

요양병원 간호인력의  
직무만족과 자존감 및  
간호업무성과에 관한 연구

**Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Work  
Performance among Nursing Personnel  
in Long-Term Care Hospitals**

2010년 8월 25일

조선대학교 대학원 간호학과

노인전문간호사과정

심 미 라

|                          |                                     |
|--------------------------|-------------------------------------|
|                          |                                     |
| 2010년 8월                 | <p>2010년 8월<br/>석사학위 논문</p>         |
| 석사학위논문                   | <p>요양병원 간호인력의<br/>직무만족과 자존감 및</p>   |
|                          | <p>간호업무성공에 관한 연구</p>                |
| 자존감 및 요양병원 간호업무성공에 관한 연구 | <p>조선대학교 대학원 간호학과<br/>노인전문간호사과정</p> |
| 심미라                      | <p>심 미 라</p>                        |
|                          |                                     |

심 미 라의 석사학위논문을 인준함

위원장 김진선 (인)

위 원 강희영 (인)

위 원 김계하 (인)

2010 년 5월

조선대학교 대학원

요양병원 간호인력의  
직무만족과 자존감 및  
간호업무성과에 관한 연구

지도교수 김 계 하

이 논문을 간호학 석사학위신청 논문으로 제출함

2010년 4월

조선대학교 대학원 간호학과

노인전문간호사과정

심 미 라

# 목 차

|                            |          |
|----------------------------|----------|
| ABSTRACT .....             | iv       |
| <b>I. 서론 .....</b>         | <b>1</b> |
| A. 연구의 필요성 .....           | 1        |
| B. 연구의 목적 .....            | 3        |
| C. 용어의 정의 .....            | 3        |
| <b>II. 연구방법.....</b>       | <b>5</b> |
| A. 연구설계.....               | 5        |
| B. 연구대상.....               | 5        |
| C. 자료수집 .....              | 5        |
| D. 연구도구.....               | 6        |
| 1. 직무만족도.....              | 6        |
| 2. 자존감.....                | 6        |
| 3. 간호업무성과.....             | 6        |
| E. 자료분석방법.....             | 7        |
| <b>III. 연구결과.....</b>      | <b>8</b> |
| A. 간호사와 간호조무사의 일반적 특성..... | 8        |

|   |           |
|---|-----------|
| B. 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과의 차이.....   | 10        |
| C. 간호사의 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과의 상관관계..... | 12        |
| <b>IV. 논의.....</b>                          | <b>16</b> |
| <b>V. 결론 및 제언.....</b>                      | <b>17</b> |
| A. 결론.....                                  | 17        |
| B. 제언.....                                  | 18        |
| <b>참고문헌.....</b>                            | <b>19</b> |
| <b>부록.....</b>                              | <b>22</b> |

## 표 목 차

|   |    |
|---|----|
| 표 1. 대상자의 일반적 특성.....                     | 9  |
| 표 2. 간호사와 간호조무사 직무만족, 자존감, 간호업무성과 정도..... | 11 |
| 표 3. 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과.....          | 13 |
| 표 4. 간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과.....        | 13 |
| 표 5. 대상자의 직무만족, 자존감, 간호업무성과의 상관관계.....    | 15 |

# 부 록 목 차

|                |    |
|----------------|----|
| 부록 1. 설문지..... | 27 |
|----------------|----|

# ABSTRACT

## Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Work Performance among Nursing Personnel in Long-Term Care Hospitals

Sim, Mi-Ra

Advisor: Prof. Kim, Kye-Ha Ph. D.

Department of Nursing,

Graduate School of Chosun University

**Purpose:** This study was conducted to compare job satisfaction, self-esteem, and nursing work performance between nurses and nurse assistants in long-term care hospitals.

**Method:** The sample consisted of 203 nursing personnel working long-term care hospitals in areas. Data were collected by structured questionnaires from March 15th to April 30th 2010, and analyzed with descriptive statistics, Independent t-test, One-way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficients using 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 work performance than nurse assistants. Job satisfaction and self-esteem positive relationship in nurses, while nursing work performance was significantly correlated with job satisfaction and self-esteem in nurse assistants.

**Conclusion:** These findings demonstrate the necessity of developing program help improve nurses' job satisfaction and self-esteem and nursing work performance in nurse assistants.



# I. 서론

## A. 연구의 필요성

의학기술의 발달과 생활수준 향상에 따른 평균수명의 연장으로 우리사회의 인구노령화가 급속하게 진행되고 있다. 통계청(2009) 자료에 의하면 우리나라 65세 이상 노인 인구가 전체인구의 10.7%로 이미 고령화 사회에 진입하였고 그 이후로도 빠르게 진입하여 2018년 14.3%, 2026년에는 20.8%로 초 고령사회에 도달할 것으로 전망된다.

노령인구의 증가는 노인성질환 및 만성질환 위주의 장기요양 의료서비스 수요의 증대 현상과 노인만성질환자의 특성에 맞는 적정 의료서비스 공급 유도현상을 가져와 노인요양병원이 급속히 증가하게 되었다. 2004년에는 요양병원이 115개소였던 것이 2009년 말에는 760여개로 5년 사이에 5배 이상 증가함으로써 수요를 훨씬 초과하여 앞질러 가고 있음을 알 수 있다(노인요양병원협회, 2010a).

병원은 다양한 직종의 인력으로 구성되어 있는데 그 중에서도 간호사는 의사와 함께 환자의 질병을 치료하는데 절대적으로 필요한 존재이다. 환자의 질병을 직접 관리 치유하는 의료인으로서의 의료역할 수행과 함께 간호사는 병원 조직 내에서 최다수의 직종군으로 임상에 대한 평가와 조종, 의학교육 자료 토대제공 등 병원운영 및 환자관리에 중추적인 역할을 수행하는 전문 인력이라 할 수 있다(박영경, 2001).

최근 노인요양병원협회에서 환자·보호자를 대상으로 실시한 요양병원 조사에 의하면 '요양병원의 이미지에 가장 큰 영향을 미치는 직종'에 대한 응답 결과 '간호사'를 꼽은 응답이 28.8%로 가장 많았던 결과를 보아도 이를 알 수 있다.

이렇듯 간호사는 병원인력의 핵심인데 요양병원에서는 한층 그 역할이 커진다 할 수 있다. 이는 요양병원을 이용하는 환자들의 경우 급성기질환보다 노인성 질환 또는 만성질환을 앓는 환자들이 많기 때문에 질병치료에 대한 기능보다는 간호에 대한 요구가 높은 것으로 해석될 수 있다(노인요양병원협회, 2010b). 또한 요양병원을 이용하는 계층이 대부분 혼자서 생활을 영위해 나가기 어려운 노인들로 간호사나 간병인 등의 도움과 주의가 지속적으로 필요하기 때문에 환자와 간호사의 관계가 훨씬 긴밀해진 것도 하나의 이유라 할 수 있겠다(최혜경, 2004).

