

노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 근무실태 및 직무만족도 영향 요인*

이정석** · 황라일*** · 임민경****

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라 노인인구는 2014년 기준 총 인구의 12.7%로 OECD 평균 16.2%에 비해 아직까지는 높지 않으나, 2024년에는 19.0%, 2034년에는 27.6%로 매우 빠른 증가 추이를 보일 것이라고 전망되고 있다(Statistics Korea, 2014). 이렇듯 세계에서 유례 없이 빠른 고령화 진행으로 인해 엄청난 사회경제적 변화가 수반되고 있는 가운데, 치매, 뇌졸중 등의 노인성질환 역시 급속하게 증가하고 있다. 대부분의 노인성질환은 신체적, 정신적, 경제적 측면의 복합적이고, 장기적 관리가 요구되고, 일상생활에서 타인의 도움을 필요로 하는 경우가 많은 것으로 알려져 노인은 물론 가족들에게도 상당한 부담이 되고 있다(Bang & Jang, 2007).

이에 노인과 가족들을 대상으로 보다 전문적이고 체계적인 서비스를 국가적 차원에서 제공하기 위해 2008

년부터 노인장기요양보험제도가 도입·운영되고 있다. 노인장기요양보험은 고령이나 노인성 질병 등의 사유로 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 노인 등에게 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 장기요양급여를 제공하여 노후의 건강증진 및 생활안정을 도모하고 그 가족의 부담을 덜어줌으로써 국민의 삶의 질을 향상하도록 함을 목적으로 운영되고 있는 사회보험제도이다(National Health Insurance Service [NHIS], 2015). 지난 7년간 노인장기요양보험은 서비스 이용자 확대, 이용만족도 향상, 국민의료비 절감, 일자리 및 부가가치 창출 등 사회경제적 측면에서 긍정적인 평가와 함께 안정적으로 정착하고 있다(Ministry of Health & Welfare [MOHW], International Association of Gerontology and Geriatrics [IAGG], & NHIS, 2013). 그럼에도 불구하고 노인장기요양 재정 지출 과다, 장기요양시설의 난립 및 공공기관 부족, 수도권 위주의 시설 편중, 시설간 서비스 질적 편차, 장기요양인력 안정적 수급 문제 등이 여전히 해결과제로 산재해 있다(Lee, 2014; MOHW

* 본 연구는 국민건강보험공단 '장기요양기관 종사자 임금 및 근로환경 실태 조사' 자료를 이용하여 분석하였다.

** 국민건강보험공단 건강보험정책연구원 부연구위원

*** 신한대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: hwangri@hanmail.net)

**** 신한대학교 간호학과 조교수

• Received: 31 July 2015 • Revised: 24 November • Accepted: 16 December 2015

• Address reprint requests to: *Rah Il Hwang,*

Department of Nursing, Shinhan University

95 Hoam-ro Uijeongbu, Kyonggi-Do 480-701 Korea.

Tel: 82-31-870-3494 Fax: 82-31-870-3491 E-mail: hwangri@hanmail.net

et al., 2013; Yoon, 2013). 이중에서도 노인장기요양제도의 지속적 운영에 따른 이용자의 다양한 요구도와 건강 및 기능상태 복잡성을 고려해 볼 때, 숙련된 전문직 노인장기요양 인력의 확보는 무엇보다 중요한 해결과제라 볼 수 있다.

노인장기요양 종사자는 노인들의 심신 건강과 생활안정 및 자립을 관리하는 의사, 간호사, 사회복지사, 물리치료사, 요양보호사 등 보건복지 분야에 자격을 갖춘 전문가이다. 이들의 업무는 대체로 신체적, 정신적으로 고된 일이며, 직무 관련 손상이나 스트레스가 높은 노동집약적인 특성을 가지고 있다(Chung & Lee, 2009; Lee, 2011). 더욱이 노인장기요양 종사자들은 불안정한 고용형태, 불합리한 고용구조, 업무 범위의 모호성, 낮은 임금과 사회보험 미적용 등 전반적으로 열악한 근무환경에 처해있다(Jo et al., 2009). 미국, 일본 등 선진국에서조차도 노인 요양 종사자는 저임금, 고용불안, 부가급여 및 복지 혜택 미흡 등 차별적 대우로 인해 인력을 고용하고 유지하는 것이 쉽지 않은 직업군으로 보고되고 있다(Karantzas et al., 2012; Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2011). 노인장기요양 종사자가 투철한 사명감과 열의를 가지고 있다 하더라도 과중한 업무 부담과 열악한 근무환경 등으로 사기와 직무만족이 떨어지면 제공자에게 제공되는 서비스의 질은 떨어질 수밖에 없다 (Tummers, Groeneveld, & Lankhaar, 2013). 이렇듯 대상자의 욕구를 충족시키면서 비용효과적 서비스를 제공하기 위해서는 무엇보다 양질의 전문인력을 확보하여 이들의 직무만족도를 높일 방안이 무엇보다 절실하다(Barbara, Bowers, Lauring, & Jacobson, 2001).

직무만족도는 자신의 직무나 직무 경험에 대한 평가의 결과로 얻어지는 정서 상태로, 간호사 자신의 직무 지속 의향 뿐 아니라 대상자에게 제공되는 서비스 질과 이용자 만족도, 삶의 질 등 사업성파에 영향을 미칠 수 있다(Caers et al., 2008). 특히나 노인장기요양 업무는 신체적, 정신적 노화로 고통을 겪고 있는 노인과 가족을 대상으로 대인서비스를 제공하는 업무이기 때문에, 이들 종사자의 직무만족도 향상은 대상자의 서비스에 직접적으로 영향을 미칠 수 있다(Kim, Nam, & Park, 2012; Lee & Moon, 2012).

