 간호의 역할명확성과 간호업무의 직무특성을 파악하고 이직의도와의 관계를 분석하여 효율적인 인력관리에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구는 서술적 조사연구로서, 연구대상은 서울시 소재 2개, 경기도 소재 2개의 종합병원에서 근무하는 3년이하 경력을 가진 간호사 256명을 대상으로 하였다. 연구도구로 설문지를 이용하였으며 역할명확성 측정은 Jacqueline S.이 개발한 도구를 번역하여 사용하였고, 직무특성은 Hackman과 Oldham에 의하여 개발된 도구를 사용하였다. 자료수집기간은 2002년 5월 10일부터 2002년 5월 24일까지 2주간이었으며 자료수집은 각 병원 간호부의 동의를 얻어 설문지를 총300부 배부하고 256부를 회수하였다.

수집된 자료는 SPSS/PC+를 이용하여 전산처리 하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같았다.

- 1) 연구대상자는 간호업무에 대한 높은 역할명확성(70.3)을 보여주었다. 직무특성중에서는 과업중요성(11.02)과 피드백(10.23)을 높게 인지하였다. 이직의도는 14.5점(총20점)으로 매우 높게 나타내었다. 이직을 생각하는 가장 큰 요인으로는 불규칙한 근무시간이라고 하였다.
- 2) 연구대상자 역할명확성의 하위영역에서 간호사/환자요인은 근무경력

에 따라 유의하였으며, 근무경력 1년미만의 대상자가 가장 높게 인지하였고, 협력요인은 경제상태에 따라 유의한 차이를 보여주었으며 경제수준을 중간정도라고 생각한 집단에서 가장 높게 인지하였다.

직무특성에서 기술다양성은 근무부서에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 기타부서, 수술장, 내과계, 외과계의 순서로 높게 인지하였다.

과업중요성은 근무경력과 근무부서에서 유의한 차이를 보여주었으며, 근무경력에서 1년미만의 대상자가 과업중요성을 가장 높게 인지하였다. 근무부서에서는 산소아계, 중환자계, 내과계, 외과계의 순으로 높게 인지하였다.

과업정체성과 자율성은 통계적으로 유의한 변수가 없었다. 마지막으로 피드백은 근무경력이 증가하면 피드백도 높게 인지하였으며, 근무부서에서는 산소아계가 가장 높은 피드백을 인지하였다.

3) 일반적인 특성과 이직의도는 교육수준과 근무경력에 따라 유의한 차이를 보였다. 교육수준에서는 대학졸업자의 이직의도가 가장 높았었고, 대학원이상에서는 전체적인 이직의도는 낮은 반면 조건제공시 타직종으로의 이직의도가 가장 높았었다. 근무경력에서는 1년이상 2년미만의 간호사가 가장 높은 이직의도를 갖고 있었다.

4) 역할명확성, 직무특성, 이직의도와의 상관관계는 역할명확성이 증가하면 이직의도가 약간 감소하였으나, 직무특성요인은 이직의도와 유의한 차이는 없었다.

연구의 결과 이직의도는 역할명확성이나 직무특성보다는 근무경력과 교육수준에 따라 유의한 차이를 보여주므로 경력에 따른 차별화된 교육프로그램이 효율적인 인력관리를 위해 개발되어야 하며, 이직의 가장 큰 요인으로 생각하는 근무체계에 대한 다각적인 방법에 대한 연구가 필요하다.

I. 서론

1. 연구의 필요성

의료조직은 각자 직무에 맞는 전문적인 훈련을 받은 종사자들이 유기적인 팀을 이루면서 의료서비스를 제공하도록 구성된 다원적이고 전문적인 조직이다. 즉, 병원은 다양한 직종이 활동하는 노동집약적인 조직이고 여러 전문직 인력이 함께 일하고 있는 조직체이므로 인적자원의 확보 및 유지가 병원 경쟁력의 중요한 요인이 되며(선덕남, 1997), 특히 간호부서는 병원조직의 인적자원 중 30~40%를 점유하고 있어 간호인력의 효율적인 인적자원 관리는 결과적으로 병원의 경쟁력 제고에 높은 기여를 하게 된다. 그러나 간호사들은 병원내에서 다양한 역할담당과 전문직으로서의 성장단계를 거치지 못한채 이직을 계속하고 있다.

이직은 사회동태적인 모습으로서 바람직한 현상으로 보는 긍정적인 견해가 있으나(신유근, 1991), 적정이직수준을 벗어났을 때에는 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 줌으로써 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 없다는 부정적인 측면을 제시하고 있다(Curry 등, 1985). Toffler(1982)는 연간 적정이직률을 5~10%로 지적하고 있지만 국내 간호사들의 이직률을 살펴보면 1971년에는 29.1%(박정호, 1972), 1983년에는 23.3%(노유자외, 1983), 1986~1990년에는 11.7%로 낮아지는 추세를 보였다가(이영자외, 1991), 대한간호협회에서 1994년에 전국 170개 병원을 대상으로 한 조사연구에서는 22.9%로 다시 높아지는 추세를 보여주고 있다.

많은 연구에서 간호사의 높은 이직률은 재직간호사의 업무량을 증가시키

는 한편, 반복적으로 신규간호사를 채용하는 원인으로 작용하여 간호업무의 질적인 저하를 초래하고 있음을 지적하고 있었다 (정우영, 2001; 박성애 외, 1995; 김미영, 1995; 이영자, 1991; 허혜경, 1982; Wolf, 1981). 즉, 높은 이직률이 간호사의 사기를 저하시키고 업무량을 증가시킴으로써 환자간호에 부정적 영향을 미친다는 것이다(Cavanagh 등, 1982).

또 구성원이 이직에 의해 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며 새로운 인력의 모집, 선발, 훈련에 막대한 비용이 따르는 것은 물론이고 새로운 구성원은 경험있는 간호사보다 사고나 실수가 많기 마련이므로 실질적인 대체비용은 모집, 채용, 훈련하는 비용을 훨씬 상회하게 된다(박성애 등, 1995; Maier, 1973). 또한 계속되는 이직은 교육투자에 대한 낭비로도 이어지게 된다(Wolf, 1981).

간호사의 이직에 관련된 요인으로서의 전문직으로서의 직업만족도와 밀접한 관련성이 있으며, 간호사로서의 전문적 위치나 업무의 자율성, 업무자체 특성등이 간호사의 직무만족과 높은 관계가 있으며, 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮아진다고 하였다(백순희, 1997). 반면에 조희숙(1999)은 직무에 대한 만족이 이직의도에 직접적인 영향을 주기보다는 다른 제반요인들과 이직기회의 가능성이 복합적으로 작용하여 이직에 영향을 미친다고 하였다.

또한, 간호사가 지각하는 직무특성이 어떠한가에 따라 이직의도에 영향을 미칠수 있고 이직의도는 실제 이직을 예고하는 지침이 된다고 하였다. (박미경, 2000; Baroudi, 1985). 직무특성은 Herzberg의 동기부여이론에 기초하여 그에 따른 실천전략을 제시한 것으로 조직구성원의 직무동기, 직무만족, 결근 및 이직과 관련된 성과를 제고시키기 위하여 직무에 어떤 특성을

부여하는 것이 효과적인가에 초점을 두고 있는 것이다(최희정, 1992; Hackman & Oldham, 1976).

그리고 간호사의 행위결정에 영향을 주고 있는 중요한 요인중 하나가 역할인식이며 역할에 대한 명확한 규명이 간호업무의 자율성을 위해 필수적인 선행조건이라고 제시하였다(Singleton등, 1984). 역할명확성이란 개인이 자신의 역할에 대한 기대, 즉 자신의 역할에 대하여 자신이 하여야 한다고 인식하는 행위와 자질을 말한다(강성희, 1988). 따라서 전문성을 갖고 자율적인 업무역할을 완전히 수행하기 위해서는 자신의 역할을 명확히 인식하는 것이 필요하다(배분희, 2001).

역할명확성에 반하는 개념인 역할모호성은 이직과 같은 직무불만족을 일으키는 것으로 보고되고 있다(박미경, 2000). 그러나 간호사의 전문적 개념이 무시된 병원의 고용상태나 환자의 전문직에 대한 이해결여와 더불어 간호사 스스로도 간호의 역할에 대한 인식이 부족하게 되면 자기 직무로부터 요구되는 임무와 책임 및 권한을 정확히 인식하지 못하는 상태가 되면서 역할갈등이 오고 그로 인해 업무숙련도는 증가되지만 이직을 생각하게 된다.

지금까지의 간호사의 이직의도와 관련된 선행연구를 보면 직무만족과의 관련성에 주로 초점을 맞추고 있었고, 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성이 간호사의 이직이나 이직의도와 어떤 관계를 보이는지에 대한 연구는 거의 없었다. 본 연구에서는 실무경력이 낮은 간호사가 인식하는 간호의 역할명확성과 직무특성을 파악하고 이직의도와와의 관계를 분석하여 효율적인 간호인력관리가 이루어질 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구에서는 실무경력이 낮은 간호사가 인식하는 간호의 역할명확성, 직무특성을 파악하고 이직의도와의 관계를 분석하여 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 하며 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사가 인지하는 역할명확성을 파악한다.

둘째, 간호사가 인지하는 직무특성을 파악한다

셋째, 간호사의 이직의도를 파악한다.

넷째, 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와 관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 역할명확성

이론적 정의 : 환자를 대상으로 하는 간호수행에서 간호사가 환자를 돌보는 역할, 전문적 발전을 위한 간호연구, 환자를 위한 간호계획과 실천과정에서 협력하고 조정하는 역할, 간호의 자율성에 대한 인식이다 (Henderson, 1966).

조작적 정의 : 본 연구에서는 Henderson의 간호이론에 근거하여 Jacqueline Stemle(1981)이 개발한 Nursing care role orientation scale의 도구를 이용하여 측정된 점수를 말한다. 점수가 높을수록 역할명확성이 높음을 의미한다.

2) 직무특성

이론적 정의 : Herzberg의 동기부여이론에 기초하여 직무자체가 도전감, 성취감, 안정감, 책임, 발전 및 성장에 대한 기회를 제공할 수 있도록 재구성되어야 한다고 하며 그에 대한 천전략을 제시한 이론이 직무특성이론이다.

직무자체가 가지고 있는 중요한 영향력을 지각하여 조직 구성원의 직무동기, 직무만족, 결근 및 이직과 관련된 성과를 높이기 위하여 어떠한 직무특성을 부여하는 것이 보다 효과적인 인가를 고려하고 직무의 객관적인 특성에 초점을 두고 있는 것이다(Hackman & Lawler, 1971.).

조작적 정의 : Hackman과 Oldham(1976)의 직무특성이론에서 제시된 직무진단조사(JDS; Job diagnostic survey)를 근거로 하여 개발한 것을 이지우가 번역한 도구를 사용하여(1997) 측정한 점수를 말한다. 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백으로 구성된 도구에 의하여 측정하며 점수가 높을수록 직무가 가지고 있는 직무특성이 높음을 의미 한다.

3) 이직의도

이론적 정의 : 직무불만족에 대한 반응으로써 현직장에서 타직장으로 옮기려는 의도 또는 타직종으로의 전환하려는 성향을 말한다(Lawler, 1983).

조작적 정의 : Cook과 Hepworth등(1981)이 개발하고 Lawler등이 연구에서 이용한 이직의도 측정도구를 사용하여 측정한 점수이다. 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 역할명확성

역할이란 Webster 사전에 의하면 ‘특정한 사회에서 개인의 신분에 따라 결정되어져서 사회가 기대하는 행위의 형태’로 정의되어 있다. Banton에 의하면 역할은 특정지위에 대하여 지워진 일련의 규범과 기대로서 이 규정된 규범과 기대는 의무나 사회적 인정에 따른 것이라고 하였다(허혜경, 1983). Kramer(1975)에 의하면 역할이란 특수한 사회제도 앞에서 또 상호관계 속에서 개인이 어떤 행동을 하도록 기대되는 것이라 하였고, Hardy(1978)는 역할에 대한 정의를 ‘역할이란 사회구조와 관련된 지위, 사회구조내에서 직위와 관련된 일련의 기대 혹은 행동’이라고 하였으며, 오가실(1985)은 역할을 사회적인 관계에서 어떤 지위를 점하는 사람들이 해야할 것으로 기대되는 행동의 범주라고 하였다.

이처럼 역할의 정의는 다양하게 정의되고 있으나 현대적 의미의 역할 개념은 Linton과 Moreno에서 시작되어 Parsons에 이르는 구조주의와 Mead에서 시작되는 상호작용주의의 두가지 관점에서 접근되어 왔다(박미경, 2000). 구조기능주의 접근에서 역할이론은 제도화된 전체 사회체제내에서 고도로 구조화된 지위의 역할을 강조한다. 상호작용주의 접근에서 역할이란 개인 행위자 수준에서 그사람의 지위에 따른 역할을 말하며, 여기에서는 인간의 본성이 강조되고 자신이 반응하는 주체가 되고 그 사이에서 이루어지는 상호작용의 본성인 역할획득 과정을 강조하고 있다(한성숙등, 1991).

