

교대 여부에 따른 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도

A Comparative Analysis on the Married Nurses' Role Conflict and Job Satisfaction in Accordance with Shift Work

정 수 경* · 정 혜 선**

I. 서 론

최근 우리나라 여성의 취업률은 1980년에는 42.8%이었으나, 1990년에는 47.0%, 2003년에는 49.7%로 매년 크게 증가하고 있으며(통계청, 2003), 특히 기혼여성의 취업률이 빠르게 증가하는 추세이다. 1980년 여성 기혼자의 경제활동참가율은 40.0%로 미혼에 비해 11%정도 낮았지만, 1980년 40.0%에서 2000년 48.7%로 기혼여성의 경제참가율이 10년 사이에 9%포인트의 괄목할 만한 성장을 보이고 있다(황, 2003).

기혼 여성이 많이 취업해 있는 전문직종의 하나가 간호직이다. 간호사는 병원에서 환자에게 연속성 있는 간호를 제공하기 위하여 24시간을 3부 또는 2부로 교대 근무를 해야 한다. 그런데 결혼한 기혼간호사는 교대 근무를 하면서 직장생활을 수행해야 하므로 가정과 직장에서의 이중의 역할을 감당해야 하는 어려움이 있다. 이로 인해 교대 근무를 하는 기혼간호사는 직무만족도 저하와 역할갈등을 경험할 수 있다.

간호사의 교대근무는 직무에 대한 불만족을 야기시켜 근무현장에서의 갈등과 사기저하를 유발할 수 있고, 결과적으로 결근 및 이직으로 발전되어 효율적인 병원 경영의 어려움과 간호업무의 질적 저하를 초래할 수 있

다(홍, 2002).

특히 교대제로 인한 불규칙적인 근무시간은 생체기능의 밤낮에 대한 자연적인 리듬의 불균형을 초래하여 생리기능에 혼란을 가져올 수 있고, 생리적·심리적 기능 활동에 영향을 미치게 되어 수면장애, 피로, 식욕부진, 우울 등의 여러 가지 신체적 및 정신적 불편감을 증가시킨다. 특히 적응을 잘 하지 못하는 경우에는 정서장애, 소화기 질환 및 심맥관계 질환 등의 교대 근무 증후군을 유발하게 된다(황, 정, 임, 이와 김, 1991). 뿐만 아니라 야간근무를 포함한 교대근무는 사회적 장애로도 이어져 야간근무를 자주 하는 사람은 다른 사람과 생활시간대가 달라 교류의 기회를 상실할 뿐만 아니라 대화능력도 감소하고 사회생활에 심각한 문제를 나타낸다고 하였다(김과 이, 2000).

기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 대한 선행논문(곽, 1990; 김, 2001; 박, 1988; 복, 1992; 이, 1995)을 살펴보면 대부분 교대 여부를 구분하지 않고 연구가 수행되어 임상간호사의 역할과 업무수행에 가장 크게 영향을 미치는 교대근무로 인한 요인을 파악하지 못하였다. 교대 여부를 구분하여 연구한 선행논문(손, 1993)의 경우에도 역할갈등만 파악하여 교대여부에 따른 역할갈등과 직무만족도에 미치는 요인에 대한 연구가 이루어지지 않았다.

* 의정부성모병원

** 가톨릭대학교 산업보건대학원, 교신저자

이에 본 연구에서는 교대 근무로 인해 발생할 수 있는 임상간호사의 역할갈등과 직무만족도를 살펴봄으로써 교대 근무를 하는 임상간호사의 업무 능력 향상에 기여하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상

서울·경기지역에 소재하는 500병상 이상인 4개 종합병원의 기혼간호사 전수를 조사대상으로 하였다. 이 중 본 연구 참여에 동의한 210명으로부터 자료를 수집하였다. 그러나 본 연구의 내용상 자녀가 없는 경우에는 어머니로서의 역할갈등 문항에 응답을 할 수가 없어, 자녀가 없는 경우인 39명의 자료를 제외하였으며, 응답이 부실한 4명의 자료를 추가로 제외하여 총 167명의 자료를 최종분석 대상으로 하였다.

2. 연구방법

2004년 3월 15일부터 4월 7일까지 해당병원의 간호부 또는 수간호사를 통하여 연구목적을 설명하고 협조를 얻은 후, 기혼간호사들에게 설문지를 배부하여 자기기입식으로 작성하게 하였다. 응답한 설문지는 수간호사를 통해 직접회수하거나 우편으로 회수하였다.

3. 연구도구

역할갈등의 조사도구는 Hall(1972)의 도구를 토대로 곽(1990)이 사용한 측정도구를 이용하였다. 이 도구는 직장에서의 역할갈등 9문항, 어머니로서의 역할갈등 7문항, 아내로서의 역할갈등 5문항, 주부로서의 역할갈등 4문항의 총 4개 영역 25문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 역할갈등이 큰 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 본 연구에서 Cronbach's α 값이 0.90이었다.

직무만족도는 Stamps, Piedmont, Slavit과 Haase(1978)에 의해 개발된 measurement of work satisfaction among health profession을 토대로 고(1988)가 수정보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 보수 3문항, 전문직 위치 3문항, 간호사-의사관계 2문항, 행정 5문항, 자율성 3문항, 업무요구 3문항,

상호작용 5문항으로 총 7개 영역 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미하며, 역문항인 경우 역으로 환산하여 분석하였다. 도구의 신뢰도는 본 연구에서 Cronbach's α 값이 0.76이었다.