실제로 지금까지 노인장기요양 종사자에 대한 연구는 서비스 제공 인력의 절대 다수를 차지하는 요양보호사 수급 및 양성 방안, 이들의 직무만족도에 대한 연구가 주를 이루고 있다(Kim et al., 2012; Lee & Moon, 2012). 노인장기요양 종사자 중 간호사는 대부분의 경우 의사가 상주하지 않은 상황에서 노인의 전반적 건강문제를 관리하고 있는 주요 의료인임에도 불구하고, 이들 간호사를 대상으로 진행된 연구는 아직까지 부족하다. 노인장기요양기관에 근무하는 간호사에 대한 연구는 재가서비스 중 방문간호 업무에 초점을 둔 연구(Byeon & Hyun, 2013; Kim, 2009; Kwon, Lim, Lee, & Kim, 2010), 시설에서의 근무경험을 질적으로 탐색한 연구(Lim, Chang, & Kim, 2010; Park, Suh, & Lee, 2013) 등이 이루어졌으나, 간호사의 실질적인 근무실태와 구체적인 직무만족도에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

이에, 본 연구는 전국의 노인장기요양기관에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 이들의 근무실태 및 직무만족도를 조사하여, 향후 간호사의 안정적 확보 및 직무만족도 향상 프로그램 개발에 기초자료를 제공하는 데 목적이 있다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 전반적 근무실태가 어떠한지를 파악한다.
- 둘째, 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 직무만족도 정도가 어떠한지를 파악한다.
- 셋째, 노인장기요양기관에 근무하는 간호사 특성별 직무만족도의 차이를 분석한다.
- 넷째, 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 직무만족도 영향요인을 분석한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 전반적 근무 실태를 파악하고, 이들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 분석자료

본 연구의 대상은 노인요양시설, 노인요양공동생활가정, 단기보호, 주야간보호, 재가방문기관(방문간호·방문요양·방문목욕) 등 노인장기요양기관에 근무하고 있는 간호사이다. 이들의 근무실태 및 직무만족도 영향요인을 파악하기 위하여, 본 연구에서는 '장기요양기관 종사자 임금 및 근로환경 실태조사(Lee, Lee, Kwon, & Han, 2014)' 자료 중 간호사를 대상으로 한 자료를 분석에 활용하였다. 이 조사는 노인장기요양기관에서 직접서비스를 제공하는 6개 직종 종사자(요양보호사, 사회복지사, 간호사, 간호조무사, 물리치료사, 작업치료사)를 대상으로 한 것으로, 국민건강보험공단 연구심의위원회의 승인을 받고 수행하였다. 조사모집단은 노인장기요양보험 급여지급 데이터베이스(DB)에서 2014년 6월 기준으로 장기요양급여가 지급된 기관의 종사자 266,406명(이 가운데 간호사는 2,247명)이다. 이들 중 95% 신뢰수준에서 $\pm 3.0\%p$ 표준오차 범위에 해당하는 1,565명을 조사대상 표본수로 정하였다. 표본의 구성은 모집단 비율에 따라 구성되 요양보호사 직종의 비율이 81.0%로 이에 표본구성이 치우치는 현상이 발생하여 모집단에 대한 제곱근 비례를 통한 비례층화표본추출을 적용하였다. 층화변수는 직종(요양보호사, 사회복지사, 간호사, 간호조무사, 물리치료사, 작업치료사), 근무기관 유형(노인요양시설, 노인요양공동생활가정, 단기보호, 주야간보호, 재가방문), 소재 지역(서울, 경인, 강원, 충청, 전라, 경상), 설립주체(개인, 영리법인, 비영리법인, 지자체)로 하였다. 최종적으로 조사 참여에 동의하고 응답을 완료한 유효 표본 수는 6개 직종 총 1,565명이었으며, 본 연구에서는 이 가운데 간호사 총 127명(간호사 모집단의 5.7%)의 응답자료를 분석하였다.

본 연구의 설문조사는 전문조사업체에 위탁하여 전국의 조사원에 의한 일대일 면접조사를 통해 이루어졌다. 조사절차는 먼저, 노인장기요양 종사자가 근무하는 기관에 전화 연락하여 시설장 또는 사무국장에게 본 조사의 목적을 설명하고 해당 종사자의 참여 동의 여부와 연락처를 확인하였다. 다음으로, 조사 참여에 동의한 대상자에게 직접 전화 연락하여 본 조사의 목적과 내용을 충실히 설명하고, 본 설문조사 참여에 대한 동의를 획득하였다. 국민건강보험공단이 보유한 장기요양기관 종사자 목록에는 개인별 연락처가 없으므로, 노

인장기요양기관을 통하여 해당 종사자와 접촉하였다. 이상과 같은 절차를 통하여 본 설문조사에 참여하기로 동의한 자를 대상으로 계획된 방문면접 조사 일정에 따라 일대일 개별면접조사를 실시하였다. 본 면접조사는 2014년 9월 17일부터 11월 23일까지 약 9주간 이루어졌다.

3. 연구도구 및 내용

본 연구 설문지는 응답자 특성(성별, 연령, 교육수준, 가구소득), 근무기관 및 근무특성(기관설립주체, 기관소재지, 기관현원, 기관 운영기간, 정규직 및 상근 여부, 근무형태, 근무경력, 장기요양기관 이직횟수, 면허/자격 수), 직무만족도를 조사하는 항목으로 구성되었다. 본 연구의 직무만족도 조사항목은 일본 개호노동안정센터가 후생노동성의 요청에 따라 매년 실시하는 개호노동실태조사(Care Work Foundation, 2014)의 직무만족도 조사항목을 바탕으로, 본 연구진이 학계 전문가, 장기요양기관 운영자 및 종사자(시설장 3, 사무국장 2, 사회복지사 2, 간호사 2, 요양보호사 1)로 구성된 전문가 회의와 국내·외 선행연구 검토를 통하여 우리나라 상황에 맞추어 수정·보완한 것이다. 일본 개호노동실태조사는 개호보험의 종사자 처우개선정책 개발에 중요 기초자료를 제공하는 전국 단위의 실태조사로, 특히 직무만족도 조사항목은 종사자의 직무만족도 제고를 위해 초점을 두어야 할 정책적 고려사항을 포함하고 있다. 직무만족도 조사항목은 일의 내용과 보람, 승진기회, 임금, 근무시간·휴일 등의 근로조건, 근무체제, 인사평가·처우 방식, 근로환경의 안전성, 직장의 인간관계·의사소통, 고용의 안정성, 복리후생, 업무 관련 교육·훈련·연수 등 직무와 관련된 11개 세부항목과 전반적 만족도를 조사하는 1개 항목을 포함하여 총 12개 항목으로 구성되었다. 각 항목에 대한 만족도는 Likert 5점 척도로 '전혀 만족하지 않는다(1점)~매우 만족한다(5점)'로 측정하였다.