그러나 역할의 중요도에 맞는 충분한 인력 수급이 필요하지만 근래 들어 간호사의 인력 부족으로 인해 어려움을 겪는 병원들이 많다. 한국보건산업진흥원(2003)에서 실시한 요양병원 운영실태 조사에 의하면 우리나라 요양병원의 간호인력의 수는 미국에 크게 미치지 못하는 것으로 보고되었다. 이러한 간호 인력난의 해소를 위해 2008년부터 보건복지가족부에서는 간호조무사를 간호 인력으로 인정하여 요양병원의 간호등급에 적용할 수 있도록 하였으며, 이러한 특성으로 인해 다른 급성기 병원과는 달리 요양병원은 간호사와 간호조무사가 업무분담에 있어 상호 협조하는 근무체계가 이루어져 있다. 이러한 간호인력의 구성은 간호사들의 직무만족을 떨어뜨릴 수 있다. 이윤희(2001)의 연구에 따르면 요양병원 간호사들은 인력부족과 업무부담, 의료한계의 심리적 부담감 등으로 인해 환자들에게 제공되는 간호의 질과 간호사들의 직무만족에 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

전문직에서는 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 경우 효과적으로 자신의 업무를 수행하기 어려우며, 전문직업인으로서의 발전도 꺾힐 수 없다. 간호조직에서 직무만족도가 중요시 되고 있는 까닭은, 이것이 간호직원의 모든 행동에 직무만족도가 영향을 미치며 나아가 조직의 생산성과 연결되기 때문이다(박영주, 이숙자, 장성옥, 1997).

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

김혜숙, 임현우, 이지연, 조현주, 조선진, 이원철(2007)의 연구에서는 긍정적인 자아존중감과 자신감을 가지고 간호현장에서 활동을 한다면 좀 더 효율적인 업무수행을 하고 질적으로 우수한 간호를 제공할 수 있어 대상자에게 유익을 줄 수 있을 것으로 여겨진다고 하였다.

이에 본 연구는 현재 요양병원에서 근무하는 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과 정도를 비교하고 이들 간의 관계를 파악하여 요양병원 간호의 질을 높이기 위한 방안을 모색하는 기초자료를 제공하고자 한다.

## B. 연구의 목적

본 연구의 목적은 요양병원에서 근무하고 있는 간호인력의 직무만족과 자존감이 간호업무 성과에 미치는 영향 변인을 파악하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 연구대상자의 일반적 특성을 비교한다.
2. 요양병원에 근무하는 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감, 간호업무성과 정도를 비교한다.
3. 요양병원에 근무하는 간호사와 간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 알아본다.
4. 요양병원에 근무하는 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감, 간호업무성과 간의 관계를 파악한다.

## C. 용어정의

### 1) 요양병원

#### (1) 이론적 정의

주로 노인을 대상으로 의료를 행하는 시설로 환자 30인 이상을 수용할 수 있는 시설을 갖추고 주로 장기입원이 필요한 환자를 대상으로 의사 또는 한의사가 의료행위를 하는 기관이다(의료법 제3조 제2항, 개정 2010. 3. 19).

#### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 S군, H군 및 N시, M시, G시에 위치한 250병상 이상의 5개 요양병원을 의미한다.

### 2) 간호인력

#### (1) 이론적 정의

① 간호사는 간호학을 전공하는 대학이나 전문대학을 졸업한 자로 간호사 국가시험에 합격한 후 보건복지부장관의 면허를 발급 받은 자를 말한다(의료법 제 7조, 개정 2010. 1. 18).

② 간호조무사는 간호업무의 보조와 진료 보조를 하는 자로 간호조무사 자격증을 발급 받은 자를 말한다(간호조무사 및 의료유사업자에 관한 규칙 제 2조, 개정 2010. 4. 24).

## (2) 조작적 정의

본 연구에서는 S군, H군 및 N시, M시, G시에 위치한 5개 요양병원에서 근무하는 간호사와 간호조무사를 의미한다.

## 3) 직무만족

### (1) 이론적 정의

직무수행 중 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정의 상태를 말한다(백기복, 2002).

### (2) 조작적 정의

본 연구에서는 미네소타산업 연구소에서 개발하고 이상금(1996)이 번역한 Minnesota Satisfaction Questionnaire로 측정된 점수를 의미한다.

## 4) 자존감

### (1) 이론적 정의

자신을 중요하다고 생각하거나 성공적이고 가치가 있다고 믿는 정도이다 (Coopersmith, 1967).

### (2) 조작적 정의

본 연구에서 자존감은 Rosenberg(1965)가 개발하고 Jon(1974)이 번역한

Rosenberg's Self-Esteem Scale로 측정한 점수를 말한다.

#### 5) 간호업무성과

##### (1) 이론적 정의

간호의 질적 향상을 위해 간호사의 업무 활동을 간호업무의 구조적, 과정적, 결과적 측면의 양적 및 질적 유효성을 말한다(박성애, 1988).

##### (2) 조작적 정의

본 연구에서 간호업무성과는 박성애(1988)가 개발한 업무성과측정 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다.

## II. 연구방법

### A. 연구설계

본 연구는 요양병원에서 근무하는 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감이 간호업무성과 간에 관계를 알아보기 위해 시도된 서술적 상관관계 연구이다.

### B. 연구대상

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 104명 총 203명을 임의로 추출하였다.

### C. 자료수집

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 설문지의 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.

## D. 연구도구

### 1. 직무만족도

직무만족을 측정하기 위해 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 이상금(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 구성되어 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 사용하였다. 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 박성애(1988)가 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.

## E. 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS 17.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

1. 연구대상자의 일반적 특성은 기술통계로 분석하였다.
2. 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감과 간호업무성과 정도를 비교하기 위해 Independent t-test를 실시하였다.
3. 간호사와 간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 알아보기 위해 Independent t-test 와 One-way ANOVA를 실시하였고 사후검증은 Scheffe test로 분석하였다.
4. 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과간의 관계를 알아보기 위해 피어슨 상관관계 분석(Pearson's correlation coefficients)을 구하였다.

## F. 연구의 제한점

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

### Ⅲ. 연구결과

#### A. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다<표 1>.

대상자의 평균 연령은 37.51(±9.35)세 이었고, 성별은 남자 8명(3.9%), 여자 195명(96.1%)이었다. 결혼상태는 미혼 57명(92.1%), 기혼 146명(71.9%)이었다.

종교는 기독교 62명(30.5%), 천주교 35명(17.2%), 무교 83명(40.9%), 불교를 포함한 기타 종교가 23명(11.3%)이었다. 교육정도는 고졸 74명(36.5%), 전문대졸 96명(47.3), 4년제 이상이 33명(16.3%)이라고 응답하였다.

임상경력은 1년 이상 5년 미만이 73명(36.0%)로 가장 높았으며, 5년 이상 10년 미만이 58명(28.6%), 10년 이상이 52명(25.6%), 1년 미만이 20명(9.9%)순으로 나타났다. 현 임상경력은 1년 이상 5년 미만이 109명(53.7%)로 가장 높았으며, 1년 미만이 85명(41.9%), 5년 이상 10년 미만이 9명(4.4%)순이었다. 근무형태는 3교대 근무가 151명(97.4%), 상근 근무 52명(25.6%)이었다.

