

병원중심 가정전문간호사의 직무관련 사기(士氣) 정도

윤 근 애* · 김 영 숙**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라의 병원중심 가정간호사업은 1970년 원주기독병원에서 비롯되었으며, 1990년 의료법 시행규칙 제 54 조의 업무분야별 간호사 자격기준 제4항에 가정간호 분야가 신설되면서 제도가 도입되었다. 1994년과 1996년 2차 시범사업을 실시하고 평가한 결과 그 효과가 확인되어 2000년 2월부터 전국의료기관으로 확대되었으며 2005년 130개 병원이 시행하고 있고, 활동하는 간호사 수는 306명에 이르고 있다(가정간호사회, 2005).

시범사업의 평가결과 확인된 효과로는 의료비절감, 병상 회전율제고, 이용환자의 편의제공이었으며 여기에 우리사회의 증가하고 있는 노인인구와 지속적인 만성질환 환자의 재가간호 필요성으로 가정간호사업은 지역사회的重要한 보건의료사업으로 그 위치가 확립되고 있다(황, 1996; 박, 2004). 우리 지역사회에 요구되는 병원중심 가정간호는 건강보험환자의 경우 86.1%, 의료급여 환자의 경우 7.2%, 산재, 자동차보험환자인 경우 2.9%, 일반 환자의 경우 1.8%인 것으로 추계되고 있다(최와 이, 2002).

이와 같이 수요가 증가하고 있는 시점에서 가정간호를 담당하고 있는 개별 간호사들에게는 독자적인 판단으로

수행되는 업무특성과 복합적인 간호요구 충족을 위해 직무상 스트레스가 크며(김, 유, 김, 백 과 김, 2003), 그의 근무여건, 보수, 승진 등과 관련하여 사기의 결정요인에 중요한 역할을 하는 직무 만족도가 낮다는 점이 지적되고 있다(정, 2003).

따라서 가정전문간호사의 사기를 진작시키고 간호의 질과 효율성을 높이기 위해서는 사기와 같이 지적되고 있는 문제점들에 관한 연구와 그 결과를 통한 개선이 이루어져야 할 것이다. 그 동안 보고된 직무만족과 사기 관련 연구로는 임상간호사의 경우에는 많이 이루어졌으나, 가정간호사에 관해서는 정(2003)의 가정전문간호사의 역할 인식, 역할 갈등 및 직무만족과 김, 외(2003)의 업무스트레스 등으로 선행 연구가 미흡한 상태이다. 그러므로 본 연구는 가정전문간호사의 직무와 관련한 사기(morale)수준과 이에 영향을 미치는 세부요인을 파악하여 문제점 개선에 도움을 제공하고자 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 병원중심 가정전문간호사의 직무와 관련한 사기수준과 이에 영향을 미치는 요인을 파악하여 사기진작과 효율적인 직무수행에 도움이 되고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구 대상자의 사기수준을 파악한다.

* 가정간호사업실 수간호사(교신저자 E-mail: vitaminyoon@hanmail.net)

** 가천의과학대학교 간호학과 교수

둘째, 연구 대상자의 일반적인 특성별 사기수준의 차이를 파악한다.

셋째, 연구 대상자의 특성이 사기수준에 미치는 정도를 파악한다.

3. 용어의 정의

사기(morale) : 사기란 단순한 직무 만족이 아닌 직무수행 상 직면하는 어려움을 극복하고 조직의 목표달성을 위해 자발적으로 협력하는 정신 상태 또는 심리상태로 개인 및 집단의 근무의욕으로 볼 수 있다(오, 1994; White, L. D. 1995; 김, 1999).

본 연구에서는 ① 보수 ② 후생복지 ③직무만족 ④ 근무평정 ⑤ 신분보장 ⑥ 소속감 ⑦ 인정감 ⑧ 지시·감독 ⑨ 승진 ⑩ 참여 ⑪ 자아성취 ⑫ 직무요인으로 구성하여 Likert 4점 척도로 측정된 점수를 말한다.

II. 연구 방법

1. 연구의 설계

본 연구는 병원중심 가정전문간호사를 대상으로 그들의 사기수준과 이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시도한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구 대상은 병원중심 가정간호사업을 시행하고 있는 전국 130개 병원을 모집단으로 하여, 연구에 협조한 94개 병원의 가정전문간호사 159명이다.

