

## 요양병원 간호사의 근무환경 실태조사

김현숙<sup>1</sup>, 김계하<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>송원대학교 간호학과, <sup>2</sup>조선대학교 간호학과

## The Study of Work Environment of Nurses in Long-term Care Hospitals

Hyun-Sook Kim<sup>1</sup>, Kye-Ha Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Songwon University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Chosun University

**요약** 본 연구의 목적은 일 지역에 위치한 요양병원 간호사들의 근무환경과 관련된 실태를 알아보는 것으로 본 연구의 결과를 통해 요양병원 간호사의 근무환경 개선에 도움이 되고자 한다. 이를 위해 서술적 조사연구가 시행되었다. 현재 광주 지역에 위치한 요양병원에서 근무하는 일반 간호사와 수간호사 이상의 간호관리자 포함 179명의 대상자가 임의 표출되었다. 자료수집은 2015년 7월부터 12월까지였다. 구조화된 설문지가 연구 도구로 사용되었고, 이 설문지에는 대상자의 일반적 특성과 병원관련 특성 및 근무환경 특성이 포함되었다. 모든 자료분석은 SPSS 22.0 version을 이용하여 수행되었다. 본 연구결과, 대상자의 73.2%가 개인에 의해 설립된 요양병원에서 근무하고 있었다. 대다수의 대상자들이 요양병원 인증평가를 받았다고 응답하였다. 대상자들이 근무하는 병동 내 간호사 대 간호조무사의 비율은 1:2인 경우가 많았다. 요양병원 간호사들이 한 달 동안 받는 평균 휴가 수는 8일이 가장 많았고, 간호사의 평균 연봉은 2,500~3,000만 원이었다. 본 연구의 결과를 근거로 볼 때, 요양병원 간호사에 대한 근무환경은 좋다고 할 수 없는 상황이었다. 따라서 이러한 요양병원의 근무환경에 대해 간호사들이 어떻게 인지하고 있는지를 좀 더 심층적으로 살펴보는 질적연구를 제안한다.

**Abstract** The purpose of this study is to investigate the work environment of nurses in long-term carer hospitals and to help in their work environment improvement through these results. A cross-sectional survey was conducted. A convenience sample of 179 subjects including staff nurses and nurse managers over head nurses working in long-term care hospitals located in Gwangju city were recruited. The data were collected from July to December 2015. A structured questionnaires were used as a study instrument, and included questions regarding subjects' general characteristics, hospital-related characteristics, and work environment. All statistical analyses were performed using SPSS ver. 22.0. The results showed that 73.2% of subjects were working in hospitals established by individuals. The most of long-term care hospitals accepted accreditation program. The ratio of nurses to nurse aiders of was 1:2. The numbers of off duty was 8 days, and average annual salary was 2,500~3,000 ten thousand won in nurses of long-term care hospitals. Based on these results, work environment of nurses of long-term care hospitals was not good. Therefore, the results suggest qualitative research to investigate deeply how to recognize on work environment like this for nurses of long-term care hospitals.

**Keywords** : Work, Environment, Long-term care, Hospitals, Nurses

\*Corresponding Author : Kye-Ha Kim(Chosun Univ.)

Tel: +82-62-230-6326 email: kyeha@chosun.ac.kr

Received December 3, 2018

Revised (1st December 27, 2018, 2nd January 10, 2019, 3rd January 16, 2019)

Accepted February 1, 2019

Published February 28, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

우리나라는 인구 노령화에 따른 인구구조의 변화와 함께 노령인구를 전문으로 하는 요양병원의 수가 급격히 증가해 왔다[1]. 요양병원이 크게 늘어나고 역할이 커지면서 질 높은 서비스를 원하는 국민들의 기대 수준 또한 높아졌다. 이러한 현상은 요양병원에 근무하는 종사자들에 대한 관심이 높아지고 있음을 간접적으로 보여주는 것이라 할 수 있다. 노인은 다른 연령층과 달리 현재의 건강문제 외에도 잠재적인 건강위험이 높아 건강서비스에 대한 요구가 많고, 완치보다는 합병증 예방에 초점을 두고 지속적으로 건강관리를 필요로 하는 노인성 질환을 많이 가지고 있다는 특성을 가지고 있다. 이에 비추어 볼 때 적절한 노인건강관리를 제공하는데 있어서 전문적인 지식과 기술을 갖춘 노인간호인력이 중요하다. Lee[2] 역시 요양병원 내 간호사의 역할과 간병인의 역할이 중요하다고 보고하여 요양병원에 근무하는 간호인력 종사자들에 대한 실태 파악이 중요하다고 생각된다. 특히 이들 중에서도 가장 많은 의료인력 구성 비율을 차지하고 있고[3], 대상자의 일상생활수행능력 감퇴에도 영향을 미치는 요인 중 하나로 간호사의 비율이 보고되고 있는 점[4] 등을 고려할 때 요양병원 간호사에 대해 관심을 가지지 않을 수 없다.

