

종합병원 간호조무사들의 직무만족도와 관련요인

김광진 · 사공준*

영남대학교 환경보건대학원, 영남대학교 의과대학 예방의학교실*

The Factors Associated with Job Satisfaction of Assistant Nurses in General Hospitals

Gwang-Jin Kim, Joon Sakong*

Department of Health Graduate School of Environment & Public Health and

**Department of Preventive Medicine and Public Health,*

College of Medicine, Yeungnam University, Daegu, Korea

—Abstract—

Background : The main aim of this study was to analyze the factors that could be used to predict job satisfaction of assistant nurses in general hospitals.

Material and Methods : This study was based on a survey of assistant nurses in the Daegu region from January 1, 2006 to January 31, 2006. Originally 300 questionnaires were distributed and among them 291 were completed. The data was collected and used for the statistical analysis. Descriptive and inferential statistics, such as the frequency, t-test and one-way ANOVA were used for the analysis.

Results : Among the respondents, the average score for job satisfaction was lowest in the university-trained nurses and highest in the nurses who had only graduated from high school.

Conclusion : The working conditions, work place and motivation are significantly associated with job satisfaction. In particular, there was lower job satisfaction in those nurses who wanted to change their occupation.

Key Words: Job satisfaction, Assistant nurses

서 론

경제성장과 물질적 풍요로 생활수준이 높아짐에 따라 건강수명에 대한 관심이 높아지고, 의료서비스의 질에 대한 요구도 증가하고 있다. 이에 따라 의료서비스를 수행하는 구성원으로서의 간호조무사의 역할과 업무의 중요성이 증가하고 있다.¹⁾

간호조무사제도는 1967년 간호사들의 해외 진출과 보건지소 운영을 위한 간호 인력의 부족을 해결하기 위한 간호사의 보조 인력을 공급하기 위한 방안으로 시작되었으나, 현재는 간호사의 대체인력으로 주로 이용되고 있다.²⁾ 90년대 후반의 경제위기 이후의 취업난으로 인하여 간호조무사에 지원하는 고학력자들의 지원이 늘어남에 따라 이들의 학력에 따른 의식 수준과 자질의 향상으로 업무가 전문화되고 있는 추세이다.³⁾ 간호사의 대체인력으로서의 업무뿐만 아니라 전반적으로 간호조무사들의 역할변화와 함께 이들의 직무 만족도와 직무 만족도에 미치는 요인 또한 변화하였을 것이며 새로운 변화에 맞는 직무 만족도 조사가 필요하며, 이들의 직무 만족도를 조사하는 것은 공공 의료서비스의 질적 향상을 위해서 가치 있는 일이다.

이 연구는 간호조무사들의 직무만족도를 평가하고, 직무만족도에 영향을 주는 요인을 규명하여, 의료기관의 효율적 운영과 인력관리 그리고 의료서비스의 질적 개선과 간호조무사 개인의 직무 만족도를 높이는 방안을 탐색하기 위하여 수행되었다.

대상 및 방법

대구광역시에 소재하는 종합병원 2곳, 대학병원 4곳에 근무하는 간호조무사 300명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 이중 응답이 불완전한 5명과 미회수 응답자 4명을 제외한 총 291명을 최종분석 대상으로 하였다.

선행연구에 이용된 설문지를 수정, 보완하여 2006년 1월 1일부터 2006년 1월 31일까지 한 달간 조사를 실시하였다. 각 의료기관의 간호부서 책임자를 방문하여 연구목적을 설명하고 간호부서 책임자를 통해 설문지를 배부하고 회수 하였다.