3. 연구 도구

연구 도구는 Maslow(1943)의 5가지 욕구단계 이론과 권(2001)의 도구를 참조하여, 대상자의 일반적 특성 12문항과 사기관련 요인으로 보수, 후생복지, 직무만족, 근무평정, 신분보장, 소속감, 인정감, 지시·감독, 승진, 참여, 자아성취, 직무요인 39문항을 포함하여 51문항으로 구성하였다. 문항은 4점 척도로 측정하였으며, 부정 문항은 역산하였다. 신뢰도 검증 결과 문항의 Cronbach's $\alpha = .88$ 로 나타났으며, 권(2001)의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

4. 자료 수집 방법 및 기간

자료수집 방법은 연구에 협조 및 동의를 얻은 후 반송 우표와 함께 200부의 설문지를 우송하고, 161부(80.5%)가 회수되었으며, 연구 자료로 부적절한 2부를 제외하고, 159부를 분석하였다. 자료 수집기간은 2005년 3월 14일부터 4월 24일까지 40일간 이루어졌다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 11.0 통계 프로그램을 활용하여 분석하였으며 분석 내용은 다음과 같다.

- 1) 연구 대상자의 일반적인 특성과 사기수준은 기술통계로 분석하였다.
- 2) 연구 대상자의 일반적인 특성에 따른 사기수준의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 유의한 차이를 보인 항목은 Scheffe 사후 검정을 하였다.
- 3) 연구 대상자의 일반적인 특성이 사기요인에 미치는 정도를 파악하기 위해 다중회귀 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

일반적인 특성은 <표 1>과 같다. 대상자의 연령은 30~39세가 76명(47.8)으로 가장 많았고 50세 이상이 14명(8.8)으로 가장 적었으며 평균 연령은 39.5세 이었다. 학력은 간호전문대학졸업이 51명(32.1)으로 가장 많았고, 석사과정 졸업이 45명(28.3) 박사과정 졸업도 4명(2.5)이었다. 결혼 상태는 기혼이 129명(81.1), 미혼이 30명(18.9)으로 나타났으며, 종교는 있는 경우가 112명(70.4)으로 나타났다. 평균 총 임상경력은 13.5년으로 나타났으며, 10년 이상~15년이 56명(35.2)으로 가장 많았고, 20년 이상이 16명(10.1)으로 가장 적게 나타났다. 평균 가정간호경력은 3년 4개월로 나타났고, 1년 이상~5년이 101명(63.5)으로 가장 많았고, 9년 이상이 7명(4.4)으로 가장 적게 나타났다. 대상자의 보수는 150~200만원 미만이 39명(24.5)으로 가장 많았고 300만원 이상이 25명(15.7)으로 가장 적었다. 대상자의 직위는 평간호사가 97명(61.0)으로 가장 많았으며, 책임(주임)간호사가 28명(17.6)으로 가장 적었다. 고용형태는 정규직이 116명(73.0)으로 나타났고 시간제

가 5명(3.1)으로 가장 적었다. 가정간호 선택 동기는 개인적인 관심이 56명(35.2)으로 가장 많이 나타났다. 이직의사는 48명(30.2)이 있는 것으로 나타났으며, 일일 평균 가정방문 횟수는 4.9회로 나타났으며, 4~6회가 126명(79.3)으로 가장 많았다.

〈표 1〉 대상자의 일반적인 특성 (n = 159)

