

요양병원 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과에 관한 연구*

심 미 라¹ · 김 계 하²

¹ 순창 효사랑 요양병원 행정부장, ² 조선대학교 간호학과 조교수

* 이 논문은 석사학위 논문 임.
* This article is master thesis.

Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals*

Sim, Mi Ra¹ · Kim, Kye Ha²

¹ Administration Director, Sunchang Hyusarang Geriatric Hospital

² Assistant Professor, Department of Nursing, Chosun University

주요어

간호사, 간호조무사, 직무만족,
자존감, 간호업무성과

Key words

Nurses, Nurses's Aides, Job
Satisfaction, Self Esteem,
Task Performance

Correspondence

Kim, Kye Ha
Department of Nursing,
Chosun University
375 Seosuk-dong, Dong-gu,
Gwangju 501-759, Korea
Tel: 82-62-230-6326
Fax: 82-62-230-6329
E-mail: kyeihakim@hanmail.net

투 고 일: 2010년 9월 29일
수 정 일: 2010년 12월 1일
심사완료일: 2010년 12월 1일

Abstract

Purpose: This study was conducted to compare job satisfaction, self-esteem, and nursing task performance between registered nurses (RN) and nurse assistants (NA) in long-term care hospitals. **Method:** The sample consisted of 203 nursing personnel (RN 99 and AN 104), who were working in one of 5 long-term care hospitals in 5 different areas. Data were collected by structured questionnaires from March 15 to April 30, 2010, and analyzed using the descriptive statistics, independent t-test, One-way ANOVA, and Pearson correlation coefficients with SPSS/Win 17.0 program. **Result:** There was no significant difference between nurses and nurse assistants in job satisfaction and self-esteem. But nurses had higher levels of nursing task performance than nurse assistants. **Conclusions:** These findings demonstrate the necessity of developing programs that will help to improve job satisfaction and self-esteem in nurses and nursing task performance in nurse assistants. Strategies need to be developed to maximize the value of the existing workforce without impacting on the quality of care delivered.

서 론

1. 연구의 필요성

과학기술의 발달과 생활수준 향상에 따른 평균수명의 연장으
로 우리사회의 인구노령화가 급속하게 진행되고 있다. 노령인구

의 증가는 노인성질환 및 만성질환 위주의 장기요양 의료서비스
수요의 증대 현상과 노인만성질환자의 특성에 맞는 적정 의료서
비스 공급 유도현상을 가져와 요양병원 역시 급속히 증가하게
되었다. 2004년에는 요양병원이 115개소였던 것이 2009년 말에
는 760여개로 5년 사이에 5배 이상 증가함으로써(Korea
Association of Geriatric Hospital, 2010) 수요를 훨씬 초과하여

앞질러 가고 있음을 알 수 있다.

요양병원에 근무하는 다양한 직종의 인력 중 특히 간호사는 의사와 함께 환자의 질병을 치료하는데 절대적으로 필요한 존재이다. 최근 Korea Association of Geriatric Hospital(2010)에서 환자·보호자를 대상으로 실시한 요양병원 조사에 의하면 '요양병원의 이미지에 가장 큰 영향을 미치는 직종'에 대한 응답 결과 '간호사'를 꼽은 비율이 28.8%로 가장 많았던 결과를 보아도 이를 알 수 있다. 이렇듯 간호사는 병원인력의 핵심임에도 불구하고 근래 들어 간호사의 인력 부족으로 인해 어려움을 겪는 병원들이 많다. Korea Health Industry Development Institute(2003)에서 실시한 요양병원 운영실태 조사에 의하면 우리나라 요양병원의 간호인력 수는 미국에 크게 미치지 못하는 것으로 보고되었다. 이러한 간호 인력난의 해소를 위해 2008년부터 보건복지가족부에서는 간호조무사를 간호인력으로 인정하여 요양병원의 간호등급에 적용할 수 있도록 하였으며, 이러한 특성으로 인해 다른 급성기 병원과는 달리 요양병원은 간호사와 간호조무사가 함께 간호업무를 보고 있는 경우가 많다. 대만에서도 간호사의 부족으로 인해 일부 병원에서는 간호조무사를 급성기 환자들의 질적인 간호 제공을 위해 병원 비용을 절감시키면서 한 팀으로 포함시키는 경우도 있다(Lin, Hou, Huang, Chu, & Chang, 2010). 미국에서 실시한 한 연구(Walker, 2008)에서는 장기요양 간호사들의 업무 스트레스를 줄이고 만족감을 증가시키기 위해 약물담당 간호조무사의 도입이 효과적이었다고 보고하였다. 호주에서도 노인요양시설에 근무하는 간호조무사들이 종종 자신의 영역을 넘어선 업무까지 수행하고 있는 것으로 나타났다는데 그들은 예를 들어 임상적인 의사결정도 하며, 임상간호를 수행하고 거주자들을 옹호하는 등의 중요한 역할을 하고 있었다(Holloway & McConigley, 2009). 그러나 이러한 간호인력의 구성은 간호사들의 직무만족이나 자존감을 떨어뜨릴 수 있다. 한국과 중국 간호사들의 직업 전문성은 직무만족에 영향을 미치는 유의한 요인이었는데(Hwang et al., 2009) 간호사 자격이 없는 간호조무사들이 간호사들과 동등한 입장에서 전문적인 일을 한다면 직무만족은 낮을 것이라고 여겨진다. 개인들은 자신의 가치, 성격, 흥미, 목표 등에서 부합되는 조직 혹은 직무에 매력을 느끼고 만족을 하면 그 조직에 더 오랫동안 머물러 있게 되므로(Oh et al., 2007) 직장에서 직무만족을 파악하는 것은 중요하다고 여겨진다. 전문직에서는 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 경우 효과적으로 자신의 업무를 수행하기 어려우며, 전문직업인으로서의 발전도 꺾일 수 없다. 간호조직에서 직무만족도가 중요시 되고 있는 까닭은, 이것이 간호직원의 모든 행동에 직무만족도가 영향을 미치며 나아가 조직의 생산성과 연결되기 때문이다(Park, Lee, Chang, Youn, & Lee, 1997). 이는 결국 환