조사 내용은 일반적 특성을 묻는 질문 10문항, 이직 및 전직에 관한 질문 3문항, 업무중사 이유 및 만족도에 영향을 주는 요인을 묻는 질문 2문항, 업무만족도에 대한 질문 4문항, 근로조건만족도에 대한 질문 5문항, 의료기관만족도에 대한 질문 4문항 그리고 소속기관에서의 사회적만족도 4문항으로 총 32문항으로 구성되어 있으며 각 만족도를 묻는 질문에는 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘아니다’ 2점, ‘전혀 아니다’ 1점으로 5점을 만점으로 한 Likert척도를 이용하였으며 점수가 높을수록 만족도가 높도록 하였다. 수집된 자료는 SPSS ver. 12.0을 이용하여 기술통계, *t*-검정, 일원분산분석을 실시하였다.

성 적

대상자는 성별로는 남자가 6명(2.1%), 여자가 285명(97.9%)이었으며 결혼 상태는 미혼이 97명(33.3%), 기혼이 194명(66.7%)이었다. 대상자의 평균연령은 33.7세였으며 36~40세 군이 92명(31.6%)으로 가장 많았다. 종교는 기독교 94명(32.3%), 불교 59명(20.3%), 천주교 35명

Table 1. General characteristics of study subjects

Characteristics	No	%
Sex		
Male	6	2.1
Female	285	97.9
Marriage		
Unmarried	97	33.3
Married	194	66.7
Age (years)		
≤ 25	34	11.7
26 - 30	53	18.2
31 - 35	83	28.5
36 - 40	92	31.6
41 ≤	29	10.0
Religion		
Christianity	94	32.3
Buddhism	59	20.3
Roman Catholicism	35	12.0
The others	8	2.7
Atheist	95	32.7
Education		
High school	118	40.5
Collage	147	50.5
University	26	8.9
Duration of current work (years)		
< 1	5	1.7
1 - 5	49	16.8
6 - 10	58	19.9
11 ≤	179	61.5
Shift Work		
Yes	66	22.7
No	225	77.3
Work place		
OPD	210	72.2
Ward	69	23.7
The others	12	4.1
Total	291	100.0

OPD. Out-Patient Department

(12.0%), 기타 8명(2.7)의 순이었다. 교육수준은 전문대졸 147명(50.5%), 고졸 118명(40.5%), 대졸이상 26명(8.9%)의 순이었고, 현 직장 근무 기간은 1년 미만 5명(1.7%), 1~5년 이하 49명

Table 2. The cause of change of workplace

Change of occupation reasons	No.	%
Economic reasons	28	29.2
Job satisfaction	28	29.2
Hours of duty	12	12.5
Confliction with co-worker, senior	5	5.2
The others	23	23.9
No answer	195	0
Total	291	100.0

(16.8%), 6~10년 이하 58명(19.9%), 11년 이상이 179명(61.5%)로 11년 이상의 장기근무자가 과반수이상을 차지했다. 교대근무는 안하는 군이 225명(77.3%)이었으며 근무 장소는 외래 210명(72.2%), 병실 69명(23.7%)이었다(Table 1).

이직원인으로는 경제적 이유가 28명(29.2%), 낮은 직무만족도가 28명(29.2%), 기타 23(23.9%), 출퇴근 시간의 불편이 12명(12.5%), 동료 및 상사와의 갈등이 5명(5.2%)이었다(Table 2).

전직할 의사가 있는 경우 그 이유로는 낮은 직무만족도가 142명(71.0%)으로 가장 많았고 경제적 이유가 27명(13.5%), 불편한 출퇴근 시간 6명(3.0%), 동료 및 상사와의 갈등이 3명(1.5%) 순이었다(Table 3).

간호조무사들의 성별에 따른 직무만족도는 남성이 근로조건만족도, 의료기관만족도에서 높았고 업무만족도, 소속기관에서의 사회적만

Table 3. The intention of change of workplace

Reasons	No.	%
Job satisfaction	142	71.0
Economic reasons	27	13.5
Hours of duty	6	3.0
Confliction with co-worker, senior	3	1.5
The others	22	11.0
No answer	91	0
Total	291	100.0

족도(이하 사회적만족도)에서는 여성이 높았다. 결혼 상태에 따른 직무만족도는 미혼인 대상자가 근로조건만족도, 의료기관만족도, 사회적만족도에서 높았고 업무만족도에서는 기혼인 대상자 보다 낮았으나 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 대상자의 연령에 따른 직무만족도는 36~40세 이하 군에서 직무만족도와 의료기