4. 분석 방법

본 연구 분석을 위한 통계패키지는 Window SAS 9.1 (SAS Inc, Cary, NC, USA) 프로그램을 사용

하였다. 우선, 대상자의 일반적 특성, 근무기관 및 근무실태 특성은 빈도, 백분율 및 평균값을 산출하였다. 대상자의 직무만족도는 영역별로 불만족(매우 불만족, 약간 불만족) 또는 보통이라고 응답한 경우와 만족(약간 만족 또는 매우 만족)한다고 응답한 경우를 구분하여 빈도와 백분율을 제시하였다. 대상자의 일반적 특성과 근무기관 및 근무특성에 따른 전반적 직무만족도의 차이를 분석하기 위하여 카이제곱검정(Chi-square test)을 실시하였다. 대상자 특성 중 전반적 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다변량 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 분석한 결과, 성별 분포는 여자 94.5%, 남자 5.5%로 대부분 여자였다. 연령별로는 20대가 3.9%, 30대 17.3%, 40대 29.1%, 50대 41.8%, 60대 이상 7.9%로 50대가 가장 많았다. 교육수준은 전문대졸과 대졸 이상이 각각 50.0%로 동일하였으며, 월평균 가구 총소득은 100만원~300만원미만인 경우가 37.0%로 가장 많았고, 그 다

음으로 300~500만원인 경우가 35.4%로 많았다. 한편 대상자가 간호사 이외에 보유하고 있는 자격 및 면허로는 요양보호사(49.6%), 사회복지사(20.4%) 등이 있었다(Table 1).

2. 대상자의 근무실태

연구대상자의 근무실태를 분석한 결과는 Table 2와 같다. 먼저 근무기관 관련 특성 중 대상자가 근무하고 있는 기관의 평균 운영기간은 87.1개월이었고, 근무기관의 유형은 '노인요양시설'이 58.3%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 '재가방문시설'이 22.0%로 꽤 나타나았다. 근무기관의 설립형태는 '개인 설립'이 44.9%로 가장 많았고 그 다음으로는 '비영리법인'이 37.0%로 많았다. 근무기관의 소재지는 대도시인 경우가 49.6%로 가장 많았고 그 다음으로는 중·소도시인 경우가 44.9%이었으며, 읍·면인 경우는 5.5%에 불과하였다.

대상자의 대부분이 '정규직'(91.3%)과 '상근직'(97.6%)으로 근무하고 있었으며, 이들의 월평균 근무일수는 20.7일이었고, 월평균 근무시간은 상근직의 경우 170.7시간, 시간제 근무의 경우는 83.3시간이었다. 월평균 임금은 200만원 이상인 경우가 40.9%로

Table 1. Demographic Characteristics (N=127)

Variables		n	%
Sex	Male	7	5.5
	Female	120	94.5
Age	20s	5	3.9
	30s	22	17.3
	40s	37	29.1
	50s	53	41.8
	≥60s	10	7.9
	M±SD	47.6±9.5	
Education	College	63	50.0
	≥University	63	50.0
Monthly family income (1,000 won)	<1,000	4	3.2
	1,000~2,999	47	37.0
	3,000~4,999	45	35.4
	≥5,000	31	24.4
Qualification and license (except nurse license)	Social worker	26	20.5
	Care helper	63	49.6
	Others	8	6.3
	No	30	23.6

Table 2. Working Conditions of Nurses Working in Long Term Care

Variables		n	%	M±SD
Type of benefit	Aged care facility	74	58.3	
	Senior congregate housing	9	7.1	
	Short term care	2	1.6	
	Day and night care	14	11.0	
	In-home care	28	22.0	
Type of business	Privately owned	57	44.9	
	Business corporation	12	9.4	
	Non-profit organization	47	37.0	
	Local government	11	8.7	
Location of facility	Metropolitan city	63	49.6	
	Small and medium-sized city	57	44.9	
	Rural area	7	5.5	
Permanent employee	Yes	116	91.3	
	No	11	8.7	
Full time job	Yes	124	97.6	
	No	3	2.4	
Night shift	Yes	36	36.4	
	No	63	63.6	
Average monthly income (1,000 won)	<1,499	28	22.1	
	1,500-1,999	47	37.0	
	≥2,000	52	40.9	
Willing to continue in present Job	6months	4	3.2	
	1~2yrs	22	17.3	
	3~5yrs	8	6.3	
	6~10yrs	8	6.3	
	Continuance	65	51.2	
	None ever think	20	15.7	
Willing to continue to work in present facility	6 months	2	1.6	
	1~2yrs	25	19.7	
	3~5yrs	12	9.4	
	6~10yrs	5	3.9	
	Continuance	59	46.5	
	None ever think	24	18.9	
Operating period (months)				87.1(±67.4)
Average working hours (per month)	Full time			170.7(±18.7)
	Part time			83.3(±55.1)
Average working days (per month)				20.7(± 3.4)
Average night shift days (per month)				7.6(±3.6)
Average work periods at present facility (months)				34.1(±29.1)
Average work periods at long term care sector (months)				47.4(±20.8)
Average numbers of turnover				1.6(± 0.7)

가장 많았다. 야간근무를 하는 경우가 36.4%이었는데, 이들의 월평균 야간 근무일수는 7.6일이었다. 현 근무기관에서 근무경력은 평균 34.1개월이었고, 노인

장기요양보험이 도입된 이후의 총 근무경력은 평균 47.4개월이었으며, 노인장기요양기관 이직 횟수는 평균 1.6회였다.