Bowers와 Ferres(1975)는 간호사의 역할이란, 의사를 돕는 것이 아니라 환

자가 도움을 잘 이용할 수 있도록 환자를 돕는것이라고 간호의 본질인 ‘도움’의 역할을 강조하고 Yura와 Walsh(1973)는 간호의 역할을 대상자나 그 가족을 관찰하고 지지해주며 의사소통을 통하여 교육하면서 최상의 건강을 기대하도록 하고 대상자가 자신의 기본적인 간호요구를 성취할수 있는 책임감을 갖도록 도와주는 활동이라고 간호의 역할을 성취시키는 개념으로 정의하고 있다.

간호사의 역할에 대한 인식은 간호사의 행위결정에 영향을 주며, 역할 및 책임의 모호성은 불안, 욕구불만, 불만족, 부정적인 태도 그리고 능률저하를 초래한다. 또한 질적인 간호가 이루어지기 위해서는 먼저 간호업무에 대한 규정이 필요하고 역할에 대한 명확한 규명이 간호업무의 자율성을 위해 필수적인 선행조건이라고 제시하였다(Singleton 등, 1984). 따라서 역할을 완전히 수행하기 위해서는 자신의 역할을 명확히 인식하고 규정하는 것이 필요하다(배분희, 2001). 다시 말하면 역할명확성이란 개인자신의 역할에 대한 기대, 즉 자신의 역할에 대하여 자신이 하여야 한다고 인식하는 행위와 자질을 말한다.

간호사의 역할에 대한 개념은 크게 세가지로 분류할 수 있는데 관료적, 전문적, 봉사적 역할이다. 관료적 개념이 강한 간호사는 간호직을 하나의 직업으로 보기때문에 병원행정에 우선적으로 충실하며 규칙, 규범, 법규에 강한 오리엔테이션을 갖게 된다. 전문적 역할에 대한 개념이 강한 간호사는 전문직에 중점을 두고 자율성, 과학적 지식, 계속적인 학문의 발전등에 강한 가치를 두게 된다. 마지막으로 봉사적 개념이 강한 간호사는 우선 순위를 환자의 안녕, 복지에 두고 인본주의적인 가치를 갖게 된다고 한다(한성숙외, 1991).

새로이 임상에 진입하는 낮은 연령층의 간호사들은 간호직을 하나의 전문적인 직업으로 택하고 전문인으로서의 발전이나 자율성을 원하지만 실무 현장에서는 전문적인 간호의 역할이 아닌 단순한 기능이나 기술적인 역할을 많이 요구하게 된다. 또한, 전통적인 간호의 개념인 봉사적인 역할에 대한 사회적인 기대감에 대하여서도 부담감과 갈등을 경험하기도 한다.

Jacquine Stemple(1981)는 간호의 역할을 여러가지의 간호이론(Harmer & Henderson, 1955; Orem, 1971; Kinlein, 1977; Smith, 1979)의 분석에 근거하여 환자를 대상으로 하는 간호수행에서 간호사가 환자를 돌보는 역할, 전문적 발전을 위한 간호연구, 환자를 위한 간호계획과 실천과정에서 협력하고 조정하는 역할, 간호의 자율성에 대한 인식이 필요하다고 하여 역할명확성을 독자성/연구요인, 간호사/환자요인, 건강목표/간호요인, 협력요인으로 분류하여 측정할 수 있는 도구를 개발하였다.

역할명확성에 반하는 개념인 역할모호성은 역할기대에 대한 불확실성으로 나타나게 되는데 이러한 불확실성은 다양한 차원으로 나타날 수 있다. 개인이 느끼고 있는 불확실성을 초점에 따라 분류를 해보면 첫째, 직무에 대한 적절한 정의와 직무목적과 이들을 수행하기 위해 허용하는 수단들에 관한 정보의 부족으로부터 일어난다. 이러한 유형의 역할모호성은 개인이 달성하기를 기대하는 과업과 관계된다.

둘째, 개인이 맡고 있는 역할성과의 사회- 감정적 측면과 관련된 역할모호성으로서, 타인의 눈에 비친 자신의 입장과 개인의 목적달성을 위한 행위의 결과에 대한 자신의 관심과 관련되어있다. 따라서 역할모호성은 역할수행자가 그 직무로부터 요구되는 임무와 책임 및 권한을 정확히 지각하지 못하는 상태라고 정의할 수 있다(박미경, 2000).

2. 직무특성

조직이 목표를 달성하는 동시에 직무를 수행하는 개인에게 의미와 만족감을 부여하기 위하여 필요한 직무의 내용, 기능, 관계를 직무분석에 의하여 각 직무의 내용을 분석한 후에 영향을 미치는 조작적, 기술적, 인간적 요소를 규명하여 일하는 사람에게 직무만족을 부여하고 나아가 생산성을 향상시킬수 있는 방법을 결정하는 과정에서 Herzberg의 동기부여 이론에 기초하여 직무자체가 도전감, 성취감, 안정감, 책임, 발전 및 성장에 대한 기회를 제공할 수 있도록 재구성되어야 한다는 것이 직무특성이고 그에 대한 실천전략을 제시한 이론이 직무특성이론이다.

직무자체가 가지고 있는 중요한 영향력을 지각하여 조직구성원의 직무동기, 직무만족, 결근 및 이직과 관련된 성과를 높이기 위하여 어떠한 직무특성을 부여하는 것이 보다 효과적인 인가를 고려하고 직무의 객관적인 특성에 초점을 두고 있는 것이다(Hackman&Lawer, 1971).

또한 직무특성은 동일한 직무에 대해서도 사람에 따라서 반응의 차이가 존재한다는 것을 인정하고 있다. 그러므로 직무를 설계할 때는 직무자체의 특성은 물론 직무수행자의 개인적인 특성도 고려해야 한다는 것이다(Hackman & Oldham, 1976).

직무특성에 관한 연구흐름을 살펴보면 1965년 Tunner와 Lawrence가 직무의 특성과 종업원의 반응에 지대한 영향을 미치고 있는 것이 문화적 배경임을 연구한 것이 최초이다. 그 다음 Blood와 Hullin의 연구에서는 직무설계전략에서 직무수행자의 행동반응을 조절하는 것이 사회문화적 요인이라고 밝히면서 이를 뒷받침하였다. 1971년 Hackman과 Lawler III세는 예일직

무목록(YJI)라는 직무특성 측정도구를 개발하여 종업원의 행동반응에 미치는 직무특성의 영향을 측정하였다. 이러한 연구를 바탕으로 하여 Hackman과 Oldham은 후에 직무진단조사(Job diagnostic survey: JDS)를 개발하였고 1974년에 발표한 직무설계전략을 위한 직무특성모형을 개발하여 직무특성에 의한 직무설계전략 이론이 확립되었다.

직무에 대한 이론 및 연구들은 직무의 내용과 직무특성 등 크게 두가지 분야로 나누어 볼수 있다. 직무의 내용은 조직구성원이 수행하는 활동과 과업이 무엇인지를 밝히고 그 수행내용 자체를 체계적으로 해명하려는 것으로 직무분석과 관련하여 연구가 이루어져 왔다(최희정, 1992). 그러나 본 연구에서는 직무내용 자체를 다루거나 직무분석을 위한 것이 아니다. 직무의 내용자체가 본 연구의 종속변수인 이직의도에 영향을 미친다기 보다는 간호사가 지각하는 직무특성이 어떠한가에 따라 직무만족도가 달라지고 그 영향에 그에 따른 이직의도와 관계는 어떻게 나타나는지를 보고자 하였다. 그리고 이를 위해 Hackman과 Oldham의 직무특성이론을 이용하였다. Hackman과 Oldham(1976)은 직무특성과 개인적 차이가 직무만족, 직무동기 그리고 개인의 생산성에 어떻게 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 직무진단조사(JDS)라는 직무를 평가하고 재설계하기 위한 도구를 개발하였으며 이를 바탕으로 지속적인 연구를 통해 직무특성이론을 제시하였다.

여기에서는 다섯가지 직무특성인 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백이 업무의 의미에 대한 경험, 업무결과에 대한 책임감의 경험 그리고 업무활동 결과에 대한 인식등 세가지의 주요 심리적 상태를 가져오며 이는 다시 다양한 개인적인 결과 또는 직무결과를 유발하게 된다는 것이다. 그리고 직무특성과 심리적 상태사이 그리고 심리적 상태와 결과

사이에는 개인의 성장욕구강도가 조절변수로 작용하고 있다(김석준, 2001; Hackman & Oldham, 1976).

Spector(1986)의 핵심직무특성과 직무만족과의 관계를 밝힌 연구에서, 자율성 수준이 높을수록 직무만족이 높게 나타난다고 하였으며, Fried와 Ferris(1987)는 직무특성모형의 타당성과 관련된 광범위한 연구결과 직무특성수준과 직무만족간에는 대체로 상관관계가 존재하며, 특히 기능다양성, 과업중요성, 자율성, 피드백등이 직무만족에 영향을 미치고 있다고 분석했다(김석준, 2001).

이러한 연구들을 바탕으로 Roedel & Nystrom(1988)은 간호직무가 다른 직종의 직무와 어떻게 다르며, 이러한 직무의 차이에 따라 직무만족은 어떠한가를 알아보기 위해 여러 간호단위의 간호사를 대상으로 Hackman과 Oldham의 JDS를 이용하여 연구를 실시하였다. 그 결과 간호직무는 다른 전문기술직에 비해 기술다양성과 과업중요성에서 높은 점수를 보이는 반면, 낮은 과업정체성을 지녔다고 하였으며 각각의 다른 간호단위별로 직무특성의 차이를 본 결과 기술다양성과 과업정체성에서 유의한 차이를 보여주었다. 그리고 간호사가 지각하는 직무특성이 간호단위에 따라 어떻게 다른지를 알아보고 직무특성과 직무동기와의 관계를 본 최희정(1992)의 연구에서는 직무특성중 과업정체성, 자율성, 피드백이 직무만족과 유의한 상관관계가 있다고 하였다.

Joiner등(1982)은 직무특성이론의 가정하에 여러 다른 간호분야의 간호사들이 자신의 직무특성을 어떻게 지각하고 있는지를 조사하여 직무동기의 잠재성을 알아보았는데 동기유발 잠재력 점수가 높은 심혈관계 중환자실이 높은 과업중요성과 자율성을 보인 반면 동기유발 잠재력지수가 낮은 정신

과 간호단위의 경우 과업중요성과 자율성이 직무특성에서 낮은 점수를 보여주었다.

또한 Carpenter(1989)는 대학교의 중간관리자들을 대상으로 직무특성, 개인 성장욕구 강도 그리고 직무만족, 직무동기와의 관계를 입증하고자 JDS를 이용하여 연구를 실시하였는데, 그 결과 자율성만이 직무만족과 유의한 관계가 있다고 하였으며, 직무특성이 내적직무동기를 예측할 수 있다는 기존의 연구들과는 다른 결과를 보여주었다. 그러나 국내 간호분야의 연구에서는 직무만족과 관련되는 요인들을 규명하려는 연구들은 많았으나 간호사가 자신의 직무특성을 어떻게 인식하고 있는지를 측정하는 연구는 드물다.

3. 이 직

이직이란 넓은 의미로서 조직내에 들어오고 나가는 조직 구성원들의 이동을 말한다. 반면에 좁은 의미로는 재직의 반대되는 말로써 담당직무를 그만두고 다른 직무나 다른 조직으로 옮겨가는 것을 말한다(김창호, 1996).

조직의 인적자원을 관리하는데 있어서 인력의 흐름이 자연스럽게 유지되도록 하는 것은 매우 중요하고 그 중 이직은 기술적으로 잘만 관리된다면 일하는 사람 자신에게도, 조직에도 그리고 사회에도 공헌하는 측면이 있다고 하였다(신유근, 1991). Toffler(1982)는 연간 적정이직률을 5~10%로 지적하고 있지만 지금까지 간호사의 연간 이직률은 적정이직률을 유지하지 못함으로써 조직을 융통성있고 변화에 적응할 수 있게 하는 이직의 긍정적인 면보다는 행정자, 환자, 간호사 모두에게 부정적인 영향을 미치고 있다

고 볼 수 있다(Cavanagh, 1989).

간호사의 높은 이직률로 투입에 따른 산출의 과정이 이루어질 수 없게 되면 간호생산성의 저하를 야기하고(박광옥, 1994), 그동안 인력을 교육시키고 훈련시키기 위해 인력에 투자한 것은 생산적인 것이 아니라 소비적인 것이 되고 만다(유유선, 1994). 일반적인 노동이동의 개념에는 근로자들의 지역간, 산업간, 직업간, 기업간 이동이 모두 포함되어있으나 우리나라에서 간호인력의 이직이나 이동은 다른 직장을 찾아떠나는 노동이동보다 대부분 노동시장에서 아예 이탈하는 사적이고 타 병원으로의 이동은 30%정도에도 미치지 못하는 것으로 되어있다(정현진, 2000).

