

요양병원 간병인의 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향

한현숙*, 유왕근**†, 도은수***

*대구한의대학교 보건복지대학원 보건학과, **대구한의대학교 보건학부(*교신저자), ***대구보건대학교 간호학과

<Abstract>

The Effects of Work Sense, Job Stress, Job Satisfaction on Turnover Intention of Caregivers in Long-Term Care Hospitals

*†Hyeon-Suk Han, **†Wang-keun Yoo, ***Eun-Su Do

**Graduate School of Public Health & Welfare, Daegu Haany University*

***Department of Health, Daegu Haany University*

****Department of Nursing, Daegu Health College*

Purposes: Caregivers are placed in a poor working environment because there is no special legal basis or definition in the current medical system, and they have difficulty in supplying manpower due to frequent job change and retirement. Therefore, this study aimed to find out the effect on job consciousness, job stress, job satisfaction, and turnover intention of caregivers in nursing hospitals for the elderly.

Methodology: In this study, a survey was conducted from May 2nd to 16th, 2022, targeting caregivers with more than 6 months of work experience working at 10 nursing hospitals in D City. Data were collected through convenience sampling, and a self-administered questionnaire method was used, in which subjects filled out a questionnaire. A total of 240 questionnaires were distributed, and 220 copies were considered for the final analysis after excluding non-response or inappropriate questionnaires for data use. Data analysis used t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple linear regression analysis, and the main results are as follows.

Findings: Job stress and job satisfaction showed a significant correlation with the level of turnover intention, and were also found to be major determinants. On the other hand, among the occupational characteristics of the study subjects, employment type, job motivation, service period, number of patients, injury experience, and license status showed a significant difference from turnover intention.

Conclusion: As a result of the above research, in order to prevent job turnover and retirement by improving job stress and job satisfaction of caregivers engaged in nursing hospitals, it is necessary not only to legalize caregivers, but also to secure an appropriate level of caregivers for nursing hospitals and improve specific treatment for caregivers. Ultimately, a policy alternative that can provide quality nursing service is required.

Key words: Job consciousness, Job stress, Job satisfaction, Turnover intention, Caregiver

** 투고일자 : 2023년 9월 22일, 수정일자 : 2023년 12월 02일, 게재확정일자 : 2023년 12월 04일

† 교신저자 : 유왕근, 053-819-1476, wkyoo@dhu.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

인구고령화는 선진국을 중심으로 이미 진행되어져 왔으며 우리나라도 최근에 와서는 급속한 속도로 인구의 고령화가 진행되고 있다. 통계청의 2022년 고령자 통계에 따르면, 우리나라의 만 65세 이상 노인 고령자 비중이 2022년 17.5%에서 2025년 20.6%, 2035년 30.1%, 2050년 40%를 넘어설 것으로 보고되었다[1].

우리나라의 급속한 고령화는 단순히 노인의 인구증가 및 사회적 비용 초래뿐만 아니라 일상생활수행능력의 저하로 장기적인 돌봄과 간호를 요하는 노인인구 역시 증가하고 있음에 주목할 필요가 있다. 즉 장기요양보호 노인 환자를 위한 간병에 대하여 사회적 요구가 증가하고 있다.

정부에서는 이러한 사회적 요구와 문제의 심각성을 인지하여 2008년 노인장기요양보험을 실시하였고, 노인복지법에 따른 국가자격을 취득한 요양보호사가 노인의 간병을 담당하도록 하였다. 그러나 장기요양보험 수혜 대상이 아닌 노인들과 본인 또는 가족이 원하여 요양병원에 입원하는 노인들은 유료 간병인이 대신하여 간병업무를 하고 있다[2].

간병인은 다양한 형태로 활동하고 공식적인 통계가 이루어지지 않아 정확한 규모를 알기 어렵다. 다만 한국고용정보원의 2015~2025 중장기 인력수급 수정전망에 따르면, 간병인은 2015년 약 209만 3천 명에서 2025년 약 274만 8천 명으로 향후 10년간 65만 3천 명 정도 증가할 것으로 추정되어[3], 간병인에 대한 사회적 요구가 증가하고 있음을 알 수 있다. 그러나 이와 같은 사회적 요구가 증가되고 있음에도 간병인은 간호조무사와 요양보호사와는 달리 현행 의료체계에서 특별한 법적 근거와 정의가 없어 이에 따른 열악한 근로환경에 놓여 있다. 구체적으로 살펴보면, 간병인은 대부분 저소득층의 생계형 중·고령 여성노동자로 최저임금 미만의 저임금, 대부분 중개업체 알선을 통한 개별종사자 고용형태, 장시간노동, 4대 사회보험 미가입 및 미적용, 복지시설 미비, 환자와 보호자로부터의 비인격적 대우 등을 호소하고 있다[4].

