

산욕초기 어머니 역할획득을 위한 신생아실 간호사 역할수행에 관한 연구*

이영은** · 박춘화** · 박금자** · 김영순*** · 박봉임***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

산욕초기는 어머니 자신에 대한 돌봄 및 자신의 경험에 대한 현실과 영아의 개체성을 인정해야 하는 과업을 성취하기 위해 영아와의 관계를 인식하고 자신 및 영아 양육에 대한 학습이 필요한, 어머니 역할 적응과정에 있어 중요한 초기이다. 이러한 산욕초기 간호목표는 첫째, 자기간호능력의 증진을 통해 신체생리적 회복을 돕고 둘째, 모아의 접촉 및 양육행동의 경험 등 모아의 상호작용을 통하여 어머니 역할을 획득하도록 도우며 셋째, 영아와 가족의 상호이해를 통해서 변화된 가족관계에 적응하도록 돕는 것 등 크게 3가지를 포함한다(하, 1991).

이 중에서도 모아관계형성 및 영아 양육행동 증진이라는 어머니 역할을 획득해나가는 발달과업의 달성과정에 있어, 어머니 역할은 학습을 통해서 이루어지는 자극-반응의 복합적인 사회적, 인지적 과정이라 할 수 있을 뿐만 아니라, 모아간의 균형과 질서를 유지하기 위해 끊임없는 상호교환과 변화가 이루어지는 역동적 조절과정인 모아상호작용을 통해서 모아관계는 촉진된다. 그러므로 원만한 모아관계를 형성하도록 돕기 위해서는 산욕초기 부터 어머니 역할을 습득할 수 있는 기회를 제공

하는 것이 필요하다. 즉, 모아애착발달과 모성행위는 산욕초기 모아접촉과 영아 양육행동에 의해 영향을 받아 모아 상호작용을 촉진시키며 애착과정을 형성하게된다(Ludington-Hoe, 1977; Klaus & Kennell, 1970, 1976). 또한 모아접촉을 통하여 산모는 영아에게 애정적으로 친밀감을 느끼게 되고, 영아 양육에 대한 확신감을 가져 자신감이 증진될 수 있을 뿐만 아니라, 모유수유의 기회도 갖게 되고 부적응적인 양육행동이 감소될 수도 있는 등 모아양측 모두에게 신체생리적 및 정서적 이점을 가져다 줄 수 있는데, 특히 모유수유는 모아관계형성을 촉진시키는 어머니의 주요역할이자 양육행동으로 보고되고 있다(Riodan & Countryman, 1980). 이와 같이 산욕초기 간호사의 역할은 모아양측의 전인적 측면의 이해와 더불어 산욕초기의 바람직한 모아관계 수립을 통한 어머니 역할획득을 위한 간호라 할 수 있다(Marlow, 1988). 그런데 우리나라의 산욕초기 간호는 거의가 모자동실제도가 아닌 모자별실제도의 상황에서 이루어지고 있고, 수유를 비롯한 어머니 역할획득을 위한 간호는 거의 신생아실 간호사에 의해 제공되고 있는 형편이다(이, 1996).

King(1981)은 간호란, 간호사가 대상자 및 그를 둘러싸고 있는 상황을 지각함으로써 발생하는 간호사와 대상자간의 인간 상호작용 과정이라 보면서, 이 과정은 의사소통을 통해 그들이 상호목표를 설정하고, 이 목표달

* 이 연구는 고신대학교 의학부 기초임상 공동연구 기금으로 이루어졌음

** 고신대학교 의학부 간호학과

*** 고신대학교 복음병원

성을 위한 방법을 모색하면서 그 방법에 합의하고 수행하는 과정을 포함하는 것이라고 하였다. 또한 그녀는 간호의 목표는 건강이며 간호사는 인간으로 하여금 그들이 역할을 잘 담당할 수 있도록 그들의 건강을 유지하는데 있어 도울 수 있어야 한다고 했다. 또한 King은 3가지의 역동적 상호작용 체계, 즉 개인체계와 대인체계 그리고 사회체계등을 사용하여 인간과 환경과의 관계를 설명하였다. 개인체계는 어떤 시점에서나 유전적으로 결정된 신체적, 심리적, 그리고 잠재력과 환경간에 아주 복잡한 상호작용을 하고 있는 개인이 중심인 체계로서 이 체계의 포괄적 개념은 지각이다. 간호계획에 따른 역할수행은 대상자의 욕구에 대한 반응이라 할 수 있는데, 간호사의 역할수행은 그들의 지각적 장에서 일어난다고 볼 수 있다.

대인체계는 King의 개념적 틀의 주요 축점으로, 이 체계에 포함되는 개념은 상호작용, 전환작용, 스트레스, 역할 등이다. 역할은 상호작용 관계와 의사소통 양상을 확인하기 때문에 대인체계 내에서 제시되며, 역할과 관련된 기대가 공식조직 속에서 부여받은 지위 속에 내재되어 있을 때는 사회체계와도 관련성을 갖는다. 따라서 간호사의 역할은 간호사가 간호로서 확인된 지식, 기술, 그리고 가치관에 토대를 둔, 전문적 간호의 기능을 수행하는 상황에서 만나는 한 사람 또는 그 이상의 개인 간의 상호작용으로 정의될 수 있다. 그런데 간호사들은 새로운 지식의 급증, 복잡한 인간관계와 근무조건, 간호수혜자의 질적 간호요구 등으로 인해 많은 스트레스를 경험하고 있다(구, 1985 ; Ivancevich & Matteson, 1980 ; Scully, 1980). 이러한 간호사의 스트레스는 자신의 건강을 해칠 뿐만 아니라 간호업무 자체에도 심각한 문제를 초래하고 있다. 즉 스트레스가 심할수록 의욕상실과 간호대상자에 대한 무관심, 환자간호의 질과 간호직에 대한 만족도를 저하시키는 것으로 보고되고 있다(Gentry & Parkers, 1982 ; Jacobson, 1982 ; Malony, 1983).

한편 사회체계는 대인체계가 경험하고 있는 상위체제로 지각된다. 이 체계의 포괄적 개념은 조직인데, 조직이란 사람과 자원의 윤곽이 특수한 목적을 달성시키기 위해 가장 적합한 방법으로 함께 두는 것이라 할 수 있다. 간호사의 조직은 간호단위의 목표와 간호사 개인으로서 목표를 달성하기 위한 역할과 지위를 지닌 간호사들로 구성된다. 그런데 간호사들의 근무체계 역시 업무수행 성과에 영향을 미칠 수 있으며 특히 병원의 근무환경은 간호사의 소진과 관계있는 것으로 보고되고 있다(박,

1982 ; 김, 1984 ; 홍, 1984 ; 박, 1986 ; 이상미, 1995). 우리나라 병원분만 상황은 대부분 분만직후 모아가 분리되어 정상분만의 경우 모아간의 첫 직접접촉은 대개 산후 퇴원시 이루어지고 있고 양육행동에 대한 학습의 기회는 물론이고, 조기접촉이나 직접접촉에 대한 기회는 거의 없다(이, 1996). 이러한 출생직후 신생아와 산모가 분리되는 모자별실제도라는 간호사들의 근무체계는 의료인들의 모유수유를 포함한 모아관계 형성 증진에 관한 인식부족과 더불어 모유수유율을 저하시키는 주요요인일 뿐만 아니라 어머니 역할획득이라는 산욕초기 간호목표를 달성하는 것을 저해할 수도 있다(조, 1986 ; 안, 1996). 그런데 이(1992)는 모자별실제도에서 분만직후 모아접촉, 양육행동의 수행 등 산욕초기 간호 목표달성을 위한 방법들을 간호사-초산모의 합의를 통해 수행한 결과, 어머니 역할수행에 대한 자신감과 만족도가 증진되었다고 하였다. 이는 모자동실제도가 아니라 더라도 간호사-산모의 합의된 계획된 간호중재가 어머니 역할획득에 도움이 된다는 것을 보여준다.

한편 간호목표달성을 위한 간호사의 역할수행과 관계 있는 요인들을 규명한 연구들은 주로 스트레스, 지식, 직무 만족도 등 개인체계나 대인체계와 관련된 요인, 그것도 각각 단편적으로 연구한 논문들이 주종을 이루고 있고(구, 1985 ; 방, 1970), 간호사의 근무환경 등 사회 체계 요인과의 관계를 규명한 연구는 드물다. 더욱이 산욕초기 간호목표 중 하나인 어머니 역할획득과 관련된 관련 연구들을 살펴보면 산모의 관심사, 모아상호작용, 어머니 역할을 돕기 위한 간호중재, 모아애착, 모유수유, 모자동실, 병원분만 산모의 안녕저해요인, 어머니 역할수행에 대한 자신감과 만족도(김, 1982 ; 김, 1989 ; 김, 1990 ; 김외, 1992 ; 박, 1983 ; 박, 1987 ; 방, 1983 ; 손, 1983 ; 왕, 1986 ; 이, 1987 ; 이, 1990 ; 이, 1992, 최, 1983 ; 하, 1986 ; 한, 1986 ; Anderson, 1983 ; Brown, 1982 ; Reiser, 1981 ; Riesch & Munns, 1984 ; Swanson, 1978) 등이 있을 뿐, King의 간호를 위한 개념적 틀에 입각하여 신생아실 간호사의 역동적인 3가지 체계 특성과 역할수행과의 관계를 규명한 연구는 거의 찾아보기 어렵다. 따라서 산욕초기 어머니 역할획득을 위한 간호사의 역할수행에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위해서는 단편적 접근보다 각 체계의 특성들과의 관계를 규명하는 총체적 접근이 필요하다고 본다.