특 성	구 분	N	(%)
연 령(세)	25~29	8	(5.0)
	30~39	76	(47.8)
	40~49	61	(38.4)
	50 이상	14	(8.8)
교 육	전문대학	51	(32.1)
	간호대학(4년제)	16	(10.1)
	방송통신대학	43	(27.0)
	석사 과정	45	(28.3)
	박사과정	4	(2.5)
결혼상태	미혼	30	(18.9)
	기혼	129	(81.1)
종 교	유	112	(70.4)
	무	47	(29.6)
간호직 총 경력	3~10년 미만	48	(30.2)
	10~15년 미만	56	(35.2)
	15~20년 미만	39	(24.5)
	20년 이상	16	(10.1)
가정간호 경력	1달~1년 미만	29	(18.3)
	1~5년 미만	101	(63.5)
	5~9년 미만	22	(13.8)
	9년 이상	7	(4.4)
월 보수	백만원 미만	2	(1.3)
	백만원~백오십만원 미만	28	(17.6)
	백오십만원~이백만원 미만	39	(24.5)
	이백만원~이백오십만원 미만	37	(23.3)
	이백오십만원~삼백만원 미만	28	(17.6)
	삼백만원 이상	25	(15.7)
직 위	일반간호사	97	(61.0)
	주임간호사	28	(17.6)
	수간호사	34	(21.4)
고용상태	정규직	116	(73.0)
	계약직	38	(23.9)
	기타	5	(3.1)
가정간호 선택동기	개인적인 관심	56	(35.2)
	타인에게 도움제공	23	(14.5)
	승진 가능성	53	(33.3)
	가족과친지의 권유	9	(5.7)
	부서이동	15	(9.4)
	기타	3	(1.9)
이직의사	유	48	(30.2)
	무	111	(69.8)
1일 평균 가정방문횟 수	1~3	21	(13.2)
	4~6	126	(79.3)
	7 이상	12	(7.5)

2. 가정전문간호사 특성별 사기수준의 차이

가정전문간호사 특성에 따른 사기수준의 차이는 〈표 2〉에서 보는 바와 같다.

연령별로는 50세 이상의 경우에는 사기정도(2.87±0.40)가 가장 높고, 30~39세 연령(2.67±0.23)에서는 가장 낮았으나, 유의한 차이는 없었다. 교육정도는 박사 학위 소지자(2.93±0.36)가 가장 높고 학사학위 소지자(2.61±0.18)의 경우 가장 낮았으며, 학력간의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 결혼상태로는 기혼, 미혼의 유의한 차이는 없었으며, 종교가 있는 사람이 사기의 점수가 약간 높았으나 유의한 차이는 없었다. 간호직 총 경력별로는 10~15년 근무자의 경우(2.74±0.29)로 가장 높았고, 20년 이상(2.64±0.32)이 제일 낮았으나, 근무년 수 별 차이는 유의하지 않았다. 가정간호근무 경력 별 사기수준은 유의한 차이를 보여주었으며, Scheffe 사후 검증한 결과 평균점수(2.53±0.29)가 가장 낮은 1년 미만 집단과 평균점수(2.88±0.32)가 가장 높은 5~9년 집단 간에 유의한 차이(p=.000)를 보여주었고, 다음 1년 미만 집단과(2.53± 0.29), 1~5년 미만 집단간(2.69±0.21)에도 유의한 차이를 보여주었다(p=.020). 1~5년 미만 집단과 5~9년 미만 집단간에도 유의한 차이를 볼 수 있었다(p=.026). 월 보수별로는 백만원 이하(2.86±0.19)가 가장 높고 다음으로 3백만원 이상(2.82±0.35)이 높았으며, 받고 있는 보수 별 사기수준의 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 직위별로는 수간호사(2.79±0.29)가 일반간호사(2.66±0.27)보다 높았으며, 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 고용형태 별로는 기타의 경우(2.78±0.52) 높았으며, 형태별 유의한 차이는 없었다. 선택 동기로는 “개인적인 관심”(2.76±0.27)이 가장 높았고, 기타(2.40±0.55)가 가장 낮았으나, Scheffe 사후 검증결과 선택동기별 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다(p=.05). 이직의사에서는 “없다”(2.76±0.23)가 “있다”(2.54±0.26)보다 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보여주었다(P=.000). 1일 가정방문 횟수별로는 4~6회(2.70±0.28)로, 방문 횟수 별 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

3. 직무관련 사기수준과 세부요인

직무관련 요인별 사기수준은 〈표 3〉에서 보는 바와 같이 총 평균점수는 4점 만점에 2.69±0.27점으로 나타

〈표 2〉 가정전문간호사 특성별 사기수준의 차이 (n=159)