간병인의 열악한 근로환경은 사기를 저하시키고, 높은 수준의 직무스트레스와 낮은 수준의 직무만족도를 유발시켜 간병인의 이직을 야기시킬 수 있다. 또한 이러한 잦은

이직은 결국 간병인의 퇴직으로 이어져 의료기관 종사자들의 업무량을 증가시킴으로써 환자 간호에 악영향을 미치게 될 것이다[5].

장기요양을 요하는 노인환자에게 서비스를 제공하고 있는 의료기관 종사자들을 대상으로 이직의도와 관련된 선행연구를 살펴보면 간호사들의 이직의도에 관한 연구 [6], 간호조무사들의 이직의도에 관한 연구[7-8], 요양보호사들의 이직의도에 관한 연구[9] 등 활발히 연구가 진행되었다. 그러나 간병인의 이직의도에 관한 선행연구는 노인요양병원 간병인의 이직의도와 관련성이 있는 직업의식, 직무스트레스, 소진에 관한 연구가[10-11] 일부 이루어졌으나 미비하며, 특히 코로나바이러스감염증-19(COVID-19) 발생 이후 최근에 보고된 연구는 거의 없어 간병인의 이직의도에 관한 연구는 매우 부족한 실정이다.

요양병원에서의 간호사나 간호조무사 등 간호 인력은 부족한 상황이며, 요양병원은 요양보호사를 배치할 법적 의무가 없으므로 간병인의 역할과 간병인의 수는 점차 증가할 수밖에 없다[12]. 그러나 간병인의 열악한 근로환경으로 인해 주로 사회적 약자, 고령자, 중국 동포들 중심으로 간병업무에 종사하고 있는 실정이며, 이마저도 COVID-19 발생으로 인해 간병인 수급은 더욱 어려워지고 있다.

따라서 본 연구는 요양병원에서 종사하고 있는 간병인을 대상으로 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도 수준을 알아보고 이직의도와 관련성을 파악하여 간병인의 근로환경 개선의 정책 및 제도적 수립을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구의 목적

간병인은 현행 의료체계에서 특별한 법적 근거와 정의가 없어 열악한 근로환경에 놓여 있으며, 이에 따른 잦은 이직과 퇴직으로 인해 인력 수급에 어려움을 가지고 있다. 본 연구에서는 요양병원 간병인의 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도와 이직의도와 관련성을 파악하고자 함이며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성을 파악한다.

둘째, 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.

셋째, 대상자의 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도,

이직의도 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 대상자의 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 자료수집

연구 대상자는 D시에 소재한 요양병원 10개소에 근무하는 6개월 이상 근무경력의 간병인을 대상으로 2022년 5월 2일부터 5월 16일까지 자기기입식 설문방법(Self-administered questionnaire survey method)으로 자료 수집을 하였다. 연구대상자의 윤리적 측면을 고려하여 본 연구의 목적 및 내용을 이해하고 자료수집 참여에 직접 서면동의하고 참여의사가 있는 경우에만 설문지를 작성하도록 하였으며, 설문조사에 소요된 시간은 10~15분 정도이었다. 총 240부의 설문지를 배부하여 무응답 또는 자료 이용에 부적절한 설문지를 제외 후 220부를 최종 분석대상으로 하였다.

2. 연구도구

1) 직업의식

직업의식은 Wollack et al.[13]의 SWV(Survey of Work Value)를 근거로 Suh[10]가 사용한 도구를 수정 및 보완하여 사용하였다. 이 도구는 총 9개 문항으로 구성되었으며, 각 문항은 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 직업의식 수준이 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 Suh[10]의 연구에서 0.781이었으며, 본 연구에서는 0.550이었다.

2) 직무스트레스

직무스트레스는 Clerk[14]가 개발하고 D'Arienzo[15]가 수정한 도구 TOSFQ(Modified Teacher Occupational Stress Factor Questionnaire)를 Jang[16]이 간병인들에게 사용하기 위한 적절한 문장으로 수정 및 보완한 직무스트레스 측정 도구를 사용하였다. 본 연구에서 사용한

도구는 총 22개 문항으로 구성되었으며, 각 문항은 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스 수준이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 Jang[16]의 연구에서 0.888이었으며, 본 연구에서는 0.880이었다.

3) 직무만족도

직무만족도는 Lee[17]가 사용한 측정도구를 본 연구에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 본 연구에서 사용한 도구는 총 9개 문항이며, 각 문항은 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도 수준이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 Lee[17]의 연구에서 0.860이었으며, 본 연구에서는 0.814이었다.