그러므로 본 연구의 의의는 산욕초기 어머니 역할획득을 위한 간호사의 역할수행 정도를 파악하고 이와 관련있는 신생아실 간호사의 각 체계 특성들과의 관계를

규명함으로써 산육초기 어머니 역할획득을 돕기 위한 간호중재 개발을 위한 기초자료를 제공하고 아울러 I.M. King의 간호를 위한 개념적 틀의 활용가능성을 제시하는데 있다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 신생아실 간호사의 체계특성에 따른 산육초기 어머니 역할획득을 위한 신생아실 간호사의 역할수행 정도의 차이를 규명하는데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다 1) 대상자의 어머니 역할획득을 위한 역할수행 정도(역할수행정도로 약칭)를 파악한다. 2) 대상자의 개인체계 특성에 따라 역할수행 정도에 차이가 있는지를 알아본다. 3) 대상자의 대인체계 특성에 따라 역할수행 정도에 차이가 있는지를 알아본다. 4) 대상자의 사회체계 특성에 따라 역할수행 정도에 차이가 있는지를 알아본다.

3. 용어의 정의

- 1) 역할수행 : 역할수행이란 사회체계에서 어떤 위치를 갖고 있는 사람에게 기대되는 일련의 행동 (King, 1981)으로, 본 연구에서는 신생아실 간호사의 산육초기 어머니 역할획득을 위한 간호역할에 대한 수행 정도로서 연구자가 개발한 모아관계 형성증진을 위한 구체적 간호중재, 모유수유, 모아접촉 등을 위한 간호에 대한 역할수행 측정도구로서 점수가 높을수록 역할수행 정도가 높은 것을 의미한다.
- 2) 개인체계 특성 : 개인체계란 어떤 시점에서나 유전적으로 결정된 신체적, 심리적, 그리고 잠재력과 환경간에 아주 복잡한 상호작용을 하고 있는 개인이 중심인 체계를 이루고 있는 것으로 주된 개념은 지각, 자아, 신체상, 성장과 발달, 시간, 공간 등을 들 수 있다(King, 1981). 본 연구에서는 신생아실 간호사의 역할지각을 비롯하여 연령, 학력, 종교, 결혼상태, 모유수유경험 유무, 그리고 조산사 자격소지 유무 등을 조사한 것을 말한다. 이 중 역할지각이란 본 연구에서는 신생아실 간호사의 산육초기 어머니 역할획득을 위한 간호역할에 대한 인지정도로서 연구자가 개발한 도구로 측정된 점수로서 점수가 높을수록 역할지각 정도가 높은 것을 의미한다.
- 3) 대인체계 특성 : 대인체계란 둘 이상의 개인들이 상호작용하는 것을 의미하는데, 주요 개념은 상호작용, 전환작용, 스트레스, 역할 등이다(King, 1981).

본 연구에서는 신생아실 간호사의 업무 스트레스를 비롯하여 자녀수, 현 근무병동 만족도 등을 조사한 것을 말한다. 이 중에서 업무 스트레스란 본 연구에서는 구 등이(1984) 개발한 임상간호사의 업무 스트레스 측정도구를 사용하여 얻은 점수로, 점수가 높을수록 업무 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다.

- 4) 사회체계 특성 : 사회체계란 대인체계가 경험하고 있는 상위체계로 가족체계, 종교나 신념체계, 교육체계, 그리고 근무체계 등을 말하는데(King, 1981), 본 연구에서는 신생아실 간호사의 근무조직 특성을 비롯하여 총 근무연수, 현병동 근무연수 등을 조사한 것을 말한다. 이 중에서 근무조직 특성이란 본 연구에서는 신생아실의 근무조직 특성에 관한 것으로서 연구자가 개발한 도구로 측정된 것을 말한다.

4. 연구의 제한점

본 연구의 대상은 전국 종합병원 중 임의로 선정한 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로 본 연구결과를 일반화하여 해석하기 어렵다.

II. 이론적 틀과 문헌고찰

본 연구에서는 I.M.King의 간호를 위한 개념틀을 이론적 틀로 하여 산육초기 어머니 역할획득을 위한 간호사의 역할수행과 관계 있는 요인들에 관한 문헌고찰을 하고자 한다.

King(1971)이 인간은 환경과 상호작용하는 개방체계라는 가정 하에서 제시한 간호를 위한 개념적 틀에는 간호의 영역으로서 서로 간에 역동적 상호작용을 하고 있는 개인체계(Personal system), 대인체계(Interpersonal system), 사회체계(Social system) 등 3개의 체계를 포함하고 있다. 즉, 간호사는 개인이나 또는 집단과 함께 일을 하며 그들은 사회체계 내에서 그들의 기능을 한다. 거기에는 개인, 집단, 사회 등으로 구성되는 3개의 명백한 범위가 있는데, 이들은 역동적 상호작용의 구조를 이루고 있다. 또한 King(1981)은 간호란, 간호사가 대상자 및 그를 둘러싸고 있는 상황을 지각함으로써 발생하는 간호사와 대상자 간의 인간 상호작용 과정이라 보면서, 이 과정은 의사소통을 통해 그들이 상호목표를 설정하고, 이 목표달성을 위한 방법을 모색하면서 그 방법에 합의하고 수행하는 과정을 포함하는 것이라

고 하였다. 따라서 간호사를 둘러싸고 있는 이 3가지 체계는 간호목표달성을 위한 역할수행에 영향을 미친다.

개인체계는 어떤 시점에서나 유전적으로 결정된 신체적, 심리적, 그리고 잠재력과 환경간에 아주 복잡한 상호작용을 하고 있는 개인이 중심인 체계이다. 개인체계의 포괄적 개념은 지각인데, 지각이란 감각자료와 기억으로부터 정보를 조직화하고 해석하고 변형시키는 과정이며, 이는 어떤 사람의 이미지를 나타내는, 그리고 그 사람의 행동에 영향을 주는 환경과의 전환작용 과정이라고 할 수 있다. 이 지각은 각 개인의 지식, 기술, 능력, 욕구, 가치, 목표의 배경이 다르기 때문에 개인에 따라 매우 다양할 수 있으며 또한 간호사의 지각은 대상자와의 상호작용에 영향을 미친다. 대인체계는 King의 개념들의 주요 축점으로, 이 체계의 주요 개념은 상호작용, 전환작용, 스트레스, 역할 등인데, 그 중에서 역할이란 사회체계에서 위치를 점유하고 있을 때 기대되는 일련의 행동이며 목적을 위해 특수한 상황에서 상호작용하는 한 사람 또는 그 이상의 개인과의 관계를 의미한다. 그러므로 역할은 상호작용 관계와 의사소통 양상을 확인하기 때문에 대인체계 내에서 제시되며, 역할과 관련된 기대가 공식조직 속에서 부여받은 지위 속에 내재되어 있을 때는 사회체계와도 관련성을 갖는다. 따라서 간호사의 역할은 간호사가 간호로서 확인된 지식, 기술, 그리고 가치관에 토대를 둔, 전문적 간호의 기능을 수행하는 상황에서 만나는 한 사람 또는 그 이상의 개인 간의 상호작용으로 정의될 수 있다. 한편 스트레스는, 인간이 균형을 유지하기 위해 환경과 상호작용하는 역동적 상태이며, 스트레스원의 조절과 통제를 위해 인간과 환경간의 에너지와 정보교환을 포함하고 있는 것이라 할 수 있다. 사회체계는 대인체계가 경험하고 있는 상위체계로 지각되며, 이는 가족체계, 종교나 신념체계, 교육체계, 그리고 근무체계 등을 포함한다. 이 체계의 주요개념은 조직, 권위, 권력, 지위, 의사결정 등이다. 간호사와 대상자는 이들 체계 속에서, 그리고 체계들과 함께 상호작용하고 있는데, 특히 간호사는 병원이라고 하는 근무체계 내에서 상호작용하고 있다. 이러한 사회체계의 포괄적 개념은 조직인데, 간호사의 조직은 간호단위의 목표와 간호사 개인으로서의 목표를 달성하기 위한 역할과 지위를 지닌 간호사들이 근무하고 있는 근무환경으로 구성된다고 볼 수 있다 (King, 1981). 따라서 간호목표를 달성하기 위한 간호사의 역할수행은 간호사를 둘러싸고 있는 3가지 체계의 특성들, 즉 개인체계 특성, 대인체계 특성, 그리고 사회체계 특성과 관계가 있다고

할 수 있다.

