

간호조무사의 근무형태와 건강증진 행위가 감정노동과 직무만족도에 미치는 영향

조영미¹, 장주동¹, 이무식^{2*}

¹건양대학교 일반대학원 보건학과, ²건양대학교 의과대학 예방의학교실

Effects of Working Pattern and Health Promotion Behaviors on the Emotional Labor and Job Satisfaction of Assistant Nurses

Young-Mi Cho¹, Ju-Dong Jang¹, Moo-Sik Lee^{2*}

¹Department of Health, The Graduate School, Konyang University

²Department of Preventive Medicine and Public Health, Konyang University

요약 이 연구는 간호조무사의 건강증진 행위의 실천 정도를 확인하고 건강증진 행위가 감정노동과 직무만족도에 미치는 영향 요인을 분석하기 위해 수행되었다. D광역시에 소재한 의원, 요양병원, 대학병원에 근무하는 간호조무사 329명을 대상으로 실시하였으며, 구조화된 설문지를 통해 2020년 11월 20일부터 11월 27일까지 자료를 수집하였다. 자료 분석은 R 프로그램을 이용하여 연구대상자의 일반적 특성 및 근무형태별 특성의 건강증진 행위, 감정노동, 직무만족도를 파악하기 위해 t-test와 ANOVA 분석을 하였고 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였으며 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다. 분석결과 일반적 특성 및 근무형태별 특성에 따른 건강증진 행위가 감정노동 및 직무만족도에 미치는 요인으로 감정노동은 건강증진 행위, 음주, 평균임금, 부서이동 경험, 고용형태, 근무부서였고 직무만족도는 건강증진 행위, 부서이동 경험, 건강상태였다. 이 연구의 결과 간호조무사의 건강증진 행위가 감정노동과 직무만족도에 영향을 주었다. 그러므로 간호조무사의 건강증진행위를 높게 실천하여 감정노동을 낮추고 직무만족도를 높이고자 향후 간호조무사 특성에 맞는 건강증진 프로그램을 개발 및 운영이 필요하다.

Abstract This study was conducted to investigate the practice degree of assistant nurses' health promotion behaviors and analyze the factors affecting their emotional labor and job satisfaction. The participants were 329 assistant nurses working in clinics, nursing hospitals and university hospitals in D Metropolitan City. The data were collected from November 20 to 27, 2020, using structured questionnaires. t-test and analysis of variance (ANOVA) were performed to understand the health promotion behaviors, emotional labor and job satisfaction by general characteristics and working pattern of participants using R program. Hierarchical regression was performed using Scheffe's test for post-hoc analysis. Health promotion behaviors, drinking alcohols, average wage, department relocation, forms of employment and working department were the factors affecting the emotional labor, while the health promotion behaviors, department relocation and health status were the factors affecting job satisfaction. The study results revealed that the health promotional activities of assistant nurses affected emotional labor and job satisfaction. Therefore, it is necessary to develop and operate health promotion programs to meet the characteristics of assistant nurses to lower their emotional labor and enhance job satisfaction upon practicing more health promotion activities.

Keywords : Health Promotion Behaviors, Emotional Labor, Job Satisfaction, Working Pattern, Health Promotion Program

본 논문은 조영미(제1저자) 석사학위논문에서 발췌한 것임.

*Corresponding Author : Moo-Sik Lee(Konyang Univ.)

email: mslee@konyang.ac.kr

Received September 1, 2021

Accepted January 7, 2022

Revised September 24, 2021

Published January 31, 2022

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호조무사는 1960년대 보건복지부장관 면허의 의료 보조원으로 탄생하여 국가경제개발 5개년 사업의 일환인 가족계획, 결핵퇴치, 예방접종, 모자보건 사업을 성공적으로 이끈 간호사의 대체 인력으로 국민의 건강 지킴이 역할을 해왔다[1].

2015년 12월 29일 의료법 개정을 통해 우리나라 간호의 한 축을 지탱하는 간호 인력으로 그 역할이 재정립 되었으며 2017년부터는 자격 신고제 시행 및 교육 훈련 기관 지정평가제와 같은 직종 전반이 제도적으로 관리되면서 우리나라 국민간호를 책임지고 있다. 의원급에서는 주로 주간 진료로 운영되어 주간 근무자들이 대부분 종사하며 요양병원 및 병원급 이상에서는 외래 주간 업무를 담당하는 간호조무사와 더불어 내과 및 외과 환자 병동의 교대 근무 인력에도 간호조무사들이 많이 종사하고 있다. 환자를 돌보기 위해 24시간 교대근무를 필요로 하며 간호조무사의 교대근무도 간호사와 마찬가지로 보통 3개조로 나누어서 근무시간을 2개 이상의 시간대로 분할하여 교대 근무하는 형태이다[2]. 일반조직보다 병원조직은 직무 스트레스가 상대적으로 높다고 보고된다[3]. 현재까지 간호사 대상으로 건강증진 행위 선행연구들은 활발하게 이루어져 왔으며, 건강증진 행위가 높은 요인으로는 대인관계, 영적성장, 건강책임, 위생생활 등으로 나타났다[4]. 낮은 점수로는 영양, 신체활동 등 개인 건강에 있어 소홀한 것으로 파악되었다[4-7].

