



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

2015年 02月

碩士學位 論文

요양병원 간호 인력의
직무스트레스와 식행동과의 관계

朝鮮大學校 大學院

食品營養學科

金 晔 延

요양병원 간호 인력의
직무스트레스와 식행동과의 관계

Relationship Between Job Stress and Food Behavior of
Long-term Care Hospital Nurse and Nurse's Aid
Staffing.

2015年 2月 25日

朝鮮大學校 大學院

食品營養學科

金 昶 延

요양병원 간호 인력의 직무스트레스와 식행동과의 관계

指導教授 李 在 濬

이 論文을 理學 碩士學位申請 論文으로 提出함

2014年 10月

朝鮮大學校 大學院

食品營養學科

金 昞 延

金昉延의 碩士學位 論文을 認准함

委員長 朝鮮大學校 教授 김복희 (印)

委員 朝鮮大學校 教授 이주민 (印)

委員 朝鮮大學校 教授 이재준 (印)

2014年 11月

朝鮮大學校 大學院

목 차

ABSTRACT	iv
제1장 서 론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2장 연구내용 및 방법	4
제1절 연구대상 및 조사 기간	4
제2절 연구내용 및 방법	5
1. 일반적 특성 조사	5
2. 신체계측 조사	5
3. 건강관련행동 조사	5
4. 직무스트레스 조사	5
5. 피로수준 조사	6
6. 직무만족도 조사	6
7. 식행동 조사	7
제3절 자료 분석	7
제3장 연구결과 및 고찰	8
제1절 연구대상자의 특성	8
1. 연구대상자의 일반 환경요인	8
2. 연구대상자 신체계측치 및 건강관련행동 조사	11
3. 연구대상자 직무스트레스 조사	15

4. 연구대상자 피로수준 조사	19
5. 연구대상자 직무만족도 조사	21
6. 연구대상자 식행동 조사	25
제2절 직위별 제요인 특성 비교	28
1. 연구대상자 건강관련행동 특성 비교	28
2. 연구대상자 직무스트레스 특성 비교	32
3. 연구대상자 피로수준 특성 비교	38
4. 연구대상자 직무만족도 특성 비교	42
5. 연구대상자 직무스트레스 특성 비교	48
제3절 직무스트레스 정도에 따른 제요인 분석	53
1. 직무스트레스 정도에 따른 건강관련행동 분석	55
2. 직무스트레스 정도에 따른 피로수준 분석	58
3. 직무스트레스 정도에 따른 직무만족도 분석	61
4. 직무스트레스 정도에 따른 식행동 분석	68
제4장 요약 및 결론	72
참 고 문 헌	77
부 록(설문지)	81

표 목 차

표 1. 연구대상자의 일반 사항	9
표 2. 연구대상자 신체계측치	13
표 3. 연구대상자 건강관련행동 조사	14
표 4 연구대상자 직무스트레스 조사	17
표 5 연구대상자 피로수준 조사	20
표 6 연구대상자 직무만족도 조사	23
표 7 연구대상자 식행동 조사	26
표 8. 연구대상자 직위별 신체계측치	30
표 9. 연구대상자 직위별 건강관련행동 특성	31
표 10. 연구대상자 직위별 직무스트레스 특성	35
표 11. 연구대상자 직위별 피로수준 특성	40
표 12. 연구대상자 직위별 직무만족도 특성	45
표 13. 연구대상자 직위별 식행동 특성	50
표 14. 직무스트레스사분위에 따른 연구대상자 분류	54
표 15. 직무스트레스사분위에 따른 연구대상자 신체계측치	56
표 16. 직무스트레스사분위에 따른 연구대상자의 건강관련행동 조사	57
표 17. 직무스트레스사분위에 따른 연구대상자의 피로수준 조사	59
표 18. 직무스트레스사분위에 따른 연구대상자의 직무만족도 조사	64
표 19. 직무스트레스사분위에 따른 연구대상자의 식행동 조사	69

ABSTRACT

Effects of job position and job stress on food behavior of long-term care hospital nurse and nurse's aid staffing.

by. Kim, Do Yeon

Advisor : Prof. Lee, Jae-Joon, Ph. D.

Department of Food and Nutrition,

Graduate School of Chosun University

This study investigated the general environmental factors, job stress, fatigue levels, job satisfaction, eating behavior and health-related behavior of 161 nurses working at care hospitals in Suwon, Gwangju and Jeollanamdo. Based on the results, the characteristics of fatigue level, job satisfaction, eating behavior and health-related behavior according to job position and job stress of the subjects were compared and analysed. The mean age of the subjects was in the forties and the working hours were full-time, shift, and three shifts.

They had worked for more than seven years and their results in physical measurements were normal. They were aware of their health at a medium level and had a high interest in their health. More than 59% drank and smoked. Their job stress was investigated according to the following categories: job demands, job autonomy, relationship conflicts, job instability, inappropriate rewards, organizational culture, and occupational culture.

Of a total score, 70.5 ± 6.5 , stress from job demand was 12.2 ± 1.2 , which was the highest. Stress from fatigue was 83.1 ± 16.5 in total. The job satisfaction of the subjects was analysed according to the following factors: rewards and promotions, job demands, professional status, autonomy, personal relationships, and

administration. The total score was 75.8 ± 8.1 and job satisfaction involving professional status was 22.9 ± 3.1 , which was the highest. The eating behavior of the subjects that was examined included daily water/caffeine intake, experiences of reactions to caffeine, changes in food intake under stress, the food groups, activity levels, healthy weight, sanitation, obesity, and drinking. The total score was 65.7 ± 9.0 . The total score for job autonomy involving job stress was 61.0 ± 14.6 and was significantly higher for the charge nurse ($P=0.000$). Fatigue level of general nurses according to position was 88.1 ± 17.1 , and the job satisfaction of charge nurses was 79.1 ± 8.3 .

The group with experiences of caffeine reactions in eating behavior according to position was charge nurses(48.0%) and, the group without any reaction was nurse's aide(75.3%), which was significantly high($P=0.045$). The group that showed a decrease in food intake under stress was nurse's aide(24.7%), and the group without change was charge nurse(36.0%). The group that had an increase in food intake was nurses(69.1%)($P=0.006$). The group with the most job stress according to position was charge nurses(52.0%) and the group with the lowest job stress was nurse's aide(29.6%)($P=0.000$). As a result of analysing factors according to job stress in the inter-quartile range(highest, high, low, and lowest), the job satisfaction of the subjects was presented as follows: rewards and promotions($P=0.000$), job demand($P=0.000$), professional status($P=0.002$), personal relationship($P=0.003$), administration($P=0.000$), and autonomy($P=0.000$) were highest in the group with the most stress. Each of these had significant differences. With regards to the eating behavior of the subjects according to job stress, the group with the highest job stress had the highest scores in eating behavior.

As a result of this study, the eating behavior of care hospital nurses is presented as follows: they drank 0.5L~1.0L of water daily, they did not drink caffeine drinks above the daily recommended level suggested by Ministry of Food and Drug Safety. Over 60% of them never had any caffeine reaction. There was more than a 50% of correlation between the stress of the nursing staff of care hospitals and food intake. They exercised more than 30 minutes every day to maintain their weight.

Although the subjects were not obese and tried hard to maintain a normal

weight, as they ate more food under stress, it is suggested that their stress levels and food intake should continue to be observed.