급여는 100만원 이상 200만원 미만이 181명(89.2%), 200만원 이상 300만원 미만이 22명(10.8%)으로 나타났다. 근무하고 있는 병원의 병상규모는 250병상 이상 350병상 미만이 69명(34.0%), 350병상 이상 450병상 미만이 98명(48.3%), 450병상 이상이 36명(17.7%)으로 나타났다. 근무동기로는 요양병원 운영에 대한 관심 때문이라고 응답한 비율이 45명(22.2%), 주위의 권유가 67명(33.0%), 실습 및 자원봉사 계기가 27명(13.3%), 신문 및 광고를 보고 입사한 경우가 43명(21.2%), 기타가 21명(10.3%)으로 나타났다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=203)

| 일반적 특성 | 범주                | N (%)      | M±SD        |
|--------|-------------------|------------|-------------|
| 연령     | 20세-29세           | 48 (23.6)  | 37.51±9.35  |
|        | 30세-39세           | 66 (32.5)  |             |
|        | 40세-49세           | 71 (35.0)  |             |
|        | 50세 이상            | 18 (8.9)   |             |
| 성별     | 남                 | 8 (3.9)    | 195 (96.1)  |
|        | 여                 | 195 (96.1) |             |
| 결혼상태   | 미혼                | 57 (28.1)  | 146 (71.9)  |
|        | 기혼                | 146 (71.9) |             |
| 종교     | 기독교               | 62 (30.5)  | 83 (40.9)   |
|        | 천주교               | 35 (17.2)  |             |
|        | 무교                | 83 (40.9)  |             |
|        | 기타                | 23 (11.3)  |             |
| 교육정도   | 고졸                | 74 (36.5)  | 96 (47.3)   |
|        | 전문대졸              | 96 (47.3)  |             |
|        | 4년제 이상            | 33 (16.3)  |             |
| 임상경력   | 1년 미만             | 20 (9.9)   | 75.32±63.16 |
|        | 1년 이상-5년 미만       | 73 (36.0)  |             |
|        | 5년 이상-10년 미만      | 58 (28.6)  |             |
|        | 10년 이상            | 52 (25.6)  |             |
| 현 임상경력 | 1년 미만             | 85 (41.9)  | 18.93±17.42 |
|        | 1년 이상-5년 미만       | 109 (53.7) |             |
|        | 5년 이상-10년 미만      | 9 (4.4)    |             |
| 근무형태   | 3교대 근무            | 151 (74.4) | 52 (25.6)   |
|        | 상근 근무             | 52 (25.6)  |             |
| 급여     | 100만원 이상-200만원 미만 | 181 (89.2) | 22 (10.8)   |
|        | 200만원 이상-300만원 미만 | 22 (10.8)  |             |
| 병상수    | 250병상 이상-350병상 미만 | 69 (34.0)  | 98 (48.3)   |
|        | 350병상 이상-450병상 미만 | 98 (48.3)  |             |
|        | 450병상 이상          | 36 (17.7)  |             |
| 근무동기   | 요양병원 운영 관심        | 45 (22.2)  | 67 (33.0)   |
|        | 주위의 권유            | 67 (33.0)  |             |
|        | 실습/자원봉사 계기        | 27 (13.3)  |             |
|        | 신문/광고             | 43 (21.2)  |             |
|        | 기타                | 21 (10.3)  |             |

## B. 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과의 차이

### 1. 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과정도

간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과정도의 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시한 결과, 간호업무성과에서 간호사와 간호조무사간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $t=-3.972$ ,  $p<.001$ ). 간호사의 간호업무성과 점수는 20-100점 범주에서 평균 87.10(평균평점 3.79)으로 간호조무사 평균인 80.47(평균평점 3.50)보다도 높게 나타나 간호사가 조무사보다는 간호업무성과가 유의하게 차이가 높았다.

하지만 직무만족과 자존감에서는 간호사와 간호조무사간에 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 2> 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과정도 (N=203)

| 변수     | 간호사(n=99)  | 조무사(n=104)  | t      | p    |
|--------|------------|-------------|--------|------|
|        | M±SD       | M±SD        |        |      |
| 직무만족   | 62.59±7.20 | 62.46±8.67  | -0.111 | .912 |
| 자존감    | 29.89±3.25 | 29.55±3.92  | -0.672 | .502 |
| 간호업무성과 | 87.10±9.11 | 80.47±14.23 | -3.972 | .001 |

## 2. 간호사와 간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

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 기혼자의 간호업무성과가 88.25로 미혼자 84.04보다도 높게 나타났다. 현 임상경력에서는 사후검증결과 1년-5년 미만이 1년 미만인 간호사보다 간호업무성과가 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이에서는 결혼상태( $t=-2.007, p=.047$ ), 종교( $t=3.063, p=.032$ ), 임상경력( $t=3.063, p=.032$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 결혼상태에서는 기혼자의 간호업무성과가 82.23으로 미혼자 76.13보다도 높은 것으로 나타났고, 종교에서는 기타 종교 신자들의 간호업무성과가 87.89로 기독교신자의 76.32보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과

(N=203)

| 일반적 특성 |                                | M±SD        | t/F    | p    | scheffe |
|--------|--------------------------------|-------------|--------|------|---------|
| 연령     | 20세 이상-29세 미만                  | 84.62± 7.05 | .903   | .443 |         |
|        | 30세 이상-39세 미만                  | 86.85± 8.94 |        |      |         |
|        | 40세 이상-49세 미만                  | 88.82± 8.40 |        |      |         |
|        | 50세 이상                         | 87.80±12.80 |        |      |         |
| 결혼상태   | 미혼                             | 84.04±7.55  | -2.085 | .040 |         |
|        | 기혼                             | 88.25±9.41  |        |      |         |
| 종교     | 기독교                            | 87.53±11.74 | .202   | .895 |         |
|        | 천주교                            | 87.95± 8.85 |        |      |         |
|        | 무교                             | 86.64± 7.58 |        |      |         |
|        | 기타                             | 84.75± 4.35 |        |      |         |
| 교육정도   | 전문대졸                           | 87.82± 7.47 | 1.048  | .303 |         |
|        | 4년제 이상                         | 85.08±12.59 |        |      |         |
| 임상경력   | 1년 미만                          | 81.00± 8.12 | .955   | .418 |         |
|        | 1년 이상-5년 미만                    | 85.70±11.11 |        |      |         |
|        | 5년 이상-10년 미만                   | 88.21± 7.06 |        |      |         |
|        | 10년 이상                         | 87.38± 9.86 |        |      |         |
| 현 임상경력 | 1년 미만 <sup>a</sup>             | 82.90± 9.67 | 4.952  | .009 | a<b     |
|        | 1년 이상-5년 미만 <sup>b</sup>       | 88.95± 8.79 |        |      |         |
|        | 5년 이상-10년 미만                   | 88.78± 3.35 |        |      |         |
| 근무형태   | 교대 근무                          | 86.83± 8.94 | -.454  | .651 |         |
|        | 상근 근무                          | 87.73± 9.60 |        |      |         |
| 병상수    | 250병상 이상-350병상 미만 <sup>a</sup> | 3.91± .33   | 3.602  | .031 | a>b     |
|        | 350병상 이상-400병상 미만              | 3.75± .37   |        |      |         |
|        | 400병상 이상 <sup>b</sup>          | 3.66± .48   |        |      |         |
| 급여     | 100만원 이상-200만원 미만              | 86.30± 8.83 | -1.655 | .101 |         |
|        | 200만원 이상-300만원 미만              | 89.91± 9.69 |        |      |         |
| 근무 동기  | 요양병원 운영 관심                     | 87.32± 7.86 | .424   | .791 |         |
|        | 주위의 권유                         | 86.82± 9.05 |        |      |         |
|        | 실습/자원봉사 계기                     | 85.67± 4.16 |        |      |         |
|        | 신문/광고                          | 85.77±11.62 |        |      |         |
|        | 기타                             | 89.91± 8.85 |        |      |         |

