

한방병원간호사의 역할갈등, 소진이 이직의도에 미치는 영향

The Effects of Role Conflicts and Burnout on Turnover Intention in Nurses of Oriental Medicine Hospitals

이정순*, 김효경*, 박광천**
기독교간호대학교 간호학과*, 동신대학교 광주한방병원**

Jeong Soon Lee(mishilee@hanmail.net)*, Hyo-Kyung Kim(khyok1966@hanmail.net)*,
Gwang-Cheon Park(smailcc@nate.com)**

요약

본 연구는 역할갈등 및 소진이 한방병원간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 마련하고자 시도되었다. 대상자는 한방병원 간호사 103명이었으며 SPSS 18.0으로 분석하였다. 연구결과 이직의도는 평균 3.31점, 역할갈등은 3.53점, 소진은 3.44점으로 나타났다. 역할갈등은 일반적 특성에 있어서 유의한 차이가 없었으며, 소진은 나이, 결혼, 근무부서, 밤근무, 급여에 따라 차이가 있었고, 이직의도는 밤근무에서만 차이가 있었다. 이직의도에 역할갈등($r=.310, p<.002$)과 소진($r=.326, p<.001$)은 양적인 상관관계를 나타냈으며, 역할갈등 및 소진이 이직의도에 미치는 영향은 20.9%를 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 한방병원 간호사의 이직의도를 줄이기 위한 전문적, 체계적인 간호사의 역할을 분명하게 명시하고, 소진을 줄이기 위한 노력과 동시에 이직의도를 감소시킬 방안을 마련할 필요가 있다.

■ 중심어 : | 역할갈등 | 소진 | 이직의도 |

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to grasp the effects of role conflicts and burnout on turnover intention and provide intervention methods to decrease turnover intention in nurses of Oriental medicine hospitals. Method: The Subjects were 103 working Oriental Medicine Nurses. The data were analyzed by SPSS 18.0. Result: As a result, the mean scores of turnover intention, role conflicts, and burnout were 3.31, 3.53, and 3.44, respectively. Role conflicts had no significant difference in general characteristics, while burnout showed a difference in age, marriage, a working department, a night shift, and a salary, turnover intention showed a difference only in a night shift. Turnover intention was positively correlated with role conflicts($r=.310, p<.002$) and burnout($r=.326, p<.001$). Role conflicts and burnout explained 20.9% of turnover intention. Conclusion: Therefore, it is necessary to specify specialized and systematical nurses of roles to decrease turnover, make efforts to reduce burnout, and provide methods to decrease turnover intention in nurses of Oriental medicine hospitals.

■ keyword : | Nurse | Role Conflict | Burnout | Turnover Intention |

I. 서론

1. 연구의 필요성

1.1 연구 문제

최근 병원을 둘러싸고 있는 경영환경은 의료기관 이용자들의 수준향상과 의료시장의 개방, 포괄수가제 도입 및 의료기관서비스 평가를 통해 경쟁력이 심화되어 가고 있어, 고객만족을 높이기 위한 노력들을 하고 있다. 이러한 시점에서 고객만족을 위해 가장 중요한 역할을 담당하는 간호사는 질 높은 서비스를 제공할 필요가 있으며[1], 보건의료 한 부분인 한방간호 또한 우리나라 전통의학과 함께 지속적으로 성장하면서 병상수의 급증으로 한방간호에 대한 질적, 양적인 확보가 절실히 요구되고 있다[2]. 이에 병원 조직의 가장 많은 인적자원을 차지하는 한방병원간호사를 어떻게 잘 관리하는가 하는 문제는 한방병원 경영의 가장 중요한 관건이 되고 있다.

최근 들어 한방 의료보험의 적용은 한방 의료에 대한 국민의 관심과 소비를 더욱 증가시켰고, 입원환자가 늘어나면서 한방병원은 간호사의 역할을 더 다양화하여 요구하고 있다[3]. 하지만 한방간호는 간호영역이 확실히 구분되지 않고, 한방간호의 역할이 정확히 제시되지 못해 한방간호의 질과 업무의 효율성은 떨어지고 있다[2]. 이에 따라 한방병원 간호사는 간호서비스의 질을 향상하고, 병원 경쟁력을 향상시키기 위해, 간호의 전문성을 높이고, 배운 지식과 기술을 능숙하게 발휘하기 위해서 자신이 수행해야 할 역할을 정확히 인식해야 할 필요가 있다[4]. 특히 간호사의 역할을 명확하고 구체적으로 명시하는 것은 한방병원에서 체계적으로 한방간호를 담당할 간호 인력의 효율적인 관리측면에서 중요한 과제로 지적되기 때문에[5] 한방병원관리자들의 표준화되고 체계화적인 한방간호사의 역할 및 업무 정립이 요구된다[2].

서양의학에 근거한 간호교육을 받은 한방병원 간호사들은 한방간호에 대한 지식이 부족하여 어떤 역할을 수행해야 하는지 체계적인 자료가 없는 실정이며, 한방 전문지식과 기술부족으로 인한 한의사와의 업무상의 갈등, 간호전문직으로서의 역할갈등 등에서 나타나는

스트레스가 높다[4]. 그 결과 간호사들은 간호업무를 수행하면서 경험하게 되는 역할갈등은 피할 수 없는 현상이며 대상자와 일치되지 않은 기대로 인하여 잦은 역할갈등을 경험하게 되는데, 간호사들의 역할갈등을 적절히 조절하지 않으면 신체, 심리, 영적인 면에서 여러 증상이 나타나 결국에는 직무불만족, 이직, 결근, 부적절한 역할 갈등을 초래 할 수 있다[6].