4) 이직의도

이직의도는 Backer[18]가 사용한 측정도구를 Choi[12]가 번역하고, 이를 수정하여 사용한 Suh[10]의 도구를 본 연구목적에 맞게 수정 및 보완하여 사용하였다. 이 도구는 총 6개 문항이며, 각 문항은 리커트 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도 수준이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 Suh[10]의 연구에서 0.790이었으며, 본 연구에서는 0.696이었다.

3. 자료분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 및 직업적 특성은 빈도분석을 하였으며, 일반적 및 직업적 특성에 따른 이직의도 차이는 t-test 또는 ANOVA를 이용하였다. ANOVA에서 유의미한 차이가 있는 경우에는 Scheffe 방법으로 사후 분석하였다. 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도와 이직의도 간의 관련성은 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 연구대상자의 일반적 및 직업적 특성을 보정한 후 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향은 다중선형회귀분석(Multiple linear regression analysis)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

대상자의 일반적 특성은 성별이 ‘여성’ 92.3%이었으며, 연령은 ‘60~70세미만’이 60.9%로 가장 많았고, 배우자는 ‘있음’이 74.1%, 최종학력은 ‘중졸 이하’ 42.7%, ‘고졸’ 41.4%이었다. 종교는 ‘있음’이 74.1%, 주관적 건강상태는 ‘좋음’이 52.3%로 가장 높았고, ‘보통’ 44.1%, ‘나쁨’ 3.6% 순으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 성별, 배우자유무, 최종학력에는 유의한 차이가 없었다. 연령은 ‘60세 미만’이 ‘60~70세 미만’과 ‘70세 이상’보다 높게 나타나 유의한 차이가 있었으며($F=6.296, p=0.002$), 종교유무는 ‘없음’이 ‘있음’보다 유의하게 높았고($t=-4.056, p<0.001$), 주관적 건강상태는 ‘나쁨’이 ‘보통’과 ‘좋음’보다 유의한 차이가 있어 이직의도가 높은 것으로 나타났다($F=5.201, p=0.006$) <표 1> .

2. 직업적 특성에 따른 이직의도 차이

대상자의 직업적 특성으로 고용형태는 ‘기타’ 27.7%, ‘

임시직’ 27.3%로 높았으며 ‘정규직’ 10.5%로 가장 낮았다. 동기는 ‘경제적인 문제’가 48.2%로 가장 높았으며, 근무기간은 ‘10년 이상’이 36.8%, 보수는 ‘150만원 이하’가 50.9%로 가장 많았다. 담당환자 수는 ‘7명 이하’ 45.5%, ‘8~9명’ 42.2%이었고, 근무시간은 ‘24시간 교대’가 90.5%로 대부분이었으며, 부상경험은 ‘있음’ 68.2%, 자격증은 ‘있음’ 86.8%로 높게 나타났다.

직업적 특성에 따른 이직의도는 고용형태에서 ‘과견직’이 2.78점으로 가장 높았고 ‘계약직’이 2.37점으로 가장 낮았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=0.024$). 간병인 직업을 가진 동기는 ‘경제적인 문제’가 2.61점으로 가장 높았고 ‘직업적 매력’이 2.36점으로 가장 낮았으며 유의한 차이가 있었다.($p=0.026$). 근무기간은 ‘5~10년 미만’이 2.67점, ‘5년 미만’이 2.43점으로 유의한 차이가 있었으며($p=0.045$). 담당환자 수는 ‘7명 이하’는 2.41점, ‘10명 이상’이 2.80점으로 유의한 차이가 있었다($p=0.001$). 부상경험은 ‘있음’이 2.65점, ‘없음’이 2.33점으로 유의한 차이가 있었으며($p<0.001$), 자격증은 ‘있음’이 2.51점 ‘없음’이 2.84점으로 그 차이가 유의하였다($p=0.001$). 보수와 근무시간은 이직의도에 유의한 차이가 없었다 <표 2> .