The limitations of this study were that the survey was confined to onlt a few care hospital nurses, the investigation of eating behavior was rough, and eating speed, between-meal snacking, frequency of eating-out, and daily food intake were not specifically investigated.

Care hospital nurses had the opportunities to have a diagnosis of their eating habits and to be aware of their problems, but hospital food should be institutionalized for nurses to be a guide on proper nutrition as well as provide meal service for patients and counsel on nutrition. Further studies should deal with diverse and extensive areas on the positions of the nursing staff and job stress.

제1장 서론

오늘날처럼 경쟁과 갈등이 치열한 산업 사회에서는 사회가 기능적으로나 구조적으로 복잡하게 변화하므로 이에 적응해야 하는 현대인들의 대부분은 많은 스트레스를 받고 있다. 스트레스는 정신적 신체적 질환에 중요한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며, 생활 습관은 정신적 스트레스뿐만 아니라 신체적 건강과 관련이 있다. 현대인 질병의 50~70%가 스트레스와 관련이 있고, 심장병 유발요인의 75%가 스트레스에 의한 것이라고 한다.(1,2)

스트레스란 의학적으로 설명이 되지 않는으나 내부 또는 외부로부터 일어나는 갈등이나 자극으로부터 야기되며 일상생활 속에서 불편을 초래하거나 지장을 주는 모든 형태의 방해 현상이라 할 수 있다. 이는 일정기간 뿐만 아니라 일생동안 겪게 되는 현상이다. 스트레스 그 자체가 악영향을 끼치는 건 아니지만 스트레스로 인해 다른 질병의 발생률이 높아지고 건강을 해치는 원인으로 작용하고 있다.(3)

우리나라의 일상생활 스트레스 평균은 81%이며, 직장인 중 직무스트레스를 느끼는 비중은 87%로, 미국이나 일본 등 OECD 국가의 평균인 78%에 비해 높은 수준으로 나타났다. (4)

직무스트레스는 개인의 능력 또는 개인의 욕구와 직무환경에서의 요구가 상충할 때 주로 발생한다. 사람들은 어떠한 형태의 스트레스든 적절히 대처해 가는 나름의 능력과 기술을 지니고 있어 적절한 수준의 직무스트레스는 조직의 활력과 긴장감을 유지하는 역할을 하기도 한다. 하지만 과도한 직무스트레스는 개인의 생활과 건강에도 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 조직 구성원들의 생산성과 작업 동기를 저하시키는 등 역기능으로 작용할 가능성이 있다. (5)

병원에서 근무하는 간호 인력들이 직장에서 경험하는 과중한 업무와 역할 갈등, 그리고 업무자율성 결여, 상사와의 갈등, 동료 간의 경쟁과 갈등, 근무조건, 환자와 보호자와의 접촉, 병원 감염 등 각종 스트레스에 노출되어 있다.(6)

최근에는 조직변화 차원으로 병원 원가 절감에 따른 조직구조의 개편을 경험하며 직무만족도는 떨어지고 직무스트레스는 증가하고 있는 추세이다. 스트레스의 이러한 원인들은 간호업무에 대한 다른 사람들과의 관계, 조직분위기, 내적인 요소, 조직 역할, 조직구조 등에 의해서 기원한다. (7) 어느 정도의 스트레스는 간호업무

수행에 긍정적인 영향을 미쳐 개인의 성장과 생산성 증가에 도움이 되기도 하나, 과도한 스트레스는 정신적 건강에 해로운 영향을 줄뿐만 아니라 환자간호의 질을 떨어뜨리고, 업무수행 능력을 감소시키며, 의료기기의 오작동, 환자과약의 오류 및 주사침 상해, 투약오류 등 여러 사고의 발생 위험을 높일 수 있다.(8) 특히 요양병원의 경우 간호사의 정원은 연평균 1일 입원환자 6명당 1명을 기준으로 하되 간호조무사를 간호사 정원의 3분의 2범위 내에서 둘 수 있어(의료법 제 38조) 요양병원 은 간호인력 등급이 높아질수록 간호사 수에 비해 간호조무사 수가 증가하므로 간호사가 담당하는 환자의 수는 많아지고 있다.(9) 요양병원 간호인력 구성 비율상 간호조무사가 전체의 3분의 2를 차지하는 상태에서 간호조무사의 업무과실로 인한 문제 발생 시 함께 근무하는 간호사에 대한 법적 책임에 대한 근거가 불분명하여 간호사들은 업무 지시와 감독, 중재의 결과 확인에 대한 부담과 스트레스를 경험하고 있다. (10) 또한 근무조건 및 보상, 응급상황 시 대처상황, 인력부족과 업무부담, 의료한계의 심리적 부담감 등으로 인해 소진현상, 과도한 스트레스가 발생하여 환자들에게 제공되는 간호의 질과 직무만족에 영향을 미칠 수 있다.(11)

다양한 원인에 의한 스트레스는 각종 행동으로 표출되며, 이 가운데 결식, 폭식 등과 같은 식행동이 포함된다. 식행동이란 식품을 섭취하는 여러 가지 행동, 이런 행동을 추진하는 능력의 형성, 그리고 이의 전승에 관련된 모든 행동을 포함한다.(12) 식행동은 내적·외적 요인들의 영향을 받아서 형성되는데 내적 요인으로는 ‘신념, 태도, 지식, 개인의 가치’가 있고 외적 요인으로는 토질, 기후 같은 식품의 생산 조건 여부를 결정하는 ‘자연환경’이 있으며 인종, 종교, 경제수준, 사회 문화적 전통 및 개인이 속한 특수 집단에서 식품을 선택하고 받아들이는 ‘사회·문화적 환경’과 생산, 기술, 저장, 분배 등의 ‘인위적인 환경’등이 있다. 이러한 내적·외적 환경 요인들에 의해 개인이 선택하는 식품의 폭이 달라지고, 식행동이 결정된다.(13)

최근 연구에서 스트레스가 사람 또는 동물의 식행동에 영향을 미친다고 알려져 있고, 스트레스 강도에 따라 식사 섭취량이 증가되거나 감소된다고 한다.(14,15) 과식은 비만으로 연결되고, 결식은 체중감소와 연결되어 건강에 심각한 영향을 줄 수 있다.(16) 스트레스는 감정상태의 변화나 건강에 해를 끼치는 여러 가지 변화를 초래하게 되는데, 적당한 수면과 휴식 규칙적인 식사와 운동, 표준체중의 유지, 적당량의 음주, 금연 및 여가활동 등과 같은 건강행동이 스트레스를 낮춘다. 스트레스 정도가 낮을수록 식생활습관과 건강관리를 위한 행동이 좋은 것으로 나타났다고 보고가 있다.(17)

지금까지 수많은 학자들이 국민들의 건강상태 유지에 필요한 자료제공을 위하여 여러 대상으로 스트레스, 식생활습관 등에 대한 연구는 계속해 오고 있다. 그러나 환자의 질병치료에 중요한 담당을 하고 있는 간호 인력에 대한 직무스트레스, 식생활습관에 관한 연구 자료는 거의 찾아볼 수 없다. 대부분의 간호 인력은 불규칙한 식생활, 운동부족 등으로 여러 가지 영양과 관련 있는 건강상의 문제를 야기할 수 있는 상황에 처해 있다. 간호 인력의 스트레스 수준이나 건강상태는 환자들에게도 영향을 줄 수 있으므로 매우 중요하다 할 수 있다.(18)

이에 본 연구는 지속적으로 늘어나고 있는 요양병원에 근무하는 간호 인력의 직급 및 직위와 직무스트레스가 식생활태도에 미치는 영향에 대해 알아보고, 요양병원 간호 인력의 개인 삶의 질을 높이고 나아가 간호의 질을 높일 수 있는 기초자료를 마련하고자 이 연구를 시도하였다.

