

## 병원중심 가정전문간호사의 역할인식, 역할갈등 및 직무만족

정 미 영\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

가정간호사업은 노인인구의 증가 및 소외계층에 대한 건강관리의 강화와 국민보건의료비 절감에 따른 의료보험 재정안정 측면에서 간호계 뿐만 아니라 국가보건의료제도 내에서 관심과 주목을 받고 있다. 가정전문간호사는 건강사정, 기본간호, 치료적 간호, 검사의뢰, 투약, 가족간호, 의뢰, 훈련, 교육 및 기타업무를 수행하며(김미정, 2000) 환자의 문제를 독자적으로 판단하고 적절한 간호를 제공할 수 있도록 충분한 경험을 가지고 환자와 가족의 자가 간호능력을 촉진하는 역할을 수행하여야 한다(최국미, 2000).

간호역할에 대한 명확한 규정은 간호업무의 자율성을 위해 필수적 선행조건이며(Singleton & Frankie, 1984) 전문직업인으로서 효과적인 직무수행을 위해서는 가정전문간호사의 역할인식이 선행되어야 할 뿐만 아니라 간호수행에 대한 규정과 이에 따른 인지가 필요하다. 인식정도는 간호직 종사 의욕과 사명감에 영향을 미치며 이는 간호의 질뿐만 아니라 간호 수행의 효율성 및 직무만족에 직·간접적으로 영향을 미치게 된다(김명화, 1985).

가정전문간호사는 동료나 상급자 없이 혼자서 모든 일을 수행해야 하는 특수 상황에서 대상자와의 만남이 이

루어지므로 업무상 예기치 못한 일에 대한 스트레스와 낮은 환경에 노출되어 있다. 또한 가정전문간호사가 수행하여야 할 범위 이외의 일을 해야하는 경우 생기는 갈등, 의사와 공조체계 형성의 어려움으로 인한 갈등, 소생 불가능한 대상자의 고통에 즉각적으로 중재하지 못하는 경우 생명연장에 대한 회의나 윤리적 갈등을 경험하게 된다(서문자 등, 2000). 이러한 역할갈등들은 간호사에게 동기부여, 직무만족에 부정적인 영향을 미치고 마침내 간호현장을 떠나는 이직을 초래할 수 있다(Taunton & Otteman, 1986).

직무만족은 직무에 대한 정서적 반응으로 단일 개념이라기 보다는 근무 상황의 다양한 측면에 대한 반응으로 정의되고 있으며(Lichtenstein, 1984), 개인의 직업에 대한 기대와 실제 주어진 상황에서 경험한 것의 차이와 관계된다고 하였다(Longest, 1974). 간호직은 업무특성상 개인의 직무만족이 양질의 간호를 수행하는데 있어서 매우 중요한 요인이며(김숙영, 1998), 자신의 직업에 대한 만족감이 있을 때 더욱 효과적인 역할 수행을 기대할 수 있다(이명희, 1997).

조직과 개인은 직업에 대한 인식이 높을수록 만족도가 높아지며(Slavitt, 1978), 역할인식이 높으면 적응력이 높고, 역할갈등을 겪는 사람은 직무만족도가 낮고 스트레스를 받게 된다(Maslach, 1982).

국내 가정간호사업이 실시된 이후로 가정간호 효과와 만족(박경숙과 정연장, 1994; 장순복과 이선경, 2001),

\* 동우대학 간호과

병원가정간호사업 평가(황나미, 1996), 가정간호수가(김조자, 1993; 박정숙, 1997), 가정간호요구조사(이소우 등, 1996; 권인수와 은영, 1999), 가정간호 진단분류(이소우 등, 1996; 김조자 등, 1999), 가정간호사 실무 체험에 관한 질적 연구(서문자 등, 2000), 가정간호사의 직업 및 조직현신도(김순례 등, 2001) 등에 대한 연구가 이루어졌으나 정작 실무현장에서 가정전문간호사가 인식하는 전문적 역할이 무엇이며 역할수행에 있어 발생하는 갈등요인을 파악하고 만족도를 측정 한 연구는 전무하다.

이에 본 연구자는 병원중심 가정간호 실무를 담당하는 가정전문간호사를 대상으로 그들이 인지하는 역할인식과 역할갈등, 직무만족을 측정하여 가정전문 간호사의 역할정립과 가정간호 사업의 합리적 개선 방향을 제시할 필요가 있는 바 본 연구를 시작하였다.

## 2. 연구목적

본 연구는 병원중심 가정전문간호사의 역할인식과 역할갈등, 직무만족을 파악하여 가정간호 발전에 필요한 기초자료를 제공하기 위함이며 구체적이 목적은 다음과 같다.

첫째, 가정전문간호사의 일반적 특성과 직무관련 특성을 파악한다.

둘째, 가정전문간호사의 역할인식 정도, 역할갈등, 직무만족도를 파악한다.

셋째, 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 역할인식, 역할갈등, 직무만족을 파악한다.

넷째, 역할인식, 역할갈등, 직무만족의 상관관계를 파악한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 병원중심 가정간호사업에 종사하고 있는 가정전문간호사의 역할인식, 역할갈등 및 직무만족을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

병원중심 가정간호사업을 시행하고 있는 전국 91개

의료기관 중 63개 기관에서(74.7%) 가정간호 실무에 종사하는 가정전문간호사 154명이었다.

### 3. 연구도구

#### 1) 역할인식 측정

강성희(1988)가 임상간호사를 대상으로 개발한 41개 문항을 교수 1인, 석사학위 이상의 현직 가정전문간호사 3인에게 내용타당도를 검증 받아 수정, 보완한 27개 문항을 사용하였다.

이 도구는 5개 영역(자질 9개 항목, 신체적 안위간호 3개 항목, 관찰 및 조절간호 9개 항목, 사회심리 간호 5개 항목, 치료적 간호 1개 항목)으로 구성되었으며 문항은 Likert의 5점 척도로써 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 평점이 높을수록 역할인식 정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha = .80$  이었다.