Table 3. Job Satisfaction of Nurses Working in Long Term Care

Variables	Satisfaction		Dissatisfaction	
	n	%	n	%
Nature of work and role	69	54.3	58	45.7
Workplace relationships and communications	69	54.3	58	45.7
Security of employment	65	51.2	62	48.8
Working system/organizational policies	57	44.9	70	55.1
Safety of the working environment	52	40.9	75	59.1
Working condition (working hours, holidays etc.)	50	39.4	77	60.6
Non-wage pecuniary benefits	41	32.3	86	67.7
Skills development and training	40	31.5	87	68.5
Fair treatment in employment	39	30.7	88	69.3
Promotion opportunity	27	21.3	100	78.7
Remuneration (pay, salary)	26	20.5	101	79.5
Overall job satisfaction	51	40.2	76	59.8

현재 근무하고 있는 업무를 언제까지 지속하고 싶은가에 대해 질문한 결과, '일할 수 있는 한 계속 일하겠다'는 응답이 51.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 '1~2년 정도'라고 응답한 경우가 17.3%로 많은 것으로 나타났다. 또한 현재 근무기관에서는 언제까지 근무하고 싶은가라는 질문에 대해서도 유사한 결과를 보여, '계속 일하겠다'는 응답이 46.5%로 가장 많게 나타났다.

3. 대상자의 직무만족도

연구대상자의 직무만족도를 항목별로 분석한 결과는 Table 3과 같다. 먼저 대상자의 직무만족도 세부 항목별로 빈도를 산출한 결과 '보통'이라고 응답한 비율이 높은 경향을 보이는 한편 본 연구 목적은 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 직무만족도 향상을 위한 기초자료에 있어, '매우만족'과 '만족'은 만족으로 '보통', '불만족', '매우 불만족'은 불만족으로 구분하여 분석하였다. 직무만족도 세부항목 중 과반수 이상이 '만족한다'와 '매우 만족한다'라고 응답한 영역은 '일의 내용 및 보람'(54.3%), '직장의 인간관계 및 의사소통'(54.3%), '고용의 안정성'(51.2%)이었다. 그 외 영역에서는 대상자의 만족도가 대체로 낮은 것으로 나타났으며, 특히, 만족도가 가장 낮은 영역은 '임금'(20.5%)이었고, 그 다음으로 '승진 기회'(21.3%), '인사평가 및 처우방식'(30.7%), '업무관련 교육·훈련·연수'(31.5%) 순으로 낮은 것으로 나타났다. 직무에 대한 전반적 만족

도에 대해서도 대상자의 40.2%만이 만족으로 응답한 것으로 나타났다.

4. 대상자의 특성별 직무만족도 차이

대상자의 특성별로 전반적 직무만족도의 차이를 분석한 결과, 대상자의 연령($\chi^2=11.349, p=.003$), 월평균 임금($\chi^2=7.661, p=.022$)과 야간근무 여부($\chi^2=6.725, p=.010$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 4). 한편 대상자의 성별, 교육수준, 월평균 가구소득, 고용형태 및 근무 경력별로는 직무만족도에 차이가 없었다. 또한 대상자가 근무하는 기관의 설립형태, 서비스제공형태, 소재지별로도 직무만족도에는 차이가 없는 것으로 나타났다.

5. 대상자의 직무만족도 영향 요인

대상자의 전반적 직무만족도에 영향을 주는 요인을 규명하기 위해 다변량 로지스틱 분석을 실시한 결과, 50대 이상 연령층에 비해 40대 연령층은 3.01배(95%CI=1.124-8.081) 전반적 직무만족도가 높았고 이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

한편, 대상자 특성별로 남자 보다 여자, 교육수준이 낮을수록, 월임금수준이 높을수록, 비정규직, 밤근무를 하지 않는 경우, 현근무기관 경력이 길수록 전반적 직무만족도가 높았고, 근무기관의 특성별로는 재가 시설

Table 4. General Job Satisfaction of Nurses Working in Long-term Care Facilities

Variables		Dissatisfaction		Satisfaction		χ^2	<i>p</i>
		n	%	n	%		
Sex	Male	4	57.1	3	42.9	0.022	.881
	Female	72	60.0	48	40.0		
Age (yrs)	<40s	12	44.4	15	55.6	11.349	.003
	40s	17	45.9	20	54.1		
	≥50s	47	74.6	16	25.4		
Education	College	35	55.6	28	44.4	0.956	.328
	≥University	41	64.1	23	35.9		
Household monthly income (1,000won)	≤3,000	36	70.6	15	29.4	4.201	.122
	3,001~4,999	23	51.1	22	48.9		
	≥5,000	17	54.8	14	45.2		
Monthly income (1,000won)	<1,500	23	82.1	5	17.9	7.661	.022
	1,500~1,999	24	51.1	23	48.9		
	≥2,000	29	55.8	23	44.2		
Full time with benefit Job	Yes	68	58.6	48	41.4	0.832	.362
	No	8	72.7	3	27.3		
Full time Job	Yes	73	58.9	51	41.1	2.062	.151
	No	3	100.0	0	0.0		
Night shift	Yes	28	77.8	8	22.2	6.725	.010
	No	48	52.7	43	47.3		
Work year at the current working institution (yrs)	<1	18	60.0	12	40.0	2.107	.551
	1~2.9	31	67.4	15	32.6		
	3~4.9	16	53.3	14	46.7		
	≥5	11	52.4	10	47.6		
Work year at the long term care institution (yrs)	<1	1	16.7	5	83.3	6.647	.084
	1~2.9	18	62.1	11	37.9		
	3~4.9	31	68.9	14	31.1		
	≥5	26	55.3	21	44.7		
The number of turnover	1 time	34	54.8	28	45.2	1.262	.261
	≥2 times	42	64.6	23	35.4		
Type of benefit	Aged care facility	48	64.9	26	35.1	2.840	.417
	Senior congregate housing	4	44.4	5	55.6		
	In home care	14	50.0	14	50.0		
	Day & night care/short term care	10	62.5	6	37.5		
Location of institution	City	38	60.3	25	39.7	0.028	.986
	Medium sized city	34	59.6	23	40.4		
	Town and village	4	57.1	3	42.9		
Type of business	Individual	34	59.6	23	40.4	0.618	.892
	Profit	6	50.0	6	50.0		
	Non-profit	29	61.7	18	38.3		
	Local government	7	63.6	4	36.4		
Operating period of facility (yrs)	<3	12	70.6	5	29.4	1.979	.372
	3~4.9	24	64.9	13	35.1		
	≥5	40	54.8	33	45.2		