제2장 연구 내용 및 방법

제 1 절 연구대상 및 조사 기간

1. 연구대상

본 연구는 요양병원 간호 인력의 직위 및 직무만족도가 식생활습관에 미치는 영향을 알아보기 위하여 수원, 광주, 전남 소재의 요양병원 간호사와 간호조무사를 대상으로 조사하였다.

2. 조사 기간

본 조사를 위한 설문지는 2014년 7월 초에 15명의 간호사와 간호조무사들에게 예비조사를 실시한 후 문제점을 보완하였으며, 2014년 7월 20일부터 8월 02일에 걸쳐 설문조사를 실시하였다. 설문지 작성은 본 연구자가 대상 요양병원의 각 간호부장 또는 간호과장에게 연구목적과 방법을 설명한 뒤 간호사, 간호조무사들의 동의를 얻고 점심시간을 이용하여 간호사, 간호조무사들이 직접 작성하도록 하여 수거하거나, 본 연구자가 간호사, 간호조무사와 직접 면담을 통하여 연구 목적과 방법을 설명한 뒤 본인이 직접 작성하도록 안내한 후 수거하였다. 대상자는 총 237명이었으며, 회수된 설문지는 170부 중 기록이 무성의 하거나 응답이 누락된 9명을 제외한 161명(회수율94.7%)을 대상으로 본 연구의 최종 분석 자료로 사용하였다.

제 2 절 연구내용 및 방법

1. 일반적 특성 조사

일반적 특성 조사 문항으로 대상자들의 성별, 연령, 종교, 결혼상태, 최종 학력, 근무경력, 직위, 근무형태, 월 평균 수입, 직업에 대한 만족도 등을 조사하였다.

2. 신체계측 조사

대상자들의 키와 체중은 자기 기입식으로 작성하였고, 키와 몸무게를 이용하여 지방의 양을 추정하는 비만측정법인 체질량지수(body mass index, BMI)를 사용하였다. 체질량 지수는 세계적으로 사용되는 비만도의 판정 기준이며, 대한비만학회에서 제시한 비만치료지침 2012를 이용하여 18.5는 저체중, 18.5~22.9는 정상, 23~24.9는 위험체중, 25~29.9는 1단계비만, 30이상은 2단계비만으로 구분하였다.

3. 건강관련행동 조사

건강관련행동 조사는 건강인지도, 건강관심도, 1일 수면시간, 흡연여부, 음주횟수, 과거에 앓았거나 현재 앓고 있는 질병의 종류에 대해 6문항을 조사하였다.

4. 직무스트레스 조사

직무스트레스 조사는 한국산업안전공단 산업안전보건연구원에서 제시한 한국형 직무스트레스요인 측정도구 단축형을 이용하였다.(19) 한국형 직무스트레스요인 측정도구 원 척도는 43개의 항목으로 이루어져 있으며 구체적으로는 물리환경, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화인 8개의 영역으로 구성되어 있다. 한국형 직무스트레스요인 점수 산출 방법은 각 문항별로 ‘전혀 그렇지 않다’‘그렇지 않다’‘그렇다’‘매우 그렇다’로 구성하였고, 이에 대해 1-2-3-4점을 부여하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높은 문항은 그대

로 평가하였고, 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 낮은 문항은 4-3-2-1로 다시 코딩하여 개별문항을 평가하였다.

본 연구에서는 한국형 직무스트레스요인 측정도구 단축형을 이용하여 직무요구 4문항, 직무자율 4문항, 관계갈등 3문항, 직무불안정성 2문항, 조직체제 4문항, 보상 부적절 3문항, 직장문화 4문항으로 총 24문항으로 구성하였다. 점수 산출 방법은 각 문항별로 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’로 구성하였고, 이에 대해 1-2-3-4-5점을 부여하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높은 문항은 그대로 평가하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 낮은 문항은 5-4-3-2-1로 다시 코딩하여 개별문항을 평가하였다. 또한 7개 영역의 점수를 아래 수식과 같이 100점으로 환산하여 합산한 후 다시 이를 7로 나누는 방식으로 측정값의 분포가 정규분포에 근사하는 측정값을 얻기 위해 계산하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 직무스트레스 신뢰도(Cronbach α)는 0.80이었다.

각 영역별 환산점수 = (실제점수-문항수)×100/(예상 가능한 최고점수-문항수)

5. 피로수준 조사

조사 대상들의 피로수준은 1993년 Schwartz, Janodrf 및 Krupp(20)가 개발한 피로 조사 도구(FAI)를 2000년 장세진(21)이 우리나라 직장인들의 피로 수준을 측정하는데 적합하도록 재구성한 다차원 피로척도(MFS)를 예비조사 후 수정, 보완하여 사용하였다. 총 19문항으로 구성되었으며, 점수 부여는 1-2-3-4-5-6-7 방식을 사용하였으며, 가장 낮은 수준인 “전혀 아니다”는 1점, “보통이다”는 4점, 가장 높은 수준인 “매우 그렇다”는 7점을 부여한 후, 나머지 빈 구간에 평균이 4점을 기준으로 2점, 3점, 5점, 6점을 각각 부여하였다. 점수가 높을수록 피로수준이 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 피로수준 신뢰도(Cronbach α)는 0.92이었다.

6. 직무만족도 조사

직무만족도의 경우 Slavitt(22)이 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위해 개발한 도구를 이경미(23)가 수정, 보완한 직무만족도 측정도구를 수정, 보완

하여 사용 하였다. 보수와 승진 4문항, 전문 직업적 수준 7문항, 업무요구 3문항, 대인관계 6문항, 행정 3문항, 자율성 2문항 총 25문항으로 구성되었다. 각 문항별로 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘약간 그렇다’ 3점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 구성하였고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무만족도 신뢰도(Cronbach α)는 0.82이었다.

7. 식 행동 조사

식생활태도 조사 문항은 보건복지부에서 발표한 한국인을 위한 식생활 지침 개정안 중 성인을 위한 식생활 지침 일부를 질문 화하여 총 20문항으로 구성하였다. 식품군과 관련해 4문항, 활동량과 건강체중과 관련해 3문항, 위생과 관련해 5문항, 나트륨과 관련해 4문항, 지방과 관련해 3문항, 음주와 관련해 1문항으로 구성하였다.

제 3 절 자료 분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 21 통계프로그램을 이용하였다. 일반적 특성, 식생활습관, 건강관련행동과 같은 비연속변수는 빈도와 백분율을 교차분석 후 유의성은 χ^2 -test로 검증하였다. 직무스트레스, 피로수준, 직무만족도와 같은 연속변수는 평균과 표준편차를 구한 후 직위와 직업만족도에 따른 차이와 식생활습관에 따른 차이를 알아보기 위해 일원분산분석(ANOVA)과 F-test을 이용하여 유의도 검증을 실시하였으며, 유의성 검증은 $\alpha=0.05$ 에서 이루어졌다.