행정자의 입장에서 보면 이직은 간호인력 관리에 있어 가장 큰 재정적 손실로(Brief,1976) 구성원이 이직에 의해 조직을 이탈하게 되면, 새로운 인력의 모집, 선발, 훈련에 따른 막대한 비용을 지출해야 하므로 조직에 손실을 초래하게 된다. 또한 새로운 구성원은 경험있는 직원보다 사고나 실수가 많기 마련이므로 실질적인 직원대체비용은 신규직원의 모집, 채용, 훈련하는 비용을 훨씬 상회하게 된다. 그러나 우리나라의 경우 이직에 따른 재정 손실에 대한 구체적인 통계가 보고된 바 없다(박성애등, 1996).

환자입장에서 보면 간호사의 이직률이 높아짐에 따라 신규간호사가 숙련된 간호를 제공할 수 있을 때까지 역기능적, 정신심리적 영향을 받는다(Philips, 1987).

간호사의 입장에서서는 남아있는 간호사의 사기를 저하시키고 업무량이 증가되어 환자간호에 악영향을 준다(Cavanagh, 1992). 결과적으로 적정이직률보다 높은 이직은 간호의 질적, 양적변화로 조직의 생산성과 효율성에 역효과를 가져온다(Curry등, 1985).

국민의 소득수준 향상과 삶의 질에 대한 관심증대로 의료전문인력에 대한 수요도 증대되고 있으므로 간호사들의 높은 이직은 병원경영자, 간호관리자뿐만 아니라 국민의 질적인 간호요구 충족이라는 면에서도 연구되고 다루어져야 한다.

선행연구를 통해 일반적인 특성과 간호사의 이직을 보면 연령이 가장 영향력있는 요인이었다. 이직의도는 25세에서 29세 계층에서 가장 높았으며 실제로도 이 연령계층에서 가장 많이 이직했다(박성애등, 1995; 김계정, 1986; 김선애, 1985). 우옥자, 허혜경등의 연구에서도 근속년수 3~5년된 간호사들의 이직의도가 가장 높다고 보고되고 있다. 이 시기는 이직의도가 높은 25~29세의 연령과 일치하며 이 계층 간호사들의 이직은 병원조직에서 간호인력 관리상 심각한 문제점으로 대두된다.

또, 이직에는 역할에 대한 갈등이나 스트레스가 큰 영향력을 미치는데 간호사가 그의 직무를 수행하는데 있어서 인지되는 역할갈등은 직무만족에 많은 영향을 끼치게 되며 역할인식을 잘하는 사람일수록 적응성이 높고 역할갈등을 겪는 사람은 직무만족도가 낮으며 많은 스트레스를 받게된다고 하였다(Maslach, 1982).

역할갈등은 한 개인이 양립되는 직무수행을 하거나 너무나도 많은 일을 바랄 때 발생하며, 역할모호성은 역할의무에 대해서 정확히 무엇이 기대되는가에 대한 인식이 결여되어 있음을 말한다. 역할갈등과 역할모호성은 이직과 불만족을 일으키는 것으로 보고되고 있다(박미경, 2000). 특히, 신규간호사에게는 학교에서 배운 이론과 실제 병원에서 행해지는 실행과의 차이에서 오는 갈등이 많이 초래된다. 그리고 역할의 역기능인 역할갈등과 역할모호성의 결과로 긴장감, 이직, 결근, 불만족, 불안, 낮은 수행등이 나타

난다고 한다(Weisman, 1981).

허혜경(1982)은 역할스트레스가 높으면 이직의도가 높아지고 직무만족도가 높으면 이직의도가 낮다고 하였다. 배분희(2001)의 연구에서는 간호사의 역할인식정도와 직무만족도와의 관계는 통계적으로 유의한 상관관계가 있지만 그 정도는 낮다고 하였다. 즉, 간호사들의 역할인식은 높은 반면 직무만족도는 낮았는데 역할인식 수준의 간호업무 수행이 가능하도록 제도적 방안을 모색해야 이직률을 최소화 할 수 있다고 하였다.

또, 이직이나 이직의도는 구성원의 직무만족과 밀접한 관계가 있지만 직무만족요인이 직무자체라고도 하였다. 정우영(2001)의 의료기관에 근무하는 직원을 대상으로 한 직무만족과 이직성향 연구에서는 정신적이며 고차원적인 요구인 직무자체요인에 불만족할수록 이직성향이 높다고 하였다. 최희정(1992)의 간호사를 대상으로 한 연구에서는 간호사의 이직의도를 줄일수 있는, 직무만족을 높일수 있는 유의한 직무특성으로는 기술다양성, 과업중요성, 피드백이라고 하였다(최희정, 1992).

간호사의 직무만족과 이직의 관계, 그리고 이직 요인을 포괄적으로 분석한 Blegen(1983)은 직무만족과 관련된 48개의 선행연구를 통하여 직무만족은 연령, 자율성, 위원회 참여, 의사소통, 교육, 스트레스, 조절력, 공정성, 전문직 상태, 인식도, 경력등 많은 변수들이 복합된 현상으로 그중에서 간호사의 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 변수는 스트레스이며 그 다음이 위원회 참여등 조직에대한 요구도라고 하였다(배분희, 2001; Oermann, 1995).

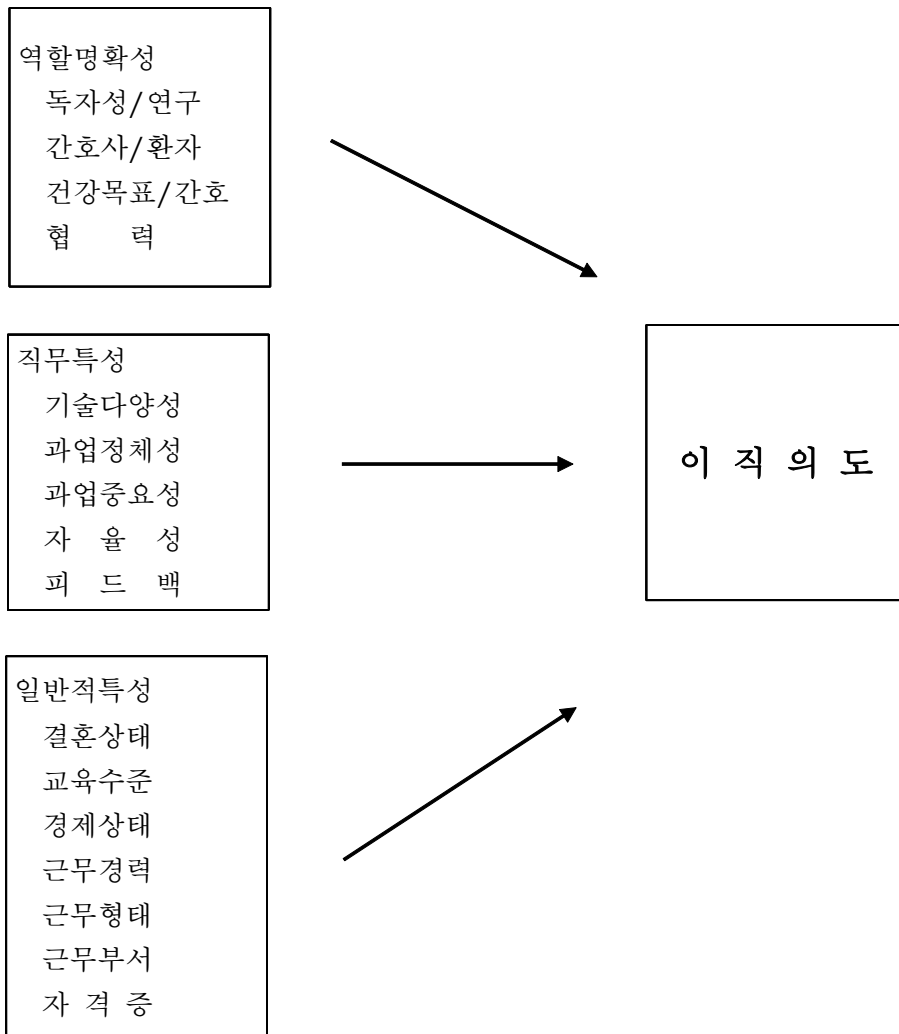
Siavitt등(1978)은 Index of work satisfaction을 개발하여 보건의료 종사자에게 있어서 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 연구에서 급여, 자율성, 조직의 요소, 인간관계, 직무의 구성 및 직위등을 직무만족의 구성요소로 보

고 특히 자율성이 가장 중요하다고 강조하였다. 이직과 관련된 병원의 행정적 측면에서는 승진, 전문적 성장, 성취기회가 결여될 때 또는 감독자의 공정성이나 전문성의 결여, 부적절한 인사, 불충분한 행정적 지도등이 직업에 대한 불만족을 일으켜 이직을 유도하게 된다고 하였다(Wolf, 1981).

이처럼 직무만족은 간호사 이직의 일차적인 이유임을 많은 연구에서 일관되게 보여주고 있었다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구의 틀



2. 연구설계

본 연구는 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성, 이직의도의 관련성을 파악 하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

3. 연구대상

본 연구의 대상은 서울시 소재 3차병원 2개, 경기도 소재 2차병원 2개 등 총 4개 병원에서 근무하는 경력 3년 이하의 간호사 256명을 대상으로 하였다.

4. 연구도구

본 연구의 도구로 구조화된 설문지를 사용하였다 설문지는 일반적 특성 7 문항, 역할명확성을 측정하는 20문항, 직무특성을 측정하는 15문항, 이직의도를 측정하는 4문항으로 총 46문항으로 구성되었다.

1) 역할명확성 측정도구

Jacqueline Stemle(1981)이 개발한 Nursing care role orientation scale의 24문항을 번역하여, 선행연구에서 상관관계가 낮다고 밝혀진 문항과 우리나라 현실과 차이가 나는 문항등 4가지 문항을 제외한 최종 20가지 문항을 본 연구에서 이용하였다. 역할명확성은 독자성/연구요인, 간호사/환자요인, 건

강목표/간호요인, 협력요인등 4개의 영역으로 나뉘어져 있으며, 독자성/연구요인은 9문항, 간호사/환자요인은 6문항, 건강목표/간호요인은 4문항, 협력요인은 1문항으로 구성되었다. 각 문항은 라이커트 5점 척도로 역할명확성의 점수범위는 20점에서 100점이며 점수가 높을수록 역할명확성이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도 cronbach's alpha= .70이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 cronbach's alpha= .716이었다.

2) 직무특성측정도구

Hackman과 Oldham이 직무진단조사(JDS; Job diagnostic survey)를 근거로 하여 개발한 측정도구를 다시 이지우(1997)가 번역하여 사용한 도구를 이용하였다. 직무특성도구는 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백등의 영역으로 각 영역당 3문항, 총15개의 문항으로 구성되어있다. 각 문항은 라이커트형 5점척도로 각 영역당 점수범위는 3점에서 15점이며 총점수범위는 15점에서 75점이다. 점수가 높을수록 직무특성이 높은 것을 의미하며 개발당시의 신뢰도는 cronbach's=.710이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 cronbach'alpha=.654이었다.

3) 이직의도 측정도구

Lawler(1983)이 연구에서 이용한 이직의도에 관한 4가지 문항을 간호사의 이직의도로 수정하여 사용하였다. 각 문항은 라이커트 5점척도로 측정하였고 총점수범위는 4점부터 20점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 cronbach' alpha= .880이었다.

4. 자료수집 기간 및 방법

자료수집 기간은 2002년 5월 10일부터 5월 24일까지 15일간이었다. 자료 수집 방법은 각 병원의 간호부를 방문하여 연구의 목적을 설명한 후 3년이하의 경력을 가진 간호사의 명단을 확보하여 간호부의 도움으로 300부의 설문지를 배부하였다. 배부된 설문지중 264부가 회수되어 응답률은 88%였으며 그 중 분석에 사용할수 없는 8부를 제외한 256부가 본 연구의 분석에 사용되었다.

5. 분석방법

수집된 자료는 SPSS/PC+를 이용하여 전산처리하였으며, 통계분석방법은 다음과 같다

- 1) 연구대상자의 일반적인 특성은 빈도와 비율로 분석하였다.
- 2) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 역할명확성, 직무특성, 이직의도의 차이는 t-test와 분산분석을 이용하였다.
- 3) 역할명확성, 직무특성, 이직의도와의 관계는 피어슨적률 상관계수를 이용하여 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 결혼상태, 교육수준, 경제수준, 근무경력, 근무형태, 근무부서, 특수자격증 여부로 파악한 결과는 표1과 같다. 대상자의 결혼상태는 미혼이 240명(93.8%)이었으며, 교육수준은 대학졸업이 143명으로 56.1%, 전문대학 졸업이 105명으로 41.2%이었다. 경제수준은 90.6%가 중간정도로 조사되었다. 근무경력별 분포를 보면 대상자 256명 중 2년이상 3년이하의 경력자는 115명으로 44.9%를 차지하였고 1년이상 2년미만의 경력자는 94명으로 36.7%, 1년미만이 47명으로 18.4%를 차지하였다. 근무부서별 분포는 내과계병동이 73명으로 28.5%, 외과계병동이 68명으로 26.6%, 수술장이 49명으로 19.1%, 중환자계가 29명으로 11.3%를 차지하여, 일반입원병동과 특수부서가 골고루 분포되어 있다. 특수 자격증 소지여부는 전체 대상자중 특수자격증이 없는 경우가 244명으로 95.7%를 차지하였다.