4. 분석방법

수집된 자료는 SPSS Win 10.0 Program을 이용하여 전산통계처리 하였다.

일반적인 특성은 빈도와 백분율로 분석하였고, 교대 여부에 따른 일반적 특성의 차이는 Chi-square검정을 시행하였다. 일반적인 특성과 영역별 역할갈등, 영역별 직무만족도의 분석은 교대여부에 따라 평균과 표준편차, t-test, ANOVA를 사용하였다. 교대 여부에 따른 영역별 역할갈등과 직무만족도와의 관계는 Pearson correlation으로 분석하였다. 교대 여부에 따른 영역별 역할갈등 및 영역별 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 Stepwise regression analysis로 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

1) 대상자의 개인적 특성

대상자의 평균연령은 31.7세로, 연령별 분포는 교대, 비교대 근무자 모두 30세 이상이 많았다. 종교는 교대 근무자에서는 종교가 없는 경우가 많았고, 비교대 근무자에서는 천주교가 많았다. 최종학력은 교대 근무자에서는 전문대졸업이 많았고, 비교대 근무자에서는 대학교졸업이 많았다.

자녀수는 교대 근무자는 자녀가 1명인 경우가 많았고, 비교대 근무자에서는 자녀가 2명 이상인 경우가 많았다. 동거하는 가족수에 있어서는 교대, 비교대 근무자 모두 3명 미만이 가장 많았고, 부양책임은 교대 근무자에서 '있다'가 65.4%, 비교대 근무자에서는 '없다'가 51.7%였다.

간호직 선택 동기로는 교대근무자에서 졸업 후 취직이 보장되어서가 가장 많았고, 비교대 근무자에서는 주위의 권유에 의해서가 가장 많았다. 간호직 종사계획은 교대, 비교대 근무자 모두 기타 항목이 가장 많았다(표 1).

〈표 1〉 연구대상자의 개인적 특성

(단위 : N, %)

변수	구분	교대(N=107)	비교대(N=60)	χ^2	p
연령	30세 미만	29 (27.1)	5 (8.3)	8.353	0.004
	30세 이상	78 (72.9)	55 (91.7)		
종교	천주교	24 (22.4)	21 (35.0)	3.673	0.299
	기독교	30 (28.0)	12 (20.0)		
	불교	11 (10.3)	7 (11.7)		
	무교	42 (39.3)	20 (33.3)		
최종학력	전문대 졸업	68 (63.6)	22 (36.7)	12.699	0.002
	대학교졸업	33 (30.8)	28 (46.7)		
	대학원재학이상	6 (5.6)	10 (16.7)		
자녀수	1명	79 (73.8)	26 (43.3)	15.319	0.000
	2명 이상	28 (26.2)	34 (56.7)		
동거하는 가족수	3명 미만	83 (77.6)	35 (58.3)	7.042	0.030
	3~4명	14 (13.1)	16 (26.7)		
	5명 이상	10 (9.3)	9 (15.0)		
부양책임	있다	70 (65.4)	29 (48.3)	4.650	0.031
	없다	37 (34.6)	31 (51.7)		
간호직 선택동기	주위의 권유	30 (28.0)	21 (35.0)	1.655	0.647
	직성과 흥미	21 (19.6)	13 (21.7)		
	졸업 후 취직이 보장	35 (32.7)	18 (30.0)		
	기타	21 (19.6)	8 (13.3)		
간호직 종사계획	정년까지	10 (9.3)	9 (15.0)	1.264	0.738
	경제적 안정	41 (38.3)	21 (35.0)		
	가능한 빨리 퇴직	14 (13.1)	7 (11.7)		
	기타	42 (39.3)	23 (38.3)		

2) 대상자의 직업적 특성

76.7%로 많았다.

대상자의 임상경력은 교대 근무자에서는 10년 미만이 53.3%로 많았고 비교대 근무자에서는 10년 이상이 76.7%로 많았다. 교대 근무경력은 두 집단 모두 10년 미만이 많았다.

월 평균 급여수준은 교대 근무자, 비교대 근무자에서 모두 250만원 미만이 많았다(표 2).

근무부서는 교대 근무자에서 병동이 65.4%로 많았고, 비교대 근무자에서는 외래 및 기타부서(특수부서, 의료협력센터, 건진업무센터 등)에서 근무하는 경우가

2. 연구 대상자의 영역별 역할갈등 정도 및 직무만족도

1) 영역별 역할갈등 정도

〈표 2〉 연구대상자의 직업적 특성

(단위 : N, %)

변수	구분	교대(N=107)	비교대(N=60)	χ^2	p
임상경력	10년 미만	57 (53.3)	14 (23.3)	14.098	0.000
	10년 이상	50 (46.7)	46 (76.7)		
교대근무경력	10년 미만	61 (57.0)	47 (78.3)	7.651	0.006
	10년 이상	46 (43.0)	13 (21.7)		
근무부서	병동	70 (65.4)	14 (23.3)	27.239	0.000
	외래, 기타	37 (34.6)	46 (76.7)		
월 평균 급여수준	250만원 미만	67 (62.6)	31 (51.6)	1.962	0.161
	250만원 이상	40 (38.4)	29 (48.4)		

대상자의 교대여부에 따른 역할갈등정도는 평균 5점 만점에 교대 근무자는 3.12점, 비교대 근무자는 2.98점으로 통계적으로는 유의하지 않았지만, 교대근무자의 역할갈등이 더 높은 것으로 나타났다.