제 3 장 연구결과 및 고찰

제 1 절 연구대상자의 특성

1. 연구대상자의 일반 환경요인

연구 대상자의 일반적인 환경요인 특성은 표 1과 같다. 본 연구의 대상자는 161명으로 여자 157명(97.5%), 남자 4명(2.5%)으로 여자의 비율이 더 높았으며 연령대는 40대 43.5%, 30대 25.5%, 50대 이상 22.4%, 20대 18.7% 으로 40대가 가장 많았다.

종교의 경우 무교 39.1%, 기독교 32.3%, 천주교 8.0%, 불교 9.3%, 기타 1.2% 였으며, 결혼 상태는 기혼 75.8%, 미혼이 23%, 이혼 1.2%로 대부분 기혼자였다. 최종 학력은 고졸과 3년제가 각각 30.4%, 2년제 14.3%, 4년제 20.5%, 대학원 이상(재학 포함) 3.1%, 기타 1.2% 으로 나타났다.

근무경력률의 경우 7년 이상 37.3%, 2~5년 미만 27.3%, 5~7년 미만 15.5%, 1년 미만이 11.8%, 1~2년 미만 8.1% 였으며, 직위는 간호조무사가 50.3%로 가장 높게 나타났다으며 일반간호사 34.2%, 책임간호사 15.7% 순으로 나타났다. 근무형태는 3교대 근무가 61.5%, 상근근무가 24.2%, 교대근무가 14.3%로 밝혀졌다. 이들의 월 평균수입(4대 보험 포함)은 100~200만원 미만이 30.2%, 200~300만원 28.6%, 100만원 미만과 300~400만원 미만이 각각 0.6% 순으로 나타났다. 마지막으로 직업 만족도에 있어서는 만족한다가 47.8%로 가장 높게 나타났으며, 그저 그렇다 37.9%, 별로 만족하지 않는다 10.6%, 전혀 만족하지 않는다와 아주 만족한다가 각각 1.9%로 나타났다.

표 1. 연구대상자의 일반 사항

		N(%)
구분		전체 (N=161)
성별	여자	157(97.5)
	남자	4(2.5)
연령대	20대	14(8.7)
	30대	41(25.5)
	40대	70(43.5)
	50대 이상	36(22.4)
종교	기독교	52(32.3)
	천주교	29(18.0)
	불교	15(9.3)
	무교	63(39.1)
	기타	2(1.2)
결혼상태	미혼	37(23.0)
	기혼	122(75.8)
	이혼	2(1.2)
최종학력	고졸	49(30.4)
	2년제	23(14.3)
	3년제	49(30.4)
	4년제	33(20.5)
	대학원 이상(재학포함)	5(3.1)
	기타	2(1.2)
근무경력	1년 미만	19(11.8)
	1~2년 미만	13(8.1)
	2~5년 미만	44(27.3)
	5~7년 미만	25(15.5)
	7년 이상	60(37.3)

표 1. 계속

		N(%)
구분		전체 (N=161)
직위	일반간호사	55(34.2)
	책임간호사	25(15.5)
	간호조무사	81(50.3)
근무형태	상근근무	39(24.2)
	교대근무	23(14.3)
	3교대근무	99(61.5)
월 평균 수입	100만원 미만	1(0.6)
	100~200만원 미만	113(70.2)
	200~300만원 미만	46(28.6)
	300~400만원 미만	1(0.6)
만족도	전혀 만족하지 않는다	3(1.9)
	별로 만족하지 않는다	17(10.6)
	그저 그렇다	61(37.9)
	만족 한다	77(47.8)
	아주 만족 한다	3(1.9)

2. 연구대상자 신체계측치 및 건강관련행동

연구 대상자의 신체계측 및 비만도는 표 2와 같다. 대상자들의 신체계측은 표 2에 제시한 바와 같이 평균 신장 160.0±4.4cm, 평균 체중 57.9±11.1kg으로 나타났다. 이는 한국인 영양섭취기준(234)에서 제시한 30~49세 여성의 신장 157cm, 체중 54.2kg을 비교 하였을 때 본 연구의 대상자들이 신장은 크고, 체중은 높게 나가는 것을 알 수 있다. 이들의 비만도는 저체중 7.5%, 정상 55.9%, 위험체중 19.9%, 1단계 비만 11.8%, 2단계비만 5.0% 였으며, BMI는 평균이 22.7±4.4로 정상체중의 범위에 속한 것으로 나타났다. 이는 전북지역 간호사(25)가 보고한 평균신장 161.15cm, 표준체중 54.41kg, BMI 20.92와 박성옥 외(26)이 보고한 20세~29세 평균 신장 160.7cm, 평균체중 54.9kg, 평균 BMI 21.1과 경남지역 간호인(18)의 평균 신장 161.2cm, 평균체중 52.5kg, 평균 BMI 20.1과 거의 비슷하게 나타났다.

건강관련 행동에 대해서는 표 3에 제시하였다. 본인의 주관적 건강상태에 대해서는 55.9%가 보통으로 가장 높게 나타났으며, 좋음 36.0%, 나쁨 5.0%, 매우 좋음 3.1% 순으로 조사되었다. 건강 관심도에서는 54.7%(많음 46%, 아주 많음 8.7%)가 건강에 대해 관심이 많다고 응답하였으며 보통이 41.6%, 적음 3.7%로 나타났다. 성인 여성(27), 초·중교사들(28), 대학생들(29)의 건강에 대한 관심의 결과에서는 모두 보통이 가장 높게 나왔으나, 본 연구에서는 많음이 가장 높게 나왔다. 건강에 대한 관심이 높을수록 평소에 건강관리를 많이 할 뿐만 아니라 건강관리 방법에 있어서도 운동 등의 적극적인 방법을 택하고 있다는 보고(29)가 있으므로 건강에 대한 관심은 앞으로도 계속 중요하다고 할 수 있다. 그러므로 적음이라고 응답한 자들의 건강에 대한 관심을 높일 수 있는 방법을 마련할 필요가 있지 않을까 생각된다. 수면시간은 6~8시간이 68.3%, 4~6시간 26.1%, 8시간 이상 5.0%, 4시간 미만 0.6%로 나타났다. 흡연여부에서는 98.8%가 흡연을 하지 않다고 응답하였고, 1.2%만이 흡연을 하고 있다고 응답하였다. 음주량은 일주일을 기준으로 조사하였으며, 59.6%가 전혀 마시지 않는다고 가장 높게 나타났으며, 1~3회 38.5%, 4~6회 1.9%로 나타났다. 흡연과 음주에 대해서는 전북지역 간호사(25), 정민주(30), 이계정(31)의 연구결과와 비슷하게 나타났다. 과거부터 현재까지 질병 여부에 대해서는 54.7%가 없음으로 가장 많이 응답하였으며, 위장질환 16.8%, 빈혈 11.2%, 갑상선질환 7.5%, 편두통/고지혈증 6.8%, 신경통/고혈압 4.3%, 시력장애 3.1%, 지방간/신장질환 1.9%, 당

료 1.2% 순으로 나타났다. 본 연구 대상자들은 대부분 앓고 있는 질병은 없었으나 두 번째로 높았던 위장질환에 있어서 응급 상황, 보호자와의 접촉 등 여러 상황이 식사를 할 수 없게 하거나, 폭식을 할 가능성을 높게 하는 등의 요인이 영향을 미쳤을 것으로 생각된다.