표 1. 연구대상자의 일반적 특성

N=256

특 성	구 분	빈 도	비 율
결혼상태	미 혼	240	93.8
	기 혼	16	6.2
교육수준	전문대학졸	105	41.2
	대 학 졸	143	56.1
	대학원이상	7	2.7
경제상태	상	3	1.2
	중	232	90.6
	하	21	8.2
근무경력	1년 미만	47	18.0
	1-2년 미만	94	37.0
	2-3년 이하	115	45.0
근무부서	내 과 계	73	28.5
	외 과 계	68	26.6
	산소아계	12	4.7
	수 술 장	49	19.1
	중환자계	29	11.3
	응급센터	22	8.6
	기타부서	3	1.2
특 수 자격증	유	11	4.3
	무	244	95.7

* 무응답제외

2. 연구대상자의 역할명확성 파악

대상자가 인지하는 역할명확성을 파악한 결과는 표2와 같다.

역할명확성은 가능범위가 20점에서 100점이며, 평균 70.33(SD=7.57)으로 높은 역할명확성을 가지고 있는 것으로 나타났다. 역할명확성 영역별로는 독자성/연구요인이 점수범위 9점에서 45점 가운데 평균32.76점(SD=3.82), 간호사/환자요인이 가능범위 6점에서 30점 가운데 평균 20.45점(SD=2.83), 건강목표/간호요인은 가능범위 4점에서 16점에서 평균 13.21(SD=2.24), 협력요인은 1점에서 5점가운데 3.31(SD=.88)의 평균점수를 보여주었다.

각 영역을 평균평점으로 비교하면 독자성/연구요인이 3.66점, 간호사/환자요인이 3.42점, 건강목표/간호요인 3.31, 협력요인 3.31로 대상자들은 독자적 간호와 연구요인에 대한 역할명확성을 다른 요인보다 높게 인식하고 있었다. 역할명확성을 문항별로 살펴보면 독자성/연구요인에서 ‘간호사에 의한 간호행위를 적절하게 정의한 표현은’하는 문항에서 실제적인 행위로 인식하기 보다는 개념적으로 인식하는 비율이 높게 나타나 평균 4.02(SD=.95)를 나타내었고, ‘간호사의 의무는 주로 누구에게 있는가’라는 문항에서는 3.82점(SD=.91)으로 간호사의 의무가 의사보다 환자에게 있다고 하였고, ‘환자의 생활습관에 관한 자료가 주로 어디에서 사용되어야 하는가’라는 문항에서는 3.98점(SD=.87)으로 생활습관에 대한 자료는 질환요인 규명보다 건강증진을 위한 환자교육에 주로 사용해야 된다고 하였다.

간호사/환자요인에서 보면 간호사가 환자 신체검진을 하는 목적에 대한 질문에서 평균 3.71점(SD=.90)으로 간호사에 의한 신체검진은 질환의 원인

규명보다 환자의 건강상태를 알기위한 목적이라고 생각하였다. 그러나 건강목표/간호요인 영역에서는 환자가 자신의 건강행위에 독립적인 자립을 하도록 도와주기 보다는 환자를 아직 도움이 필요한 대상으로 인식하는 경향을 보였다(3.07점, SD=1.01).

환자의 간호의 질을 높이기 위하여 간호사는 간호기술 향상을 위한 노력과 간호팀원간의 협력을 위한 노력, 어느것이 우선순위라고 생각하는지를 알아본 협력요인에 관한 문항은 평균 3.31(SD=.88)이었다.

표 2. 대상자의 역할명확성에 대한 평균과 표준편차

N=256

변 수	평균	표준편차	최소값	최대값	평균±표준편차
총 점	70.33	7.57	49	93	3.53±.37
독자성/연구요인	32.76	3.83	24	44	3.66±.42
간호사/환자요인	20.46	2.83	12	29	3.42±.46
건강목표/간호요인	13.21	2.24	5	20	3.31±.55
협 력 요 인	3.31	0.88	1	5	3.31±.88

3. 대상자의 직무특성파악

대상자가 인지하는 직무특성에서 가능 점수범위는 15점에서 75점까지이며 평균 점수는 47.99 (SD=5.51) 이었다. 각 영역별 점수 가능범위가 3점에서 15점이며 영역별로 나누어보면 과업중요성은 11.02점(SD=1.96), 피드백은 10.23점(SD=1.64), 과업정체성은 9.25점(SD=1.50), 자율성은 9.17점(SD=1.88), 기술다양성은 평균 8.30점(SD=1.43)을 보여주어 대상자들은 간호업무에서 과업중요성, 피드백은 비교적 높게 인식하고 있으나 자율성 및 기술다양성에 대하여는 상대적으로 낮게 인식하고 있었다. 그 결과는 표3에 제시되어 있다.

문항별로 분석해보면 기술다양성에 있어서 대상자는 ‘맡겨진 업무를 처리하기위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야 한다’는 3.21점(SD=.80), ‘업무를 처리하면서 간단한 일을 반복적으로 하는 경우가 많다’에서 2.31점(SD=.86)으로 업무수행시 복잡하고 어려운 일보다는 단순한 일을 반복적으로 해야한다고 생각하였다.

과업정체성에서는 ‘나의 업무는 대부분 처음부터 시작해서 끝까지 마무리까지 책임지는 경우가 많다’가 2.76점(SD=.93), ‘업무의 한부분만을 처리한다’는 2.90점(SD=.88)으로 업무의 일부분만 처리하는 업무가 많다고 생각하였다.

과업중요성에서는 ‘자신이 맡고 있는 업무는 조직에서 중요한 업무중의 하나이다’, 3.79점(SD=.74), ‘업무처리 결과에 많은 사람이 영향을 받고 있다’, 3.69점 (SD=.77), ‘조직에서 이루어지는 일들 중 자신이 맡고 있는 업무는 아주 중요한 것이다’, 3.63점(SD=.78)으로 나타나 간호업무의 중요성

에 대하여는 직무특성중 가장 높게 인지하고 있었다.

자율성에 있어서는 '업무를 어떻게 처리해야 하는지는 스스로 판단하여 결정할수 있다'에서는 평균이 3.49점(SD=.74)으로 높게 나타났으나, '업무처리에 관한 재량권을 가지고 있는가'는 2.83점(SD=.82), '업무에 대하여 내가 스스로 결정할수 있는 일들로 이루어져 있는가'에 대해서는 2.87점(SD=.77)으로 나타나 연구대상자가 결정한대로 업무를 처리할수 있는 재량권이나 결정권은 별로 없음을 보여주었다.

피드백에서는 스스로 업무를 처리하면서 업무 자체를 통해 일이 잘 진행되고 있는지를 알 수 있다는 문항에서 3.53점(SD=.67)을 보여 과업중요성 다음으로 높게 인지하는 직무특성이었다.

표 3. 직무특성에 대한 평균과 표준편차

N= 256

변 수	평균	표준편차	최소값	최대값	평균평점±표준편차
총 점	47.99	4.35	32	60	3.20±.31
기술다양성	8.30	1.49	4	13	2.77±.49
과업정체성	9.26	1.50	5	14	3.09±.49
과업중요성	11.02	1.96	3	15	3.71±.63
자 율 성	9.17	1.88	3	14	3.07±.62
피 드 백	10.23	1.64	5	15	3.41±.55

4. 대상자의 이직의도 파악

본 연구대상자의 이직의도를 파악한 결과는 표4에 제시되어 있다. 가능 범위는 5점에서 20점이며, 평균 14.52점(SD=3.49)으로 대상자들의 이직의도가 매우 높았었다. 이직의도를 문항별로 살펴보았을 때 ‘때때로 현직장을 그만두고 싶다’라는 현직장에 대한 불만족으로 인한 이직의도가 3.78점(SD=1.00), ‘보다 나은 조건의 타직종이 주어진다면 언제든지 이직할 수 있다’라는 타직종에 대한 이직의도도 3.78점(SD=1.02)으로 높은 점수를 나타내었다. ‘만약 선택권이 있다면 다른병원에서 일하고 싶다’에서는 평균 3.58점(SD=.97), 타직종으로의 이직의도가 있으나 상황과 조건 때문에 이직을 실행하지 못하고 있다’는 경우도 3.38점(SD=1.08)로 나타나 연구대상 간호사는 환자를 돌보는 업무로 부터 이탈하려는 이직의도가 높은것을 알 수 있었다.

또, 대상자들이 이직을 생각하는 요인에 대하여 조사를 한 결과 이직의도 요인 가운데 불규칙한 근무시간이라고 응답한 대상자가 106명(34.8%)으로 가장 많았으며, 그 다음이 자기발전의 기회부족이 64명(21%), 업무부담이 57명(18.7%)을 차지하였다. 이 외에도, 직장내 인간관계, 업무의 비자율성, 보수, 승진기회의 불만등이 포함되었다(표5).

표 4. 이직의도에 대한 평균과 표준편차

N= 256

변 수	평 균	표준편차	최소값	최대값
이직의도	14.52	3.49	4	20
현직장 이탈이직	3.78	1.00	1	5
타병원 이직의도	3.58	0.97	1	5
타직종이직의도	3.38	1.08	1	5
타직종이직실행	3.78	1.02	1	5

표 5. 이직의도요인의 분포

N= 305*

요 인	실 수	백분율(%)
불규칙한 근무시간	106	34.8
자기발전의 기회	64	21.0
업무부담	57	18.7
직장내 인간관계	24	7.9
업무의 비자율성	24	7.9
보 수	14	4.6
승진기회의 불만	9	3.0
기 타	7	2.3

* 중복응답

5. 역할명확성, 직무특성, 이직의도와의 관계

역할명확성, 직무특성, 이직의도와의 관계를 분석한 결과는 표6과 같다.

대상자의 역할명확성과 이직의도와의 관계는 역상관관계로 대상자의 역할명확성이 높을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다($r=-0.089$, $p=.155$). 그러나 이직의도의 하위항목중 조건제공시 타직종으로의 이직의도는 역할명확성이 높을수록 이직의도가 낮아지고 통계적으로도 유의한 차이를 보여주었다. 그러나 크기는 매우 작았다($r=-.126$, $p=.045$).

표 6. 역할명확성, 직무특성, 이직의도와의 관계

N=256

	이 직 의 도	
	r	p
역할명확성총점	-.089	.155
독자성/연구	-.064	.310
간호사/환자	-.063	.313
건강목표/간호	-.127	.043
협 력	.072	.253
직무특성총점	.014	.819
기술다양성	-.075	.230
과업정체성	-.103	.101
과업중요성	-.034	.584
자 율 성	-.059	.350
피 드 백	.039	.533

역할명확성을 영역별로 나누어보면, 건강목표/간호요인이 전체적인 이직 의도와 역상관관계를 보였으며 통계적으로도 유의하였다. 즉 건강목표/간호 요인에 대한 역할명확성이 높아지면 이직의도는 감소되었다($r=-.127$, $p=.043$). 또, 건강목표/간호요인은 조건제공시 타직종으로의 이직의도항목과 도 역상관관계를 보였으며 통계적으로도 유의하였다($r=-.174$, $p=0.05$)

협력요인에서는 조건과 상황 때문에 타직종으로 실행하지 못한 이직의도가 역할명확성에서 협력요인을 높게 인지할 때 오히려 이직의도가 증가되는 순상관관계를 보였으며 통계적으로도 유의하였다($r=.123$, $p=.049$). 그러나 그 크기는 매우 작았다.