영역별 역할갈등 정도를 살펴보면 교대 근무자에서는 어머니로서의 역할갈등이 가장 높았고 다음은 주부로서의 역할갈등, 직장에서의 역할갈등, 아내로서의 역할갈등 순이었다. 비교대 근무자에서도 어머니로서의 역할갈등이 가장 높았고 다음이 주부로서의 역할갈등, 직장에서의 역할갈등, 아내로서의 역할갈등 순이었다.

교대여부에 따른 영역별 역할갈등정도에서 아내로서의 역할갈등 정도가 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉 교대근무자에서 아내로서의 역할갈등이 유의하게 큰 것으로 나타났다<표 3>.

2) 영역별 직무만족도

대상자의 교대여부에 따른 직무만족도는 평균 5점 만점에 교대 근무자는 2.79점, 비교대 근무자는 2.86점으로 통계적으로 유의하지는 않았지만, 교대근무자의 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.

영역별 직무만족도를 살펴보면 교대 근무자에서는 자율성이 가장 높았고 다음은 전문직 위치, 의료진의 상호작용, 보수, 간호사-의사관계, 행정, 업무의 요구도 순이었고, 비교대 근무자에서는 전문직 위치가 가장 높았고 다음이 자율성, 간호사-의사관계, 보수, 의료진의 상호작용, 행정, 업무의 요구도 순이었다.

교대여부에 따른 영역별 직무만족도에서는 전문직

위치에 대한 영역과 간호사-의사와의 관계에 대한 영역에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 교대근무자의 경우 전문직 위치, 간호사-의사와의 관계에서 비교대 근무자보다 직무만족도가 유의하게 낮은 것으로 나타났다<표 4>.

3. 영역별 역할갈등과 직무만족도와의 상관관계

1) 교대 근무자의 영역별 역할갈등과 직무만족도와의 상관관계

교대 근무자의 역할갈등과 직무만족도는 유의한 역상관관계가 있었다. 즉 역할갈등이 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.

영역별 역할갈등과 직무만족도와의 관계를 살펴보면 직장에서의 역할갈등, 어머니로서의 역할갈등, 주부로서의 역할갈등은 직무만족도와 유의한 역상관관계를 나타내었다. 즉 직장에서의 역할갈등이 많을수록, 어머니로서의 역할갈등이 많을수록, 주부로서의 역할갈등이 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 아내로서의 역할갈등은 직무만족도와 역상관관계를 나타내었으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

영역별 직무만족도와 역할갈등과의 관계를 살펴보면 보수, 전문직 위치, 간호사-의사관계, 자율성의 영역에서 역할갈등과 유의한 역상관관계가 있었다. 즉 보수가 많을수록, 전문직 위치가 높을수록, 간호사-의사관계가 좋을수록, 자율성이 높을수록 역할갈등이 낮은 것으로 나타났다. 행정, 업무요구도, 의료진의 상호작용 영역

<표 3> 연구대상자의 영역별 역할갈등

단위 : M(SD)

영역	교대 (N=107)	비교대 (N=60)	t	p
직장에서의 역할갈등	3.03±0.53	2.94±0.45	1.159	0.248
어머니로서의 역할갈등	3.39±0.68	3.23±0.74	1.380	0.170
아내로서의 역할갈등	2.85±0.66	2.51±0.65	3.141	0.002
주부로서의 역할갈등	3.21±0.66	3.22±0.85	-0.139	0.890
계	3.12±0.50	2.98±0.50	1.744	0.084

<표 4> 연구대상자의 영역별 직무만족도

단위 : M(SD)

영역	교대 (N=107)	비교대 (N=60)	t	p
보수	2.85±0.63	2.98±0.54	-1.359	0.176
전문직 위치	3.10±0.54	3.38±0.69	-2.828	0.005
간호사-의사 관계	2.82±0.78	3.10±0.69	-2.312	0.022
행정	2.47±0.49	2.47±0.50	0.064	0.949
자율성	3.25±0.50	3.25±0.44	0.072	0.942
업무요구도	2.22±0.55	2.21±0.55	0.120	0.904
의료진의 상호작용	2.96±0.43	2.93±0.45	0.318	0.704
계	2.79±0.29	2.86±0.28	-1.364	0.175

〈표 5〉 교대근무자의 영역별 역할갈등과 직무만족도와의 상관관계

역할갈등	직장	어머니	아내	주부	전체 직무만족도
보수	-0.261**	-0.158	-0.096	-0.110	-0.206*
전문직 위치	-0.349**	0.085	-0.070	-0.167	-0.217*
간호사-의사 관계	-0.474**	-0.093	-0.169	-0.081	-0.275**
행정	-0.057	-0.213*	-0.055	-0.126	-0.142
자율성	-0.308**	-0.130	-0.232*	-0.115	-0.250**
업무요구도	-0.167	-0.111	-0.030	-0.203*	-0.155
의료진의 상호작용	-0.054	-0.077	-0.024	-0.033	-0.050
전체	-0.393**	-0.232*	-0.147	-0.210*	-0.318**

*p<0.05, **p<0.01

은 역할갈등과 역상관관계를 나타내었으나 통계적으로 유의하지는 않았다(표 5).

2) 비교대 근무자의 영역별 역할갈등과 직무만족도와의 상관관계

비교대 근무자의 역할갈등과 직무만족도는 유의한 역상관관계가 있었다. 즉 역할갈등이 많을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.