하지만 현장에서 들려오는 요양병원 간호사의 현주소는 부정적이다. 업무량은 많고, 간호사는 부족하고, 간호사 급여 수준도 낮은 3중고 속에서 많은 어려움을 겪고 있는 형편이다[5]. 여러 연구들에서도 과중한 임무나 불명확한 규정의 간호업무 위임 등과 같은 요양병원 간호사들의 역할 갈등으로 인해 간호사들이 많은 고민을 하는 것으로 나타났고, 이는 높은 이직율로 연결될 수 있다 [1,6]. 심지어 요양병원은 급성기 병원에 비해 크게 바쁘지 않고 수월하게 일할 수 있는 곳으로 잘못 인식되고 있다. 따라서 요양병원 간호사들은 비전과 열정을 갖고 요양병원에 몸담아 열심히 일을 해왔지만, 여러 가지 어려움에 부딪히면서 좌절하고 위축돼 있는 것이 현실이다. 간호사의 정서 지능(emotional intelligence)의 발달은 간호행동에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나[7] 간호사들의 정서적 상태를 개선시켜 줄 필요가 있다. Kim[8]은 요양병원은 증가하나 요양병원 근무 간호사가 유지되지 않고 있는 상황에 대한 문제 제기를 하였다. 요

양병원 간호사들이 현재 하고 있는 직무에 만족하고, 정서적으로 긍정적 상태를 보일 수 있도록 이들을 위한 다양한 교육을 제공할 수도 있을 것이다. 그러나 어떠한 교육을 제공하기 위해서도 먼저 그 기관(요양병원)의 실질적인 업무환경에 대한 충분한 이해를 바탕으로 해야 한다[9]. 따라서 현재 요양병원에서 근무하는 간호사들의 업무나 근무환경에 대해 알아보는 것이 필요하다.

전국의 요양병원에서는 간호사를 구하기 힘들어 많은 어려움을 호소하고 있다. 유휴간호사라도 구하고 싶으나 현재 이들을 위한 임상실습에는 요양병원이 포함되어 있지 않기 때문에 노인간호의 질 관리가 제대로 되지 않을 수 있다. 이런 상황에서 요양병원의 서비스만 중요시 하고, 간호사들의 근무환경에 대한 파악이나 이해가 없다면 앞으로 요양병원에서 근무하는 간호사들의 상황을 이해하기는 더 어려워질 것으로 사료된다.

병원간호사회[1]에서는 병원간호사 근로조건 개선을 위해 매년 실태조사를 실시해 오고 있다. 그 결과, 요양병원의 증가에 따라 요양병원에 근무하는 간호사의 수도 증가하고 있지만 요양병원 간호사의 근로조건은 개선의 여지를 보이지 않고 있음을 알 수 있다. 중소병원과 요양시설 사이에서 요양병원 정체성과 역할을 명확히 만들어 나가는 것이 요양병원 간호사들의 과제라고 볼 수 있는데 지금까지 요양병원 간호사의 윤리적 딜레마, 환자안전활동, 감염관리, 직무스트레스 등 요양병원과 관련된 연구가 많이 시행되고 있지만[10-12] 정작 요양병원 간호사들이 업무를 하면서 어떠한 어려움을 가지게 되는지, 어떠한 요인에서 직무 스트레스를 받게 되는지 등을 파악할 수 있는 근무환경에 대한 기본 실태조사조차 부족한 형편이다. 치료와 돌봄을 주 목적으로 하는 요양병원이 진정한 치료와 돌봄을 제공해 주기 위해서는 그 곳에서 근무하는 간호사들이 어떤 대우를 받고, 어떤 환경에서 근무하는지 등을 확인하는 것도 중요하다. 예를 들어, 환자 당 간호사의 비율이 낮을 때 환자에 대한 결과가 부정적으로 나오는 등[13] 근무환경 내용들은 간호사의 심리적 상태와 관련있고, 이는 결국 환자에게서 나타나는 결과까지로 이어진다. 일본에서 수행된 연구 [14]에서도 요양병원 간호사와 근무 기관 간의 불일치된 업무 가치관이 간호사의 낮은 직무몰입과 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉, 실제 요양병원에서 근무하는 간호사가 인식하는 근무환경이 업무를 하는데 중요한 영향을 미칠 수 있는 것이다. 이에 본 연구에서는 특히 최근 5년

간 전국 평균보다 30% 정도 더 많이 증가한 광주, 전남 지역 요양병원[15] 중 광주지역 간호사들을 대상으로 그들의 근무환경과 관련된 실태조사를 실시하고 이를 통해 요양병원 간호사의 근무환경 개선에 도움이 되고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사의 근무환경과 관련된 실태를 조사하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 알아본다.
- 2) 대상자의 병원관련 특성을 알아본다.
- 3) 대상자의 근무관련 특성을 알아본다.
- 4) 대상자의 근무환경을 알아본다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 일 지역 요양병원 간호사들의 근무환경과 관련된 실태를 알아보기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2.2 연구 대상자

본 연구의 대상자는 현재 광주 지역에 위치한 12개 요양병원에 근무하는 간호사와 간호관리자 179명으로서 구체적인 선정기준은 요양병원에 근무한 경력이 1년 이상인 자, 본 연구의 목적을 이해하고, 의사소통에 장애가 없으며, 본 연구에 참여하기를 서면 동의한 자로 하였다. G\*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 중간 효과 크기  $w=0.30$ , 유의수준  $\alpha=0.05$ , 검정력( $1-\beta$ )=0.80으로  $\chi^2$ -test에 필요한 표본수를 산출한 결과 최소 표본수가 143명이며서 본 연구의 대상자 수는 적절하였다.