관만족도가 높았으며, 41세 이상 군에서 업무만족도, 근로조건만족도, 의료기관만족도가 낮았으나 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 종교에 따라서는 업무만족도, 근로조건만족도, 의료기관만족도가 기타 군에서 가장 높았고 차이는 통계적으로 유의하였다($p<0.05$). 교육수준에 따른 직무만족도에서 업무만족도는 고등학

Table 4. The score of job satisfaction by general characteristics

Characteristics	No. (%)	Job satisfaction	Working condition satisfaction	Medical institution satisfaction	Social satisfaction
Sex					
Male	6(2.1)	2.88±0.68	2.80±0.47	2.92±0.44	2.88±0.14
Female	285(97.9)	3.01±0.68	2.54±0.57	2.85±0.60	3.13±0.58
Marriage					
Unmarried	97(33.3)	2.95±0.64	2.62±0.56	2.88±0.62	3.18±0.52
Married	194(66.7)	3.04±0.69	2.51±0.57	2.84±0.59	3.10±0.61
Age (years)					
≤ 25	34(11.7)	2.94±0.71	2.58±0.64	2.87±0.57	3.21±0.49
26 - 30	53(18.2)	3.00±0.69	2.64±0.60	2.76±0.70	3.08±0.59
31 - 35	83(28.5)	3.01±0.69	2.54±0.67	2.84±0.58	3.04±0.55
36 - 40	92(31.6)	3.08±0.69	2.55±0.55	2.97±0.57	3.17±0.54
41 ≤	29(10.0)	2.91±0.78	2.34±0.62	2.69±0.53	3.22±0.81
Religion					
Atheist	95(32.7)	2.95±0.64 [‡]	2.50±0.53*	2.81±0.58*	3.03±0.58
Christianity	94(32.3)	3.19±0.65 [‡]	2.65±0.60*	2.97±0.62 [‡]	3.27±0.58
Roman Catholicism	35(12.0)	2.80±0.81*	2.35±0.56*	2.68±0.63*	3.12±0.65
Buddhism	59(20.3)	2.92±0.62*	2.54±0.55*	2.79±0.53*	3.06±0.51
The others	8(2.7)	3.31±0.79 [†]	2.98±0.57 [†]	3.22±0.69 [†]	3.16±0.52
Education					
High school	118	3.10±0.61 [†]	2.55±0.56	2.90±0.55	3.17±0.53
Collage	147	2.98±0.67 [‡]	2.56±0.57	2.84±0.63	3.10±0.61
University	26	2.77±0.88*	2.49±0.63	2.76±0.61	3.11±0.63
Working duration					
< 1	5	2.90±0.38	2.44±0.38	3.00±0.43	3.00±0.31
1 - 5	49	3.05±0.75	2.60±0.62	2.80±0.60	3.13±0.53
6 - 10	58	2.91±0.66	2.60±0.62	2.81±0.64	3.08±0.55
11 ≤	179	3.00±0.68	2.53±0.54	2.88±0.59	3.14±0.61
Total	291	3.01±0.68	2.55±0.57	2.86±0.60	3.13±0.58

Unit : mean ± SD. (Max 5, Min 1).

*, †, ‡ Same character have not significant statistical difference.

Table 5. The score of job satisfaction by shift work and workplace

Characteristics	No.	Job satisfaction	Working condition satisfaction	Medical institution satisfaction	Social satisfaction
Shift work					
Yes	66	2.87±0.66*	2.68±0.50*	2.90±0.53	3.09±0.70
No	225	3.05±0.67	2.51±0.58	2.84±0.62	3.14±0.54
Working place					
OPD	210	3.07±0.62 [§]	2.53±0.57 [†]	2.87±0.59 [†]	3.20±0.55 [‡]
Ward	69	2.81±0.78 [†]	2.54±0.53 [†]	2.82±0.65 [†]	2.90±0.59 [†]
The others	12	3.25±0.78 [‡]	2.93±0.72 [‡]	2.81±0.45 [†]	3.31±0.71 [‡]
Total	291	3.01±0.68	2.55±0.57	2.86±0.60	3.13±0.58

Unit: mean ± SD. (Max 5, Min 1).