간호 인력 중 간호조무사도 환자의 간호를 담당하면서 간호사와 마찬가지로 정작 본인들의 건강에 소홀히 질 수밖에 없다. 간호조무사의 건강 행위 및 간호업무 수행에 있어 환자의 건강과 직결되는 문제인 만큼 간호조무사들의 근무형태별 건강 행위에 따른 실천 양상에 대한 분석이 필요하다. 간호사를 중심으로 한 연구에 의하면 병원조직의 역할기대 및 대상자의 서비스 만족도를 높이기 위해 간호사들은 개인의 감정, 의도, 사고 등을 통제받으면서 감정노동을 경험하고 있다[8]. 임상 간호사 97.9%가 감정노동을 경험했고, 환자 대상으로 82%, 보호자 대상으로는 77.9%의 매우 높은 수준의 감정노동을 경험한 것으로 간호사의 감정 노동에 관한 연구에서 나타났다[9]. 간호사 연구 중 감정노동의 요인을 살펴볼 때 긍정심리자본, 사회적 지지도, 직무의 자율성, 진심행위 등으로 파악되었으며, 감정노동은 직무만족도에 영향을 미치는 주된 요인 중 하나였다[10-14].

자신의 직무에 대하여 가지고 있는 태도를 직무만족도라 하고 이로 인해 근로 의욕 증가 및 조직의 목표달성에 긍정적 영향을 미치며 임상간호사의 직무 만족도는 조직 환경, 근로 조건, 직무 스트레스, 역할 갈등의 모호성 등과의 관련성 등에 중점을 두고 있다[15]. 또한 직무만족은 간호사에게 부여된 업무를 좀 더 효율적이고 긍정적으로 수행함으로써 양질의 간호 서비스를 제공할 수 있도록 한다[16]. 간호 업무를 담당하는 간호 인력의 직무만족은 환자를 대상으로 하는 간호 서비스를 제공하는데 직접적인 영향을 미치고 있다. 하지만 간호 업무의 특성상 직접적인 환자 대면 및 과중한 간호 서비스 업무로 인하여 원만한 인간관계가 유지되지 않을 때가 많아 본인의 업무에 보람과 성취감이 낮아질 수 있다. 이는 병원에서 환자에게 제공되는 의료서비스와 직접적인 관련이 있어 간호 인력의 직무 만족도에 대한 분석이 매우 중요하다. 간호조무사는 의료기관에 근무하면서 간호사와 같이 교대 근무와 같은 강도 높은 업무에 직면하면서도 감정노동과 직무만족에 대해 소홀히 하고 있는 것이 현실이다. 특히, 간호조무사를 대상으로 근무형태에 따른 건강증진 행위와 관련하여 그에 따른 감정노동과 직무만족도와의 관계를 분석하는 연구는 없었다. 따라서, 이 연구를 통하여 간호조무사의 건강증진 행위의 실천 정도를 파악하고 감정노동과 직무만족도와의 연관된 요인을 알아보고자 한다. 또한, 간호조무사의 건강증진 행위의 실천 정도를 효과적으로 향상시키고 감정노동의 부정적 부분을 보완하여 직무만족도를 높이는 방향을 제안하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

이 연구는 의원, 요양병원, 대학병원에 근무하는 간호조무사의 건강증진 행위 및 감정노동, 직무만족도를 측정하고 이들 간의 영향요인을 규명하고자 하는 연구이다.

2.2 연구대상

이 연구는 D광역시에 소재한 의원, 요양병원, 대학병원에 근무하는 간호조무사를 대상으로 조사하였다. G*Power 3.1.9.7 프로그램을 사용하여 유의수준(α) 0.05로 하여 표본 수를 산출한 결과 총 300명이 추정되었고, 이 연구의 대상자는 340명으로 이를 충족 하였고 배부된 설문지 중 332부가 회수되어 응답이 불충분한 3

부를 제외한 329부를 최종 분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 건강증진 행위

건강증진 행위를 측정하기 위해 Walker 등[17]이 개발하여 활용한 Health-Promoting Lifestyle Profile II(HPLP II)의 도구를 Yun과 Kim[18]이 번역하여 도구를 사용하였으며, 총 52문항의 설문지로 건강 책임 영역(9문항), 신체활동 영역(8문항), 영양 영역(9문항), 스트레스 관리 영역(8문항), 대인관계 영역(9문항), 정신적 발달 영역(9문항)으로 6개 하위영역으로 구성하여 리커트 4점 척도로 측정하였다. 기존 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.943$, 번역된 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=0.91$ 이었고 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.93$ 이었다.

2.3.2 감정노동

감정노동을 측정하기 위해 Morris와 Feldman [19]이 개발한 도구를 활용해 Kim[20]이 수정 보완한 도구를 이용해 분석하였다. 설문지는 총 9문항으로 감정표현 주의성(3문항), 감정적 부조화(3문항), 감정노동 빈도(3문항)로 3개의 하위 영역으로 구성하여 리커트 5점 척도로 측정하였다. 기존 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.86$ 이며, 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.83$ 이었다.

2.3.3 직무만족도

직무만족도를 측정하기 위해 Song[21]의 개발 도구를 이용해 측정했으며, 설문지는 총 25문항으로 직무 자체 관련 요인(6문항), 업무환경 및 복리후생(6문항), 인사제도 관련 요인(5문항), 동료 관계 요인(4문항), 상사 관계 요인(4문항)으로 5개의 하위영역으로 구성하여 리커트 5점 척도로 측정하였다. 기존 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.84$ 이며, 이 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.92$ 이었다.