표 2. 연구대상자 신체계측치

		N(%)
구분	전체 (N=161)	
신장(cm)	160.0±4.4 ¹⁾	
체중(kg)	57.9±11.1	
BMI ²⁾	22.7±4.4	
	저체중	12(7.5)
	정상	90(55.9)
비만도	위험체중	32(19.9)
	1단계 비만	19(11.8)
	2단계 비만	8(5.0)

¹⁾ 평균±표준편차

²⁾ BMI : Body Mass Index = 체중 (kg)/키(m)²

저체중 : BMI 18.5, 정상 : BMI 18.5~22.9 위험체중 : BMI 23~24.9
 1단계 비만 : BMI 25~29.9 2단계 비만 : BMI>30

표 3. 연구대상자 건강관련행동 조사

		N(%)
구분		전체 (N=161)
건강인지도	나쁨	8(5.0)
	보통	90(55.9)
	좋음	58(36.0)
	매우 좋음	5(3.1)
건강관심도	적음	6(3.7)
	보통	67(41.6)
	많음	74(46.0)
	아주 많음	14(8.7)
1일 수면시간	4시간 미만	1(0.6)
	4시간~6시간	42(26.1)
	6시간~8시간	110(68.3)
	8시간 이상	8(5.0)
흡연여부	예	2(1.2)
	아니오	159(98.8)
음주량(일주일 기준)	전혀 마시지 않는다	96(59.6)
	1~3회	62(38.5)
	4~6회	3(1.9)
질병여부(과거부터 현재)	위장질환	27(16.8)
	갑상선질환	12(7.5)
	당뇨	2(1.2)
	빈혈	18(11.2)
	편두통	11(6.8)
	시력장애	5(3.1)
	신경통	7(4.3)
	고혈압	7(4.3)
	고지혈증	11(6.8)
	지방간	3(1.9)
	신장질환	3(1.9)
	없음	88(54.7)

3. 연구대상자 직무스트레스 조사

연구대상자의 직무스트레스 조사는 표4에 제시하였다. 직무 요구도는 4문항으로 ‘나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.’ 3.0 ± 0.8 , ‘업무량이 현저하게 증가하였다.’ 3.2 ± 0.9 , ‘업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.’ 3.5 ± 0.8 , ‘여러 가지 일을 동시에 해야 한다.’ 3.4 ± 0.8 로 나타나 직무요구도 합계는 12.2 ± 1.2 로 조사되었다.

직무자율성에 대한 내용은 4문항으로 ‘내 업무는 창의력을 필요로 한다.’ 3.3 ± 0.8 , ‘내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.’ 2.7 ± 0.8 , ‘작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.’ 3.1 ± 0.9 , ‘나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.’ 3.4 ± 1.0 로 나타났으며 직무자율성 합계는 11.6 ± 2.4 로 조사되었다.

관계갈등에 대한 내용은 2문항으로 ‘나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.’ 2.4 ± 0.7 , ‘직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.’ 2.3 ± 0.6 로 나타나 관계갈등에 대한 합계는 2.4 ± 0.7 로 조사되었다.

직무불안정성에 대한 항목은 2문항으로 ‘직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다’ 2.5 ± 0.8 , ‘나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예: 구조조정)가 있었거나 그럴 것으로 예상된다.’ 2.5 ± 0.8 로 나타났으며 직무불안정성에 대한 합계는 5.0 ± 1.4 로 조사되었다.

조직문화에 대한 항목은 4문항으로 ‘우리 회사는 근무평가나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.’ 3.1 ± 0.7 , ‘업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.’ 3.3 ± 0.8 , ‘우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.’ 2.9 ± 0.8 , ‘일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회의 통로가 있다.’ 3.0 ± 0.7 로 나타나 조직문화에 대한 합계는 11.7 ± 2.3 로 조사되었다.

보상 부적절에 대한 항목은 3문항으로 ‘나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.’ 2.9 ± 0.7 , ‘내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.’ 2.9 ± 0.8 , ‘나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.’ 3.0 ± 0.7 로 나타나 보상 부적절에 대한 합계는 9.2 ± 1.7 로 조사되었다.

직장문화에 대한 항목은 4문항으로 ‘회식 자리가 불편하다.’ 2.6 ± 0.8 , ‘나는 기준이

나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.’ 2.5 ± 0.8 , ‘직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.’ 2.7 ± 0.8 , ‘남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.’ 2.1 ± 0.7 로 나타났으며 직장문화에 대한 합계는 10.0 ± 2.2 로 조사되었다.

본 연구 대상자의 직무스트레스 합계는 70.5 ± 6.5 점으로 나타났으며, 이들이 느끼는 직무스트레스는 직무자율성 11.6 ± 2.4 점, 조직문화 11.7 ± 2.3 점, 보상부적절 9.2 ± 1.8 점, 직장문화 10.0 ± 2.2 점, 직무불안정성 5.0 ± 1.4 점, 관계갈등 2.4 ± 0.6 에 비해 직무요구도 12.2 ± 1.2 점에서 가장 높게 나타났다. 이는 산업간호사(32)를 대상으로 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절 순으로 스트레스가 높은 경우와 차이가 나타났다. 본 연구 대상자들은 인력부족과 업무부담, 응급상황시의 대처상황 등에 의해 직무 요구도에 상대적으로 높은 직무스트레스를 나타낸 것으로 보여 진다.

표 4. 연구대상자 항목별 직무스트레스 조사

구분	전체 (N=161)
나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	3.0±0.8 ¹⁾
업무량이 현저하게 증가하였다.	3.2±0.9
업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	3.5±0.8
여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	3.4±0.8
직무요구도 합계	12.2±1.2
내 업무는 창의력을 필요로 한다.	3.3±0.8
내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	2.7±0.8
작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	3.1±0.9
나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	3.4±1.0
직무자율성 합계	11.6±2.4
나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	2.4±0.7
직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	2.3±0.6
관계갈등 합계	2.4±0.7
직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	2.5±0.8
나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예: 구조조정)가 있었거나 그럴 것으로 예상된다.	2.5±0.8
직무불안정성 합계	11.7±2.3

¹⁾평균±표준편차

표 4. 계속

구분	전체 (N=161)
나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	2.9±0.7 ¹⁾
내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	2.9±0.8
나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	3.0±0.7
보상부적절 합계	9.2±1.8
우리 회사는 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합 리적이다.	3.1±0.7
업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루 어지고 있다.	3.3±0.8
우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	2.9±0.8
일에 대한 나의 생각을 반영 할 수 있는 기회의 통로가 있다.	3.0±0.7
조직 문화 합계	11.7±2.3
회식 자리가 불편하다.	2.6±0.8
나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	2.5±0.8
직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	2.7±0.8
남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	2.1±0.7
직장문화 합계	10.0±2.2
직무스트레스 합계	70.5±6.5

¹⁾평균±표준편차

4. 연구대상자 피로수준 조사

피로수준은 표5에 제시하였다. 총 19문항으로 ‘나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.’ 4.1 ± 1.3 , ‘나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.’ 4.5 ± 1.3 , ‘나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.’ 4.5 ± 1.3 , ‘나는 피로하면 집중력이 떨어진다.’ 4.7 ± 1.2 , ‘나는 운동을 하고 나면 피로해진다.’ 4.1 ± 1.4 , ‘나는 더우면 피로를 느낀다.’ 4.5 ± 1.4 , ‘나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.’ 4.9 ± 1.4 , ‘나는 우울해지면 피로를 느낀다.’ 4.6 ± 1.5 , ‘온도가 시원해지면 피로가 감소된다.’ 4.7 ± 1.3 , ‘나는 쉽게 피로를 느낀다.’ 4.0 ± 1.3 , ‘피로로 인하여 업무 능률이 떨어진다.’ 4.1 ± 1.4 , ‘피로 때문에 문제가 자주 발생한다.’ 3.2 ± 1.5 , ‘피로를 느낄 때 시간이 많이 거리는 작업을 하면 능률이 떨어진다.’ 4.3 ± 1.4 , ‘피곤하면 임무를 수행하는 데에 어려움을 느낀다.’ 4.3 ± 1.3 , ‘몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.’ 4.2 ± 1.3 , ‘피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.’ 4.3 ± 1.3 , ‘피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다.’ 4.4 ± 1.4 , ‘나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.’ 4.2 ± 1.3 , ‘나는 피로하면 짜증이 늘어난다.’ 4.7 ± 1.4 로 나타났으며 피로수준 합계는 83.1 ± 16.5 로 조사되었다.

