의료기관 근무 간호조무사의 직무만족 영향요인

김유미*, 김일옥**†

*삼육대학교, **삼육대학교 간호대학

〈Abstract〉

Factors Influencing Job Satisfaction among Nursing Assistants Working in Medical Institutions

*Yumi Kim, **†Il-Ok Kim

*Sahmyook University
**College of Nursing, Sahmyook University

Purpose: The purpose of this study was to identify the influential factors on job satisfaction among nursing assistants working in medical institutions.

Methods: Small and medium-sized hospitals and general hospitals (S City, U City, N City), 11 Geriatric hospitals (S City, N City, U City, T City, I City), and 29 clinics (S City, I City, N City). Data was collected from 194 employed nursing assistants from February 15 to April 15, 2021. The obtained data were analyzed using descriptive statistics, ANOVA, Scheffe's test, Pearson's correlation analysis, and hierarchical regression analysis.

Results: We confirmed a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment, and conducted a hierarchical multiple regression analysis using monthly income, work-life balance, organizational commitment, and work confidence as influencing factors for job satisfaction, and found that organizational commitment and work confidence were significant influencing factors for job satisfaction.

Conclusion: To improve the job satisfaction of nursing assistants, it is necessary to improve their understanding of the organizational culture in the workplace and expand education and training opportunities to enhance their work confidence to induce long-term retention. In addition, it was suggested that clear job scope and adequate compensation are necessary for efficient human resource management.

Keyword: Work-life Balance, Organizational Commitment, Work Confidence, Job Satisfaction, Monthly Income

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

의료기술의 발전으로 고령화가 심화하는 가운데, 의료에 대한 기대와 수요가 높아지면서 질 높은 서비스를 보장받기 원하는 환자들이 점점 늘어나고 있다[1]. 의료수요의 급증으로 해마다 의료기관은 증가하고 있어 이에 필요한 종사자의 수요도 증가되고 있다. 의료 기관에 필요한 종사자 중 간호사와 간호조무사가 가장 높은 비율을 차지하며, 이들은 임상 실무현장 뿐 아니라 지역사회에서도 보건 의료 발전에 기여하고 있다[2].

2022년 보건 의료인력 실태조사에 따르면 2020년 기준, 간호조무사 자격자 수는 725,356명으로 10년 대비 328,767명 증가하여 2010년부터 6.2%의 연평균 증가율을 나타냈다[3]. 간호조무사는 2022년 4분기 기준 우리

** 투고일자 : 2023년 11월 12일, 수정일자 : 2023년 12월 21일, 게재확정일자 : 2023년 12월 22일
† 교신저자 : 김일옥
연락처 : 02-3399-1587, E-mail) kimio@syu.ac.kr Fax)02-3399-1594

나라 보건의료 인력의 29.9%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 요양기관별 차지하는 비중은 의원 61.2%, 요양병원 38.3%, 병원 25.7%, 종합병원 10.1%, 상급종합병원 3.2%를 차지하고 있는 것으로 조사되었다[4]. 보건의료 인력에서 적지 않은 비중을 차지하는 간호조무사는 그 양성과 관리, 인적자원관리 측면에서 다른 보건 인력에 비해 사각지대에 놓여 있다[1]. 의료기관마다 차이는 있지만, 현재 요양병원에서는 대체인력으로 간호사 대신 간호조무사를 고용하고 있어 점차 그 비율은 증가할 것으로 예상된다[5]. 요양병원은 간호조무사가 차지하는 비율이 높아지면서 간호사와 같은 업무를 하거나 간호조무사에게 위임되고 있는 업무가 상당하여 간호 서비스의 중심이 간호조무사로 운영되는 상황에 놓여 있다[6]. 반면 중소병원 및 종합병원은 간호사의 관리·감독 하에 업무 보조를 수행하게 되어 있으며[7], 의사의 진료업무 보조, 간호사의 보조업무, 환자 안내 등 단순 업무를[1] 수행하는 상근직 근무 형태이다. 간호간병서비스를 운영하는 종합병원의 통합병동은 3교대 근무 형태로 시행되고 있으며, 통합병동은 중증질환 및 일상생활에 의존성이 높은 노인 환자가 대부분을 차지하고 있어 근무자의 업무 스트레스가 높은 편으로 나타나고 있다[8]. 하지만 간호사와 간호조무사의 업무 범위가 명확하고 그에 따른 책임과 부담감이 적어 요양병원의 업무와는 차이가 있다. 이처럼 간호조무사의 업무 형태는 의료기관마다 역할이 다르고, 업무 범위가 모호하여 임상 현장에서 인지하고 있는 직무만족에 대해 파악할 필요가 있다. 고령화 시대에 간호 인력을 효율적으로 활용하고 간호업무의 팀워크를 증진하기 위해 간호조무사들이 직무에 보람과 만족을 느끼면서 일하는 것도 중요하며 이에 대한 연구가 현재까지도 부족한 실정이므로 체계적인 연구가 필요하다고 본다.

직무만족은 자신의 직무에 대해 한 조직의 구성원으로서 긍정적으로 받아들이는 태도이며 어떤 한 가지 요인에서 기인하는 것이 아닌 여러 요인의 영향으로 생기는 긍정적 인식이라고 볼 수 있다[9]. 간호업무를 수행하고 있는 간호사 및 간호조무사의 직무만족은 환자에게 제공되는 간호 서비스에 직접적인 영향을 줄 수 있다[10]. 그러나 업무의 특성상 강도 높은 업무 및 환자를 대면하면서 겪는 스트레스 등으로 직무만족이 낮아질 수 있고, 이러한 결과는 환자에게 제공되는 의료서비스에 영향을 미치게 된다[10]. 또한 직무만족이 높으면 이직률이 낮아지는 연구 결과를 통해[11] 직무만족은 조직구성원의 업무 효율성을 확인하고 평가할 수 있는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 최근까지 간호조무사의 건강증진 행위가 감정노동과 직무만족에 미치는 영향[10], 간호조무사의 일과 삶의 균형, 조직몰입과 직무만족이 이직 의도와의 관계를 파악한 연구[12] 등이 수행되었으며, Jang[13]의 연구에서는 요양병원 간호종사자를 대상으로 이직 의도에 미치는 영향 요인을 통해 직무스트레스가 높아지면 조직몰입이 어려워지고, 직무만족도가 낮아진다고 보았다.

간호는 전형적인 팀워크를 이루는 업무이며, 팀워크를 높이기 위해서는 조직몰입 또한 중요하다. 조직몰입은 직무만족과 비슷하지만 구별되는 개념이며 조직의 가치에 대한 긍정적 신념을 기초로 조직의 구성원으로 남아 있으려고 하는 형태이다[14]. 또한 장기근속과 연계되고 일과 삶의 균형과도 불가분리 관계라고 볼 수 있으며 간호 인력에서의 조직몰입은 이직, 갈등, 소진 등 부정적인 영향을 낮추고, 환자의 건강 상태를 유지할 수 있도록 돕는 중요한 요인이다[15]. Yang & Jung[16]의 연구에서는 조직몰입이 높아질수록 이직 의도는 낮아지고, 반면 감정노동이 높아질수록 조직몰입도가 낮게 나타나며, 이직 의도가 높은 것으로 확인되었다. 또한 조직몰입은 일과 삶의 균형 '워라밸(work and life balance)'과 함께 삶의 질 향상을 기대할 수 있다고 보았다[17]. 이처럼 조직몰입이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위한 변수로 조직몰입에 대한 탐색이 중요한 의미가 있을 것으로 판단된다.