2.4 자료수집 및 윤리적 고려

연구의 자료 수집은 2020년 11월 20일부터 11월 27일까지 시행되었으며 대상자 보호를 위해 2020년 11월 20일 건양대학교 생명윤리심의위원회(IRB)의 승인(KYU-2020-158-01)을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구 대상자에게 목적을 충분히 설명하여 자발적인 참여의

사가 있는 대상자에게 직접 설문에 참여하도록 하였고 익명보장과 참여를 원하지 않을 시 철회 가능성이 가능하며 불이익이 없음을 설명한 뒤 설문 참여하였다.

2.5 분석방법

본 연구에 수집된 자료는 통계소프트웨어 R Project version 3.6을 이용하여 연구대상자의 일반적 특성 및 근무형태별 특성의 건강증진 행위, 감정노동, 직무만족도 차이검증은 t-test와 ANOVA 분석을 하였고 사후검증은 Scheffe's test로 분석하였다. 또한 일반적 특성 및 근무형태별 특성에 따른 건강증진 행위가 감정노동과 직무만족도의 영향 요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 특성에 따른 건강증진 행위 및 감정노동, 직무만족도의 차이

연구대상자의 특성에 따른 건강증진 행위와 감정노동 및 직무만족도의 차이는 다음과 같다. 일반적 특성의 건강증진 행위는 연령($F=16.63$, $p<.001$), 결혼상태($t=3.43$, $p=.001$), 평균임금($t=2.01$, $p=.046$), 부서이동 경험($t=-2.27$, $p=.024$), 거주형태($F=8.26$, $p<.001$), 건강상태($F=19.83$, $p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 연령에서는 20대, 30대, 40대 보다 50대 이상에서, 거주형태는 부모동거보다 부부동거형태가 건강증진 행위가 높은 것으로 나타났다. 또한 건강상태가 좋음일 때, 건강증진 행위가 높은 것을 알 수 있었다. 감정노동은 고용형태($t=2.46$, $p=.015$), 평균임금($t=-2.03$, $p=.044$), 부서이동 경험($t=-2.18$, $p=.030$), 이직 경험($t=-2.28$, $p=.02$), 음주($t=3.28$, $p=.001$)에서 유의한 차이를 보였고 직무만족도는 연령($F=9.42$, $p<.001$), 결혼상태($t=2.27$, $p=.024$), 부서이동 경험($t=-4.22$, $p<.001$), 음주($t=1.97$, $p=.049$), 건강상태($F=18.05$, $p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 연령에서는 20대, 30대, 40대 보다 50대 이상에서 건강상태도 좋음이 보통과 좋지 않음보다 직무만족도가 높은 것을 알 수 있었다.

근무형태별 특성에 따른 건강증진 행위는 근무형태($t=-3.94$, $p<.001$), 근무기관($F=19.36$, $p<.001$), 근무부서($t=3.00$, $p=.003$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었

고, 의원과 대학병원에 근무하는 간호조무사보다 요양병원에 근무하는 간호조무사가 건강증진 행위가 높은 것으로 나타났다. 감정노동은 근무부서($t=-2.17, p=.031$)에서 유의한 차이를 보였고 직무만족도는 근무형태($t=-3.64, p<.001$), 근무기관($F=16.46, p<.001$), 근무부서($t=2.21, p=.028$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 요양병원 근무자가 다른 근무기관의 근무자보다 직

무만족도가 가장 높은 것을 알 수 있었다(Table 1).

3.2 일반적 특성과 건강증진 행위가 감정노동에 미치는 영향

일반적 특성과 건강증진 행위가 감정노동에 미치는 영향 요인을 파악하기 위하여 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다. 모형 I은 일반적 특성 중 감

Table 1. Difference of health promotion behaviors, emotional labor, and job satisfaction according to general characteristics of assistant nurses

(N=329)