<표 1> 일반적 특성에 따른 이직의도 차이
Difference of Turnover intention according to General characteristics

Characteristics	Categories	N(%)	Turnover intention	
			(M±SD)	t or F(p)
Total		220(100.0)	2.55±0.58	
Gender	Female	203(92.3)	2.55±0.57	0.002
	Male	17(7.7)	2.55±0.63	(0.999)
Age	≤59	55(25.0)	2.78±0.50 ^a	6.296 (0.002)
	60~70	134(60.9)	2.48±0.59 ^b	
	≥71	31(14.1)	2.45±0.56 ^b	
Spouse	Yes	163(74.1)	2.53±0.56	-1.032
	No	57(25.9)	2.62±0.63	(0.303)
Education	≤Middle school	94(42.7)	2.55±0.56	0.142 (0.868)
	High school	91(41.4)	2.57±0.61	
	≥College	35(15.9)	2.50±0.53	
Religious status	Yes	163(74.1)	2.47±0.59	-4.056
	No	57(25.9)	2.78±0.47	(<0.001)
Subjective health status	Good	115(52.3)	2.43±0.57 ^a	5.201 (0.006)
	Commonly	97(44.1)	2.66±0.54 ^{ab}	
	Bad	8(3.6)	2.81±0.77 ^b	

^{a,b}scheffe test ($p>0.05$)

<표 2> 직업적 특성에 따른 이직의도 차이
Difference of Turnover intention according to Occupational characteristics

Characteristics	Categories	N(%)	Turnover intention	
			(M±SD)	t or F(p)
Total		220(100.0)	2.55±0.58	
Employment type	Full-time	23(10.5)	2.59±0.65 ^{ab}	2.877 (0.024)
	Contract worker	45(20.5)	2.37±0.64 ^a	
	Dispatched worker	31(14.0)	2.78±0.47 ^b	
	Temporary worker	60(27.3)	2.48±0.58 ^{ab}	
	etc	61(27.7)	2.61±0.50 ^{ab}	
Motivation	Economic problems	106(48.2)	2.61±0.58 ^a	3.693 (0.026)
	Professional attractiveness	53(24.1)	2.36±0.50 ^b	
	Leisure use and Social activities	61(27.7)	2.60±0.60 ^{ab}	
Work experience(years)	< 5	78(35.5)	2.43±0.60 ^a	3.151 (0.045)
	5~10	61(27.7)	2.67±0.58 ^b	
	> 10	81(36.8)	2.57±0.53 ^{ab}	
Monthly income (10,000won)	≤150	112(50.9)	2.57±0.60	1.113 (0.345)
	151~200	66(30.0)	2.45±0.55	
	201~300	25(11.4)	2.64±0.55	
	≥301	17(7.7)	2.67±0.56	
Caring patient	≤7	100(45.5)	2.41±0.54 ^a	6.925 (0.001)
	8~9	93(42.2)	2.63±0.61 ^{ab}	
	≥10	27(12.3)	2.80±0.43 ^b	
Working hours	24hr shift	199(90.5)	2.57±0.57	1.411 (0.160)
	etc	21(9.5)	2.38±0.59	
Injury experience	Yes	150(68.2)	2.65±0.55	3.969 (<0.001)
	No	70(31.8)	2.33±0.57	
Certificate	Have	191(86.8)	2.51±0.58	-3.447 (0.001)
	No have	29(13.2)	2.84±0.47	

^{a,b} scheffe test (p>0.05)

3. 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도와 이직의도 정도

5점 척도로 대상자의 직업의식 평균은 3.54±0.28점이었으며, 직무스트레스는 평균 3.87±0.23점, 직무만족도는 평균 3.44±0.20점이었다. 이직의도는 평균 3.69±0.27점으로 나타났다 <표 3> .

4. 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도와 이직의도 간의 상관관계

직업의식, 직무스트레스, 직무만족도와 이직의도 간의 상관관계를 검정한 결과 직무스트레스(r=0.550, p<0.001)는 이직의도 간에 유의한 양의 상관성을 보인 반면, 직업의식(r=-0.160, p=0.018)과 직무만족도

<표 3> 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도, 이직의도 정도
Difference of Job consciousness, Job stress, Job satisfaction, Turnover intention

Variables	Items	Range	Min-Max	M±SD
Job consciousness	9	1-5	2.33-4.11	3.54(0.28)
Job stress	22	1-5	2.27-4.50	3.87(0.23)
Job satisfaction	9	1-5	2.00-4.17	3.44(0.20)
Turnover intention	6	1-5	2.33-4.00	3.69(0.27)

<표 4> 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도와 이직의도 간 상관관계
Correlation between Job consciousness, Job stress, Job satisfaction, Turnover intention

Variables	Job consciousness	Job stress	Job satisfaction
	r(p)	r(p)	r(p)
Job stress	-0.098(0.146)		
Job satisfaction	0.473(<0.001)	-0.211(0.002)	
Turnover intention	-0.160(0.018)	0.550(<0.001)	-0.337 (<0.001)

($r=-0.337, p<0.001$)는 이직의도 간에 유의한 음의 상관성을 보였다. 즉, 직무스트레스가 높을수록 이직의도 수준은 증가하였으며, 직업의식 및 직무만족도가 높을수록 이직의도 수준은 감소하였다 <표 4> .