<표 4> 간호조무사의 일반적 특성에 따른 간호업무성과

(N=203)

| 일반적특성  |                   | M±SD        | t/F    | p    | scheffe |
|--------|-------------------|-------------|--------|------|---------|
| 연령     | 20세 이상-29세 미만     | 75.63±15.88 | 1.426  | .240 |         |
|        | 30세 이상-39세 미만     | 82.03±12.62 |        |      |         |
|        | 40세 이상-49세 미만     | 82.24±13.27 |        |      |         |
|        | 50세 이상            | 82.67±25.58 |        |      |         |
| 성별     | 남                 | 75.50±15.23 | 1.028  | .306 |         |
|        | 여                 | 80.89±14.16 |        |      |         |
| 결혼상태   | 미혼                | 76.13±15.94 | -2.007 | .047 |         |
|        | 기혼                | 82.23±13.20 |        |      |         |
| 종교     | 기독교 <sup>a</sup>  | 76.32±17.48 | 3.063  | .032 | a<b     |
|        | 천주교               | 83.33±12.25 |        |      |         |
|        | 무교                | 79.18±11.54 |        |      |         |
|        | 기타 <sup>b</sup>   | 87.79±12.09 |        |      |         |
| 교육정도   | 고졸                | 81.11±14.44 | 1.550  | .217 |         |
|        | 전문대졸              | 76.61±12.60 |        |      |         |
|        | 4년제 이상            | 86.43±16.08 |        |      |         |
| 임상경력   | 1년 미만             | 72.56±17.58 | 3.063  | .032 | -       |
|        | 1년 이상-5년 미만       | 79.85±12.19 |        |      |         |
|        | 5년 이상-10년 미만      | 84.60±15.72 |        |      |         |
|        | 10년 이상            | 85.60±12.15 |        |      |         |
| 현 임상경력 | 1년 미만             | 81.16±14.88 | .524   | .602 |         |
|        | 1년 이상-5년 미만       | 79.70±13.60 |        |      |         |
| 근무형태   | 교대 근무             | 80.77±13.75 | .409   | .683 |         |
|        | 상근 근무             | 79.36±16.23 |        |      |         |
| 병상수    | 250병상 이상-350병상 미만 | 3.50±.57    | 1.581  | .211 |         |
|        | 350병상 이상-400병상 미만 | 3.55±.61    |        |      |         |
|        | 400병상 이상          | 3.18±.77    |        |      |         |
| 근무 동기  | 요양병원 운영 관심        | 79.73±13.24 | .842   | .502 |         |
|        | 주위의 권유            | 78.84±14.73 |        |      |         |
|        | 실습/자원봉사 계기        | 83.13±13.75 |        |      |         |
|        | 신문/광고             | 83.14±14.10 |        |      |         |
|        | 기타                | 75.11±15.25 |        |      |         |

### C. 직무만족, 자존감, 간호업무성과 간에 관계

간호사의 직무만족과 자존감( $r=.200, p=.047$ )은 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 간호조무사는 직무만족( $r=.364, p<.001$ )과 자존감( $r=.377, p<.001$ )이 간호업무성과에 유의한 양의 상관관계를 보였다.

<표 5> 간호사와 간호조무사의 직무만족, 자존감, 간호업무성과의 상관관계

| 관련변수   | 간호사  |            |            | 간호조무사 |            |             |
|--------|------|------------|------------|-------|------------|-------------|
|        | 직무만족 | 자존감        | 간호업무성과     | 직무만족  | 자존감        | 간호업무성과      |
|        | r(p) |            |            | r(p)  |            |             |
| 직무만족   | 1    | .200(.047) | .112(.268) | 1     | .162(.099) | .364(<.001) |
| 자존감    |      | 1          | .191(.058) |       | 1          | .377(<.001) |
| 간호업무성과 |      |            | 1          |       |            | 1           |

## IV. 논 의

본 연구는 요양병원에서 근무하는 간호사와 간호조무사간의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과 정도를 비교하고 이들 간의 관계를 파악하기 위해 시도되었다.

본 연구에서는 요양병원 간호사의 직무만족 점수는 평균 62.59점, 간호조무사는 평균 62.46점으로 평균평점으로 환산했을 경우 간호사는 3.13, 간호조무사는 3.12이었는데 이는 중간점수보다 조금 높은 편이며 두 집단간에 유의한 차이는 없었다.

본 연구대상자들의 직무만족 정도는 일부지역 대학병원 일반 간호사를 대상으로 한 연구에서 나타난 직무만족도는 평균평점 3.38(배경옥, 2007)보다 조금 낮은 결과이다. 그러나 본 연구에서 사용한 도구와 동일하지는 않았지만 일부지역 대학병원 일반 간호사를 대상으로 한 연구에서 나타난 2.76(반영란, 2007)과 종합병원 간호사에게서 나타난 2.87(하나선, 최정, 2002)에 비하면 본 연구 대상자의 직무만족 정도가 조금 높은 수치임을 알 수 있다. 간호조무사의 직무만족도는 도구는 다르지만 대구지역 간호조무사들을 대상으로 한 연구에서 평균평점 3.51(구동국, 2008)에 비하면 본 연구 대상자의 직무만족 정도가 조금 낮은 수치임을 알 수 있다. 이는 간호조무사들의 직무만족도 그다지 높지 않은데 아마 단순한 업무 지시를 받는 특성 때문인 것으로 보인다.

직무만족은 작업동기의 이론으로서의 역할을 하며, 이 역할은 일반적으로 직무와 관련된 특징의 결과로서 개인이 갖는 감정 혹은 느낌(Landy & Trumbo, 1983)이라고 정의하였고, 과학적 관리시대를 지나 인간관계 중심의 관리시대에 들어오면서 종업원의 생산성은 그들의 기술이나 기능에만 달려 있는 것이 아니라, 그들의 태도나 감정에 크게 영향을 받는다는 인식이 높아지면서 각광을 받게 되었다(황영미, 2000).

간호사의 경우 최근 요양병원의 질적 개선을 위한 노력으로 환자평가표나 적정성평가 등 요양병원에서 간호사의 전문성을 인정하는 계기로 직무만족이 조금 높게 나타났다고 생각되지만, 아직도 일반 급성기 병원보다는 근무환경이나 급여, 처우에 대한 부분이 부족한 상태이다. 따라서 지속적인 요양병원에 대한 긍정적 인식과 더불어 노인 재활전문병원이나 치매전문병원 등 차별화되고 구체적인 병원의 특성을 살리면서 좀 더 구체적인 전문성을 갖는 차별화된 전략이 필요하다.