한편 산욕기는 산모에게 있어서 중요한 변화의 시기로서 산모는 임신 전 상태로 되돌아가기 위한 신체생리적 변화를 경험하게 되며, 의존적인 영아를 양육하고 모성기라는 새로운 발달단계에 적응해야 하며, 나아가 영아를 가족의 한 구성원으로서 수용통합하고 또한 가족도 변화된 역할 및 새로운 관계에 적응해야 하는 시기이다. 특히, 산욕초기 1-2일간은 의존적 시기로서 산모는 흥분되고 수다스러워지며 자기중심적이고 타인의 도움을 필요로 하며 신체적 불편감을 경험하고, 또한 어머니로서의 새로운 역할에 대해 불안해 하는 경향을 보인다. 따라서 이시기는 산모가 건강회복을 위해 적절한 안정과 휴식을 필요로 하며 자기자신을 스스로 간호 (self-care) 하는 능력을 증진하고, 영아를 하나의 개체로 수용하며 어머니 역할을 성공적으로 획득해야 하는 중요성을 내포하고 있다. 그러므로 산욕초기 간호목표는 산모와 영아의 건강을 증진하기 위해 첫째, 자기간호능력의 증진을 통해 신체생리적 회복을 돕고 둘째, 모아의 접촉 및 양육행동의 경험 등 모아의 상호작용을 통하여 어머니 역할을 획득하도록 도우며 셋째, 영아와 가족의 상호이해를 통해서 변화된 가족관계에 적응하도록 돕는 것 등 크게 3가지를 포함한다(1985; 하, 1991). 본 연구에서는 위의 3가지 산욕초기 간호목표 중 두 번째 목표인 어머니 역할획득을 돕기 위한 간호사의 역할수행에 초점을 두고자 한다.

건전한 모아관계란 출생과 더불어 자동적으로 이루어지는 것이 아니라 영아의 출생 후 시간이 경과함에 따라 발전되는 습득과정인데, 이것은 모아의 지속적인 접촉과 상호작용을 통하여 이루어진다. 분만 직후부터 2주까지의 기간은 모아 상호작용 증진으로 모아애착을 형성하는데 민감한 시기라고 알려져 있는데 모아접촉을 통하여 산모는 영아에게 애정적으로 친밀감을 느껴게 되고, 영아 양육에 대한 확신감을 가져 자신감이 증진될 수 있을 뿐 만 아니라, 모유수유의 기회도 갖게 되고 부적응적인 양육행동이 감소될 수도 있는 등 모아양측 모두에게 신체생리적 및 정서적 이점을 가져다 줄 수 있다고 보고되고 있다. 한편 조기 모아접촉을 하거나 모자동실동거를 한 산모는 영아에 대한 애착행위가 높은 반면, 산욕초기에 모아의 격리는 영아에 대한 산모의 애착행위 발달을 방해하는 것으로 보고되고 있다(손, 1983; Barnett, 1972; Klaus & Kennel, 1972; Sousa, Barros, and Gazelle, 1974; O'Conner et al., 1977; Schroeder, 1977, 1983). 한편 양육행동은 산모의 영아

에 대한 접촉과 인식 후에 형성되며, 또한 영아에 대한 관심과 애착을 느끼므로써 자신감을 가지고 나타나는 행동인데, 영아 양육행동은 신생아를 확인하게 됨과 동시에 일어나는 상호작용의 연장이라 할 수 있다. 그런데 어머니 역할행동은 흉내내기와 역할극 놀이, 그리고 환상과 내사-투사-거절 등을 통해서 나타나는데, 모델과 준거대상은 이러한 역할행동을 익히는데 중요한 영향을 미친다. 따라서 병원에 근무하고 있는 간호사는 산욕초기에 산모의 역할모델이 될 수 있으므로 산모가 분만 후 병원에 입원해 있는 동안 영아 양육행동에 대한 학습경험 및 양육행동을 수행할 수 있는 기회를 갖는 것은 매우 중요하다. 그런데 분만 후 산모가 산욕기 동안 영아 양육행동의 기회를 갖게 되면 어머니로서의 정상적인 반응이 촉진되고 특히, 산욕초기에 양육행동이 성공적으로 달성되면 어머니로서의 자아개념이 높아질 뿐만 아니라 어머니로서의 만족감을 느끼는 것으로 보고되고 있다. 또한 산욕기간 중 영아의 성장발달에 관한 지식과 양육방법, 그리고 영아의 영양요구 등에 관해 교육하고 부모로서의 느낌을 표현할 수 있는 기회의 제공은 산모의 건강관리를 확대시킬 수 있고, 영아 양육시 어려움을 덜 경험하게 하고 양육에 관한 문제에 대해 쉽게 해결하도록 돕는다고 보고되고 있다. 또한 모아별실제도에서 조기 모아접촉과 양육행동수행의 기회가 제공된 산모는 애착행위는 물론 영아 양육의 증진, 퇴원 준비등을 더 잘 하는 것으로 보고되고 있다. 또한 산모가 영아 양육행동의 수행기회를 갖게 되면 상태불안이 감소되는데 산욕초기 산모의 불안은 모아 애착형성을 저해하는 것으로 보고되고 있다. 한편 양육행동 중에서도 모유수유는 대부분의 산모의 주된 관심사나 문제점으로 보고되고 있고, 모아 상호작용의 기회를 통해 모아애착을 증진시킨다. 특히 초기수유시 모아 행동에 의해 상호작용 양상이 결정되므로 모유수유의 상황은 산모가 모성기로 잘 전환할 수 있도록 도울 수 있는 기회가 될 수 있다(김과 이, 1983; 왕, 1986; 한, 1986; 장, 1987; 하와 이, 1991 Adams, 1991; Bernett, 1972; Klaus, 1970; Morley, 1973; Sumner, Fritsch, 1977; Gottlieb, 1978; Swanson, 1978; Riodan & Countryman, 1980; Reiser, 1981; Chao, 1983; Chapman, Macey, Keegan, Borum, and Bennett, 1985).

이(1992)도 분만직후 모아접촉, 모유수유 및 의복 입히기, 기저귀 갈기 등 양육행동의 기회 가지기, 그리고 간호사와 어머니 간의 영아의 특성이나 행동, 상태에 관한 정보교환 등 목표달성을 위한 방법을 간호사-산모

가 합의하여 수행하는 것이 효과적이라고 보고하였다.

따라서 산욕초기 어머니 역할획득을 돕기위한 간호사의 역할은 분만 후 신생아와 산모의 조기접촉 및 지속적 접촉을 위한 역할; 조기 모유수유를 위한 역할; 신생아 돌보기 활동의 교육에 관한 역할; 모아접촉을 위한 규정제정 및 운영에 관한 것 등이라 할 수 있다.

역할수행이란 사회체제에서 어떤 위치를 갖고 있는 사람에게 기대되는 일련의 행동(King, 1981)으로, 산욕초기 간호목표 달성을 위한 간호사의 역할수행이란 간호단위라는 근무체제에서 간호사라는 위치와 가지고 있는 간호사에게 기대되는 일련의 행동을 의미한다. 간호사의 역할수행은 자신의 노력 결과의 과정으로 끝나는 것이 아니라 그가 속한 조직의 구체적 기능 효율성을 구성하는 한 요소가 된다고 할 수 있다. 그러므로 간호역할수행에 미치는 영향요인들을 규명하는 것은 간호목표를 달성할 수 있는 요인들을 파악하는 것과 같으며 나아가 그 요인들을 적절히 조절하여 더 효과적인 역할수행을 도울 수 있다고 볼 수 있다. 그런데 질적 간호를 성취하기 위한 역할수행이 이루어지기 위해서는 우선적으로 간호사의 역할수행을 증진시키는 관련요인들을 규명하는 것이 필요하다.

간호사의 역할수행에 영향을 미치는 요인 연구에 의하면 병원조직 내에서 간호활동에 임하는 간호사의 역할, 기능 또는 역할지각의 이해가 간호교육과 간호사의 효율적인 역할수행에 기본요인이 된다고 보고하고 있다(금, 1986). 선행연구들에서 밝혀진 간호사의 역할수행과 관련된 변인들은 간호학생 재학 중 학업성취도, 퍼스널리티와 지적능력, 수간호사의 리더쉽 유형, 지각된 자율성, 학력, 경력, 고용특성, 업무부서, 사기, 지위, 학습의지, 결혼상태, 연령, 총 근무경력 및 현 병동의 근무경력 등 임상경력, 근무희망기간, 간호단위의 규모, 주관적 지각, 지각향성, 직무만족 등이다(박, 1985; 이, 1985; 금, 1986; 박, 1989). Jelinek (1967)는 간호사의 역할수행에 영향을 미치는 변인으로 기관의 특성, 병동의 특성, 경력, 연령, 교육정도, 행정자의 지도유형, 직업만족도, 주 면허 시험 점수를 들었다. 그 후 학문적인 성취: 문화적인 특성; 인구학적 특성: 역할인식, 내적동기, 자아개념과 같은 인성특성; 기관의 형태, 병동의 특성, 간호인력의 조직, 행정 등 고용조직; 교육연수; 직무만족도, 이직율, 근무병동의 이동, 다른 업무부서와의 관계, 졸업후 보수교육의 정도, 취미활동의 유무등과 같은 간호적 특성 등이 관련변인으로 파악되었다(금, 1986).