Variables	Category	Health promotion behaviors		Emotional labor		Job satisfaction	
		M±SD	t or F(p) scheffè	M±SD	t or F(p) scheffè	M±SD	t or F(p) scheffè
General characteristics							
Age(years)	20-39 ^a	116.46±11.78		27.01±3.36		69.18±9.01	
	40-49 ^b	118.77±15.38	16.63(<.001) a,b<c	26.89±3.87	0.73(.483)	69.63±8.76	9.42(<.001) a,b<c
	≥50 ^c	127.20±14.89		27.42±3.36		73.77±8.36	
Marital status	Married	123.14±15.32		27.16±3.65		71.77±8.47	
	Not married	117.15±13.66	3.43(.001)	27.02±3.38	0.33(.743)	69.40±9.58	2.27(.024)
Education level	≤ High School	120.87±15.32		26.96±3.55		71.23±8.74	
	≥ College	121.51±14.84	-0.382(.703)	27.24±3.57	-0.72(.472)	70.81±9.05	0.43(.669)
From of employment	Regular position	121.45±15.43		27.29±3.54		71.25±9.01	
	Non-regular position	119.48±11.93	0.78(.438)	25.83±3.49	2.46(.015)	69.25±7.96	1.33(.184)
Average wage	< Minimum wage	122.46±14.41		26.81±3.47		71.59±8.48	
	≥ Minimum wage	119.01±15.95	2.01(.046)	27.64±3.67	-2.03(.044)	69.97±9.54	1.58(.115)
Department relocation	Yes	119.38±15.65		26.70±3.81		69.02±8.82	
	No	123.12±14.20	-2.27(.024)	27.55±3.24	-2.18(.030)	73.07±8.54	-4.22(<.001)
Experience of turnover	Yes	121.82±14.69		26.77±3.56		70.74±8.67	
	No	120.20±15.64	0.94(.35)	27.69±3.51	-2.28(.02)	71.44±9.29	-0.68(.49)
Type of residence	Alone ^a	121.29±14.11		27.32±3.44		71.52±10.56	
	With spouse ^b	123.09±14.87	8.26(<.001) b>c	27.08±3.52	.062(.940)	71.43±8.61	1.51(.223)
	With parents ^c	114.82±14.50		27.12±3.80		69.34±9.00	
Drinking alcohols	< Once a month	122.32±15.44		27.75±3.51		71.97±8.82	
	≥ Once a month	120.10±14.62	1.34(.181)	26.48±3.51	3.28(.001)	70.04±8.91	1.97(.049)
Health status	Good ^a	128.05±14.13		27.55±4.05		74.96±8.43	
	Normal ^b	119.14±14.66	19.83(<.001) a>c	26.81±3.35	1.73(.179)	69.73±8.59	18.05(<.001) a>b,c
	Bad ^c	112.52±11.97		27.55±3.09		66.42±7.88	
Work characteristics							
Working pattern	Day duty	118.46±14.61		27.14±3.72		69.49±8.84	
	Shift duty	124.93±14.88	-3.94(<.001)	27.08±3.36	0.15(.882)	73.04±8.60	-3.64(<.001)
Workplace	Clinics ^a	119.21±12.97		26.50±3.58		69.68±8.31	
	Nursing hospitals ^b	127.00±14.44	19.36(<.001) a,c<b	27.31±3.44	2.28(.104)	74.24±8.42	16.46(<.001) a,c<b
	University hospitals ^c	115.51±15.34		27.50±3.66		68.04±8.83	
Working department	Ward work	123.63±13.89		26.69±3.56		72.07±8.08	
	Outpatient work	118.71±15.81	3.00(.003)	27.54±3.52	-2.17(.031)	69.91±9.58	2.21(.028)

정노동에 유의한 관련성이 있는 고용형태, 평균임금, 부서이동 경험, 이직경험, 음주의 독립변수와 함께 조절변수 연령을 추가하였고 모형 II는 모형 I의 독립변수에서 건강증진 행위를 추가로 투입한 감정노동에 미치는 영향 요인을 분석한 결과는 다음과 같다. 독립변수의 다중공선성을 확인하기 위해 공차 한계와 분산팽창계수(VIF)의 확인 결과 공차의 한계값은 0.878~0.955로 나타났고, 분산팽창계수(VIF) 값은 1.047~1.197로 나타나 모든 변수의 다중공선성 문제는 없으므로 판단되었다. 연구 결과 모형 I에서 연구 대상자의 일반적인 특성이 감정노동을 설명하는 설명력은 8.8%로 나타났으며, 부서이동 경험($\beta=0.172, p=.002$), 음주($\beta=-0.166, p=.004$), 평균임금($\beta=0.142, p=.013$), 고용형태($\beta=-0.116, p=.034$)

가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 II의 설명력은 15.2%로 나타났으며, 건강증진 행위($\beta=0.268, p<.001$), 음주($\beta=-0.162, p=.003$), 평균임금($\beta=0.155, p=.005$), 부서이동 경험($\beta=0.132, p=.017$), 고용형태($\beta=-0.111, p=.035$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 2).

3.3 근무형태와 건강증진 행위가 감정노동에 미치는 영향

근무형태와 건강증진 행위가 감정노동에 미치는 영향 요인을 파악하기 위해 모형 I은 근무형태별 특성 중 감정노동에 유의한 관련성이 있는 근무부서의 독립변수와 함께 조절변수 연령을 추가하였고 모형 II는 모형 I의

Table 2. Effects of health promotion behaviors and general characteristics on emotional labor of assistant nurses

(N=329)

Variables	Model I				Model II			
	B	β	t	p	B	β	t	p
(constant)	26.477		17.540	.000	19.536		9.609	.000
Age(years)	0.030	0.007	0.117	.907	-0.335	-0.073	-1.296	.196
From of employment	-1.262	-0.116	-2.129	.034*	-1.212	-0.111	-2.117	.035*
Average wage	1.049	0.142	2.510	.013*	1.148	0.155	2.840	.005*
Department relocation	1.221	0.172	3.054	.002*	0.937	0.132	2.399	.017*
Experience of turnover	0.373	0.051	0.909	.364	0.527	0.072	1.327	.185
Drinking alcohols	-1.180	-0.166	-2.932	.004*	-1.151	-0.162	-2.960	.003*
Health promotion behaviors					0.063	0.268	4.900	<.001*
F(p)		5.190 (<.001)				8.196(<.001)		
R ²		0.088				0.152		
Adj.R ²		0.071				0.133		

* p<.05

Table 3. Effects of health promotion behaviors and working characteristics on emotional labor of assistant nurses

(N=329)

Variables	Model I				Model II			
	B	β	t	p	B	β	t	p
(constant)	24.650		23.662	.000	17.053		9.552	.000
Age(years)	0.301	0.082	1.421	.156	0.038	0.011	0.183	.855
Working department	1.039	0.146	2.518	.012*	1.204	0.169	3.021	.003*
Health promotion behaviors					0.067	0.284	5.145	<.001*
F(p)		3.375(.035)				11.251(<.001)		
R ²		0.020				0.094		
Adj.R ²		0.014				0.086		