자간호에도 영향을 주어 간호의 질에 대한 문제가 야기될 수 있고, 간호사와 간호조무사들의 자존감도 저하시킬 수 있으리라 예상된다.

Kim 등(2007)은 간호사들이 긍정적인 자이존중감과 자신감을 가지고 간호현장에서 활동을 한다면 좀 더 효율적인 업무수행을 하고 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 있어 대상자에게 유익을 줄 수 있을 것으로 여겨진다고 하였다. Harmer(2010)는 현재 간호의 전문성에 대한 정체성이 위기에 와 있다고 주장하며 전문성의 정체성은 명확하지 않고, 혼란과 혼동만이 눈에 보일 뿐이라고 하였다. 지금까지 간호사들은 간호조무사들의 업무를 배정하고 이를 감독해야 할 부담감을 가지고 있었다. 그러나 앞으로는 간호사들이 자격을 가지고 있지 않은 비전문적 스태프들과 함께 일할 기회가 더 증가할 것이기 때문에 이들에 대해 학문적으로나 임상적으로 위임하고 감독할 수 있는 능력을 촉진시킬 수 있는 방안이 모색되어야 한다. 이러한 방안 모색의 기초 작업으로 현재 요양병원에서 근무하는 간호사의 간호업무성과를 확인하고 함께 업무를 수행하고 있는 간호조무사와 간호업무성과에서 차이가 나는지 확인하는 것은 간호사들의 역할 규정을 명확히 하는데 도움을 줄 것으로 여겨진다.

외국에서는 간호보조 인력(nursing assistants)의 업무나 역할 개발에 관한 연구가 꾸준히 지속되어 왔다. 그러나 이들도 대부분 요양원(nursing home)에서 근무하는 간호조무사에 관한 내용으로(Rees, Pagnamenta, & Hogg, 2009; Squillace et al., 2009) 문화적 특성 상 우리나라와는 차이가 있다. 미국의 전문간호사들이 처방을 내고 클리닉을 개원할 수 있지만 우리나라 전문간호사들은 자격증을 획득한다고 해도 대부분의 병원에서 어떠한 인센티브도 받지 못하고 있는 실정인 것처럼 외국과 우리나라의 간호조무사 역할에는 차이가 있으리라 본다. 따라서 우리나라의 현 요양병원 상황에서 간호사와 간호조무사들에 대해 조사할 필요가 있다. 그러나 지금까지 간호사와 간호조무사에 관한 연구가 외국문헌에서는 일부 조사되어지고 있으나 우리나라에서는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구는 현재 요양병원에서 근무하는 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과 정도를 비교하여 요양병원 간호의 질을 높이기 위한 방안을 모색하는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 요양병원에서 근무하고 있는 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과를 비교하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성을 파악한다.

- 2) 요양병원 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감, 간호업무성과 정도를 비교한다.
- 3) 요양병원 간호사와 간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 파악한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 요양병원에서 근무하는 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과 간의 관계를 알아보기 위해 시도된 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 S군, H군 및 N시, M시, G시에 위치한 5개 요양병원에서 근무하고 있는 간호인력으로 현재 1·2등급의 요양병원에서 근무하고 있으며 연구의 취지를 이해하고 이에 참여하기를 동의한 간호사 99명과 간호조무사 104명의 총 203명을 임의로 추출하였다. 연구 표본의 크기는 G*Power program에 의해 상관관계 및 회귀분석에서 유의수준 .05, 효과크기 .3에서 검정력 .80을 유지하기 위한 표본수를 계산한 결과 67명인 것을 근거로(Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) 충분히 만족하였다.