근무 현장에서 간호사들이 겪게 되는 역할갈등으로 인한 스트레스는 결국 소진을 경험하게 하며 특히 간호사들의 소진의 주요 결정요인으로 업무 스트레스, 근무연한, 강인성 등을 들고 있다[7]. 소진은 주어지는 스트레스를 감당할 수 없는 상태에서 나타나는 직업 스트레스의 한 형태로, 부정적인 자아개념, 부정적인 업무 태도, 자기에 대한 무관심 등을 포함하는 신체적 정서적 증후군으로 정의된다[8]. 간호사들의 소진은 스트레스를 높이고 신체적 정신적으로 유해한 영향을 주어 과실, 결근 및 소진을 초래하며 이로 인해 부정적 자아개념과 직업적 태도를 가지게 되어 협동심과 사기를 저하하게 되고 환자에게도 악영향을 끼치며, 직무만족, 이직의도에 영향을 미친다[9][10]. 이러한 소진을 경험하는 간호사는 부정적이며, 환자간호에 대만해져 실수를 하게 되고 환경에 적응하지 못해 결국에는 간호현장에서 이직을 하게 된다. 따라서 간호사의 소진을 예방하기 위해서는 원인을 분석하고 적절한 해결방안을 모색하여 소진을 완화시킬 수 있는 대책이 필요하다고 사료된다.

간호사들의 이직의도 요인을 이해하고 역할갈등과 소진의 관련된 개념들 간의 관계를 이해하는 것은 간호사의 이직을 예방하기 위한 효율적인 간호인력 관리의 의미를 제공해준다[11]. 간호사의 이직은 현상 그 자체보다 재정적 손실, 환자간호의 질 저하 동료직원과의 사기 저하, 조직의 효율성 및 생산성 저하 등의 결과를 초래하기 때문에[12] 적절한 간호 인력을 확보하여 간호사가 이직하지 않고 지속적으로 재직하도록 간호 인력관리를 하는 것은 매우 중요한 일이다. 2013년 병원 간호사회[13]는 150명상 이상의 전국병원을 대상으로 병원간호사의 이직률을 조사한 결과 간호사 이직률은 16.9%로 나타났다. 특히, 중소병원의 경우 200명상미만

의 2차병원 간호사의 이직률이 24.6%로 가장 높았으며, 간호사 이직사유 현황은 '타 병원으로 이직'이 19.4%로 가장 많았으며, '결혼·출산 및 육아'가 15.9%, '업무 부적응'이 13.0% 순이었다. 병원 급 대상 92%가 간호사 인력난을 호소하고 있는 것으로 보고되었다[14]. 이렇듯 중소병원 규모에 속하는 한방병원의 간호사의 이직은 병원을 축소시킬 만큼 심각한 병원경영 문제가 따르기 때문에 간호사의 이직의도를 파악하여 이직을 예방하는 것은 병원인력관리 차원에서 매우 중요한 문제라고 할 수 있다.

현재까지 진행된 간호사의 역할갈등에 관련된 연구로는 한방병원 간호사의 역할갈등이 직무만족에 상관관계가 있음을 보고($r=-.213$)한 연구[4], 한방병원 간호사의 역할수행이 스트레스에 관련이 있음을 보고($r=.302$)한 연구[9], 한방병원간호사의 간호업무수행과 직무요구도를 조사한 연구[31] 등이 있다. 또한 양방병원간호사의 경우는 병동별 형태에서 중환자실 간호사가 일반병동 간호사보다 역할갈등이 더 많다고 보고한 연구[6][15] 등이 있으며, 이를 살펴보면 간호사들의 역할갈등과 관련이 있는 직무스트레스의 규명은 간호조직체의 중요한 인적자원 관리차원에서의 중요한 요소임을 알 수 있다. 간호사의 소진에 관한 연구에서는 한방병원간호사의 소진에 관한 연구는 찾아보기 어려웠지만, 양방병원간호사의 경우 소진과 직무만족이 이직의도와 관련성[11]이 있고, 간호사의 직무스트레스와 소진이 이직의도에 미치는 영향을 미침을 보고[5]하며, 간호사의 소진을 극복하기 위한 다양한 연구[10][16-18] 등을 살펴볼 수 있다. 간호사의 이직의도와 관련된 연구는 한방병원간호사 이직의도에 현 직장만족도가 관련이 있다고 보고한 연구[14]가 있으며, 중소병원 간호사 이직 예측요인분석하고 영향요인을 파악하며 극복과정에 대한 내용을 살펴본 연구[19][20][28][30] 등이 있었다. 지금까지 다양한 방법으로 간호사의 이직의도를 예측하고, 이직의 요인들을 해결하기 위한 노력들을 해오고 있음에도 불구하고, 신규 간호사의 60%가 1년 이내에 이직을 하고, 간호사들은 1년에 평균 23.5%가 이직을 하는 것으로 나타났다[21]. 지금까지 한방병원 간호사를 대상으로 한 연구를 살펴

본 바 역할갈등, 소진, 이직의도에 관련된 연구가 미흡한 실정이다. 이에 본 연구는 한방병원 간호사의 이직의도에 역할갈등 및 소진이 미치는 영향을 파악함으로써 한방병원간호사의 업무환경을 살펴볼 기회를 갖고 추후 한방간호의 역할정립과 효율적인 간호인력관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 한방병원 간호사의 역할갈등, 소진 및 이직의도를 파악하기 위함이며, 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 1) 한방병원 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 한방병원 간호사의 역할갈등, 소진 및 이직의도를 파악한다.
- 3) 한방병원 간호사의 일반적 특성에 따른 역할갈등, 소진 및 이직의도를 파악한다.
- 4) 한방병원 간호사의 역할갈등, 소진 및 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 5) 한방병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 한방병원 간호사의 역할갈등 및 소진 이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 하는 구조화된 설문지를 이용한 서술적 인과관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 편의 표출법에 의해 50명상 이상의 G광역시 한방병원 5곳, C도의 한방병원 5곳에 근무하는 한방병원 간호사로 본 연구에 동의한 자를 대상으로 하였다. 설문지는 병원에 직접 방문하여 간호부에 허락을 얻은 후 대상자에게 설문지 문항을 설명하고 작성한 후 수거하였다.