특성	구분	M ± SD	F / t	p
연령(세)	25~29	2.70 ± 0.12	2.37	0.073
	30~39	2.67 ± 0.23		
	40~49	2.68 ± 0.28		
	50 이상	2.87 ± 0.40		
교육	전문대학	2.67 ± 0.29	1.56	0.188
	간호대학(4년제)	2.61 ± 0.18		
	방송통신대학	2.69 ± 0.23		
	석사 과정	2.74 ± 0.27		
결혼상태	미혼	2.69 ± 0.30	-0.23	0.819
	기혼	2.70 ± 0.26		
종교	유	2.72 ± 0.27	1.94	0.054
	무	2.63 ± 0.25		
간호직 총 경력	3~10년 미만	2.64 ± 0.26	1.85	0.140
	10~15년 미만	2.74 ± 0.29		
	15~20년 미만	2.73 ± 0.21		
	20년 이상	2.63 ± 0.32		
가정간호 경력	1달~1년 미만	2.53 ± 0.29	8.68	0.000
	1~5년 미만	2.69 ± 0.21		
	5~9년 미만	2.88 ± 0.32		
	9년 이상	2.81 ± 0.35		
월 보수	백만원 미만	2.86 ± 0.19	1.61	0.162
	백만원~백오십만원 미만	2.65 ± 0.32		
	백오십만원~이백만원 미만	2.66 ± 0.23		
	이백만원~이백오십만원 미만	2.68 ± 0.22		
	이백오십만원~삼백만원 미만	2.69 ± 0.20		
직 위	삼백만원 이상	2.82 ± 0.35	2.99	0.053
	일반간호사	2.66 ± 0.27		
	주임간호사	2.68 ± 0.21		
	수간호사	2.79 ± 0.29		
고용상태	정규직	2.69 ± 0.26	0.25	0.778
	계약직	2.69 ± 0.24		
	기타	2.78 ± 0.52		
가정간호 선택 동기	개인적인 관심	2.76 ± 0.27	2.55	0.030
	타인에게 도움제공	2.75 ± 0.24		
	승진 가능성	2.64 ± 0.25		
	가족과친지의 권유	2.68 ± 0.15		
	부서이동	2.60 ± 0.23		
이직의사	기타	2.40 ± 0.55	-4.95	0.000
	유	2.54 ± 0.28		
1일 평균 가정방문횟수	무	2.76 ± 0.23	0.04	0.966
	1~3	2.68 ± 0.22		
	4~6	2.70 ± 0.28		
	7 이상	2.68 ± 0.21		

났으며, 평균 점수는 자아성취(3.05±0.43)로 가장 높았고, 보수 관련 요인(2.23±0.54)이 가장 낮게 나타났다. 세부요인별 사기수준은 직무요인 중 업무의 책임성(3.19±0.43)이 가장 높은 점수를 보여주었고, 승진제도 요인 중 타 병원과의 승진기간 비교(1.99±0.66)가 가장

낮은 점수를 보여주었다.

4. 일반적 특성이 사기수준에 미친 영향

일반적 특성이 사기수준에 미친 정도는 〈표 4〉에서

〈표 3〉 직무관련 사기수준과 세부요인

(n = 159)