### 2.3 연구 도구

근무환경이란 대상자의 근무와 관련된 제반 환경 모두를 말한다. 본 연구에서는 그 중에서 요양병원 간호사들의 업무 개선에 도움이 될 만한 내용을 찾기 위해 요양병원 관련 문헌고찰과 요양병원 간호관리자들과의 면담을 통해 1차로 본 연구자들이 초안을 작성하였다. 이후에 1차 설문지를 요양병원 간호부장 3인에게 자문을 의뢰하였다. 간호부장 3인의 검토 후 문항을 수정하였고, 다시 간호부장 3인과 요양병원 근무 10년 이상된 간

호사 5명의 총 8명에게 본 설문 문항에 대해 검토하게 하여 이들의 의견을 반영한 2차 설문지를 작성하였다. 마지막으로, 2차 설문지를 간호부장 3인과 간호사 5명에게 제대로 수정되었는지를 검토받은 후 최종 설문지를 완성하였다. 설문지에는 근무형태, 병상수, 병동 구조, 평균 재원일수 등 요양병원 간호사들의 근무환경과 관련된 전반적 실태가 포함되었다.

### 2.4 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집기간은 C대학 IRB (Institutional Review Board) 승인 후(2-1041055-N- 01-2015-0031)인 2015년 7월부터 12월까지였다. 설문조사에 앞서 먼저, 본 연구자들이 광주 지역에 소재한 100병상 이상의 요양병원 간호부장 및 간호과장들에게 연구의 목적과 절차를 설명하였다. 이 중에서 자료수집을 허락한 기관의 간호사들에게 다시 연구의 목적과 진행절차를 설명하였다. 연구에 참여하기를 허락한 간호사들에 한하여 서면동의를 받은 후 설문지를 배부하였다. 설문지는 연구 목적으로만 사용되고 무기명 처리될 것이며, 연구 완료 후 폐기하고, 참여하는 동안에도 언제든지 철회할 수 있음을 설명하였다. 설문에 필요한 일반적 사항외의 개인정보는 수집하지 않고, 연구데이터는 연구자의 책임 하에 별도의 파일로 보관하여 이를 코드화하여 개인 신상확인 불가능하도록 관리함을 정확히 제시하였다. 탈락률 30%를 고려해서 총 190명에게 설문지를 배부하였고 불충분한 자료기입을 한 11부를 제외한 최종 179명이 임의표집되었다.

### 2.5 자료 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성을 알아보기 위해 실수, 백분율, 평균, 표준편차를 구하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1). 본 연구 대상자는 여성이 대다수(98.3%)를 차지하였고, 평균 연령은 41.52세로 40대가 33.5%로 가장 많았다. 종교를

가지고 있지 않은 대상자가 38.0%, 기독교는 31.3%의 순으로 나타났다. 대상자들의 최종학력은 전문대 졸업이 59.8%로 절반 이상이었고, 기혼인 대상자가 71.5%로 미혼(28.5%)보다 많았다.

Table 1. General characteristics for subjects (N=179)

Characteristics		Respondents	Percentage
Gender	Male	3	1.7
	Female	176	98.3
Age(year)	20-29	23	12.8
	30-39	54	30.2
	40-49	60	33.5
	≥ 50	42	23.5
Religion	Protestant	56	31.3
	Catholic	29	16.2
	Others	26	14.5
	No religion	68	38.0
Educational level	Diploma	107	59.8
	Bachelor	58	32.4
	Master degree	14	7.8
Marital status	Unmarried	51	28.5
	Married	128	71.5
All		179	100.0

### 3.2 대상자의 병원관련 특성

본 연구자들이 근무하는 요양병원은 개인이 설립한 경우가 73.2%로 대다수였고, 병상 수가 200 이상에서 300 미만인 43.0%로 가장 많은 비율을 차지하였다. 대상자들의 74.9%가 요양병원 1주기 인증평가를 받은 곳에서 근무를 하고 있었고, 외상환자(일주일에 적어도 4일 이상 하루 22시간 자리에 누워있는 상태) 수는 평균 33.65명이었다.

병원에 중환자병동이 있는 경우는 68.2%였고, 임종실은 50.3%가 있다고 응답하였다. 간호관리자 직책의 경우, 간호부장이 있는 경우는 75.4%, 간호과장은 38.0%, 간호팀장은 10.1%, 수간호사는 82.7%가 있는 것으로 나타났다. 보호자 상주가 가능한 경우는 77.7%, 간병인 상주가 가능한 곳은 68.2%이었으며 30.2%의 대상자가 현재 근무하는 병원에 개인간병인이 있는 것으로 응답하였다. 간호인력은 구인광고를 통해 채용하는 경우가 98.3%로 대다수였다(Table 2).

Table 2. Hospital related characteristics (N=179)

Characteristics		Respondents	Percentage
Founders of hospitals	Cooperation	48	26.8
	Individual	131	73.2
Number of beds	100-199	65	36.3
	200-299	77	43.0
	≥ 300	37	20.7
Hospital accreditation	Yes	134	74.9
	No	45	25.1
Number of bedridden patients		M±SD: 33.65±29.06	
Existence of ICU	Yes	122	68.2
	No	57	31.8
Existence of death rooms	Yes	90	50.3
	No	89	49.7
Position of nurse manager*	Director of nursing	135	75.4
	Vice director of nursing	68	38.0
	Nurse team leader	18	10.1
	Head nurse	148	82.7
Staying of protectors	Possible	40	22.6
	Impossible	139	77.7
Existence of caregivers	Yes	122	68.2
	No	57	31.8
Existence of personal caregivers	Yes	54	30.2
	No	125	69.8
Methods for RN recruitment*	Help-wanted advertisement	176	98.3
	Advertisement by KNA	13	7.3
	Nursing organizations	10	5.6
	Nursing schools	9	5.0
	Personal recruitment	36	20.1
All		179	100.0