보다 시설종사자가, 대도시에 소재한 경우, 설립형태가 개인 및 영리기관인 경우, 운영기간이 길수록 전반적 직무만족도가 높은 것으로 나타났지만 이는 통계적으

로 유의하지 않은 것으로 나타났다(Table 5).

Table 5. Influencing Factors of General Job Satisfaction of Nurses Working in Long-term Care Facilities

Variables	OR	95%CI		p
		low	high	
Constant	0.033			.041
Sex	Female	1.316	0.226 7.641	.760
Age	40s	3.014	1.124 8.081	.028
	<40s	2.959	0.979 8.947	.055
Education	College	1.752	0.783 3.921	.173
Monthly income (1,000 Won)	1,500~1,999	3.748	1.000 14.048	.050
	≥2,000	2.716	0.708 10.425	.145
Full time with benefit	No	1.059	0.204 5.506	.946
Night shift	No	2.275	0.702 7.370	.171
Work years at the current working institution	1~3yrs	0.711	0.233 2.168	.549
	≥3yrs	1.020	0.331 3.144	.972
Type of benefit	Facility	1.088	0.335 3.535	.888
Location	City	1.052	0.414 2.675	.915
Type of business	Individual & profit	1.461	0.491 4.354	.496
Operating period	≥5yrs	1.267	0.518 3.102	.604

Note : -2log likelihood = 117.128, Cox와 Snell R² = .346, Nagelkerke R² = .468

Reference group : Sex (male), Age (≥50s), Education (≥university), Monthly income (<1,500), Work years at the current working institution (<1yr), Type of benefit (in-Home), Location (others), Type of business (others), Operating period (<5yrs)

IV. 논 의

본 연구는 노인장기요양기관의 핵심 의료인인 간호사의 근무상태와 이들의 직무만족도 영향요인을 파악하여, 향후 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 근무환경 개선 및 효율적 인력관리 방안을 도출하고자 시도되었다.

본 연구 분석 결과 노인장기요양기관에 근무하는 간호사는 재가기관 보다는 입소시설에 근무하는 경우가 많았고, 개인 및 비영리법인에서 운영하는 기관, 그리고 대도시와 중소도시에 소재하는 기관에 근무하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이는 본 연구 표본설계 특성상 우리나라 노인장기요양기관에 근무하고 있는 간호사의 근무현황을 실질적으로 반영한 결과로, 향후에는 입소시설의 대안으로 강조되는 재가기관을 비롯하여 공공 운영 기관, 읍·면 소재 기관 등 노인장기요양보험에서 간호사의 고용 영역을 확대하는 방안을 마련할 필요가 있을 것이다. 특히, 노인인구 분포가 상대적으로 높음에도 불구하고 의료서비스의 접근성이 떨어지는 농어촌 취약지역 노인요양시설에 근무하는 간호

사의 확보율을 높이기 위한 행·재정적 지원 방안 모색이 요구된다(Mbemba, Gagnon, Paré, & Côté, 2013).

또한, 노인장기요양기관에 근무하는 간호사는 정규직, 상근직인 경우가 많았으며, 이들의 월평균 근무시간은 170.7시간, 월 평균 임금은 200만원 미만인 경우가 59.1%인 것으로 나타났다. 이는 최근 간호사 활동현황 조사에서 활동간호사의 고용형태가 정규직 96.2%, 상근직 24.7%이며, 평균 총 연봉 3,623만원과 비교해볼 때, 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 경우 고용형태는 대체로 안정적이나 임금수준은 상대적으로 낮다는 것을 시사한다(Jo, Jwa, Kang, & Lee, 2014). 또한 노인장기요양기관에 근무하는 간호사는 현 근무기관에서 약 3년간 근무하고 있고, 노인장기요양기관 이직 횟수는 평균 1.6회였으며, 응답자의 과반수 정도가 현재 근무하고 있는 업무와 근무기관에서 업무 지속의향이 있는 것으로 나타났다. 이는 노인요양병원과 노인요양시설에 근무하는 간호사 대상 연구에서 5점 만점에 3점 이상의 높은 이직 의도가 있었던 것과는 달리 본 연구 대상 간호사들은 상대적으

로 근무 지속 의지가 높은 수준임을 짐작할 수 있다 (Kim, Lee, & Choi, 2013; Park, Lee, Cho, & Park, 2009). Kim 등(2013)이 언급하였듯이 요양 시설에 입소 중인 노인은 노인병원에 입원한 노인 보다 질병 심각도 및 중증도가 상대적으로 경미하여, 간호 업무에 대한 부담이 적게 작용한 결과라 해석할 수 있다. 그러나 현재 근무기관 지속의도와 관련하여 '생각해 본 적이 없다'고 응답한 대상자가 15% 이상에 달하고, 노인장기요양 업무 지속 의도 보다는 현재 근무 기관에서의 근무 지속 의도가 상대적으로 낮다는 점을 고려해 볼 때, 향후 노인장기요양기관에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 이들의 이직 의도를 보다 심층적으로 분석하는 연구가 필요할 것으로 판단된다.