5. 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향

직업의식, 직무스트레스, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 통계적으로 유의미하였으며($F=8.519, p<0.001$), 독립변수들이 종속변수인 이직의도를 약 41.9% 설명하였다 ($Adjusted-R^2=0.419$). 한편 분산팽창요인(VIF)은 최대 2.736, 공차한계(TOL)는 최소 0.366으로 다중공선성의 문제는 없었다.

분석결과, 직무스트레스와 직무만족도는 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 변수로 검증되었다($B=0.514, p<0.001; B=-0.291, p=0.001$). 즉 직무스트레스 수준이 높을수록 이직의도는 증가하는 반면, 직무만족도 수준이 높을수록 이직의도는 감소하는 것으로 나타났다. 또한 보정된 독립변수들 중 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 관련 변수들은 연령(70세 이상 vs 60세 미만: $B=0.228, p=0.042$), 주관적 건강상태(좋음 vs 보통: $B=0.145, p=0.036$)와 근무기간(5년 미만 vs 5~10년: $B=0.187, p=0.028$)으로 나타났다. 한편 종속변수에 유의미한 관련성을 보인 독립변수들의 상대적 영향력을 비교하기 위해 표준화회귀계수 값(β)을 살펴본 결과 직무스트레스($\beta=0.441$), 직무만족도($\beta=-0.227$), 연령($\beta=0.172$), 그리고 주관적 건강상태($\beta=0.126$) 순으로 나타났다 <표 5> .

IV. 고찰 및 결론

본 연구는 요양병원 간병인을 대상으로 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도와 이직의도 간의 관련성을 파악하여 간병인의 근로환경 개선 정책 및 제도적 수립을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

간병인의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 다변량 분석 결과 직무스트레스와 직무만족도는 통계적으로 유의미한 관련성이 있었으며, 직업의식은 이직의도와 유의미한 관련성이 없는 것으로 나타났다. 먼저 간병인의 직무스트레스가 높아질수록 이직의도는 증가하였는데, 이는 Suh [10]의 연구결과와도 일치하였다. 요양보호사를 대상으로 한 Lim[19]의 연구, 사회복지사를 대상으로 한 Park & Kang[20]의 연구, 간호사를 대상으로 한 Kang & Seo[21]의 연구 등 다른 직업군을 대상으로 한 연구에서도 직무스트레스가 높을수록 이직의도는 증가하여 본 연구결과를 지지하였다.

장기요양을 요하는 노인환자들은 대부분 노인성 질환인 알츠하이머와 파킨슨 질환을 포함한 만성질환을 가지고 있어, 인지력 및 신체기능 저하 그리고 의사소통 및 행동통제 장애로 인하여 간병인들은 신체적·정신적으로 고강도의 노동을 하고 있다[22]. 특히 간병인들은 의료진과의 갈등, 동료와의 관계, 환자와 보호자로부터 비인격적 대우 등 대인 및 환자 관련 스트레스가 매우 높은 수준이다[22]. 이에 간병인들의 높은 직무스트레스 수준이 이직의도에 중요하게 작용하고 있음을 고려해볼 때 의료진, 환자 및 보호자를 중심으로 한 대인관계 갈등 해소 및 예방 방안을 위한 노력이 필요할 것으로 생각된다.

간병인의 직무만족도가 높을수록 이직 의도는 감소하였다. 이는 최근 간병인을 대상으로 한 선행연구가 없어 직접적인 비교는 할 수 없으나 간호사를 대상으로 한 Park & Koo[23]의 연구, 병원종사자를 대상으로 한

<표 5> 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향
The Effects of Work Sense, Job Stress, Job Satisfaction on Turnover Intention

Independent Variables		B	β	t	p
Job consciousness		-0.046	-0.036	-0.560	0.576
Job stress		0.514	0.441	6.910	<0.001
Job satisfaction		-0.291	-0.227	-3.385	0.001
Age	$\geq 70^\dagger$				
	60~69	0.038	0.032	0.408	0.684
	≤ 59	0.228	0.172	2.050	0.042
Religious Status	No [†]				
	Yes	-0.058	-0.044	-0.589	0.556
Subjective health status	Good [†]				
	Commonly	0.145	0.126	2.114	0.036
	Bad	-0.125	-0.041	-0.673	0.502
Employment type	Full-time [†]				
	Contract worker	-0.138	-0.097	-1.143	0.255
	Dispatched woker	0.027	0.016	0.185	0.853
	Temporary worker	0.064	0.050	0.547	0.585
	etc	0.047	0.037	0.380	0.705
Motivation	Professional attractiveness [†]				
	Economic problems	0.070	0.061	0.836	0.404
	Leisure use and Social activities	0.117	0.091	1.279	0.202
Work experience (years)	$< 5^\dagger$				
	5~10	0.187	0.146	2.214	0.028
	> 10	0.131	0.110	1.725	0.086
Caring patient	$\leq 7^\dagger$				
	8~9	-0.055	-0.047	-0.680	0.497
	≥ 10	0.121	0.069	0.905	0.366
Working hours	etc [†]				
	24hr shift	0.097	0.050	0.880	0.380
Injury experience	No [†]				
	Yes	0.055	0.044	0.756	0.451
Certificate	Have [†]				
	No have	0.110	0.065	0.763	0.446
F(p)		8.519(<0.001)			
Adjusted-R ²					0.419