직무특성변수는 이직의도와 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타나, 직무특성은 간호사의 이직의도와 거의 관계가 없음을 나타내었다. 직무특성의 영역별로 나누어보면 과업정체성이 조건과 상황 때문에 실행하지 못한 타직종으로의 이직의도와 유의한 순상관관계를 보였지만 그 크기는 작았다($r=.126$, $p=.045$) 즉, 직무특성에서 과업정체성을 높게 인지하는 연구대상자가 상황과 조건 때문에 실행하지 못하고 있는 타직종으로의 이직의도를 높게 가지고 있었다.(표7)

표 7. 역할명확성, 직무특성 하위영역과 이직의도 항목과의 관계

N=256

	이 직 의 도	현직장 이 탈 이 직 의 도	다른직장 으로 이 직 의 도	타직종으로 실행못하는 이 직 의 도	조건제공시 타직종으로 이 직 의 도
독자성/연구	-.064 (p=.310)	-.007 (p=.906)	.034 (p=.585)	.094 (p=.135)	-.079 (p=.208)
간호사/환자	-.063 (p=.313)	-.043 (p=.489)	-.106 (p=.092)	.000 (p=.995)	-.073 (p=.243)
건강목표/간호	-.127 (p=.043)*	-.061 (p=.330)	-.122 (p=.051)	-.080 (p=.205)	-.174 (p=.005)*
협 력	.072 (p=.253)	.079 (p=.208)	.057 (p=.366)	.123 (p=.049)*	-.016 (p=.795)
기술다양성	-.075 (p=.230)	-.118 (p=.059)	-.045 (p=.477)	-.035 (p=.575)	-.062 (p=.321)
과업정체성	-.103 (p=.101)	-.089 (p=.157)	.078 (p=.215)	.126 (p=.045)*	-.058 (p=.358)
과업중요성	-.034 (p=.584)	-.065 (p=.300)	-.055 (p=.384)	-.049 (p=.437)	-.054 (p=.392)
자 율 성	-.059 (p=.350)	-.051 (p=.418)	-.093 (p=.136)	-.011 (p=.857)	-.050 (p=.425)
피 드 백	.039 (p=.533)	.073 (p=.243)	.028 (p=.656)	.027 (p=.672)	-.064 (p=.308)

6. 대상자의 일반적 특성과 역할명확성의 관계

연구대상자의 일반적인 특성과 역할명확성의 관계를 검증한 결과는 표8에 제시되어 있다. 기혼인 경우 미혼보다 인지하는 역할명확성은 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다($t=-0.74$, $p=.459$) 경제상태를 낮게 인지할수록, 교육수준이 높을수록, 근무경력에서는 1년미만의 신규간호사가 역할명확성을 높게 인지하였으며, 근무부서에서는 수술장이나 내과계가 높은 점수를 나타내고 중환자계에서 낮은 점수를 보여주었다.

역할명확성을 하위영역으로 나누어 보면 독자성/연구요인, 건강목표/간호요인에서는 대상자의 일반적인 특성에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 그러나 간호사/환자요인과 협력요인은 통계적으로 유의한 차이를 보여주었다. 간호사/환자요인은 근무경력에 따라서 통계적으로 유의하였고($t=3.88$, $p=.022$), 1년미만의 신규간호사가 간호사/환자요인을 가장 높게 인지하였다. Duncan test를 통한 사후검증에서 근무경력 1년미만과 1년이상 2년미만인 집단간에 차이를 나타내었다. 협력요인은 경제상태에 따라서 유의한 차이를 보였는데($t=4.56$, $p=.011$), 대상자가 자신의 경제수준을 중간정도라고 인지한 집단에서 협력요인에 대한 역할명확성이 가장 높았다(표9). 사후검증에서는 경제상태가 ‘상’이라고 인지한 집단과 ‘중’이라고 인지한 집단간에 차이를 보였다.

통계적으로 유의하지는 않으나 근무부서간 협력요인을 분석해보면, 응급센터 평균값이 3.50, 중환자계는 3.41, 외과계와 수술장이 3.35의 순으로 차이를 보여주었으며 응급센터가 가장 높게 협력요인을 인지한 반면 산소아계는 가장 낮게 인지하였다.

표 8. 대상자의 일반적인 특성과 역할명확성의 관계검증

N= 256

특 성		평균값	표준편차	F or t-test	p
결혼상태	미 혼	70.24	7.490	-.741	.459
	기 혼	71.69	8.882		
교육수준	전문대졸	70.09	7.315	.636	.530
	대 학 졸	70.33	7.592		
	대학원이상	73.43	11.443		
경제상태	상	69.00	10.149	.173	.841
	중	70.27	7.593		
	하	71.14	7.344		
근무경력	1년 미만	71.57	7.535	2.244	.108
	1-2년 미만	69.06	6.973		
	2-3년 이하	70.85	7.966		
근무부서	내 과 계	71.19	7.637	.969	.447
	외 과 계	69.07	7.571		
	산소아계	70.33	8.467		
	수 술 장	71.80	8.034		
	중환자계	68.93	6.649		
	응급센터	69.77	7.098		
	기 타	71.33	5.774		
특 수 자격증	유	71.36	6.845	.476	.634
	무	70.25	7.613		

표 9. 일반적 특성과 역할명확성에서 유의한 차이를 보이는 요인

N=256

특	성	평균값	표준편차	F or t-test	p
<u>협력요인</u>					
경제상태	상	2.33	.577	.4558	.011
	중	3.36	.866		
	하	2.91	.889		
<u>간호사/환자요인</u>					
근무경력	1년 미만	21.94	2.665	3.882	.022
	1-2년 미만	20.40	3.160		
	2-3년 이하	21.04	3.210		

7. 대상자의 일반적 특성과 직무특성과의 관계

연구대상자의 일반적 특성에 따라서 직무특성과의 관계를 검증한 결과는 다음과 같았다. 결과는 표10에 제시되어 있다. 대상자의 일반적 특성에 서 교육수준이 높을수록 직무특성을 높게 인지하고 있었으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다($t=1.25$, $p=.289$). 근무경력에서는 1년미만의 신규간호사, 1년이상 2년미만, 2년이상 3년이하의 순서로 경력이 늘어날수록 직무특성에 대한 인지를 낮게하고 있었으나 역시 통계적으로 유의한 차이가 없었다

($t=.83$, $p=.439$). 근무부서에서도 응급센터, 기타부서, 내과계가 직무특성을 높게 인지하고 있었고 수술장은 가장 낮게 인지하고 있었으나 통계적으로 유의하지는 않았다($t=1.49$, $p=.184$).

직무특성을 하위영역으로 나누어 일반적 특성에 따른 차이를 살펴보았을 때 첫째, 기술다양성은 근무부서에 따라서 통계적으로 유의한 차이를 보여주었고($t=2.9$, $p=.009$), 그외의 일반적인 특성과는 유의한 관계를 나타내지 않았다. 근무부서에서는 기타부서가 9.0점, 수술장이 8.78점, 내과계가 8.56점, 외과계가 8.12점으로 수술장에서 근무하는 대상자가 기능다양성을 가장 높게 인지하는 것으로 조사되었다. 반면에 응급센터에 근무하는 대상자는 7.68점으로 기술다양성을 가장 낮게 인지하였다. 사후검증에서는 응급센터와 기타부서에서 차이를 보여주었다.

둘째, 과업정체성은 근무경력이 높은 2년이상 3년이하인 경우($t=.19$, $p=.828$), 근무부서는 외과계에서 근무하는 경우에 높게 인지하였고($t=.34$, $p=.917$) 교육수준에서는 대학졸업인 경우에 높게 인지하였고 대학원이상에서는 가장 낮게 과업정체성을 인지하는 것으로 나타났었다($t=1.37$, $p=.257$). 그러나 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

셋째, 과업중요성에서는 근무경력과 근무부서에서 통계적으로 유의한 차이를 보여주었다. 근무경력에서는 1년미만이 11.40($SD=1.73$)으로 과업중요성을 높게 인지하였고 2년이상 3년이하에서 10.69($SD=2.10$)으로 가장 낮게 인지하였다($t=3.23$, $p=.041$). 근무부서에서 과업중요성을 인지하는 정도는 산소아계(11.92)가 가장 높고 중환자계(11.90), 내과계(11.27), 외과계(10.82) 순으로 나타났다($t=2.84$, $p=.011$). 근무경력에서 Duncan test를 이용한 집단간 차이 분석에서는 1년 미만인 집단과 2년이상 3년이하인 집단간에 차이를

보였다.

넷째, 자율성에서는 대상자의 일반적 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이는 없으나 근무경력에 따라서 인지하는 자율성을 보면, 2년이상 3년이하에서는 9.44(SD=2.09)점, 1년미만 9.13점(SD=1.78), 1년이상 2년미만 8.86점(SD=1.60)으로 근무경력이 오래된 2년이상 3년이하에서는 자율성을 가장 높게 인지하는 반면에 1년이상 2년미만에서 오히려 1년미만의 신규보다 낮게 자율성을 인지하고 있었다($t=2.53, p=.082$).

마지막으로 피드백에서는 대상자의 일반적인 특성가운데 근무경력별 차이를 보면 2년이상 3년이하가 10.60점, 1년이상 2년미만이 10.01점, 1년미만이 9.79점으로 경력이 증가할수록 업무에 대한 피드백을 높게 가지고 있는 것으로 조사되었다($t=5.72, p=.004$). 근무부서에 따라서 대상자가 인지하는 피드백의 차이를 보면 산소아계 11.25점, 외과계 10.49점, 수술장 10.29점을 보여주어 산소아계 근무자가 업무를 수행하면서 일이 제대로 진행되는지를 쉽게 알수 있다고 생각하는 반면 중증도가 높은 환자가 대부분인 중환자계에서는 오히려 피드백이 낮게 인지하고 있음을 보여주었다($t=2.15, p=.048$).

피드백에서 근무경력과 근무부서가 통계적으로 유의한 차이를 보여주었고 Duncan test를 이용한 차이분석에서는 근무경력 2년이상 3년이하의 집단과 나머지 두집단간에서 유의한 차이를 보였고, 근무부서간 차이는 산소아계와 중환자계에서 집단간 유의한 차이를 보여주었다. 결론적으로, 직무특성과 비교적 높은 관계를 보여주는 일반적인 특성은 대상자의 근무경력과 근무부서인 것으로 나타났다(표11).

표 10. 일반적인 특성과 직무특성과의 관계 검증

N=256

특	성	총 점	표준편차	F or t-test	p
결혼상태	미 혼	48.04	4.29	.760	.448
	기 혼	47.19	5.21		
교육수준	전문대졸	47.50	4.12	1.247	.289
	대 학 졸	48.31	4.49		
	대학원이상	49.00	4.90		
경제상태	상	48.33	4.16	1.139	.322
	중	48.11	4.38		
	하	46.62	4.01		
근무경력	1년미만	47.89	4.44	.826	.439
	1-2년미만	47.58	4.20		
	2-3년이하	48.36	4.55		
근무부서	내 과 계	48.47	4.42	1.485	.184
	외 과 계	48.10	4.14		
	산소아계	50.42	4.50		
	수 술 장	47.53	4.47		
	중환자계	47.66	4.55		
	응급센터	46.50	3.85		
	기 타	45.67	4.04		
특 수 자격증	유	46.91	5.87	-.839	.402
	무	48.04	4.29		

표11. 일반적 특성에 따른 기능다양성, 과업중요성, 피드백의 차이

N=256

영역	평균	표준편차	F or t-test	p
피드백				
근무경력				
1년미만	9.79	1.68	5.715	.004
1-2년미만	10.01	1.46		
2-3년이하	10.60	1.69		
근무부서				
내과계	10.14	1.49	2.154	.048
외과계	10.49	1.64		
산소아계	11.25	1.60		
수술장	10.29	1.53		
중환자계	9.55	2.01		
응급센터	10.14	1.46		
기타부서	9.33	2.08		

8. 대상자의 일반적 특성과 이직의도와의 관계

연구대상자의 일반적 특성과 이직의도와의 관계를 검증한 결과는 표11에 제시되었다. 근무경력에 대한 이직의도를 보면 1년이상 2년미만에서 14.86 점, 2년에서 3년이하가 14.84점, 1년 미만에서 13.04점으로 1년에서 2년미만

에서 가장 높은 이직의도를 나타내었고, 1년미만이 가장 낮은 이직의도를 나타내었으며 통계적으로 유의하였다($t=5.35$, $p=0.05$). Duncan test를 통한 차이분석에서 1년미만의 집단과 나머지 두집단간에 유의한 차이를 보여주었다. 또 교육수준에 따른 이직의도도 통계적으로 유의하였고 대학졸업이 15.00점, 전문대졸업이 13.92점, 대학원 이상이 13.71점을 보여주어 대학졸업자가 전문대졸보다 높은 이직의도를 보인 반면 대학원 이상에서는 전체적인 이직의도가 낮았었다($t=3.12$, $p=.046$). 그러나 조건제공시 타직종으로의 이직의도는 대학원 이상에서 가장 높았었다. 근무부서별로는 중환자계가 15.59점, 외과계가 15.10점, 응급센터가 15.00점으로 타부서에 비해 높은 이직의도를 갖고 있었으나 통계적으로는 유의한 차이는 없었다($t=1.53$, $p=.170$). 결혼상태에서는 미혼보다 기혼인 경우 높은 이직의도를 가지고 있었으나 역시 통계적으로 유의하지 않았었다($t=1.39$, $p=.167$).

