주요개념 : 업무스트레스, 근무의욕

정신간호조무요원의 업무스트레스 및 근무의욕에 관한 연구

박 영 숙* · 이 경 옥**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

정신질환이란 서서히 발병하여 단기적으로 치료되지 않고 대개 만성화를 거쳐 인성의 황폐화를 초래하는 질환이다. 산업이 발달하고 사회가 복잡해지면서 긴장과 스트레스는 더욱 증가하였고, 이와함께 정신질환의 발생율도 계속 증가되어왔다. 보사부 공식통계에 의하면 우리나라 전체 정신질환자수는 인구의 2.16%(문옥륜 외, 1989)인 93만 3천명으로 87년말의 유병율 1%(문옥륜외, 1980)에 비하여 2배이상 증가하고 있지만, 정신질환자를 위한 치료병상수와 전문의료인의 확보에 대한 사회적인 관심도가 낮고, 국가예산상의 지원이 빈약하기 이를데 없다(김철규, 1980, 김종주, 1985). 정부의 발표에 의하면 93년말 정신장애자의 진료를 위한 의료기관의 수는 416개이며 이들이 보유하고 있는 병상은 16,030병상이다. 이외에도 사단복지법인이 운영하는 정신요양시설이 74개소가 있어서 17,470의 병상을 소유하고 있지만(이광자, 1993). 이런 요양시설은 의료시설이라기 보다는 수용시설의 의미가 더 짙기 때문에 만성정신질환의 병상수를 산출함에 있어 요양시설의 보호능력수를 전문치료 병상수와 동일하게 취급할 수 없으므로 실제 관리능력은 훨씬 떨어진다고 보아야 한다(김종주, 1985 ; 문옥륜, 1889 ; 이만홍, 1985 ; 이희완, 1987). 환자가 수용위주 시설에 수용될 경우, 환자는 치료를 받을 수 있는 기본권익이 근원적으로 박탈당하게 되며, 그로 인해 대부분의 치료가능한 환자들이 병의 만성화로 인해 폐인화된다. 또한 만성화된 환자의 계속되는 누적으로 인해, 장기적으로는 국가예산이 이를 감당하지 못하게 된다(남정자, 1993).

정신질환자관리 종사자는 전문진료기관 4,679명, 요양시설 1,039명으로서 전체수용능력의 55%를 차지하는 요양시설의 인력은 18%에 지나지 않는다. 그나마 요양시설인력 1,039명중 의사는 73명, 간호사는 176명이며 간호조무사는 400명이다(이경옥, 1993). 정신과 영역에서 환자치료 및 간호가 성립되려면 자격있는 요원들의 적절한 배치가 필요하지만 실제로는 무자격자들이 업무를 수행하고 있는 실정이다. 그나마 그들의 실제업무는 간호사의 업무와 비슷하거나 중복되어 있다. 특히 요양시설에서 근무하는 간호조무요원의 경우 업무부담량이 높고 본인업무가 아닌것을 하고 있으며, 그나마 업무영역이나 업무내용에 대한 교육이 없기 때문에 보조업무외의 업무도 수행하고 있는 형편이다.

따라서 이 환자들을 돌보는 요원들의 정신질환자에 대한 업무스트레스, 근무의욕을 조사하여 치료권안에 있는 같은 자격요건을 가진 요원들과의 비교조사연구가 필요하다 하겠다. 정신간호영역의 업무스트레스는 다

* 계명대학교 간호대학 조교수
** 국립서울정신병원 양성소 전임강사

른분야보다 높다(김명남, 1988, 김유미, 1991, Landeweed, Boumanns, 1988)는 조사연구들이 있다. 따라서 정신간호조무요원의 업무스트레스도 높을 것이다.

본 연구는 정신간호조무요원의 업무스트레스 및 근무의욕을 조사하여 문제점이 무엇인가를 파악하여 정신간호영역에서 이들의 효율적인 업무수행 및 관리를 위해 도움이 될 목적으로 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 정신간호조무요원을 대상으로 업무스트레스 및 근무의욕의 정도를 파악하고자 한다.

1. 대상자의 업무스트레스 정도를 파악한다.
2. 대상자의 근무의욕 정도를 파악한다.
3. 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 업무스트레스 및 근무의욕의 정도를 파악한다.
4. 대상자의 업무스트레스와 근무의욕의 상관관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1)정신간호조무요원 : 정신과에 근무하고 있는 간호조무요원으로서 본 연구에서는 일부정신병원의 자격정신간호조무사와 정신요양시설의 일부 무자격조무요원을 포함한다.

2)업무스트레스 : 업무의 환경특성 및 요구등으로 인해 생기는 스트레스를 업무스트레스라 한다(Cassem, 1972 ; Huckabay, 1979). 본 연구에서는 배(1989)에 의해 개발된 업무스트레스 도구를 수정보완하여 사용한 도구로 그 정도를 측정하였다.

3)근무의욕 : 개개인이 자신의 직무에 대해 나타내는 정서적, 신체적반응 또는 개인이 조직과 갖는 역동적인 균형관계로 보았으며(Lonsdale, 1964), 본 연구에서는 오(1964)에 의해 개발된 도구를 수정보완하여 사용한 도구로 그정도를 측정하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1) 업무스트레스

스트레스 개념은 19세기 후반부터 주관적 인식과 사회행동적 측면에서 다양하게 연구되어져 왔으나(Howard & Scott, 1980), 아직도 개념적인 정의에 대한 논란이 많다(Dohrenwend & Shrout, 1985).

스트레스 개념에 대한 설명으로서 전통적으로 자극으로써의 스트레스(Holems & Rahe, 1967)와 반응으로서의 스트레스(Selye, 1976)가 있지만, 그것이 어떻게 평가되고 지각되는가로 개념화하고 있는 인지평가적 의미가 스트레스에 대한 개념으로 받아들여지고 있다.