최근 일과 삶의 균형을 주제로 다룬 연구가 이루어지고 있지만, 보건의료 인력의 다수를 차지하는 간호조무사 대상의 연구 역시 부족한 실정이다. 일과 삶의 균형이란 자기 일과 삶 사이의 균형을 의미하며, 일과 관련된 영역 외에 가족을 중심으로 자기 계발 및 여가 활동 등 시간과 에너지를 균형 있게 분배함으로써 삶을 조절하고 만족스러워하는 상태를 말한다[18]. Yoon & Kim[12]의 연구에서 간호조무사의 일과 삶의 균형에서 직무만족과 조직몰입에 양의 상관관계가 있으며, 간호조무사의 일과 삶의 균형이 이직 의도에 영향을 미칠 수 있는 것으로 확인되었다. 또한 간호사를 대상으로 시행한 Kim et al.[19]의 연구에서는 일-생활 균형이 직무만족을 매개하여 이직 의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 지금까지 간호조무사의 직무만족, 조직몰입, 일과 삶의 균형과 관련된 선행연구

들은 대부분 이직의도를 파악하기 위함이었으며, 의료기관의 다양한 특성, 제도적인 문제 등으로 간호업무의 차이가 있어 직무만족의 영향 요인을 파악하는 연구가 미흡한 상황이다. 따라서 현업 활동자 비율이 꾸준히 늘어나고 있는 간호조무사 직무만족 영향 요인을 파악하는 것은 보건의료 서비스 질에 미칠 영향을 고려할 때 중요한 의미가 있다고 생각된다. 이에 본 연구에서는 간호조무사의 직무만족 영향요인을 파악하고, 그에 따른 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감에 대한 상관관계를 규명함으로써 의료기관의 효율적인 간호인력 관리와 운영을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 의료 기관에서 근무하는 간호조무사를 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위함으로 구체적인 목적은 아래와 같다.

1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
2) 대상자의 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족의 정도를 파악한다.
3) 대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족의 차이를 파악한다.
4) 대상자의 월수입, 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족의 상관관계를 파악한다.
5) 대상자의 직무만족 영향 요인을 확인한다.

Ⅱ. 이론적 배경

최근 사회적 요구를 반영하여 의료서비스 통합을 촉진하고, 업무의 효율성과 효과를 향상하고자 의료기관 인증을 시행하고 있다. 이를 통해 환자들의 만족도를 평가하는 것도 중요하지만, 조직구성원들의 업무 만족을 확인해 보는 것도 매우 중요하다고 볼 수 있다[1].

보건 인력에서 상당한 비중을 차지하고 있는 간호조무사는 의료인은 아니지만 의료법 제80조에 따라 환자에 대한 간호를 수행하고, 진료 보조 업무를 하는 간호 인력이다. 2015년 12월 29일 의료법이 개정되면서 간호 인력의 역할이 재정립되었으며, 2017년부터 교육과 평가, 전반적인 제도적 관리 등이 지정 평가제, 자격 신고제를 통해 이루어지고 있다[20]. 그러나 중증 및 고령 환자 증가, 정부의 병상 규모 확대 요구에 비해 임상 현장에서는 실질적으로 일할 수 있는 간호사 비율은 낮아지고, 의료 기관에 따라 간호사로 채울 수 없는 부분을 간호조무사로 충당하는 일도 발생하고 있다. 이로 인한 과도한 업무, 불분명한 업무의 역할 등은 이직률에 영향을 미칠 수 있고, 직무만족 및 간호의 질을 저하할 수 있다[13]. 이에 간호조무사의 직무만족 정도, 영향 요인 등을 파악하는 것이 앞으로의 효율적인 의료기관 인력관리에 필요하다고 여겨진다.

직무만족은 자신의 직무와 관련하여 가지는 태도를 의미하며, 개인이 경험할 수 있는 감정적인 상태이다[21]. 자신의 가치, 신념, 욕구와도 밀접한 관련이 있으며, 이를 통해 근무 의욕이 증가될 수 있고, 조직의 목표 달성에 많은 영향을 미친다[22]. 조직 안에서 구성원들의 직무만족은 모든 행동과 연관성이 있고 개인성과 뿐 아니라 전체 조직의 성과에도 큰 영향을 주게 된다[23]. 간호사의 직무만족은 그들의 신체적, 정신적, 영적 건강뿐만 아니라 전문직업관, 이직, 업무능력 등 여러 요인과 밀접하게 관련되어 있으며 병원 분위기를 쇄신하거나 조직 생산성을 높이기 위해 직무만족을 높이는 것은 중요하다[24]. 의료기관에서 간호사의 지시에 따라 환자 간호 및 업무 보조를 수행하는 간호조무사는 그 역할이 상당한 비중을 차지하고 있기 때문에 간호사와 더불어 간호조무사의 직무만족을 높이는 것은 앞으로 해결해서 나가야 하는 부분이라 할 수 있다. 노인 요양병원에서 근무하는 간호종사자들을 대상으로 시행한 Park et al.[25] 연구에서는 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치며 이직 의도를 낮추는 것으로 확인되어 의료기관 종사자의 직무만족을 높이기 위한 여러 제안 제도를 적극적으로 반영할 필요가 있다고 보았다. 간호조무사를 대상으로 한 직무만족 연구로는 Sim & Kim[6]의 직무만족과 간호업무성과의 관계, Kim & Sakong[26], Kim[27]의 기대환경에 따른 직무만족 요인, Kim[21], Kim[28]의 직무만족과 조직몰입, 이직 의도 등이 일반적 조직성과에 미치는 영향 등이 있었다.

조직몰입은 자신이 속해 있는 직장이나 자신의 직무에 대해 가지게 되는 감성적, 정서적 상태를 말하며, 조직 구성원으로서 근무 지향성을 의미한다[29]. 같은 목표를 달성하기 위해 직무에 몰입하는 것은 팀과 구성원 관계에서 연관성이 있으므로[30] 긍정적인 조직몰입은 직무만족 상승과 이직 예방을 위한 중요한 요소가 될 수 있다[13]. 또한 간호 조직에서 조직몰입은 직무 만족과 더불어 조직의

유효성과 생산성을 평가하는 변수로 업무 성과를 높일 수 있는 효과를 가지고 있다[31]. 간호조무사를 대상으로 시행한 연구를 살펴보면 Yoon & Kim[12], Jang[13], Kim[32]의 조직몰입, 직무만족, 이직 의도와의 관계 등이 있으며, 이는 조직몰입과 직무만족에 영향을 주는 요인을 분석하고 관계를 파악하는 정도로 선행연구를 통해 간호조무사를 대상으로 시행한 연구가 현저히 미비하다는 것을 확인하였다.

과거에는 개인의 행복과 자유의 추구보다 가족이나 직장을 위한 일에 목적을 두었다면 지금은 사회 전반적으로 일과 삶의 균형에 중점을 두고 가정과 직장이 동등함을 이해하는 관점에서 조직의 인력관리구성에 중요한 영향을 미치고 있다. 일과 삶의 균형은 가족을 시작으로 개인 여가생활 및 건강, 자기개발과 연관된 부분이 많이 언급되고 있으며, 기업에서도 조직 구성원들의 이러한 부분에 대한 배려가 높아지고 있다[33]. 특히 의료 기관에서 근무하는 간호사는 불규칙한 근무형태가 일상적이기 때문에 일과 삶의 균형을 유지하는 일이 매우 어려울 수 있다. 간호사에게 일과 삶의 균형은 가정과 직장에서의 시간과 신체적, 심리적 에너지를 효율적으로 분배하여 개인의 성장과 여가활동, 업무능력향상을 이루기 위해 중요하다[34]. 간호사를 대상으로 시행한 일과 삶의 균형을 다룬 연구는 증가하고 있는 반면에 간호조무사와 관련된 연구는 미흡한 실정이다. 간호조무사의 일과 삶의 균형을 다룬 Yoon & Kim[12]의 연구에서는 간호조무사의 이직의도를 낮추기 위해 일과 삶의 균형을 향상시킬 수 있는 전략이 필요함을 제시하였다.