이상의 간호사의 역할수행에 미치는 영향요인들은 King의 간호를 위한 개념적 틀의 3가지 체계에 비추어 보면 크게 3가지로 분류할 수 있는데, 즉 학력, 연령, 태도, 역할지각 등 개인체계 특성; 결혼상태, 상사의 지도 유형, 업무 스트레스 정도, 직무만족도 등 대인체계 특성; 경력, 직위, 근무장소, 근무병동, 근무자율성의 정도, 고용특성, 근무환경 등 사회체계 특성 등이다.

III. 연구 방법

본 연구는 신생아실 간호사의諸체계특성에 따른 산욕초기 어머니 역할회득을 위한 역할수행정도의 차이를 규명하기 위한 서술적 관계연구이며, 연구 대상은 임의 표집 방법으로 선정하였는데 서울, 부산 등 8개 도시에 소재하고 있는 34개 병원의 신생아실 간호사 278명을 대상으로 하여 최종분석에 사용된 대상자는 273명(회수율 98%)이었다. 연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며 신생아실 간호사의 어머니 역할회득을 위한 역할수행에 관한 21문항, 개인체계諸특성으로 역할지각(31문항), 연령, 학력, 종교, 결혼상태, 모유수유 경험 유무, 조산사 자격 소지 유무를, 대인체계諸특성으로 업무 스트레스(63문항), 자녀수, 현 근무병동 만족도를, 그리고 사회체계諸특성으로 근무조직 특성(18문항), 총 근무연수, 현 병동 근무연수 등 총 143문항으로 구성되어 있다. 역할수행 측정도구는 연구자가 개발한 것으로 4점 likert 척도로 총 점수범위는 최저 21점에서 최고 84점까지 점수가 높을수록 역할수행 정도가 높은 것이다 (Cronbach $\alpha=0.9162$).

역할지각 측정도구 역시 연구자가 개발한 것으로 각 문항은 4점 Likert 척도로 구성되어 있다. 총 점수범위는 최저 31점에서 최고 124점까지 점수가 높을수록 역할지각이 높은 것이다. 부정적인 문항은 역산하였다 (Cronbach $\alpha=0.9058$). 업무 스트레스 측정도구는 구등(1984)이 개발한 임상간호사의 업무 스트레스 도구를 사용하였으며, 각 문항은 6점 Likert 척도로 구성되어 있다. 총 점수범위는 최저 63점에서 최고 378점까지로 점수가 높을수록 업무 스트레스가 높은 것이다 (Cronbach $\alpha=0.9649$). 간호사의 근무조직 특성 측정도구는 연구자가 개발한 것으로 예비조사를 거친 후 부적절하거나 부족된 내용을 보완하여 내용 타당도를 높였다. 이 측정 도구는 분만실과 신생아실의 위치적 특성, 산모가 입원하고 있는 동안 신생아를 산모병실로 데려가는 허용정도 등을 파악할 수 있는 총 18문항으로 구

성되어 있다.

자료수집기간은 1995년 2월 3일 부터 동년 2월 28일까지의 1개월간에 걸쳐 시행되었으며, 연구대상병원 신생아실 간호사들에게 역할지각, 역할수행 및 업무 스트레스 설문지를 배부하여 직접 기록하도록 하였다. 근무조직 특성에 관한 질문지는 각 병원의 신생아실의 수간호사 1인이 기록하였다. 자료의 분석은 SAS/PC를 이용하였으며 분석방법은 평균과 표준편차, 빈도와 백분율, 최소치와 최대치, Pearson 상관계수, t-test, ANOVA, Duncan's multiple range test를 사용하였다.

IV. 연구결과 및 논의

대상자의 어머니 역할회득을 위한 역할수행 정도는 최소치가 1.32, 최대치가 2.91로 총 평균평점은 2.15(표준편차 0.55; 최소 1점에서 최고 4점)로 가끔 수행하는 것으로 나타났다(표1 참조). 요인 별로 비교하였을 때 가장 높은 점수를 보인 요인은 모유수유에 관한 요인으로 평균평점 2.73으로 보통 수준으로 수행하는 것으로 나타났다. 모아접촉을 위한 요인과 모자동실에 관한 요인은 각각 1.81과 1.32로 거의 수행하지 않는 것으로 나타났다. 이는 조(1986)의 신생아실 간호사들이 신체적 간호에 대한 역할을 비교적 잘 수행하고 있는 반면, 모유수유 및 산모교육 등과 같은 교육적 영역에 대한 역할은 잘 수행하지 못하고 있었다는 연구결과와 일치한다. 이러한 결과는 현재 우리나라 병원분만의 대부분이 모자별실제도를 채택하고 있고 산모와 신생아간호가 각각의 간호단위에서 제공되어 연계성 부족때문이라 생각된다. 모유수유 초산모는 산욕초기보다 산욕후기에 영아 양육에 대한 자신감이 더 높아졌고 모아상호작용과정에서 더 잘 진행되며(이애란, 박문희, 1995; 조미영 1995) 병원제도상 분만 후 모자분리 및 모유수유실의 부족 및 결여가 주요 모유수유 저해요인 중 하나라는 보고(이미자, 1995)에 비추어 볼 때 조속한 모자동실제도의 시행이나 모자별실 제도 하에서 산모가 퇴원하기전 수유전문가나 현장간호사에 의해 개개인의 모유실천에 따른 문제점을 조기에 발견하여 보완해 줄 수 있는 구체적이고도 개별적인 현장시범교육 등 모유수유를 촉진시키기 위한 병원정책의 배려가 필요하다고 생각된다(변수자, 한경자, 이자형, 1994). 또한 모아관계에서 형성되어야 하는 결속은 생후 모아간에 비교적 단시간에 급속히 성립하는 것이며 신체 접촉을 통해 촉진되는 것이라는 점

(Klaus & Kennel, 1996)과 초산모의 모아상호작용 과정이 시일이 경과함에 따라 점진적으로 향상을 보이며, 특히 산육초기에 두드러지게 진전되었다는 보고(조, 1995)에 비추어 볼 때 현 모자별실제도 하에서도 모아가 좀 더 많이 접촉할 수 있도록 돕는 간호중재가 요구된다고 본다. 특히 산육초기 초산모와 신생아를 돌보는 간호사는 역할모델이 될 수 있으며, 양육행동의 학습기회와 수행경험을 확인하고 지지해 줄 수 있는 중요한 위치에 있고 어머니 역할을 잘 수행하도록 돕기 위해서는 제도적 측면에서 학습을 위한 계획과 자녀 분만 후 그들을 돌보는 전문간호사의 간호중재의 필요성에 비추어 볼 때(이자형, 1996) 모아간호를 담당하고 있는 신생아실 간호사의 역할수행 증진을 위한 전략이 필요하다고 생각된다. 특히 대상자들은 모자동실에 관한 역할은 거의 수행하지 않는 것으로 나타났는데, 이는 이러한 결과는 모자동실이 간호사 개인의 지각이나 결정보다는 제도적인 지지와 결정에 의해 이루어진다고 볼 때, 모자동실에 관한 병원 및 관련부서의 관심과 지지와 요구된다 본다(이, 1996 ; 안윤문, 1996)

〈표 1〉 대상자의 어머니 역할획득을 위한 역할수행정도 (N=273명)

요 인	평균	표준편차
I. 모이관계 형성증진을 위한 구체적 간호중재	2.34	0.85
II. 모유수유에 관한 역할수행	1.05	1.05
III. 모자별실인 경우 모아접촉을 위한 간호중재	1.81	0.94
IV. 간호사업무체계	2.21	0.88
V. 모자동실	1.32	0.63
VI. 모이관계 형성증진을 위한 간호자율성	2.48	0.84
총평균평점	2.20	0.55

대상자의 개인체계 제특성에 따른 어머니 역할획득을 위한 역할수행 정도의 차이를 분석한 결과, 역할수행과 유의한 차이를 보인 것은 역할지각, 나이, 학력, 조산사 자격소지 유무 등으로 나타났다(표 2, 표 3 참조). 즉, 역할지각정도와 역할수행정도는 유의한 순상관관계($r=0.43, P=0.03$)를 보여 역할지각이 높을수록 역할수행을 잘하는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 역할인식정도와 역할개념지각정도가 높을수록 역할수행빈도가 높았다는 연구결과와 일치한다(유은광, 1979 ; 조복희, 최순희 : 1985 ; 장민옥, 1986 ; 김미정, 1996). 따라서 간호사들이 어머니 역할획득을 위한 역할을 잘 수행하도록 하기 위해서는 올바른 역할지각을 가질 수 있도록 돕는 교육이 필요하다고 생각한다. 나이에서 35세 이상군