업무상황에서의 스트레스는 필연적이기는 하지만 어느 정도의 스트레스는 간호사의 역할수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 된다. 그러나, 스트레스가 지나치면 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고 직업에 대한 불만이 증가되며 부정적인 직업관을 갖게되는 결과 양질의 간호제공이 어렵게 된다. 뿐만아니라 환자에 대하여 거부감이나 회피, 또는 분노나 중오심등 부정적인 태도를 보이게 되므로 근본적으로 환자간호상에 어려운 문제가 야기된다(이경숙, 1983). 특히, 여러 간호단위중에서도 정신병이라는 특수질환자를 간호하는 정신병동 근무자는 근무단위의 특수성때문에 환경적, 대인관계적 스트레스 상황에 직면하게 되는 경우가 많으므로 이를 극복하여 질적인 간호가 효율적으로 시행되도록 노력하여야 할 것이다. 최근에 정신간호사를 위한 업무스트레스 관계의 연구가 다양하다(김명남, 1988 ; 김유미, 1991 ; 배정이, 1989 ; 배정이와 서문자, 1989).

그러나 간호조무요원의 업무스트레스에 관한 연구(Chappell and Novak, 1992, browner, 1987, Monahan, McCarthy, 1992)는 드물며, 정신간호조무요원의 업무스트레스에 대한 연구는 거의 없다.

앞의 연구들에서는 정신간호사의 업무스트레스가 많다고 보고하고 있다. 이러한 점을 감안해 볼 때 정신과 영역의 간호조무요원들의 경우도 정신간호사와 마찬가지로 업무로 인한 스트레스가 그들의 업무수행에 많은 영향을 미칠 것으로 생각된다.

2) 근무의욕

근무의욕의 개념은 사용하는 목적에 따라 유사어로서 흥미, 만족, 쾌락, 태도, 가치, 안전, 감정, 의견, 판단, 지각등으로 표현된다(손용기, 1968). Kimball(1955)은 근무의욕을 개인의 직무에 대한 정신적, 정서적 반응이라고 하였고, Allport(1965)는 집단노력에 대한 개인의 태도라고 하였다.

간호대상자들에게 만족스런 간호를 수행하기 위해서는 간호업무 종사자들의 사회적, 심리적 측면이라고 간

주될 수 있는 근무의욕을 고취시키는 것이 매우 필요하다.

근무의욕의 향상은 욕구충족이 이루어졌을 때 두드러지게 나타나는데 기본적인 생리적 욕구 이외의 사회적, 심리적 욕구인 외부위험으로부터의 안전, 애정, 존경, 자아실현을 달성했을 때 뚜렷한 근무의욕의 향상이 나타난다. 또한, 근무의욕은 생산성 및 인간관계와 상관관계가 높으므로, 근무의욕이 높으면 생산성이 향상되고, 근무의욕이 저하되면 생산성도 저하된다(이선리, 1989).

최근의 보고들에서는 간호사들이 과거에 비해 오늘날에는 환자와 훨씬 적은 시간을 보낸다고 지적하고 있다(Handrickson, Doddato, Kovner, 1990 ; Misener, Frelin, Twist, 1987 ; Quist, 1992) 이런 요인들은 높은 수준의 좌절, 낮은 근무의욕, 환자간호에의 타협의 원인이 될 수 있다. Crawley, Marshall, Till등은 자격없는 보조인력(환자간호보조와 병동업무보조)을 적절히 사용할 때 기본적인 간호를 제공할 수 있고, 환자간호에 효과적이고 효율적인 전달을 할 수 있다고 한다. 또한 이들에게 역할을 명백히 해주고 적절한 위임을 한다면 새로운 건강간호체계모형이 간호사와 보조인력이 같이 일하는데 있어서 새로운 자극이 될 수 있다고 하였다.

한편, 임상간호사의 근무의욕을 조사한 신혜숙(1989)의 연구에서는 직무자체, 인간관계, 작업조건, 교육훈련, 복지후생의 5개 범주로 보았고, 근무의욕과 업무수행과의 관계를 연구한 최정숙(1985)의 연구에서는 간호사의 근무의욕은 간호업무 수행능력에 중요한 영향을 미친다고 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

연구대상은 전국의 요양시설 근무자 75명과 서울소재 일국립정신병원에 근무하는 간호조무사 43명, 총 118명이다.

자료수집은 국립서울정신병원 부설 정신간호조무사 양성소에서 직무교육을 마친 30명에게 설문지를 각 5부씩 배부하여 각자가 속해있는 정신요양시설 종사자에게 배부하게하고 우편으로 회수하였다. 배부한 30개소중 18개소에서 응답하였는데 이중 부적절한 응답지 8부를 제외한 75부와 서울소재 국립정신병원에 근무하는 간호조무사들에게 60부를 배부하여 43부를 회수하여 총 118명이 응답한 자료를 대상으로 하였다. 자료수집기간은 10월 22일부터 11월 12일까지였다.

2. 연구도구

연구도구는 구조화된 질문지를 이용하였으며, 일반적 및 직업적특성 17문항, 업무스트레스 78문항, 근무의욕 32문항으로 총 127문항으로 구성되었다.

업무스트레스도구는 배(1989)에 의해 개발된 것을 수정하여 사용하였으며, Likert 5점 척도로, 아주 심하게 느낀다 5점, 전혀 느끼지 않는다 1점으로, 점수가 높을수록 업무스트레스가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's α=.9255 였다.

근무의욕도구는 오(1964)에 의해 개발된 것을 수정하여 사용하였으며 Likert 5점 척도로, 항상 그렇다 5점, 전혀 그렇지 않다 1점으로 점수가 높을수록 근무의욕이 높은것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's α=.9260이었다.

수정한 도구들은 간호학교수 2인의 자문을 거쳐 간호조무요원에게 Pilot Study를 한 후 수정보완하여 사용하였다.

3. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료는 SPSS PC를 이용하여, 특성 및 업무스트레스 정도와 근무의욕정도는 변수에 따라 평균, 표준편차, t-test, ANOVA로 업무스트레스와 근무의욕의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 고찰

1. 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성

대상자의 특성은 〈표 1〉에서와 같이 일반적 특성에서 성별은 남자 69.5%, 여자 30.5%이었으며 연령분포는 21세에서부터 41세이상까지 비교적 고른 분포를 보였고 26~30세가 30.4%였다. 결혼상태는 기혼이 58.6%이었고 학력은 고졸이 74.1%로 가장 많았으며, 종교를 가지고 있는 사람이 58.65%였다. 건강상태는 양호한 편이다가 93.8%로 대부분이 건강하다고 느끼고 있었고, 삶에 대한 태도는 대체로 긍정적이다가 41.5%, 항상 긍정적이다가 29.7%로 대체로 긍정적인 삶의 태도를 가진 것으로 나타났다. 대상자의 직업적 특성에서 요양원 소속