[†]기준범주

Kim & Lee[24]의 연구, 임상병리사를 대상으로 한 Kim et al.[25]의 연구 등 의료기관 내 다른 직업군을 대상으로 한 연구에서 직무만족도가 높을수록 이직 의도는 감소하여 본 연구결과를 간접적으로 지지하였다.

직무만족은 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로 개인뿐만 아니라 환자 및 병원을 위해서라도 구성원들의 직무만족을 높여 궁극적으로 이직의도를 감소시킬 필요가 있다[26]. 간병인의 경우 대부분 저소득층의 생계형 중·고령 여성노동자로 저임금, 불안정한 고용형태, 장시간노

동, 환자와 보호자로부터의 비인격적 대우 등 열악한 근로환경에 놓여있다[4]. 특히 현행 의료체계에서 간병인에 대한 특별한 법적 근거와 정의가 없어 법의 테두리 내에서 보호를 받음에 한계가 존재한다. 이에 적정수준의 간병노인 환자 수 배정, 근무시간과 근무일수, 보수 조정, 간병인을 위한 복지시설 및 편의시설 마련 등의 근로환경 개선과 더불어 국가차원의 제도적인 개선책을 마련해야 할 것이다[27].

간병인의 직업의식은 이직의도와 유의미한 관련성이

없는 것으로 나타났다. 직업의식과 이직의도와 관련된성을 분석한 선행연구가 활발히 이루어지지 않아 설명하기에는 한계가 있으나, 간호사를 대상으로 한 Kim & Kim[28]의 연구, 요양보호사를 대상으로 한 Lee[29]의 연구, 간병인을 대상으로 한 Suh[10] 등의 연구에서는 직업의식과 이직의도 간에 유의미한 관련성이 있는 것으로 나타나 본 연구와는 상반된 결과를 보였다. 그러나 직업의식이 낮을수록 직무만족도는 감소하는 것으로 보고한 Kang[30]의 연구, 직무만족과 이직이 유의미한 관련성이 있음을 제시한 Hanner & Smith[31]의 연구, 직무스트레스와 이직의도와 관계에서 직업의식이 부분매개효과가 있는 것으로 보고한 Kim[32]의 연구를 근거로 직업의식이 낮을수록 직무만족도는 감소하고 또한 직무스트레스는 증가하여 이직을 초래할 수 있을 것으로 유추해 볼 수 있다. 본 연구의 독립변수와 종속변수 간의 상관관계를 검증한 결과에서도 직업의식은 직무만족도와 유의미한 양의 상관성을, 이직의도 간에는 유의미한 음의 상관성을 보여 향후 간병인들의 직업의식과 이직의도에 대한 추가적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

한편 단변량분석 결과 대상자의 직업적 특성에서 고용형태, 직업동기, 근무기간, 담당환자 수, 부상경험, 자격증 유무 등이 이직의도와 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 간병인은 간병소개소를 통한 일대일 간병 등 특수고용형태를 나타내고 있어 공식적으로 근로자성이 인정되지 않고 근로기준법 등 노동법을 적용받지 못하고 있다. 또한 간병인의 간병료는 요양병원 및 직업소개소의 중간착취로 인한 구조적 문제 등에 놓여있다[33]. 이에 간병인의 처우개선을 위해서는 노동법적 보호방안이 우선적으로 되어, 사용자로서의 입장이 명확한 요양병원은 법적 책임을 다하도록 하고, 제반 노동법적인 지침마련과 이를 통한 지도감독이 필요할 것으로 여겨진다[34]. 특히 간병인이 감당해야 하는 담당환자수가 많고 짧은 시간에 2배에 달하는 12명의 인원을 간병해야 하는 고강도 노동 상황에 처해있다[35]. 이로 인해 간병인들은 업무 중 근·골격질환, 손가락 골절, 병원감염, 안전사고 등 재해발생을 또한 상당히 높게 나타나고 있으나 4대 보험에 가입해있는 간병인들이 거의 없으며, 가입되어 있어도 산업재해 적용을 해주지 않는 경우가 많다. 이에 간병인에 대하여 향후 근로자로서 근로기준법의 보호를 받을 수 있도록 단계적으로 개선해 나가는 것에 대한 검토가

필요하다[34].