간호사의 역할갈등, 소진 및 이직의도의 분석 시에 필요한 대상자 표본 크기는 G*Power 3.1프로그램[22]

을 이용하여 중간정도의 효과크기 0.3, 검정력 90%, 유의수준 .05로 하였을 때 총 88명이었다. 본 연구의 대상자는 한방병원간호사 110명이었다. 설문지 회수율은 95.5%로 105부가 회수되었고 부적절하게 응답한 2부를 제외하고 103부를 본 연구에 사용하였다.

3. 연구도구

3.1 역할갈등

역할갈등은 역할을 수행하는 사람이 자신의 기대에 일치되지 않는 행위로 인하여 경험하는 긴장 및 어려움 상황을 말하는 것으로[23], 본 연구에서는 김문실과 박상연(1995)[24]이 간호사들이 경험하는 역할갈등정도를 측정하기 위해 개발한 역할갈등 측정도구(35문항)로, 역할모호 요인(15문항), 능력부족요인(10문항), 환경장애요인(6문항), 협조부족요인(4문항)의 4개 하위영역으로 구성된 Likert 5점 척도이며, '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다.

개발당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=0.94$, 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.77$ 이었다.

3.2 소진

소진은 높은 수준의 스트레스를 유발하는 환경에서 일함으로써 발생하는 강한 육체적, 감정적, 인지적 긴장의 결과로 이는 업무긴장을 일으켜 업무성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로[25], 본 연구에서는 Maslach와 Jackson(1981)[26]에 의해 개발한 MBI(Maslach Burout Inventory)를 (최혜운, 2002)[27]이 번안한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다. 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. MBI는 정서적 고갈 9문항, 비인격화 5문항, 성취감 저하 8문항의 총 22문항으로 구성되었다. 각 항목에 대해 Likert type의 7점 척도(1=전혀 없음, 2=일 년에 몇 번 이하, 3=한 달에 한번 이하, 4= 한 달에 몇 번 정도, 5=일주일에 한번 정도, 6=일주일에 몇 번, 7= 매일)로 측정하였다.

도구개발당시 Cronbach's α 는 .76이었으며, 최혜운(2002)의 연구[27]에서는 Cronbach's α 는 .805이었고, 본 연구에서는 .830 이었다.

3.3 이직의도

이직의도는 이직을 결정하는데 영향을 미치는 다양한 요인 중 하나로, 현재 근무하고 있는 곳에 계속 머물러 있을 것인지 떠나려고 하는지에 관한 개인의 의지로[28], 본 연구에서는 Lawler(1983)의 연구[29]에서 이용한 4개의 문항을 간호사의 이직의도를 수정한 박현숙(2002)[30]의 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다. 각 항목은 Likert type의 5점 척도로 각 문항은 1점(매우 아니다)에서 5점(매우 그렇다)로 측정하고, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 박현숙(2002)의 연구[30]에서는 Cronbach's α 는 .88이었고, 본 연구에서는 .845 이었다.

4. 자료수집 및 분석

본 연구의 자료수집기간은 2013년 2월 20일부터 2013년 3월 20일까지이고, 구체적인 자료수집 절차는 다음과 같다. 연구를 수행하기 전 한방병원 각 병원의 간호부를 방문하여 연구의 목적을 설명한 후, 근무기간이 6개월 이상 된 간호사를 대상으로 설문지를 배부하였다. 설문지는 자기기입식으로 하고 대상자가 어려워하는 내용은 다시 설명한 후 그에 대한 답을 기입하도록 하였다.

자료 분석은 SPSS WIN 18.0 Program을 이용하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 역할갈등, 소진, 이직의도의 정도는 빈도와 백분율 평균과 표준편차를 이용하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등, 소진, 이직의도의 차이는 Independent t-test와 ANOVA를 사용하였으며 사후분석은 Scheffe를 이용하였다.
- 3) 대상자의 역할갈등, 소진 및 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation을 사용하였다.
- 4) 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인은 multiple regression을 사용하였다.

5. 연구의 제한점

본 연구의 대상은 G광역시와 C도에 근무하는 50명 이상의 한방병원 간호사를 대상으로 편의 추출하였으므로 연구결과를 일반화하는데 제한이 있다.

6. 윤리적 고려

본 연구를 시작하기전 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 모든 대상자에게 자료수집 전에 연구의 목적을 설명하고 구두와 서명으로 연구 참여 동의를 구하였다. 대상자는 익명성을 보장한다는 내용을 읽고 본인이 직접 동의서에 서명한 후 설문지를 작성하였으며, 수집된 자료는 비밀보장과 학문적인 목적 외에는 사용하지 않을 것과 연구철회 가능성을 설명하고 연구팀의 연락처를 제공하였다. 또한 연구 참여에 대한 소정의 사례를 제공하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성 결과는 다음과 같다[표 1].

표 1. 대상자의 일반적 특성

		(n=103)
특성	구분	n(%)
나이	25세이하	15(14.6%)
	26세-30세	36(34.9%)
	31세-35세	25(24.3%)
	36세-40세	18(17.5%)
	41세 이상	9(8.7%)
결혼	미혼	52(50.4%)
	기혼	51(49.6%)
근무 부서	병동	77(74.8%)
	외래	20(19.4%)
	행정부	6(5.8%)
종교	무	63(64.3%)
	유	40(35.7%)
근무 후 부서 이동	없음	39(37.9%)
	1회	16(15.5%)
	2회	17(16.5%)
	3회 이상	31(30.1%)
직책	일반 간호사	84(81.5%)
	책임 간호사	8(7.8%)
	수간호사 이상	11(10.7%)
밤근무	유	79(75.5%)
	무	24(24.5%)
급여	200만원 미만	52(50.5%)
	200~250만원 미만	27(26.2%)
	250~300만원 미만	13(12.6%)
	300만원 이상	11(10.7%)
한방 병원 근무 경력	10년 이상	27(26.2%)
	6년~9년	25(24.3%)
	2년~5년	20(19.4%)
	2년 미만	31(30.1%)

대상자의 연령은 26세에서 35세까지가 가장 많이 분포되어 있었으며, 근무부서는 병동근무가 74.8%로 많았고, 일반간호사가 81.5%로 가장 많았다. 밤근무는 75.5%가 하고 있었으며, 급여는 200만원 미만이 50.5%로 나타났다.