이 63.6%, 병원이 36.4%이었다. 조무사 자격이 있는 대상자가 65.7%였고, 총 근무경력은 5년이상이 51.3%로 가장 많았고 1년이하가 11.5%로 가장 적었으며 정신과 근무년한은 2~4년 40.0%, 5년이상 37.3%를 나타내었다. 정신과 근무동기는 자의 55.2%, 타의가 23.3%이었다. 정신질환에 대한 태도는 긍정적이다가 63.6%로 가장 많았고, 그저 그렇다가 30.5%, 부정적이다는 5.9%였다. 상급관리자의 관리유형이 인간관계와 업무중심형이라고 응답한 대상자가 47.8%로 가장 많았고, 방임형이 8.0%로 가장 적었다. 정신과 병동에 대한 만족도는 그저 그렇다가 38.1%로 가장 많았고, 간호조무직 발전을 위한 실무교육의 기회에 대하여는 부족한 편이다 37.3%, 보통이다 30.5%, 약간있는편 12.7%, 전혀없다 11.9%, 충분하다 7.6%순이었다. 정신과 병동에 종사할 예정기간은 필요한 기간까지만 근무한다가 52.5%를 차지하여 가장 많았다.

〈표 1〉 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성 (N=118)

특성	구 분	실수	%
성별	남	82	69.5
	여	36	30.5
연령	21~25세	22	19.6
	26~30세	34	30.4
	31~35세	18	16.1
	36~40세	19	17.0
	41세 이상	19	17.0
	무응답	6	
결혼상태	기혼	68	58.6
	미혼	48	41.4
	무응답	2	
학력	중졸	4	3.4
	고졸	86	74.1
	전문대&대퇴	18	15.1
	대졸	8	6.9
	무응답	2	
종교	유	67	58.8
	무	47	41.2
	무응답	4	
건강상태	양호한편	105	93.8
	약간좋지 않은편	7	6.3
	무응답	6	
삶에 대한 태도	항상 긍정적	35	29.7
	대체로 긍정적	49	41.5
	보통이다	32	27.1
	대체로 부정적	1	0.8
	항상 부정적	1	0.8
근무기관	요양원	75	63.6
	병원	43	36.4
조무사 자격	유	67	65.7
	무	35	34.3
	무응답	16	
총무근 경력	1년 이하	13	11.5
	2~4년	42	37.2
	5년 이상	58	51.3
	무응답	5	
정신과 병동 근무년한	1년 이하	25	22.7
	2~4년	44	40.0
	5년 이상	42	37.3
	무응답	8	
정신과 근무동기	자의	64	55.2
	타의	27	23.3
	기타	25	21.6
	무응답	1	
정신 질환에 대한 태도	긍정적	75	63.6
	부정적	7	5.9
	그저그렇다	36	30.5
상급 관리자 의지도 유형	인간관계중심형	17	14.8
	업무중심형	34	29.6
	방임형	9	8.0
	인간관계와 업무중심형	55	47.8
	무응답	3	
정신과 병동 근무에 대한 만족도	매우만족	6	5.1
	만족	39	33.1
	그저 그렇다	45	38.1
	만족하지 않는다	19	16.1
	매우 만족 않는다	9	7.6
실무교육 기회	충분하다	9	7.6
	약간있는 편	15	12.7
	보통이다	36	30.7
	부족한편	44	37.3
	전혀 없다	14	11.9
정신과 병동에 근무할 예정기간	가능한한 오래한다	40	33.9
	필요한 기간까지 한다	62	52.5
	빨리 그만두고 싶다	13	11.0
	타병동으로 전과를 원한다	3	2.5

* 무응답은 백분율에서 제외됨

2. 대상자의 업무스트레스 정도

대상자의 업무스트레스 정도는 〈표 2〉에서와 같이 평균 2.83점이었다. 업무스트레스가 가장 높았던 문항은 "회의자료 준비시 어려움을 느낄 때"(3.55)이었고, 다음이 "간호사의 지지가 부족할 때"(3.52), "간호사와의 관계가 좋지 않을 때"(3.51), "교대근무의 적응이 어려울 때"(3.51), "간호사가 무관심하게 대할 때"(3.49), "행사에 필요한 비용이 부족할 때"(3.38)의 순으로 나타나 대상자들이 자신의 업무 영역밖의 일과 간호사와의 갈등에서 보통이상의 스트레스를 느끼고 있었다. 이는 배와서(1989), 김(1991)의 정신과간호사를 대상으로 한 연구에서 간호조무사와의 갈등이 다른 업무스트레스요인에 비해 가장 낮게 나타난 것과 대조된다.

한편, 스트레스를 비교적 적게 느낀 문항은 "잠정적인 위험에 처해 있는 상황에서 인력이 부족할 때"(2.31), "긴박한 상황에서 인력이 부족할 때"(2.35), "동료직원이 없는 상황에서 난폭한 환자를 대해야 할 때"(2.35), "항상 잠재되어 있는 사고발생에 대비하여 언제나 긴장하고 있어야 할 때"(2.35), "자살가능성이 높은 환자가 있는 상황에서 근무할 때"(2.38)의 순으로 나타나 대상자들이 인력부족과 긴장상태에 대해서는 스트레스를 덜 받는 것으로 나타났다.

이는 배와서(1989), 김(1991)의 연구에서 정신과간호사의 가장 높은 업무스트레스 요인이 인력부족이었던 것과 대조된다.

한편, 대상자의 업무스트레스를 요인별로 본〈표 3〉에서도 간호사와의 갈등요인에서 업무스트레스가 가장 높게 나타났고 인력부족요인이 가장 낮게 나타났다. 이러한 점으로 미루어보아, 정신과라는 특수영역에서 환자관리를 위해서는 직원간의 의사소통이 원활해야 하며 특별히 중간관리자의 심리적 지지 및 좋은 관계형성을 위한 관리능력이 필요하며, 간호인력의 부족을 말하기보다는 간호보조인력의 적절한 관리 및 갈등요인을 없애는 노력이 필요하다 하겠다.