#### 2) 역할갈등 측정

박상연(1998)이 간호사들의 역할갈등 정도를 측정하기 위해 개발한 역할갈등 측정도구 34개 문항을 가정전문간호사에게 맞도록 윤리적 갈등요인을 포함시켜 교수 1인, 석사학위 이상의 현직 가정전문간호사 3인에게 내용타당도를 검증 받아 수정, 보완한 29개 문항을 사용하였다.

이 도구는 4개의 영역(역할모호 요인 10개, 능력부족 요인 8개, 환경요인 8개, 윤리적 갈등요인 3개)으로 구성되어 있으며 문항은 Likert의 5점 척도로써 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 평점이 높을수록 역할갈등이 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha = .89$  이었다.

#### 3) 직무만족 측정

직무만족 측정도구는 Paula(1978)들이 개발한 48개 문항을 배분희(2001)가 23개 문항으로 수정한 것을 교수 1인, 석사학위 이상의 현직 가정전문간호사 3인에게 내용타당도를 검증 받아 수정, 보완한 23개 문항을 사용하였다.

이 도구는 7개 요인( 봉급 3개, 전문적 지위 4개, 의사-간호사 관계 2개, 행정 2개, 업무요구 4개, 상호작용

3개, 자율성 5개)으로 구성되었으며 문항은 Likert의 5점 척도로써 '매우 그렇다' 5점, '그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 평점이 높을수록 직무에 만족하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha = .83$  이었다.

#### 4. 자료수집

자료수집은 2003년 5월 25일부터 6월 30일까지 35일 동안 이루어 졌다.

모집단 파악은 일차적으로 2003년 4월 10일 현재 보건복지부와 한국가정간호사회에 등록되어 가정간호사업을 시행 중인 의료기관 전체를 대상으로 전화를 통해 가정전문간호사수를 파악하였다. 동시에 연구의 목적을 설명하고 연구에의 협조 및 동의를 구한 후 서울지역은 직접 방문하여 설문지를 배포하여 일주일 후 수집하였고, 그 외 지역은 반송우표와 함께 설문지를 우송 후 우편으로 회수하였다.

전체 모집단은 14개 시도 91개 의료기관의 가정전문간호사 246명이었으나 가정간호사업을 폐쇄한 4곳과 설문에 동의하지 않은 4개 병원을 제외한 83개 병원, 가정간호사 210명에게 설문지를 배포한 결과 63개 기관에서 156부가 회수(회수율 74.3%)되었으며 이 중 응답이 부실한 2부를 제외하고 154부를 본 연구의 분석대상에 포함하였다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료의 분석은 SPSS program을 사용하여 관련 변수의 빈도와 백분율을 산출하였으며, 조사대상자들의 인구사회학적 특성과 직무관련 특성에 따른 역할인식, 역할갈등 및 직무만족 점수와의 차이는 t-test, ANOVA, Bonferroni 사후검정을 실시하였다.

또한 역할인식과 역할갈등, 직무만족과의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient를 구하였다.

### III. 연구 결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자들의 인구사회학적 특성은 <표 1>과 같다. 연령은 31세 이상 40세 이하가 46.8%(72명)로 가장 많았

으며, 41세 이상 50세 이하가 34.4%(53명), 51세 이상 군도 7.8%(12명)였다.

결혼상태는 기혼이 83.1%(128명)로 대다수를 차지

<표 1> 대상자의 일반적 특성 N = 154

특 성	빈 도(명)	백분율(%)
연령		
30세 이하	17	11.0
31 - 40세	72	46.8
41 - 50세	53	34.4
51 - 60세	12	7.8
결혼		
미혼	26	16.9
기혼	128	83.1
학력		
전문대 졸업	73	47.4
방송통신대 졸업	36	23.4
간호대학 졸업	19	12.3
대학원 이상	26	16.9
간호직 종사경력		
5년 미만	3	1.9
5 - 10년 미만	42	27.3
10 - 15년 미만	60	39.0
15 - 20년 미만	26	16.9
20년 이상	23	14.9
가장간호 종경력		
1년 미만	37	24.0
1 - 3년 미만	69	44.8
3 - 5년 미만	19	12.3
5 - 7년 미만	14	9.1
7년 이상	15	9.7
고용형태		
정규직	98	63.6
계약직	56	36.3
조직형태		
병원장 직속	25	16.2
간호부 소속	116	75.3
기타	13	8.4
보수(연봉)*		
1500 미만	21	13.6
1500 - 2000 미만	23	14.9
2000 - 2500 미만	23	14.9
2500 - 3000 미만	22	14.3
3000 - 3500 미만	19	12.3
3500 - 4000 미만	16	10.4
4000 이상	10	6.4
직위		
평간호사	101	65.6
주임간호사	27	17.5
수간호사	18	11.7
과장/팀장	8	5.2

하였고, 학력은 전문대 졸업이 47.4%(73명), 방송통신대 23.4%(36명), 대학원 이상 16.9%(26명), 간호대학 12.3%(19명) 순이었다.

간호직 종사 총경력은 10년 이상 경력을 가진 간호사가 70.8%(109명), 가정전문간호사 경력은 1년 이상 3년 미만이 44.8%(69명)로 대다수를 차지하였으며 대상자들의 고용형태는 정규직이 63.6%(98명)이었다. 가정간호 부서의 행정 조직은 간호부 소속이 75.3%(116명), 병원장 소속 16.2%(25명), 기타 진료부 소속이 8.4%(13명) 순이었다.

대상자들의 보수는 154명중 87%(134명)가 응답하였으며, 연봉 1500만원 이상 2000만원 미만, 2000만원 이상 2500만원 미만이 각각 14.9%(23명)로 나타났고, 1500만원 미만 13.6%(21명)에서 4000만원 이상 6.4%(10명)까지 다양하게 나타났다.

대상자들의 직위는 평균간호사가 65.6%(101명), 주임간호사 17.5%(27명), 수간호사 11.7%(18명), 가정간호팀장 및 과장 5.2%(8명) 순이었다.

## 2. 대상자의 직무관련 특성

조사대상자들의 직무관련 특성은 <표.2>에 나타난 바와 같다.