ICU, Intensive care unit; RN, registered nurse; KNA, Korean Nurses Association; \*Double responses

### 3.3 대상자의 근무관련 특성

대상자들의 근무와 관련된 특성 중 대상자들의 요양병원 경력은 평균 59.11개월로 5년 이상 근무한 대상자가 38.5%로 가장 많았다. 현재 대다수(96.1%)가 정규직으로 근무를 하고 있으며, 간호사는 3교대 근무가 43.6%로 가장 많았다. 반면, 대상자들이 근무하는 요양병원의 요양보호사들은 2교대 근무를 하는 경우가 55.3%로 절반 이상을 차지하고 있었다(Table 3).

Table 3. Work related characteristics (N=179)

Characteristics	Respondents	Percentage	
Total length of long-term care hospital career (year)	1 ≤ <2	34	19.0
	2 ≤ <3	39	21.8
	3 ≤ <4	24	13.4
	4 ≤ <5	13	7.3
	≥ 5	69	38.5
Employment type	Full-time job	172	96.1
	Part-time job	7	3.9
Working pattern of RN	Three shift	78	43.6
	Two shift	10	5.6
	Fixed work	72	40.2
	Others	19	10.6
Working pattern of caregivers	Two shift	99	55.3
	Day fixed work	8	4.5
	Every other day	38	21.2
	Others	34	19.0
All	179	100.0	

RN, registered nurse

### 3.4 대상자의 근무환경

대상자들의 근무환경을 간호관리자 71명을 대상으로 좀 더 구체적으로 조사한 결과(Table 4), 대상자들이 근무하는 요양병원에는 경력별 급여 차등 지급이 있다고 응답한 경우가 91.5%로 대다수를 차지하였다. 급여 차등 지급 시기가 가장 높은 때는 대체로 일정하지 않다고 한 경우가 38.0%로 가장 많았으나 다음으로는 4년 이상의 경력일 때 급여인상률이 높다고 35.2%가 응답하였다. 모든 병원(100%)에서 퇴직금을 지급하는 것으로 나타났다, 평균 환자 채용 일수는 ‘모르겠다’가 77.5%, 6개월 이상에서 1년 미만인 경우가 9.9%로 다음을 차지하였다. 환자 1인당 간호사 비율은 무응답을 제외하고는 8명 미만인 경우가 15.5%로 가장 많았고, 병동 내 간호사:간호조무사 비율은 1:2가 45.1%로 나타났다. Day(D), Evening(E), Night(N)의 근무시간별 간호사 배치 비율은 2:1:1이 46.5%로 가장 많은 것으로 나타났다.

간호사들이 한 달 동안 가지는 평균 휴가 수는 8일이 47.9%로 가장 많았는데 주간과 야간 전담 간호사의 휴가 수는 각각 8-9일과 15일 이상이 25.4%와 31.0%로 나타났다. 주간 전담 간호사의 평균 연봉은 2,500만 원 이상이 2,500만 원 미만보다 더 많았고, 야간 전담 간호사의 평균 연봉은 3,000만 원 미만이 3,000만 원 이상보다 더 많은 수를 차지하였다. 야간 근무수당은 평균 5만원

이 22.5%로 4.2%의 4만원보다 많은 것으로 나타났다.

Table 4. Work environment characteristics reported by nurse managers (N=71)

Characteristics	Respondents	Percentage	
Difference of pay by career	Yes	65	91.5
	No	6	8.5
Period of increasing rate of pay(year)	<2	10	14.1
	2 ≤ <4	9	12.7
	≥ 4	25	35.2
	others	27	38.0
Severance pay	Yes	71	100.0
	No	0	0.0
Length of stay of patients (month)	<6	3	4.2
	6 ≤ <12	7	9.9
	≥ 12	6	8.5
	No response	55	77.5
Average number of patients per RN	<8	11	15.5
	8-9	7	9.9
	≥ 10	8	11.3
	No response	45	63.4
	RN:NA	1:1	20
1:2		32	45.1
Others		19	26.8
The ratio of RN in duty hours (D:E:N)	1:1:1	14	19.7
	2:1:1	33	46.5
	3:1:1	18	25.4
	Others	6	8.5
Days of off duty of RN/month	8	34	47.9
	9-10	19	26.8
	No response	18	25.4
Days of off duty of day shift fixed nurses/month	6-7	5	7.0
	8-9	18	25.4
	10	2	2.8
	No response	46	64.8
Days of off duty of night shift fixed nurses/month	<15	9	12.7
	≥ 15	22	31.0
	No response	40	56.3
Annual income of day shift fixed nurses (1,000won)	<2,500	7	9.9
	≥ 2,500	10	14.1
	No response	54	76.1
Annual income of night shift fixed nurses (1,000won)	<3,000	10	14.1
	≥ 3,000	7	9.9
	No response	54	76.1
Night work allowance (won)	40,000	3	4.2
	50,000	16	22.5
	No response	52	73.2

RN, registered nurse; NA, Nurse assistant; D, Day; E, Evening; N, Night

#### 4. 논 의

본 연구의 대상자 중 개인이 설립한 요양병원에서 근무하는 경우가 73.2%로 대다수였다. 이는 전국 통계에서 나타난 결과[16]와 동일한 내용이다. 즉, 요양병원의 설립주체는 개인 또는 법인인데 현재 우리나라의 요양병원은 대부분 개인에 의해 설립되었음을 알 수 있다. 따라서 기관장 개인의 의지가 있다면 충분히 요양병원 간호사의 근무환경이 융통성 있게 개선될 수 있을 것이라고 보인다.