최근 간호법을 계기로 간호계의 여러 문제들이 대두되면서 의료기관의 근무환경개선, 직무만족의 중요성 등이 강조되고 있다. 간호의 질을 향상시키고, 의료기관 인적자원운영을 위한 다양한 연구가 시도되고 있지만, 간호조무사의 업무정도 및 만족에 대해 파악할 수 있는 연구는 부족한 상황으로 앞으로 간과하면 안 될 것으로 사료된다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 의료 기관에 종사하는 간호조무사를 대상으로 직무만족에 미치는 영향 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 1년 이상의 경력을 가진 현직 간호조무사로 선정하였으며 연구의 목적을 이해하고 참여하기를 동의한 자이다. 대상은 간호조무사가 종사하는 의료기관인 중소병원 및 종합병원(간호간병통합서비스), 요양병원, 의원급으로 선정하였다. 중소병원 및 종합병원에 소속된 통합병동 간호조무사는 3교대 근무 상황을 잘 나타낼 수 있으며, 최근 증가하고 있는 요양병원은 교대근무를 시행하는 기관이고, 간호조무사가 가장 많은 의원급은 상근직 근무 형태이다. 표본의 크기는 G Power 3.1 프로그램을 이용하였고 위계적 다중회귀분석을 기준으로 추정 예측 변수 12개, 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .95를 계산했을 때 표본크기는 184명이었다. 탈락률을 고려해서 총 220부를 배부하였고 전량 회수하였다. 불충분한 응답을 한 26부를 제외한 총 194부를 최종 분석 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

1) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형은 삶의 전체적인 영역에서 만족스러워하는 상태를 의미하며, 과다한 업무와 높은 스트레스 속에서 대두되는 개념이다[18]. 본 연구에서 Kim & Park [33]이 고안한 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 도구를 사용하였다. 본 도구는 일-가족 균형 7문항, 일-여가 균형 8문항, 일-성장 균형 9문항, 마지막으로 전반적 평가 4문항으로, 총 28문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 모두 부정 문항으로 구성되어 있으며, 일과 삶의 균형 수준이 높음을 의미하도록 역산으로 시행하였다. 각 문항은 5점 척도로 구성되며, 점수 범위는 28~140점이다. 요인별 신뢰도는 일-가족 균형 Cronbach's α 는 .86, 일-여가 균형 Cronbach's α 는 .90, 일-성장균형 Cronbach's α 는 .94, 전반적 평가 Cronbach's α 는 .93 이었다. 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 잘 유지됨을 의미한다.

2) 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 자신이 속한 직장에 대해 느끼는 정서적, 감정적 상태 정도를 의미한다[29]. 본 연구에서 Allen & Meyer[35]가 고안한 도구를 Kim[36]가 수정, 보완하여 사용하였다. 본 도구는 모두 순 문항으로 구성되어 있으며, 정서적 몰입 6문항, 유지적 몰입 6문항, 규범적 몰입 6문항이며 총 18문항이다. 측정 기준은 7점 척도이며 '전혀 그렇지 않다'는 1점, '매우 그렇다'는 7점으로 측정하였고, 점수 범위는 18~126점이다. 요인별 신뢰도는 정서적 몰입 Cronbach's α 는 .95, 유지적 몰입 Cronbach's α 는 86, 규범적 몰입 Cronbach's α 는 .87이었다. 점수가 높을수록 조직몰입도가 높다는 것을 의미한다.

3) 업무자신감

업무자신감 도구는 Lee[37]가 간호조무사 직무분석 연구에서 사용한 간호조무사 직무기술서의 일 목록과 Kim et al.[38]의 연구에서 제시한 간호조무사 직무기술서의 일 목록에서 공통 항목을 추출한 후 서로 다른 항목을 추가하여 목록화하고 각 항목에 대한 자신감 정도를 4점 척도화 하였다. 총 11항목 45문항으로 기본간호(측정) 4문항, 기본간호(배설) 5문항, 기본간호(호흡) 3문항, 기본간호(영양) 2문항, 기본간호(위생) 5문항, 기본간호(운동 및 활동) 3문항, 기본간호(투약) 6문항, 기본간호(기타) 2문항, 병원 환경관리 6문항, 진료 준비 4문항, 검사보조 5문항 구성되었다. 각 문항은 '매우 적절하지 않음' 1점부터 '매우 적절함' 4점까지 Likert 4점 척도로 구성되며 점수 범위는 45~180점이다. 간호업무 자신감 Cronbach's α 는 .97 이었다. 점수가 높을수록 간호조무사의 간호업무에 자신감이 높은 것을 의미한다.

4) 직무만족

직무만족은 Lee[39]이 Stamps et al.[40]가 개발하고, Lee & Park[41]이 번역한 직무만족 측정 도구를 수정, 보완한 도구를 사용하였으며, 모두 순 문항으로 구성되어 있다. 전문적 위치는 3문항, 보수 2문항, 행정 3문항, 상호작용은 3문항, 마지막으로 자율성 3문항, 총 14문항이다. 측정은 5점 척도 기준이 '전혀 그렇지 않다'는 1점, '아주 그렇다' 5점으로 점수 범위는 14~70점이다. 요인별 신뢰도는 전문적 위치 Cronbach's α 는 .77, 보수 Cronbach's α 는 .86, 행정 Cronbach's α 는 .67, 상호작용 Cronbach's α 는 .77, 자율성Cronbach's α 는 .81이었다. 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

4. 자료수집 방법

자료 수집은 중소병원 및 종합병원(S시, U시, N시), 요양병원(S시, N시, U시, T시, I시)11곳과 의원(S시, I시, N시) 29곳에 종사하는 현직 간호조무사 대상의 편의표집을 통해 이루어졌다. 중소병원 및 종합병원은 통합서비스 병동을 운영하는 기관을 대상으로 하였다. 자료 수집은 2021년 2월 15일부터 4월 15일까지 진행하였다. 코로나19 상황이라 연구자가 대상자를 직접 대면하기 어려움이 있어 부서장의 허락 하에 부서장을 통해 설문지를 배포하고 회수하였다.