영역별 역할갈등과 직무만족도와의 관계를 살펴보면 직장에서의 역할갈등과 어머니로서의 역할갈등에서 유의한 역상관관계를 나타내었다. 즉 직장에서의 역할갈등이 높을수록, 어머니로서의 역할갈등이 높을수록 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다.

영역별 직무만족도와 역할갈등과의 관계는 보수와

자율성 영역에서 유의한 역상관관계를 나타내었다. 즉 보수가 많을수록, 자율성이 높을수록 역할갈등이 낮은 것으로 나타났다. 나머지 영역에서도 통계적으로 유의하지는 않았지만 역상관관계가 있었다(표 6).

4. 개인적 특성에 따른 역할갈등정도 및 직무만족도와의 관계

1) 개인적 특성에 따른 역할갈등 정도

개인적 특성에 따른 역할갈등 정도와 통계적으로 유의한 변수는 교대 근무자에서는 없었다.

비교대 근무자에서는 간호직 종사계획이 역할갈등과 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 간호직 종사계획이 경제적 안정을 이룰 때까지인 경우 역할갈등이 많

〈표 6〉 비교대근무자의 영역별 역할갈등과 직무만족도와의 상관관계

역할갈등	직장	어머니	아내	주부	전체 직무만족도
보수	-0.114	-0.332**	-0.193	-0.200	-0.280*
전문직 위치	-0.291*	-0.166	-0.044	-0.048	-0.166
간호사-의사 관계	-0.225	-0.073	-0.011	-0.018	-0.112
행정	-0.059	-0.128	-0.043	-0.079	-0.105
자율성	-0.434**	-0.312*	-0.106	-0.296*	-0.379**
업무요구도	-0.139	-0.145	-0.099	-0.077	-0.152
의료진의 상호작용	-0.137	-0.027	-0.039	-0.082	-0.089
전체	-0.345**	-0.295*	-0.108	-0.197	-0.317*

*p<0.05, **p<0.01

〈표 7〉 개인적 특성에 따른 역할갈등정도와의 관계

변수	구분	역 할 갈 등					
		교대 (N=107)			비교대 (N=60)		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
연령	30세 미만	3.09±0.49	-0.466	0.643	3.15±0.29	1.219	0.265
	30세 이상	3.14±0.51			2.97±0.51		
종교	천주교	3.24±0.43	0.715	0.545	2.96±0.47	0.404	0.751
	기독교	3.10±0.54			3.10±0.63		
	불교	2.99±0.45			2.84±0.40		
	무교	3.11±0.54			2.97±0.50		

〈표 7〉 개인적 특성에 따른 역할갈등점도와의 관계(계속)

변수	구분	역 할 갈 등					
		교대 (N=107)			비교대 (N=60)		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
최종 학력	전문대	3.13±0.51	0.182	0.834	3.16±0.44	2.795	0.070
	대학교	3.09±0.51			2.83±0.52		
	대학원	3.22±0.43			3.01±0.48		
자녀수	1명	3.09±0.54	-1.213	0.230	3.05±0.57	0.885	0.381
	2명 이상	3.21±0.39			2.93±0.44		
가족수	3명 미만	3.11±0.52	0.808	0.449	2.98±0.52	0.179	0.837
	3~4명	3.26±0.43			3.03±0.54		
	5명 이상	3.01±0.45			2.90±0.37		
부양책임	있다	3.20±0.44	1.946	0.057	3.04±0.52	0.888	0.387
	없다	2.98±0.59			2.92±0.48		
간호직 선택 동기	주위의 권유	3.04±0.55	0.355	0.786	3.00±0.57	0.129	0.942
	적성과 흥미	3.17±0.50			2.92±0.56		
	취직이 보장	3.13±0.51			2.97±0.49		
	기타	3.17±0.45			3.06±0.24		
간호직 종사 계획	정년까지	3.25±0.29	1.584	0.198	2.73±0.40	6.795	0.001
	경제적 안정	3.15±0.57			3.29±0.37		
	가능한 퇴직	3.31±0.35			3.13±0.40		
	기타	3.01±0.50			2.75±0.52		

은 것으로 나타났다(표 7).

2) 개인적 특성에 따른 직무만족도

개인적 특성에 따른 직무만족도와 통계적으로 유의한 변수는 교대 근무자에서는 간호직 종사계획으로 나

타났다. 즉 '가능한 빨리 그만두고 싶다'인 경우에 가장 낮은 직무만족도를 보였다.

비교대 근무자에서는 가족수와 간호직 종사계획이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 가족수가 3~4명인 경우에 가장 낮은 직무만족도를 나타냈고, 간호직

〈표 8〉 개인적 특성에 따른 직무만족도와의 관계

변수	구분	직 무 만 족 도					
		교대 (N=107)			비교대 (N=60)		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
연령	30세 미만	2.75±0.33	-0.972	0.337	2.72±0.25	-1.275	0.258
	30세 이상	2.81±0.29			2.87±0.28		
종교	천주교	2.81±0.21	0.029	0.993	2.98±0.24	2.217	0.096
	기독교	2.78±0.38			2.81±0.23		
	불교	2.80±0.30			2.76±0.26		
	무교	2.79±0.28			2.79±0.32		
최종 학력	전문대	2.75±0.30	2.737	0.069	2.80±0.32	1.014	0.369
	대학교	2.89±0.29			2.87±0.24		
	대학원	2.72±0.11			2.96±0.31		
자녀수	1명	2.81±0.30	0.711	0.480	2.79±0.26	-1.801	0.077
	2명 이상	2.76±0.28			2.92±0.29		
가족수	3명 미만	2.79±0.29	0.323	0.725	2.82±0.25	3.721	0.030
	3~4명	2.80±0.24			2.80±0.31		
	5명 이상	2.89±0.39			3.09±0.28		