요 인	세부요인	총 평균	세부항목평균
보 수	타 병원과의 비교	2.23 ± 0.54	2.23 ± 0.58
	기본급과 상여금의 적절성		2.21 ± 0.63
	학력과 경력을 고려한 보수의 타당성		2.26 ± 0.59
후생복지	퇴직급여제도	2.42 ± 0.42	2.17 ± 0.71
	휴양제도		2.49 ± 0.63
	근무환경		2.58 ± 0.60
	근무처의 후생복지		2.30 ± 0.67
	전산장비와 각종 비품구비		2.59 ± 0.62
직무만족	직무만족	3.03 ± 0.43	2.89 ± 0.56
	업무수행 의욕		3.14 ± 0.47
	적극적인 업무처리		3.06 ± 0.56
근무평정	근무평정의 공정성	2.47 ± 0.53	2.54 ± 0.60
	직무상 포상제도		2.40 ± 0.59
신분보장	업무수행 시 징계	2.63 ± 0.46	2.93 ± 0.62
	직장에서의 각종 보호		2.35 ± 0.64
소속감	상급자에 대한 귀하의 친근감	2.96 ± 0.41	2.91 ± 0.53
	동료 상호협조에 대한 상급자의 관심		2.91 ± 0.54
	동료간 상호도움 제공		3.07 ± 0.45
상급자의 관심과 인정	귀하 의견에 대한 상급자의 관심	2.88 ± 0.40	2.84 ± 0.53
	잘한 업무에 대한 상급자의 인정		2.94 ± 0.54
	상사의 업무 능률향상 노력 인정		2.85 ± 0.60
	동료 및 하급자의 인정		2.93 ± 0.44
지시 및 감독	지시의 타당성	2.79 ± 0.57	2.79 ± 0.57
	승진기회의 공정성		2.41 ± 0.56
승진제도	승진 예측 가능성	2.35 ± 0.45	2.62 ± 0.63
	인사이드의 공정성		2.41 ± 0.61
	타 병원과의 승진 기간비교		1.99 ± 0.66
의사결정 참여	자신의 의견 반영정도	2.79 ± 0.51	2.83 ± 0.55
	의사결정의 참여		2.76 ± 0.61
자아성취	발전 가능성 기대	3.05 ± 0.43	3.12 ± 0.59
	자신의 발전에 도움		2.87 ± 0.60
	가정전문간호사의 사회적 전망		3.18 ± 0.53
업무요인	업무량의 적정성	2.72 ± 0.26	2.64 ± 0.53
	업무로 인한 소진정도		2.03 ± 0.51
	업무시간의 적정성		2.58 ± 0.58
	업무의 책임성		3.19 ± 0.43
	업무의 창의성 기회		3.01 ± 0.49
	업무의 반복성		2.63 ± 0.52
업무의 전문화	3.02 ± 0.55		
전체 평균		2.69 ± 0.27	

보는 바와 같이 이직의사가 15.7%(p=.003)가정간호경력이 6.7%(p=.001)로 나타나 총 22.4%의 사기수준 결정에 설명력을 나타내었다.

〈표 4〉 사기수준에 영향을 미친 변수

변수	R	R ²	F	p
이직의사	.396	.157	9.838	.003
가정전문간호사 경력	.473	.224	7.489	.001

IV. 논 의

우리사회가 고령화 되면서 노인인구의 의료기관 이용률 증가와 빠른 병상회전을 위한 조기퇴원은 가정간호사업의 필요성을 증가시키고 있는 실정이다.

본 연구는 가정간호사업을 담당하고 있는 가정전문간호사의 직무관련 사기수준과 관련 요인들을 파악하기 위해 시도하였으며, 그 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

가정전문간호사의 인구학적인 특성과 사기 수준과의 차이는 가정간호근무경력, 가정간호 선택 동기 이직의사 유무가 통계적으로 유의한 차이를 보여주었다. 즉 가정간호경력이 많을수록 사기수준은 높았으며, 9년 이상 근무자(2.81)에 비교하여 1년 미만자(2.53)로 낮은 점수를 보여주었다. 남(2003)의 임상간호사의 직무만족도 연구에서도 근무경력이 많은 간호사일수록 만족도가 높게 나타났는데 이는 직무 수행 전반에 관한 이해도와 수행능력이 높기 때문인 것으로 생각된다.

선택 동기에서도 가정간호사업에 대한 개인적인 관심을 가지고 있는 간호사(2.76)의 경우 부서이동(2.40)으로 가정간호를 하는 간호사보다 상당히 사기수준이 높게 나타났으며, 이러한 점을 고려하여 부서이동은 개인적인 관심분야를 고려하여 이루어져야 할 것이다. 이직의사가 있는 경우(2.54)도 없는 경우(2.76)보다 낮은 사기수준을 볼 수 있었으며, 따라서 간호사 개인의 적성을 고려한 실무배치와 전문영역을 인정하지 않는 부서이동은 없어야 할 것이다.