5. 자료분석 방법

자료 분석을 위해 SPSS WIN 25.0 프로그램을 적용하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

1) 대상자의 일반적 특성은 기술적 통계를 이용하여 분석하였다.
2) 대상자의 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족의 정도는 기술적 통계를 이용하여 분석하였다.
3) 대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족과의 차이는 ANOVA를 실시하였으며, 사후 검증으로 Scheffe's test를 이용하였다.
4) 대상자의 월수입, 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족과의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
5) 대상자의 직무만족 영향 요인은 위계적 다중회귀분석으로 시행하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구의 자료 수집은 연구자가 소속되어 있는 대학

의 생명윤리심의위원회로부터 연구 승인(IRB No: 2-1040781-A-N-012020047HR)을 받은 후 연구를 진행하였다. 해당하는 의료기관 간호부의 승인을 받았으며, 부서장을 통하여 연구 목적과 동의서 및 설문지를 배포한 후, 직접 회수 또는 우편으로 회수하였다. 의원급 기관은 직접 연구자와 연구보조자가 방문하여 회수하였다. 설문 내용 및 결과는 학술적인 목적으로만 활용되며, 설문자료의 익명성이 보장됨에 대해 설명하여 윤리적 측면을 고려하였다. 설문 소요 시간은 10~15분 정도 소요되었고, 참여 대상자에는 소정의 답례품을 제공하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 일반적 특성

간호조무사의 일반적 특성은 표 1과 같다. 간호조무사의 평균연령은 43.6±10.4세였으며, 40대 76명(39.2%), 50대 58명(29.9%), 20대 28명(14.4%), 30대 26명(13.4%), 60대 6명(3.1%) 순이었다. 대상자의 결혼 상태는 기혼이 142명(73.2%)으로 미혼보다 많았으며, 근무 경력은 평균 7.3±6.3년이었으며, 5년 미만 88명(45.3%), 5~9년 53명(27.3%), 10~19년 39명(20.1%), 20년 이상 14명(7.2%) 순이었다. 학력은 고졸이 125명(64.4%)으로

<표 1> 대상자의 일반적 특성
(General Characteristics of Nurse Assistants)

(N=194)

Characteristics	Categories	n(%)	M±SD
Age(yr)	20s	28(14.4)	43.6±10.4
	30s	26(13.4)	
	40s	76(39.2)	
	50s	58(29.9)	
	60s	6(3.1)	
Marital status	Married	142(73.2)	
	Single	52(26.8)	
Working experience(yr)	〈5	88(45.3)	7.3±6.3
	5~9	53(27.3)	
	10~19	39(20.1)	
	≥20	14(7.2)	
Education level	High school	125(64.4)	
	Associate´s degree	45(23.2)	
	College	23(11.8)	
	Graduate degree	1(0.1)	
Facility	Clinic	55(28.4)	
	Geriatric hospital	66(34.0)	
	Integrated ward	73(37.6)	
Employment type	Permanent	156(80.4)	
	Contractor	36(18.6)	
	Temporary	2(1.0)	
Working type	3 Shift	118(60.8)	
	2 Shift	4(2.1)	
	Full time	70(36.1)	
	Night duty	2(1.0)	
Monthly income (10.000 won)	〈200	97(50.0)	
	200~249	81(41.8)	
	250~299	9(4.6)	
	≥300	7(3.6)	

가장 많았고, 근무 시설은 통합병동군이 73명(37.6%)으로 가장 많았으며, 요양병원 66명(34.0%), 의원 55명(28.4%) 순이었다. 고용 형태는 정규직이 156명(80.4%), 계약직 36명(18.6%), 임시직 2명(1.0%) 순으로 나타났고, 3교대 근무자가 118명(60.8%)으로 가장 많았으며 월평균 수입은 200만원 미만 97명(50.0%), 200~249만원 81명(41.8%), 250~299만원 9명(4.6%), 300만원이상 7명(3.6%) 순이었다.

2. 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족의 정도

대상자의 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족 정도는 표 2와 같다. 일과 삶의 균형은 140점 만점에 평균 74.27±20.17점, 항목 평균 2.65±1.09점이었다. 하위영역으로 일-가족균형(35점) 평균 15.49±5.13점, 일-여가균형(40점) 평균 23.30±6.60점 일-성장균형(45점) 평균 24.30±7.51점, 전반적 균형(20점) 평균 11.18±3.76점으로 나타났다. 하위영역 항목평균 산출한 결과, 일-여가균형이 2.91±1.14점으로 가장 높았으며, 전반적 균형, 일-성장 균형, 일-가족균형 순이었다.

조직몰입은 126점 만점에 평균 75.27±20.06점, 항목평균 4.18±1.59점이었다. 하위영역으로 정서적 몰입(30점) 평균 26.12±7.84점, 유지적 몰입(30점) 평균 24.18±7.27점, 규범적 몰입(30점) 평균 24.97±7.20점으로 나타났다. 하위영역 항목 평균을 산출한 결과 정서적 몰입이 4.35±1.48점으로 가장 높았고, 규범적 몰입, 유지적 몰입 순이었다.

<표 2> 대상자의 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족의 정도
(Subject's Level of Work-Life Balance, Organizational Commitment, Work Confidence, and Job Satisfaction)

N = 194

Variable	n	Range	M±SD	Item M±SD
Work-life balance	28	28~140	74.27±20.17	2.65±1.09
Work-family balance	7	7~35	15.49±5.13	2.21±1.03
Work-leisure Balance	8	8~40	23.30±6.60	2.91±1.14
Work-growth balance	9	9~45	24.30±7.51	2.70±1.01
Overall balance	4	4~20	11.18±3.76	2.80±1.04
Organizational commitment	18	18~126	75.27±20.06	4.18±1.59
Affective commitment	6	6~30	26.12±7.84	4.35±1.48
Maintenance commitment	6	6~30	24.18±7.27	4.03±1.67
Normative commitment	6	6~30	24.97±7.20	4.16±1.59
Work confidence	45	45~180	137.32±21.16	3.05±0.77
Basic nursing care (measurement)	4	4~16	13.42±2.22	3.35±0.62
Basic nursing care (excretion)	5	5~20	14.34±3.47	2.88±0.83
Basic nursing care (respiration)	3	3~12	8.67±2.00	2.89±0.84
Basic care (nutrition)	2	2~8	6.29±1.24	3.15±0.74
Basic nursing care (hygiene)	5	5~20	14.81±3.30	2.96±0.81
Basic care (exercise and activity)	3	3~12	9.11±1.87	3.04±0.73
Basic care (medication)	6	6~24	18.10±3.97	3.02±0.74
Basic nursing care (other)	2	2~8	5.18±1.51	2.59±0.88
Hospital environment management	6	6~24	19.55±3.10	3.27±0.65
Medical preparation	4	4~16	12.43±2.26	3.11±0.73
Examination assistant	5	5~20	15.25±2.93	3.05±0.75
Job satisfaction	14	14~70	43.27±8.21	3.09±0.98
Professional position	3	3~15	9.79±2.31	3.26±0.94
Compensation	2	2~10	5.26±2.01	2.63±1.07
Administration	3	3~15	6.56±1.63	3.09±0.97
Interaction	3	3~15	10.03±2.11	3.34±0.87
Autonomy	3	3~15	8.91±2.36	2.97±0.92

업무 자신감은 180점 만점에 137.32±21.16점, 항목별 평균 3.05±0.77점이었다. 하위영역 항목 평균을 산출한 결과 기본간호-측정 3.35±0.62점으로 가장 높았다. 병원 환경관리, 기본간호-영양, 진료준비, 검사보조, 기본간호-운동 및 활동, 기본간호-투약, 기본간호-위생, 기본간호-호흡, 기본간호-배설, 기본간호-기타 순으로 나타났다.

직무만족도의 경우 70점 만점에 43.27±8.21점, 항목별 평균 3.09±0.98점이었다. 하위영역 항목 평균을 산출했을 때 상호작용이 3.34±0.87점으로 가장 높았고, 전문적 위치, 행정, 자율성, 보수 순으로 조사되었다.