3. 연구 도구

1) 직무만족도

직무만족을 측정하기 위해 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 Lee와 Park(1996)이 번역한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이용하였다. 이 도구는 위생요인(조직의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금 지위, 직무안정) 10문항, 동기요인(직무상의 성취, 직무성취에 대한 인정, 책임, 승진) 10문항을 포함한 총 20개 문항으로 구성 되어 있다. 각 문항은 '매우 불만족' 1점부터 '매우 만족' 5점까지의 5점 척도로 구성되어 있다. 가능한 점수는 20-100점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach alpha는 .91이었다.

2) 자존감

자존감을 측정하기 위해 Rosenberg(1965)가 개발하고 Jon(1974)이 번역한 10문항의 Rosenberg's Self-Esteem Scale을 사

용하였다. 이 도구는 4점 척도로 된 10개 문항으로 구성되어 있으며 5개 문항은 긍정형으로 되어 있고, 다른 5개 문항은 부정형으로 되어 있다. 긍정형 문항은 "전혀 그렇지 않다"에 1점, "항상 그렇다"에 4점을 주고, 부정형 문항은 역으로 환산하였다. 가능한 점수는 최저 10점에서 최고 40점까지이며, 점수가 높을수록 자존감이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach alpha는 .75이었다.

3) 간호업무성과

간호업무성과 측정도구는 Park(1989)이 개발한 평가도구를 사용하였다. 이 도구는 독자적 간호 업무에 관한 9문항, 비독자적 간호 업무에 관한 9문항, 대인관계에 관한 5문항 등 총 23문항으로 각 문항의 배점은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 척도로 되어 있다. 가능한 점수는 23-115점이며 점수가 높을수록 간호업무 성과가 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's alpha는 .96이었다.

4. 자료 수집 방법

본 연구의 자료수집기간은 2010년 3월 15일부터 4월 30일까지로 자료수집에 앞서 먼저 연구자가 해당 병원을 방문하여 병원장, 간호부서장에게 연구의 목적과 진행방법을 설명한 후 협조와 동의를 구하였다. 또한 대상자들에게도 연구 대상자의 권리와 비밀보장 및 연구목적에 대해 설명을 한 후 자발적으로 연구 참여에 동의한 대상자에 한하여 서면동의를 받고 설문지를 배부하였다. 본 연구는 구조화된 설문지를 사용하여 대상자가 설문문의 각 문항에 대해 응답을 하는 방식으로 소요된 시간은 약 10-15분 정도였다. 설문지는 총 240부를 배부하여 225부가 회수되어 93%의 회수율을 보였으며, 자료 분석에 적절하지 않은 22부를 제외한 총 203부를 본 연구의 자료로 사용하였다.

5. 자료 분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS 17.0 version program을 이용하여 전산처리하였다. 대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 기술통계를 이용하였고, 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과 정도를 비교하고, 간호사와 간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 알아보기 위해 independent t-test와 one-way ANOVA를 사용하였고, 사후검정을 위해 Scheffe test를 실시하였다.

6. 연구의 제한점

본 연구는 대상자 선정에 있어서 일부지역에 위치한 5개의 요양병원 간호사와 간호조무사만을 선정하였으므로, 본 결과를 일반화하거나 확대 해석하는데 제한이 있다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1). 대상자의 평균 연령은 37.51세였고, 40-49세 연령대가 35.0%로 가장 많았다. 성별은 여성이 96.1%로 대대수를 차지하였으며, 기혼인 경우가 71.9%로 나타났다. 대상자 중 종교를 가지고 있는 경우는 59.1%였고, 가지고 있지 않은 경우는 40.9%였다. 교육정도는 전문대 졸업이 47.3%로 가장 많았고, 고졸이 36.5%, 4년제 이상이 16.3%라고 응답하였다.

대상자의 총 임상경력은 1년 이상에서 5년 미만이 36.0%로 가장 많았으며, 5년 이상에서 10년 미만이 28.6%, 10년 이상이 25.6% 순으로 나타났다. 현 요양병원에서 근무한 임상경력은 1년 이상에서 5년 미만이 53.7%로 절반 이상이었고, 1년 미만이 41.9%, 5년 이상에서 10년 미만이 4.4%였다. 근무형태는 3교대 근무가 74.4%, 상근 근무는 25.6%였다. 급여의 경우 100만원 이상에서 200만원 미만이 89.2%, 200만원 이상에서 300만원 미만이 10.8%인 것으로 나타났다. 대상자들의 근무동기는 주위의 권유가 33.0%, 요양병원 운영에 대한 관심 때문이라고 응답한 비율이 22.2%, 신문 및 광고를 보고 입사한 경우 21.2% 등이었다.