71.4%(110명)가 차량지원을 받고 있었으며, 한달 방문건수는 50건 이상 100건 미만이 46.8%(72명)로 가장 많았고, 200건 이상인 경우도 1.9%(3명)였다.

운전시간을 제외한 가구 당 방문시간은 30분 이상 45분 미만이 52.6%(81명)를 차지하였고, 1시간 이상인 경우도 19.5%(30명)였다.

근무시간외 응급호출 건수는 5건 미만이 70.1%(108명)로 다수였고, 휴일 당직호출 건수는 92.9%(143명)가 경험하지 않은 것으로 나타났다.

현 직업에 대한 만족도는 65.6%(101명)가 만족, 5.8%(9명)가 불만족한다고 응답하였다.

직업선택의 동기는 51.3%(79명)가 '적성과 흥미에 맞으므로', 22.7%(35명)가 '전망이 밝을 것 같아서', 14.9%(23명)가 '남을 도울 수 있어서' 라고 응답했다.

현재 이직의사가 있는냐는 질문에 31.8%(49명)가 '있다'고 응답하였다.

## 3. 대상자의 역할인식, 역할갈등, 직무만족

<표 2> 대상자의 직무관련 특성 N = 154

특성	빈도(명)	백분율(%)
차량지원		
예	110	71.4
아니오	44	28.6
한달간 평균방문건수		
50건 미만	5	3.2
50 - 100	72	46.8
100 - 150	50	32.5
150 - 200	24	15.6
200건 이상	3	1.9
가구당 방문시간 (운전시간 제외)		
30분 미만	7	4.5
30 - 45분	81	52.6
45 - 60분	36	23.4
60분 이상	30	19.5
한달평균 응급호출건수		
5건 미만	108	70.1
5 - 10	29	18.8
10 - 15	14	9.1
15건 이상	3	1.9
한달평균 휴일당직건수		
없음	143	92.9
1 - 3	6	3.9
4 - 6	5	3.2
직무만족도		
매우만족	16	10.4
만족	85	55.2
보통	44	28.6
불만족	7	4.5
매우 불만족	2	1.3
직업선택 동기		
적성과 흥미에 맞으므로	79	51.3
해외진출기회가 많아서	1	0.6
가족과 친지의 권유	1	0.6
남을 도울 수 있어서	23	14.9
전망이 밝아서	35	22.7
기타	15	9.7
이직의사		
예	49	31.8
아니오	105	68.2

대상자들의 역할인식은 평균 4.47점으로 높은 편이었다. 영역별로는 자질 4.71점, 치료적 간호 4.52점, 사회심리 간호 4.47점, 관찰 및 조절 간호 4.39점, 신체적 안위 간호 3.94점 순으로 나타났다.

대상자들의 역할갈등 점수는 평균 3.87점이었다. 영역별로는 윤리적 갈등 4.26점, 환경요인 3.94점, 역할 모호 요인 3.86점, 능력부족 요인 3.67점 순이었다.

대상자들의 직무만족은 평균 3.33점이었다. 영역별로는

전문적 지위가 3.91점으로 가장 높았으며, 상호작용 3.70 점, 자율성과 의사-간호사 관계 모두 3.51점, 행정 3.03 점, 업무요구 2.91점, 봉급 2.53점 순 이었다(표 3).

〈표 3〉 역할인식, 역할갈등, 직무만족의 영역별 평균

	영역	문항수	M±SD
역할인식	자질	9	4.71±0.43
	치료적 간호역할	1	4.52±0.55
	사회심리 간호역할	5	4.47±0.43
	관찰 및 조절 간호역할	9	4.39±0.45
	신체적 안위간호역할	3	3.94±0.53
합 계		27	4.47±0.41
역할갈등	윤리적 갈등요인	3	4.26±0.51
	환경장애 요인	8	3.94±0.63
	역할모호 요인	10	3.86±0.60
	능력부족 요인	8	3.67±0.65
합 계		29	3.87±0.61
직무만족	전문적 지위	4	3.91±0.64
	상호작용	3	3.70±0.59
	자율성	5	3.51±0.59
	의사-간호사 관계	2	3.51±0.85
	행정	2	3.03±0.76
	업무요구	4	2.91±0.85
	보수	3	2.53±0.81
합 계		23	3.33±0.71

4. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 역할인식, 역할갈등 및 직무만족

대상자의 일반적 특성에 따른 역할인식과 역할갈등은 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 직무만족은 가정간호 종사경력에 따라 유의한 차이(F=3.052, P=0.018)를 나타냈다. 사후검정 결과 가정간호 종사경력 7년 이상 군이 1년 미만 군 보다 만족도가 높았다(표 4).

대상자의 직무관련 특성에 따른 역할인식은 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 한편 역할갈등은 차량지원 여부(t=-2.370, P=0.020), 현 직업에 대한 만족도(F=3.366, P=0.011)에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 즉 차량지원이 되지 않을 때 역할갈등이 높았으며, 사후검정 결과 현 직업에 대해 '매우 만족한다' 라고 응답한 군이 '보통' 이라고 응답한 군에 비해 역할갈등 점