3. 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형의 차이는 연령, 근무 경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 30대 연령에서 일과 삶의 균형이 높은 것으로 확인되었으며(F=2.77, p =.029), 사후검정 결과 30대 연령 집단이 40대보다 높게 나타났다. 근무 경력(F=3.03, p=.031)은 5~9년 경력자가 일과 삶의 균형이 높게 나타났으며, 사후검정 결과 5~9년 경력자가 5년 미만 근무자보다 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 연령, 결혼유무, 학력, 근무시설, 월수입이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령(F=5.86, p<.001)은 40대에서 조직몰입이 가장 높게 나타났으며, 사후검정 결과 40~50대가 20~30대보다 높게 나타났다. 또한 기혼자가 미혼자보다 조직몰입이 높았으며(F=10.19, p=.002), 학력(F=3.10, p=.028)은 대학원졸 학력자가 높게 나타났으나, 사후검정 결과 고졸 학력자가 전문대졸 학력자보다 높게 나타났다. 근무시설(F=4.30, p=.015)에서는 통합병동군이 조직몰입이 높게 나타났는데, 사후검정 결과 요양병원이 의원보다 높게 확인되었다. 월수입(F=5.05, p=.002)은 수입이 높을수록 조직몰입이 높게 나타났으며, 사후검정 결과 300만원이상 집단이 200만원 미만 집단보다 높은 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 업무 자신감의 차이는 결혼유무, 근무경력, 학력, 근무시설, 근무형태, 월수입에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼자가 미혼자보다 업무 자신감이 높게 나타났다(F=5.15, p=.024), 근무경력(F=5.71, p=.001)은 10년~19년 경력자가 업무 자신감이 가장 높았으며, 사후검정 결과 10년~19년 경력자가 5년 미만, 5년~9년 경력자보다 높게 나타났다. 학력(F=4.80, p=.003)에서는 고졸 학력자가 높게 나타났으며, 사후검정 결과 전문대졸 학력자보다 고졸 학력자가 업무 자신감이 높았다. 근무시설(F=11.18, p<.001)에서는 요양병원 근무자가 업무 자신감이 높게 나타났으며 사후검정 결과 요양병원 근무자가 의원 근무자보다 업무 자신감이 높은 것으로 나타났다. 근무형태(F=3.12, p=.027)는 야간 전담 근무자가 높게 나타났으며, 사후검정 결과 야간 전담 근무자가 3교대 및 상근직 근무자보다 업무 자신감이 높은 것으로 나타났다. 월수입(F=3.23, p=.024)은 250~299만원 집단이 높게 나타났으며, 사후검정 결과 250~299만원 집단이 200만원 미만 집단보다 업무 자신감이 더 높은 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 차이는 월수입에서만 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 월수입(F=4.22, p=.006)이 높을수록 직무만족이 높게 나타났으며 사후검정 결과 250~299만원 집단이 200만원 미만 집단보다 높은 것으로 나타났다(표 3).

4. 월수입, 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족 간의 관계

대상자의 월수입, 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족 간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다. 분석한 결과는 표 4와 같다. 조직몰입과 직무만족 간 상관관계는 상관관계 중 가장 높은 정(+)적 상관관계를 보였다(r=0.634, p<0.001). 반면 일과 삶의 균형은 조직몰입(r=-0.143, p=.047), 직무만족(r=0.144, p=.045)은 낮은 부(-)적 상관관계를 보였다.

5. 직무만족의 영향요인

대상자의 직무만족에 미치는 영향 요인을 알아보기 위해 표 5와 같이 독립변수인 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무자신감 및 일반적 특성에서 통계적으로 유의한 차이를 확인한 월수입을 통제 변수로 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. [모형1]은 월수입, [모형2]는 일과 삶의

<표 3> 대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무만족의 차이
(Differences in Work-Life Balance, Organizational Commitment, Work Confidence, and Job Satisfaction based on the General Characteristics of the Subjects)

N = 194

Characteristics	Categories	n(%)	Work-life balance	Organizational commitment	Work confidence	Job satisfaction
			M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
Age(yr)	20s[a)]	28(14.4)	79.29±3.74	42.18±1.55	133.07±3.98	42.18±1.55
	30s[b)]	26(13.4)	83.15±3.89	41.62±1.61	129.89±4.13	41.62±1.61
	40s[c)]	76(39.2)	70.26±2.27	44.68±0.94	140.96±2.42	44.68±0.94
	50s[d)]	58(29.9)	73.93±2.60	42.66±1.08	138.16±2.77	42.66±1.08
	60s[e)]	6(3.1)	66.50±8.09	43.50±3.36	135.33±8.60	43.50±3.36
	t/F (*p*)		2.77(.029)	5.86(<.001)	1.70(.152)	1.03(.393)
	Scheffe' test		b>c	c>a, d>a, c>b,d>b		
Marital status	Married	142(73.2)	73.01±1.69	43.76±0.69	139.39±1.76	43.76±0.69
	Single	52(26.8)	77.71±2.79	41.92±1.14	131.67±2.91	41.92±1.14
	t/F (*p*)		2.08(.151)	10.19(.002)	5.15(.024)	1.91(.169)
Working experience (yr)	<5[a)]	88(45.3)	70.68±2.05	43.42±0.84	133.85±2.11	43.42±0.84
	5~9[b)]	53(27.3)	80.30±2.65	41.79±1.09	134.54±2.74	41.79±1.09
	10~19[c)]	39(20.1)	75.97±3.51	46.06±1.44	149.94±3.62	46.06±1.44
	≥20[d)]	14(7.2)	69.75±5.73	41.58±2.36	143.92±5.91	41.58±2.36
	t/F (*p*)		3.03(.031)	1.02(.387)	5.71(.001)	2.05(.109)
	Scheffe' test		b>a		c>a, b	
Education level	High school[a)]	125(64.4)	71.88±1.79	44.10±0.73	141.29±1.84	44.10±0.73
	Associate's degree[b)]	45(23.2)	79.47±2.99	41.56±1.22	128.00±3.07	41.56±1.22
	College[c)]	23(11.8)	77.52±4.18	41.91±1.71	134.09±4.30	41.91±1.71
	Graduate degree[d)]	1(0.5)	65.00±20.04	47.00±8.21	136.00±20.62	47.00±8.21
	t/F (*p*)		1.88(.135)	3.10(.028)	4.80(.003)	1.36(.255)
	Scheffe' test			a>b	a>b	
Facility	Clinic[a)]	55(28.4)	73.35±2.72	41.87±1.11	133.91±2.72	41.87±1.11
	Geriatric hospital[b)]	66(34.0)	76.70±2.49	43.68±1.01	146.76±2.48	43.68±1.01
	Integrated ward[c)]	73(37.6)	72.78±2.36	43.95±0.96	131.37±2.36	43.95±0.96
	t/F (p)		0.73(.482)	4.30(.015)	11.18(<.001)	1.12(.328)
	Scheffe' test			b>a	b>a	
Employment type	Permanent[a)]	156(80.4)	71.72±3.37	42.67±1.37	132.00±3.51	42.67±1.37
	Contractor[b)]	36(18.6)	68.00±14.30	36.00±5.82	118.00±14.90	36.00±5.82
	Temporary[c)]	2(1.0)	74.94±1.62	43.50±0.66	138.80±1.69	43.50±0.66
	t/F (*p*)		0.47(.627)	0.31(.737)	2.37(.096)	0.94(.393)
	Scheffe' test					
Working type	3Shift[a)]	118(61)	87.75±10.11	42.00±4.14	128.25±10.44	42.00±4.14
	2Shift[b)]	4(2)	74.31±1.86	43.48±0.76	138.73±1.92	43.48±0.76
	Full time[c)]	70(36)	73.30±2.42	43.04±0.99	134.39±2.50	43.04±0.99
	Night duty[d)]	2(1)	79.00±14.30	41.50±5.86	175.50±14.76	41.50±5.86
	t/F (*p*)		0.68(.564)	1.90(.130)	3.12(.027)	0.10(.958)
	Scheffe' test				d>a, d>c	
Monthly income (10,000 won)	<200[a)]	97(50.0)	73.42±2.06	41.28±0.82	133.61±2.12	41.28±0.82
	200~249[b)]	81(41.8)	74.82±2.25	44.95±0.89	142.27±2.32	44.95±0.89
	250~299[c)]	9(4.6)	74.11±6.76	46.44±2.68	141.00±6.95	46.44±2.68
	≥300[d)]	7(3.6)	80.00±7.67	47.29±3.04	126.86±7.88	47.29±3.04
	t/F (*p*)		0.26(.853)	5.05(.002)	3.23(.024)	4.22(.006)
	Scheffe' test			d>a	c>a	c>a