* p<.05

독립변수에서 건강증진 행위를 추가로 투입해 감정노동에 미치는 영향요인의 분석 결과는 다음과 같다. 독립변수의 다중공선성을 확인하기 위해 공차 한계와 분산팽창계수(VIF)의 확인 결과 공차의 한계값은 0.842~0.916으로 나타났고, 분산팽창계수(VIF) 값은 1.092~1.125로 나타나 모든 변수의 다중공선성 문제는 없으므로 판단되었다. 연구 결과 모형 I에서 연구 대상자의 근무형태별 특성이 감정노동을 설명하는 설명력은 2.0%로 나타났으며, 근무부서($\beta=0.146, p=.012$)가 유의한 것으로 나타났다. 모형 II의 설명력은 9.4%로 나타났으며, 건강증진 행위($\beta=0.284, p<.001$), 근무부서($\beta=0.169, p=.003$)가 유의한 것으로 나타났다(Table 3).

3.4 일반적 특성과 건강증진 행위가 직무만족도에 미치는 영향

일반적 특성과 건강증진 행위가 직무만족도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위하여 모형 I은 일반적인 특성 중 직무만족도에 유의한 차이가 있는 연령, 결혼상태, 부서이동 경험, 음주, 건강상태의 독립변수와 모형 II는 모형 I의 독립변수에서 건강증진 행위를 추가하여 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석한 결과는 다음과 같다. 독립변수의 다중공선성을 확인하기 위해 공차 한계와 분산팽창계수(VIF)의 확인 결과 공차의 한계 값은 0.758~0.990으로 나타났고, 분산팽창계수(VIF)의 값은 1.011~1.319으로 나타나 모든 변수는 다중공선성의 문제는

Table 4. Effects of health promotion behaviors and general characteristics on job satisfaction of assistant nurses

(N=329)

Variables	Model I				Model II			
	B	β	t	p	B	β	t	p
(constant)	71.553		21.072	.000	30.727		7.077	.000
Age(years)	1.832	0.160	2.862	.004*	0.338	0.029	0.623	.533
Marital status	-0.444	-0.023	-0.428	.669	0.239	0.013	0.278	.781
Department relocation	4.501	0.253	5.054	<.001*	2.949	0.166	3.952	<.001*
Drinking alcohols	-1.761	-0.099	-1.896	.059	-1.439	-0.081	-1.876	.062
Health status	-4.395	-0.299	-5.881	<.001*	-1.950	-0.132	-3.007	.003*
Health promotion behaviors					0.334	0.565	12.316	<.001*
F(p)	15.958 (<.001)				44.782 (<.001)			
R ²	0.198				0.455			
Adj.R ²	0.186				0.445			

* p<.05

Table 5. Effects of health promotion behaviors and working characteristics on job satisfaction of assistant nurses

(N=329)

Variables	Model I				Model II			
	B	β	t	p	B	β	t	p
(constant)	63.531		19.331	.000	23.420		6.048	.000
Age(years)	1.451	0.126	2.028	.043*	-0.117	-0.010	-0.203	.839
Working pattern	1.163	0.065	0.773	.440	0.540	0.030	0.454	.650
Workplace	1.296	0.122	1.564	.119	0.811	0.076	1.235	.218
Working department	0.039	0.002	0.033	.973	0.426	0.024	0.457	.648
Health promotion behaviors					0.369	0.624	13.971	<.001*
F(p)	5.814 (<.001)				46.476 (<.001)			
R ²	0.067				0.418			
Adj.R ²	0.055				0.409			

* p<.05

없는 것으로 판단되었다. 연구 결과 모형 I에서 연구 대상자의 일반적 특성이 직무만족도를 설명하는 설명력은 19.8%로 나타났으며, 건강 상태($\beta=-0.299, p<.001$), 부서이동 경험($\beta=0.253, p<.001$), 연령($\beta=0.160, p=.004$)이 유의한 것으로 나타났다. 모형 II의 설명력은 45.5%로 나타났고, 건강증진 행위($\beta=0.565, p<.001$), 부서이동 경험($\beta=0.166, p<.001$), 건강 상태($\beta=-0.132, p=.003$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Table 4).

3.5 근무형태와 건강증진 행위가 직무만족도에 미치는 영향

근무형태와 건강증진 행위가 직무만족도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위해 모형 I은 근무형태별 특성 중 직무만족도에 유의한 관련성이 있는 근무형태, 근무기관, 근무부서의 독립변수와 함께 조절변수 연령을 추가하였고 모형 II는 모형 I의 독립변수에서 건강증진 행위를 추가로 투입하여 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석한 결과는 다음과 같다. 독립변수의 다중공선성을 확인하기 위해 공차 한계와 분산팽창계수(VIF)의 확인 결과 공차 한계 값은 0.411~0.903으로 나타났고, 분산팽창계수(VIF) 값은 1.108~2.434로 나타나 모든 변수의 다중공선성 문제는 없으므로 판단되었다. 연구 결과 모형 I에서 연구 대상자의 근무형태별 특성과 직무만족도의 설명력은 6.7%로 나타났으며, 직무만족도에 미치는 요인으로는 연령($\beta=0.126, p=.043$)이 있었다. 모형 II의 설명력은 41.8%이고 직무만족도에 미치는 요인은 건강증진 행위($\beta=0.624, p<.001$)로 나타났다(Table 5).