가정전문간호사의 사기수준은 평균 2.69점(4점 만점)으로 보통보다는 약간 낮은 수준으로 나타났으며, 12개의 직무 관련 요인별로 분석한 결과는 자아성취(3.05), 직무만족(3.03)이 가장 높았고 월 보수(2.23), 승진제도(2.35), 후생복지(2.42)순으로 낮게 나타났다. 가장 높은 점수를 보인 자아성취의 세부요인은 가정간호사에 대한 사회적인 전망과 향후 발전 가능성에 대해 기대가 높다는 점으로 가정간호사업의 긍정적인 미래를 예측할 수 있다고 볼 수 있다. 직무만족의 경우 세부요인은 업무에 대한 높은 의욕과 적극적인 태도이었으며, 이러한 점을 감안 할 때 가정간호는 전문직으로서 위상이 확고해지고 있다고 볼 수 있다. 반면 가장 낮은 점수를 보인 월 보수(수당을 포함한 월 봉급)는 사기를 저하시키는 요인으로 나타났으며, 이는 정(2003)의 연구에서도 같은 결과를 보여주었고, 승진제도의 경우도 타 병원과 비교하여 승진기간이 길다고 생각하고 있었고, 여기에 계약직 간호사가 포함되어 더욱 사기수준이 저하된 것으로 볼 수 있다. 다음 후생복지요인은 퇴직금과 직장내 복지제도, 휴식시간 등이 사기수준을 저하시키는 세부요인으로 나타났다. 이러한 요소들은 이(1993)와 최(1998)의 임상간호사를 대상으로 한 연구에서도 유사한 결과를 볼 수 있었으며, 홍(2003)의 보건간호사를 대상으로 한 연구결과와도 유사하였다. 상기요인들은 Maslow의 인간 욕구 단계 중 가장 기본 단계인 생리적 욕구와 안전욕구

에 해당되는 요소들로서 가정전문간호사의 사기진작을 위해서는 직무수행에 타당한 봉급과 승진 기회가 부여되어야 할 것이며, 병원 내 휴식공간의 마련 및 후생복지를 위한 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

V. 결 론

본 연구는 가정전문간호사의 사기수준과 사기에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 가정전문간호사의 사기진작에 도움이 되고자 시도하였다. 자료 수집은 2005년 3월 14일부터 4월 24일까지 40일간 이루어졌으며, 연구 대상은 병원중심 가정간호사업을 시행하고 있는 94개 병원의 가정전문간호사 159명을 대상으로 하였다.

연구 도구는 Maslow의 5가지 욕구단계이론과 권(2001)의 도구를 참조하여 수정, 보완하였으며 일반적인 특성 12문항과 사기에 영향을 주는 요인 39문항을 포함하여, 총 51문항으로 구성하였고, 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$ 로 나타났다. 수집된 자료는 SPSS 11.0 통계 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 연구 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성

- 1) 대상자의 평균연령은 39.5세로 나타났으며, 연령분포를 보면 30~39세가 76명(47.8)으로 가장 많았고, 20~29세가 8명(5.0)으로 가장 적게 나타났다.
- 2) 학력은 간호전문대학졸업이 51명(32.1)으로 많았고, 박사과정졸업이 4명(2.5)으로 적었다.
- 3) 결혼상태는 기혼이 129명(81.1)으로 대부분이 기혼자였다.
- 4) 평균 총 임상경력은 13.5년으로 나타났으며, 10년 이상 ~15년이 56명(35.2)으로 가장 많았고, 평균 가정 간호 경력은 3년 4개월로 나타났으며 1년 이상~5년까지가 101명(63.5)으로 많았다.
- 5) 보수는 150~200만원 미만이 39명(24.5), 100만원 미만인 경우도 2명(1.3)이었다.
- 6) 직위는 평간호사가 97명(61.0)으로 가장 많았다.
- 7) 고용형태는 정규직 116명(73.0), 계약직 38명(23.9)로 나타났고, 시간제는 5명(3.1)이었다.
- 9) 가정간호 선택 동기는 개인적인 관심이 56명(35.2)으로 가장 많았다.
- 10) 이직의사는 "없다"가 111명(69.8), "있다"가 48명

(30.2) 으로 나타났다.

11) 일일 평균방문 횟수는 4.9회로 나타났으며, 4~6회가 126명(79.3)으로 가장 많았으며, 7회 이상이 12명 (7.5)으로 가장 적었다.

2. 일반적 특성에 따른 사기수준

대상자의 일반적 특성별 사기수준의 차이는 가정간호 근무경력(p=.000), 선택 동기(p=.030), 이직의사(p=.000)가 통계적으로 유의한 차이를 보여주었다.

3. 직무관련 사기수준과 세부요인

직무관련 사기수준을 분석한 결과 총 평균은 2.69점으로 나타났으며, 12개요인 중 자아성취(3.05±0.43), 직무 만족(3.03±0.43), 근무평정(2.47±0.53), 후생복지(2.42±0.42), 승진제도(2.35±0.45), 보수(2.23±0.54) 순으로 낮게 나타났다.