노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 직무만족도 하위 영역 중 일의 내용 및 보람, 직장의 인간관계 및 의사소통, 고용의 안정성 영역에서는 상대적으로 만족도가 높은 반면, 임금, 승진 기회, 인사평가 및 처우방식, 업무관련 교육·훈련·연수 영역에서는 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 즉, 노인장기요양기관에 근무하는 간호사는 안정적 고용조건 하에서 자신의 업무에 대한 소명감과 자긍심을 가지고 자신의 일에 임하고 있지만, 임금, 승진, 인사, 교육기회 등 근무환경 측면에서는 개선과제를 갖고 있음을 알 수 있다. 본 연구결과는 노인요양시설 간호사의 직무만족도는 보통 이하 수준으로 특히 임금에 대한 만족도가 직무만족도 영역 중 가장 낮게 나타났다는 선행연구(Park et al., 2009; Seo & Sung, 2011)와 일맥상통하는 결과로, 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 무엇보다 적정 임금 수준 책정이 절실할 것이라 판단된다. 또한 임금, 승진, 인사 등 근무환경과 관련된 요인 이외에 노인의 복합적 건강문제에 대한 통합적 접근을 위한 간호사의 역량 강화 프로그램 개발도 필요할 것이다(Morgan, Haviland, Woodside, & Konrad, 2007).

노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 전반적 직무만족도는 연령, 월평균임금, 야간근무 여부에 따라 차이를 보였는데, 이는 40대 미만 간호사의 경우 결혼과 양육이 중요한 발달과업인 시기이므로, 교대근무를 하면서 중증 급성기 환자를 돌보기보다는 다소 낮은 임금이라도 상근직으로 노인장기요양기관에 근무하는 것

이 만족도를 높일 수 있었으리라 판단된다. 그러나 본 연구에서는 이들의 가족관계 및 양육부담 등이 포함되지 못했다는 한계가 있으므로, 향후 연구에서는 직무만족도 영향요인으로 가사일 및 가족업무부담 등 관련 설문문항을 포함하여 직무만족도를 규명할 필요가 있을 것이다. 또한 50대 이상 연령층에서 전반적 직무만족도가 낮게 나타난 것은 이들이 갖춘 전문직으로서의 경력에 비해 임금, 승진, 인사 등에서 적절한 처우를 받지 못한다고 인식한데서 기인한 결과로 볼 수 있겠다. 이미 보고된 바와 같이 직무만족은 이직 의도 및 직무 성과와 관련이 있으므로, 본 연구결과를 토대로 직무만족도가 낮은 50대 이상 연령층을 대상으로 이들의 임금, 승진 및 보상체계, 공정한 처우 개선 등 전문직으로서 직무만족을 높일 수 있는 구체적인 근무환경 개선방안 마련이 필요할 것이다. 더불어 노인장기요양기관에 근무하는 간호사 중 직무만족도가 낮은 집단을 우선적으로 선정하여 직무만족도를 높일 수 있는 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구를 제안한다 (Park et al., 2009). 또한 외국의 선행 연구를 토대로 우리나라 노인장기요양보험 영역에서도 간호사의 직무만족 정도가 간호 수혜자인 노인과 가족들의 건강행태 및 신체적, 정신적 건강수준 변화에 미치는 영향을 규명하는 근거기반 연구를 제안한다(Donald et al., 2013).

노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과에서는 연령만이 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이는 서영숙과 성기월(2011)의 연구에서 50명 이상 노인입소시설에 근무하는 간호사의 직무만족도는 감정 노동, 교육수준, 종교와 관련이 있다고 보고한 것과는 상이한 결과이다. 이러한 결과는 본 연구에서 사용된 직무만족도 조사항목이 일본의 개호노동실태조사에서 사용하는 조사항목을 번역하여 우리나라 상황에 맞추어 수정·보완한 것으로, 선행 연구의 간호사 대상 직무만족도 측정도구와 차이가 있고, 연구대상자도 재가기관에 근무하는 간호사를 포함하고 있어 연구결과가 상이하게 제시되었으리라 판단된다. 한편 본 연구는 당초의 예상과는 달리 근무기관의 설립형태, 소재지, 서비스 유형, 운영기간 등 근무기관의 특성이 직무만족도에 영향하지 않는 것으로 나타났다. 이는 노인장기요

양기관에 근무하는 간호사의 직무만족도가 근무기관 특성 보다는 개인적 특성에 크게 영향을 받을 수 있다고 해석할 수도 있지만, 본 연구자료의 표본수가 많지 않아 공공 운영 기관, 재가기관 등 다양한 종류의 노인장기요양기관에 근무하는 대상자를 충분히 표집하지 못함에 따라 도출된 결과로 볼 수도 있겠다. 따라서 향후 노인장기요양기관의 설립주체, 급여유형, 정원규모 등 다양한 기관특성별로 대상자를 확대 표집하여 직무만족도를 분석하는 연구를 제안한다.

최근 노인장기요양보험 통계에 따르면(NHIS, 2015), 노인장기요양서비스 이용자의 증가에 따라 장기요양기관과 종사 인력이 전반적으로 증가하는 추세에 있는 반면 간호사는 2009년도 이후 큰 변화가 없는 상태에 머물러 있다. 예컨대 노인장기요양 분야에 종사하는 총 간호인력 중 간호조무사가 꾸준히 증가함에 따라 간호사 비율은 2009년 45.2%에서 2014년 23.7%로 오히려 낮아지는 추세를 보이고 있다. 노인장기요양보험 종사 인력 중 유일한 의료인인 간호사 인력의 참여를 확대하기 위해서는 간호사의 안정적 확보를 위한 근로환경 개선 및 직무만족도 향상 방안이 무엇보다 절실하다고 생각된다. 본 연구 결과가 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 처우개선정책을 개발하는 데에 중요한 기초자료로 활용되리라 기대한다.