〈표 2〉 대상자의 문항별 업무스트레스 정도

영 역	특 성	평균	표준편차
권위적 행정자세	1. 간호보조업무에 대하여 행정적 지원이 부족할 때	2.42	1.02
	2. 간호부서가 무능하고 발전이 없을 때	2.39	.87
	3. 자의와 상관없이 갑자기 전보발령을 받을 때	3.15	2.09
	4. 간호부서가 간호조무사를 불신하여 일일이 감시한다고 느낄때	2.58	1.89
과중한 업무	5. 항상 잠재되어 있는 사고발생에 대비하여 언제나 긴장하고 있어야 할 때	2.35	.83
	6. 기록업무가 지나치게 많을 때	3.15	1.30
	7. 너무 많은 일에까지 책임을 져야 할 때 (예 : 도주, 물품회수 등)	2.52	1.23
	8. 지나치게 많은 회의에 참석해야 하거나 회의를 준비 할 때	3.33	1.63
	9. 한 근무시간내에 지나치게 많은 자료활동을 해야 할 때	3.03	1.32
	10. 근무중 중환자가 있을 때	2.60	.83
	11. 근무로 인하여 피로를 느낄 때	2.81	1.19
직업인으로서의 역할 갈등	12. 간호보조업무에 이론과 실제의 차이를 느낄 때	2.80	1.31
	13. 과중한 업무에 시달려 자신의 학문적 발전이 어려울 때	2.97	1.67
	14. 의료한계로 인하여 자신의 능력이 충분히 발휘되지 못한다고 느낄 때	3.00	1.30
	15. 간호보조업무와 잡다한 일로 바쁠때	2.81	1.21
직업적지식과 기술의 부족	16. 자신이 환자의 문제해결에 별 도움이 되지 못한다고 느낄 때	2.80	1.36
	17. 계속 교육의 부족으로 자신의 지식과 기술에 별 발전이 없다고 느낄 때	2.69	1.11
	18. 치료활동을 보조하는데 어려움을 느낄 때	2.88	1.18
	19. 업무 수행시 실수와 과오를 발견할 때	2.74	1.31
	20. 스스로 환자상태에 대하여 즉각적인 판단을 내려야 할 때	2.78	.79
	21. 환자에 대한 지식이 부족할 때	2.92	1.03
	22. 정신과적 문제이외에 익숙치 않은 문제에 부딪혔을 때	2.95	1.24
	23. 회의자료 준비시 어려움을 느낄 때	3.55	1.84

영 역	특 성	평균	표준편차
동료와의 갈등	24. 동료의 태만과 성취동기의 결여로 자신의 업무량이 많아질 때	2.95	1.11
	25. 능숙하지 못한 동료와 함께 일할 때	3.03	1.29
	26. 무능한 동료에게 충고하였으나 전혀 받아들이지 않을 때	2.94	1.35
	27. 비협조적인 동료와 함께 일할 때	2.73	1.41
	28. 적의에 찬 동료와 함께 일할 때	2.72	1.38
	29. 동료의 과오로 인하여 자신에게까지 책임이 돌아올 때	2.85	1.49
	30. 환자에 대한 견해가 다른 동료와 함께 일할 때	3.03	1.10
	31. 자신의 의견이 동료간호조무사들로부터 인정받지 못하거나 무시당할 때	2.78	1.42
타분야의료 요원과의 갈등	32. 타 분야요원이 간호조무사의 역할과 능력을 인정하지 않을 때	2.75	1.11
	33. 타 분야요원과 환자에 대한 견해가 다를 때	3.01	1.34
	34. 타 분야요원과 의사소통이 원할하지 못할 때	2.80	.98
	35. 타 분야요원과 관계가 좋지 못할 때	3.02	1.63
환자와의 갈등	36. 환자로부터 신체손상의 위협을 받을 때	2.49	1.38
	37. 환자에게 조종당하고 있다고 느낄 때	3.01	1.52
	38. 적의에 찬 환자가 있는 상황에서 근무할 때	2.79	1.22
	39. 환자와의 관계형성이 어려울 때	2.71	1.03
	40. 환자가 간호행위에 협조하지 않을 때	2.56	1.02
	41. 자살가능성이 높은 환자가 있는 상황에서 근무할 때	2.38	1.09
	42. 환자의 부적절한 요구로 끊임없이 매달릴 때	2.41	1.24
	43. 다수의 환자들이 치료팀에 대항할 때	2.60	1.47
	44. 증상이 극심한 환자를 간호할 때	2.92	1.14
	45. 환자로부터 거절당했을 때	2.89	.94
	46. 환자로부터 인정받지 못함을 느낄 때	2.84	1.05
	47. 환자에게 긍정적인 감정전이가 생겼을 때	3.20	1.22
	48. 환자에게 부정적인 감정전이가 생겼을 때	2.88	1.34
	49. 간호사고(예 : 자살, 도주, acting out 등)가 발생했을 때	2.46	1.38
간호사와의 갈등	50. 간호사와의 관계가 좋지 않을 때	3.51	2.07
	51. 간호사의 지지가 부족할 때	3.52	1.97
	52. 간호사의 병동관리가 마음에 들지 않을 때	3.31	2.03
	53. 상사가 불공평하게 일부에게만 특혜를 줄 때	3.01	1.75
	54. 간호사가 무관심하게 대할 때	3.49	1.96
부적절한 보상	55. 승진에서 제외되었을 때	3.26	1.99
	56. 하는 일에 비해 보상이 적다고 느낄 때	2.52	1.17
	57. 타 직종보다 보수가 적다고 느낄 때	2.45	.97
	58. 자신의 노력과 능력을 인정받지 못할 때	2.73	1.34
경직적인 근무형태	59. 스케줄이 불공평할 때	2.88	1.31
	60. 스케줄 작성시 자신의 희망이 반영되지 못할 때	3.05	1.68
	61. 본인의 의사와 무관하게 갑자기 스케줄이 변경될 때	3.18	1.89
	62. 교대 근무에 적응이 어려울 때	3.51	1.98
	63. 타 병동에서 임시근무(PRN)를 할 때	3.19	1.71
	64. 휴일없이 오랫동안 근무해야 할 때	2.40	1.17
	65. 초과 근무를 할 때	2.59	1.58
	66. 밤 근무를 할 때	2.77	1.45
부적절한 근무환경	67. 병동에서 소음이 심할 때	2.92	1.38
	68. 불결한 환경에서 일할 때	2.60	1.16
	69. 업무수행을 위한 공간과 시설이 부족할 때	2.75	1.27
	70. 휴식과 사적인 활동을 위한 공간과 시설이 부족할 때	2.61	1.09