표 5. 연구대상자 피로수준 조사

구분	전체 (N=161)
나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.	4.1±1.3 ¹⁾
나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.	4.5±1.3
나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.	4.5±1.3
나는 피로하면 집중력이 떨어진다.	4.7±1.2
나는 운동을 하고 나면 피로해진다.	4.1±1.4
나는 더우면 피로를 느낀다.	4.5±1.4
나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.	4.9±1.4
나는 우울해지면 피로를 느낀다.	4.6±1.5
온도가 시원해지면 피로가 감소된다.	4.7±1.3
나는 쉽게 피로를 느낀다.	4.0±1.3
피로로 인하여 업무 능률이 떨어진다.	4.1±1.4
피로 때문에 문제가 자주 발생한다.	3.2±1.5
피로를 느낄 때 시간이 많이 거리는 작업을 하면 능률이 떨어진다.	4.3±1.4
피곤하면 임무를 수행하는 데에 어려움을 느낀다.	4.3±1.3
몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.	4.2±1.3
피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.	4.3±1.3
피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다.	4.4±1.4
나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.	4.2±1.3
나는 피로하면 짜증이 늘어난다.	4.7±1.4
피로수준 합계	83.1±16.5

5. 연구대상자 직무만족도 조사

직무만족도 조사는 표6에 제시하였다. 보수와 승진은 4문항으로 ‘현재 나의 보수는 만족스럽다’ 2.5 ± 0.8 , ‘다른 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무조건 때문에 여기서 근무하는 것이 더 만족스럽다.’ 2.7 ± 0.9 , ‘우리 병원은 직원복지에 대해 많은 관심을 가지고 있다.’ 2.5 ± 0.8 , ‘승진에 따른 보수차등이 충분하다.’ 2.5 ± 0.7 로 나타나 보수와 승진의 평균은 2.6 ± 0.6 로 조사되었다.

전문 직업적 수준은 7문항으로 ‘근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다.’ 3.5 ± 0.8 , ‘현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.’ 3.2 ± 0.7 , ‘타 직종과 비교, 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.’ 3.4 ± 0.7 , ‘나는 내 업무에 만족한다.’ 3.3 ± 0.6 , ‘나는 내 직업을 다시 선택하더라도 간호직을 선택할 것이다.’ 2.8 ± 1.0 , ‘나의 업무 중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무 지식이 요구되지 않는다.’ 2.6 ± 0.8 , ‘내 자신의 행동에 대해서는 내가 책임진다는 생각으로 근무한다.’ 4.0 ± 0.7 로 나타났으며, 전문 직업적 수준 평균은 3.3 ± 0.5 로 조사되었다.

업무요구는 3문항으로 ‘내가 원하는 만큼 업무를 수행할 수 있는 시간을 가지고 있다.’ 3.4 ± 0.7 , ‘다른 간호인력들과 업무에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분하다.’ 2.8 ± 0.9 , ‘나의 업무에서 해야 하는 간호, 행정업무, 관찰 등에 보내는 시간이 적당하다.’ 2.9 ± 0.7 로 나타나 업무요구 평균은 3.0 ± 0.6 로 조사되었다.

대인관계는 6문항으로 ‘동료 간호 인력들끼리 업무가 바쁠 때 서로 도우며 일한다.’ 3.7 ± 0.7 , ‘간호 인력 직급사이에 협조가 잘 이루어지고 있다.’ 3.5 ± 0.7 , ‘간호 인력들이 화목한 가족처럼 지내지는 않는다.’ 2.5 ± 0.8 , ‘부서 내에서 다른 직종의 직원들과 협동 작업이 잘 이루어진다.’ 3.2 ± 0.7 , ‘대체로 의사들이 간호 인력과 협동하지 않는다.’ 2.6 ± 0.7 , ‘의사들은 일반적으로 간호 인력이 하는 일에 대해 이해하고 인정한다.’ 3.1 ± 0.7 로 나타나 대인관계 평균은 3.1 ± 0.3 로 조사되었다.

행정은 3문항으로 ‘업무처리과정에서 타 직종과 문제발생시 행정체제가 마련되어 있다.’ 2.9 ± 0.7 , ‘사무적인 일이 더 많아서 간호업무에 지장을 준다.’ 2.7 ± 0.8 , ‘간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.’ 2.9 ± 0.6 로 나타나 행정 평균은 2.9 ± 0.5 로 조사되었다.

자율성은 2문항으로 ‘나는 내 업무에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라 믿는다.’ 3.1 ± 0.7 , ‘상급자의 관리나 통제가 없어도

내가 맡은 분야의 일은 비교적 자유롭게 수행해 나간다.’ 3.3 ± 0.7 로 나타나 자율성 평균은 3.2 ± 0.7 로 조사되었다.

본 연구 대상자의 직무만족도 전체 합계는 75.7 ± 8.1 점으로 나타났으며, 이들이 느끼는 직무만족도는 대인관계 18.6 ± 1.9 점, 보수와 승진 10.2 ± 2.3 점, 업무요구 9.1 ± 1.7 점, 행정 8.6 ± 1.4 점, 자율성 6.4 ± 1.2 점에 비해 전문 직업적 수준 22.9 ± 3.1 점에서 가장 높게 나타났다. 보수와 승진의 결과 값이 가장 낮게 나타난 것은 간호사를 대상으로 한 연구(33)에서도 봉급 문제는 불만족의 원인의 하나로 나타났다. 이것은 간호 인력들이 직장에서 경험하는 과중한 업무와 역할 갈등, 근무조건에 비해 만족할 만한 보수를 지급하지 않는 것에 대한 불만이 아닐까 생각 한다. 보수와 승진 및 업무요구에 대한 불만은 직무에 대한 정서적 반응으로 업무수행 정도에 영향을 미치므로(34), 간호서비스의 질을 높이고 업무수행 능력을 향상시키기 위해서는 효율적인 업무개선과 정책개발 통하여 직무만족을 향상시키는 방안이 시급하다고 사료된다.(35)