이 역할수행 점수가 47.88으로 가장 높았고, 25-29세군이 39.15로 가장 낮게 나타났다($P=0.006$). 즉, 나이가 많은 간호사가 적은 간호사에 비해 역할수행을 잘하고 있는 것으로 나타났다. 이는 최(1985)와 연구와 태(1984)의 환자의 기본간호요구 중에서 개인위생과 오락 및 재활간호영역에 대한 간호활동수행정도가 간호사의 나이가 많을수록 높았다는 보고와 일치하나, Koerner(1981)의 지역사회 간호사를 대상으로한 연구에서 나이와 역할수행정도와는 역상관관계로 나타났다는 보고와는 상치한다. 이러한 차이는 연구대상자가 병원 간호사와 지역사회 간호사라는 차이점으로 인한 것으로 사려되어 근무장소와 역할수행 정도와의 관계를 규명하는 연구가 필요하다고 본다. 학력에서 4년제 대학졸업 이상군이 45.69으로 전문대학 졸업군의 39.91에 비해 높았다($P=0.002$). 즉, 학력이 높을수록 역할수행을 잘하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학력이 높을수록 환자간호 및 여러가지 간호수행정도가 높았다는 여러

〈표 2〉 대상자의 개인체계 제특성 (N=273명)

특 성	내 용	빈도	%
역할지각	총평균평점=3.16(SD=0.40)		
나이(세)	24이하 25-29 30-34 35이상	59 154 44 16	22.0 56.0 16.1 5.9
학 력	전문대졸 대학졸 대학원졸 이상	215 51 7	78.8 18.7 2.6
종 교	없 음 기독교 천주교 불 교 기 타	126 80 48 17 2	46.2 29.3 17.6 6.2 0.7
결혼상태	미 혼 기 혼	195 78	71.4 28.6
모유수유 경험 (기혼경우)	전혀없다 2개월미만 2개월이상	14 32 6	26.9 61.5 11.6
조산사자격	있 음 없 음	16 257	5.9 94.1

〈표 3〉 대상자의 개인체계 제특성에 따른 역할수행정도 차이검정

(N=273명)

특 성	D.F	S.S	M.S	F 또는 t값	P값
역할지각		r=0.43151			0.0313*
나 이	3	1326.05	442.02	4.21	0.006 **
학 력	1	1524.95	1524.98	14.43	0.0002**
종 교	3	88.93	29.64	0.27	0.851
결혼상태	1	1326.05	442.02	4.21	0.006 **
모유수유경험	1	13.45	13.45	0.13	0.7163
조산사자격	1	511.48	511.48	4.68	0.032 *

Duncan multiple range test

특 성	내 용	평 균	실 수	Duncan grouping	P값
나 이	35세이상	47.88	16	A	0.006**
	30-34	43.61	44	A B	
	24이하	40.81	58	B	
	25-29	39.68	154	B	
학 력	대졸이상	45.69	58	A	0.002**
	전문대졸업	39.91	215	B	
조산사 자격	있음	46.63	16	A	0.03 *
	없음	40.80	257	B	

*P<0.05 **P<0.01

연구결과들(쇼, 1982 ; 이, 1985 ; Dyer 외, 1975 ; Gray, 1977 ; Nelson, 1978)과 일치한다. 조산사 자격소지 유무에서 면허가 있는 군이 46.63로 없는 군 40.80에 비해 역할수행 점수가 높았다(P=0.03). 즉, 조산사 면허를 소지하고 있는 간호사가 면허를 소지하지 않은 간호사에 비해 역할수행을 잘하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 유(1979)의 근무경력과 역할수행 정도가 유의한 상관관계가 있었다는 보고와 일치하며, 간호사들의 지위유지를 예측할 수 있는 가장 중요한 변인이 교육경력이었다는 보고(Chaska, 1978)와 간호사의 교육연수가 환자간호 수행척도와 상관관계가 있었다는 보고(Dyer, 1975)와도 일치한다. 즉, 주산기 및 신생아 간호에 대한 전문 교육과정을 이수한 간호조산사들이 어머니 역할획득을 위한 여러가지 역할수행을 더 잘 하리라 생각되므로 간호조산사나 전문교육과정을 받은 간호사들을 신생아실에 배치하는 것이 필요하다고 본다. 그러나 결혼 상태, 모유수유 경험유무, 종교 등은 역할수행과 유의한 관계를 보이지 않았다(P>0.05).

대상자의 대인체계 제특성에 따른 역할수행 정도 차이를 분석한 결과 유의한 차이를 보인 것은 자녀수에 나타났다(표 4, 표 5 참조). 자녀수에 있어 2명 이상군이

47.02로 가장 높게 나타났고 자녀가 없는 군이 38.52로 가장 낮게 나타났다(P=0.006). 즉, 자녀가 많을수록 역할수행을 잘하고 있는 것으로 나타났다. 이는 어머니 역할획득을 위한 간호사의 역할수행은 그들의 자녀 양육 경험과 관계있는 것으로 보여지며 역할수행에 있어 과거 경험이 중요한 변인(King, 1981)이라는 사실을 지지한다고 생각된다. 그러나 업무 스트레스와 현 근무병동 만족도는 유의한 차이를 보이지 않았다(P>0.05).

〈표 4〉 대상자의 대인체계 제특성

(N=273명)

특 성	내 용	빈도	%
업무스트레스	총평균평점=4.57(표준편차=0.56)		
자녀수 (기혼)	없 음	26	33.3
	1명	30	38.5
	2명이상	22	28.2
	무응답	3	3.8
현근무병동만족도	만 족	130	47.6
	그저그렇다	108	39.6
	불만족	35	12.8
	아주불만족	3	1.1

〈표 5〉 대상자의 대인체계 제특성에 따른 역할수행정도 차이 검정 (N=273명)

특 성	D.F	S.S	M.S	F값	P값
자녀수	2	961.26	480.63	5.43	0.006**
현근무병동 만족도	4	826.27	206.57	1.89	0.113
업무스트레스	r=0.01			0.6407	

Duncan multiple range test

특 성	내용	평균	실수	Duncan grouping	P값
자녀수	2명	47.09	22	A	0.006**
	1명	39.97	30	B	
	없슴	38.52	23	B	

*P<0.05 **P<0.01

대상자의 사회체계 제특성에 따른 역할수행 정도 차이를 분석한 결과 유의한 차이를 보인 것은(표 6, 표 7 참조), 먼저 근무조직 특성에 있어 산모들에게 아기돌 보기를 할 수 있는 기회가 있는 병원에서 근무하고 있는 간호사군의 역할수행 점수가 평균 44.38로, 그렇지 않은 병원에서 근무하고 있는 군의 38.67에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다(P=0.030). 또한 산모가 입원하고 있는 동안 신생아를 산모병실로 데려가는 것을 늘 허용하고 있는 병원에서 근무하고 있는 간호사군이 평균 52.06로 가장 높았고, 전혀 허용하지 않는 병원에서 근무하는 군이 39.07로 가장 낮았다(P<0.046). 신생아 면회시 허용범위가 모든 이에게 항상 면회를 허용하는 병원에서 근무하는 간호사군이 평균 49.50로 가장 높게 나타났고, 면회시간에도 산모에게만 면회를 허용하는 병원에서 근무하는 간호사군은 39.14로 가장 낮게 나타났으며(P=0.016), 신생아 면회규정의 준수시 융통성 정도에서 약간 융통성이 있는 병원에서 근무하는 간호사군이 평균 50.28로 가장 높았고, 전혀 융통성이 없는 병원에서 근무하는 간호사군이 39.032로 가장 낮게 나타났다(P=0.049). 또한 신생아 면회규정을 만들 때 간호사가 자주 참여하는 병원에서 근무하는 간호사군이 평균 45.08으로 가장 높았고, 전혀 참여하지 않는 병원에서 근무하고 있는 간호사군이 34.60으로 가장 낮게 나타났다(P=0.017). 이는 간호와 관련된 정책결정에 있어서 자율성에 대한 간호사의 지각은 근무 간호사단위에 의해 영향을 받으며 이는 직무만족과 직접적인 관계가 있고 양질의 간호수행으로 이어진다는 보고와 일치한다