본 연구는 급성기 병원 위주의 간호사 직무만족도 관련 연구와는 달리 전국에 분포하는 노인장기요양기관에 근무하고 있는 간호사의 근무 특성과 직무만족도를 파악하고 영향요인을 규명하여 근무 환경 개선 및 직무만족도 향상 방안을 도출하기 위한 기초자료를 제공하였다는 데에 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 본 연구대상자를 노인장기요양기관이 소재한 지역별, 근무기관 유형별, 설립주체별로 층화비례표집하여 대표성을 유지하려고 노력하였으나, 기관을 통하여 대상자와 접촉하는 과정에서 상대적으로 본 연구 참여에 호의적인 기관에 근무하는 대상자가 참여하였을 가능성이 있고, 또한 대상자의 응답이 기관분위기 등 외부의 영향을 받았을 가능성을 배제할 수 없다는 한계가 있다. 둘째, 연구대상자 추출률이 높지 않아 표본수가 많지 않았다는 한계가 있으므로 향후 연구대상자 규모를 확대하여 노인장기요양시설에 근무하는 간호사의 직무만족도와 영향요

인을 규명하는 반복연구가 수행되기를 기대한다. 셋째, 본 연구는 표본 대표성은 유지하였으나 노인장기요양기관 중 상대적으로 열악한 근무환경에 있을 것으로 예측되는 읍·면 지역 거주 간호사 및 재가기관 간호사의 비율이 낮다는 한계가 있다. 향후 실질적으로 근무여건이 취약한 환경에 놓여있는 간호사만을 대상으로 직무만족도 영향 요인을 규명하는 연구를 제안한다. 넷째, 본 연구에서 이용한 직무만족도 조사항목은 임금, 근무시간, 일의 보람 등 다양한 측면에서의 직무만족도를 파악하여 정책개발에 활용 가능하다는 장점을 가지나, 도구의 신뢰도 및 타당도 검토가 이루어지지 않았다는 한계를 갖는다. 향후 연구에서는 신뢰도 및 타당도가 검증된 직무만족도 측정도구를 활용하여 보다 심층적인 연구가 이루어지기를 기대한다.

이상과 같이 노인장기요양시설 근무하는 간호사는 안정된 고용조건에서 자신의 일에 대한 사명감을 가지고 업무에 종사하고 있으나 임금, 인사, 승진, 교육 기회 등에 대한 개선이 요구됨을 확인하였으며, 특히 50대 이상 연령층에서 직무만족도가 낮음을 규명하였다. 향후 노인장기요양시설에 근무하는 간호사의 근무환경을 개선할 수 있는 제도적 지원 방안 마련이 요구되는 한편 이들 간호사의 노인 간호요구에 대한 서비스 제공 역량을 강화할 수 있는 교육·훈련 프로그램 개발의 필요성을 제안한다.

V. 결 론

본 연구는 노인장기요양기관에 근무하는 간호사의 근무 실태 및 직무만족도 영향 요인을 분석하여 향후 간호사 직무만족도 향상 방안 마련에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구 자료는 2014년 6월 급여가 지급된 장기요양기관에 근무 중인 간호사 총 127명(간호사 모집단의 5.7%)의 자료를 분석대상으로 하였다.

본 연구 분석 결과 전국의 노인장기요양기관에 근무하는 간호사는 재가 보다는 입소 시설, 개인 및 비영리 법인이 운영하는 기관, 대도시 및 중소도시에 소재한 노인장기요양기관에서 정규직, 상근직으로 근무하는 경우가 많았다. 월평균 근무시간은 170.7시간이었고, 월평균 임금은 200만원 이상인 경우가 40.9%로 나타났

다. 노인장기요양기관에 근무하는 간호사는 안정적 고용조건 하에서 자신의 일에 대한 사명감을 가지고 업무에 종사하고 있으나, 임금, 승진 기회, 인사평가 및 처우 방식 등 근무조건 개선이 요구되며, 교육·훈련·연수 요구도가 높은 것으로 나타났다. 간호사의 전반적 직무만족도는 연령, 월평균임금, 야간근무 여부에 따라 차이를 보이는 것으로 나타났고, 50대 이상 연령층에서는 직무만족도가 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 분석되었다.

이상의 본 연구결과를 토대로 노인장기요양 분야에서 간호사의 안정적인 확보를 위해서는 이들의 근무환경을 개선할 수 있는 제도적 지원 방안 마련과 함께 간호 역량을 강화할 수 있는 교육·훈련 프로그램 개발의 필요성을 제안한다.

References

- Bang, S. H. & Jang, H. J. (2007). Activities of daily living of the edlerly with a chronic disease and burden on family care-givers. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 3(1), 135-144.
- Barbara, J., Bowers, B. J., Luring, C., & Jacobson, N. (2001). How nurses manage time and work in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*, 33(4), 484-491. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01686.x>
- Byeon, D. H. & Hyun, H. J. (2013). Importance and performances of visiting nurse services provided under the long term care insurance system for the elderly. *Journal of Korean Academy Community Health Nursing*, 24(3), 332-345. <http://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2013.24.3.332>.
- Caers, R., Du Bois, C., Jegers, M., De Gieter, S., De Cooman, R., & Pepermans, R. (2008). Measuring community nurses' job satisfaction: literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 62(5), 521-529. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04620.x>.
- Care Work Foundation. (2014, August). *Survey on long-term care work*. Retrieved August 7, 2014. from http://www.kaigo-center.or.jp/report/h25_chousa_01.html
- Chung, S. E. & Lee, S. H. (2009). Nurses' experience of practice in nursing homes. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 116-127.
- Donald, F., Martin-Misener, R., Carter, N., Donald, E. E., Kaasalainen, S., Wickson-Griffiths, A., Lloyd, M., Akhtar-Danesh, N., & DiCenso, A. (2013). A systematic review of the effectiveness of advanced practice nurses in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*, 69(10), 2148-2161. <http://dx.doi.org/10.1111/jan.12140>.
- Jo, J. M., Lee, S. H., Jung, Y. T., Lee, J. S., Kim, W. J., & Park, M. S. (2009). *Survey of long-term care institutions employees*. Sejong: Ministry of Health & Welfare.
- Jo, K. M., Jwa, Y. G., Kang, D. W., & Lee, Y. J. (2014). *An analysis on the status and employment conditions of nurses*(Report No.: 2014-106). Osong: Health Industry Development Institute.
- Karantzas, G. C., Mellor, D., McCabe, M. P., Davison, T. E., Beaton, P., & Mrkic, D. (2012). Intentions to quit work among care staff working in the aged care sector. *The Gerontologist*, 52(4), 506-516. <http://dx.doi.org/10.1093/geront/gnr161>.
- Kim, H. J., Lee, H. R., & Choi, S. O. (2013). Resilience to burnout, self-esteem and turnover intention of nurses in long-term care hospitals. *Jouranal of Korean Gerontology Nursing*, 15(3), 218-226.
- Kim, M. H. (2009). Roles of visiting nurses defined based on long-term care insurance regulation for the elderly. *Journal of Korean Academy of Public Health Nursing*, 23(2),