2. 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과 정도

간호사와 간호조무사의 간호업무성과 정도는 두 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-3.972, p=.001$). 그러나 직무만족과 자존감에서는 간호사와 간호조무사 간에 유의한 차

(Table 1) General characteristics

(N=203)

Variables	Categories	n	(%)	M±S.D.
Age (years)	20-29	48	(23.6)	37.51± 9.35
	30-39	66	(32.5)	
	40-49	71	(35.0)	
	≥50	18	(8.9)	
Sex	Male	8	(3.9)	
	Female	195	(96.1)	
Marital status	Unmarried	57	(28.1)	
	Married	146	(71.9)	
Religion	Yes	120	(59.1)	
	No	83	(40.9)	
Education	High school	74	(36.5)	
	College	96	(47.3)	
	University	33	(16.3)	
Duration of working as a nurse (years)	< 1	20	(9.9)	75.32±63.16
	1 ≤ - <5	73	(36.0)	
	5 ≤ - <10	58	(28.6)	
	≥10	52	(25.6)	
Duration of working in this hospital (years)	< 1	85	(41.9)	18.93±17.42
	1 ≤ - <5	109	(53.7)	
	5 ≤ - <10	9	(4.4)	
Type of work	3 shift	151	(74.4)	
	Fixed work	52	(25.6)	
Monthly salary (10,000 won)	100 ≤ - <200	181	(89.2)	
	200 ≤ - <300	22	(10.8)	
Motivation of job	Operation of geriatric hospital	45	(22.2)	
	Recommendation from others	67	(33.0)	
	Practice/Volunteer work	27	(13.3)	
	Advertisement	43	(21.2)	
	Others	21	(10.3)	

(Table 2) Job satisfaction, self-esteem and nursing task performance of nurses and nurse assistants (N=203)

Variables	Nurse (n=99)		Nurse assistant (n=104)		t	p
	M±S.D.	Range	M±S.D.	Range		
Job satisfaction	62.59±7.20	45.00- 81.00	62.46± 8.67	29.00- 81.00	-0.111	.912
Self-esteem	29.89±3.25	22.00- 38.00	29.55± 3.92	15.00- 38.00	-0.672	.502
Nursing task performance	87.10±9.11	55.00-107.00	80.47±14.23	39.00-111.00	-3.972	.001

이가 없었다(Table 2).

3. 간호사와 간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과

간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 분석한 결과, 결혼상태($t=-2.085, p=.040$)와 현 임상경력($F=4.852, p=.009$)에 따라 간호업무성과에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼상태에서는 기혼인 대상자들의 간호업무성과가 미혼인 대상자들의 간호업무성과보다 더 높았으며, 사후검증결과 현 임상경력에서는 1년 이상에서 5년 미만의 경력을 가진 간호사들이 1년 미만의 경력 간호사보다 간호업무성과가 더 높았다(Table 3).

간호조무사의 경우 결혼상태($t=-2.007, p=.047$), 총 임상경력

($t=3.063, p=.032$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 기혼인 대상자들이 미혼인 대상자들보다 간호업무성과 정도가 높았으며 총 임상경력은 사후검증결과 유의하지 않은 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 요양병원에서 근무하는 간호사와 간호조무사간의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과 정도를 비교하기 위해 시도되었다.

본 연구에서 요양병원 간호사의 직무만족 점수는 평균 62.59점(평균평점 3.13), 간호조무사는 평균 62.46점(평균평점 3.12)으로 중간점수보다 약간 높은 편이며 두 집단 간에 유의한 차이는 없었다. 이 점수는 일부 지역 대학병원 일반 간호사를 대상으로

(Table 3) Nursing task performance according to general characteristics of nurses (N=99)

Variables	Categories	M±SD	t/F	p	scheffe
Age (years)	20-29	84.62± 7.05	.903	.443	
	30-39	86.85± 8.94			
	40-49	88.82± 8.40			
	≥50	87.80±12.80			
Marital status	Unmarried	84.04± 7.55	-2.085	.040	
	Married	88.25± 9.41			
Religion	Yes	87.48±10.26	.454	.651	
	No	86.64± 7.58			
Education	College	87.82± 7.47	1.048	.303	
	University	85.08±12.59			
Duration of working as a nurse (years)	<1	81.00± 8.12	.955	.418	
	1 ≤ - <5	85.70±11.11			
	5 ≤ - <10	88.21± 7.06			
	≥10	87.38± 9.86			
Duration of working in this hospital (years)	<1 ^a	82.90± 9.67	4.952	.009	a(b)
	1 ≤ - <5 ^b	88.95± 8.79			
	5 ≤ - <10	88.78± 3.35			
Type of work	3 shift	86.83± 8.94	-.454	.651	
	Fixed work	87.73± 9.60			
Monthly salary (10,000 won)	100 ≤ - <200	86.30± 8.83	-1.655	.101	
	200 ≤ - <300	89.91± 9.69			
Motivation of job	Operation of geriatric hospital	87.32± 7.86	.424	.791	
	Recommendation from others	86.82± 9.05			
	Practice/Volunteer work	85.67± 4.16			
	Advertisement	85.77±11.62			
	Others	89.91± 8.85			