대상자들의 대다수가 2013년 요양병원 의무인증제 이후 실시된 요양병원 1주기 인증평가를 받은 곳에서 근무를 하고 있었다. 자료수집 이후로 1주기 인증평가는 끝나고, 2017년부터 요양병원에 대한 2주기 평가인증이 시작되었다. 의료기관의 인증제는 양질의 의료서비스를 제공하기 위하여 의료기관이 환자안전관리와 의료서비스의 질적 향상을 위한 자발적이고 지속적인 노력을 하도록 유도하는 인증 제도이다. 요양병원의 의무 인증제 역시 요양병원의 양적 팽창으로 인한 요양서비스 질 저하가 사회문제로 대두됨에 따라 환자의 권익을 보호하고, 의료서비스의 질을 관리하기 위해서 실시되고 있다. 그러나 이러한 인증평가에서도 정작 요양병원 종사자 중에서 대다수를 차지하고 있으며, 의료서비스의 주된 역할을 담당하고 있는 간호사들에 대한 권익이나 근무환경에 대한 것은 고려되지 않고 있다. 물론 이러한 인증제는 의료기관들이 소비자를 위한 의료서비스 제공의 계기를 마련한다는 데 의의가 있지만 일반 의료기관이나 인증 의료기관을 이용한 대상자 모두 인증제에 대해서 국가 또는 정부에 대한 ‘신뢰’로 긍정적 평가가 부정적 평가보다 더 많았으나 이 두 기관 간의 서비스 차이를 느낄 수 없다고 응답한 경우도 많았다[17]. 또한 요양병원 간호사들은 ‘평가 후 병원에 대한 긍정적인 태도를 가지게 되었다’라는 항목에서는 높은 점수를 주었으나 ‘의료기관 인증평가 후 노력에 대한 보상을 받았다(보수 지급, 업무능력 인정, 업무기여에 대한 인지도상승 등)’라는 항목에 대해서는 낮은 점수를 준 것으로 나타났다[10]. 다른 선행연구[18]에서도 의료기관인증제의 목적인 환자 안전과 의료의 질 향상이 실현되기 위해서는 직원들에 대한 처우개선이 필요하다고 하였다. 따라서 소비자를 위한 의료서비스 제공을 질적으로 잘 하기 위해서는 이러한 인증제가 서비스를 제공하는 공급자 측면에서도 도

움이 될 때 훨씬 더 유익하게 활용될 수 있을 것이라 사료된다.

대상자가 근무하는 병원에 중환자병동이 있는 경우는 68.2%였고, 임종실은 50.3%가 있다고 응답하였다. 의료기관의 감염예방 및 관리를 위해 중환자실, 격리병실 등의 시설규격이 대폭 개선되고 있다[19]. 300병상 이상의 요양병원은 2018년 12월 31일까지 화상실을 갖춘 격리실을 구비해야 하는 의료법 시행규칙 개정안이 발의되었다. 따라서 향후 조사에서는 좀 더 개선된 상황으로 나타날 것이라 생각되고 이는 간호사들의 업무 효율성에 도움이 될 것이다.

본 연구에서 대상자의 77.7%는 근무 병원에 보호자 상주가 가능하고, 68.2%는 간병인 상주가 가능한 것으로 나타났다. Lee[2]의 연구에 따르면 요양병원 의료서비스를 위해서는 간호인력의 중요성이 크고, 간병인의 역할도 중요하지만 병원에서 간병인을 직접 고용하지 않아 교육 등 어려움이 있다고 보고되었다. 요양병원에 입원하는 환자에게 간병비가 지급되지 않아 전액 환자의 본인 부담이기 때문에 입원환자의 경제적 어려움을 가중시키기 때문에 간병의 질 저하를 우려하는 목소리가 높다[16]. 가정에서 개인 간병인을 두는 것에 비해 환자가 비용을 지불하고 병원에서 간병인을 둔다면 대상자 및 보호자들은 가정에서보다는 좀 더 체계적인 간병을 받고자 하는 기대가 있을 것이다. 요양병원에서는 간병인 관리도 간호사가 하고 있기 때문에 노인간호를 위해 함께 협력한다는 측면에서 볼 때 현재 요양병원에서 근무하는 간호사들의 간병인에 대한 실질적인 교육도 이루어질 수 있어야 할 것이다.