<표 4> 대상자의 월수입, 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무 자신감, 직무 만족간의 관계
(Correlates of Subjects' Work-Life Balance, Organizational Commitment, Work Confidence, and Job Satisfaction)

N = 194

Variable	Monthly income	Work-life balance	Organizational commitment	Work Confidence	Job satisfaction
	r(*p*)	r(*p*)	r(*p*)	r(*p*)	r(*p*)
Monthly income	1				
Work-life balance	0.053 (0.467)	1			
Organizational commitment	0.251 (<.001)	−0.143 (0.047)	1		
Work confidence	0.124 (0.084)	−0.044 (0.546)	0.229 (0.001)	1	
Job satisfaction	0.249 (<.001)	−0.144 (0.045)	0.634 (<.001)	0.267 (<.001)	1

균형을 투입하였고, [모형3]은 조직몰입을 투입하였으며, 마지막으로 [모형4]는 업무 자신감을 통제 변수로 투입하여 직무만족에 미치는 영향 요인을 알아보았다. 분석결과 [모형1] F=12.654(p<.001), [모형2] F=9.052(p<.001), [모형3] F=44.896(p<.001), [모형4] F=35.459(p<.001)으로 회귀모형이 적합함을 확인하였다. [모형2] R^2=0.087은 [모형3]에서 R^2=0.415로 R제곱 변화량이 0.328로 5배가량 증가하였다. R제곱 F변화량(F=106.578)에 따른 유의확률은 p=0.000으로 조직몰입 투입 후 직무만족을 설명하는 데 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.

Durbin-Watson 통계량은 1.785로 자기 상관성이 없음을 확인하였고, [모형1], [모형2], [모형3], [모형4]에서 공차는 모두 0.87~0.97로 0.1이상, VIF 값은 1.03~1.14로 10 미만으로 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다. [모형4]에서 검정결과 조직몰입(t=9.777, p<.001)과 업무 자신감(t=2.144, p=0.033)이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅴ. 논 의

본 연구는 의료 기관에서 근무하는 간호조무사가 지각하는 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무자신감, 직무만족의 정도를 확인하고 직무만족에 영향을 주는 요인을 파악하여 의료기관의 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 실시되었다.

본 연구 결과, 대상자의 일과 삶의 균형은 5점 만점 중에 평균 2.65점으로 나타났으며, 하부영역을 살펴보았을 때 일-여가 균형이 가장 높았다. 동일한 도구를 적용하여 교대근무 간호사의 일과 삶의 균형을 조사한 Yoon & Jang[8]의 연구와 유사한 결과를 나타낸 반면, Yoon & Kim[12] 및 Hwang et al.[42]연구보다 낮았다. 이는 본 연구를 비롯한 Yoon & Jang[8]의 연구가 3교대 근무자로 상당수 구성된 것에 비해 Yoon & Kim[12], Hwang et al.[42]의 연구에서는 노인 장기 요양시설의 상근직 근무자 비율이 높은 데서 기인 된 것으로 사료되며, 장기 요양시설은 대부분 주간 근무가 많고, 주5일 근무제로 확인한 바 일과 삶의 균형 수준은 교대 근무자보다 높았을 것으로 해석할 수 있다[42]. 이처럼 불규칙한 패턴으로 생활하는 교대 근무자의 일과 삶의 균형 정도는 상근직 근무자보다 낮은 수준으로 일과 삶의 균형 점수가 낮게 측정된 것으로 보인다. 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형은 연령과 근무 경력에서 유의한 차이를 보였으며 30대에서 가장 높았고, 5년~9년 근무 경력자가 가장 높은 결과를 나타냈다. 이는 일과 삶의 균형을 잘 유지하기 위해서는 적정한 사회 경험과 어느 정도의 숙련된 근무 경력이 필요하다는 것으로 해석된다.

본 연구에서 대상자의 조직몰입은 7점 만점 중 평균 4.18점으로 나타났다. 노인 요양병원 간호종사자의 조직몰입을 살펴본 Jang[13]의 연구와 유사하게 나타났으며 조직몰입의 긍정적 결과는 직무만족에도 영향을 줄 수 있을 것으로 판단된다. 일반적 특성에 따른 조직몰입은 연

<표 5> 대상자의 직무만족에 미치는 영향요인
(Influencing Factors on Subject's Job Satisfaction)

Variable	Model 1					Model 2					Model 3					Model 4				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
Constant	2.831	0.084		33.804	<.001	3.163	0.168		18.835	<.001	1.803	0.188		9.567	<.001	1.401	0.264		5.299	<.001
Monthly income	0.123	0.034	0.249	3.557	<.001	0.127	0.034	0.257	3.710	<.001	0.050	0.028	0.101	1.759	0.080	0.046	0.028	0.092	1.616	0.108
Work-life balance						-0.129	0.057	-0.158	-2.275	0.024	-0.052	0.046	-0.064	-1.130	0.260	-0.050	0.046	-0.061	-1.102	0.272
Organizational commitment											0.316	0.031	0.600	10.324	<.001	0.302	0.031	0.574	9.777	<.001
Work confidence																0.151	0.071	0.121	2.144	0.033
F(p)	12.654(<.001)					9.052(<.001)					44.896(<.001)					35.459(<.001)				
R^2	0.062					0.087					0.415					0.429				
Adj.R^2	0.057					0.077					0.406					0.417				

령, 결혼유무, 학력, 근무시설, 월수입에서 유의한 차이가 있었고, 연령은 40~50대에서 가장 높게 나타났다. 이는 낮은 연령대보다 40~50대가 어렵게 취업 기회를 얻은 데서 비롯된 것으로 판단되며, 이에 업무 만족 및 성취감과 더불어 조직몰입이 높게 나타났다고 해석할 수 있다. 통합병동군에서 조직몰입이 높게 나타난 것은 대부분 종합병원의 통합병동은 업무 강도는 높지만, 다른 의료 기관에 비해 업무 형태가 체계적이고 그에 따른 책임과 업무의 부담이 상대적으로 적으며[7] 높은 급여를 받을 수 있어 조직 목표를 달성하고자 하는 데서 기인한다고 볼 수 있다. 반면 요양병원이 의원보다 간호조무사의 조직몰입 높게 나온 것으로 확인되었는데 이는 대부분의 요양병원 간호조무사가 중요도가 높은 간호업무를 수행하고 있으며 간호사의 업무가 본인의 업무라고 생각하고 있는 것은 아닌지 확인해 볼 필요가 있다고[7] 사료된다. 또한 학력이 높을수록 조직몰입이 높게 나타난 Kim[28], Lee & Ro[43]의 연구와는 차이가 있었으며 월수입이 높을수록 조직몰입이 높게 나타났는데 이는 Lee & Ro[43], Yoon & Kim[12]의 연구와 맥을 같이 한다.