(Table 4) Nursing task performance according to general characteristics of nurse assistants (N=104)

Variables	Categories	M±SD	t/F	p
Age (years)	20-29	75.63±15.88	1.426	.240
	30-39	82.03±12.62		
	40-49	82.24±13.27		
	≥50	82.67±25.58		
Sex	Male	75.50±15.23	1.028	.306
	Female	80.89±14.16		
Marital status	Unmarried	76.13±15.94	-2.007	.047
	Married	82.23±13.20		
Religion	Yes	81.21±15.62	.698	.487
	No	79.18±11.54		
Education	High school	81.11±14.44	1.550	.217
	College	76.61±12.60		
	University	86.43±16.08		
Duration of working as a nurse (years)	<1	72.56±17.58	3.063	.032
	1 ≤ - <5	79.85±12.19		
	5 ≤ - <10	84.60±15.72		
	≥10	85.60±12.15		
Duration of working in this hospital (years)	<1	81.16±14.88	.524	.602
	1 ≤ - <5	79.70±13.60		
Type of work	3 shift	80.77±13.75	.409	.683
	Fixed work	79.36±16.23		
Motivation of job	Operation of geriatric hospital	79.73±13.24	.842	.502
	Recommendation from others	78.84±14.73		
	Practice/Volunteer work	83.13±13.75		
	Advertisement	83.14±14.10		
	Others	75.11±15.25		

한 연구에서 나타난 직무만족도 3.38점(Bae, 2007)보다 조금 낮은 결과이며, 사용한 직무만족도 도구는 다르지만 대구지역 간호조무사들을 대상으로 한 연구에서 직무만족도가 평균평점 3.51점(Gu, 2008)이었던 것에 비하면 본 연구 대상자의 직무만족 정도가 조금 낮은 수치임을 알 수 있다. 본 연구결과에서는 간호사와 간호조무사의 직무만족 정도에 유의한 차이가 없었다. 간호사들이 간호조무사들에 비해 학력도 높고, 급여도 많으며, 사회적 지위도 높은 것으로 알려져 있음에도 불구하고 간호조무사들의 직무만족 정도와 차이가 없다는 것은 간호사들이 현재의 요양병원 업무에 만족을 하지 못하고 있는 것으로 여겨진다. 최근 요양병원의 질적 개선을 위한 노력으로 환자평가표나 적정성 평가 등 요양병원에서 간호사의 전문성을 인정하는 분위기가 마련되고 있음을 계기로 간호사의 직무만족도가 조금 높아질 것으로 생각되어졌지만, 아직도 일반 급성기 병원보다는 근무환경이나 급여, 처우에 대한 부분이 부족한 상태이므로(Lee, 2010) 이러한 결과가 나타난 것으로 사료된다. 이에 비해 간호조무사들은 일반 급성기 병원에서보다 요양병원에서 좀 더 주요하고 많은 업무를 하고 있는데 예를 들어, 투약이나 주사, 유지관 삽입, 위관영양, 기관절개술을 통한 가래 흡인, 침상목욕 등 일반 병원

에서는 할 수 없는 업무를 직접 할 수 있기 때문에 간호사의 직무만족과 유사한 정도로 나왔을 것이라 추측된다. 그동안 간호조무사들의 업무와 관련된 스트레스원은 주로 상대적으로 낮은 봉급, 승진 체계가 없는 것, 전문성 제공에 대한 인센티브나 보상이 없는 것으로 보고되었다(Ron, 2008). 그러나 쿠웨이트 간호사들을 대상으로 한 연구에서 전문적 역할의 기회가 많고 보상이 클수록 직업만족도가 높았던 선행연구(Al-Enezi, Chowdhury, Shah, & Al-Otobi, 2009)에 비추어 보아 간호조무사들은 현재 요양병원에서 간호사와 동등한 입장에서 업무를 하고 있는 경우가 많아 급여 등에서는 부족함에도 불구하고 전문적 역할의 기회가 많기 때문에 자존감이 높아져 간호사의 직무만족 정도와 유사하게 나타난 것으로 보인다. 지금까지 간호사들은 환자간호와 관련된 업무를 간호보조인력에게 위임하고 이를 감독해야 하는 것에 대해서는 충분히 알고 있었으나 이것을 어떻게 효과적으로 할 수 있는지에 대한 기술과 이 기술을 어떻게 학습할 수 있는지에 대한 연구는 거의 없다(Kleinman & Saccomano, 2006). 따라서 본 연구의 결과를 근거로 요양병원에 근무하는 간호사와 간호조무사의 업무나 역할에서 어떤 차이가 나는지 정확하게 비교, 분석하여 각 집단의 직무만족을 높여줄 수 있는 방안을 모

색해야 할 것이다.