환자 1인당 간호사 비율은 무응답을 제외하고는 8명 미만인 경우가 15.5%로 가장 많았다. 이는 선행연구[20]에서 요양병원 간호사 1명당 평균 35.64명의 환자를 돌보는 것으로 나타난 결과보다는 다소 낮은 수치이다. 요양병원에 한해서는 간호조무사 대체가 인정되므로 이에 대한 간호사들의 업무관련 논란이 지속적으로 야기되어 왔다. 의료법 시행규칙 제38조 제1항을 보면, 요양병원의 경우 연평균 1일 입원환자 6명마다 1명을 기준으로 간호사를 둘 수 있으나 이 때 간호사 정원의 3분의 2 범위 내에서 간호조무사를 둘 수 있다고 규정하고 있다. 이로 인해 현재 요양병원은 간호인력으로 간호사와 간호조무사가 함께 일을 할 수 있다. 이런 상황이다 보니 요양병원에서는 단순하고 비전문적 업무부터 고도의 간호학

적 지식과 기술이 필요한 업무까지 다양한 수준으로 간호보조 인력에게 간호사의 업무가 위임되고 있는 형편이다[21]. 하지만 환자보호자와 같은 일반 국민들은 간호조무사가 간호사로부터 위임받아 하는 간호업무 일부에 대해서는 적절하지 않다고 인식하고 있었다[22]. 또한 요양병원 간호사들은 본인의 업무에서 윤리적 딜레마를 느끼는 경우로 적절한 간호인력의 부족을 꼽았다[9]. 이는 요양병원 간호사의 자존감을 떨어뜨리고 이직 동기를 유발할 수 있다. OECD 국가와 우리나라 간호인력을 비교한 한 연구[23]를 보면, OECD 국가들은 양질의 간호서비스 제공을 위해 ‘간호사 대비 간호보조 인력의 비율’을 20% 수준으로 유지해 왔다. 반면, 우리나라는 ‘간호사 대비 간호조무사 비율’이 OECD 평균의 2배 이상인 상황이다. 선행연구[8]에서는 간호사 비율 3분의 2 이상 확보한 기관수가 2011년 22.7%에서 2014년 17.2%로 감소한 것으로 보고되고 있어 이를 개선할 기미가 보이지 않는다. 지방에서는 간호사를 포함한 보건의료 인력을 구하기가 매우 어렵다. 이는 간호인력들이 졸업하면 대부분 서울이나 대도시, 공공기관으로 가길 원하기 때문이다. 이로 인해 간호사보다는 간호조무사로 대체하는 것이 현실임을 무시할 수는 없다. 그러나 환자 안전과 간호의 질 향상은 간호사가 적정수준 배치되어야만 실현할 수 있다[5]. 따라서 요양병원 간호사의 근무환경에 이러한 어려움이 있음을 인지하고 양질의 간호제공을 위한 인력 확보는 반드시 필요하다. 요양병원 간호부서장들은 요양병원 간호현장의 고충과 애로사항으로 간호사 수급 문제, 간호인력 차등수가 개선, 요양병원 평가인증 등에 대해 중점적으로 호소를 하였다[5]. 이들은 요양병원 간호인력 차등수가 개선되어야 하며, 밤번 전담간호사에 대한 가산이 필요하다고 주장하고 있다. 이러한 상황으로 인해 요양병원에서는 간호사를 구하지 못해 많은 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났는데 특히 지역별 격차가 커 수도권에 비해 지방이나 소도시에 있는 요양병원에서의 간호사 구인난은 심각한 것으로 보고되고 있다[5]. 이처럼 구인난에 허덕이는 요양병원임에도 선호하는 직장으로 만들기 위한 노력이 부족하고, 현재 근무하고 있는 간호사들의 근무환경 개선에 대해서는 간과하는 경향이 있다. 지지적인 근무환경과 경쟁력 있는 임금이 요양병원 간호사의 이직을 낮출 수 있는 것으로 보고되고 있다[24]. 따라서 이러한 구인난을 해결하기 위해 간호대학생 정원을 늘리는 것과 같은 단순한 방법

을 찾을 것이 아니라 요양병원 간호사들의 애로사항을 심층적으로 파악하고 이를 해결해 줌으로써 간호사들이 선호하는 직장으로 만들어야 한다.

요양병원 간호사들이 한 달 동안 받는 평균 휴가 수는 8일이 가장 많았고, 주간 및 야간 전담 간호사의 휴가 수는 각각 8-9일과 15일 이상이 대체로 많았다. 주간 전담 간호사의 평균 연봉은 2,500만 원 이상이 2,500만 원 미만보다 더 많았고, 야간 전담 간호사의 평균 연봉은 3,000만 원 미만이 3,000만 원 이상보다 더 많은 수를 차지하였다. 즉, 본 연구 결과를 근거로 유추해 볼 때 요양병원 간호사의 연봉은 2,500만 원에서 3,000만 원 정도라 할 수 있다. 현재 인터넷을 검색해 보면, 요양병원 간호사의 급여나 휴가 수에 대한 문의가 많이 있다. 그만큼 직장을 선택함에 있어서 급여나 휴가가 중요한 요인들이 되기 때문일 것이다. 선행연구[25]에서 간호사들은 직업을 선택할 때 안정성 및 복지혜택을 가장 우선으로 생각하고 있었는데 특히 간호사들의 월 평균 급여가 직무 만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 타 직종과의 구체적인 연봉 비교는 어렵다 할 지라도 우리나라 평균 연간 실질임금이 32,399달러, 즉 약 3,800만 원 정도임을 감안할 때 요양병원 간호사의 연봉이 결코 높지 않다[26]. 요양병원에서 실시되고 있는 일당 정액 수가제는 환자의 질병과 증상에 따라 환자를 7가지 군으로 나누고 이에 따라 1일당 정액수가를 산정하는 것이다. 따라서 꼭 필요한 중재가 아닐 경우, 소극적으로 대처할 수 있을 가능성이 있다[18]. 환자에게 양질의 간호를 제공하기 위해서는 필요한 경우에 행위별 간호수가를 인정해야 하건만 현재는 극히 일부의 경우에만 제한되어 있는 실정이다. 선행연구결과[27]에서도 간호학과 입학 정원 확대정책은 지속적으로 해 오고 있지만 결과적으로 이러한 정책은 의도하는대로 지방, 중소병원의 간호사 채용으로 연결되지 못하고 있으므로 간호사 인력법 고용과 연계된 관련된 간호수가 마련, 근로조건 개선 등의 정책을 모색해야 한다고 주장하고 있다. 따라서 요양병원 간호수가가 현실화돼 간호사 고용으로까지 이어질 수 있어야 한다.