* p<0.05.

†, ‡, § Same character have not significant statistical difference.

교 졸업자가 가장 높고 대학교 졸업 이상자가 가장 낮았다(p<0.05). 근로조건만족도, 의료기관만족도, 사회적만족도는 교육수준에 따른 차이가 없었다. 의료기관 근무기간에 따른 만족도는 1~5년 이하 군이 업무만족도, 근로조건만족도에서 높았으며 1년 이하 군은 직무만족도, 근로조건만족도, 사회적만족도에서 가장 낮

았으나 차이가 통계적으로 유의하지는 않았다 (Table 4).

교대근무 및 근무 장소에 따른 직무만족도에서 교대근무를 하지 않는 군이 하는 군에 비해 업무만족도가 유의하게 높았고(p<0.05), 근로조건만족도는 교대근무를 하는 군이 안하는 군보다 유의하게 높았다(p<0.05). 의료기관만족

Table 6. The score of job satisfaction by cause and intention of change of workplace

Characteristics	No.	Job satisfaction	Working condition satisfaction	Medical institution satisfaction	Social satisfaction
Motive for employment					
Yes	122	3.13±0.74*	2.54±0.59	2.83±0.61	3.18±0.56
No	169	2.93±0.62	2.56±0.56	2.87±0.59	3.09±0.59
Reason of employment					
Appropriate to aptitude	12	3.50±0.71 [§]	2.63±0.61	2.96±0.52	2.96±0.59
Interest on nursing	55	3.22±0.63 [‡]	2.57±0.48 [†]	2.85±0.55	3.23±0.55
Easy getting employment	18	2.53±0.88	2.22±0.63 [†]	2.57±0.66	2.99±0.64
Job stability	27	3.10±0.67 [‡]	2.64±0.70 [‡]	2.95±0.70	3.34±0.47
The others	10	3.35±0.72 [‡]	2.52±0.65 [†]	2.73±0.65	3.05±0.55
None	169	2.93±0.62 [†]	2.56±0.56 [†]	2.87±0.59	3.09±0.59
Total	291	3.01±0.68	2.55±0.57	2.86±0.60	3.13±0.58

Unit : mean ± SD. (Max 5, Min 1).

* p<0.01.

†, ‡, § Same character have not significant statistical difference.

도와 사회적만족도는 두 군 간에 유의한 차이가 없었다. 근무 장소에 따른 만족도에서 직무만족도는 병실근무자가 가장 낮았다. 근로조건만족도는 외래 근무자가 가장 낮았다. 의료기관만족도는 근무 장소에 따른 차이가 없었으며 사회적만족도는 병실근무자가 가장 낮고 다른 군과 유의한 차이가 있었다($p<0.05$)(Table 5).

간호조무사 업무 종사이유 여부에 따른 만족도에서 이유가 있는 군이 이유가 없는 군 보다 업무만족도가 유의하게 높았다($p<0.01$). 이유가 있는 군이 근로조건만족도, 의료기관만족도에서는 낮았으며, 사회적만족도에서는 높았으나 차이가 유의하지는 않았다. 간호조무사 업무 종사 이유에 따른 직무만족도에서 적성에 적합한 군의 업무만족도가 가장 높았고, 타 분야 취업이 곤란해서라는 군이 가장 낮았으며 두 군의 차이는 유의하였다($p<0.05$). 근로조건만족도, 의료기관만족도, 사회적만족도는 두 군 간에 유의한 차이가 없었다(Table 6).