〈표 4〉 대상자의 일반적 특성에 따른 역할인식, 역할갈등 및 직무만족

특 성	구 분	역할인식			역할갈등			직무만족		
		M±SD	t or F	P-value	M±SD	t or F	P-value	M±SD	t or F	P-value
나이 (years)	30세 이하	4.52±.34			4.03±.48			3.25±.55		
	31 - 40	4.47±.32	.227	.878	3.85±.52	.671	.571	3.29±.44	.820	.484
	41 - 50	4.44±.34			3.83±.48			3.37±.48		
	51 - 60	4.46±.44			3.85±.67			3.47±.39		
미혼	4.56±.29	1.471			.143			3.93±.53		
기혼	4.45±.34		3.85±.514	3.34±.44						
학력	전문대 졸업	4.40±.35	2.011	.096	3.84±.55	.677	.609	3.35±.47	.171	.953
	간호대학 졸업	4.64±.33			3.97±.53			3.30±.52		
	방송통신대 졸업	4.47±.31			3.80±.47			3.28±.42		
	대학원 이상	4.51±.30			3.94±.44			3.33±.50		
간호직 종사경력 (years)	5년 미만	4.31±.40	466	.760	3.86±.37	.191	.943	3.07±.13	.356	.840
	5 - 10	4.44±.34			3.82±.52			3.34±.49		
	10 - 15	4.50±.32			3.87±.52			3.30±.50		
	15 - 20	4.47±.36			3.93±.51			3.36±.44		
가정간호 종사경력 (years)	20년 이상	4.43±.36	1.333	.260	3.86±.53	.962	.431	3.37±.35	3.052	.019*
	1년 미만	4.39±.33			3.93±.38			3.23±.48 a		
	1 - 3	4.48±.32			3.91±.57			3.27±.41		
	3 - 5	4.39±.37			3.73±.49			3.34±.45		
현근무지에서의 가정간호 경력 (years)	5 - 7	4.56±.37	1.768	.138	3.71±.56	.271	.896	3.52±.42	.613	.654
	7년 이상	4.57±.35			3.81±.49			3.64±.56 b		
	1년 미만	4.39±.33			3.91±.47			3.25±.44		
	1 - 3	4.51±.32			3.87±.56			3.33±.47		
7년 이상	3 - 5	4.39±.38	1.768	.138	3.81±.50	.271	.896	3.40±.45	.613	.654
	5 - 7	4.54±.35			3.74±.55			3.46±.48		
	7년 이상	4.68±.30			3.86±.34			3.35±.55		

a, b : different alphabet implies significant differences in Bonferroni test

〈표 5〉 대상자의 직무관련 특성에 따른 역할인식, 역할갈등 및 직무만족

특성	구분	역할인식			역할갈등			직무만족		
		M±SD	t or F	P-value	M±SD	t or F	P-value	M±SD	t or F	P-value
고용형태	정규직	4.46±.32	.183	833	3.80±.51	2.831	.062	3.32±.48	.049	952
	계약직	4.48±.37			3.97±.50			3.34±.45		
조직형태	병원장 직속	4.54±.32	.775	462	3.76±.51	1.666	.192	3.59±.49 a	7.400	.001**
	간호부 소속	4.45±.34			3.91±.50			3.25±.44 b		
	기타	4.45±.35			3.69±.60			3.52±.31		
연봉 (ten thousand won)	1500 미만	4.33±.33	1.106	.363	3.93±.40	.604	.727	3.24±.39	201	.714
	1500 - 2000	4.47±.31			3.74±.46			3.39±.51		
	2000 - 2500	4.39±.33			3.86±.49			3.35±.45		
	2500 - 3000	4.49±.31			3.77±.61			3.26±.46		
	3000 - 3500	4.49±.34			3.96±.67			3.21±.50		
	3500 - 4000	4.56±.34			3.94±.50			3.44±.41		
직위	4000 이상	4.52±.28	1.579	.197	3.77±.36	2.267	.083	3.31±.61	2.479	063
	평간호사	4.50±.34			3.94±.51			3.29±.46		
	주임간호사	4.34±.28			3.70±.51			3.27±.41		
	수간호사	4.49±.39			3.70±.49			3.44±.51		
차량지원	과장/팀장	4.43±.35	-1.843	.067	3.85±.38	-2.370	.019*	3.70±.33	-540	.591
	예 아니오	4.43±.34 4.55±.32			3.80±.51 4.02±.50			3.31±.42 3.36±.55		
하루평균 방문건수	5건 미만	4.47±.35	.049	.952	3.85±.51	.669	.514	3.31±.44	799	.452
	5 - 8	4.47±.32			3.90±.52			3.32±.49		
	9 - 12	4.43±.43			3.71±.43			3.52±.37		
한달평균 방문건수	50건 미만	4.31±.49	.390	.816	3.89±.47	1.283	.279	3.41±.44	505	.732
	50 - 100	4.46±.32			3.80±.53			3.31±.45		
	100 - 150	4.50±.32			4.00±.52			3.29±.45		
	150 - 200	4.44±.37			3.82±.44			3.41±.54		
가구당 방문시간 (운전시간 제외)	200건 이상	4.52±.43	1.787	.152	3.68±.28	.672	.570	3.55±.50	.612	.608
	30분 미만	4.37±.42			3.89±.69			3.29±.28		
	30 - 45분	4.45±.34			3.82±.53			3.29±.46		
	45 - 60분	4.58±.29			3.96±.48			3.34±.41		
운전시간 (hours)	60분 이상	4.41±.36	1.556	.189	3.87±.45	1.373	.246	3.42±.54	.315	868
	1 1/2 미만	4.35±.36			3.87±.42			3.32±.36		
	1 1/2 - 2 1/2	4.40±.33			3.79±.56			3.27±.49		
	2 1/2 - 3 1/2	4.50±.30			3.80±.54			3.36±.52		
	3 1/2 - 4 1/2	4.51±.38			3.93±.49			3.37±.36		
한달평균 응급호출건수	4 1/2이상	4.57±.32	.262	.852	4.09±.45	.416	.742	3.30±.51	2.862	.039*
	5건 미만	4.46±.32			3.87±.52			3.28±.42		
	5 - 10	4.50±.39			3.81±.50			3.53±.50		
한달평균 휴일당직	10 - 15	4.42±.34	.788	457	3.89±.51	1.326	.269	3.21±.61	3.168	.045*
	15건 이상	4.36±.42			4.16±.41			3.53±.30		
	없음	4.47±.34			3.88±.52			3.30±.45		
직무만족도	1 - 3	4.33±.27	692	.599	3.55±.40	3.366	.011*	3.65±.29	10.458	000***
	4 - 6	4.59±.23			3.77±.42			3.68±.64		
	매우 만족	4.56±.37			3.52±.60 a			3.73±.46 a		
	만족	4.47±.32			3.84±.51			3.38±.41		
	보통	4.45±.37			4.02±.44 b			3.21±.41 b		
매우 불만족	불만족	4.42±.24	4.05±.44	3.60±.12	2.76±.32	2.45±.45				
	매우 불만족	4.18±.26								

a, b : different alphabet implies significant differences in Bonferroni test

〈표 5〉 대상자의 직무관련 특성에 따른 역할인식, 역할갈등 및 직무만족(계속)