본 연구에서 대상자의 업무 자신감은 4점 만점 중 평균 3.05점으로 나타났다. 간호조무사를 대상으로 한 업무 자신감에 대한 선행연구가 없어 비교할 수 없었으나 일반적 특성에 따른 업무 자신감은 결혼유무, 근무경력, 학력, 근무시설, 근무형태, 월수입에서 유의한 차이를 나타냈다. 업무 자신감은 기혼자가 미혼자에 비해 높았고, 10년~19년 근무 경력자가 높은 것으로 나타나 이는 경력이 높을수록 간호업무 수행 능력이 향상되면서 업무에 대한 자신감이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 학력에서는 고졸 학력자가 높았는데 고졸 학력자는 고등학교 졸업 후 간호조무사로 바로 입직한 경우가 대부분이지만 전문대졸 이상 학력자는 타 직업에서 전환, 실직, 경력 단절로 우회적인 간호조무사 입직자가 많은 데서 기인한 것으로 해석해 볼 수 있다. 요양병원군이 의원군보다 업무 자신감이 높게 나타났는데 이는 요양병원의 업무 형태가 간호 보조 업무를 81% 시행하고 있으며, 이외에도 간호업무의 많은 부분을 수행하고 있어[1] 업무 자신감이 높았을 것으로 추론해 볼 수 있다. 또한 야간전담자가 업무 자신감이 높은 것은 야간 업무를 전담으로 맡길 정도의 업무 능력이 인정되었을 것으로 추측할 수 있고 월수입이 높은 대상자가 자신감이 높은 것은 월수입은 경력, 업무 능력 및 야간

당직 여부와 연계되어 있다는 것을 짐작할 수 있는 부분이다.

본 연구에서 대상자의 직무만족은 5점 만점 중 평균 3.09점으로 나타났다. 이는 요양병원 간호조무사를 대상으로 한 Sim & Kim[6]의 연구와 유사하게 나타났으며, 종합병원과 요양병원 간호조무사의 직무만족을 비교한 Back & Kim[1]의 연구 결과보다는 높았다. Back & Kim[1]의 연구에서 종합병원 간호조무사들은 진료 및 간호보조업무만을 수행하고 있어 본 연구에서 다룬 통합병동 간호조무사의 업무 범위와는 차이가 있을 것으로 추측된다. 대체로 종합병원의 간호조무사는 간호사의 보조적 역할을 수행하는 일반 업무와 통합병동 업무로 구분되며, 일반 업무를 수행하는 간호조무사는 간호사의 단순 지시 업무만을 수행함으로써 직무만족이 낮은 것으로 보여진다[26]. 반면 통합병동의 간호조무사들은 환자의 다양한 요구 및 지속적이고 반복적으로 이루어지는 체위 변경, 기본간호업무 수행 등 많은 체력 소진을 경험하고 있지만 업무 범위가 명확하고 다른 기관에 비해 준법적이고 인력 충원이 비교적 원활하게 이루어지기 때문에 직무만족이 높은 것으로 사료된다. 또한 일반적 특성에 따른 직무만족에서는 월수입에서만 차이가 있었는데 월수입이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 확인되어 선행연구와 유사한 결과를 보였다[1].

상관관계 분석을 통해 직무만족에 영향을 미치는 요인 중 조직몰입이 정(+)적인 관계로 직무만족에 영향을 주는 가장 중요한 요인으로 확인되었다. 또한 일과 삶의 균형에 대한 조직몰입과 업무 자신감은 부(-)적인 관계를 확인하였다. 간호조무사를 대상으로 시행한 일과 삶의 균형을 살펴본 Yoon & Kim[12]의 연구와는 차이를 보였으며, 본 연구에서는 조직몰입이 잘 될수록 직무만족이 높아짐을 확인할 수 있었다. 위계적 회귀분석을 실시한 결과 조직몰입과 업무 자신감이 직무만족에 유의한 영향 요인임이 확인되었다. 조직몰입은 직무만족에 가장 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 나타났고, 다음으로 업무 자신감이 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이는 간호조무사가 조직의 한 구성원으로 자신의 목표를 가지고 조직에 몰입하여 업무를 수행할 때 직무만족에 긍정적 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 따라서 간호조무사의 조직몰입 수준을 높일 수 있는 구체적인 경력관리 방안이 필요할 것으로 사료된다. 반복적 연구를 통해 직무만족에 대한 견고한 근거가 마련되어야 할 것으로 판단된다. 또한 조직 내에서 필수적인 인력이라는 자긍심을 갖도록 뚜렷한 임무와 보상 체계를 갖추는 것도 필요할 것이라 본다. 업무 자신감은 직무만족에 영향을 미치는 또 다른 요인임이 확인되었는데, 이는 업무 자신감을 높이기 위해 뚜렷한 업무 범위와 업무 성찰의 기회, 지속적인 직무교육 등 충분한 교육의 기회가 마련되어야 할 것으로 판단된다[7]. 직무만족 관련 요인으로 업무 자신감을 파악한 선행연구가 없어 분석에는 제한이 있으나, 경력이 축적될수록 숙련된 업무를 수행할 수 있다는 연구[1] 결과로 비추어 볼 때 경력의 축적은 업무자신감 상승으로 이어져 직무만족에 긍정적 영향을 줄 수 있을 것으로 추론할 수 있다.

이상과 같이 본 연구를 통해, 효율적인 간호 인력관리를 위하여 간호조무사의 조직문화에 대한 관심, 분명한 업무 범위와 적정 보상이 중요함을 파악할 수 있었다. 특히 업무에 대한 자신감을 갖기 위해 충분한 직무교육훈련과 장기근속 유인 정책이 뒷받침되어야 할 것을 추론할 수 있다. 또한 각 의료기관 및 근무 형태별로 직무만족에 영향을 주는 요인에 관해서 확인 할 필요가 있겠다.

본 연구는 코로나19 상황 등으로 인한 자료수집에 제한이 있어 협조 가능한 기관을 편의표집 했다는 점에서 확대 해석에 신중을 기해야 한다. 그러나 관련 연구 수행이 미흡한 실정에서 간호조무사의 조직몰입과 업무 자신감이 급여나 일과 삶의 균형에 비해 직무만족에 큰 영향을 미치는 요인으로, 간호조무사도 보건의료 인력으로서 조직과 업무 적응이 중요함을 확인하였다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다. 본 연구의 결과는 보건의료 인력에서 중대한 비중을 차지하는 간호조무사 인력의 효율적인 관리를 위한 기초자료의 역할을 할 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

Ⅵ. 결 론

본 연구는 간호조무사의 일과 삶의 균형, 조직몰입, 업무자신감, 직무만족 정도를 확인하고 직무만족에 영향을 미치는 요인 등을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구에서 조직몰입과 업무자신감이 간호조무사의 직무만족에 영향을 미치는 요인인 것으로 확인되었으나 의료

기관 특성, 규모 등에 따라 영향력을 갖는 요인에 대해 확인 해 볼 필요가 있겠다. 보건의료 인력의 일원으로서 간호조무사의 조직과 업무에 대한 적응이 중요한 것으로 확인된바, 직무만족 향상을 위해 간호조무사의 조직문화에 대한 이해를 높이고, 업무 자신감을 증진하기 위한 교육훈련 기회의 확대와 장기근속 유도 방안 마련이 필요할 것으로 생각된다. 구체적인 정책 마련을 위해 간호조무사의 업무기관 유형 및 경력 등에 따른 요구를 분석한 후속 연구가 이루어지길 기대한다.