영 역	특 성	평균	표준편차
인력부족	71. 잠정적인 위험에 처해있는 상황에서 인력이 부족할 때	2.31	1.28
	72. 야간근무시 인력부족으로 안전의 위협을 받을 때	2.50	1.65
	73. 긴박한 상황에서 인력이 부족할 때	2.35	1.54
	74. 동료직원이 없는 상황에서 난폭한 환자를 대해야 할 때	2.35	1.46
	75. 인력의 결원상태에서 일해야 할 때	2.47	.88
물품부족	76. 업무수행에 필요한 물품이 부족할 때	2.63	1.23
	77. 긴박한 상황에서 꼭 필요한 물품이 부족할 때	2.56	1.55
	78. 행사에 필요한 비용이 부족할 때	3.38	1.97
전체		2.83	.75

〈표 3〉 대상자의 업무영역별 스트레스 점수

업무스트레스 요인	평균	표준편차
권위적 행정자세	2.63	1.12
과중한 업무	2.82	.78
직업적 역할갈등	2.89	1.02
직업적 지식과 기술의 부족	2.91	.77
동료와의 갈등	2.80	.96
타 의료요원과의 갈등	2.89	.93
환자와의 갈등	2.72	.73
간호사와의 갈등	3.37	1.57
부적절한 보상	2.73	1.02
경직적인 근무형태	2.94	1.21
부적절한 근무형태	2.71	.98
인력부족	2.40	1.10
물품준비	2.77	1.18

3. 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성별 업무스트레스정도

대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성별 업무스트레스정도는 〈표 4〉와 같다. 먼저 일반적 특성에서는 결혼상태별(t=2.50, df=114 P=.013), 학력별(F=6.83, df=3.111, P=.0003), 종교유무별(t=2.09, df=112, P=.03)로 업무스트레스정도의 차이가 나타나 기혼군이 미혼군보다, 중졸군과 고졸, 전문대&대퇴, 대졸군간에, 종교가 있는군이 없는군보다 업무스트레스가 더 높았다. 직업적 특성에서는 근무기관별(t=3.08, df=116, P=.003), 정신과 병동근무 만족도별(F=2.61, df=4.112, P=.03), 정신과 병동에 근무할 예정기간별(F=7.53, df=3.113, P=.0001)로 업무스트레스정도의 차이가 나타나, 요양원군이 병원군보다, 정신과 병동근무에 만족하는 군이 그저 그렇다, 만족하지 않는다군보다, 정신과 병동근무를 가능한한 오래할 군이 필요할 때까지, 빨리 그만두고싶은군보다 업무스트레스가 더 높았다.

〈표 4〉 대상자의 특성에 따른 업무스트레스 정도의 차이검정

특성	구분	실수	평균	표준편차	t.F	P	Duncan
성별	남	82	35.96	8.45			
	여	36	39.11	12.58	1.60	.11	
연령	21~25세	22	36.65	7.36			
	26~30세	34	34.17	8.33			
	31~35세	18	39.62	11.28	1.76	.14	
	36~40세	19	39.02	9.69			
	41세 이상	19	39.83	11.83			
결혼상태	기혼	68	38.80	10.47	2.50	.013*	
	미혼	48	34.14	8.76			

특성	구분	실수	평균	표준편차	t.F	P	Duncan
학력	중졸	4	55.91	14.31			
	고졸	86	35.40	8.59			
	전문대 & 대퇴	18	37.21	10.93	6.83	.0003*	GI과
	대졸	8	41.17	9.88			2, 3, 4
종교	유	67	38.15	9.71	2.09	.03*	
	무	47	34.37	9.20			
건강상태	양호한편	105	37.41	10.25	1.51	.13	
	약간좋지 않은편	7	31.51	6.85			
삶에 대한 태도	항상 긍정적	35	38.31	11.35			
	대체로 긍정적	49	35..63	8.09	1.41	.23	
	보통이다.	32	37.88				
	대체로 부정적	1	42.22	10.68			
	항상 부정적	1	18.16				
근무기관	요양원	75	39.00	11.03	3.08	.003*	
	병원	43	33.36	6.44			
조무사 자격	유	67	35.81	9.34			
	무	39	37.48	10.08	.86	.39	
총근무 경력	1년 이하	13	38.26	13.83			
	2~4년	42	35.85	9.65			
	5년 이상	58	37.56	9.50	.45	.63	
정신과 병동	1년 이하	25	37.97	10.38			
근무년한	2~4년	44	37.90	11.17	1.12	.32	
	5년 이상	41	34.96	8.21			
정신과 근무	자의	64	38.81	10.42			
동기	타의	27	34.82	9.95	2.0	.13	
	기타	25	35.39	7. 9			
정신질환에	긍정적	75	38.29	10.30			
대한 태도	부정적	7	31.87	8.48	2.21	.11	
	그저 그렇다	36	35.13	9.07			
상급관리자	인간관계중심형	17	38.94	11.75	1.37	.25	
의지도 유형	업무중심형	34	34.20	9.29			
	방임형	9	36.73	6.41			
	인간관계와 업무중심형	55	38.17	10.20			
정신과 병동의	매우 만족	6	38.17	13.72	2.61	.03*	
근무에 대한	만족	39	40.83	10.28			
만족도	그저 그렇다	45	35.35	10.09			G2와
	만족하지 않는다	19	34.31	5.27			3, 4
	매우 않는다	9	33.09	9.35			
실무교육 기회	충분하다	9	36.51	9.93			
	약간있는편	15	37.54	10.10	.23	.91	
	보통이다	36	37.07	9.98			
	부족한편	44	36.06	9.98			
	전혀없다	14	38.93	10.77			
정신과 병동에	가능한한 오래한다	40	42.28	11.26			
근무할	필요한 기간까지	62	35.12	7.94	7.53	.0001*	
예정기간	빨리 그만두고 싶다	13	30.56	8.29			G1과
	타병동으로 전과를 원한다	3	32.40	6.92			2, 3

* P<.05

4. 대상자의 근무의욕정도

대상자의 근무의욕정도는 평균 3.08점으로 나타났다 〈표 5 참조〉. 근무의욕정도가 높은 항목은 "기숙사 시설이 잘되어 있다"(4.07), "승진기회는 비교적 공정한 편이다"(3.96), "봉급은 다른 병원(시설)에 비하여 적당하다"(3.66)순으로 나타나 기숙사 시설이나 승진기회에서 불만은 없는 것으로 사료된다. 한편, 근무의욕정도가 낮은 항목은 "현재의 직무에 책임을 다하고 있다"(2.14), "동료와 인간관계가 좋다"(2.25), "상사와 인간관계가 좋다"(2.45)순으로 나타나 직무에 대한 교육적 훈련이 부족하고 대인관계의 갈등을 겪고 있는 것을 알 수 있다. 이는 간호사와의 갈등에서 업무스트레스를 많이 받는 결과를 반영하는 것으로 근무의욕의 향상은 욕구충족이 이루어졌을때 두드러지게 나타나며, 근무의욕은 생산성 및 인간관계와 상관관계가 높으므로, 병원행정가 및 정신요양시설 관리자는 간호조무요원의 근무의욕을 높히기 위한 다각적인 연구와 노력을 하여야 할 것으로 사료된다.