간호조무사의 경우 일반 병원에서의 업무보다 요양병원에서의 업무는 더 구체적인데 중환자의 간호나 투약, 주사, 유치관 삽입, 위관영양, 기관절개술을 통한 가래 흡인,

침상목욕 등 일반 병원에서는 할 수 없는 업무를 직접 할 수 있기 때문에 직무만족도가 간호사와 유사한 결과가 나왔을거라 추측된다. 집단 내에서의 직무 불만족은 구성원들의 사기와 동기저하를 초래하여 인력낭비와 작업의 능률을 떨어뜨리기 때문에 각자의 직장에서 직무만족을 파악하는 것은 중요하다. 간호사와 간호조무사가 실제 어떤 업무를 수행하고 있는지 구체적으로 조사할 필요가 있고, 심층적으로 업무실태를 분석, 파악하여 업무개선을 위한 기초자료를 마련할 수 있을 것 같다. 간호사와 간호조무사 모두 아직 요양병원에서 특별한 전문성을 찾기는 어렵지만 지속적인 연구를 필요로 개선해 나가야 할 것이다.

본 연구에서 자존감 점수는 간호사 평균 29.89점, 간호조무사 평균 29.55점으로 두 집단간에 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 본 연구대상자들의 점수는 일부지역 종합병원 이상 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 나타난 자존감 30.57점(이미옥 등, 2004)과 광주 암환자를 돌보는 간호사를 대상으로 한 연구에서 나타난 30.32와 유사한 결과이다. 일반간호사를 대상으로 한 박은주(2000)의 연구에서 제시된 35.84점에 비해서는 간호사와 간호조무사 모두 다소 낮은 자존감을 보였다. 자존감이 높다고 스스로 평가하는 사람은 자기 자신의 모든 생활을 가치 있고 보람 있다고 생각하면서 자신 있게 행동하기 때문에 원만한 사회생활을 영위함과 아울러 진취적이고도 활력 있는 삶을 전개하게 되는 반면, 자존감이 낮다고 생각하며 스스로를 학대하게 되고 열등감을 가지게 된다고 하였다. 안정된 자존감을 가진 간호사만이 변화를 제시하거나 타인의 부적절한 행위를 지적하며 새로운 일을 시도할 때에 직면할 수 있는 적대감, 분노, 비난을 견뎌낼 수 있다고 하였다(Rosenberg, 1979). 따라서 요양병원에 근무하는 간호사와 간호조무사들의 자존감을 향상시켜주는 것은 필요하지만 그에 대한 선행연구는 거의 없어 보다 정확한 비교 연구는 어렵다. 향후에는 요양병원 간호사와 간호조무사들의 자존감에 영향을 미치는 요인과 변수를 찾아보는 노력이 필요하며 이들의 자존감을 높이는 방안을 검토해야 할 것으로 여겨진다.

본 연구에서 간호업무성과는 간호사 평균 87.10점, 간호조무사 평균 80.47점으로 평균평점으로 환산했을 경우 간호사 평균평점 3.79, 간호조무사 평균평점 3.50이고 두 집단간에 유의한 차이가 있었다. 본 연구대상자의 간호업무성과 정도는 간호사의 경우 일부지역 대학병원 일반 간호사를 대상으로 간호업무성과는 3.70(반영란, 2007)과 3.78(유순옥, 이소연, 한수옥, 장난순, 김연옥, 허진영, 염영희, 2006) 및 대학 부속 병원의

간호사를 대상으로 조사한 3.73(박지연, 2003)과 거의 유사한 결과이다. 그러나 간호조무사의 경우는 월등하게 낮은 점수임을 알 수 있다.

간호업무성과란 간호사가 간호대상자인 환자에게 간호를 제공함에 있어 요구되어지는 제반 활동과 관련된 업무의 실제적인 집행을 말한다(정영지, 1998). 그런데 현재 요양병원에서는 이 역할을 간호사와 간호조무사가 함께 하고 있는 형편이다. 물론 급성기 병원에서조차도 간호사를 채용하기 힘들어 대학병원 수준의 병원을 제외한 일반 종합병원이나 병원급에서도 간호조무사나 응급구조사를 대체해서 인력으로 활용하고 있기는 하지만 법적으로 인정이 되는 요양병원의 경우 그 정도가 높다고 할 수 있다. 이는 간호사의 특성 상 교대근무로 인해 결혼과 함께 육아 문제로 교대근무를 회피하는 경향이 있고 다시 직장에 취업하고 싶어도 교대근무가 아닌 상근근무만 하는 조건의 직장을 찾기란 쉽지가 않기 때문에 구직이 사실상 어렵다. 현실이 이렇다 보니 유희간호사를 일선으로 돌아오게 하기는 힘든 상황이다.

요양병원의 경우 2008년부터 요양병원의 간호인력 산정기준(심사평가원, 2007)에 간호사를 대체하는 간호조무사가 간호인력 기준에 포함되어 간호사와 함께 간호업무를 하고 있다. 이와 같은 상황에서 간호조무사가 간호업무의 일을 제대로 할 수 있는 역량이 있는지 없는지를 가리기 전에 간호조무사들이 현재 간호업무를 얼마만큼 하고 있는지 확인해 보았는데 이처럼 간호조무사의 간호업무성과 점수가 낮다는 것은 간호업무의 보조 및 진료업무의 보조(의료법 제 58조 제 2항)를 담당하고 있는 간호조무사들이 실전에서 기존에 간호사들이 담당했던 간호업무를 전적으로 담당하기에는 아직 역부족이지 않은가 추측된다. 그러나 이를 검증하기 위해서는 다른 지역의 요양병원 간호인력을 대상으로 향후 반복연구가 필요하고 더 나아가서는 두 집단에 따른 간호의 질과 환자 만족도를 비교하는 것도 필요하리라 본다. 그러나 요양병원, 특히 지방의 병원에서는 인력을 구하기 힘들다고 하는데 유희인력을 활용하려 해도 급여나 복리 등의 대우가 좋지 않기 때문에 구인이 어렵다. 앞으로 이런 근본적인 요양병원의 실정을 먼저 개선해야 할 것 같다. 계속교육에 대한 간호조무사의 개인적인 요구뿐만 아니라 급변하는 의료 환경과 질 높은 간호를 제공받기를 요구하는 사회적 욕구의 증가로 간호직에 대한 기술적 직업적 전문분야의 계속교육 필요성이 더욱 증가하고 있다(정희경, 2009). 또한 간호조무사들에 관한 선행 연구 논문도 아직 많이 미흡한 상태라 비교연구를 하기에는 적합하지 않았고, 앞으로 간호조무사들에 대한 계속 연구도 필요하리라

본다.

간호사는 환자를 간호함에 있어서 독자적 판단하고 실행할 수 있는 간호사정, 계획, 진단 등을 할 수 있고, 환자평가표 작성 같은 간호사만이 할 수 있는 업무 등으로 인해 간호업무성과가 간호조무사에 비해 조금 더 높았을거라 생각된다. 하지만 앞으로도 꾸준히 요양병원에서 간호사의 위상을 정립해 나가기 위해 간호사 스스로의 성찰은 필요하리라 본다.

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.