이직경험 유무에 따른 직무만족도는 이직한 적이 없는 군이 있는 군에 비해 업무만족도가 낮았고 그 차이도 통계적으로 유의하였다($p<0.05$). 근로조건만족도는 이직한 적이 있는 군이 높고 이직한 적이 없는 군이 낮게 나왔으며 두 군 간에도 유의한 차이를 보였다($p<0.05$). 의료기관만족도, 사회적만족도에서도 이직한 적이 있는 군이 높게 나왔으나 차이는 통계적

으로 유의하지 않았다(Table 7).

전직의사를 갖고 있는 정도에 따른 직무만족도는 전직의사가 없는 대상자가 업무만족도가 가장 높고 전직의사가 매우 높은 대상자가 업무만족도가 가장 낮았다. 전직의사가 보통인 대상자가 근로조건만족도가 가장 높고 전직의사가 매우 높은 대상자가 가장 낮았다. 전직의사가 매우 높은 대상자와 전직의사가 없음, 전직의사가 약간 있음, 전직의사가 보통 있는 대상자 군 간에 차이가 통계적으로 유의하였다($p<0.05$). 전직의사가 없는 대상자가 의료기관만족도가 가장 높고 전직의사가 매우 높은 대상자가 의료기관만족도가 가장 낮았다. 소속기관에서의 사회적만족도는 군 간에 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 8).

고 찰

집단 내에서 직무의 불만족은 구성원들의 사기와 동기 저하를 초래하여 인력낭비와 작업의 능률을 떨어뜨리며 직무의 불만족은 빈번한 이직·전직으로 이어져 개인에게는 경제적 손실, 삶에 대한 좌절감과 사회에 대한 불신감을 준다.⁴⁾ 의료기관에서 직원이 이직하는 경우 기존직원이 갖고 있던 어떤 고유한 숙련은 기록되거나 문서로 전수가 불가능하여⁵⁾ 새로운 인력의 재교육에 대한 시간적, 경제적 낭비가 발

Table 7. The score of job satisfaction by experience of change of workplace

Change of work place	No.	Job satisfaction	Working condition satisfaction	Medical institution satisfaction	Social satisfaction
No	195	2.95±0.69*	2.49±0.53*	2.82±0.59	3.12±0.61
Yes	96	3.13±0.63	2.67±0.63	2.93±0.61	3.13±0.51
Total	291	3.01±0.68	2.55±0.57	2.86±0.60	3.13±0.58

Unit : mean ± SD. (Max 5, Min 1).

* $p<0.05$.

생하며, 고용주가 부담하는 훈련비를 상승시킨다. 간호업무는 노동집약적이어서 간호업무 종사자들의 직무만족도는 의료서비스의 질과 밀접한 관계가 있다.⁶⁾ 따라서 간호조무사들이 직무에 만족함으로써 간호조무사 개인으로는 행복과 삶의 질을 높이고, 사회적으로는 환자에 대한 서비스가 질적으로 향상되고, 의료조직은 경영의 효율성 및 인력수급을 원활하게 할 수 있다.⁷⁾

대상자들의 일반적 특성 중 성별, 결혼유무, 연령은 만족도에 유의한 영향을 미치지 않았으며 종교도 유의한 영향을 미치지 않았다. 교육수준에 따른 만족도에서 대학교졸업이상인 대상자가 고등학교졸업자에 비해 만족도가 낮은 것은 학력수준이나 지식수준이 높아짐에 따라 업무의 질에 대한 요구 수준은 높아지나 종합병원의 특성 상 간호사의 업무지시를 받는 단순한 간호조무사 업무 자체의 한계로 인한 불만족 때문으로 생각된다. 이는 간호조무사들이 현재 지위를 비교적 긍정적으로 받아들이고 있으나 지위상승 등 능력발전이 제한되고 있는데 대해 연구대상자의 64.6%가 불만을 나타낸다는 Han⁸⁾의 연구결과와 일치하는 소견이다. 교대근무 유무에 따른 직무 만족도에서 교대근무를 하는 군에서 업무 만족도가 낮았는데, Park⁹⁾은 간호사들의 야간근무에 대한 연구에서 간호사의 건강이 야간근무 후 더 나빠졌다고 했고 야간근무에 대한 인식을 조사한 Park 등¹⁰⁾의 연구에서 간호조무사의 73.3%가 교대근무에 보완이 필요하다고 응답했으며 공부할 시간, 피부미용 저하, 홀로 업무해야 하는 부담감, 여가시간 부족, 가족관계 악화, 소화 장애 등 건강문제 발생, 수면부족, 업무량 과다, 정신적 스트레스, 불규칙한 생활리듬 등이 야간근무를