표 6. 연구대상자 항목별 직무만족도 조사

구분	전체 (N=161)
현재 나의 보수는 만족스럽다	2.5±0.8 ¹⁾
다른 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무조건 때문에 여기서 근무하는 것이 더 만족스럽다.	2.7±0.9
우리 병원은 직원복지에 대해 많은 관심을 가지고 있다.	2.5±0.8
승진에 따른 보수차등이 충분하다.	2.5±0.7
보수와승진 합계	10.2±2.3
내가 원하는 만큼 업무를 수행할 수 있는 시간을 가지고 있다.	3.4±0.7
다른 간호인력들과 업무에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분하다.	2.8±0.9
나의 업무에서 해야 하는 간호, 행정업무, 관찰 등에 보내는 시간이 적당하다.	2.9±0.7
업무요구 합계	9.1±1.7
근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다.	3.5±0.8
현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.2±0.7
타 직종과 비료, 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.	3.4±0.7
나는 내 업무에 만족한다.	3.3±0.6
나는 내 직업을 다시 선택하더라도 간호직을 선택할 것이다.	2.8±1.0
나의 업무 중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무 지식이 요구되지 않는다.	2.6±0.8
내 자신의 행동에 대해서는 내가 책임진다는 생각으로 근무한다.	4.0±0.7
전문직업적수준 합계	22.9±3.1

1) 평균±표준편차

표 6. 계속

구분	전체 (N=161)
나는 내 업무에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라 믿는다.	3.1±0.7 ¹⁾
상급자의 관리나 통제가 없어도 내가 맡은 분야의 일은 비교적 자유롭게 수행해 나간다.	3.3±0.7
자율성 합계	6.4±1.2
동료 간호 인력들끼리 업무가 바쁠 때 서로 도우며 일한다.	3.7±0.7 ¹⁾
간호 인력 직급사이에 협조가 잘 이루어지고 있다.	3.5±0.7
간호 인력들이 화목한 가족처럼 지내지는 않는다.	2.5±0.8
부서 내에서 다른 직종의 직원들과 협동 작업이 잘 이루어진다.	3.2±0.7
대체로 의사들이 간호 인력과 협동하지 않는다.	2.6±0.7
의사들은 일반적으로 간호 인력이 하는 일에 대해 이해하고 인정한다.	3.1±0.7
대인관계 합계	18.6±1.9
업무처리과정에서 타 직종과 문제발생시 행정체제가 마련되어 있다.	2.9±0.7
사무적인 일이 더 많아서 간호업무에 지장을 준다.	2.7±0.8
간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.	2.9±0.6
행정 합계	8.6±1.4
직무만족도 합계	75.8±8.1

1) 평균±표준편차

6. 연구대상자 식행동 조사

식행동의 결과를 표7에 정리하였다. 하루 수분섭취량의 경우 0.5L~1.0L 미만인 46.6%로 가장 높게 나타났으며, 1.0L~1.5L 미만 26.1%, 0.5L 미만 16.1%, 1.5L~2.0L 미만 9.3%, 2.0L 이상 1.9% 순으로 나타났다.

카페인 함유 음료 하루 섭취량은 커피류(아메리카노, 에스프레소, 라떼, 카푸치노, 자판기 커피 등)가 1.7±1.2잔, 캔커피(레쓰비, 조지아 등) 0.1±0.2캔, 녹차 혹은 홍차 0.3±0.6잔(캔), 에너지 음료(레드불스, 핫식스, 박카스 등) 0.1±0.3캔(병)로 나타났다.

카페인 부작용 경험 여부에 대해서는 66.5%가 없다 라고 응답하였으며, 33.5%가 있다 라고 응답하였다.

스트레스 받을 때 음식 섭취량 변화는 더 많이 먹는다 55.3%, 변화하지 않는다 24.1%, 먹는 양이 감소한다 19.3% 순으로 나타났다. 이는 울산지역 고등학생(30)에서 스트레스에 따라 45.4%가 증가(조금 증가, 많이 증가), 30.8%가 변화 없음, 23.8%가 먹는 양이 감소(조금 감소, 많이 감소) 한다고 보고한 연구결과와 약간 차이가 있었다.

‘곡류는 다양하게 먹고 전곡을 많이 먹는다.’는 3.2±0.8, ‘여러 색깔의 채소를 매일 먹는다.’는 2.8±0.8, ‘다양한 제철 과일을 먹는다.’는 3.2±0.8, ‘간식으로 우유, 요구르트, 치즈와 같은 유제품을 먹는다.’는 2.9±0.9, ‘일상생활에서 많이 움직인다.’는 3.4±0.8, ‘매일 30분 이상 운동하고, 건강체중을 유지한다.’는 2.6±1.0, ‘활동량에 맞춰 에너지 섭취량을 조절한다.’ 2.7±0.8, ‘식품구매, 외식할 때 위생적으로 안전한 것을 선택한다.’는 3.5±0.8, ‘음식은 먹을 만큼 만들고 주문한다.’는 3.3±0.8, ‘음식을 만들 때는 식품을 위생적으로 다룬다.’는 3.7±0.7, ‘매일 세끼 식사를 규칙적으로 한다.’는 3.0±1.0, ‘밥과 다양한 반찬으로 균형잡힌 식생활을 한다.’는 3.1±0.9, ‘음식을 만들 때는 소금, 간장을 적게 사용하려고 한다.’는 3.6±0.8, ‘국물은 짜지 않게 만들고 적게 먹는다.’는 3.6±0.8, ‘음식을 먹을 때 소금, 간장을 더 넣지 않는다.’는 3.6±0.7, ‘김치는 짜지 않게 먹는다.’는 3.5±0.7, ‘고기는 기름을 떼어내고 먹는다.’는 3.4±0.9, ‘튀김음식을 적게 먹는다.’는 3.4±0.8, ‘음식을 만들 때, 기름을 적게 사용한다.’는 3.5±0.7, ‘남잔 하루 2잔, 여잔 1잔 이상의 술을 마시지 않는다.’는 3.7±1.1로 조사되었다. 식생활 합계는 65.7±9.0으로 나타났다.

표 7. 연구대상자 식행동 조사

		N(%)
구분		전체 (N=161)
하루 수분 섭취량(L)	0.5L 미만	26(16.1)
	0.5L~1.0L 미만	75(46.6)
	1.0L~1.5L 미만	42(26.1)
	1.5L~2.0L 미만	15(9.3)
	2.0L 이상	3(1.9)
카페인 함유 음료 하루 섭취량	커피류(잔)	1.7±1.2 ¹⁾
	캔커피(캔)	0.1±0.2
	녹차 혹은 홍차(잔/캔)	0.3±0.6
	에너지 음료(캔/병)	0.1±0.3
카페인 부작용 경험 여부	있다	54(33.5)
	없다	107(66.5)
스트레스 받을 때 음식 섭취량 변화	먹는 양 감소	32(19.9)
	변화 없음	40(24.1)
	먹는 양 증가	89(55.3)
곡류는 다양하게 먹고 전곡을 많이 먹는다.		3.2±0.8
여러 색깔의 채소를 매일 먹는다.		2.8±0.8
다양한 제철 과일을 먹는다.		3.2±0.8
간식으로 우유, 요구르트, 치즈와 같은 유제품을 먹는다.		2.9±0.9
일상생활에서 많이 움직인다.		3.4±0.8
매일 30분 이상 운동하고, 건강체중을 유지한다.		2.6±1.0
활동량에 맞춰 에너지 섭취량을 조절한다.		2.7±0.8
식품구매, 외식할 때 위생적으로 안전한 것을 선택한다.		3.5±0.8
음식은 먹을 만큼 만들고 주문한다.		3.3±0.8
음식을 만들 때는 식품을 위생적으로 다룬다.		3.7±0.7