본 연구는 일부 지역의 의료 기관을 대상으로 시행하여 일반화하기에는 제한이 있다. 의료기관마다 표준화되어 있지 않은 업무로 인해 대상자가 갖는 특성을 파악하는데 어려움이 있었으며, 간호간병통합서비스를 시행하는 의료기관의 간호조무사를 대상으로 한 선행연구가 미흡하여 결과를 일반화시키기에 한계가 있었다.

그럼에도 본 연구를 통해 직무만족과 관련된 영향 요인을 파악해 내고자 하였으며, 유의미한 결과를 도출하였다. 이를 통하여 향후 다양한 의료기관이나 지역별, 근무형태별. 업무 체제별로 확대하여 조직몰입, 업무자신감 및 직무만족과의 관련성에 대한 심층적 반복 연구를 제언하고자 한다.

Reference

[1] Back SH, Kim KH. Comparison of job performance and job satisfaction of nurse assistants in general hospitals and longterm care hospitals. Health Service Management Review. 2014;8(1):1-10.

[2] Kim MJ, Kim IS, Lee YR. A study on legal coherence of legislations related to nursing services: Focusing on registered nurse, midwife, advanced practice nurse and nurse assistant. Health and Social Welfare Review. 2018;38(3):420-457.

[3] Ministry of Health Welfare(KR). Healthcare Workforce Survey Results Report[Internet]. Ministry of Health Welfare;2021[updated 2022, July 8; cited 2023 July 7]. http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=372084&page=1

[4] Statistics Korea. Health insurance statistics (Nurse and others)[Internet]. Statistics Korea; 2022 [cited 2023 July 6].https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_HIRA4A&conn_path=I3

[5] Hospital Nurses Association. Status of hospital nurse staffing on 2014. Seoul: Hospital Nurses Association;2014.

[6] Sim MR, Kim KH. Job satisfaction, self-esteem, and nursing task performance among registered nurses and nurse assistants in long-term care hospitals. J Korean Acad Nurs Adm. 2010;16(4):446-454.

[7] Cho MH, Kim K. Perceptions of adequacy and job performance of nurse assistant nursing jobs according to registered nurses and nurse assistants in geriatric hospitals, and caregivers. J Korean Acad Nurs Adm. 2016;22(4):384-395.

[8] Yoon YY, Jang HY. Influences of emotional labor and work-life balance on organizational commitment among nurses in comprehensive nursing care service wards. J Korean Acad Nurs Adm. 2022;28(2):100-109.

[9] Paik YJ, Lee SH. Country effect on nurses job satisfaction: South Korean and Uzbekistan cases. Health Service Management Review. 2020;14(3):1-14.

[10] Cho YM, Jang JD, Lee MS. Effects of working pattern and health promotion behaviors on the emotional labor and job satisfaction of assistant nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society. 2022;23(1):191-200.

[11] Jo EJ, Lee KS, Jeon HY. Effects of nursing organizational culture and self-leadership on job satisfaction for nurses working in the comprehensive nursing care service ward in public hospitals. J Muscle Jt Health. 2019;26(2):111-119.

[12] Yoon NR, Kim IO. 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.

[13] 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.

[14] Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.1982.

[15] Lee MY, Kim KH. Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of positive psychological capital. J Korean Acad Nurs Adm. 2012;18(2):166-175.

[16] Yang JH, Jung KH. Effects of emotional labor, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention in nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2014;15(12):7170-7178.

[17] Kim SA, Kim MY, Kim MJ, Park SM. An analysis of the impacts of WLB policies and policy congruence on organizational effectiveness: with a focus on comparing public-and private-sector organizations. The Korean Association for Public Administration. 2013;47(1):201-237.

[18] Kim JW, Park JY, Son YM, Jang H. The conceptual understanding and effectiveness of 'Work-Life Balance'. Journal of Leisure Studies. 2005; 2(3):29-48.

[19] Kim IO, Kim SH, IM SA, No HS. The Effect of work-life balance on the turnover intention of hospital Nurses by Mediating Job Satisfaction. Journal of Employment and Career. 2022;12(4): 1-18.

[20] Korea Licensed Practical Nurses Association. https://klpna.or.kr/index.klpn?menuId=120100&upperMenuId=120000&gubun=1

[21] Kim YJ. Job satisfaction and turnover intention of dental hygienists and nursing assistants [dissertation]. Seoul: Hongik University;2010.

[22] Lu H, Barriball K, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. International Journal of Nursing Studies.2012;49(8):1017-1038.

[23] Sim JS. The effect of hospital service orientation on hospital employees' customer orientation and job satisfaction [dissertation]. Busan: Silla University;2015.

[24] Lee HN, Lee SY, Lee MA. A Study of Nurses' Job Satisfaction. Journal of East-West Nursing Research. 2009;15(2):91-101.

[25] Park YJ, Cho CH, Lee EJ. The effect of service quality policy on organizational effect in health care hospital for old people. Health Service Management Review. 2013;7(2):1-14.

[26] Kim GG, Sakong J. The factors associated with job satisfaction of assistant nurses in general hospitals. JYMS. 2007;24(2):296-304.

[27] Kim MS. Jop satisfaction of nursing assistants according to expected working environment [dissertation]. Gyeongsangbuk-do: Yeungnam University;2021.

[28] Kim SI. An effect of the job satisfaction and professional expertise recognition of nurse aides upon organizational commitment [dissertation]. Gimhae: Inje University;2011.

[29] Phang HN, Kim SW. Structural relationship and determinants of job satisfaction and organizational commitment. Korean Journal of Sociology. 2009;43(1):56-88.

[30] Jeong JN, Lee SJ. Effects of worker relationships on organizational effectiveness in geriatric hospitals J Health Info Stat. 2016;41(3): 261-269.

[31] Lee YS, Jung MS. Relationship of followership to organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, and customer orientation in nurses. J Korean Acad Nurs Adm. 2013;19(2): 187-195.

[32] Kim BH. Analysis on the effect of social capital on job satisfaction, organizational commitment

and turnover intention of hospital nurse workforce[dissertation]. Busan: Silla University; 2017.

[33] Kim CW, Park CY. A study on the development of a 'work-life balance' scale. Journal of Leisure Studies. 2008;5(3):53-69.

[34] Kim SG. Nurses' degree of satisfaction with the leisure and work-life balance, and the resilience [dissertation]. Busan: Busan University;2015.

[35] Allen NJ , Meyer JP. The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psycology. 1990;63:1-8.

[36] Kim SS. The effects of the forms of organizational culture on organizational commitment and organizational citizenship behavior; centered on hospital organization [dissertation].Gwangju: Chosun University;2008.

[37] Lee SH. Nursing assistant job analysis study. Korea National Health career Testing Agency. 2018.

[38] Kim DJ, Gun J, Che SG, Kim IO, Hwang NM, Kim BE. Research to develop a nursing assistant job training program. Korea Institute of Health and Social Research. 2020. Report No.:Policy report 2020-29.

[39] Lee HJ. University hospital nurses's job stress, job satisfaction, and employee turnover study: comparative analysis of cancer wards and general wards[dissertation]. Bucheon: Catholic University; 2014.

[40] Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. Medical care. 1978;16(4):337-352.

[41] Lee SK, Park JH. 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 Adm. 1996; 2(1):5-15.

[42] Hwang NM, Kim DJ, Jang IS, Park SM, Lee NH, An SI. Status and utilization of nursing assistants activities to improve working environment. Korea Institute of Health and Social Research. 2019. Report No.: Policy Report 2019-33. p 1-263.

[43] Lee JC, Ro HL. Influence of burnout on job commitment in dental hygienists: in the gyeongsang-do region. Journal of Digital Convergence. 2016;14(9):31-42.