(Schwirian, 1981). 그러므로 모자별실 제도를 채택하고 있는 병원의 경우 신생아실 면회규정 제정시 간호사의 적극적인 참여와 더불어 면회대상자 범위 확대 및 탄력성 있는 면회시간의 운용 등을 고려하는 것이 바람직하다고 생각된다. 또한 모유수유 규정유무에 있어 모유수유 규정이 있는 병원에서 근무하는 간호사군이 평균 43.66로 규정이 없는 병원에서 근무하는 간호사군의 평균 36.54에 비해 높은 것으로 나타났다(P=0.010). 또한 모유수유 교육 시행 유무에 있어 모유수유 교육을 시행하고 있는 병원에서 근무하는 간호사군의 역할수행 점수는 평균 43.55로 교육을 시행하고 있지 않는 병원에서 근무하는 간호사군의 평균 36.09에 비해 높은 것으로 나타났다(P=0.009). 또한, 모유수유실 유무에 있어 전용 모유수유실이 없더라도 모유수유실을 대신할 방이 있는 병원에서 근무하는 간호사군이 평균 43.99로 가장 높았고, 모유수유실이 없는 병원에서 근무하는 간호사군이 32.30로 가장 낮았다(P=0.013). 모유수유 시행시 구체적 방법이 있어서 산모가 모유수유를 잘 할 수 있도록 적극적인 방법을 다양하게 사용하고 있는 병원에서 근무하는 간호사군이 평균 57.39로 가장 높았고, 적극적인 방법을 거의 사용하지 않는 병원에서 근무하는 간호사군은 평균 32.99로 가장 낮게 나타났다(P=0.003). 이러한 결과들은 근무환경의 구조적 체계와 역할수행과의 관계있다는 점을 시사한다고 본다. 따라서 체계화된 모유수유 교육 프로그램이나 모유수유실의 준비, 그리고 산모로 하여금 모유수유를 잘 할 수 있도록 도와주는 적극적인 방법의 개발 등은 신생아실 간호사들이 어머니 역할획득을 도울 수 있는 역할을 잘 수행하는데 있어 매우 중요한 변인임을 알 수 있다. 또한 간호사들이 담당하고 있는 간호대상자에 따른 역할수행정도를 보면 정상 신생아실만 근무하는 간호사군이 53.455로 가장 높았고, 정상 신생아실과 신생아 중환자실을 교대로 간호하고 있는 간호사군이 36.73으로 가장 낮게 나타났다(P=0.0001). 이러한 결과는 신생아 중환자실의 간호는 정상 신생아실의 간호와 비교하였을 때 내용도 다르며 소요시간도 다르다는 보고(임영신의, 1984)에 비추어 볼 때 간호사의 역할수행의 효율성이나 질적인 면을 고려할 때 간호단위의 특성에 따라 간호사를 달리 배치하는 것이 필요하다고 생각된다. 그리고 현 병동근무연수에 따른 역할수행정도를 보면, 현 병동 근무연수가 길수록 역할수행을 잘하는 것으로 나타났다(r=0.14, P=0.0192). 이는 금(1986)의 연구에서 간호사의 현 병동근무경력이 직무수행과 유의한 상관관계를 보였다라는 보고

〈표 6〉 대상자의 사회체계 제특성

(N=273)

특 성	내 용	빈도수(개)	백분율	
근무조직	신생아실과 산과간호 단위의 위치적 특성	같은층 다른층	217 56	79.4 20.6
	신생아를 산모병실로 데려가는 허용정도	늘허용한다	16	5.9
자주허용한다		16	5.9	
가끔허용한다		56	20.6	
전혀 허용하지 않는다		185	67.6	
산모의 아기돌보기 참여기회	제공않는다	120	44.0	
	제공한다	153	56.0	
아기돌보기 기회제공시 구체적내용	모유수유와 젖병수유	56	36.8	
	모유수유, 젖병수유, 목욕	8	5.3	
	모유수유, 젖병수유, 기저귀갈기, 옷갈아입히기	48	31.6	
	모유수유, 젖병수유, 옷갈아입히기	40	26.3	
1일 면회 횟수	1회	8	2.9	
	2회	249	91.2	
	3회	8	2.9	
	4회이상	8	2.9	
면회허용범위	산모는 항상가능	64	23.5	
	모든이 항상가능	8	2.9	
	산모도 면회시간만 가능	201	73.5	
면회방법	유리창너머로 보여줌	112	41.2	
	신생아실로 들어와서 보기만함	64	23.5	
	신생아실로 들어와서 안아봄	96	35.3	
면회규정의 융통성	전혀 융통성 없음	40	14.7	
	거의 없음	193	70.6	
	약간 융통성 있음	32	11.8	
	매우 융통성 있음	8	2.9	
면회규정 제정시 간호사 참여정도	항상참여	96	35.3	
	자주참여	73	26.5	
	가끔 참여	40	15.0	
	전혀 참여하지 않음	64	23.5	
모유 수유 규정	없음	88	32.4	
	있음	185	67.6	
모유 수유 교육시행	시행하지 않음	80	29.4	
	시행함	193	70.6	
모유 수유 교육담당자	산과 병동 간호사	16	8.3	
	신생아실 간호사	96	50.0	
	기타	81	41.7	

〈표 6〉 계속 (N=273)

특 성	내 용	빈도수(개)	백분율
모유수유실	없음	40	14.7
	있음	209	76.5
	대용방 있음	24	8.8
모유수유실 활용정도	늘활용	145	62.1
	자주활용	64	27.6
	가끔활용	16	6.9
	전혀 활용않음	8	3.4
모유수유 시행시 구체적 방법 (중복됨)	별다른 방법 없음	16	5.9
	산모에게 전화하여 신생아실로 오게 함	64	23.5
	시간되면 산모가 알아서 오게 함	96	35.3
	아기를 산모에게 데려다 줌	16	5.9
	산모가 오거나 아기를 데려다 주거나 함	16	5.9
	전화하거나 알아서 오거나 아기를 데려다 줌	16	5.9
	전화하거나 산모가 알아서 오게 함	48	17.6
담당 간호 대상자	well baby만 담당	24	9.0
	well baby와 sick baby 함께 담당	177	65.0
	well baby와 sick baby 교대로 담당	72	26.0
신생아실과 산과 간호단위 간호업무 연계성 정도	전혀없음	24	8.8
	필요시 전화로 의사소통	209	76.5
	간호회진시 직접 방문	40	14.7
신생아실 최고책임자	감 독	48	17.6
	수간호사	217	79.4
	책임간호사	8	2.9
총근무연수	평균=56.93개월(표준편차=13.39)		
현 병동 근무연수	평균=36.60개월(표준편차=8.24)		

와 일치한다. 이러한 결과는 간호사들이 동일 근무단위에서 오랫동안 근무할 수 있도록 간호행정적인 뒷받침이 필요하다고 생각된다.

이상의 결과를 통해서 신생아실 간호사의 궤체계특성들에 따라 어머니 역할획득을 위한 역할수행정도가 다르다는 것을 알 수 있었고, 이러한 결과는 교육 프로그램이나 효율적인 근무조직의 재구조화 등을 통해 변화시킬 수 있는 간호사들의 궤체계특성들을 변화시킴으로써 간호목표달성을 위한 역할수행을 잘 할 수 있도록 돕는 것이 필요하다고 생각된다. 한편 King의 간호를 위한 개념들에 입각하여 간호사를 둘러싸고 있는 궤체계 특성들이 간호사의 역할수행과 밀접한 관계를 가지고

있다는 것을 제시함으로써 King의 간호를 위한 개념적 틀을 연구와 실무에 대한 적용가능성을 제시할 수 있었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 산육초기 어머니 역할획득을 위한 간호사의 역할수행 정도를 파악하고, 신생아실 간호사의 궤체계특성에 따른 산육초기 어머니 역할획득을 위한 신생아실 간호사의 역할수행 정도의 차이를 규명하여 산육초기 어머니 역할획득을 돕기 위한 간호중재 개발을 위한 기초자료를 제공하고 아울러 I.M.King의 간호를 위

〈표 7〉 대상자의 사회체계 제특성에 따른 역할수행정도 차이검정

(N=273)

특성	내용	D.F	S.S	M.S	t 혹은 F값	P값
근무조직	신생아실과 산과간호단위의 위치적 특성	1	43.54	43.54	0.71	0.405
	신생아를 산모병실로 데려가는 허용정도	3	460.64	153.55	3.00	0.046*
	산모의 아기돌보기 참여기회 제공	1	276.71	276.71	5.14	0.030*
	아기돌보기 기회제공시 구체적 내용	3	235.23	78.41	1.58	0.236
	1일 면회 횟수	3	164.77	54.92	0.90	0.453
	면회시 허용범위	2	468.17	234.08	4.74	0.016*
	면회방법	2	324.06	164.03	3.00	0.064
	면회규정 유통성	3	454.81	151.60	2.95	0.049*
	면회규정 제작시 간호사의 참여정도	3	558.07	186.02	3.99	0.017*
	모유수유 규정유무	1	377.55	377.55	7.45	0.010**
	모유수유 교육시행유무	1	392.60	392.60	7.82	0.009**
	시행시 교육담당자	2	108.10	54.05	0.98	0.393
	모유수유실 유무	2	485.21	242.60	4.97	0.013*
	모유수유실 활용정도	3	107.85	35.95	0.67	0.579
	모유수유 시행시 구체적 방법	7	1052.21	150.32	4.42	0.003**
	담당간호 대상자	2	1115.28	152.32	5.18	0.001**
	신생아실과 산과간호단위 간호업무 연계성정도	2	297.06	148.53	2.71	0.083
	신생아실 최고책임자	2	59.62	29.81	0.48	0.6253
	총근무연수		r=0.0466			
현재병동 근무연수		r=0.1420				0.0192*