〈표 5〉 대상자의 항목별 근무의욕 반응점수

특 성	평균	표준편차
1. 현재의 직무에 만족한다.	2.86	1.12
2. 현재의 직무에 계속해서 일하고 싶다.	2.97	1.11
3. 현재의 직무에 대해 잘 알고 있다.	2.66	.91
4. 하루에 맡은 업무량이 적당하다.	2.81	.93
5. 업무에 대해 자부심과 긍지가 있다.	2.81	1.16
6. 현 부서에서의 업무는 나의 적성에 알맞다.	2.91	1.21
7. 나의 업무는 사회에 필수적이며 독특하다.	2.56	1.17
8. 현재의 직무에 책임을 다하고 있다.	2.14	.92
9. 나의직업은 안정성이 있다.	3.03	1.23
10. 언제든지 상담할 사람이 있다.	2.87	1.06
11. 동료와 인간관계가 좋다.	2.25	.78
12. 상사와 인간관계가 좋다.	2.45	1.02
13. 부하직원과 인간관계가 좋다.	2.79	1.52
14. 상사와 화합할 수 있는 기회가 많다.	2.98	1.10
15. 병원(시설)내의 타직원과협조가잘된다.	2.81	.91
16. 동료간의 평가는 업무에 바람직하다.	3.00	1.22
17. 자신의 계속적인 발전을 위해 기회를 준다.	3.20	1.00
18. 직무수행에 필요한 권한은 알맞게 주어진다.	3.21	1.25
19. 직속상관이 통솔력이 있고 존경할 만하다.	3.14	1.51
20. 징계기준이 분명하고 공정하다.	3.63	1.58
21. 승진기회는 비교적 공정한 편이다.	3.96	1.80
22. 봉급은 다른병원(시설)에 비하여 적당하다.	3.66	1.33
23. 시설의 목표와 운영방침에 대해 불만이 없다.	3.38	1.04
24. 실무교육은 나의 교육적 욕구를 충족시켜 준다.	3.48	1.51
25. 업무수행시 충분한 가용자원을 이용할 수 있다.	3.50	1.29
26. 나의 건강진단은 잘 하고 있어 만족한다.	2.81	1.05
27. 안전관리는 잘 실시되어 위험을 느끼지 않는다.	3.36	1.23
28. 작업환경은 좋다.	3.36	1.33
29. 기숙사 시설이 잘 되어 있다.	4.07	1.58
30. 식사가 좋다.	3.48	1.49
31. 휴가는 원하는 시기에 갖는다.	3.03	1.51
32. 병원(시설)에 오락시설이 갖추어 졌다.	3.46	1.27
전 체	3.08	.69

〈표 6〉 대상자의 특성에 따른 근무의욕 정도의 차이검정

특성	구분	실수	평균	표준편차	t,F	P	Duncan
성별	남	82	97.67	21.01			
	여	36	100.80	24.18	.71	.47	
연령	21~25 세	22	100.45	19.85			
	26~30 세	34	102.85	19.93			
	31~35 세	18	93.77	26.08	1.52	.19	
	36~40 세	19	95.61	19.27			
	41세 이상	19	89.42	19.37			
결혼상태	기혼	68	95.33	23.14	1.87	.06	
	미혼	48	103.06	19.93			
학력	중졸	4	90.25	41.79			
	고졸	86	98.98	21.29			
	전문대 & 대퇴	18	98.77	24.25	.20	.89	
	대졸	8	97.75	14.67			
종교	유	67	98.22	22.54	.57	.56	
	무	47	100.61	21.29			
건강상태	양호한편	105	100.31	21.91	1.74	.08	
	약간좋지 않은편	7	85.57	17.46			
삶에 대한 태도	항상 긍정적	35	90.88	26.96			
	대체로 긍정적	49	102.83	17.05			
	보통이다	32	99.68	20.86	2.00	.09	
	대체로 부정적	1	90.00	.00			
	항상 부정적	1	135.00	.00			
소속	요양원	75	92.55		4.25	.0001*	
	병원	43	109.23				
조무사 자격	유	67	102.71	19.07			
	무	39	91.37	25.79	2.52	.01*	
총근무 경력	1년 이하	13	108.07	21.72			
	2~4년	42	96.16	21.11			
	5년 이상	58	99.59	22.14	1.52	.22	
정신과 병동	1년 이하	25	100.08	21.91			
근무년한	2~4년	44	101.79	21.36	.37	.68	
	5년 이상	41	98.29	21.86			
정신과 근무	자의	64	96.35	22.05			
동기	타의	27	99.29	21.40	1.00	.36	
	기타	25	103.88	19.36			
정신질환에	긍정적	75	95.68	22.93			
대한 태도	부정적	7	102.28	21.40	1.79	.17	
	그저 그렇다	36	103.88	19.36			
상급관리자	인간관계중심형	17	92.68	23.34	2.04	.11	
의지도 유형	업무중심형	34	104.81	16.29			
	방임형	9	109.00	10.97			
	인간관계와 업무중심형	55	95.09	25.11			