특성	구분	역할인식			역할갈등			직무만족		
		M±SD	t or F	P-value	M±SD	t or F	P-value	M±SD	t or F	P-value
직업선택 동기	적성과 흥미에 맞으므로	4.49±.34			3.76±.52			3.41±.46	a	
	해외진출 기회가 많아서	4.44			4.27			3.43		
	가족과 친지의 권유로	4.74			3.41	1.893	.099	3.78		
	남을 도울 수 있어서	4.42±.33	.346	.884	3.88±.59			3.40±.36	2.455	.036*
	전망이 밝은 것 같아서	4.44±.35			4.01±.42			3.14±.45	b	
	기타	4.49±.33			4.06±.44			3.16±.51		
이직의사 유무	예	4.50±.31			3.98±.46	1.943	.054	3.14±.45		
	아니오	4.45±.35	.844	.400	3.87±.53			3.41±.44	-3.500	.001**

a, b : different alphabet implies significant differences in Bonferroni test

수가 유의하게 낮았다(표 5).

대상자의 직무관련 특성에 따른 직무만족은 가정간호 부서의 행정조직 형태(F=7.400, P=0.001), 이직의사 유무(t=-3.504, P=0.001), 응급호출 건수(F=2.862, P=0.038), 휴일당직호출 건수(F=3.168, P=0.045), 현 직업에 대한 만족도(F=10.458, P=0.000) 및 직업선택 동기(F=2.455, P=0.036)에 따라서 유의한 차이가 있었다. 즉 가정간호 부서의 조직 형태가 병원장 직속일 때 간호부 소속에서 보다 만족도가 높았고, 이직의도가 없는 군이 있는 군 보다 직무만족이 높았다. 현재의 직업에 대해 '매우 만족한다' 라고 응답한 군이 '보통' 군 보다, 그리고 가정간호를 선택한 동기가 '적성과 흥미에 맞으므로' 라고 응답한 간호사가 '전망이 밝아서' 라고 응답한 군 보다 직무만족이 높았다(표 5).

5. 대상자의 역할인식, 역할갈등, 직무만족의 상관관계

대상자의 역할인식과 역할갈등(r=.224, P=.005), 역할인식과 직무만족(r=.166, P=.040) 사이에는 유의한 상관관계가 있었으며, 역할갈등과 직무만족(r=-.210, P=.009)은 역상관관계가 있는 것으로 나타났으나 상관정도는 높지 않았다(표 6).

〈표 6〉 대상자의 역할인식, 역할갈등, 직무만족의 상관관계

	역할인식	역할갈등	직무만족
역할인식	1.000	.224(.005*)	.166(.040*)
역할갈등		1.000	-.210(.009*)
직무만족			1.000

IV. 논 의

가정간호사업이 보건의료 전달체계의 한 영역으로 확고히 정착될 경우, 환자의 병원집중 현상을 해소하고 의료비를 억제함으로써 의료보험 재정안정과 간접적인 의료수가 통제를 유도하여 국민에게 양질의 보건의료서비스를 제공할 수 있다(권용욱, 2002).

가정간호 인력 양성은 1990년 의료법에 분야별 간호사로 가정간호사를 추가하고 1년 과정의 가정전문간호사 직무교육과정을 고시함으로써 가정전문간호사 제도의 법적 근거가 마련되었다. 1994년부터 2000년까지 3차 진료기관에서 1, 2차에 걸친 가정간호 시범사업 실시를 통하여 국민의 의료수요에 대한 충족과 이용환자의 만족도 제고로 2001년 1월부터 가정간호사업이 전격 실시되었다.

보건복지부(2002년) 및 가정간호사회(2003년)의 자료를 근거로 본 연구에서 파악된 병원 중심 가정간호 사업소 및 가정전문간호사수는 2003년 4월 10일 현재 전국 87개 기관, 246명으로 집계되었다. 주로 병원중심 가정간호 사업소와 가정전문간호사가 수도권에 집중되어 있었으며 제주도는 가정간호 사업소가 한곳도 없었다.

가정전문간호사는 체계적인 계획 하에 간호서비스, 위임된 진료서비스, 사회사업서비스를 통한 포괄적이고 전문적인 서비스를 제공하며(조우현 1990), 주어진 시간 내에 책임량을 완수해야 하는 병원간호업무와는 달리 환자와 가족의 독립적 기능을 유지하고, 자신의 판단력과 독자적 업무수행능력이 강조된다. 또한 결과에 대한 책임이 자신에게 돌아오는 독자적 간호이다(서문자 등, 2000). 본 연구에서 가정간호직을 선택한 동기가 '적성과 흥미에 맞으므로', '전망이 밝은 것 같아서', '남을 도울 수 있어서' 라는 응답이 대부분 이었는데 이는 가정간호 행위가 환자와 가족을 돕고 이를 통해 보람을 느끼며 향후 가정간호 영역이 독자적 의료제공 형태로써 자리

매김 할 것이라는 기대를 반영한 것이라 하겠다.

본 연구에서 가정전문간호사의 역할인식은 5점 만점에 4.47점으로 높게 나타났으며 자질영역(4.71점)이 특히 높아 가정전문간호사는 전문지식, 성실성, 책임감, 간호기술을 매우 중요시하고 있었다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 배분희(2001)의 연구결과와도 일치하였으며 실무현장에서 동료나 상급자 없이 혼자서 모든 일을 수행하면서 환자나 가족이 가정간호의 결과에 만족할 수 있도록 최선을 다해야 한다는 인식에 기인한 것으로 생각된다.