*P<0.05, **P<0.01

한 개념적 틀의 활용가능성을 제시하기 위하여 시도되었다. 연구방법은 1995년 2월 3일 부터 동년 2월 28일까지 서울, 부산 등 전국 8개 도시에 소재하고 있는 34개 병원의 신생아실 간호사 273명을 대상으로 하였고, 연구도구는 연구자가 개발한 신생아실 간호사의 어머니 역할회득을 위한 역할수행 측정도구, 역할지각 측정도구, 근무조직 특성측정도구와 구 등이 개발한 간호사 업무 스트레스 측정도구, 그리고 그의 특성들을 측정할 수 있는 문항을 작성하여 사용하였다. 자료수집방법은 연구대상병원 신생아실 간호사들에게 근무조직 특성에 관한 설문을 제외한 나머지 설문지를 배부하여 직접 기록하도록 하였고, 근무조직 특성에 관한 설문지는 각 병원의 신생아실의 수간호사 1인이 기록하였다. 수집된 자료는 SAS/PC를 이용하여 평균과 표준편차, 빈도와 백분율, 최소치와 최대치, Pearson 상관계수, t-test, ANOVA 및 Duncan's multiple range test로 분석하였다.

본 연구의 결과 요약은 다음과 같다.

1. 대상자의 어머니 역할회득을 위한 역할수행 정도는 총 평균평점은 2.15(표준편차 0.55; 최소 1점에서 최고 4점)로 가끔 수행하는 것으로 나타났다. 요인 별로

비교하였을 때 가장 높은 점수를 보인 요인은 모유수유에 관한 요인이었고(2.73), 가장 낮은 요인은 모자동실에 관한 요인(1.32)이었다.

2. 대상자의 개인체계 특성에 따른 역할수행정도를 보면 역할지각($r=0.35, P=0.0001$), 나이($P=0.006$), 학력($P=0.002$), 조산사 면허소지 유무($P=0.03$) 등에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.
3. 대상자의 대인체계 특성에 따른 역할수행정도를 보면 업무 스트레스($r=0.11, P=0.0001$)와 자녀수($P=0.006$)에 따라 유의한 차이가 있었다.
4. 대상자의 사회체계 특성에 따른 역할수행정도를 보면, 근무조직 특성에서 있어 아기돌보기 참여 기회 제공 유무($p=0.030$), 신생아를 산모병실로 데려가는 허용정도($p=0.046$), 신생아 면회시 허용범위($p=0.016$), 면회규정의 준수시 유통성 정도($p=0.049$), 면회규정 제작시 간호사의 참여 정도($p=0.017$), 모유수유 규정유무($p=0.010$), 모유수유교육시행유무($p=0.009$), 모유수유실 유무($p=0.013$), 모유수유시행시 구체적 방법($p=0.003$), 담당간호대상자($p=0.0001$) 등에 따라 간호사의 역할수행정도

가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 현 병동 근무연수에 따라라도 역할수행정도에 유의한 차이를 보였다($r=0.14, p=0.0192$).

결론적으로 신생아실 간호사의 체계특성들에 따라 어머니 역할회득을 위한 역할수행정도가 다르다는 것을 알 수 있었고, 이러한 결과는 교육 프로그램이나 효율적인 근무조직의 재구조화 등을 통해 변화시킬 수 있는 간호사들의 체계특성들을 변화시킴으로써 간호목표달성을 위한 역할수행을 잘 할 수 있도록 돕는 것이 필요하다고 생각된다. 또한 본 연구결과를 통해 King의 간호를 위한 개념적 틀을 연구와 실무에 대한 적용가능성을 제시할 수 있었다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 간호사들의 어머니 역할회득을 위한 역할지각을 증진시킬 수 있는 프로그램을 개발하는 연구가 필요하다.
2. 간호사들의 근무체계를 어머니 역할회득을 도울 수 있는 효율적인 방향으로 재구조화하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 구미옥, 김매자 (1985). 임상간호사의 업무스트레스에 관한 분석적 연구. 간호학회지, 15(3), 39-49.
- 권경남 (1983). 간호전문대학생들의 임상실습현장에서 의 역할수행에 관한 연구. 간호학회지, 13(3).
- 금명희 (1986). 종합병원 간호원의 직무수행에 영향을 미치는 제요인에 관한 연구. 부산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김진순 (1984). 일차보건의료사업에 있어서 보건진료원의 업무수행에 관한 분석적 연구. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김태임 (1990). 산육초기 수유시 모아상호작용양상에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김형애 (1982). 병원분만산모의 안녕저해요인에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김화실 (1984). 수간호원의 리더쉽유형과 간호원의 소진경험. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박국희 (1985). 간호요원 인사고과의 주관적 평가와 객관적 평가. 월간간호, 9(4), 85-94.
- 박금자 (1989). 산육기 간호활동에 대한 산모와 간호사의 중요도에 관한 비교연구. 복음간호전문대학 논문집, 6, 104-126.
- 박성애 (1986). 병원간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구개발 연구. 간호학회지, 16(3), 31-37.
- 박순옥 (1993). 만성질환아 어머니의 스트레스 요인과 대응방법에 관한 연구. 부산대학교 대학원 간호학 석사학위 논문.
- 박영선 (1987). 지지적 간호가 고위험 신생아 어머니의 상태불안 감소에 미치는 영향. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박주봉 (1978). 산모와 간호사가 본 선택된 산육기 간호활동의 중요도에 관한 탐색적 연구. 간호학회지, 8(1), 152-162.
- 박진영 (1982). 종합병원 간호원의 역할갈등에 관한 연구. 서울대학교 보건대학원 석사학위 논문.
- 박혜숙 (1983). 신생아돌보기활동이 산모의 애착행위에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 방용자 (1970). 간호원의 역할인식과 환자, 의사, 행정가의 역할기대와의 관계. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문.
- 성미혜 (1983). 간호원의 산육기 간호에 대한 역할인식과 산모의 간호요구에 관한 비교연구. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.
- 소향숙 (1982). 주관적 지각과 직무만족이 직무효율성에 미치는 영향. 전남의대잡지, 19(4), 523-532.
- 손복희 (1983). 모자동실동거가 산모의 신생아에 대한 애착행위에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안윤문 (1996). 모자동실제도에 대한 산모, 의사, 간호사의 인식비교. 고신대학교 보건대학원 석사학위 논문.
- 왕임순 (1986). 지지적 간호가 고위험 신생아에 대한 어머니의 지각과 애착행위에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 유은광 (1979). 간호원의 역할인식정도와 역할수행 저해요인에 관한 일 조사연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이경혜 (1982). 산육기 산모의 어머니 역할에 대한 인식과 간호요구에 대한 요구. 간호학회지, 12(2), 67-79.
- 이미경 (1990). 신생아 양육에 대한 교육이 산모의 돌보기 자신감에 미치는 영향. 경북대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이미자 (1995). 모유수유저해요인에 대한 산모와 신생