원하지 않는 이유였다. 반대로 교대근무를 안 하는 군에서 근로조건 만족도가 낮고 하는 군에서 높았는데 이는 야간근무자가 상대적으로 높은 수당을 받기 때문이라 생각된다.

근무 장소에 따른 직무 만족도는 병실근무자가 업무 만족도, 근로조건 만족도, 사회적 만족도에서 모두 낮았는데 이는 교대근무자의 대부분이 병실근무자 임을 감안할 때 앞의 결과에서 나타난 교대근무를 하는 군에서 업무만족도가 낮게 나타난 것과 관련이 있는 것으로 생각되며, 병실근무에서 겪는 환자 및 보호자와의 관계, 직원 간의 업무인수관계의 어려움이 원인으로 생각된다.

간호조무사 업무 종사이유가 없는 군에서 만족도가 낮았는데 간호조무사 직종에 사명감이나 뚜렷한 목적 없이 지원하여서 보람이나 자부심을 느끼지 못해 만족도가 낮은 것으로 생각된다. 간호조무사업무 종사이유로 타 분야 취업이 곤란해서로 대답한 군이 만족도가 가장 낮은 것은 적성이나 자기직업에 대한 소신 없이는 높은 만족도를 기대할 수 없음을 보여 준다.

이직한적 있는 군이 업무 만족도, 근로조건 만족도가 모두 높았는데 이는 종합병원의 근무자를 대상으로 하였으므로 전 직장에 비해 종합병원이 상대적으로 높은 보수나 근무여건이 잘 보장되어 있기 때문으로 생각되며 현재의 의료기관에 근무기간이 11년 이상 된 장기근무자가 많음과 일치한다. 전직의사 정도와 직무 만족도의 관계에서 전직의사가 매우 높은 군에서 업무 만족도, 근로조건 만족도, 의료기관 만족도, 소속기관에서의 사회적 만족도가 가장 낮아 전직의사를 갖고 업무에 임하면 만족도가 현저히 낮음을 알 수 있었다.

이 연구의 제한점은 연구의 대상 병원이 대구지역에 국한되어 전국의 모든 병원에 일반화하기 어려우며, 대상자들이 소규모 의료기관 종사자에 비해 보수나 근무여건이 상대적으로 좋은 종합병원에 근무하고 있어 대표성을 갖기 어렵다. 그리고 각 문항별로 직무 만족도를 분석하지 않고 평균값으로 비교하여 심층적 분석이 이루어지지 않은 제한점이 있다.

교대근무자 즉, 병실근무자의 직무만족도가 현저히 떨어지고 동료 및 상사의 관계가 직무 만족도에 미치는 영향을 고려할 때 교대근무제도의 개선과 간호사와 간호조무사간의 원활한 업무협조를 통한 직장 내 직무 만족도 향상방안을 마련하여 간호조무사가 자신의 업무에 보람을 느끼고 능률적으로 직무에 임함으로서 양질의 의료서비스를 국민들에게 제공할 수 있도록 해야 할 것이다.