사회심리 간호역할 영역 또한 높게 나타났는데(4.47점), 특히 '대상자나 가족에게 친절하고 진실된 태도를 보여주어야 한다'라는 항목이 4.89점으로 가장 높았다. 이는 가정간호의 대상이 환자뿐 아니라 가족 전체의 역동을 관찰하고 간호해야 한다는 인식이 바탕이 된 것으로 생각된다. 그러나 '가족 구성원의 건강상태 및 가족기능 사정, 가족에 대한 신체적 정신적 지지를 제공한다'는 4.25점으로 낮았다. 원인은 정해진 방문 스케줄에 맞추어 환자와 관련된 많은 업무를 행하다 보면 가정간호가 가족에게 미치지 못하는 경우가 많기 때문이라고 생각된다.

한편 역할인식 정도가 비교적 낮은 영역은 신체적 안위간호역할 영역(3.94점)으로서 기본 위생간호, 환경관리에 관련된 것들로 나타났다. 이는 대상자의 구강간호, 세척, 수면과 휴식 및 집안의 환경위생을 돕는 것이 한정된 시간 내에 환자를 방문하여 간호하기 때문에 현실적으로 어렵고, 가족구성원을 교육하여 이들에게 업무를 위임하기 때문이라 생각된다. 따라서 가정전문간호사의 교육자 역할이 강화될 필요가 있음을 시사하는 결과로 볼 수 있다.

역할인식은 대상자의 특성에 따라서 차이가 없었는데, 이는 가정전문간호사의 직업의식이 투철함을 나타내는 것이라 할 수 있겠다.

본 연구에서 가정전문간호사들의 역할갈등은 5만점에 3.87점으로, 동일한 연구도구를 이용하여 중환자실 간호사(3.67점)와 병동 간호사(3.55점)의 역할갈등 정도를 비교한 황희선(2001)의 연구에서 보다 높게 나타났다.

역할갈등의 하위영역 중 윤리적 갈등요인이 4.26점으로 가장 높았다. 특히 '지속적 방문이 필요한 환자와 가족이 경제적 어려움으로 가정간호를 종결하겠다고 할 때'(4.38점), '무의식 환자의 가족이 환자의 생명을 경시하고 무의미한 생의 연장이라며 가정간호를 거부할 때'(4.30점)로 나타났다. 서문자 등(2000)은 보건의료

및 복지전달 체계를 합리적으로 정비함으로써 이와 같은 상황에서 그 혜택을 골고루 줄 수 있도록 해야 하며 가정간호와 호스피스 영역을 접목하는 시도가 필요하다고 지적하였다.

역할갈등 중 환경장애 요인도 3.94점으로 비교적 높게 나타났는데, '기본적인 처방권이 없는 간호사로서 통증으로 고통받는 환자에게 즉각적 중재를 하지 못할 때'(4.24점), '아무런 보호장치 없는 환경에서 예기치 못한 사고에 대한 막연한 불안감이 느껴질 때'(4.21점)에 역할갈등이 높았다. 이에 대해 가정전문간호사에게 일어날 수 있는 의료사고에 대비하여 본인을 위한 위기방지, 에스코트제도 확립을 통해 마음놓고 일할 수 있도록 해야하고 보건진료원이 갖는 제한된 범위의 처방권이라도 가정전문간호사에게 부여하여 업무의 효율성을 높여야 할 것이다(서문자 등, 2000).

김윤옥(2000)은 가정전문간호사들이 실무에서 어려웠던 일 중 주치의와의 협조 및 의견차이에서 오는 갈등과 문제해결을 위한 의사 결정과정에서 배제되고 있는 점을 들고 있었다. 본 연구에서도 의사의 처방이나 지시가 모호하거나 가정전문간호사로서의 책임과 의무에 따른 권한을 주지 않을 때 큰 갈등을 느낀다고 하였다.

본 연구에서 가정전문간호사의 직무만족은 5점 만점에 3.33점으로 나타났으며, 가장 높은 만족도를 보인 영역은 전문적 지위(3.93점)였다. 가정전문간호사들은 독자적인 본인의 업무가 매우 중요하며 주위 사람들에게 자랑스럽게 말하는 것으로 나타났다. 이는 자율적으로 자신의 판단에 따라 환자를 간호하면서 환자를 진정으로 배려하고 인간적으로 친밀해지며 가족과 그 가정의 문제에 대한 다양한 간호를 제공하면서 병원간호에서는 느끼지 못하는 보람을 느끼기 때문인 것으로 생각된다(서문자 등, 2000).

본 연구에서는 동료간호사들과 상호작용 영역에서 높은 만족을 보였는데, 동료들과 가족같이 원만한 관계를 유지하며 바쁘거나 힘들 때 서로 도우며 일하기를 주저하지 않는 것으로 나타났다. Sharon(1994)은 동료 간호사로부터 업무능력을 인정받는 것은 물론, 지지와 격려를 받는 것도 직무만족의 요소라고 하였다.

Mueller와 McCloskey(1990)는 간호사들에게 있어서 직무만족의 결정적 인자로 자율성을 들었다. 본 연구에서 자율성은 3.51점으로 비교적 높았는데, 이는 방문 시간을 조절할 수 있는 유연성과 업무에 대한 필요 이상의 감독을 받지 않고 중요한 결정권을 행사할 수 있다는



부분에서 만족하는 것으로 나타났다. 반면 만족도가 낮은 영역은 봉급(2.53점)이었는데, 본 연구에서 연봉을 밝힌 가정간호사는 134명으로 1500만원 미만부터 4000만원 이상까지 그 차이가 컸다. 이는 직위나 방문 건수에 따른 차이로 인한 것이라 생각된다. 또한 타 병원의 가정간호사와 비교할 때 또는 본인이 수행하는 업무의 양이나 강도를 고려해 볼 때 봉급을 적게 받는다고 생각하는 것으로 나타났다. Michelson(1988)은 건강관리 전문직의 서비스에 대한 보상 수준과 방법의 문제, 건강관리 체계에서 비용-효과에 대한 보상체계의 평가, 그리고 법적 관련체계에 관한 새로운 기술 개발이 필요함을 강조하였다.

본 연구에서 역할인식과 역할갈등( $r=.224$ ,  $P=.005$ ) 사이에는 유의한 순상관계가 있었다. 이는 가정간호사로서의 전문적 역할인식을 바탕으로, 본인이 수행해야 할 역할을 현실적인 어려움으로 인해 달성하지 못하는 경우 역할갈등이 발생하기 때문이라 생각한다.