표12. 대상자의 일반적 특성과 이직의도와의 관계검증

N=256

특	성	총 점	표준편차	F or t-test	p
결혼상태	미 혼	14.44	3.52	1.39	.167
	기 혼	15.69	2.65		
교육수준	전문대졸	13.92	3.48	3.118	.046
	대 학 졸	15.00	3.44		
	대학원이상	13.71	3.73		
경제상태	상	14.00	5.29	.136	.873
	중	14.50	3.54		
	하	14.86	2.61		
근무경력	1년미만	13.04	3.87	5.346	.005
	1-2년미만	14.86	3.25		
	2-3년이하	14.84	3.38		
근무부서	내 과 계	13.97	3.68	1.525	.170
	외 과 계	15.10	2.85		
	산소아계	13.93	3.12		
	수 술 장	13.88	3.98		
	중환자계	15.59	3.42		
	응급센터	15.00	3.60		
	기 타	13.67	.58		
특 수 자격증	유	14.00	3.32	-.488	.626
	무	14.52	3.49		

이직의도를 문항별로 보면, ‘나는 때때로 현직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다’라는 현직장에 대한 이직의도, ‘만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다’라고 생각하는 타직장으로의 이직의도, ‘타직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지않아 실행하지 못하고 있다’라는 타직종으로 실행하지 못한 이직의도, ‘보dana은 타직종이 주어진다면 언제든지 이직할 의사가 있다’라는 조건제공시 타직종으로의 이직의도로 나누어진다(표13).

첫째, 현직장에 대한 이직의도는 근무경력이 1년이상이고 2년미만에서 가장 높았었고, 교육수준에 따라서는 대학졸에서 가장 높았었다. 그 외에 중환자계에 근무하는 대상자가 산소아계나 외과계에 비하여 이직의도가 높게 파악되었다. 그러나 모두 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

두 번째, 선택권이 주어질 때 타직장으로의 이직의도는 근무경력에 따라서 이직의도가 통계적으로 유의하게 나타났다($t=5.16, p=.006$). 각각의 평균값은 1년이상 2년미만이 3.73, 2년이상 3년이하에서 3.61, 1년미만에서 3.19로 역시 1년이상 2년미만의 경력자가 가장 높은 이직의도를 나타내었고 사후검증에서는 1년미만인 집단과 나머지 두 집단간에 차이가 있었다. 그 외 통계적으로 유의하지는 않지만 현직장을 그만두고 싶다는 이직의도와 마찬가지로 중환자계 근무자의 이직의도가 3.90으로 가장 높았으며 산소아계(3.17)나 내과계(3.44)는 상대적으로 타부서보다는 이직의도가 낮은 것으로 조사되었다. 그리고 교육수준에서는 대학원이상인 경우가 오히려 3.00으로 대학졸의 3.72, 전문대졸의 3.42보다 타직장으로의 이직의도는 가장 낮았었다.

세 번째, 간호업무가 아닌 타직종으로의 이직의도가 있지만 상황과 조건이 맞지않아 실천하지 못하고 있는 이직의도는 근무경력에 따라서 통계적

으로 유의적인 차이를 보였다($t=5.17, p=.006$). 2년이상 3년이하에서 평균값이 3.55, 1년이상 2년미만에서 3.39, 1년미만에서 2.96으로 나타나 근무경력이 지날수록 타직종으로의 이직의도를 높게 갖고 있음을 보여주고 있었다. 사후검증에서는 1년미만인 집단과 1-2년미만, 2-3년이하인 집단간에 차이가 있었다. 그리고 근무부서에 따른 차이를 보면 중환자계(3.55)나 외과계(3.56)에서 이직의도를 높게 나타내고 산소아계(3.25)나 수술장(3.22)은 비교적 타부서에 비하여 낮았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

네 번째, 보dana은 조건의 타직종이 주어지면 언제든지 이직을 실행하겠다는 이직의도에서도 근무경력이 통계적으로 유의한 차이를 보여주며($t=4.05, p=.019$), 근무경력 2년이상 3년이하에서 3.87, 1년 이상 2년미만에서 3.86, 1년미만에서 3.40으로 경력이 오래된 순서대로 조건이 제공되면 언제든지 타직종으로의 이직할 의도를 갖고 있는 것으로 조사되었다. 또, 통계적으로 유의하지 않으나 결혼상태와 교육수준에 따라서도 이직의도에 차이가 있었다. 결혼상태에 따라 조건이 주어지면 타직종으로의 이직하겠다는 이직의도 차이를 보면 기혼에서 4.19, 미혼에서 3.75로 결혼한 경우 미혼보다 높은 이직의도를 갖고 있었다($t=1.66, p=.099$). 교육수준에 따른 차이를 보면 대학원이상의 교육을 받은 경우 4.00, 대학졸업자가 3.90, 전문대졸업자가 3.60으로 교육수준이 높아질수록 조건이 주어지면 타직종으로 언제든지 이직할 생각을 갖고 있음을 알 수 있었다. 대학원 이상의 교육수준인 경우 전체적인 이직의도나 다른 직장으로 이직의도에서 보여준 낮은 이직의도와는 달리 조건제공시 타직종으로의 이직의도는 가장 높았었다.

표13. 근무경력과 이직의도의 차이

N=256

		평균값	표준편차	F or t-test	p
현 직 장 이직의도	1년미만	3.49	1.08	2.521	.082
	1-2년미만	3.87	.92		
	2-3년이하	3.82	1.01		
타 직 장 이직의도	1년미만	3.19	1.01	5.157	.006
	1-2년미만	3.73	.94		
	2-3년이하	3.61	.94		
타직종으로 시행못한 이직의도	1년미만	2.96	1.18	5.172	.006
	1-2년미만	3.39	1.09		
	2-3년이하	3.55	.98		
조건제공시 타 직 종 이직의도	1년미만	3.40	1.17	4.052	.019
	1-2년미만	3.86	.98		
	2-3년이하	3.87	.95		

V. 논 의

본 연구는 연구대상자의 일반적인 특성에 따라 역할명확성, 직무특성, 이직의도의 차이와 관계를 파악하기 위한 연구로 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 일반적인 특성과 이직의도와의 관계

본 연구에서는 대상자가 대체적으로 역할명확성을 높게 인지하고 있지만 (70.3점), 이직의도도 높았었다. 이는 역할명확성의 수준대로 업무수행이 힘들고 이로 인해 역할갈등이 오히려 많이 발생할 수도 있음을 의미한다. 배분희(2001)의 임상간호사들의 역할인식정도와 직무만족 상관관계 연구에서도 통계적으로는 유의하지만 그 정도가 낮았다고 하였는데, 본 연구에서도 역할명확성의 인지와 이직의도간에 상관관계가 있기는 하지만 그 크기가 작았다. 그러므로 간호사가 인지하고 있는 간호의 역할을 적절히 수행할 수 있도록 전문직으로서 일할 수 있는 근무환경과 제도가 발전되지 않는 한 능력있는 인적자원의 유지 및 관리는 임상간호 현장에서는 점점 어려워진다고 생각할수 있다.

그리고 근무경력 1년미만의 신규간호사가 1년 이상의 근무경력자보다 역할명확성이 높고 이직의도가 낮았는데, 이는 업무적응에 전력을 하는 시점이기도 하지만, 안은경(1995)의 역할개념과 양상 연구에서 신규간호사들이 이상적, 실제적 역할개념에서 환자 중심의 서비스 기능에 대한 인식과 수행정도가 높다고 말한 것과 일치하는 결과이다.

본 연구에서 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무특성의 차이를 보면,

최희정(1992)의 수간호사 이하 모든 직급의 간호사를 대상으로하여 간호사가 지각한 직무특성을 조사한 연구와 상이한 점이 많았었다.

본 연구에서 직무특성을 하위영역으로 나누어 일반적 특성에 따른 차이를 살펴보았을 때 첫째, 기술다양성은 근무부서에 따라서 통계적으로 유의한 차이를 보여주었고($t=2.90$, $p=.009$), 그외의 일반적인 특성과는 유의한 관계를 나타내지 않았다. 최희정의 연구에서는 근무부서에서 내과계가 기술다양성이 유의하게 높았고 외과계와 수술장에서는 수술전후 간호와 반복적인 수술이 많아서 기술다양성을 낮게 인식한다고 하였지만 본 연구에서는 수술장에서 근무하는 대상자가 기능다양성을 가장 높게 인지하는 것으로 조사되었다. 이는 실무경력이 적은 간호사가 수술장에서 업무가 완전히 숙련되지 않은 상태이기 때문에 보여주는 결과라고 생각된다.

둘째, 과업정체성은 본 연구에서는 개인적인 특성별로 유의한 차이가 없었지만 최희정은 내과계에 비하여 외과계, 중환자계가 낮은 과업정체성을 지녔다고 하였다.

셋째, 과업중요성에서는 근무경력과 근무부서에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보여주었다. 본 연구에서 근무경력에 따른 차이를 보면 1년미만에서 과업중요성을 높게 인지하였고 2년이상 3년이하에서 가장 낮게 인지하였다. 근무부서에서 과업중요성을 인지하는 정도는 산소아계(4.07)가 가장 높고 중환자계(3.97), 내과계(3.80), 외과계(3.64) 순으로 나타났다. 과업중요성을 높게 인지하면 직무동기가 부여되고 만족도가 상승되어 이직이 감소된다는 직무특성이론과 일치되는 결과로 과업중요성을 높게 인지하는 산소아계 대상자의 이직의도는 가장 낮았지만, 중환자계는 이직의도가 가장 높으면서 과업중요성 역시 산소아계, 내과계 다음으로 높게 나타나 직무특성

이론과 일치되지 않았었다.

넷째, 자율성에서는 대상자의 일반적 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 근무경력에 따라서 인지하는 자율성을 보면, 근무경력 2년 이상 3년이하에서는 자율성을 가장 높게 인지하는 반면에 1년이상 2년미만에서 오히려 1년미만의 신규보다 낮게 자율성을 인지하고 있었다. 자율성에서 근무부서간 차이를 보면 산소아계가 자율성을 높게 갖고 있고 수술장이나 기타 부서가 낮게 갖고 있었다. 최희정에서는 자율성이 중환자계 간호단위가 가장 높고 수술장이 가장 낮다고 하였다. 또, Joiner(1982)도 심혈관계 중환자실에 근무하는 간호사들이 높은 자율성을 지각하고 있다고 하였다. 그러나 본 연구에서는 중환자계가 산소아계, 내과계 다음으로 자율성을 지각한다고 하였는데 이는 책임간호사의 관리하에 피동적인 업무를 주로 수행하는 것과 관련이 있는 것으로 생각할 수 있다.

마지막으로 피드백에서는 대상자의 일반적인 특성 가운데 근무경력과 근무부서에서 통계적으로 유의적인 차이가 있었다. 2년이상 3년이하의 경력자가 피드백을 가장 높게 인지하였으며 경력이 증가할수록 업무에 대한 피드백을 높게 인지하는 것으로 나타나었다. 근무부서에 따라서 대상자가 인지하는 피드백의 차이를 보면 산소아계에서 업무수행중 피드백을 많이 받는다고 하였고 그 다음이 수술장, 외과계, 내과계, 응급센터로 되어있다. 그리고 처치후 타부서나 타병원으로 이송후 추후관리가 적은 응급센터는 피드백을 낮게 가질수 있으나 중환 환자가 대부분인 중환자계에서도 많은 치료를 하면서도 피드백을 낮게 인지한다고 하였다. 최희정의 연구에서는 피드백의 경우 내과계, 중환자계, 외과계 그리고 수술실 간호단위 순으로 나타나 본 연구의 결과와 상이하였다.

본 연구에서는 대상자들이 과업중요성과 피드백을 높게 인지하였으나 Roedel과 Nystrom(1988)의 간호사를 대상으로한 직무특성연구에서는 기술다양성과 과업중요성을 높게 인지하였고 최희정의 연구에서는 직무동기와 통계적으로 유의한 특성은 기술다양성, 과업중요성, 피드백이라고 하였다.

대상자의 일반적인 특성에서는 근무경력과 교육수준이 이직의도와 통계적으로 유의한 차이를 나타내었으며, 1년미만의 신규간호사가 가장 높은 역할명확성과 직무특성을 인지하고 있었고 이직의도도 낮았다. 근무경력이 증가하는 것과 비례하여 이직의도가 증가하는 것은 앞으로의 인력관리를 위하여 구체적인 요인분석을 필요로 하는 부분이다. 교육수준에서는 특히 대학원이상의 교육수준에서 조건제공시 언제든지 타직종으로의 이직의도를 가장높게 나타내었는데 간호업무에 대한 직무특성을 가장 낮게 인지한 것과 연계하여 분석해볼 필요가 있다고 생각한다.

Maclosky는 전문직의 경우 직장생활을한지 5~6개월 혹은 1년이내에 탈진을 경험하게 된다고 하였으며 Frohman은 신규간호사에서 처음 6개월이 가장 중요한 시기로 이 기간이 간호사의 생산성, 학습, 태도, 이직에 중요한 영향을 준다고 하였다. 그러나 그 시기가 지난후에 오히려 이직의도가 증가하는 것을 여러 가지 관점으로 분석하고 연구해야될 필요성을 시사하는 것이다. 또 교육수준에 있어서는 대학졸업의 간호사의 이직의도가 가장 높게 나타났는데 이는 김미영(1995)의 연구에서 전문대 졸업 간호사가 이직의도가 가장 높게 나타난다는 결과와는 상반되지만, Kinney의 학사출신 간호사가 전문대 출신 간호사보다 전문적 역할개념과 갈등이 높다고 한 결과와는 일치되고 있다.