특성	구분	실수	평균	표준편차	t.F	P	Duncan
정신과 병동의	매우 만족	6	80.66	28.34	7.02	.00001*	
근무에 대한	만족	39	90.44	21.24			
만족도	그저 그렇다	45	102.22	18.82			G1과 3, 4, 5
	만족하지 않는다	19	100.27	19.45			G2과 3, 4, 5
	매우 않는다	9	123.88	15.35			G5과 3, 4
실무교육 기회	충분하다	9	91.55	25.36	3.11	.01*	
	약간있는편	15	100.46	21.21			
	보통이다	36	93.57	19.89			
	부족한편	44	106.44	18.71			G3과 4
	전혀없다	14	89.85	28.76			G4와 5
정신과 병동에	가능한한 오래한다	40	90.43	22.75			
근무할	필요한 기간까지	62	102.19	20.64	3.38	.02*	
예정기간	빨리 그만두고 싶다	13	106.30	21.20			G1과2
	타병동으로 전과를 원한다	3	99.33	18.23			G2과3

* $P<.05$

5. 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성별 근무의욕정도

대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성별 근무의욕정도는 〈표 6〉과 같다. 일반적 특성에서는 유의한 차가 나타나지 않았는데 직업적 특성에서는 병원소속($t=4.25$, $df=116$, $P=.0001$)과 조무사자격($t=2.52$, $df=100$, $P=.01$)이 있는 대상자가 근무의욕 정도가 유의하게 높게 나타났다. 또한 정신과 병동근무에 만족하는 정도가 다른 대상자간에 ($F=7.02$, $df=4.113$, $P=.00001$, 집단(1)과 (3)(4)(5), 집단(2)와 (3)(4)(5), 집단(5)와(3)(4)), 실무교육의 기회가 다른 대상자간에($F=3.11$, $df=4.113$, $P=.01$, 집단 (3)과(4), 집단(4)와(5)), 정신과 병동에 근무할 예정기간이 다른 대상자간에 ($F=3.38$, $df=3.114$ $P=.02$, 집단(1)과 (2), 집단(1)과 (3))근무의욕정도가 유의하게 차이가 있었다.

6. 대상자의 업무스트레스와 근무의욕과의 상관관계

대상자의 업무스트레스와 근무의욕의 상관관계는 $r=-.0417$, $P=.654$로서 상호 성립되지 않았다.

업무스트레스 요인중 권위적 행정($r=-.2138$, $P=.020$),과중한 업무($r=-.1949$, $P=.034$)는 근무의욕과 유의한 상관관계가 있었다.

그러므로 간호조무요원들이 업무상황에서 만족감과 의욕을 가지고 일할 수 있는 근무풍토 조성이 이루어질 때 스트레스 정도를 낮출 수 있으며, 이들의 근무의욕을 높히기 위해서는 행정 및 업무체계에 대한 관리가 필요하다고 사료된다.

V. 결론 및 제언

1. 본 연구는 전국의 정신요양시설 18개소와 서울시에 위치한 일 정신병원의 간호조무요원 118명을 대상으로 업무스트레스와 근무의욕의 정도를 알아보기 위하여 시도하였다. 연구도구는 업무스트레스 정도를 측정하기 위해 배(1989)에 의해 개발된 도구를 수정하여 사용하였으며, 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.9255$이었다.

근무의욕정도를 측정하는 도구는 오(1964)가 개발한 도구를 수정하여 사용하였고 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.9260$이었다.

자료수집기간은 1994년 10월 22일부터 11월 12일까지였고 수집된 자료는 S. P. S. S. PC를 사용하여 각 변수별로 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 정신간호조무요원의 업무스트레스 정도는 평균 2.83점이었다.

대상자의 업무스트레스는 간호사와의 갈등, 타 의료요원간의 갈등, 경직적인 근무형태, 직업적 지식과 기술의 부족, 직업적 역할갈등, 동료와의 갈등, 과중한 업무, 물품부족, 부적절한 보상, 권위적 행정자세, 인력부족의 순이었다.

2. 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성별 업무스트레스정도는 결혼상태, 학력, 종교유무, 근무기관, 정신과 병동 근무만족도, 정신과 병동 근무예정기간에서 유의한 차이가 있었다.

3. 대상자의 근무의욕 정도는 평균 3.08점이었고, 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성별 근무의욕 정도는 근무기관, 조무사자격유무, 정신과 병동근무에 대한 만족도, 실무교육기회, 정신과 병동 근무예정기간에서 유의한 차이가 있었다.

4. 대상자의 업무스트레스와 근무의욕의 상관관계는 업무스트레스 요인중 권위적 행정 및 과중한 업무와 근무의욕간에 상관관계가 있었다.

이상의 결과에 따라 다음과 같은 제언을 한다.

1. 정신간호조무요원의 업무스트레스는 대인관계와 근무형태, 지식과 기술부족에 관련된 스트레스가 많았으므로 적절한 스트레스 관리방안이 모색되어야 하겠다.

2. 정신간호조무요원의 업무스트레스와 근무의욕은 업무수행에 영향을 줄 수 있으므로 업무수행과의 관계를 측정하는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

김명남(1988). 정신병원 간호사의 스트레스와 소진경험에 관한 조사연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문.

김종주외(1985). 정신질환의 현황 및 문제점. 신경정신의학부록, 24(3).

김유미(1991). 정신과 간호사의 업무스트레스와 근무의욕 및 업무수행과의 관계 연구, 조선대학교 대학원 석사학위논문.

김철규(1980). 정신질환관리대책, 국립서울정신병원논문집.

남정자(1993). 우리나라 정신보건의 현황 및 대책, 정신간호학회 추계학술대회 유인물.

문옥륜외(1980). 전국성인병실태조사연구. 보건사회부.

문옥륜외(1989). 정신질환의 이환상태와 관리방안에 대한 조사연구, 보건사회부.

보건사회부(1988~1992). 보건사회백서.

배정이(1989). 정신과 간호사의 업무 스트레스 측정을 위한 도구 개발 연구, 대한간호, 28(1).

배정이·서문자(1989). 정신과 간호사의 업무스트레스에 대한 연구, 간호학회지, 제19권(3). 259-271.

신혜숙(1989). 임상간호사의 사기에 관한 조사연구, 중앙의학, 54(12) : 890-891.

손용기(1968). 인간관계. 서울 홍익출판사, 127.

이경숙(1983). 간호원의 스트레스요인에 관한 분석연구, 연세대학원 간호학 석사학위논문.

이경옥(1993). 정신간호 조무요원의 정신질환에 대한 태도 및 관계요인분석, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.

오세철(1964). 경영조직에 있어서 지도성이 종업원 사기에 미치는 영향에 관한 연구, 석사학위논문, 연세대학교 경영대학원.