〈표 8〉 개인적 특성에 따른 직무만족도와의 관계(계속)

변수	구분	직무만족도					
		교대 (N=107)			비교대 (N=60)		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
부양책임	있다	2.77±0.29	-1.175	0.244	2.88±0.30	0.511	0.611
	없다	2.82±0.30			2.84±0.27		
간호직 선택 동기	주위의 권유	2.80±0.26	0.648	0.586	2.82±0.27	0.942	0.426
	적성과 흥미	2.72±0.24			2.97±0.28		
	취직이 보장	2.84±0.32			2.86±0.32		
	기타	2.79±0.35			2.78±0.22		
간호직 종사 계획	정년까지	2.81±0.26	2.711	0.049	3.00±0.27	4.284	0.009
	경제적 안정	2.76±0.33			2.81±0.26		
	가능한 퇴직	2.63±0.19			2.58±0.18		
	기타	2.88±0.21			2.93±0.27		

종사계획에서는 '가능한 빨리 그만두고 싶다'인 경우에 가장 낮은 직무만족도를 보였고, '정년까지'인 경우에 가장 높은 직무만족도를 보였다(표 8).

1) 직업적 특성에 따른 역할갈등
 직업적 특성에 따른 역할갈등 정도와 통계적으로 유의한 변수는 교대, 비교대 근무자 모두 없었다(표 9).

5. 직업적 특성에 따른 역할갈등정도 및 직무만족도와의 관계

2) 직업적 특성에 따른 직무만족도
 직업적 특성에 따른 직무만족도와 통계적으로 유의

〈표 9〉 직업적 특성에 따른 역할갈등정도와의 관계

변수	구분	역할갈등					
		교대 (N=107)			비교대 (N=60)		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
임상경력	10년 미만	3.19±0.44	1.490	0.140	3.04±0.65	0.420	0.679
	10년 이상	3.04±0.56			2.96±0.45		
교대경력	10년 미만	3.20±0.43	1.696	0.094	2.99±0.48	0.138	0.892
	10년 이상	3.02±0.58			2.96±0.58		
근무부서	병동	3.09±0.49	-1.027	0.308	2.97±0.49	-0.070	0.945
	외래, 기타	3.19±0.53			2.98±0.51		
급여	250만원 미만	3.14±0.41	0.676	0.501	3.00±0.53	0.114	0.190
	250만원 이상	3.07±0.64			2.98±0.48		

〈표 10〉 직업적 특성에 따른 직무만족도와의 관계

변수	구분	직무만족도					
		교대 (N=107)			비교대 (N=60)		
		M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
임상경력	10년 미만	2.76±0.29	-1.436	0.154	2.76±0.27	-1.495	0.149
	10년 이상	2.84±0.30			2.89±0.28		
교대경력	10년 미만	2.76±0.28	-1.373	0.173	2.82±0.27	-1.879	0.176
	10년 이상	2.84±0.31			2.99±0.28		
근무부서	병동	2.83±0.30	1.544	0.127	2.93±0.33	0.901	0.379
	외래, 기타	2.73±0.28			2.84±0.27		
급여	250만원 미만	2.74±0.29	-2.481	0.015	2.82±0.27	-0.832	0.409
	250만원 이상	2.89±0.29			2.88±0.29		

한 변수는 교대 근무자에서는 급여로 나타났다. 즉 급여가 많은 경우에 직무만족도가 높게 나타났다.

비교대 근무자에서는 통계적으로 유의한 변수가 없었다<표 10>.

6. 역할갈등과 직무만족도에 영향을 미치는 요인

1) 역할갈등에 영향을 미치는 요인

교대 근무자에 있어서 역할갈등에 영향을 미치는 유의한 변수는 부양책임이었다. 즉 부양책임이 있는 경우에서 역할갈등 정도가 높은 것으로 나타났고, 모형의 설명력은 4.2% 이었다.

비교대 근무자에 있어서 역할갈등에 영향을 미치는 유의한 변수는 간호직 종사계획과 최종학력이었다. 즉 간호직종사 계획은 경제적 안정을 이룰 때까지인 경우에서, 최종학력은 대학교졸업인 경우에서 역할갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 모형의 설명력은 31.4% 이었다<표 11>.

2) 직무만족도에 영향을 미치는 요인

교대 근무자에 있어서 직무만족도에 영향을 미치는 유의한 변수는 급여와 최종학력이었다. 즉 급여가 높은 경우에서, 최종학력이 대학교졸업인 경우에서 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 모형의 설명력은 11.9% 이었다.

비교대 근무자에 있어서 직무만족도에 영향을 미치는 유의한 변수는 간호직 종사계획과 종교, 가족수였다. 즉 간호직종사계획은 '가능한 빨리 그만두고 싶다'인 경우에서 직무만족도가 낮은 것으로, 종교는 천주교인 경우에서 직무만족도가 높은 것으로, 가족수는 3~4

명인 경우에서 직무만족도가 낮은 것으로 나타났고, 모형의 설명력은 31.3% 이었다<표 12>.