또 이직을 생각하게 되는 요인에 대하여 조사한 바로는 불규칙한 3교대

근무시간과 업무부담이 가장 큰 요인으로 지적되었다. 이는 간호사의 연령에 따른 이직의도에서 연령이 낮은 집단이 연령이 높은 집단보다 이직의도가 높고 연령이 낮은 집단이 높은 집단보다 불규칙한 근무시간과 업무부담에 대한 불만이 더 크다고 보고한 김미영(1995)의 연구와 일치되고 있으며, 이는 안은경의 신규간호사의 이직요인에 대한 조사에서 ‘교대근무로 인한 건강문제’가 가장 많은 이직요인이라는 연구와도 일치하고 있다.

2. 역할명확성, 직무특성, 이직의도와와의 관계

본 연구대상자의 역할명확성과 직무특성, 이직의도와와의 상관관계를 분석해보면 역할명확성이 증가하면 이직의도는 낮아지지만 영향력이 작았으며 직무특성은 이직의도와 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 또, 직무특성으로 이직의도를 설명하기에도 설명력이 부족하였다. Hackman과 Oldham은 다섯가지 직무특성 모두가 직무동기, 직무만족, 결근율, 이직율등의 성과변수와 상관성이 있다고 하였으나, 간호사의 직무특성과 직무만족을 본 Roedel & Nystrom의 연구에서는 과업정체성, 자율성, 피드백이 직무만족과 상관관계가 있다고 하였고 최 희정의 연구에서는 기술다양성, 과업중요성, 피드백이 직무동기와 통계적으로 유의한 상관성을 보인다고 하였다. 그러나 이직의도와 직무특성의 상관관계를 보고자한 본 연구에서는 통계적으로 유의한 직무특성변수가 없었다. 즉, Hackman과 Oldham의 직무특성이론에서 직무동기나 직무만족과 같은 성과변수를 분리하고 다양한 역할을 수행해야 하는 간호업무의 업무특성을 측정하여 그 변수로 이직의도를 설명하기에는 부적합하였다. 그러나 전문직의 직업만족도와 가장 관련이 있는 특성인 자율성을 낮게 인지하는 것은 이직의도 관리를 위하여 간호업무 재설계전략

시 더욱 관심을 기울여야 할 점으로 생각된다.

이와 같은 결과에서 연구대상자들이 이직을 생각하는 주 요인은 역할에 대한 인지부족이나 전문직으로서의 직무특성만이 아니고 근무체계, 업무부담, 자기발전 기회부족등 여러가지 요인이 복합되어 나타나고 있음을 알 수 있었다. 조희숙(1999)의 간호사 이직에 대한 연구에서도 직무에 대한 만족이 이직의도에 직접적인 영향을 주기보다는 다른 제반요인들과 이직기회의 가능성이 복합적으로 작용하여 이직에 영향을 미친다고 하였다.

Corwin과 Kramer는 신규간호사는 간호역할의 전문직 개념에 대해 강한 긍정적 반응을 표현하나 병원의 관료체계에 노출되면서 전문직 중심에서 관료중심으로 변화되어 간다고 하였다. 관료적 개념이 강해지면 간호직을 하나의 직업으로 보기 때문에 병원행정에 우선 충실하며 규칙, 규범, 법규를 강하게 인지한다고 하였으므로(한성숙외, 1991), 신규간호사의 역할적응도를 업무, 개인, 조직행정, 대인관계등으로 연구한 안은경(1995)의 연구처럼 신규간호사들의 이직의도는 개인특성, 업무자체, 조직행정등으로 나누어 분석할 필요가 있다고 생각한다.

더불어 일반적 특성에서 무엇보다 근무경력이 이직의도에 유의한 차이를 주고 있으며, 선행연구에서도 간호사의 이직과 연령이 가장 영향력있는 요인이라고 하였으므로(박성애등, 1995; 김계정,1986, 허혜경,1983), 간호관리자는 효율적인 인력관리를 위하여 일반간호사 전체를 대상으로 시행하는 일률적인 교육프로그램보다 근무경력별 단계에 맞는 강화 프로그램이나 개인적, 전문적 경력발전에 도움이 되는 프로그램을 개발하여 경력단계별로 인력관리를 하는 체계를 구축해야한다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성, 이직의도와의 관련성을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

연구대상은 4개의 종합병원에서 근무하는 3년이하의 경력을 가진 간호사 256명을 대상으로 하였다. 자료수집기간은 2002년 5월 10일부터 2002년 5월 24일까지 2주간이었으며, 총 300부를 배부하여 264부를 회수되었고, 회수율은 88%이었다. 회수분 264부중 8부를 제외한 256부를 분석에 이용하였다. 수집된 자료는 SPSS/PC+를 이용하여 전산처리 하였으며 그 결과는 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 간호업무에 대한 역할명확성은 70.3(총100점)으로 높게 인지되고 있었다. 요인별로는 독자적인 간호/연구요인을 5점 척도에서 3.66점, 간호사/환자요인 3.42점, 건강목표/간호요인 3.31점, 협력요인 3.31점으로 독자적간호/연구요인을 가장 높게 인식을 하고 있었다.
- 2) 직무특성은 평균점수는 47.99(총75점)이었고 간호업무에 대하여 연구대상자는 과업중요성(11.02)과 피드백(10.23)은 높게 인지하고 있었으나 자율성(9.17) 및 기술다양성(8.30)은 낮게 인지하였다.
- 3) 연구대상자의 이직의도는 14.52(총20점)로 매우 높은 이직의도를 갖고 있었다. 특히 현병원을 그만두고 싶은 이직의도와 보dana은 조건제공시 언제든지 타직종으로 이직하겠다는 이직의도가 가장 높게 나타났

었다. 이직을 생각하는 가장 큰 요인으로는 불규칙한 근무시간, 자기 발전의 기회부족, 업무부담, 직장내 인간관계, 업무의 비자율성, 보수, 승진기회 불만의 순으로 응답하였다.

- 4) 역할명확성, 직무특성, 이직의도와 의 상관관계는 역할명확성이 조건시 타직종으로의 이직의도와 음의 상관관계를 보여주고 통계적으로 유의하였다($r=-.126, p=.045$). 하위영역에서는 건강목표/간호요인이 역시 이직의도와 통계적으로 유의한 차이를 보였고 음의 상관관계를 나타내었다($r=-.127, p=.043$) 또, 건강목표/간호요인은 조건제공시 타직종으로의 이직의도와도 음의 상관관계를 보였다($r=-.174, p=.005$). 역할명확성의 하위영역인 협력요인과 이직의도는 양의 상관관계를 보여 협력요인을 높게 인지할수록 조건과 상황 때문에 실행하지 못한 타직종으로의 이직의도가 높았었다($r=.123, p=.049$). 직무특성에서는 하위영역에서 과업정체성이 조건과 상황 때문에 실행하지 못하고 있는 이직의도와 양의 상관관계를 보였다($r=.126, p=.045$).
- 5) 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 역할명확성에는 통계적으로 유의한 차이가 없었고 하위영역에서 간호사/환자요인이 근무경력에 따라서 통계적으로 유의하였고 1년미만의 신규간호사가 간호사/환자요인에 대한 역할명확성이 가장 높았다. 협력요인은 경제상태와 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 경제상태를 중간정도라고 생각하는 집단이 협력요인을 가장 높게 인지하였다.
- 6) 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 직무특성에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 하위영역에서 보면 기술다양성은 근무부서에 따라, 과업중요성은 근무경력과 근무부서에 따라, 피드백에서도 근무경력과 근무

무부서에 따라 유의한 차이를 보였다. 기술다양성은 기타부서, 수술장, 내과계, 외과계 순서로 높게 인지하였다. 과업중요성은 근무경력이 높아질수록 낮게 인지하였고 근무부서에서는 산소아계, 중환자계, 내과계, 외과계 순서로 과업중요성을 인지하고 있었다. 피드백은 근무경력이 높아질수록 피드백도 높게 가졌으며 근무부서에서는 산소아계, 외과계, 수술장, 응급센터, 중환자계의 순서로 피드백을 인지하였다.

- 7) 연구대상자의 일반적 특성과 이직의도의 차이를 보면 근무경력($t=5.35$, $p=.005$)과 교육수준($t=3.12$, $p=.046$)이 통계적으로 유의하였으며 1년 이상 2년미만에서 가장 높은 이직의도를 보여주었다. 교육수준에 따른 차이는 대학졸업자가 가장 높은 이직의도를 나타낸 반면, 이직의도의 하위영역에서 보다는은 조건제공시 타직종으로의 이직의도에 있어서는 대학원 이상에서 가장 높은 이직의도를 나타내었다.

2. 연구의 제한점 및 제언

본 연구는 편의추출에 의하여 일부 종합병원에 근무하는 근무경력 3년이하의 간호사들만을 대상으로 하였기 때문에 모든 간호사에게 일반화하기에는 한계가 있다.

본 연구결과를 기초로 하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 간호사의 이직의도를 측정할 경우 개인적인 특성, 업무자체, 조직행정 등으로 분류하여 접근하는 연구를 제안한다.
- 2) 간호사들의 직무동기를 높일수 있는 경력단계에 맞는 다양한 프로그램 개발을 위하여 신규간호사들의 역할개념양상이나 직무특성에 대하여 같은 도구를 사용한 연구를 주기적으로 시행해 볼 것을 제안한다.
- 3) 우리나라 임상현장에 맞는 간호사들의 역할명확성 측정을 위한 도구 개발도 제안한다.

참고문헌

- 강 현숙외. 임상간호사의 간호전문직에 대한 정체성 재구성. 대한간호협회, 2001;(40) No212. p51
- 강 희윤. 리더십이 간호사의 퍼스낼리티, 갈등, 조직유효성에 미치는 영향에 관한연구. 단국대학교 경영대학원 석사학위논문, 1999
- 고 동준. 직무스트레스 요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 동국대학교 경영대학원 석사학위논문, 2000
- 김 미영. 간호사 이직대책에 관한 연구. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1995
- 김 영미, 박성애. 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 간호학논문집, 1995; Vol. 9, No. 1.
- 김 기열. 역할갈등과 직무만족의 관계에 관한 연구. 영남대학교 경영대학원 석사학위논문, 1992
- 김 동욱외.업무분석을 통한 병원근무 신입간호사의 기본능력수준설정. 대한간호협회, 2001; (40)No210 67-79
- 김 명옥. 간호사의 직무만족에 대한 실증적 연구. 동아대학교 경영대학원 석사학위논문, 2001
- 김 석준. 직무특성이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 전남대학교 경영대학원 석사학위논문, 2001
- 김 성훈. 종업원의 자기효능감과 보상만족과의 관계에 관한 연구. 서울대학교 경영대학원 석사학위논문, 2001
- 김 조자외. 일 대학병원 간호사의 직업만족도와 그와 관련된 요인 조사연구. 연세대학교 간호대학, 1987

- 김 창호. 방사선사의 직무만족과 전직에 관련된 요인분석. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 1996
- 김 태숙, 조 미경. 임상간호사의 이상적, 실제적인 역할인식과 불일치정도. 충남의대잡지, 1995; 22(1), 49-67
- 나 정자. 간호사의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구. 조선대학교 경영대학원 석사학위논문, 2000
- 박 동수. 병원조직내 직무특성과 직무만족의 관련성에 관한 연구. 영남대학교 경영대학원 석사학위논문, 1999
- 박 미경. 역할스트레스와 작업조건의 불공정성이 정보시스템요원의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국외국어대학교 경영정보대학원 석사학위논문, 2000
- 박 성애. 간호단위 조직내 리더십과 간호업무수행의 관련성에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1989
- 박 종선. 인사고과제도의 개발에 관한 연구. 연세대학교 경영대학원 석사학위논문, 1994
- 박 상수. 직무관련변수가 조직구성원의 이직의도에 미치는 영향. 전남대학교 경영대학원 석사학위논문, 1998
- 박 현애외. 국내간호인력 수급분석 및 추계연구. 대한간호협회, 2002; (41) No215, 51-68
- 배 분희. 임상간호사의 역할인식정도와 직무만족도. 경산대학교 경영대학원 석사학위논문, 2001
- 신 영조. 직무만족과 조직헌신에 대한 직무특성의 효과. 영산대학교 경영대학원 석사학위논문, 2001
- 안 은경. 신규간호사의 역할개념 양상. 충남대학교 대학원 석사학위 논문, 1995