이광자(1993). 정신보건법(안)의 문제점과 정신간호사의 역할 및 활용에 관한 연구, 정신간호학회지, 2 : 5-23.

이만홍(1985). 정신과 진료체계내에서의 만성정신질환의 관리방안. 신경정신의학, 24(3).

이부영(1982). 대형정신병원과 소위 정신요양소, 정신의학보, 7(11).

이희완(1987). 정신보건의료사업에 관한 연구, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.

이선리(1989). 간호조무사의 근무환경인식과 성격성향에 관한 연구, 한양대학교 행정대학원.

이근후(1976). 정신장애자의 비의료적 수용실태에 관한 연구, 신경정신의학, 5 : (4).

이근후(1981). 소위 정신장애자 시설에 대한 소고, 정신의학보. 6(1).

조순자·최정숙·이경희·박승자(1988). 간호사의 근무의욕과 업무수행에 관한 조사연구, 대한간호, 27(2), 58-79.

최정숙(1985). 간호원의 사기와 간호업무수행 능력에 관한 변인분석, 석사학위 논문, 충남대학교 교육대학원.

Allport, Gordon W.(1965). Psycholigy in Industry. 3rd ed. Boston. Houghton Mifflin Co, 118.

Bersani, H. A. Jr., Heifetz, L. J.(1985). Perceived stress and satisfaction of direct-care staff members in community residences for mentally retarded adults, Am-J-Ment-Defic, 90(3), 289-95.

Bissel, B. P., Feather, R. B., Ryan, D. M.(1984). Helping students survive institutionalized patients and burn-out in staff in chronic psychiatric care facilities, Perspect-Psychiatr-Care, 22(3), 108-14.

Bowers, B., Becker, M.,(1992). Nurse's aides in nursing homes : the relationship between organization and quality, Gerontologist 32(3), 360-6.

Brooker, C., Tarrier, N., Barrowclough, C,. Butterworth, A,. Goldberg, D(1992). Training community psychiatric nurses for psychosocial intervention, Brti-J-Psychiatry, 160, 836-44.

Burman, D., Locker, D.(1990). Ontario dental assistant's job satisfaction : relationship to work stress and intention to change jobs, J-Can-Dent-Assoc. 56(7), 617-20.

Cassem, N. N., Hackett, T. P.(1972). Sources of tension for C C U nurse, A. J. N. 1426-1430.

Chappel, N. L., Novak, M.,(1992). The role of support in alleviating stress among nursing assistants, Gerontologist, 32(3), 351-9.

Crawley, W. D., Marshall, R. S., Till, A. H.(1993). Use of unlicenced assistive staff, Orthop-Nurs, 12(6), 47-53.

Dohrenwend B. P., Shrot P. E.(1985). "Hassles" in the conceptualization and measurement of life variables. Am. Psy chol. 40, 780-785.

Heiselman, T., Noelker, L. S.,(1991). Enhancing mutual respect among nursing assistants, residents, and residents' families, Gerontologist, 31(4), 552-5.

Hicks-S(1989). The psychiatric nurse in liaison psychiatry, Aust- N-Z-J-Psychiatry, 23 (1), 89-96.

Holmes, T. H. and Rahe, R. H.(1967). The Social Reajustment Scale, Journal Psychosomatic Medicine, 11, 213-218.

Howard, A., Scott, R. A.(1980). A proposed framework for the analysis of stress in the human organism, Theoretical components of nursing, Massachusetts, Ginn Custom publishing, 97.

Huckabay, L. M. D.(1979). Nurses' Stress Factors in the ICU. Journal of Nursing Administration, 21-26.

Jones, J. G., Janman, K., Payne, R. L., Rick, J. T. (1987). Some determinants of stress in psychiatric nurses, Int-J-Nurs-Stud, 24(2), 129-44.

Kimballl Wiles.(1955). Supervision for Better Schools. 2nd ed. Englewood Cliff, N. Y., Prentice-Hall, 50.

Landeweerd, J. A., Boumans, N. P.(1988). Nurses' work satisfaction and feelings of health and stress in three psychiatric departments, Int-J-Nurs-Stud. 25(3), 225-34.

Lonsdale, Richard C.(1964). Maintaining the Organization in Administration, by Daniel E. Griffiths the Sixty-third year book of the Nssa, Part II, Chicago Univ. of Chicago Press, 164-166.

Monahan, R. S., McCarthy, S.(1992). Nursing home employment : the nurses's aide's perspective, J-Gerontol- Nurs, 18(2), 13-6.

Nieuwoudt, S. M., Greeff, M., Poggenpoel, M., (1993). Handling of stress by psychiatric nursing students, Curationis, 16(2), 30-4.

Selye, H.(1965). The Stress Syndrom. American Journal of Nursing. 65(3) : 99-100.

Thomas, L. H.(1992). Qualified nurse and nursing auxiliary perceptions of their work environment in primary, team and functional nursing nursing wards, J-Adv-Nurs. 17(3), 373-82.

-Abstract-

A Study on the Work Stress and the Morale perceived in Psychiatric Nursing Assistants

Park, Young Sook · Lee, Kyong Ok***

This study was done to analyze the relationship between task stress and morale in psychiatric nursing assistants.

The subjects were 118 psychiatric nursing assistants selected from the National Mental Hospital in Seoul and 18 non-medical mental institutions.

The data were collected from October 22 to November 12, 1994. The instruments used for this study were modified PNOSS(Psychiatric Nurse Occupational Stress Scale) which was developed by Bai and modified the Morale scale which was developed by Oh.

The confidence varification of these instruments were computed and Cronbach α=.9255, .9260.

Data were analyzed by t-test, ANOVA on 5% significant level and Pearson correlation coefficient.

The results of the study are as follows :

1. The average work stress scores of subjects were 2.83.

Among the work stress factors ; the conflict with nurse was identified as the most stress factor. There was significant relationship between the degree of work stress and the variables of psychiatric Nursing Assistants such as the marital status, educational level, religion, job satisfaction, working place, predicted period of work.

2. Average total morale scores for the subjects was 3.08. There was a significant relationship between the degree of morale and variables of psychiatric nursing assistants such as working place, certification as a nursing assistant, job satisfaction, opportunity for practical education and predicted period of work.

3. There was a significant relationship between the degree of morale and work stress factors such as administration problem, work overload.

* Keimyung University College of Nursing
** Seoul National Mental Hospital