본 연구결과 야간 근무수당이 5만 원인 경우가 많았으나 이러한 정도의 보상으로는 요양병원에서 야간 근무를 전담으로 하는 간호사를 구하기가 매우 힘들다. 야간 요양병원에서는 급성기와는 다른 힘든 간호업무와 부담스러운 서류작업, 환자 목욕 및 수발, 평가표 작성 등이

대부분 낮 근무에 이루어지고 있으며 밤 고정 근무 역사는 적은 인원으로 간호업무를 수행하고 있다[28]. 의료법상 요양병원의 경우 간호사 정원의 3분의 2 범위 내에서 간호조무사를 둘 수 있다고 규정하고 있으나 요양병원에서 당직의료인으로 두는 간호사를 간호조무사로 대체할 수 없다는 법령해석이 나와 간호조무사 업무범위에 당직의료인 근무 포함이 안 될을 알 수 있다[29]. 급성기 병원에서는 밤 근무 전담간호사를 운영하는 병원은 안정적인 근무환경이 보장돼 주, 야간 간호사 모두 근무만족도가 높고 서비스 질 향상 효과가 있는 것으로 나타났으나 인센티브 기전이 충분하지 않아 실시 기관이 확산되는데 어려움이 있었으나 2017년 4월부터 야간전담간호사 관리료 수가가 신설되었다. 그러나 이 때에도 요양병원은 제외된다[30]. 따라서 요양병원 야간당직 의사와 간호사 배치기준이 현실적으로 개선되어야 한다.

## 5. 결론

본 연구는 일 지역 요양병원 간호사의 근무환경 관련 실태에 대해 조사하였다. 그 결과, 노인인구와 노인환자 증가에 맞추어 요양병원의 중요성이 더욱 증가하고, 이에 따라 더욱 다양하고 전문화된 노인 의료서비스를 요구하는 목소리는 높아지지만 정작 그 요양병원에서 간호의 핵심인 요양병원 간호사에 대한 근무환경은 특별히 과거에 비해 나아졌다고 할 수 없는 상황이었다. 이러한 실정에서는 요양병원 간호사들이 안정적이고 장기적으로 근무하기는 어렵다고 볼 수 있다. 따라서 간호학생 증원이나 비효율적인 유휴간호사 활용과 같은 대책보다는 국가적, 사회적 차원에서 현실적이고 실질적인 근무환경 개선이 이루어져야 한다. 또한 이러한 요양병원의 근무환경에 대해 간호사들이 어떻게 인지하고 있는지를 좀 더 심층적으로 살펴보는 질적연구를 제안한다. 본 연구의 대상자는 일부 요양병원 간호사들을 편의 표출하여 진행한 것이므로 일반화의 한계가 있어 향후 전국적으로 확대하여 반복연구를 할 필요가 있다.

## References

- [1] Hospital Nurses Association. "Directions to improve working condition among nurses", *The Korean Nurse*, Vol.263, pp.43-47, 2017.
- [2] Y. J. Lee, "Utilization of medical assistance patients in nursing hospital", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.17, No.5, pp.366-375, 2017. DOI: <https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.05.366>
- [3] Health Insurance Review & Assessment Service, National Health Insurance Service. Statistical yearbook of medical aids in 2017 [Internet]. Seoul: Health Insurance Review[cited 2018 Oct 30], Available From: <http://www.hira.or.kr/bbsDummy.do?pgmid=HIRAA020041000100&brdScnBltno=4&brdBltno=9694> (accessed Nov. 27, 2018)
- [4] J. M. Chae, H. J. Song, "Relationship between hospital structure characteristics and decline in activity of daily living among elderly inpatients in long-term care hospitals", *Korean Public Health Research*, Vol.41, No.3, pp.101-110, 2015.
- [5] G. S. Jeong, "Meeting for head of the department of nursing in long-term care hospitals", *Nurse News*, p1, 2015.
- [6] S. E. Park, E. Y. Yeom, "Experience of the role conflict of nurses in long-term care hospitals", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.7, pp.368-381, 2016. DOI: <https://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.368>
- [7] S. Nightingale, H. Spiby, K. Sheen, P. Slade, "The impact of emotional intelligence in health care professionals on caring behaviour towards patients in clinical and long-term care settings: Findings from and integrative review", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.80, pp.106-117, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.01.006>
- [8] D. H. Kim, "Current status and policy issues of long-term care hospitals", *Processing of The Korea Society of Health Policy and Administration*, Vol.1, pp.83-94, 2016.
- [9] E. Y. Choi, "Ethical dilemma and professionalism of long-term care hospital nurses", *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol.4, No.1, pp.153-163, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2018.4.1.153>
- [10] M. S. Kweon, H. S. Jo, "Influence of recognition for health care accreditation on patient safety managing activities of nursing staffs in geriatric hospital", *Journal of the Korean Gerontological Society*, Vol.38, No.1, pp.15-26, 2018.
- [11] J. A. Kim, Y. S. Kang, "Moral distress and moral sensitivity of nurses working in long term care hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No.6, pp.240-251, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.240>
- [12] H. K. Kang, E. S. Lee, "A study on knowledge, attitude, toward patient safety and patient safety care activities among long-term care hospitals' nursing assistants", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No.10, pp.194-205, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.10.194>
- [13] Y. Kim, K. H. Han, "Longitudinal associations of nursing staff turnover with patient outcomes in long-term care hospitals in Korea", *Journal of Nursing Management*, in press 2018. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12576>