- 232-250.
- Kim, S. H., Nam, H. E., & Park, S. J. (2012). Effects of care workers' job satisfaction on the quality of their stay-at-home aged welfare service. *The Journal of the Korea Contents Association*, 12(4), 282-291. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.04.282>.
- Kwon, M. Y., Lim, J. Y., Lee, Y. W., & Kim, H. S. (2010). A study of nurses' perception of the visiting nursing services of long-term care insurance. *Journal of Korean Academy of Public Health Nursing*, 24(1), 5-18.
- Lim, S. H., Chang, S. O., & Kim, M. S. (2010). Nurses' perceptions regarding sign & symptom management in end of life care in nursing homes. *Journal of Korean Academy of Fundamental Nursing*, 17(2), 209-219.
- Lee, J. J. (2011). Predictors of burnout among staff in long-term care facilities for the elderly. *Journal of the Korean Gerontological Society*, 31(1), 97-109.
- Lee, J. S., Lee, H. Y., Kwon, J. H., & Han, Y., J. (2014). *Survey on working conditions of the direct care workers under the national long-term care insurance system (2014-10)*. Seoul: National Health Insurance Service, Health Insurance Policy Research Institute.
- Lee, M. J. (2014). Status of the long-term care insurance and policy challenges for the promotion of public interest. *Monthly Welfare Issues*, 189, 4-11.
- Lee, Y. S. & Moon, S. G. (2012). Study the factors influencing on job satisfaction coming from nursing professionals' work environment and system. *Journal of the Korea Gerontological Society*, 32(1), 305-321.
- Mbemba, G., Gagnon, M. P., Paré, G., & Côté, J. (2013). Interventions for supporting nurse retention in rural and remote areas: an umbrella review. *Human Resources for Health*, 11, 44-52. <http://dx.doi.org/10.1186/1478-4491-11-44>
- Ministry of Health & Welfare, International Association of Gerontology and Geriatrics, & National Health Insurance Service. (2013). *Performance evaluation and mid-long term direction for long-term care insurance-World social welfare historical significance of Korea long-term care insurance* (pp. 43-73). 2013 International Symposium, Seoul.
- Morgan, J. C., Haviland, S. B., Woodside, M. A., & Konrad, T. R. (2007). Fostering supportive learning environments in long-term care: the case of WIN A STEP UP. *Gerontology & Geriatrics Education*, 28(2), 55-75.
- National Health Insurance Service. (2015). 2014 *Long term care insurance statistical yearbook* (Registration No. 11-B550928-000047-10). Seoul: Author.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2011). *Help wanted? providing and paying for long-term care*. Paris: Author.
- Park, M. J., Suh, E. Y., & Lee, J. M. (2013). Nursing staffs' experiences of managing medical needs of the elderly in Korean long-term care facilities. *Korean Journal of Adult Nursing*, 25(4), 409-421.
- Park, Y. O., Lee, K. J., Cho, E. H., & Park, H. J. (2009). Factors affecting turnover intention of nurses in long-term care facilities for elderly people. *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 11(1), 81-89.
- Seo, Y. S. & Sung, K. W. (2011). Relation of

- emotional labor, job involvement, and job satisfaction for nurses in long-term care facilities. *Journal of Korean Gerontology Nursing*, 13(3), 196-203.
- Statistics Korea. (2014, September). *Elderly statistics in 2014*. Retrieved May 13, 2015, from http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=330349.
- Tummers, L.G., Groeneveld, S. M., & Lankhaar, M. (2013). Why do nurses intend to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2826 - 2838. <http://dx.doi.org/10.1111/jan.12249>.
- Yoon, S. J. (2013). Current situation and tasks of long-term care insurance. *Monthly Public Finance Forum*, 206, 22-37.

A Study on Working Conditions and Factors Related to Job Satisfaction of Nurses in the Long-term Care facilities for the Elderly*

Lee, JungSuk (Institute for National Health Insurance Policy Research, National Health Insurance)

Hwang, Rahll (Department of Nursing, Shinhan University)

Lim, MinKyung (Department of Nursing, Shinhan University)

Purpose: Th study is to explore the working conditions and factors related to job satisfaction of nurses in long-term care facilities for the elderly. **Methods:** A total of 127 nurses working long-term care facilities, from June to November 2014, completed questionnaires. Face to face interviews were conducted. The questionnaire consists of a total of 32 questions, including 5 questions related to general characteristics, 15 questions related to working conditions, and 12 questions related to job satisfaction(likert scale of 1 to 5). **Results:** The majority of nurses were employed in institutional care facilities, in urban area, and in privately owned facilities. On average, employed nurses worked 170.7 hours per month. Only 40.9% of them got more than two million won for their monthly salary. They were satisfied with the nature and worth of their work and the workplace relationship, but not with their wages and promotion opportunity 40.2% of nurses reported satisfaction with job. In multiple logistic regression analysis, age was a statistically significant influencing factor on general job satisfaction. **Conclusion:** The findings suggest that policies must be to improve nurses' working conditions, for wages, and to support them with education and training for skills development.

Key words : Long-term care, Nurse, Job satisfaction