- 이 연수. 직무스트레스와 정신건강의 관련성 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 2000
- 이 정희. 간호인력 개발을 통한 기능 및 역할확대. 대한병원협회 학술지, 1998; (14) 181-189
- 이 용호. 병원의 조직성과 결정요인. 연세대학교 보건대학원 박사학위 논문, 1986
- 임 숙빈, 유 지수. 간호사의 스트레스 관리, 대한간호협회 보수교육교재
- 정 우영. 의료업 종사자 집단의 직무만족과 이직성향간의 관계. 한양대학교 경영대학원 석사학위논문, 2001
- 정 향미. 간호원의 역할갈등과 역할수행에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위논문, 1987
- 정 현진. 간호사 노동시장의 수요독점에 대한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문, 2000
- 주 정규. 조직구성원이 직무특성에 대한 지각도가 직무만족에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 석사학위논문, 1993
- 최 희정. 간호사가 지각한 직무특성과 직무동기와의 관계에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1992
- 최 희정. 환자간호에 대한 간호사의 의사결정과정 및 관련요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1997
- 한 성숙, 안성희. 간호사의 이상적, 실제적 역할인식과 불일치 정도, 최신 의학, 1991; 34(9), 75-87
- 허 혜경. 임상간호원의 이직반응에 미치는 제요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1983

- Dunn-Cane, Kathleen M. Managing the New Generation. *AORN Journal*, Vol. 69, 930-940, 1999
- Cook J.D. and Hepworth S.J. and Warr P.B. et al. The Experiment of work. *New york : Academic press*, 94, 1981
- Cotton J.L. and Tuttle J.M. Employee Turnover: Meta Analysis and Review with Implication for Research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70, 1986
- Jacqueline S., Strickland O., Waltz C. et al. Measurement of Nursing Outcomes. *Springer Pub. Company, New York*, 19-32, 1988
- Kramer. Role models, role conceptions and role deprivation. *NR*, 17, 115-120, 1968
- Lawer E.E. Stisfaction and Behavior, New York: *McGrow Hill*, 287-301, 1983
- Price J.L. The study of turnover. IA: *Iowa State University Press*, 1977
- Price J.L. & Muller C.W. A Causal Model of Turnover for Nurses. *Academy of Management Journal*, Vol. 3, No. 3, 547
- Oermann, Marilyn H. Critical care nursing educational at the baccalaureate level: Study of employment and job satisfaction, *Heart & lung Journal of Critical Care*, Vol. 24, 394-398, 1995
- Hackman R. and Oldham G.R. Motivation Through the Design of Work : Test of Theory, Organizational and Human Perfomance, 250, 1976

- Steers R.M. & Mowdays R. T. Employee turnover and the post decision accommodation process. In B.M.Shaw & L.L.Cummings, Research in organizational behavior, Greenwich, CT, *JAI press*, 1981
- Snarr C. E., Krochalk P. C. Job satisfaction and organizational characteristics : results of a nationwide survey of baccalaureate nursing faculty in the United States, *Journal of Advanced Nusing*, Vol. 24, 405-412, 1996
- Thomson T.P. & Brown H.N. Turnover of Licensed Nurses in Skilled Nursing Facilities. *Nursing Economics*, Vol. 20, No. 2, 66-82. 2002
- Van de Ven, A.H. and Ferry, D.L., Measuring and Assessing Organizations. Jhon Wiely & Sons, Ins
- Mobley W.H. Intermediate Linkages in the relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240, 1977

설 문 지

안녕하십니까?

임상현장에서 환자를 돌보는 업무에 항상 바쁘신 여러분들에게 격려의 박수를 보냅니다. 저는 연세대학교 보건대학원생으로 “간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계”에 관한 연구를 하려고 합니다. 간호 전문직으로서 역할확대보다는 기회가 있으면 이직이나 전직을 꿈꾸는 많은 동료들과 후배들을 보면서 간호의 본질과 개성적인 신세대가 어떻게 임상에서 조화를 이루어나가야 하는지 연구하고자 하오니 3년이하의 경력의 신세대로서 귀하가 현장에서 느끼는 소중한 경험을 나누어주셨으면 합니다.

귀하의 소중한 자료는 오직 본인의 연구목적으로만 통계처리되어 사용되며 익명으로 처리되오니 개인에 대한 불이익은 절대로 없음을 약속드립니다. 바쁘신 중에도 성실한 답변을 해주신 여러분의 도움에 감사드립니다.

2002년 5월

연세대학교 보건대학원 지역사회간호학 전공

연구자 : 박 현숙 드림

지도교수 : 이 태화

9. 환자를 위한 집담회에서 환자의 건강목표를 세울때는?
 환자와의 협력을 통하여 1 2 3 4 5 건강문제의 본질 규명을 통해
10. 간호사와 환자의 상호관계는 어디에 근거해야 하는가?
 환자의 요구 1 2 3 4 5 의사의 처방
11. 환자건강을 사정할 때 기초자료는 어디에서 얻는가?
 환자의 행동과 반응 1 2 3 4 5 카덱스와 의무기록
12. 환자의 건강력에 대하여 간호사는 다음과 같은 방향성을 가져야 한다
 환자의 건강요구를 표현하고 1 2 3 4 5 질병의 증상을 규명할 수
 규명하는데 도움이 되어야 한다 1 2 3 4 5 있어야 한다
13. 환자의 건강목표를 결정하는데 가장 좋은 방법은?
 질병의 본질을 규명한다 1 2 3 4 5 환자와 협력한다
14. 간호의 질은 간호사의 다음과 같은 노력을 통하여 더욱 발전할 수 있다
 간호사의 능숙한 기술 1 2 3 4 5 간호연구
15. 간호사가 환자에 대하여 신체검진을 하는 목적은?
 환자의 건강상태를 알기위해 1 2 3 4 5 환자질환의 원인규명을 위해
16. 간호사의 의무는 주로 누구에게 있다고 생각하는가?
 주로 의사 1 2 3 4 5 주로 환자
17. 환자의 생활습관에 관한 자료는 다음과 같은 요구에 사용된다
 의사의 심장질환 요인 규명 1 2 3 4 5 건강증진 행위를 위한 환자교육
18. Nursing care의 특성과 Medical care의 특성은?
 매우다르다 1 2 3 4 5 비슷하다
19. 혈압을 측정한 자료는 다음과 같이 사용되어야 한다
 상태변화를 위한 환자교육 1 2 3 4 5 의사의 환자건강사정
20. 가장 적절한 간호는 누구에 의해 결정되는가?
 간호사와 환자 1 2 3 4 5 간호사와 의사

B. 다음은 귀하가 수행하고 있는 업무특성에 대한 내용입니다.

내 용	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	매우 아니다
1. 내게 맡겨진 업무는 처리하기 위해 복잡하고 어려운 기술을 사용해야한다					
2. 나는 업무를 처리하면서 간단한 일을 반복적으로 하는 경우가 많다					
3. 내가 맡고 있는 업무는 서로 성격이 다른 일들로 이루어져 있다					
4. 나는 업무를 처리하면서 일의 시작에서 끝마무리까지 모두 책임지는 경우가 많다					
5. 나의 업무는 대부분 처음부터 시작해서 내가 마무리를 짓는 일들로 이루어져 있다					
6. 나는 어떤 업무의 한 부분만을 처리하는 경우가 많다					
7. 나의 업무처리 결과에 많은 사람들이 영향을 받는다					
8. 내가 맡고 있는 업무는 우리조직에서 중요한 업무중의 하나이다					
9. 우리조직에서 이루어지는 일들중 내가 맡고 있는 업무는 아주 중요한 것이다					
10. 내가 업무를 어떻게 처리해야 하는지는 내가 스스로 판단하여 결정할 수 있다					
11. 나는 업무처리에 관한 재량권을 많이 가지고 있다					
12. 나의 업무는 내가 알아서 결정할 수 있는 일들로 이루어져 있다					
13. 나는 업무를 수행하면서 일이 제대로 진행되고 있는지를 알 수 있다					
14. 나는 업무를 수행하면서 잘 처리되지 못한 부분을 금방 알 수 있다					
15. 상급자나 동료가 지적해주지 않아도 업무처리 그 자체를 통해 일이 잘 진행되고 있는지를 알 수 있다					

C. 다음은 이직의도에 대한 귀하의 의견입니다

내 용	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	아니다	매우 아니다
1. 나는 때때로 현직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다					
2. 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다					
3. 타직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지않아 실행하지 못하고 있다					
4. 보다 나은 조건의 타직종이 주어진다 면 언제든지 이직할 의사가 있다					

D. 다음중 귀하가 이직을 하고 싶다면 가장 큰 이유는?

1. 보수() 2. 업무부담() 3. 불규칙한 근무시간()
 4. 자기발전의 기회() 5. 직장내 인간관계() 6. 업무의 비자율성()
 7. 승진기외에 대한 불만() 8. 기타

E. 다음은 귀하의 개인적인 요인들입니다.

1. 근무경력 : 1년미만() 1년-2년미만() 2년-3년이하
 2. 근무형태 : 3교대 근무() 상근근무()
 3. 근무부서 : 내과계병동() 외과계병동() 산소아계()
 중환자계() 응급센터() 수술장()
 기타부서()
 4. 결혼여부 : 미 혼() 결 혼()
 5. 교육수준 : 전문대학졸() 대학졸() 대학원이상()
 6. 특수자격증: 유() 무() 분야
 7. 경제상태 : 상() 중() 하()

감사합니다.

- ABSTRACT -

**Relationship between Perceived Nursing care role
orientation, Job characteristics, and Turnover among Nurses**

Park, Hyun Sook
Department of Public Health
The Graduate School
Yonsei University

(Directed by Pro. Lee, Tae Wha, Ph D)

It seems that the security and maintenance of personnel resources may be functioned as one of the most important factors in the medical system, and the efficient management of nursing manpower would greatly contribute to the enhancement of competition. However, it is true that nurses have thus far neither played satisfied roles within their hospitals nor gone through proper growth stages, with a high rate of turnover at cost-effective experience stages. With this in view, the objective of this study focused on grasping for the role definition of the nurse and the job specificity of nursing perceived by those nurses with a short career, analysing their relationships with the intention of turnover and then providing basic data needed for efficient personnel management.

For that purpose, sampled out from two third-level and two second-level medical institutions were nurses with a short career less than three years. Role definition was measured by the translated version of J. Stemple Role Definition Measurement Tool and job specificity by the Job Diagnosis Survey proposed in the theory of job specificity.

The term of data collection ranged for two weeks from May 10, 2002 though May 24, 2002. The method of data collection depended upon the utilization of a self-filling-up questionnaire, questionnaire forms were distributed to the study subjects and withdrawn from them. The collected data were computerized using the SPSS/PC+ program. Results were revealed as follows:

1) The respondents showed a high cognition of the Nursing care role orientation. Job characteristics represented a high cognition of the significance of task (11.02) and feedback (10.23) but a low cognition of autonomy (9.17) and the variety of skill (8.30).

A high response was disclosed of the intention of turnover by 14.52. One of the most greatest causes to take turnover into consideration was principally attributed to irregular working hours.

2) As for Nursing care role orientation in relation to the general characteristics of the study subjects, a high response was reflected from married status than single, a high academic career, a new nurse with less than one year of experience, an operation room. Autonomy/research factors, a subvariable of Nursing care role orientation, revealed a significant difference by working experience.

As for work experience, the highest cognition of orientation was shown in new nurses with less than one year of experience. Collaboration, a subvariable of role definition, revealed a significant difference by economic conditions, regards economic conditions, the medium degree showed the highest collaboration factor.

Job characteristics not presented a statistically significant difference. But, subvariable of job characteristics, the variety of skill was significant in working departments, high cognition came in order of operation units, internal medicine and surgeries. Task identity did not disclose any significant variables and the significance of task was of the highest cognition among the respondents's duties. What showed a statistically significant difference here was their working experience and department, as for work experience, the highest cognition of task significance was shown in new nurses with less than one year of experience and as for workplaces the highest cognition shown in order of ob&gyn/children units, intensive care units, emergency care units, internal medicine and surgeries. Furthermore, autonomy did not show any statistical significance but the Finally, feedback pointed out statistic significance in work experience and working departments. The higher their work experience, the higher feedback they showed, along with the highest feebback in ob&gyn/children units.

3) General characteristics and the intention of turnover represented a significant difference in work experience and academic careers. The highest intention of turnover came from one to two years, with the highest intention from college graduates. However, Institutions higher

than graduate schools gave a low intention of turnover but the highest intention of turnover from one type to another type of occupation.

4) Correlations among Nursing care role orientation, job characteristics and the intention of turnover indicated that when Nursing care role orientation was on the increase, the intention of turnover was on the decrease but little correlation. Job characteristics factors did not point to statistically significance with the intention of turnover. However, the lowest intention of turnover was shown from those new nurses with less than one year of experience, while the lowest job specificity from the academic career higher than postgraduate courses with the highest intention of change of occupation to another type.

As aforementioned, inasmuch as the intention of turnover and work experience reflected significant difference, it is needed to develop differentiated efficient educational programs varying with experience and prosecute follow-up studies of multilateral methods of the function of the working system in which turnover is functioned as one of the greatest factors.