간호사의 경우 미혼 보다는 기혼인 상태가 간호업무성과가 더 높았고 현 임상경력이 1년 이상에서 5년 미만의 임상경력자가 1년 미만 경력자보다 간호업무성과가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 기혼이고 임상경험이 많을수록 간호업무성과가 높은 반영란(2007)의 연구와 유사한 결과이며, 선행연구 박지연(2003), 신영진(2000)의 연구결과와도 일치하는 것이다. 미혼보다는 기혼인 상태가 연령대도 높아서 지속적인 안정적인 직장으로 생각하여 이직을 고려하지 않기 때문에 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미친 것으로 생각된다. 현 임상경력에서도 장기간 입원하는 경우가 많은 요양병원에서의 임상경력이 많을수록 지속적인 환자와의 관계형성 유지가 더 잘되기 때문에 간호업무성과 정도가 더 높았을거라 생각된다. 따라서 현재 요양병원의 임상경력이 많은 장기근속자들에게 지속적인 업무와 관련된 교육과 관심이 필요하다. 간호조무사 역시 미혼 보다는 기혼인 대상자의 간호업무성과 정도가 높다. 종교의 경우 기독교보다 불교를 포함한 기타 종교를 가진 대상자와 1년 미만보다는 10년 이상의 총임상경력이 있는 간호조무사의 간호업무성과가 유의하게 더 높은 것으로 나타났다. 미혼 보다는 기혼이 연령대가 높은 경우가 많고, 이는 간호사의 경우와 마찬가지로 요양병원의 특성상 일반병원에 비해 근무자들의 연령대가 높는데 대체적으로 미혼 보다는 기혼이 연령대가 높은 경우가 많고, 간호를 받는 대상자 또한 거의 대부분이 노인환자이기 때문에 직장에서 단순히 업무를 한다는 생각을 가지기 보다는 각자의 미래의 모습을 그리면서 업무를 하고 있기 때문에 훗날 나를 간호해 줄 누군가가 지금의 나의 모습이라 생각하며 업무에 충실하기 때문에 기혼인 경우와 임상경력이 많을수록 간호업무성과가 더 높을거라 생각된다.

간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 그리고 간호업무성과간의 상관관계를 살펴본 결과, 간호사는 직무만족과 자존감 간에 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 간호조무사는 직무만족과 자존감이 간호업무성과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 직무만족도가 높은 간호사일수록 자존감이 높고, 직무만족과 자존감이 높은 간호조무사일수록 간호업무성과가 높다는 것을 의미한다.

간호조무사의 경우 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 직무만족과 자존감을 향상시키는 것이 무엇보다도 중요하다는 점을 시사한다. 그러나 간호사의 경우 직무만족과 자존감이 유의한 관련성이 없었는데 향후에는 간호업무성과를 높일 수 있는 변인들을 확인해 볼 필요가 있으리라 사료된다.

## V. 결론 및 제언

### A. 결론

본 연구는 요양병원 간호사와 간호조무사들의 직무만족, 자존감, 간호업무성과를 비교하고 이 변수들 간의 관계를 알아보기 위한 서술적 조사연구이다. 연구 대상자는 S군, H군 및 N시, M시, G시에 소재한 5개의 요양병원에 근무하는 간호사와 간호조무사로서 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 203명을 대상으로 하였다.

연구도구로 직무만족도는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 이상금(1996)이 번역해서 사용한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 사용하였고, 자존감은 Rosenberg(1965)가 개발하고 Jon(1974)이 번역한 Rosenberg's Self-Esteem Scale을 사용하여 측정하였고, 간호업무성과는 박성애(1988)가 개발한 업무성과측정 도구를 사용하였다. 대상자의 일반적 특성 12문항, 직무만족 20문항, 자존감 10문항, 간호업무성과 23문항의 총 65문항으로 구성된 설문지를 사용하였다.

수집된 자료는 SPSS/WIN 17.0 version program을 이용하여 전산 통계처리 하였으며 대상자의 일반적 특성과 직무만족, 자존감, 간호업무성과의 정도를 알아보기 위해 평균과 표준편차,  $\chi^2$ -test, Independent t-test, One-way ANOVA를 실시하였고 사후검증은 Scheffe test, 상관관계는 Pearson's correlation coefficients을 사용하여 분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 일반적 특성 중 간호사와 간호조무사간에 연령, 성별, 종교, 교육정도, 임상경력, 현 임상경력, 급여, 병상수, 근무동기에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.
2. 본 연구의 대상자의 직무만족 정도는 간호사 평균 62.59점, 간호조무사 62.46점으로 두 집단간에 유의한 차이가 없었고, 자존감은 간호사 평균 29.89점, 간호조무사 29.55점으로 역시 두 집단간에 유의한 차이가 없었다. 간호업무성과는 간호사 87.10점, 간

호조무사 80.47점으로 간호사의 간호업무성과 정도가 유의하게 높았다.

3. 간호사의 일반적 특성에 따른 결혼상태( $t=-2.085$ ,  $p=.040$ ), 현 임상경력( $F=4.952$ ,  $p=.009$ )에 따라 간호업무성과에 유의한 차이가 있었고, 간호조무사는 결혼상태( $t=-2.007$ ,  $p=.047$ ), 종교( $F=3.063$ ,  $p=.032$ ), 임상경력( $F=3.063$ ,  $p=.032$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 간호사와 간호조무사 모두 기혼인 상태가 간호업무성과 정도가 높았다.

4. 간호사의 직무만족, 자존감이 유의한 양의 상관관계가 있었고( $r=.200$ ,  $p=.047$ ), 간호조무사는( $r=.162$ ,  $p=.099$ ), 자존감과 간호업무성과간의 관계는 간호사( $r=.191$ ,  $p=.058$ ), 간호조무사는 직무만족( $r=.364$ ,  $p<.001$ )과 자존감( $r=.377$ ,  $p<.001$ )이 유의한 양의 상관관계가 나타났다.

## B. 제언

본 연구의 결과를 근거로 다음과 같은 제언을 한다.

1. 요양병원에 근무하는 간호사와 간호조무사의 간호업무성과에 영향을 미치는 다양한 변인을 분석하기 위해 대상자에게 확대하는 반복연구가 필요하다.
2. 요양병원의 간호인력에 맞는 간호업무성과를 정확히 측정할 수 있는 도구 개발이 필요하다.
3. 요양병원 간호조직내의 실정에 맞는 간호업무성과 향상에 영향을 줄 수 있는 후속 연구가 필요하다.