2. 일반적 특성에 따른 역할갈등, 소진 및 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등, 소진 및 이직의도 결과는 다음과 같다[표 2].

역할갈등에서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 항목은 없었다. 소진은 나이(F=4.083, p=.004), 결혼여부(t=13.371, p<.001), 근무부서(t=4.989, p=.009), 밤근무(t=2.435, p=.017), 급여(F=3.407, p=.033)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이직의도는 밤근무(t=2.082, p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 추후검정을 위해 Sheffe를 이용한 사후분석결과 26세-30세에 병동에서 근무하는 간호사가 나이가 많고 행정부에서 일하는 간호사보다 더 소진이 많았지만, 역할갈등과 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

3. 대상자의 역할갈등, 소진 및 이직의도 정도

대상자의 역할갈등, 소진 및 이직의도의 정도는 다음과 같다[표 3]. 한방병원간호사들의 역할갈등은 '평균 3.53점(±.450)', 소진은 '평균 3.44점(±.699)', 이직의도는 '평균 3.31점(±.865)'으로 나타났다[표 3].

4. 대상자의 역할갈등, 소진과 이직의도와와의 상관관계

역할갈등과 이직의도(r=.310, p=.002)는 통계적으로 유의한 양적상관관계가 있었다. 소진과 이직의도(r=.326, p=.001) 또한 통계적으로 유의한 양적상관관계가 있었다[표 4].

5. 대상자의 역할갈등 및 소진이 이직의도에 미치는 영향

한방병원 간호사의 이직의도의 영향요인을 알기위하

표 2. 일반적 특성에 따른 역할갈등, 소진 및 이직의도

(n=103)

특성	구분	역할갈등		t or F	소진		t or F	이직의도		
		M±SD			M±SD			M±SD	t or F	
나이	25세이하 ^a	3.39±.440		1.026 (.398)	3.50±.680	4.083 (.004)	b)e	3.23±.756	.341 (.849)	
	26세~30세 ^b	3.64±.489			3.63±.639					3.42±.833
	31세~35세 ^c	3.57±.407			3.37±.623					3.26±.792
	36세~40세 ^d	3.48±.438			3.39±.745					3.28±.1,074
	41세 이상 ^e	3.44±.480			2.64±.622					3.08±.992
결혼	미혼	3.55±.450		.617 (.539)	3.65±.650	3.657 (.000)		3.35±.869	.630 (.530)	
	기혼	3.53±.463			3.17±.668			3.24±.862		
근무 부서	병동 ^a	3.43±.477		.379 (.685)	3.53±.678	4.989 (.009)		3.38±.848	1.512 (.224)	
	외래 ^b	3.52±.401			3.12±.634		a)c	3.01±.842		
	행정부 ^c	3.77±.231			2.65±.844			3.42±.1.282		
종교	무	3.54±.476		.026 (.981)	3.48±.703	1.263 (.210)		3.34±.863	.626 (.533)	
	유	3.55±.421			3.29±.687			3.23±.869		
부서 이동	없음	3.49±.444		2.328 (.080)	3.51±.680	.926 (.432)		3.26±.778	.364 (.779)	
	1회	3.78±.604			3.50±.790					3.47±.935
	2회	3.64±.415			3.44±.668					3.41±.968
	3회 이상	3.34±.365			3.25±.694					3.23±.905
직책	일반 간호사	3.53±.468		.098 (.907)	3.43±.704	.377 (.687)		3.32±.873	.449 (.639)	
	책임 간호사	3.56±.153			3.39±.341			2.83±.577		
	수간호사이상	3.61±.384			3.19±.797			3.32±.874		
밤근무	유	3.54±.477		1.842 (.065)	3.51±.693	2.435 (.017)		3.49±.864	2.082 (.039)	
	무	3.59±.388			3.12±.648			3.03±.814		
급여	200만원 미만	3.54±.460		.201 (.896)	3.48±.728	3.047 (.033)		3.20±.826	1.801 (.152)	
	200~250만원 미만	3.55±.435			3.38±.549					3.36±.908
	250~300만원 미만	3.47±.487			3.71±.735					3.85±.826
	300만원 이상	3.63±.504			2.82±.642					3.11±.867
한방 병원 근무 경력	10년 이상	3.53±.430		1.477 (.226)	3.31±.739	.833 (.479)		3.32±.728	.367 (.777)	
	6년~9년	3.63±.441			3.45±.593					3.50±.1.009
	2년~5년	3.66±.525			3.34±.772					3.25±.919
	2년 미만	3.42±.419			3.58±.123			3.22±.728		

여 다중회귀분석(multiple regression)한 결과 이직의도에 역할갈등은 12.7%(F=13.969, p<.001)의 유의미한 설명력을 가지는 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석을 위해 소진을 투입하여 역할갈등과 소진을 살펴본 결과 이직의도에 20.9%(F=12.534, p<.001), 밤근무를 추가한 결과 21.6%(F=8.625, p<.001)의 유의미한 설명력을 가지는 것으로 나타났다[표 5].