요 약

간호조무사들의 역할변화와 함께 이들의 직무만족도와 직무만족도에 미치는 요인 또한 변화하였을 것이므로 새로운 변화에 맞는 직무만족도 조사가 필요하다. 이 연구는 간호조무사들의 직무만족도를 평가하고, 직무만족도에 영향을 주는 요인을 규명하여, 의료기관의 효율적 운영과 인력관리 그리고 의료서비스의 질적 개선과 간호조무사 개인의 직무만족도를 높이는 방안을 탐색하기 위하여 수행되었다. 대구광역시에 소재하는 종합병원 2곳, 대학병원 4곳에 근무하는 간호조무사 291명을 대상으로 직무만족도와 관련요인을 조사하였다.

교대근무 및 근무 장소에 따른 직무만족도에서 교대근무를 하지 않는 군이 하는 군에 비

해 업무만족도가 유의하게 높았다($p<0.05$). 근로조건만족도는 교대근무를 하는 군이 안하는 군보다 유의하게 높았다($p<0.05$). 의료기관만족도와 사회적만족도는 두 군 간에 유의한 차이가 없었다. 근무 장소에 따른 만족도에서 직무만족도는 병실근무자가 가장 낮았으며, 근로조건만족도는 외래 근무자가 가장 낮았다. 의료기관만족도는 근무 장소에 따른 차이가 없었으며 사회적만족도는 병실근무자가 가장 낮았다($p<0.05$).

간호조무사 업무 종사이유 여부에 따른 만족도는 이유가 있는 군이 이유가 없는 군보다 업무만족도가 유의하게 높았다($p<0.01$). 간호조무사 업무 종사 이유에 따른 직무만족도에서 적성에 적합한 군의 업무만족도가 가장 높고 타 분야 취업이 곤란해서라는 군이 가장 낮았으며 두 군의 차이는 유의하였다($p<0.05$). 이직 경험 유무에 따른 직무만족도는 이직한 적이 없는 군이 있는 군에 비해 업무만족도가 낮았고($p<0.05$), 근로조건만족도는 이직한 적이 있는 군이 만족도가 높았다. 전직의사를 갖고 있는 정도에 따른 직무만족도는 전직의사가 없는 대상자가 업무만족도가 가장 높고 전직의사가 매우 높은 대상자가 업무만족도가 가장 낮았다($p<0.05$).

교대근무자 즉, 병실근무자의 직무만족도가 현저히 떨어지고 동료 및 상사의 관계가 직무 만족도에 미치는 영향을 고려할 때 교대근무제도의 개선과 간호사와 간호조무사간의 원활한 업무협조를 통한 직장 내 직무 만족도 향상방안을 마련하여 간호조무사가 자신의 업무에 보람을 느끼고 능률적으로 직무에 임함으로서 양질의 의료서비스를 국민들에게 제공할 수 있도록 해야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 최명희: 간호사와 간호조무사의 업무에 관한 연구. 석사학위논문, 한양대학교 행정대학원, 1992.
2. 서정훈: 간호조무사의 교육과정에 관한 연구. 석사학위논문, 한양대학교 행정대학원, 1989.
3. Nam JN: A study on the influence of a nurse's personality on the job satisfaction [dissertation]. Seoul: Dankook Univ.; 2003.
4. 이수진: 사회복지사의 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문, 이화여자대학교 대학원, 1985.
5. 배무기: 노동 경제학. 경문사; 2002.
6. Hong SS, Jeong SH, Kim HY, Choi YH, Song KB. Comparison of job satisfaction between dental hygienist and assistant nurses in Daegu, Korea. J Korean Acad Dent Health 2005;29(2): 172-80.
7. Lee JH. A study on simple nursing activities for the registered nurses and nurse aides in the hospital. J Korea Community Health Nurs Acad Soc 1990;4(1):37-8.
8. Han YW. A study on the group conflict between nurses and aid-nurses in general hospitals. J Korean Biometric Assoc 1987;12 (1):64-5.
9. Park YS: A study of health status of nurses on night shift and nurses on day shift [dissertation]. Seoul; KyungHee Univ.; 2004.
10. Park HJ, Yoon YS, Kim YS, Lee YM, Jung MH. A study concerning the working condition and the recognition on night working of nurses and nurse aid. J Korean Biometric Assoc 2002; 27(1):82-7.