## 참고문헌

- 구동국 (2008). *직업훈련 교육수료생의 직무만족에 관한 연구*. 계명대학교 석사학위논문, 대구.
- 건강보험심사평가원 (2007. 12. 28). 건강보험 행위 급여비급여 목록표 및 급여 상대가치점수. <http://www.hira.or.kr>
- 김영임 (2002). *수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족과 간호업무성과에 관한 연구*. 대전대학교 석사학위논문, 대전.
- 김종란 (2010). *노인요양병원 간호사의 자존감, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도에 관한 연구*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.
- 김태은 (2009). *연구간호사의 업무관련 특성과 직무만족*. 조선대학교 석사학위논문, 광주.
- 김혜숙, 임현우, 이지연, 조현주, 조선진, 이원철 (2007). 일부 임상간호사의 자아존중감과 사회적 지지가 우울감에 미치는 영향. *대한산업의학회지*, 19(2), 125-134.
- 노인요양병원협회 (2010. 3.10a). 대한노인요양병원협회보. <http://www.kagh.co.kr>
- 노인요양병원협회 (2010. 3.15b). 대한노인요양병원협회보. <http://www.kagh.co.kr>
- 박지연 (2003). *간호사의 임파워먼트 수준과 직무스트레스 및 간호업무성과에 관한 연구*. 중앙대학교 석사학위논문, 서울.
- 박소진 (2006). *여대생의 애착유형과 사회불안에 대한 경로 모형*. 덕성여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 박은주 (2000). *간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인*. 아주대학교 석사학위논문, 수원.
- 박영주, 이숙자, 장성옥, 이은숙 (1998). 일 의료원의 간호조직 효과성에 대한 관한 연구. *간호행정학회지*, 3(2), 110-112.
- 반영란 (2008). *간호사의 조직 커뮤니케이션 만족과 직무만족이 간호업무성과에 미치는 영향*. 중앙대학교 석사학위논문, 서울.
- 배경옥 (2007). *간호단위관리자의 변혁적 리더십이 간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향*. 이화여자대학교 석사학위논문, 서울.
- 백기복 (2002). *조직행동연구(제3판)*. 서울: 창민사.

- 서이아, 박경민, 이병숙 (2003). 일반간호사의 조직 내 의사소통 유형과 직무만족 및 간호업무성과의 관계. *한국보건간호학회지*, 17(2), 317-318.
- 신영진 (2000). *수간호사의 리더십이 일반간호사의 직무만족도와 간호업무성과에 미치는 영향*. 계명대학교 석사학위논문, 대구.
- 심미영 (2005). *수간호사의 변혁적-거래적 리더십과 간호사의 직무만족, 조직몰입 및 간호업무성과에 관한 연구*. 관동대학교 교육대학원, 강릉.
- 이강오, 윤현정 (2006). 암환자를 돌보는 간호사의 자아존중감, 영적 안녕, 우울 및 삶의 질과의 상관관계. *조선의대논문집*, 31(2), 85-99.
- 이미옥, 류소연, 변익건, 박정희 (2004). 일부 임상간호사들의 직무스트레스와 우울과의 관련성. *조선의대논문집*, 29(2), 26-37.
- 이상금 (1996). *간호사가 지각한 자율성, 그룹 결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계*. 서울대학교 석사학위논문, 서울.
- 이선희 (2009). *노인요양병원 서비스 질에 영향을 미치는 요인 분석*. 연세대학교 박사학위논문, 서울.
- 이윤희 (2010). *요양병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구*. 한양대학교 임상간호정보대학원 석사학위논문, 서울.
- 이영미 (2000). *수간호사의 리더십 유형에 따른 일반간호사의 직무만족 및 조직몰입*. 대전대학교 행정대학원 석사학위논문, 대전.
- 유순옥, 이소연, 한수옥, 장난순, 김연옥, 허진영, 염영희 (2006). 일 병원 간호사의 임파워먼트, 업무성과 및 직무만족의 관계. *간호행정학회지*, 12(3), 408-409.
- 정두채 (1989). *의료보험 입원진료비 수준에 영향을 미치는 병원조직특성 요인의 분석 연구*. 서울대학교 보건대학원 박사학위논문, 서울.
- 정영지 (1998). *임상간호사의 전문직 자아개념과 간호업무 수행의 관계*. 계명대학교 석사학위논문, 대구.
- 정희경 (2009). *간호조무사의 직무만족과 계속교육 요구조사*. 경성대학교 석사학위논문, 부산.
- 조경희 (2003). *셀프 리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무성과에 미치는 영향*. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.
- 최혜경 (2004). *사회복지조직 구성원의 임파워먼트에 관한 연구*. 서울신학대학교 석사

학위논문, 서울.

통계청 (2009). 2009 고령자 통계. <http://kosis.nso.go.kr>

하나선, 최정 (2002). 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계연구. *대한간호학회지*, 32(6), 812-822.

한국보건산업진흥원 (2003). 노인요양병원 운영실태 조사 및 운영방안 연구.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedent of Self-esteem*. San Francisco: Freeman.

Corning, A. F. (2002). Self-esteem as a moderator between perceived discrimination and psychological distress among women. *Journal of counseling psychology*, 49(1), 117-126.

Day, E. (2002). The Role Of Value In Consumer Satisfaction. *Journal of consumer satisfaction*, 15(1), 22-32.

Dean, B. M., & Robert W. R. (1991). Determinants of satisfaction with specific job facets: A test of Locke's model. *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 25-38

Elsa M. L., & Jeffrey H. G. (1978). Self-esteem, race, and job satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 13(1), 75-83.

Gover, J. (1991). *Building self esteem*: ERIC Information series.

Grayston, A. D., De Luca, R. V., & Boyes, D. A. (1990). Effects of an intensive self-esteem building therapeutic model on adolescents in psychiatric treatment. *Child psychiatry and human development*, 21(2), 135-143.

Katz, J., Swindell, S., & Farrow, S. (2006) Effects of Participation in a First Women's Studies Course on Collective Self-Esteem, Gender-Related Attitudes, and Emotional Well-Being. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2179 - 2199.

Korman, A. K. (1967). Self-esteem, as a moderator of the relationship between self perceived abilities and vocational choice. *Australian Psychologist*, 10(1), 75-80.

Landy F. J. & Trumbo D. A. (1980). *Psychology of Work Behavior. Revised ed* : The Dorsey Press, 403.

- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial & Organization psychology : McNally College Publishing Co.
- Mcneely, R. L. (1983). *Organizational patterns and satisfaction in a comprehensive human*: Human relations.
- Robert W. R., & Reed P. M. (2006). Facet Importance and Job Satisfaction. *Journal of applied social psychology*, 21(24), 1977-1988.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self Image*. *Science*, 148(3671), 804.
- Schneider, Benjamin, Alderfer, C. P. (1973). *Three studies of need satisfaction in organization* : Administrative sciences quarterly.
- Smith, F. J., Scott, K. D., & Hulin, C. L. (1977). Trends in job related attitudes of managerial and professional employees. *Academy of management journal*, 20(3) 454-459.
- Steinberg, J. A., Karpinski, A., & Alloy, L. B. (2007). The exploration of implicit aspects of self-esteem in vulnerability - stress models of depression. *Self and identity*, 6(2), 101-117.
- Zeigler-Hill, V., & Terry, C. (2007) Perfectionism and explicit self-esteem: The moderating role of implicit self-esteem. *Self and identity*, 6(2), 137-153.

## 설문지

안녕하십니까?

저는 조선대학교 대학원 간호학과 노인전문간호사 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

본 설문지는 요양병원에서 근무하는 간호인력의 직무만족과 자존감이 간호업무의 성과에 미치는 영향에 대한 관계를 파악하여 간호조직의 보다 효율적인 관리 방안과 병원조직의 생산성 향상을 도모하여 실무에 적용하기 위한 기초자료를 마련하고자 합니다.