4. 고찰

이 연구는 간호조무사를 대상으로 건강증진 행위, 감정노동, 직무만족도를 파악하고 건강증진 행위가 감정노동과 직무만족도에 영향을 주는 요인을 분석하여 향후 간호조무사의 건강증진 개발 프로그램의 기초자료를 제공하고자 한다. 연구대상자의 일반적 특성의 건강증진 행위는 연령, 결혼상태, 평균임금, 부서이동 경험, 거주형태, 건강상태에서 유의한 결과가 나왔다. 연령은 50대 이상, 40대, 20~30대 순으로 나이가 많을수록 본인의 건강에 대한 관심과 인지가 높아 건강증진 행위 수행도가 높았고, 결혼 상태는 기혼이 그 외 보다 건강증진 행위 수행도가 높았으며 평균임금은 최저임금 미만이 최저임금 이상보다 본인 건강에 대한 건강증진 행위의 수행

도가 높았다. 또한 연구대상자의 근무형태별 특성에 따른 건강증진 행위는 근무형태, 근무기관, 근무부서에서 유의한 결과가 나타났다. 근무형태는 특별근무가 주간근무보다 건강증진 행위 수행도가 높았고 이는 교대근무나 야간근무를 하는 특별근무자가 주간근무자 보다 업무적으로 피로도가 더 높아 본인의 건강증진 행위에 더 관심을 두고 실천하는 것으로 사료된다. 근무기관은 요양병원, 의원, 대학병원 순으로 대체적으로 요양병원이나 의원보다 대학병원에서 더 많은 환자를 대상으로 바쁜 간호업무를 수행하여 건강증진 행위 수행도가 낮게 나타난 것으로 사료되며, 근무부서에서는 병동근무가 외래근무보다 건강증진 행위 수행도가 높은 것으로 나타났다. 건강상태의 문제는 민감성이 높아져 피로, 고용, 불만족, 이직률에 대해 영향을 미치며, 간호사는 가장 많은 시간을 환자 및 보호자와 접촉하여 간호사 본인의 건강증진 행위가 매우 중요하다[22,23]. 종합병원 간호사 대상의 연구에서 결혼상태, 근무형태, 연령이 유의한 차이를 보였으며, 다른 연구에서도 평균임금, 근무기관이 유의하게 나타나 연구의 결과와 일치하였다[24-26]. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 감정노동은 고용형태, 평균임금, 부서이동 경험, 이직경험, 음주에서 유의한 결과가 나왔다. 고용형태는 정규직이 비정규직보다 감정노동 정도가 높았고, 평균임금은 최저임금 이상이 최저임금 미만보다 감정노동이 높게 나타났다. 의료기관에서 비정규직 보다 정규직으로 근무하며 급여가 높을수록 업무의 과중함과 책임감이 따라 감정노동이 높게 나타나는 것으로 사료되며, 부서이동 경험과 이직경험은 없음이 있음보다 감정노동의 정도가 높았다. 또한 건강증진 행위가 감정노동에 영향을 미치는 요인으로는 건강증진 행위, 음주, 평균임금, 부서이동 경험, 고용형태 순의 결과가 나왔다. 근무형태별 특성에 따른 감정노동은 근무부서에서 병동근무보다 외래근무가 감정노동의 정도가 높았으며 건강증진 행위와 근무부서가 감정노동에 영향을 주는 결과로 나타났다. 이는 건강증진행위 양질의 간호를 환자에게 제공하기 위해[27] 배려의 연속으로 감정노동이 더 높아져 환자 대면업무가 잦은 외래근무에서 감정노동 정도가 높게 나타난 것으로 사료된다. 간호사 대상 선행 연구 결과 근무부서, 평균임금이 연구의 일부분과 일치하였다[16,26]. 종합병원 간호사 연구에서 연령, 근무병동 경력, 상급병원 간호사 대상의 연구에서는 결혼 여부가 유의한 차이를 보여 이 연구와 다른 결과가 나타났다[28,29]. 현재 간호조무사 감정노동의 선행연구가 없어 연구 결과가 일부 다른 부분도 있지만, 간호조무사도

간호사와 마찬가지로 감정노동에 많이 노출된 건 사실이다. 이에 같은 대상에 따른 감정노동에 관한 연구를 반복적으로 실시하여 감정노동에 대한 자세한 분석이 필요할 것으로 사료된다. 일반적 특성에 따른 직무만족도는 연령, 결혼상태, 부서이동경험, 음주, 건강상태에서 유의한 결과가 나왔다. 20, 30, 40대보다 50대 이상이 직무만족도가 높게 나타났는데 이는 젊은 층에 비해 사회적으로 취업이 어려운 상황의 고령층이 자기 일에 대한 성취감이 높게 작용하고 또한, 경력이 높아져 간호업무 수행시 능력이 향상되어 직무만족도가 높은 것으로 사료된다. 결혼상태는 기혼이 그 외보다 직무만족도가 높게 나타났고 부서이동 경험은 이동 경험이 없는 경우가 있는 경우보다 높게 나타났다. 건강상태는 직무만족도가 높을수록 좋고 만족도가 낮은 경우는 좋지 않음으로 나타났다. 또한 건강증진 행위가 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 건강증진 행위, 부서이동 경험, 건강상태 순으로 확인되었다. 근무형태별 특성에 따른 직무만족도에서 근무형태, 근무기관, 근무부서에서 유의한 결과가 나왔다. 근무 형태는 교대근무 및 야간근무의 특별근무가 주간근무보다 직무만족도가 높았고 근무기관에서는 요양병원, 의원, 대학병원 순으로 특별근무자가 많이 근무하고 있는 요양병원이 가장 직무만족도가 높은 것으로 파악되었으며 근무부서는 병동 근무자가 외래 근무자보다 직무만족도가 높은 것으로 확인 되었다. 요양병원 간호조무사 대상 연구에서 결혼상태가 유의하게 나타났으며 기혼이 미혼보다 더 직무만족도가 높은 것으로 연구와 일치했다 [30]. 또한, 종합병원과 요양병원 간호조무사 대상 연구에서는 연령과 최종학력이 유의했으며 이 연구의 연령과 일부 일치했다[31]. 같은 연구 도구를 사용한 간호사 대상 연구에서 연령, 결혼상태가 유의한 차이를 보였지만, 그 밖의 직위, 임상경력의 유의한 차이는 연구의 결과와 다르게 나타났다[32].