IV. 논 의

본 연구는 교대근무 여부가 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 미치는 영향을 비교분석하기 위한 것이다.

먼저 대상자의 역할갈등 정도는 평균 5점 만점에 교대 근무자 3.12점, 비교대 근무자 2.98점으로, 통계적으로 유의하지는 않았지만 교대 근무자의 역할갈등이 비교대 근무자간의 역할갈등보다 높은 것으로 나타났다.

이를 영역별로 살펴보면 교대 근무자는 어머니로서의 역할갈등이 가장 높았고 다음은 주부로서의 역할갈등, 직장에서의 역할갈등, 아내로서의 역할갈등 순이었고, 비교대 근무자도 마찬가지로 어머니로서의 역할갈등이 가장 높았고 다음이 주부로서의 역할갈등, 직장에서의 역할갈등이었으며 아내로서의 역할갈등이 가장 낮았다. 이 결과는 북(1992), 이(1995), 이(2004)의 연구와 유사한 것이었다. 이는 여성의 취업으로 남편이 가사노동에 참여하여 가정 내 아내의 역할을 경감시켜 부부 간의 역할이 어느 정도 변화되어가고 있는 것으로서, 가사 노동을 여성의 역할로 구분 짓던 전통적인 대가족 형태에서 부부형 핵가족으로 바뀌어 가는 것을 보여주는 예라고 여겨진다.

교대 여부에 따른 영역별 역할갈등 정도를 비교해보면 아내로서의 역할갈등만 유의한 차이가 있는 것으로 나타나, 손(1993)의 결과와 일치하였다. 이 결과는 가족관계가 부부중심관계로 바뀌면서 요구되는 가정에서의 충분한 대화 등 가족과의 교제를 이루기 위한 충

<표 11> 역할갈등에 영향을 미치는 요인

구분	변수	β	Partial R ²	p	Model R ²	F	p
교대 (N=107)	부양책임	0.217	0.042	0.035	0.042	4.550	0.035
비교대 (N=60)	간호직종사계획	0.486	0.211	0.000	0.314	13.047	0.000
	최종학력	-0.323	0.103	0.005			

<표 12> 직무만족도에 영향을 미치는 요인

구분	변수	β	Partial R ²	p	Model R ²	F	p
교대 (N=107)	급여	0.264	0.073	0.005	0.119	7.005	0.001
	학력	0.213	0.045	0.023			
비교대 (N=60)	간호직종사계획	-0.407	0.129	0.001	0.313	8.492	0.000
	종교	0.297	0.118	0.011			
	가족수	0.263	0.066	0.024			

분한 역할이 교대 근무로 인해 제대로 이루어지지 못함으로써 아내로서의 역할수행에 대한 남편의 기대에 불균형을 초래하여, 교대 여부에 따라 아내로서의 역할갈등에 차이가 발생하여 나타난 것이라 생각된다.

대상자의 직무만족도는 평균 5점 만점에 교대 근무자는 2.79점, 비교대 근무자는 2.86점으로 통계적으로 유의하지는 않았지만 교대 근무자의 직무만족도가 비교대 근무자의 직무만족도 보다 낮은 것으로 나타났다.

영역별 직무만족도는 교대 근무자에서는 자율성이 가장 높았고 그 다음이 전문직 위치였으며, 비교대 근무자에서는 전문직 위치가 가장 높았고 그 다음이 자율성이었다. 이 결과는 교대 근무 간호사의 직무만족도에서 전문직 위치에 대한 항목이 높게 나타난 현(1993)의 결과와 유사하다.

교대 여부에 따른 영역별 직무만족도에서는 전문직 위치에 대한 영역과 간호사-의사와의 관계에 대한 영역에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이것은 교대 근무자에 비해 비교대 근무자가 현재 자신이 수행하고 있는 업무를 중요하게 생각하고 자랑스럽게 말하며 만약 진로 결정을 다시 한다 해도 간호직을 택하겠다는, 전문직 위치에 대해 보다 높은 만족도를 나타낸다는 것을 의미하며, 간호사-의사와의 관계에서도 비교대 근무자가 병동보다는 외래 및 기타, 특수부서에서 근무를 많이 하게 되고 교대 근무자보다 임상경력이 높아 자신의 업무에 효율적으로 임할 수 있어 전문직 위치와 함께 의사와의 관계에 있어서도 보다 높은 만족도를 나타내었다고 생각된다.

교대 근무 간호사와 비교대 근무 간호사 모두 역할갈등과 직무만족도와 상관은 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내었다. 특히 교대근무자의 경우 여러 영역에서 역할갈등과 직무만족도가 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

개인적 특성에 따른 역할갈등 정도와 통계적으로 유의한 변수는 교대 근무자에서는 없었고, 비교대 근무자에서는 간호직 종사계획이었다. 비교대 근무자에서는 간호직 종사계획이 '경제적 안정을 이룰 때까지'인 경우에 역할갈등이 가장 높게 나타났다.

개인적 특성에 따라 직무만족도와 통계적으로 유의한 변수는 교대 근무자에서는 간호직 종사계획이었고, 비교대 근무자에서는 가족수와 간호직 종사계획이었다. 교대 근무자에서 간호직 종사계획은 '가능한 빨리 그만두고 싶다'인 경우에 가장 낮은 직무만족도를 보였고,

비교대 근무자에서는 가족수가 3~4명인 경우에 가장 낮은 직무만족도를 나타냈다. 이것은 가족수에 따라 수반되는 가사일 부담이 낮은 직무만족도를 나타낸 것이며, 간호직 종사계획에서는 '가능한 빨리 그만두고 싶다'인 경우에 가장 낮은 직무만족도를 보였고, '정년까 지인 경우에 가장 높은 직무만족도를 보였다.