표 3. 대상자의 역할갈등, 소진 및 이직의도 정도

(n=103)

구분	M±SD	최대값	최소값	범위
역할갈등	3.53±.450	5.00	2.40	2.60
소진	3.44±.699	5.00	1.68	3.32
이직의도	3.31±.865	5.00	1.00	4.00

표 4. 대상자의 역할갈등, 소진과 이직의도와의 상관관계

(n=103)

구분	역할갈등		소진	
	r	p	r	p
이직의도	.310	.002	.326	.001

표 5. 대상자의 역할갈등 및 소진이 이직의도에 미치는 영향

(n=103)

독립변수	B	S.E.	t	R ²	F(p)
(상수)	.921	.642	1.434(.155)	.127	13.969 (p<.001)
역할갈등	.671	.180	3.738(.000)		
(상수)	.067	.691	.097(.923)	.209	12.534 (p<.001)
역할갈등	.608	.173	3.512(.001)		
소진	.355	.113	3.133(.002)		
(상수)	.278	.786	.353(.725)	.216	8.625 (p<.001)
역할갈등	.565	.174	3.424(.001)		
소진	.330	.117	2.832(.006)		
밤근무	.171	.186	.921(.360)		

IV. 논 의

본 연구는 한방병원 간호사의 역할갈등, 소진 및 이직의도를 파악하여 한방간호 인력관리 및 간호사의 이직예방을 위한 기초자료를 제공하고자 시행되었다. 그러나 한방병원 간호사를 대상으로 한 선행연구가 미흡한 부분은 양방병원 간호사를 대상으로 한 연구를 참고로 비교하고자 한다.

한방병원 간호사의 역할갈등은 5점 척도에서 평균 3.53점으로 나타났다. 이 결과를 토대로 선행연구를 살펴보면 한방병원 간호사의 경우 송미령, 이정순(2003)의 연구[4]의 역할갈등 점수(평균 3.69점)보다 낮았고, 양방병원 간호사의 경우 황희선, 홍미순(2001)의 연구[15]의 역할갈등 점수(두 군의 평균3.61점)보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 한방병원 간호사는 간호업무에 함여 있어서 한의학은 질병에 대한 이해가 서양의학과는 다르므로 서양의학에 근거한 교육을 받은 간호사는 한방이론에 대한 지식 부족하여 한의사들과 의사소통함에 있어 어려움이 있고, 스스로 지식이 부족하다고 느끼면서 업무를 수행하는 것으로 나타내[31] 간호업무에 차질을 보일 수밖에 없다. 황지인(2011)의 연구[32]에서도 한방간호에 대한 간호진단이 부재하고, 한방간호 용어들의 활용도가 양방병원에서 사용하지 않은 고유한 용어로 구성되어 있어, 한방병원 간호사들에게는 간호 업무를 함여 있어서 한방간호지식 부재로 어려움이 있다고 보고하였다. 이에 한방간호에 맞는 간호교육을 강화하여 간호사들의 한방간호에 대한 이해도를 높이면 역할갈등의 문제를 줄일 수 있을 것으로 사료된다.

한방병원 간호사의 소진은 5점 척도에서 평균 3.44점으로 나타났다. 지금까지 한방병원 간호사의 소진에 대한 연구가 진행되지 않아 양방병원 간호사를 대상으로 간호사의 소진을 연구한 결과를 살펴보면, 직무 스트레스로 인한 임상간호사의 소진(평균2.98점)[33], 신생아실 간호사의 소진(평균 2.72점)[10]보다 높게 나타났다. 간호사의 소진을 보고한 Takashi, O., Michiko, M 와 Takashi, N(2011)의 연구[18]에서는 간호사의 소진은 다른 간호사들과 충돌, 간호의 역할갈등, 질적 작업 저해, 양적 워크로드 및 환자와의 충돌을 포함하여 관련

이 있다고 보고하였다. Hazell, K. W. (2010)의 연구[34]에서도 소진은 간호사가 제대로 자신의 간호 업무를 수행하는 것을 방해하고 신체 질환을 유발하며, 심리적 결함, 사회적 장애 등의 넓은 범위를 경험하는 것으로 나타났다. 최연희(1999)의 연구[9]에서는 한방병원간호사는 간호기술요인, 타 의료요인 및 환자와의 관계, 상사와의관계, 동료와의 역할분담업무량 순으로 스트레스를 받는다고 보고하였다. 정종희, 강희영(2013)의 연구[35]에서는 수술실간호사의 확대된 역할로 인한 전문 지식 및 기술 부족, 의사와의 갈등 등이 이직으로 연관되고 있으며, 이정언, 주천천(2014)의 연구[36]에서도 직무스트레스가 심화될수록 정서적 고갈, 비인격화의 진행, 성취감 상실도가 높아져 소진을 유발시키고 이직의도에 크게 영향을 미친다고 보고하였다. 따라서 우선적으로 간호사들의 소진 중재를 위해서는 간호사들이 자신의 소진 유형을 잘 파악하고 현실에 처한 상황을 잘 인식하여 소진을 완화할 수 있는 방법을 찾을 수 있도록 관심과 배려가 필요하다고 본다.

한방병원 간호사의 이직의도는 5점 척도에서 평균 3.31점으로 나타났다. 이 결과를 토대로 선행연구를 살펴보면, 한방병원 간호사의 직무만족과 이직의도를 살펴본 연구[14]에서는 평균 3.75점으로 본 연구보다 낮게 나타났으며, 이직 이유는 봉급, 불규칙한 근무, 전문직 기회, 복리후생 부족, 간호업무량이 많고 승진의 기회가 적다고 하였다. 또한 양방 중소병원은 한방병원과 규모와 환경이 비슷하다고 판단되어 중소병원 간호사 이직의도를 비교해보면, 강기노(2012) 연구[20]에서는 이직의도(평균3.51점)는 비슷한 결과가 나왔으며, 유성자, 최연희(2009) 연구[37]에서는(평균3.08점) 본 연구보다 낮게 나타났다. 특히 중소병원에 속하는 한방병원의 간호사는 취업 후 1년도 되지 않아 이직하는 심각한 수준에 있는 실정므로[21], 이직의도는 간호사의 사기 저하와 병원경영에 큰 영향을 미칠 수 있다. 이에 따라 한방병원 간호사의 이직률을 줄이는 방안을 끊임없이 모색해야할 것으로 사료된다.