역할인식과 직무만족( $r=.166$ ,  $P=.040$ ) 역시 순상관계가 있었다. 이는 간호사 자신의 역할인식과 직무만족 사이의 관계가 중요한 변수로 작용하고 있기 때문이며(김명화, 1985), 윤순영 등(1995)의 보건소 방문간호사업의 질 보장을 위한 연구결과에서도 업무를 이해하고 업무의 필요성에 대한 인식과 의욕, 경력을 갖춘 인력의 배치가 중요함을 밝히고 있다. 임상간호사를 대상으로 시행한 연구에서도 역할인식 정도가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(한창복, 1996; 배분희, 2001), 공공조직에서 방문간호사들의 업무만족도가 높을수록 업무수행 능력과 직무만족도가 높았으며(소애영과 신은영, 1998; 양미진, 1997) 정신보건간호사의 역할인식 정도가 높을수록 역할수행 능력이 높았다(이광자와 김경희, 1999).

역할갈등과 직무만족( $r=-.210$ ,  $P=.009$ ) 사이에는 유의한 역상관계가 있었다. 간호사들이 간호상황에서 경험하는 갈등을 적절한 방법으로 해결하지 못하면 간호사 자신의 역할갈등 뿐만 아니라 직무만족에 영향을 미치게 된다(김진숙, 1986).

## V. 결론 및 제언

본 연구는 병원중심 가정전문간호사의 역할인식, 역할갈등, 직무만족을 파악하기 위해 실시되었다. 연구대상은 전국 63개 의료기관 154명의 가정전문간호사이며 2003

년 5월 25일부터 6월 30일까지 설문조사를 실시하였다.

연구도구는 역할인식 정도(강성희, 1988), 역할갈등(박상연, 1998), 직무만족(배분희, 2001) 측정도구를 수정, 보완 하여 사용하였으며, 도구의 신뢰도 계수 Cronbach's  $\alpha$ 값은 각각 .80, .89, .83 이었다.

자료분석은 SPSS program을 사용하였으며, t-test, ANOVA, Bonferroni 사후검정, Pearson 상관관계 분석을 적용하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1. 가정전문간호사의 역할인식은 평균 4.47±0.41점(5점 만점)이었으며, 하위 영역별로 자질 4.71±0.43점, 치료적 간호 4.52±0.55점, 사회심리 간호 4.47±0.43점, 관찰 및 조절간호 4.39±0.45점, 신체적 안위 간호 3.94±0.53점이었다. 이는 인구사회학적 특성 및 직무관련 특성에 따라서 차이가 없었다.
2. 가정전문간호사의 역할갈등은 평균 3.87±0.61점(5점 만점)이었으며, 하위 영역별로 윤리적 갈등 4.26±0.51점, 환경요인 3.94±0.63점, 역할모호 요인 3.86±0.60점, 능력부족 요인 3.67±0.65점이었다. 이는 차량지원 여부, 현직업에 대한 만족도에 따라 집단간 유의한 차이가 있었다.
3. 가정전문간호사의 직무만족은 평균 3.33±0.71점(5점 만점)이었으며, 하위 영역별로 전문적 지위 3.91±0.64점, 상호작용 3.70±0.59점, 자율성 3.51±0.59점, 의사-간호사 관계 3.51±0.59점, 행정 3.03±0.76점, 업무요구 .91±0.85점, 봉급 2.53±0.81점이었다. 이는 가정간호 종사경력 7년 이상군이 1년 미만 군보다 높았고, 행정조직상 병원장 직속 사업소에 근무하는 군, 이직의도가 없는 군, 그리고 가정간호를 선택한 동기가 적성과 흥미에 맞다고 응답한 군에서 유의하게 높았다.
4. 역할인식과 역할갈등( $r=.224$ ,  $P=.005$ ), 역할인식과 직무만족( $r=.166$ ,  $P=.040$ ) 사이에는 유의한 순상관계가 있었으며, 역할갈등과 직무만족( $r=-.210$ ,  $P=.009$ ) 사이에는 역상관계가 있었다.

이상의 결과를 볼 때 병원중심 가정간호 사업기관에서 재가 환자를 돌보는 가정전문간호사의 역할인식은 매우 높아 직업의식이 투철함을 확인할 수 있었고 직무만족은 경력이 많고 근무기관의 조직구조가 독립적일 때 높게 나타났다. 그러나 업무지원 체계가 취약함에서 오는 역할갈등이 높아 이를 보완할 수 있는 행정적, 제도적 지원을 통한 근무조건 개선 등 현실적인 대안이 요구된다.