직업적 특성에 따른 역할갈등 정도와 직무만족도에서 통계적으로 유의한 변수는 교대 근무자에서는 없었고, 비교대 근무자에서는 없었다.

대상자의 역할갈등과 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다단계 회귀분석을 실시한 결과, 교대 근무자에 있어서 역할갈등에 영향을 미치는 요인은 부양책임이었다. 이것은 '경제적 안정을 이룰 때까지' 간호직에 종사하겠다는 항목이 가장 많이 나타난 것과 관련이 있을 것이라 생각된다.

비교대 근무자에 있어서 역할갈등에 영향을 미치는 요인은 간호직 종사계획과 최종학력이었다. 간호직 종사계획은 '경제적 안정을 이룰 때까지'인 경우에서, 최종학력은 대학교졸업인 경우에서 역할갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

교대 근무자에 있어서 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 급여와 최종학력이었다. 비교대 근무자에 있어서 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 간호직 종사계획과 종교, 그리고 가족수였다. 선행논문에서 교대 근무자에서 직무만족도에 유의한 변수는 연령과 현부서에서의 근무기간, 간호직 종사 예정기간이었으며, 비교대 근무자에서는 유의한 변수가 없었던 결과(현, 1993)와 차이가 있다. 또한 교대 및 비교대 근무를 구분하지 않고 연구한 선행논문에서는 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 수간호사, 동료, 의사, 부서, 근무기간, 직무/비직무 갈등으로 나타난 결과도 있고(Decker, 1997), 인지하는 지지 환경과 종종 간호부서 근무가 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타난 연구도 있다(Kangas, Kee와 Mckee-Waddle, 1999). 이 결과는 본 연구가 교대 여부에 따른 기혼간호사를 대상으로 하였었고, 교대 근무자보다 비교대 근무자에서 비교적 연령이 높고 임상경력이 길며 그에 따라 직위가 높았기 때문이라 생각된다. 또한 개인적으로는 임신과 출산, 자녀양육이 어느 정도 적응이 되는 시기이고 직업적으로는 자신의 업무를 수행함에 있어 비교적 안정기에 접어들었기 때문에 교대 근무자에 비해 비교대 근무자에서 부양책임이나 급여보다는 향후 간호직 종사계획이나 종

교 등이 영향을 미쳤을 것으로 사료된다.

본 연구결과에서 교대 근무자의 역할갈등과 직무만족도에 부양책임과 급여, 학력이 영향을 미치는 요인으로 나타났으므로, 교대 근무가 힘들고 업무부담이 있지만 결국 그에 따른 금전적인 보상체계가 잘 갖추어 진다면 역할갈등도 감소되고 직무만족도도 증가할 것으로 사료된다. 또한 비교대 근무자는 역할갈등과 직무만족도에서 모두 간호직 종사계획이 영향을 미치는 요인이었는데 이것은 역할갈등이 높으면 직무만족도가 낮고, 역할갈등이 낮으면 직무만족도가 높아 간호직 종사계획에도 영향을 미치는 상호 영향력이 있기 때문인 것으로 사료된다. 또한 근무경력이 높아짐에 따라 자신의 지위와 역할이 점차 높아져 자신의 가치를 더욱 긍정적으로 느끼게 되고 개인의 성장과 완성을 추구하는 계기가 되어 간호직 종사계획이 역할갈등과 직무만족도에 영향을 미친 것이라 생각된다.

교대 여부에 따라 영역별 직무만족도에서, 현재 수행하고 있는 업무가 정말 중요하고 다른 사람에게 자랑스럽게 말하며 진로 결정을 다시 한다고 해도 간호직을 택하겠다는 항목에 해당하는 전문직 위치에 대한 영역과, 간호사-의사간에 많은 협력이 이루어지고 의사들이 일반적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정한다는 항목에 해당하는 간호사-의사와의 관계에 대한 영역에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으므로, 간호사의 전문직 위치에 대한 직무만족도를 향상시키기 위하여 간호사의 직접 간호시간을 증가시키고 불필요한 행정업무를 줄이며 금전적인 보상체계를 갖추는 등의 구체적이고 효율적인 방안을 모색하고 다각적인 노력을 수행하는 것이 필요하겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 교대근무 여부가 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 2004년 3월 15일부터 4월 7일까지 서울·경기지역에 소재하는 500명 이상인 4개 종합병원에서 교대 및 비교대 근무를 하는 기혼간호사를 대상으로 자기기입식 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 총 회수된 설문지는 210부 이었으나, 자녀가 없는 경우인 39명과 응답이 부실한 4명의 자료를 제외하고 총 167명의 자료를 최종 분석 대상으로 하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 역할갈등 정도는 평균 5점 만점에 교대 근무자 3.12점, 비교대 근무자 2.98점으로 통계적으로 유의하지는 않았지만 교대 근무자의 역할갈등이 비교대 근무자의 역할갈등보다 큰 것으로 나타났다. 영역별로는 교대 근무자는 어머니로서의 역할갈등이 가장 높았고 그 다음은 주부, 직장, 아내로서의 역할갈등이었고, 비교대 근무자도 어머니로서의 역할갈등이 가장 높았고 다음이 주부, 직장, 아내로서의 역할갈등이었다. 교대 여부에 따른 영역별 역할갈등 정도에서 아내로서의 역할갈등만 유의한 차이가 있었다.
2. 직무만족도는 평균 5점 만점에 교대근무자는 2.79점, 비교대 근무자는 2.86점으로 통계적으로 유의하지는 않았지만 교대 근무자의 직무만족도가 비교대 근무자의 직무만족도 보다 낮은 것으로 나타났다.
3. 역할갈등 정도와 직무만족도는 교대, 비교대 근무자에서 모두 유의한 역상관계가 있었다.
4. 역할갈등은 교대 근무자에서는 유의한 변수가 없었고, 비교대 근무자에서는 간호직 종사계획에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무만족도는 교대 근무자에서는 간호직 종사계획, 급여, 비교대 근무자에서 가족수, 간호직 종사계획에 따라 유의한 차이가 있었다.
5. 역할갈등에 영향을 미치는 요인은 교대 근무자에서 부양책임으로 총설명력은 4.2% 이었고, 비교대 근무자에서는 간호직 종사계획과 최종학력으로 총설명력은 31.4%였다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 교대 근무자에서 급여와 최종학력으로 총설명력은 11.9%였고, 비교대 근무자에서는 간호직 종사계획과 종교, 가족수로 총설명력은 31.3% 이었다.