본 연구에서 대상자들의 자존감은 간호사의 경우 29.89점, 간호조무사 29.55점으로 중간보다 조금 더 높은 점수이며 두 집단 간에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 본 연구대상자들의 점수는 일부지역 종합병원 이상 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 나타난 자존감 30.57점(Lee, Ryu, Byun, & Park, 2004)과 광주·전남 지역에 근무하는 요양병원 간호사의 자존감 29.97점(Kim, 2010)과 거의 유사하다. 본 연구에서는 간호사의 자존감이 간호조무사의 자존감보다 좀 더 높을 것이라는 예상과 달리 두 집단 간에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노인병원(요양병원)에 대한 주변의 인식이 낮은 것으로 인함일 수 있다(Lee, 2010). 노인병원에서 근무하는 간호사들을 대상으로 질적연구를 실시한 Lee (2010)의 연구결과에 의하면, 참여자들은 주변 사람들이 노인병원이라 하면 능력이 떨어지고 실력없는 간호사가 가는 곳이라는 편견을 가지고 있으며 심지어 가족들조차도 본인이 노인병원에서 근무하는 것을 좋아하지 않는다고 하였다. 이러한 주변의 인식으로 인해 실제로 본인들도 노인병원에서 일한다는 사실이 부끄럽다고 표현한 대상자들도 있었다. 이는 결국 나 스스로에 대한 가치를 떨어뜨리며 자존감을 저하시키게 된다. 또한 요양병원에 근무하는 간호사들은 급성기 병원에서 근무하는 간호사보다는 일상생활활동의 보조 업무를 많이 하는데 예를 들어, 기저귀를 갈거나, 식사케어를 하거나, 목욕을 도와주는 등의 업무는 간호사 면허를 취득한 전문인으로서 이러한 일들을 하기에는 거부감이 들고 받아들이기 힘들며 자존감마저 상실되는 부분이라고 응답하였다(Lee, 2010). 이에 비해 간호조무사들의 자존감에 대한 선행연구는 거의 없어 직접적인 비교를 할 수 없다. 따라서 향후에는 요양병원 간호조무사의 자존감에 대한 반복연구를 실시하고 이에 영향을 미치는 요인을 찾을 필요가 있다. 또한 요양병원 간호사들의 자존감을 높여주는 요인과 이를 방해하는 요인을 심층적으로 찾아내어 자존감을 향상시켜줄 수 있는 다각적 방안을 모색해야 할 것으로 여겨진다.

본 연구에서 간호업무성과는 간호사 평균 87.10점(평균평점 3.79), 간호조무사 평균 80.47점(평균평점 3.50)으로 두 집단 간에 유의한 차이가 있었다. 이러한 점수는 간호사의 경우 일부지역 대학병원 일반 간호사를 대상으로 한 간호업무성과 3.70점(Ban, 2008) 및 대학 부속병원의 간호사를 대상으로 조사한 3.73점(Park, 2003)과 거의 유사한 결과이나 간호조무사의 경우는 월등하게 낮은 점수임을 알 수 있다. 간호업무성과란 간호사가 간호대상자인 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되어지는 제반 활동과 관련된 업무의 실제적인 집행을 말하는데(Jeong, 1998) 현재 요양병원에서는 이 업무를 간호조무사가 간호사와