## 참 고 문 헌

- 가정간호사회 (2002). 가정간호사 요양기관통계.
- 강성희 (1988). 임상간호사의 역할인식정도과 직무만족도에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 권용욱 (2002). 가정간호제도의 활성화방안에 관한 연구. 경희대 행정대학원 석사논문.
- 권인수, 은 영 (1999). 암환자의 퇴원 후 가정간호 요구. 대한간호, 29(4), 743-754.
- 김명화 (1985). 간호위의 간호수행과 역할개념 지각 및 직무만족도와의 관계 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미정 (2000). 지역사회 중심 가정간호사업과 병원 중심 가정간호사업의 원가비교 분석. 연세대학교, 석사학위논문.
- 김숙녕 (1998). 대학부속병원 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김순례, 유숙자, 최소은, 이상희 (2001). 가정간호사와 보건간호사의 직업 및 조직헌신도. 지역사회간호학회지, 12(1), 39-48.
- 김윤옥 (2000). 가정간호사업의 운영의 실제. 가정간호사회 학술세미나, 19-36
- 김조자 (1993). 일 종합병원에서의 가정간호수가 체제 방안을 위한 일 연구. 대한간호, 32(1), 61-76.
- 김조자, 최혜규, 김기란, 송희영 (1999). 간호진단과 중재분류에 관한 조사연구(가정간호대상자를 중심으로). 대한간호, 29(1), 72-83
- 김진숙 (1986). 종합병원 간호위의 역할감등과 역할모호성에 관한 실증적 연구. 연세대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 보건복지부 (2002). 의료기관 가정간호사업 업무 편람.
- 복문자 (1993). 기혼간호사의 역할감등과 직무만족도에 관한 연구. 고려대 석사학위논문
- 배분희 (2001). 임상간호사의 역할인식정도과 직무만족도. 경산대학교 보건대학원 석사학위논문
- 소애영, 신은영 (1998). 우리나라 공공조직에서의 방문간호사업 담당 간호사들의 직무만족도에 대한 조사연구 -보건소를 중심으로-. 지역사회간호학회지, 9(2), 262-279
- 조우현 (1990). 종합병원에서의 가정간호운영전략. 연세대학교 간호학연구소 학술세미나 보고서, 9-24.
- 최국미 (2000). 가정간호사업의 운영전략. 가정간호사회 학술세미나 자료집, 7-18.
- 한창복, 문희자 (1996). 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 간호행정학회지, 2(1), 115-124.
- 황희선 (2001). 증원자실 간호사와 일반병동 간호사의 역할감등과 직무만족도 비교. 간호과학논문집, 6(1), 51-66
- 황나미 (1996). 병원중심 가정간호시범사업 평가. 한국보건사회연구원 발행.
- 황순복, 이선경 (2001). 자가간호향상을 위한 제왕절개 산모의 가정간호 효과. 가정간호학회지, 8(1), 38-49.
- 이광자, 김경희 (1999). 정신보건간호사의 역할 인식 정도와 역할수행평가. 간호과학, 11(1), 65-80.
- 이한순 (1995). 기혼간호사의 역할감등과 직무만족도에 관한 연구. 한양대 석사학위논문.
- 이명희 (1997). 임상간호사의 자기효능감, 자율성, 직무만족도간의 관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이소우, 정기순, 남영임 (1996). 가정간호사업을 통한 간호진단 분류연구. 가정간호학회지, 3, 98-110.
- 이소우, 서문자, 김금순, 이인숙, 이은숙, 김명애 (1996). 만성질환자의 퇴원후 가정간호 요구변화 추이에 관한 조사연구. 가정간호학회지, 3, 86-97.
- 박정숙 (1997). 가정간호수가의 적정성 평가 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 박경숙, 정연강 (1994). 조기퇴원 수술환자의 병원중심 가정간호 효과 및 비용분석에 관한 연구. 간호학회지, 24(4), 545-556.
- 박상연 (1998). 역할감등 측정도구 개발에 관한 일 연구. 경북간호과학지, (2), 13-24
- 서문자, 김소선, 신경림, 강현숙, 김금순, 박호란, 김혜숙 (2000). 가정간호사의 실무체험 연구. 대한간호학회지, 30(1), 84-97.
- 양미진 (1997). 서울시 각 구 보건소 간호사의 방문간호 업무수행과 직무만족에 관한 연구. 한국가정간호학회지, 4(1), 30-40.
- 윤순녕, 이인숙, 현혜진, 유인자, 김재남, 배정희 (1995). 보건소 방문 간호사업의 질 보장. 지역사회간호학회지, 6(2), 275-285.
- Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physician in organized setting.

Medical care, 22(1), 56-68.

Longest, B. B. (1974). Job satisfaction for registered nurse in the hospital setting. Journal of Nursing Administrator : May-June, 46-52

Maslach, C. (1982). Zimbardo P.G. Burnout-The Cost of Caring. England-wood Clif Hall Inc. 96.

Michelson, E. L. (1988). The Challenge of Nurse-Physician collaborative Practices Improved Patient Care Provision and Outcomes. Heart and Lung, 17, 390-391.

Mueller, C., McCloskey, J. (1990). Nurse's job satisfaction: A proposed measure. Nursing Research, 39, 113-116.

Paula, L. S. (1978). Measurement of work satisfaction among Health Profession. Medical Care, 13(4), 337-352.

Sharon, A. L. (1994). MSN. Job Satisfaction of Home Health Nurses. Home Healthcare Nurses, 12(5), 21-28.

Singleton, Enrica, K., Frankie, C. Nail (1984). Role Clarification: A Prerequisite to Autonomy. The Journal of Nursing Administration, 14(10), 17-22.

Slavitt, D. B., Stamps (1978). Nurses Satisfaction with their work situation. Nursing Research, 27(2), 114-120.

Taunton, R. I., Otteman, D. (1986). The Multiple demensions of Staff Nurses Roles Perception. Journal of Nursing Administrations, 16(10), 31-37.

- Abstract -

## A Study of Role Awareness, Role Conflict and Job Satisfaction for Hospital-based Home Care Nurses

Chung, Mi-Young\*

**Purpose:** This study is a descriptive research conducted for looking into the role awareness level, role conflicts, and job satisfaction among professional home care nurses in the field of hospital based home care nursing service.

**Method:** 154 specialized home care nurses in 63 hospitals and clinics that are implementing home care programs were subject to the study.

**Result:** 1. The level of role awareness among professional home care nurses was  $4.47 \pm 0.41$  on average out of 5. 2. The average score for role conflicts was  $3.87 \pm 0.61$  out of 5. 3. In terms of job satisfaction level,  $3.33 \pm 0.71$  was scored out of 5. 4. It has been discovered that there are statistically significant positive correlations among role awareness level, role conflicts ( $r = .224, P = .005$ ), and job satisfaction level ( $r = .166, P = .040$ ), while a negative correlation was detected between role conflicts and job satisfaction level ( $r = -.210, P = .009$ ).

**Conclusion:** The level of role awareness among professional home care nurses in the field of hospital based home care nursing service was very high and job satisfaction level was high when the level of home care nursing antecedents was high and the organization structure of working place was independent. But the level of role conflicts coming out of the weakness of job-supporting system was high. So the realistic alternative such as the improvement of working environment by administrative, institutional support, is required to make up for this problem in the future.

**Key words :** Hospital-based home nursing service, Home care nurse, Role awareness, Role conflicts, Job satisfaction

\* Department of Nursing, Dong-U Junior College