한방병원 간호사의 일반적 특성에 따른 역할갈등, 을 살펴보면, 한방병원 간호사의 경우 소진은 나이, 결혼, 근무부서, 밤근무, 급여에 따라 유의한 결과가 있었다.

나이를 살펴보면 20대가 소진 점수가 높았고, 연령에 따라 차이를 보이며, 연령이 높을수록 소진경험이 낮은 것으로[38] 유미(2011), 박계순(2002)의 연구[10][38]와 같은 결과를 보였다. 연령이 높을수록 소진이 적어지는 결과는 간호활동을 함에 있어서 연령에 따른 사회경험 축적으로 간호수행 숙련도가 높아져 간호활동을 원만하게 잘 수행할 수 있도록 도움을 주었을 것으로 보인다. 본 연구에서는 가장 소진이 높은 연령대인 20대 집단 간호사들의 업무과다로 인한 소진을 줄일 수 있는 방안을 모색해야 할 필요가 있다.

일반적 특성에 따른 소진은 결혼과 근무부서 여부에 따라 소진에 차이가 있다고 나타났으며, 기혼이 미혼보다 더 소진이 낮았다. 미혼의 경우 활동력이 가장 많은 젊은 간호사로 구성되어 있어 소진이 높은 가능성이 있고 도전 요구가 많아 재취업의 기회들이 많고, 병동에 근무하는 간호사가 외래나 행정부서에서 근무하는 비해 업무수행 정도나 범위가 넓어 소진이 더 높은 것으로 나타났다. 이 결과는 박계순(2002)의 연구[36]에서 결혼과 근무분야에서 차이가 없는 결과와는 일치감을 보이지 않았으나, 유미(2011), 김희경 등(2005)의 연구[10][37]와는 미혼이 기혼에 비해 소진정도가 높은 부분에서 일치감을 보였다. 이는 병동에서 하는 업무수행 정도가 외래나 행정부의 업무가 훨씬 더 복잡하고, 간호사는 결혼과 더불어 인간적인 성숙감이 높아지고 심리적으로 안정감을 찾을 수 있으므로 그 영향의 결과라 볼 수 있다. 한편 소진은 밤근무를 하는 간호사가 하지 않은 집단보다 소진이 높게 나타났고, 급여는 200만원~250만 원 이상 받는 간호사의 소진정도가 가장 낮게 나왔다. 밤근무는 경력이 많아질수록 적게 하고, 급여는 경력이 올라갈수록 많아지는 경향이 있기 때문에, 급여가 많다는 것은 경력이 많다는 것을 의미할 수 있다. 경력이 많은 간호사는 직관적으로 일을 정확히 파악하고 그에 따른 숙련된 기술을 발휘할 수 있으며, 상황에 맞는 가장 적절한 간호를 할 수 있는 숙련성이 높아지는 결과라 할 수 있다. 이 결과는 간호사의 소진 영향요인을 살펴본 김희경 등(2005)의 연구[39]에서 밤근무가 소진에 영향을 많이 미친다는 내용과 일치

감을 보였다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 밤근무에서만 차이가 있었으며 밤근무를 하는 간호사가 이직의도가 더 높게 나왔다. 밤근무의 불규칙한 근무 때문에 간호사는 건강을 해칠 우려가 있고, 생활의 균형이 흐트러질 수 있다. 특히 밤근무는 이직의도의 예측 요인으로 중요한 부분을 차지하고 있으며, 나이가 어린 간호사일수록 밤근무를 많이 하면서 소진되어 이직을 고민하고, 그 결과로 인해 이직을 결정하게 된다는 선행연구와 일치감을 보였다[20].

대상자의 역할갈등, 소진 및 이직의도 상관관계를 살펴보면 이직의도에 역할갈등, 소진은 양적 상관관계가 있다고 나타났다. 이 결과는 직무소진과 이직과의 정 상관관계를 보고한 선행연구와 일치감을 보였다[11][5]. 간호사의 역할갈등과 이직의도와의 연구는 아직 미흡하지만 역할갈등 및 소진이 이직과 연관성이 있음을 확인한 결과 역할갈등과 소진의 구체적 요인의 어떤 부분이 관련이 있는지 지속적인 연구가 필요하다고 사료된다.

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면 역할갈등(56.5%)과 소진(33.0%), 밤근무(17.1%)가 순으로 이직의도에 영향을 미치며, 이러한 결과는 소진이 이직의도에 영향을 미친다는 연구와 일치감을 보였다[10][11]. 간호사의 이직의도는 의료진과의 상호지적 분위기와 사기를 저하시키며 업무의 불만족을 가져온다. 이러한 결과로 간호의 질적 수준을 저하시킬 수 있으므로, 본 연구에서는 역할갈등과 소진, 밤근무가 이직의도에 영향을 미침을 확인한 바, 이직에 영향을 미치는 다른 요인들을 추후 확인해볼 필요성이 있다.

지금까지 연구를 종합해보면 한방병원 간호사의 역할갈등, 소진 및 이직의도 정도가 높음을 알 수 있었고, 이직의도는 역할갈등, 소진과의 상관관계가 있음을 확인하였으며, 특히 역할갈등, 소진 및 밤근무가 영향을 미침을 파악하였다. 따라서 한방병원 간호사의 이직률을 낮추기 위한 적절한 보상기준 마련, 밤근무번의 적절한 배정, 한방간호의 체계적인 지침 개발로 한방간호 업무의 만족도를 높여 간호사의 이직을 막는 병원경영진과 간호 관리자의 노력이 절실하다고 본다. 이에 한방병원 간호사가 대상자들에게 질적 수준이 높은 한방

간호를 제공하기 위한 한방간호교육 기회 제공과 충분한 동기부여로 한방간호에 적극적인 역할을 잘하여 장기간 근무할 수 있도록 제도적 뒷받침을 할 필요가 있다고 본다. 지금까지 양방병원 간호사의 역할갈등, 소진 및 이직의도에 관련된 연구는 있지만 한방병원 간호사를 대상으로 하는 연구는 미흡한 상태이며 간호인력 문제는 끊임없이 제기되어질 현상이므로 앞으로도 한방병원간호사에 대한 지속적인 연구가 진행되어야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 한방병원간호사를 대상으로 일반적인 특성과 역할갈등, 소진 및 이직의도를 측정하고 또한 이들의 상관관계, 영향 요인을 파악하여, 한방병원 간호사의 역할갈등, 소진을 최소화하여 이직률을 줄이고, 한방간호의 전문직 영역을 확대하기 위한 기초자료를 얻기 위해 시도된 서술적 조사연구이다.