5. 결론

이 연구는 의원, 요양병원, 대학병원에 근무하는 간호조무사 329명을 대상으로 일반적인 특성 및 근무형태별 건강증진 행위가 감정노동 및 직무만족도에 미치는 영향을 알아보고자 실시하였다. 건강증진 행위, 감정노동, 직무만족도 차이 검증은 t-test와 ANOVA 분석을 하였고 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였다. 또한 일반적 특성 및 근무형태별 특성에 따른 건강증진 행위와 감정

노동과 직무만족도의 영향 요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다. 주요 결과 감정노동의 영향 요인으로는 정규직이 비정규직보다 감정노동 정도가 높았으며, 평균임금은 최저임금 이상이 최저임금 미만보다 감정노동이 높게 나타났고 근무부서에서 병동근무보다 외래근무가 감정노동의 정도가 높은 것으로 나타났다. 직무만족도에 영향을 주는 요인으로는 부서이동 경험이 없는 경우가 높은 결과가 확인되었고, 건강상태는 직무만족도가 높을수록 좋은 것으로 나타났다. 결과적으로 간호조무사의 건강증진 행위가 감정노동과 직무만족도에 영향을 주었다. 그러므로 간호조무사의 건강증진 행위를 높게 실천하여 감정노동을 낮추고 직무만족도를 높이고자 향후 간호조무사 특성에 맞는 건강증진 프로그램을 개발 및 운영이 필요하다.

References

- [1] J. H. Lim, Korean Licensed Practical Nurses Association, p.467, Catholic Publishers, 2010, pp.82-83.
- [2] Y. J. Jong, S. Y. Kang, "Differences in Sleep, Fatigue, and Neurocognitive Function between Shift Nurses and Non-shift Nurses", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.29, No.2, pp.190-199, 2017. DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2017.29.2.190>
- [3] J. Y. Ko, Y. H. Yeom, "The Role of Social Support in the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction/Organizational Commitment among Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.33, No.2, pp.265-274, 2003. DOI: <https://doi.org/10.4040/ikan.2003.33.2.265>
- [4] Y. M. Jang, J. Y. Park, "The Effect of Job Stress on Health Promotion Behaviors of Nurses in a Regional General Hospital: The Mediating Effects of Positive Psychological Capital and Nursing Work Environment", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.27, No.3, pp.160-170, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.3.160>
- [5] M. A. Kim, N. S. Seo, "Influence of Job Stress and Perceived Health on Health Promotion Behaviors of Geriatric Hospital Nurses", *Journal of the Korean Society for Wellness*, Vol.15, No.4, pp.729-740, 2020. DOI: <http://doi.org/10.21097/ksw.2020.11.15.4.729>
- [6] J. H. Bark, H. J. Kim, "Factors Affecting Nurse's Health Promoting Behaviours: Focus on Ego-Resilience, Subjective Well-Being", *Korea Open Access Journals*, Vol.9, No.3, pp.459-470, 2019. DOI: <http://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.3.043>
- [7] E. J. Lee, S. W. Shin, "The Effect of Health Promotion