함께 하고 있는 형편이다. 물론 급성기 병원에서조차도 간호사를 채용하기 힘들어 대학병원 수준의 병원을 제외한 일반 종합병원이나 병원급에서 간호조무사나 응급구조사를 대체하여 인력으로 활용하고 있기는 하지만 법적으로 인정이 되는 요양병원의 경우 그 정도가 높다고 할 수 있다. 우리나라는 2008년부터 요양병원의 간호인력 산정기준에 간호사를 대체하는 간호조무사가 간호인력 기준에 포함되어 간호사와 함께 간호업무를 하고 있는데 비록 법적으로 허용이 된 상황에서 간호조무사가 간호업무의 일을 제대로 할 수 있는 역량이 있는지 없는지를 가리기 전에 본 연구에서처럼 간호조무사들이 현재 간호업무를 얼마만큼 하고 있는지 확인해 보는 것이 필요하다 여겨졌다. 그 결과 간호조무사의 간호업무성과 점수가 간호사의 간호업무성과 점수에 비해 낮았는데 이는 간호업무의 보조 및 진료업무의 보조(의료법 제 58조 제 2항)를 담당하고 있는 간호조무사들이 실전에서 기준에 간호사들이 담당했던 간호업무를 전적으로 담당하기에는 아직 역부족이지 않은가 추측된다. 즉, 간호사는 환자를 간호함에 있어서 독자적으로 판단하고 실행할 수 있는 간호사정, 계획, 진단 등을 할 수 있고, 환자평가표 작성 같은 간호사만이 할 수 있는 업무 등으로 인해 간호업무성과가 간호조무사에 비해 높았을 것으로 생각된다. 이러한 점수의 차이는 단순히 숫자상의 문제만이 아니라 다른 파생적인 부작용도 유발할 수 있다. 즉, 간호조무사들이 간호사의 역할을 한다고 하지만 본 연구결과처럼 업무에 한계가 있으므로 이는 결국 간호사들의 업무만 가중시키는 문제를 발생하게 할 수 있다. 벨기에 노인요양 시설에 근무하는 간호사들과 조무사들을 비교한 연구(Paquay et al., 2007)에서도 간호사들은 조무사들에 비해 실제적인 간호과정, 의사소통 업무, 행정 업무에 좀 더 많은 시간을 할애하고 있었다. 우리나라 노인병원 간호사들은 의학용어를 쓸 때 조무사들이 이해를 했는지, 제대로 처치를 했는지도 확인해야 하는 등의 비전문 인력에 대한 관리로 인해 많은 심적 부담이 있고, 이는 실제로 노인병원 업무를 힘들어하면서 떠나려고 하는 부분이라 하였다(Lee, 2010). 그러나 간호조무사들에 관한 선행연구도 아직 많이 미흡한 상태라 이러한 결과를 성급히 받아들이기 전에 앞으로 간호조무사들에 대한 계속 연구도 필요하리라 본다. 또한 본 결과를 검증하기 위해서는 향후 다른 지역의 요양병원 간호인력을 대상으로 반복연구가 필요하고 더 나아가서는 두 집단에 따른 간호의 질과 환자 만족도를 비교하는 것도 필요할 것이다.

일반적 특성에 따른 간호업무성과를 조사한 결과, 간호사의 경우 결혼상태와 현 임상경력에 따라 간호업무성과에 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 반면, 간호조무사는 결혼상태와 종교, 그리고 임상경력에 따라 간호업무성과에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 간호사와 간호조무사 모두 미혼보다는 기혼인

상태의 대상자들이 간호업무성과가 더 높았고 간호사는 현 임상 경력이 1년 이상에서 5년 미만의 임상경력자가 1년 미만 경력자보다, 간호조무사의 경우는 1년 미만보다는 10년 이상의 총 임상 경력을 가진 대상자의 간호업무성과 정도가 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 이는 기혼이고 임상경험이 많을수록 간호업무성과가 높은 것으로 나타난 Ban(2007) 및 Park(2003)의 연구결과와 일치하는 것이다. 기혼일 경우는 대개 미혼보다 연령대도 높아서 현 직장을 좀 더 안정적으로 생각하여 이직을 고려하지 않기 때문에 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미친 것으로 생각된다. 또한 현 임상경력은 장기간 입원하는 경우가 많은 요양병원에서 임상경력이 많을수록 지속적인 환자와의 관계형성 유지가 더 잘되기 때문에 간호업무성과 정도가 더 높았을 것으로 사료된다. 따라서 현재 요양병원의 임상경력이 많은 장기근속자들에게 지속적인 업무와 관련된 교육과 관심이 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 요양병원 간호사와 간호조무사들의 직무만족, 자존감, 간호업무성과를 비교하기 위해 시도되었으며 본 연구의 주요결과는 다음과 같다.

본 연구 대상자의 직무만족과 자존감은 두 집단 간에 유의한 차이가 없었고, 간호사의 간호업무성과 정도가 간호조무사의 간호업무성과 정도보다 유의하게 더 높았다. 간호사는 결혼상태, 현 임상경력에 따라 간호업무성과에 유의한 차이가 있었고, 간호조무사는 결혼상태와 현 임상경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과를 근거로 다음과 같은 제언을 한다.

1. 요양병원에 근무하는 간호사와 간호조무사의 간호업무성과에 영향을 미치는 다양한 변인을 분석하기 위해 대상자를 확대하여 반복연구를 실시할 필요가 있다.
2. 요양병원의 간호사와 간호조무사의 업무 실태를 심층적으로 분석하는 연구가 필요하다.
3. 간호조무사의 간호업무성과 정도를 높여줄 수 있는 후속연구가 필요하다.