귀하께서 응답해 주시는 내용은 연구목적 이외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것이며 개인의 비밀은 보장되오니 솔직하고 성의 있는 의견을 부탁드립니다.

2010년 3월 15일

조선대학교 일반대학원 간호학과 노인전문간호사

연구자 : 심미라 (010-2979-6785)

본인은 연구의 목적과 취지를 충분히 이해하고 자발적으로 연구에 참여하기로 하였습니다.

연구참여자 :

서명



\* 다음 문항들은 직무만족에 대한 질문입니다. 해당되는 곳에 " V " 표를 기입해 주십시오.

| 문 항                             | 매우<br>불만족 | 불만족 | 보통 | 만족 | 매우<br>만족 |
|---------------------------------|-----------|-----|----|----|----------|
|                                 | 1점        | 2점  | 3점 | 4점 | 5점       |
| 1. 직장에서 주어진 업무량                 |           |     |    |    |          |
| 2. 남의 간섭없이 혼자 뜻대로 일할 수 있는 기회    |           |     |    |    |          |
| 3. 때때로 새로운 일을 할 수 있는 기회         |           |     |    |    |          |
| 4. 직무를 통해 사회적 지위를 향상시킬 수 있는 기회  |           |     |    |    |          |
| 5. 상관이 부하를 다루는 방법에 대하여          |           |     |    |    |          |
| 6. 상관의 업무집행 능력에 대하여             |           |     |    |    |          |
| 7. 양심의 가책을 받는 일을 하지 않을 수 있는 자유  |           |     |    |    |          |
| 8. 직장의 안정성에 대하여                 |           |     |    |    |          |
| 9. 직무를 통하여 사회에 봉사할 수 있는 기회      |           |     |    |    |          |
| 10. 직장에서 남에게 일을 지시할 수 있는 기회     |           |     |    |    |          |
| 11. 능력을 발휘할 수 있는 기회             |           |     |    |    |          |
| 12. 병원의 정책 또는 병원규정과 그 실시 방법에 대해 |           |     |    |    |          |
| 13. 업무량에 비한 급여수준                |           |     |    |    |          |
| 14. 직장에서의 승진 가능성                |           |     |    |    |          |
| 15. 독자적 판단에 따라 일할 수 있는 기회       |           |     |    |    |          |
| 16. 직무 수행 상 창의력을 발휘할 수 있는 기회    |           |     |    |    |          |
| 17. 동료간의 관계                     |           |     |    |    |          |
| 18. 일을 잘 했을 때 인정을 받는 점에 있어서     |           |     |    |    |          |
| 19. 직무를 통해 무엇을 성취한다는 느낌에 대하여    |           |     |    |    |          |
| 20. 작업장 환경에 대하여                 |           |     |    |    |          |

\* 아래의 문항들은 귀하가 자신을 어떻게 보느냐 하는 자기 자신에 대한 생각을 나타내는 문항입니다. 귀하의 생각을 잘 나타내 주는 항목에 " V " 표 해 주십시오.

| 문 항   | 거의<br>그렇지<br>않다 | 대체로<br>그렇지<br>않다 | 대체로<br>그렇다 | 항상<br>그렇다 |
|---|-----------------|------------------|------------|-----------|
|   | 1점              | 2점               | 3점         | 4점        |
| 1. 나는 적어도 내가 다른 사람과 같은 정도로는<br>가치있는 사람이라고 생각한다. |                 |                  |            |           |
| 2. 나는 좋은 성품을 많이 가졌다고 생각한다.                      |                 |                  |            |           |
| 3. 대체적으로 나는 실패한 사람이라는 느낌이 든다.                   |                 |                  |            |           |
| 4. 대부분의 다른 사람들과 같은 정도로 나는 일을 잘<br>할 수 있다.       |                 |                  |            |           |
| 5. 나는 자랑할 것이 별로 없다.                             |                 |                  |            |           |
| 6. 나는 내 자신에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다.                 |                 |                  |            |           |
| 7. 나는 내 자신에 대해 만족한다.                            |                 |                  |            |           |
| 8. 나는 내 자신을 좀 더 존경할 수 있으면 좋겠다.                  |                 |                  |            |           |
| 9. 나는 가끔 쓸모없는 사람이라고 생각한다.                       |                 |                  |            |           |
| 10. 나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다.                 |                 |                  |            |           |

\* 다음은 간호 업무성과를 측정하기 위한 것입니다. 귀하의 생각과 일치하는 칸에 " V " 표를 해 주시기 바랍니다.

| 문 항                                     | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 그렇지<br>않다 | 그저<br>그렇다 | 그렇다 | 매우<br>그렇다 |
|---|-----------------|-----------|-----------|-----|-----------|
|   | 1점              | 2점        | 3점        | 4점  | 5점        |
| 1. 간호 사정을 정확히 한다.                       |                 |           |           |     |           |
| 2. 정확한 간호 진단을 내린다.                      |                 |           |           |     |           |
| 3. 수시로 간호 계획을 점검, 보완한다."                |                 |           |           |     |           |
| 4. 담당 환자에게 간호계획을 수행함으로써 문제를 잘 해결한다.     |                 |           |           |     |           |
| 5. 간호수행 결과를 간호팀과 함께 평가하고 새로운 계획에 반영한다.  |                 |           |           |     |           |
| 6. 간호 학생이나 간호 조무사에게 적절한 간호 지시를 한다.      |                 |           |           |     |           |
| 7. 환자들에게 관심과 수용적인 태도를 보인다.              |                 |           |           |     |           |
| 8. 환자 및 보호자에게 치료와 간호에 필요한 내용을 교육한다.     |                 |           |           |     |           |
| 9. 간호학생이나 간호조무사 교육을 열의를 가지고 한다.         |                 |           |           |     |           |
| 10. 투약 및 처치의 안전을 위해 정확한 절차를 준수한다.       |                 |           |           |     |           |
| 11. 진료계획과 절차를 파악한다.                     |                 |           |           |     |           |
| 12. 위임된 진료 지시를 정확히 수행한다.                |                 |           |           |     |           |
| 13. 환자의 상태를 구두 및 서면으로 정확히 보고하고 기록한다.    |                 |           |           |     |           |
| 14. 동료 간호사의 업무와 병동업무에 협조한다.             |                 |           |           |     |           |
| 15. 병원 및 병동의 규칙을 준수한다.                  |                 |           |           |     |           |
| 16. 비품, 소모품을 적절하게 사용한다.                 |                 |           |           |     |           |
| 17. 물품의 소재 및 순환과정을 정확히 파악하고 보고한다.       |                 |           |           |     |           |
| 18. 병동의 시설과 기구를 적절히 관리한다.               |                 |           |           |     |           |
| 19. 전문 간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다.           |                 |           |           |     |           |
| 20. 환자나 보호자의 호소를 경청하고 관심을 보인다.          |                 |           |           |     |           |
| 21. 환자나 보호자에게 필요할 때 곧 설명을 하고 위안을 준다.    |                 |           |           |     |           |
| 22. 다른 직원의 의견을 경청하며 필요하면 받아들인다.         |                 |           |           |     |           |
| 23. 다른 직원들과 상호 신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다. |                 |           |           |     |           |