- [14] Y. Saito, A. Igarashi, M. Noguchi-Watanabe, Y. Takai, N. Yamamoto-Mitani, "Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals", *Journal of Nursing Management*, in press, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12550>
- [15] S. J. Park, There are 30% more oriental medicine hospitals and long-term care hospitals in Gwangju, Jeonnam than national average. Jeonnamilbo [cited 2016 Aug 18], Available From: <https://jnilbo.com/2016/08/18/20160818000000504300190> (accessed Nov 27, 2018)
- [16] Korean Association of Geriatric Hospitals, Cope with aged society [Internet]. Seoul: Korean Association of Geriatric Hospitals [cited 2017 May 16]. Available From : [http://www.kagh.co.kr/info/info04\\_1.html?jb\\_code=50&jb\\_idx=8680&search\\_key=&search\\_keyword=&page=&dep1=&dep2](http://www.kagh.co.kr/info/info04_1.html?jb_code=50&jb_idx=8680&search_key=&search_keyword=&page=&dep1=&dep2) (accessed Nov 16, 2018)
- [17] Korea Institute for Healthcare Accreditation, "Korean people's perception on hospital accreditation, 2017", 2017. Seoul: Korea Institute for Healthcare Accreditation.
- [18] Y. H. Seo, K. Y. Kim, M. S. Kim, "Change in patient safety, quality of medical care, organization culture and hospital management performance after healthcare accreditation system for convalescent hospital", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No.9, pp.391-401, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.9.391>
- [19] H. J. Joo, Strengthening criteria of ward and intensive care unit. Korean Nurses Association [cited 2016 Aug 18], Available from: <http://www.nursesnews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=62&idx=20518> (accessed Nov 1, 2018)
- [20] S. M. Kim, S. H. Jeong, M. H. Lee, H. K. Kim, "Importance, performance and rates of nurse performance of nursing interventions in long-term care hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.4, pp.359-372, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.4.359>
- [21] E. J. Jang, S. H. Kim, "Delegation of nursing activities in long-term care hospitals", *Journal of Korean Gerontology Nursing*, Vol.19, No.2, pp.101-112, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.17079/jkgn.2017.19.2.101>
- [22] M. H. Cho, K. H. Kim, "Perceptions of adequacy and job performance of nurse assistant nursing jobs according to registered nurses and nurse assistants in geriatric hospitals, and caregivers", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22, No.4, pp.384-395, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.384>
- [23] S. Y. Pak, "Issues and challenges of nursing workforce supply to improve the quality of health care service", *Korean Journal of Converging Humanities*, Vol.6, No.1, pp.31-54, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.14729/converging.k.2018.6.1.31>
- [24] Y. S. Kim, K. H. Han, "Longitudinal associations of nursing staff turnover with patient outcomes in long-term care hospitals in Korea", *Journal of Nursing Management*, in press 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12576>
- [25] E. J. Jeon, G. J. Lee, "A study on choice motives and job satisfaction about nurses who changed jobs to public hospitals", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.26, NO.1, pp.55-64, 2017.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.1.55>
- [26] E. P. Park, Korea, income is 3/4 level of OECD average wage [Internet]. Seoul: E-Today [cited 2017 Aug 16], Available From: <http://www.etoday.co.kr/news/section/newsview.php?idxno=1527597> (accessed Nov 1, 2018)
- [27] H. J. Bae, J. H. Kim, "Impact of increasing an enrollment quota in nursing schools on nursing staffing level in local hospitals", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, vol.19, No.6, pp.3301-3316, 2017.
- [28] J. H. Lee, J. S. Park, "End of life care stress and nursing work environment in geriatric hospitals nurses affect burn out", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.6, pp.449-458. 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.449>
- [29] G. S. Jeong, S. H. Kim, "Nurse assistants cannot replace duty nurses of long-term care", *Nurse News*, p1, 2016.
- [30] G. S. Jeong, "Foundation of administration fee for night shift fixed nurses", *Nurse News*, p1, 2017.

김 현 숙 (Hyun-Sook Kim)

[정회원]



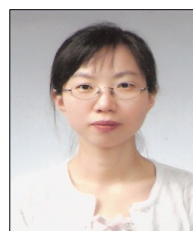
- 1999년 8월 : 조선대학교 보건대학원 보건학 (보건학석사)
- 2008년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2004년 3월 ~ 2019년 1월 현재 : 송원대학교 간호학과 부교수
- 2008년 5월 ~ 2015년 4월 : 대한간호협회 광주노인간호사회 사무처장
- 2015년 5월 ~ 2017년 5월 : 대한간호협회 광주노인간호사회 회장

<관심분야>

여성건강, 노인분야

김 계 하 (Kye-Ha Kim)

[정회원]



- 2001년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2005년 8월 : 이화여자대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2007년 4월 ~ 현재 : 조선대학교 간호학과 교수

<관심분야>

노인간호, 성인간호, 건강증진