본 연구는 일 지역에서 표본을 추출하여 연구결과의 일반화에 한계를 가지고 있으며, 횡단면 연구로 진행되어 간병인의 이직의도에 미치는 영향력을 직접적인 원인-결과 관계로 단정할 수는 없다. 이에 향후 연구 결과에 대한 일반화 가능성을 제고하고 인과관계를 더욱 명확하게 하기 위한 종단연구 등의 후속연구가 필요함을 제언한다. 또한 본 연구에서 사용된 도구인 직업의식의 경우 내적신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 값이 0.550로 나타나 다소 낮은 수치를 보이고 있어 결과해석에 대한 주의가 요구된다. 그럼에도 본 연구는 COVID-19 발생 이후 간병인 부족이 돌봄의 질 악화로 문제가 되고 있는 현시점에 간병인을 대상으로 직업의식, 직무스트레스, 직무만족도와 이직의도와 관련된성을 파악한 것에 연구의 의의가 있겠다.

이상의 연구결과, 대상자의 직업적 특성에서 고용형태, 직업동기, 근무기간, 환자 수, 부상경험, 자격증 유무 등이 이직의도와 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무스트레스와 직무만족도는 이직의도에 영향을 미치는 주요 결정요인으로 직무스트레스가 높을수록 이직 의도는 증가하는 반면, 직무만족도가 높을수록 이직 의도는 감소하는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 간병인의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스를 줄이고 해결할 수 있는 직무교육 실시 등 다양한 프로그램 개발이 필요하다. 또한 직무만족도를 높이기 위해 요양병원의 적정수준 간병 인력확보와 간병인에 대한 구체적인 처우개선 등을 통해 양질의 간병서비스가 제공될 수 있는 정책적 대안 마련이 요구된다.

Reference

- [1] Statistical Office. 2022 Senior Citizen Statistics [cited 2022 Sep 29]. Available from <http://www.kostat.go.kr>.
- [2] Lee, MR. Influence of Occupational Stress and Burnout on Turnover Intention of Caregivers in Geriatric Hospitals. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing* 2012;21(3): 290-298. DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012>.

21.3.290

- [3] 2015–2025 mid–to long–term manpower supply and demand revised outlook. Korea Employment Information Service [cited 2017 June 14]. Available from <http://www.keis.or.kr>.
- [4] Improving working conditions for caregivers in nursing hospitals and medical institutions. Anti–Corruption and Civil Rights Commission [cited 2008 Feb 25]. Available from <http://www.acrc.go.kr>.
- [5] Cavanagh SJ. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing* 1992;17:704–711.
- [6] Park SB, Kang HY. Factors Influencing Turnover Intention in Geriatric Hospital Nurses. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association* 2022;16(1):105–114. DOI: <https://doi.org/10.21184/jkeia.2022.1.16.1.105>
- [7] Jang HJ. Factors to Affect Turnover Intention of Nursing Workers at Long–Term care Hospitals. *Journal of the Korean Applied Science and Technology* 2023;40(1):48–58. DOI: <https://doi.org/10.12925/jkocs.2023.40.1.48>
- [8] Yoon NR, Kim LO. Nursing Assistants' Work–Life Balance on Turnover Intention: Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Health and Social Welfare Review* 2021;41(4):295–312. DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2021.41.4.295>
- [9] Seon JY, Kim HJ. The Effect of Organizational Culture in Care facilities for The Elderly on Turnover Intention of Caregivers: Focusing on the Mediation Effect of Job Satisfaction. *Korean Journal of Gerontological Social Welfare* 2022; 77(4):117–141. DOI: <https://doi.org/10.21194/kjgsw.77.4.202212.117>
- [10] Suh YJ. Relationship between Occupation Consciousness and Job Stress of Caregivers Employed at Silver Hospitals and Their Intention to leave [master thesis]. Gwangju: Chosun University;2011.
- [11] Lee MR, Influence of Occupational Stress and Burnout on Turnover Intention of Caregivers in Geriatric Hospitals. *Korean Journal of Occupational Nursing* 2012;21(3):290–298. DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.290>
- [12] Choi MY. Factors to be affect in leaving their position for the Care Givers in Elder Care Unit[master thesis]. Chungnam: Chungnam National University;2009
- [13] Wollack S, Goodale JG, Wijting JP, Smith PC. Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology* 1971;55(4): 331–338. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0031531>
- [14] Clerk, EH. An Analysis of occupational stress factors as perceived by public school teachers [Doctoral Dissertation]. Alabama: Auburn University;1980.
- [15] D'Arienzo RV. Stress in teaching: A comparison of perceived occupational stress factors between special education and regular classroom teachers[Doctoral Dissertation]. Ausburn: Ausburn University;1981.
- [16] Jang MA. Impact of Job Stress on Care giving Service in the Long–Term Care Hospitals [master thesis]. Kyoungbuk: Daegu Haany University;2009.
- [17] Lee KS. Study on Job–Satisfaction of Care Workers Working for Hospitals for the Elderly in Daegu [master thesis]. Daegu: Keimyung University; 2009
- [18] Backer, TE. Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions worth Making?. *The Academy of Management Journal* 1992;35(1):232–244.
- [19] Lim, HS. The Impact of Occupational Stress on Caregiver's Turnover : Moderating Effect of Social Support. *Cultural Exchange and Multicultural Education* 2023;12(2):417–438. DOI: <https://www.earticle.net/Article/A429719>
- [20] Park EJ, Kang MJ. A Study on the Effect of Social Worker's Job Stress on Turnover Intention and Work Exhaustion. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*