본 연구결과 첫째, 한방병원간호사의 역할갈등은 일반적 특성에 따른 차이가 없었으며, 소진은 나이, 결혼, 근무부서, 밤근무, 급여에 따라 유의한 차이가 있었다. 특히 연령과 경력이 적을 수록 소진과 이직의도가 높았으며, 그 중 20대 후반의 간호사들의 소진과 이직의도가 가장 높았다. 이직의도는 밤근무에서만 유의한 차이가 있었는데, 특히 밤근무는 간호사들의 일상생활 불균형으로 인한 스트레스를 높여 이직의도로 연결된 것으로 보인다.

둘째, 한방병원간호사의 역할갈등 총 점수는 5점 척도에서 3.53점, 소진은 3.44점, 이직의도는 3.31점이었다. 한방병원 간호사의 역할갈등, 소진, 이직의도 점수는 중간 값을 상회하였으므로 한방병원 간호사의 인력 관리차원에서 병원차원의 관심과 배려가 요구된다.

셋째, 한방병원간호사의 이직의도에 역할갈등과 소진은 양적인 상관관계를 나타내어 이직의도에 역할갈등과 소진이 관련이 있음이 확인되었다. 넷째, 한방병원 간호사의 이직의도에 이직의도, 소진, 밤근무는 21.6% 설명하는 것으로 나타났다. 역할갈등과 소진은 이직의

도와 관련성이 있고 영향을 미치는 결과에 간호사들의 역할갈등을 줄이는 해결책과 소진을 줄이기 위한 인력 관리가 요구된다.

본 연구는 한방병원간호사를 대상으로 역할갈등이나 이직의도에 관련된 연구는 있지만, 소진에 관련된 연구는 첫 연구로써 의의가 있다. 한방병원은 다양한 의료와 관련된 여러 종류의 직원 및 환자간의 인간관계가 이루어지는 곳으로 그 안에 가장 많은 인력을 차지하는 간호사의 전문화되고 체계적인 한방간호가 이루어지기 위해서는 한방병원 간호사의 역할을 분명하게 명시할 필요가 있고, 간호사의 소진을 줄이기 위한 근무환경과 조건을 개선할 노력들을 한다면 한방병원 간호사의 근무만족도가 향상되어 이직의도가 감소하게 될 것이다.

이를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 한방병원 간호사만 대상자로 했으므로, 추후 양방병원 간호사와 어떤 차이가 있는지 비교해볼 필요가 있다.
- 본 연구에서는 이직의도와 역할갈등, 소진은 양적인 상관관계가 있다고 나타났으나, 구체적인 영향을 미치는 요인은 확인 할 수 없으므로 추가 분석을 통해 구체적인 영향요인을 확인할 필요가 있다.
- 한방병원 간호사에 대한 연구는 미흡한 실정으므로 여러 변수들로 한방병원 간호사의 다양한 영역의 연구가 시행되어야 한다.

참고 문헌

- [1] K. C. Sideline and C. K. Hester, "Compassion fatigue within nursing practice: A concept analysis," *Nursing and Health Sciences*, Vol.12, pp.235-243, 2010.
- [2] 강현숙, 김원옥, 이정인, "한방병원 간호사, 의사, 환자가 지각하는 한방간호 업무", *동서간호학연구지*, 제8권, 제1호, pp.41-49, 2003.
- [3] 양경희, 이경완, "한방간호 실습교육 개발을 위한 간호학생의 임상실습 실태 분석", *한국간호교육학회지*, 제15권, 제1호, pp.5-14, 2009.