- 아실 간호사 간의 인식정도 비교연구. 여성건강간호학회지, 창간호.
- 이병숙 (1991). 신졸간호사의 간호업무수행과 관련된 변인에 관한 연구. 부산의사회지, 27(2), 41-48.
- 이상미 (1995). 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무 스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 간호학회지, 25(4), 790-806.
- 이숙진 (1994). 간호원의 역할수행에 영향을 주는 요인에 대한 고찰. 월간간호, 64-73.
- 이애란, 박문희 (1995). 수유형태에 따른 초산모의 신생아에 대한 지각 비교연구. 아동간호학회지, 1(1), 16-25.
- 이영은 (1992). 산욕초기 초산모의 간호목표달성방법 합의가 어머니 역할수행에 대한 자신감과 만족도에 미치는 영향에 관한 실험적 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이영은, 안운문 (1996). 모자동실제도의 인식에 관한 탐색연구. 고신대 의학부 논문집, 11(1,2), 143-155.
- 이은숙 (1988). 초산모 어머니 역할에 대한 자신감과 수유시 모아 상호작용 민감성과의 관계 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이자형 (1996). 산욕초기 초산모의 신생아 양육행동에 관한 연구. 아동간호학회지, 2(1), 5-12.
- 이자형, 변수자, 한경자 (1995). 수유형태와 모유수유에 대한 어머니들의 태도연구. 모자간호학회지, 4(1), 52-67.
- 장민옥 (1986). 간호사의 역할개념지각과 역할수행 및 소진경험정도와의 상관관계 연구. 연세대 교육대학원 석사학위 논문.
- 조갑출 (1986). 서울시내 일부 종합병원 신생아 간호의 질평. 적십자 논문집, 79-85.
- 조미영 (1988). 초산모의 분만유형별 분만경험에 대한 지각과 모아상호작용에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 조미영 (1995). 모아상호작용 과정의 진행양상에 관한 연구. 여성건강간호학회지, 1(1), 5-22.
- 조부희, 최순희 (1985). 종합병원의 간호업무수행 및 인식정도에 관한 조사연구. 전남대학교 논문집, 23-33.
- 지성애 (1985). 간호원의 자아일치, 역할인식과 역할수행과의 관계에 관한 연구. 월간간호, 19(7).
- 최인희 (1986). 모아조기접촉이 어머니 역할획득과 애착행위에 미치는 영향. 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 태영숙 (1984). 환자의 기본적인 간호요구에 입각한 간호활동수행도에 관한 연구. 복음간전논문집, 2, 61-73.
- 하영수 (1986). 모아의 유희적 상호작용 행동패턴에 관한 연구. 대한간호, 26(5), 43-69.
- 하영수, 이경혜 (1991). 모성 및 부인간호학. 서울:신광출판사.
- 한경자 (1986). 한국인 영아초기 수유시 모아상호작용 행동형태에 관한 현상학적 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 한경자, Choi (1986). 영아의 어머니에게 주어진 영아행동의 설명과 어머니의 반응유도시범이 모아상호작용에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대 간호학 논문집, 1(1).
- 한혜실 (1990). 임산부의 교육적 요구도에 관한 연구. 예수간호전문대학 논문집, 6(1), 49-69.
- 홍근표 (1984). 간호원의 소진경험에 관한 분석적 연구 - 개인적 특성, 업무와 관련된 스트레스, 사회적 지지와의 관계. 연세대학교 교육대학원 박사학위 논문.
- Adams, B. (1991). Advantage of rooming-in care mother and in the control of enteria epidemics in neonatal departments. Orv-Heil, 132(2), 69-72.
- Anderson, G. C. (1983). Extended contact after birth time-controlled or self-regulating. Pediatrics, 75(5), 863-864.
- Barnett, C. R., Leiderman, P. H., Grobstein, R., and Klaus, M. H. (1970). Maternal separation: The maternal side of interaction deprivation. Pediatrics, 45, 197-205.
- Bates, E. M. and Moore, B. N. (1980). Stress in hospital personnel. The Medical Jour. of Austria, Nov.
- Brown, B. (1982). Maternity patient teaching, A nursing priority. JOGNN, 11, 11-13.
- Chapman, J. J., Macey, M. J., Keegan, M., and Borum, P. (1985). Concerns of breastfeeding mothers from birth to 4 months. N. R., 34(6), 374-377.
- Chaska, N. L. (1978). Status consistency and nurse: Expectation and perceptions of role perform-

- ance. NR, 27(5), 356-364.
- Dyer, E. D. (1975). What are the relations of quality patient care to nurses, performance biographical and personality variables. Psycho. Rep., 36, 255.
- Gentry, W. D. and Parkers, K. R. (1982). Psychological stress in ICU and Non ICU nursing, A review of the past decade. Heart and Lung, 12(1), 46.
- Gottlieb, L. (1978). Maternal attachment in primiparas. JOGNN, 7(2), 39-48.
- Harrington, H. A. and Thesis, G. C. (1968). Institutional factors perceivable by baccalaureate graduates as influencing their as staff nurses. NR, 17(3), 228-235.
- Ivencevich, J. M. and Matteson, M. T. (1980). Nurses and stress. Supervise nurse, June, 17.
- Jacobson, S. T. (1983). Stresses and coping strategies of NICU nurses. Research in nursing and Health, 6, 33-40.
- Jelinek, R. C. (1967). Selected correlates of job performance of community health nurse. N. R., 30(1), 43-48.
- King, I. M. (1971). Toward a theory for nursing. New York: John Wiley & Sons.
- King, I. M. (1981). A theory for nursing: Systems, concepts, process. New York: John Wiley & Sons.
- Klaus, M. and Kennel, J. (1970). Mothers separated from their newborn infant. Pediatric Clinical Neurology, 17, 1015-1037.
- Klaus, M. and Kennel, J. (1976). Maternal infant bonding: The impact of early separation or loss on family development, Current Practice in OBGYNursing. St.Louis: C. V. Mosby.
- Koerner, B. C. (1981). Selected correlates of job performance of community health nurse, N. R., 30(1), 43-48.
- Lawrene, A. D. and Bull, M. (1985). Mothers use of knowledge during the first postpartum week. JOGNN, 14(4), 315-320.
- Ludington-Hoe (1977). Postpartum development of maternity. AJN, 77(7), 1171-1178.
- Malony, J. P. (1982). Job stress and its consequences on a group of intensive care and non intensive care nurses. ANS, Jan, 31.
- Marlow, (1988). Textbook of pediatric nursing. 6th., Phila: W. B. Saunders Co.
- Munson, F. C. and Heda, S. S. (1974). An instrument for measuring nursing satisfaction. N. R., 23(2), 159-166.
- Nelson, L. F. (1978). Competence of nursing graduates in technical communication, and administrative skills. N. R, 27, 121-125.
- O'Conner et al (1977). Postpartum extended mother-infant contact, Subsequent mothering and child health. Paper presented at meeting of the research in child development.
- Reiser, S. L. (1981). A tool to facilitate maternal and infant attachment. JOGNN, 10(4), 294-297.
- Riesch, S. K. and Munns, S. K. (1984). Promoting awareness: The mother and her baby. N. R., 33(5), 271-276.
- Riodan, J. and Countryman, B.A. (1980). Basis of breastfeeding: Part I. JOGNN, 9(4), 207-210.
- Schiwirian, P.M. (1981). Toward an explanatory model of nursing performance. NR, 30(4), 247-253.
- Scully, R. (1980). Stress in the nursing. AJN, May, 912-915.
- Sousa, P.L.R., Barros, R.C., and Gazelle, R. V. (1974). Attachment and lactation. Preceeding of the international congress of pediatrics, Buenos Aires.
- Steffen, S. M. (1980). Perception of stress: 1800 nurses tell their stories, Living with stress and promoting well-being. C. V. Mosby, 38-58.
- Sumner, G. and Fritsch, J. (1977). Postnatal parental concern: The first six weeks of life. JOGNN, 6, 27-32.
- Swanson, J. (1978). Nursing intervention to facilitate maternal-infant attachment. JOGNN, 7(2), 35-38.

– Abstract –

Key concept : Role attainment, Role performance

Nursery Room Nurses' Role Performance for Maternal Role Attainment of Mothers at Early Postpartum Period

Lee, Young Eun · Park, Chun Hwa* · Park, Geum Ja*
Kim, Young Soon** · Park, Bong Im***

The early postpartum period is crucial toward in recovery from childbirth and attainment of the maternal role. Maternal role attainment is a complex social and cognitive process of stimulus-response accomplished by learning. Helping for maternal role attainment is one of nursing goals in the early postpartum period. Based on King's conceptual framework for nursing, this study was planned as descriptive correlation study to determine the significant differences of the degree of nursery room nurses' role performance according to several variables of personal, interpersonal, and working system of nurses in nursery room. The purpose of this study was to contribute to the planning of nursing care to help maternal role attainment of the early postpartum period of mothers and to the development of relevant nursing theory. The data were collected from Feb. 3 to 28 by questionnaires with 273 nurses in nursery room. The instruments for this study were consisted of four parts: 21 questions for role performance of nurse; 37 questions for personal system of nurse including 31 questions for role perception of nurse; 65 questions for interpersonal system including 63 questions for job stress of nurses;

18 questions for working system of nurse. The tools to measure role performance and role perception, and job stress of nurse were tested for internal reliability. Cronbach's Alphas were 0.9612, 0.9058, and 0.9649. The data were analysed by using in S.A.S. computerized program and included percentage, t-test, ANOVA, Pearson Correlation Coefficient, and Duncan multiple range test.

The conclusions obtained from this study are summarized as follows :

1. The mean score of the items of role performance was 2.12(SD=0.55) in Likert's 4 points scale.
2. The degree of role performance was significantly different according to role perception($p=0.0001$), age($p=0.006$), educational background($p=0.002$), and certificate of midwife($p=0.03$) among variables of personal system of subjects.
3. The degree of role performance was significantly different according to job stress($p=0.0001$) and numbers of children($p=0.006$) among variables of interpersonal system of subjects.
4. The degree of role performance was significantly different according to having opportunities for baby($p=0.03$), the degree of flexibility to bring baby to mother's room($p=0.046$), the scope of visitor for baby($p=0.016$), the degree of flexibility of visiting for baby($p=0.049$), the degree of participation of nurse in establishing visiting rules($p=0.017$), existence and/or nonexistence of rules for breast feeding($p=0.010$), existence and/or nonexistence of education for breast feeding ($p=0.009$), existence and/or nonexistence of breast feeding room($p=0.013$), concrete methods for breast feeding($p=0.003$), working place($p=0.0001$), and career($p=0.019$) among variables of personal system of subjects.

* Department of Nursing, Kosin University

** Gospel Hospital, Kosin University