- Behavior on Fatigue and Depression among Shift Nurses”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.15, No.4, pp.2256-2264, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.4.2256>
- [8] Y. K. Yang, "A study on burnout, emotional labor, and self-efficacy in nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol.17, No.4, pp. 423-431, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.423>
- [9] Y. H. Yeom, H. S. Lee, H. S. Son, "Clinical Nurses' Experience of Emotional Labor", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.22, No.3, pp.314-326, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCN.2016.22.3.314>
- [10] S. J. Yeo, "Mediating Effect of Positive Psychological Capital on the Relationship between Emotional Labor and Job Satisfaction in Clinical Nurses" *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.21, No.4, pp.400-409, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.4.400>
- [11] D. Y. Baek, Y. H. Yeom, "Effects of Social Support and Emotional Intelligence in the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.3, pp.271-280, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.3.271>
- [12] J. Hur, H. C. Lee, "An Effect of the Job Characteristics and Emotional Labor on the Burnout for the Medical Tourism Industry Employees - Focusing on Clinical Nurses", *International Journal of Tourism Management and Sciences*, Vol.30, No.3, pp.367-387, 2015.
- [13] S. E. Lee, D. H. Kim, "The Effect of Emotional Labor, Job Stress and Social Support on Nurses' Job Satisfaction", *The Official Journal of The Korean Society of Stress Medicine*, Vol.27, No.3, pp.215-223, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.3.215>
- [14] M. L. Byeon, Y. M. Lee, H. J. Park, "Resilience as a moderator and mediator of the relationship between and emotional labor and job satisfaction among nurses working in ICUs", *Journal of Korean critical care nursing*, Vol.12, No.3, pp.24-34, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.34250/jkccn.2019.12.3.24>
- [15] Lu H, Barriball K, Zhang X, While AE. "Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review" *International Journal of Nursing Studies*, Vol.49, No.8, pp.1017-1038, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- [16] Y. H. Jeong, C. S. Lee, H. N. Choi, J. Y. Park, "Emotional Labor, Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses in the Regional General Hospital", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.1, pp.708-719, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.708>
- [17] S. N. Walker, K. R. Sechrist, N. J. Pender, "The Health-promoting Lifestyle Profile: Development and Psychometric Characteristics", *Nursing Research*, Vol.36, No.2, pp.76-81, 1987.
DOI: <https://doi.org/10.1097/00006199-198703000-00002>
- [18] S. N. Yun, J. H. Kim, "Health-promoting Behaviors of the Women Workers at the Manufacturing Industry-based on the Pender's Health Promotion Model", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 8, No. 2, pp.130-140, 1999.
- [19] A. J. Morris, D. C. Feldman, "The dimensions antecedent and consequences of emotional labour", *Acad of Management Review*, Vol.21, No.4, pp.986-1010, 1996.
DOI: <http://doi.org/10.2307/259161>
- [20] M. J. Kim, "Effects of the Hotel Employee's Emotional Labor upon the Job - related Attitudes", *Journal of Tourism Sciences*, Vol.21, No.2, pp.129-141, 1998.
- [21] M S. Song, *The analysis of the influence of nurses' task satisfaction factor and task satisfaction degree on the satisfaction of patients*, Master's thesis, Keimyung University, Daegu, pp.1-53, 2005.
- [22] Thoma, E. K., Banna, M., Oakcrum, M., Tyroler, J, "Nurses' health promoting lifestyle behaviors in a community hospital", *Applied Nursing Research*, Vol.35, pp.77-81, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.02.012>
- [23] J. S. Kim, C. J. Kim, "Association of Job Stress with Health-promoting Behaviors and Health Status in Clinical Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.25, No.4, pp.311-319, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.4.311>
- [24] M. J. Choi, I. Y. Yoo, "The Effect of Social Support and Ego-resilience on Health Promotion Behavior in Nurses", *Journal of The Korean Society of Living Environmental System*, Vol.28, No.1, pp.86-94, 2021.
DOI: <http://doi.org/10.21086/ksles.2021.2.28.1.86>
- [25] S. J. Oh, S. H. Shin, G. Y. Go, "The Effect of Job Stress on Health Promoting Behaviors among Nurses: Mediating Selection, Optimization and Compensation Strategy", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.26, No.2, pp.149-158, 2014.
DOI: <http://doi.org/10.7475/kjan.2014.26.2.149>
- [26] E. Y. Hong, " Factors Affecting Nurse's Health Promoting Behavior : Focusing on Self-efficacy and Emotional Labor", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.23, No.3, pp.154-162, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.3.154>
- [27] A. Admas, S. Bond, "Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics" *Journal of Advanced Nursing*, Vol.32, No.3, pp.536-543, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x>
- [28] M. A. Nam. Y. G. Noh, "Effects of Emotional Labor and Positive Psychological Capital on Burnout among Nurses at a General Hospital", *Journal of Digital Convergence*, Vol.19, No.2, pp.289-297, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.2.289>
- [29] M. K. Shin, H. I. Kang, "Effects of Emotional Labor

and Occupational Stress on Somatization in Nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.17, No.2, pp.158-167, 2011.

DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.2.158>

- [30] M. R. Sim, G. H. Kim, “Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16, No.4 pp.446-454, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.446>
- [31] S. H. Back, K .H. Kim, “Comparison of Job Performance and Job Satisfaction of Nurse Assistants in General Hospitals and Long-Term Care Hospitals”, *Health Service Management Review*, Vol.8, No.1, pp.1-10, 2014.
DOI :<https://doi.org/10.18014/hsmr.2014.8.1.1>
- [32] H. J. Lee, *Relationships among Emotional labor, Burnout and Job Satisfaction of Hospital Nurses*, Master’s thesis, Dong-Eui University, Busan, Korea, pp.22, 2015.

이 무 식(Moo-Sik, Lee)

[종신회원]



- 1999년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 의과대학 의학과, 보건복지대학원 보건학과 교수
- 2015년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 병원 직업환경의학과 과장
- 2013년 4월 ~ 현재 : 건양대학교 보건복지대학원 원장
- 2020년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 대학원 원장

<관심분야>

보건의료정책, 직업환경의학

조 영 미(Young-Mi Cho)

[정회원]



- 2020년 2월 : 건양대학교 보건복지대학원 보건학 석사
- 2021년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 일반대학원 보건학 박사과정

<관심분야>

보건교육, 보건정책, 삶의 질

장 주 동(Ju-Dong Jang)

[정회원]



- 2012년 2월 : 삼육대학교 보건복지대학원 보건학 석사
- 2012년 3월 ~ 2015년 2월 : 건양대학교 일반대학원 보건학 박사
- 2015년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 일반대학원 보건학과 외래교수
- 2009년 7월 ~ 현재 : 사단법인 세계보건교육협회 회장

<관심분야>

공중보건, 보건기획, 보건사업관리, 보건교육