- [4] 송미령, 이정순, “한방병원 간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구”, 기본간호학회지, 제10권, 제3호, pp.316-325, 2003.
- [5] 윤금숙, 김숙영, “직무스트레스와 소진이 간호사 이직에 미치는 영향”, 간호행정학회지, 제16권, 제4호, pp.507-516, 2010.
- [6] 박선화, 김귀분, “근무병동별 간호사의 역할갈등, 직무스트레스 및 업무만족도에 관한연구”, 동서간호학연구지, 제11권, 제1호, pp.65-74, 2001.
- [7] 최정실, 박승미, “의료기관 종별 간호사의 업무스트레스, 간인성과 소진비교”, 한국콘텐츠학회지, 제12권, 제3호, pp.251-259, 2012
- [8] 전경자, 변성원, “최근 10년간 한국간호사의 소진 연구 분석”, 간호행정학회지, 제15권, 제3호, pp.305-313, 2009.
- [9] 최연희, “한방병원 간호사의 스트레스와 직무만족도에 관한 연구”, 간호행정학회지, 제5권, 제1호, pp.169-180, 1999.
- [10] 유미, “신생아중환자실 간호사의 업무 스트레스, 이직의도 및 소진에 관한 연구”, 간호행정학회지, 제17권, 제1호, pp.115-126, 2011.
- [11] 조철호, 김미선, “간호사의 직무스트레스가 직무소진, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향”, 대한경영학회 학술발표대회 발표논문집, pp.366-380, 2010.
- [12] A. A. Wilson, “Impact of management development on nurse retention,” Nursing Administration Quarterly, Vol.29, No.2, pp.137-145, 2005.
- [13] 병원간호사회, 2013년도 사업보고서: 병원간호 인력배치 현황 실태조사, pp.104-105, 2013.
- [14] 남궁은, *한방병원간호사의 직무만족과 이직의도의 관계*, 동신대학교원 석사학위논문, 2009.
- [15] 황희선, 홍미순, “중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 역할갈등과 직무만족도 비교”, 전남대 간호과학 논집, 제6권, 제1호, pp.51-66, 2001.
- [16] 강성례, “임상간호사의 직무소진 극복과정”, 간호행정학회지, 제19권, 제3호, pp.427-436, 2013.
- [17] J. H. Laureen, O. Linda, B. P. D. Christine, S. Judith, B. James, H. Frances, K. Heather, L. Spence, N. Nicola, and W. S. Patricia, “Nurse turnover: a literature review,” International Journal of Nursing Studies, Feb; Vol.43, No.2, pp.237-263, 2006.
- [18] O. Takashi, M. Michiko, and N. Takashi, “Examination of a cognitive model of stress, burnout, and intention to resign for Japanese nurses,” Japan Journal of Nursing Science Jun, Vol.8, No.1, pp.76-86, 2011.
- [19] P. L. Michael and M. Christina, “Nurse turnover: the mediating role of burnout,” Journal of Nursing Management, Vol.17, pp.331-339, 2009.
- [20] 강기노, “중소병원간호사의 이직의도 영향 요인”, 간호행정학회지, pp.155-165, 2012.
- [21] 김종경, 김명자, “병원간호사 이직의도에 관한 문헌분석”, 간호행정학회지, 제17권, 제4호, pp.538-550, 2011.
- [22] F. Faul, B. A. Erdfelder, and A. G. Lang, “Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses,” Behavior Research Methods, Vol.41, No.4, pp.1149-1160, 2009.
- [23] 오가실, “간호에 있어서의 역할론의 의미”, 연세교육과학논문집, 제11권, pp.153-171, 1977.
- [24] 김문실, 박상연, “간호사의 역할갈등 측정을 위한 도구개발 연구”, 대한간호학회지, 제25권, 제4호, pp.741-750, 1994.
- [25] E. Demerouti and E. Nachreiner, “Burnout as an outcome of job demands, job resources and specific short-term consequences of strain,” Paper presented at the Fifth European Conference on Organizational Psychology and Health Care Ghent, Belgium, 1999.
- [26] C. Maslash and S. E. Jackson, “The measurement of experienced burn-out,” Journal

of Occupational Behavior, Vol.2, pp.99-113, 1981.

[27] 최혜윤, *상당자의 완벽주의성향, 사회적 지지와 심리적 소진, 카톨릭대학교 대학원, 석사학위논문*, 2002.

[28] 김소인, 김정아, “간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족 및 이직의도와와의 관계”, *간호행정학회지*, 제3권, 제2호, pp.17-40, 1997.

[29] E. E. Lawler, *Perspectives on behavior in organizations*, Second Edition, New York: McGraw Hill Book Companies, pp.78-87, 1983.

[30] 박현숙, *간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와와의 관계*, 연세대학교보건대학원, 석사학위논문, 2002.

[31] 정영혜, 김정숙, 김재희, “한방병원간호사의 간호업무수행 및 한방간호직식 요구도”, *동신대논문집*, 제14권, pp.245-268, 2003.

[32] 황지인, “간호기록을 이용한 한방 간호 실무에서의 간호 문제에 대한 조사 연구”, *동서간호학연구지*, 제17권, 제1호, 2011.

[33] 최경진, 한상숙, “임상간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향”, *동서간호학 연구지*, 제19권, 제1호, pp.55-56, 2013.

[34] K. W. Hazell, *Job stress, burnout, job satisfaction, and intention to leave among registered nurses employed in hospital settings in the state of Florida*, Lynn University, Doctoral dissertation, 2010.

[35] 정중희, 강희영, “수술실 간호사의 업무스트레스와 피로”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제12호, pp.291-298, 2013.

[36] 이정연, 주천천, “직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향”, *한국콘텐츠학회논문지*, 제14권, 제7호, pp.449-456, 2014.

[37] 유성자, 최연희, “일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인”, *간호행정학회지*, 제15권, 제1호, pp.16-25, 2009.

[38] 박제순, “병원근무 간호사의 소진과 영향 요인”,

여성건강간호학회지, 제8권, 제4호, 2002.

[39] 김희경, 지현순, 류은경, 이현주, 연승은, 전미경, 김희정, “간호사의 소진 영향요인”, *임상간호연구*, 제10권, 제2호, pp.7-18, 2005.

저 자 소 개

이 정 순(Jeong Soon Lee)

정회원



- 1995년 2월 : 한국방송통신대학교 가정학과(가정학사)
- 2002년 8월 : 동신대학교 간호학과(간호학석사)
- 2010년 2월 : 동신대학교 간호학과(간호학박사)

• 2010년 3월 ~ 현재 : 기독교간호대학교 간호학과 교수
<관심분야> : 보건 콘텐츠, 교육 콘텐츠

김 효 경(Hyo Kyung Kim)

정회원



- 1985년 2월 : 전남대학교 간호학 학사
- 2006년 2월 : 전남대학교 간호학과(간호학석사)
- 2015년 2월 : 전남대학교 간호학과(간호학박사)

• 2012년 3월 ~ 현재 : 기독교간호대학교 간호학과 교수
<관심분야> : 보건 콘텐츠, 교육 콘텐츠

박 광 천(Gwang Cheon Park)

정회원



- 2005년 2월 : 동신대학교 컴퓨터학과 학사
- 2008년 2월 : 동신대학교 경영학과 석사
- 2012년 2월 : 동신대학교 경영학과 박사 수료

• 2005년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 광주한방병원 교육팀장
<관심분야> : 보건 콘텐츠, 교육 콘텐츠