REFERENCES

Al-Enezi, N., Chowdhury, R. I., Shah, M. A., & Al-Otobi, M. (2009). Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: A questionnaire survey in Kuwait. *Appl Nurs Res*, 22(2), 94-100.

Bae, K. O. (2007). *The influence of transformational leadership of nursing unit manager on job satisfaction and job performance of*

staff nurses. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.

Ban, Y. R. (2008). *The effect of communication satisfaction and job satisfaction on the nursing performance of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behav Res Methods*, 41(4), 1149-1160.

Geriatric hospital is dark? (2010. May 15). Korea Association of Geriatric hospital, 1-2.

Gu, D. G. (2008). *A study on the job satisfaction of those who educated vocational training institute*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.

Harmer, V. (2010). Are nurses blurring their identity by extending or delegating roles? *Br J Nurs*, 19(5), 295-299.

Holloway, K., & McConigley, R. (2009). Descriptive, exploratory study of the role of nursing assistants in Australian residential aged care facilities: the example of pain management. *Australas J Ageing*, 28(2), 70-74.

Hwang, J. I., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O., & Li, P. (2009). Professionalism: The major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *Int Nurs Rev*, 56(3), 313-318.

Jeong, Y. J. (1998). *The relationship between professional self-concept and nursing performance of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.

Jon, B. J. (1974). Self-esteem: A test of its measurability. *Yonsei Nonchong*, 11, 107-129.

Kim, J. R. (2010). *A study on self-esteem, role conflict, work stress and the turnover intention of geriatric hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.

Kim, H. S., Yim, H. W., Lee, J. Y., Cho, H. J., Jo, S. J., & Lee, W. C. (2007). Influence of self-esteem and social support on the depression state of some clinical nurses. *Korean J Occup Environ Med*, 19(2), 125-134.

Kleinman, C. S., & Saccomano, S. J. (2006). Registered nurses and unlicensed assistive personnel: an uneasy alliance. *J Contin Educ Nurs*, 37(4), 162-170.

Korea Health Industry Development Institute (2003). *Study on operation state and operating methods of geriatric hospital*. Seoul: Korea Health Industry Development Institute.

Lee, J. S. (2010). *A phenomenological study on the burnout experience for nurses in geriatric hospital*. Unpublished master's thesis, Catholic University of Pusan, Busan.

Lee, M. O., Ryu, S. Y., Byun, I. G., & Park, J. H. (2004). A study on the relationship between job stress and depression in some clinical nurses. *Med J Univ*, 29(2), 26-37.

Lee, S. K., & Park, J. H. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *J Korean Acad Nurs Admin*, 2(1), 5-15.

- Lin, I. C., Hou, Y. H., Huang, H. L., Chu, T. P., & Chang, R. E. (2010). Managing nursing assistants with a web-based system: An empirical investigation of the mixed-staff strategy. *J Med Syst, 34*(3), 341-348.
- Oh, I. S., Kim, K., Darnold, T. C., Hwang, J. O., Yoo, T. Y., Park, Y. A., et al. (2007). Relationships among job satisfaction, organizational commitment, job performance, and turnover intention: A literature review and meta-analysis with Korean samples. *Korean J Manag, 15*(4), 43-86.
- Paquay, L., De Lepeleire, J., Milisen, K., Ylief, M., Fontaine, O., & Buntinx, F. (2007). Tasks performance by registered nurses and care assistants in nursing homes: a quantitative comparison of survey data. *Int J Nurs Stud, 44*(8), 1459-1467.
- Park, J. Y. (2003). *Study on empowerment level, job stress and nursing work performance*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Park, S. A. (1989). *An exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Park, Y. J., Lee, S. J., Chang, S. O., Youn, J. J., & Lee, E. S. (1997). Study on the effectiveness of nursing organization of one tertiary hospital. *J Korean Acad Nurs Admin, 3*(2), 109-122.
- Rees, J., Pagnamenta, F., & Hogg, V. (2009). Developing a workbook to support healthcare assistants in delivering competent care. *Nurs Times, 105*(14), 10-12.
- Ron, P. (2008). Relations between work stressors and well-being among nursing assistants in nursing homes. *Aging Clin Exp Res, 20*(4), 359-367.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Squillace, M. R., Remsburg, R. E., Harris-Kojetin, L. D., Bercovitz, A., Rosenoff, E., & Han, B. (2009). The national nursing assistant survey: Improving the evidence base for policy initiatives to strengthen the certified nursing assistant workforce. *Gerontologist, 49*(2), 185-197.
- Walker, M. J. (2008). Effects of the medication nursing assistant role on nurse job satisfaction and stress in long-term care. *Nurs Adm Q, 32*(4), 296-300.