본 연구 결과 교대근무자의 역할갈등을 줄이고 직무만족도를 향상시키기 위하여 교대근무자의 경우 그 역할에 대한 금전적 보상체계의 개선율, 비교대 근무자의 경우 간호직 종사계획을 안정적으로 설계할 수 있는 조치가 필요할 것으로 사료된다.

참고 문헌

- 고희순 (1988). 임상간호원의 역할지각경도와 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문.

곽영주 (1990). *기혼간호사의 역할갈등에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

김대호와 이상설 (2000). *교대근무자의 야간근무가 수면과 사회생활에 미치는 영향분석. 인적자원개발연구, 2*, 163-182.

김학희 (2001). *기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구*. 대전대학교 석사학위논문.

박경옥 (1988). *기혼간호사의 직장과 가정에서의 역할갈등과 직무만족도에 관한 조사연구*. 연세대학교 석사학위논문.

복문자 (1992). *기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.

손문순 (1993). *교대와 비교대 근무 기혼간호사의 역할갈등 비교*. 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.

이민순 (2004). *자녀가 있는 기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도*. 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.

이한순 (1995). *기혼간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구*. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.

통계청 (2003). *사회통계조사보고서*.

현미숙 (1993). *교대근무 간호사의 직무만족도와 근무의욕*. 가톨릭대학교 산업보건대학원 석사학위논문.

홍상희 (2002). *임상 간호사의 인성과 직무만족에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.

황수경 (2003). *여성의 직업선택과 고용구조*. 한국노동연구원, 10-11

황애란, 정현숙, 임영신, 이혜원과 김조자 (1991). *임상간호사의 교대근무 기간이 Circadian rhythm 변화에 미치는 영향*. *대한간호학회지, 21*(2), 129-149.

Decker, F. H. (1997). Occupational and nonoccupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses. *Research in Nursing & Health, 20*, 453-464.

Hall, D. T. (1972). A model coping role conflict: The role behavior of college education women. *Adm. Sci. Quart, 17*, 471-75.

Kangas, S., Kee, C. C.와 Mckee-Waddle, R. (1999). Organization factors, nurses' job

satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *JONA, 29*, 32-42.

Stamps, P. L., Piedmont, E. b., Slavitt, D. B. 과 Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care, 16*, 337-352.

- Abstract -

A Comparative Analysis on the Married Nurses' Role Conflict and Job Satisfaction in Accordance with Shift Work

Joung, Su Kyong* · Jung, Hye Sun**

Purpose: The purpose of this study is to investigate effects of shift work on married nurses' role conflict and job satisfaction. **Method:** Study subjects consisted of married nurses employed at four general hospitals with over 500 beds located in Seoul and Kyunggi area. The data were collected from March 15th to April 7th, 2004 using the survey and the subjects were asked to reply through self-administrative method. **Results:** Mean value of role conflict of nurses who worked shift work was measured 3.12 out of 5, and that of nurses who did not was measured 2.98. Mean value of job satisfaction of nurses who worked shift work was measured 2.79 out of 5, and that of nurses who did not was measured 2.86. There was a significant reverse-correlation between mean level of role conflict and of job satisfaction. Both groups, nurses who worked shift work and nurses who did not, showed significant reverse-correlation in two areas. In the case of nurses who worked shift work, role conflict not showed a

* Uijongbu St. Mary's Hospital

** Graduate School of Occupational Health, The Catholic University

significant correlation. Job satisfaction showed a significant correlation with the plan to work as a nurse and remuneration in the case of nurses who worked shift work. Duty of supporting family was the factor affecting role conflict and measured 4.2% in the case of nurses who worked shift work, and the plan to work as a nurse and the academic background in the case of nurses who did not work shift work. **Conclusion:** To reduce role conflict and

to improve the degree of job satisfaction, there should be taken a measure to improve a financial compensating system for working shift work for nurses who worked shift work, and to help nurses not working shift work to design plans for their job as nurses with stability.

Key words : Role conflict, Job satisfaction,
Shift work