세부요인은 직무요인 중 업무의 책임성(3.19±0.43)이 가장 높은 점수를 보여주었고, 승진제도요인 중 타병원과의 승진기간 비교(1.99±0.66)가 가장 낮은 점수를 보여주었다.

4. 일반적 특성이 사기 수준에 미치는 정도

대상자의 일반적인 특성이 사기수준에 미치는 정도는 이직의사 15.7%(p=.003), 가정간호 근무경력 6.7%(p=.001)로 나타나 총 22.4%의 설명력을 보여주었다.

결론적으로 가정전문 간호사의 직무관련 사기수준을 향상시키기 위해서는 가정전문간호사의 전문성을 인정하고, 개인적으로도 흥미와 적성을 고려한 배치를 하며, 개인의사에 반하는 부서이동을 하지 않도록 하며, 직무에 타당한 보수와 승진 기회, 후생복지가 제공되도록 하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

권동연 (2001). 보건의료사의 사기 진작에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
 김희승, 유소영, 김명자, 백희정, 김윤옥 (2003). 가정전문간호사의 업무 스트레스. 한국가정간호학회지.

10(1), 34-40.

김기태 (1999). 행정학, 서울: 대영사, 486.
 남정남 (2003). 임상간호사의 개인적 특성이 직무만족에 미치는 영향. 단국대학교 행정법무대학원 석사학위논문.
 대한간호협회 가정간호사회 (2005). 제 12회 정기총회 및 학술대회, 131-133.
 박현태 (2004). 가정간호대상자의 건강상태 결과 평가 도구개발. 대한간호학회지, 34(3), 552-564.
 이정애 (1993). 임상간호사의 사기실태와 개선방안에 관한 연구. 강원대학교행정대학원 석사학위논문.
 오석홍 (1994). 인사행정론. 서울: 박영사, 570.
 정미영 (2003). 병원중심 가정전문간호사의 역할인식, 역할갈등 및 직무만족. 가톨릭대학교 간호대학원 석사학위논문.
 최화영, 이명화 (2002). 일 종합병원 퇴원환자의 가정간호요구조사. 한국가정간호학회지, 9(2), 138-152.
 최 인 (1998). 병원 간호사의 사기진작에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
 홍성자 (2003). 보건간호사의 사기 및 관련요인 분석. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
 황나미 (1996). 병원중심 가정간호사직업사명 평가. 한국보건사회 연구원.
 Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(7), 370-379.
 White, L. D. (1995). Intoduction to the study of public administration, New York Macmilian.

- Abstract -

A Study of Factors Influencing Morale of Hospital based Home Care Nurses

Yoon, Geun Ai* · Kim, Young Sook**

Purpose: The purpose of this study was to examine morale and related factors of hospital based home care nurses. **Method:** The subjects

* Home Care Head Nurse of the Incheon Medical Center
 ** Professor, Gachon University of Medicine and Science

were 159 home care nurses from 94 hospitals and clinics which were operating home care programs around the country. Data were collected for 40 days from March 14, to April 24, 2005. The questionnaire consisted of 51 items including 12 general variables and 39 items of nurses' morale. The reliability of the questionnaire by Cronbach's α , was .88. **Result:** The level of the morale was found as mean score 2.69 in 4 point scale. The high ranks of morale were self actualization(3.05±0.43) and job satisfaction(3.03±0.43), the factors which showed lower points were evaluation of work (2.47±0.53), welfare(2.42±0.42), promotion system (2.35±0.45) and wages(2.23±0.54). The level of morale according to the general variables were

significantly different in such variables: home care nursing antecedent($p=.000$), motivation for job selection($p=.030$), intention to quit the job($p=.000$). Variables of intention to quit the job(15.7%) and home care nursing antecedent: 6.7%($p=.001$) showed 22.4% of explanatory persuasion effect on level of morale. **Conclusion:** To improve a morale of home care nurses, the arrangement of nursing department should be consider nurse's aptitude and interest and allow them to have longer period of work in that part. Also wages, promotion system and welfare should be reformed as relevant as their career.

Key words : Hospital based home nursing care,
Morale of home care nurses