- 2023;9(1): 205–211. DOI: <https://doi.org/10.17703/JCCT>. 2023.9.1.205
- [21] Kang, EH, Seo, IS. Relationship of Job Stress to Turnover Intention in Hospital Nurses of Rural Areas: Job Embeddedness as a Mediator. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 2022;28(5):534–544. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.5.534>
- [22] Lee EH. A Study on Relationship between Job stress and Job Satisfaction of Caretaker's : Base On Data gathered from Health Caretakers of Geriatric Hospitals [master thesis]. Seoul: Ewha Womans University;2004.
- [23] Park HJ, Koo YJ. Effects of Nurses' Sexual Harassment Experiences in Hospitals, Self-Esteem and Job Satisfaction on Turnover Intention. *The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education* 2023;35(2):387–400. DOI : <https://doi.org/10.13000/JFMSE.2023.4.35.2.387>
- [24] Kim MR, Lee JW. The Effect of Hospital Workers' Job Satisfaction on Turnover Intention: Difference Between Regular and Irregular Workers. *The Korean Journal of Health Service Management* 2022;16(2):13–24. DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2022.16.2.013>
- [25] Kim JH, Yoon JS, Cho MH. Analysis of Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention of Medical Technologists. *Journal of The Health Care and Life Science* 2022; 10(1):111–118.
- [26] Lee MW, Lee SG, Choy YS. The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention of Nurses in Geriatric Hospital. *Korea journal of hospital management* 2016;21(3):22–36.
- [27] Jung, MH. (2010). A Study on Caretaker's Attitudes Toward the Elderly and Work Satisfaction—Base On Data gathered from Health Caretakers of Geriatric Hospitals—. *Korean Academy of Practical Human Welfare* 2010;4: 199–218. DOI: <https://db.koreascholar.com/Article/Detail/272851>
- [28] Kim MJ, Kim SH. Influences of Calling, Work Value, and Organizational Commitment on Turnover Intention in Nurses Employed at University Hospitals in a Region. *The Korean Journal of Health Service Management* 2016; 10(1):67–77. DOI:<http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2016.10.1.067>
- [29] Lee JH. Effects of Professionalism and Job stress on Turnover intention in Care helpers [master thesis]. Seoul: HanYang University; 2011.
- [30] Kang EJ. Job Consciousness and Service Satisfaction Among Care Assistants Working in Hospital [master thesis]. Gimhae: Inje University; 2006.
- [31] Hamner WC, Smith FJ. Work attitudes as predictors of unionization activity. *Journal of Applied Psychology* 1979;63:414–421.
- [32] Kim SH. The Mediating Effort of Vocational Consciousness on the Relationship between Job Stress and Turnover Intention in Long-Term Care Worker. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology* 2019;9(8):569–576. DOI: <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.8.050>
- [33] Yun AL. Labour Protections for Care Workers in Triangular Employment Relationship. *Journal of Labour Law* 2023;0(48):279–315.
- [34] Survey on the use of caregiver brokerage services – Focusing on services used by individual caregivers –Korean Consumer Agency [cited 2022 Sep 22]. Available from <http://www.kca.go.kr>.
- [35] Kwak CY, Kim SJ, Kang KA, Yim ES. A Study on the Status and Problems of Formal Caregiving System by Hospitals in South Korea. *Journal of the Korean Data Analysis Society* 2013;15(2): 827–839.