¹⁾평균±표준편차

표 7. 계속

구분	N(%)
	전체 (N=161)
매일 세끼 식사를 규칙적으로 한다.	3.0±1.0 ¹⁾
밥과 다양한 반찬으로 균형잡힌 식생활을 한다.	3.1±0.9
음식을 만들 때는 소금, 간장을 적게 사용하려고 한다.	3.6±0.8
국물은 짜지 않게 만들고 적게 먹는다.	3.6±0.8
음식을 먹을 때 소금, 간장을 더 넣지 않는다.	3.6±0.7
김치는 짜지 않게 먹는다.	3.5±0.7
고기는 기름을 떼어내고 먹는다.	3.4±0.9
튀김음식을 적게 먹는다.	3.4±0.8
음식을 만들 때, 기름을 적게 사용한다.	3.5±0.7
남잔 하루 2잔, 여잔 1잔 이상의 술을 마시지 않는다.	3.7±1.1
식생활 합계	65.7±9.0

제 2절 직위별 제요인 비교

1. 연구대상자 건강관련행동 특성 비교

연구 대상자의 직위별 신체계측치에 대한 결과는 표 8에 제시하였다. 이들의 BMI는 일반간호사가 21.7 ± 3.1 , 책임간호사가 22.5 ± 2.7 , 간호조무사가 23.3 ± 5.4 로 조사되었다. 비만도는 일반간호사의 54.5%가 정상, 16.4%가 1단계 비만으로 나타났으며, 14.5%가 위험 체중, 12.7%가 저체중, 1.8%가 2단계비만 이었다. 책임간호사는 정상 52.0%, 위험 체중 28.0%, 저체중과 1단계 비만이 각각 8.0%, 2단계 비만이 4.0%이고, 간호조무사는 정상 58.0%, 위험 체중 21.0%, 1단계 비만 9.9/5, 2단계 비만 7.4%, 저체중 3.7%로 나타나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

직위에 따른 건강관련행동에 대한 결과는 표 9에 제시하였다. 대상자들의 직위에 따른 건강관련행동은 전체적으로 집단 간의 유의적인 차이는 보이지 않았다. 건강 인지도는 ‘나쁨’은 책임간호사 8.0%, 일반간호사 3.6%, 간호조무사 4.9%로 나타났고, ‘보통’이라는 응답에서 책임간호사 44.0%, 일반간호사 67.3%, 간호조무사 51.9%로 조사되었으며, ‘ 좋음’은 책임간호사 40.0%, 일반간호사 25.5%, 간호조무사 42.0%, ‘매우 좋음’은 책임간호사 8.0%, 일반간호사 3.6%, 간호조무사 1.2%로 나타났다. 건강관심도에서는 ‘적음’이라고 응답한 간호 인력은 책임간호사 4.0%, 일반간호사 1.8%, 간호조무사 4.9%로 나타났으며, ‘보통’은 책임간호사 40.0%, 일반간호사 36.4%, 간호조무사 45.7%였으며, ‘ 많음’이라는 응답에서 책임간호사 44.0%, 일반간호사 54.5%, 간호조무사 45.7%로 조사되었으며, ‘아주 많음’은 책임간호사 12.0%, 일반간호사 7.3%, 간호조무사 8.6%로 나타났다. 1일 수면시간에 대해서 ‘4시간 미만’은 간호조무사 1.2%로 나타났고, ‘4시간~6시간’은 책임간호사 28.0%, 일반간호사 23.6%, 간호조무사 27.2%였으며, ‘6시간~8시간 미만’은 책임간호사 68.0%, 일반간호사 70.9%, 간호조무사 66.7%로 조사되었고, ‘8시간 이상’은 책임간호사 4.0%, 일반간호사 5.5%, 간호조무사 4.9%로 나타났다. 일주일 기준으로 음주여부에 대해서는 ‘전혀 마시지 않는다.’라는 응답에서 책임간호사 68.0%, 일반간호사 63.6%, 간호조무사 54.3%로 나타났으며, ‘1~3회’라는 응답에서는 책임간호사 32.0%, 일반간호사

36.4%, 간호조무사 42.0%, 로 조사되었고, ‘4~6회’는 간호조무사 3.7%가 응답하였다.

표 8. 연구대상자 직위별 신체계측치 조사

구분	직급 (N=161)			F or χ^2	
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)		
	N(%)				
BMI	22.5±2.7 ¹⁾	21.7±3.1	23.3±5.4	2.280	
비만도	저체중	2(8.0)	7(12.7)	3(3.7)	9.055
	정상	13(52.0)	30(54.5)	47(58.0)	
	위험 체중	7(28.0)	8(14.5)	17(21.0)	
	1단계 비만	2(8.0)	9(16.4)	8(9.9)	
	2단계 비만	1(4.0)	1(1.8)	6(7.4)	

¹⁾ 평균±표준편차

표 9. 연구대상자 직위별 건강관련행동 특성

구분		직급 (N=161)			X ²
		책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
		N(%)			
건강 인지도	나쁨	2(8.0)	2(3.6)	4(4.9)	8.305
	보통	11(44.0)	37(67.3)	42(51.9)	
	좋음	10(40.0)	14(25.5)	34(42.0)	
	매우 좋음	2(8.0)	2(3.6)	1(1.2)	
건강 관심도	적음	1(4.0)	1(1.8)	4(4.9)	3.388
	보통	10(40.0)	20(36.4)	37(45.7)	
	많음	11(44.0)	30(54.5)	33(40.7)	
	아주 많음	3(12.0)	4(7.3)	7(8.6)	
1일 수면 시간	4시간미만	0(0.0)	0(0.0)	1(1.2)	1.345
	4시간~6시간 미만	7(28.0)	13(23.6)	22(27.2)	
	6시간~8시간 미만	17(68.0)	39(70.9)	54(66.7)	
	8시간 이상	1(4.0)	3(5.5)	4(4.9)	
흡연 여부	예	0(0.0)	0(0.0)	2(2.5)	2.000
	아니오	25(100.0)	55(100.0)	79(97.5)	
음주 여부 (일주일 기준)	전혀 마시지 않는다	17(68.0)	35(63.6)	44(54.3)	4.381
	1~3회	8(32.0)	20(36.4)	34(42.0)	
	4~6회	0(0.0)	0(0.0)	3(3.7)	

2. 연구대상자의 직무스트레스 특성 비교

연구대상자의 직위별 직무스트레스 특성에 대한 결과는 표 10에 제시하였다. 직무요구도에 해당하는 ‘나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.’는 3.3 ± 0.8 로 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며, ‘업무량이 현저하게 증가하였다.’는 3.3 ± 0.9 로 일반간호사에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이는 보이지 않았다. ‘업무수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.’는 3.8 ± 0.8 로 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의적 차이는 나타나지 않았다. ‘여러 가지 일을 동시에 한다.’에서는 책임간호사 3.9 ± 0.7 , 일반간호사 3.4 ± 0.8 , 간호조무사 0.4 ± 0.8 로 책임간호사에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.008$). 직무요구도 합계는 책임간호사 53.6 ± 10.7 , 일반간호사 52.7 ± 11.0 , 간호조무사 50.0 ± 11.7 로 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며 집단 간 유의한 차이가 발생하지 않았다.

직무자율성에 대한 내용은 ‘내 업무는 창의력을 필요로 한다.’는 책임간호사 2.8 ± 0.7 , 일반간호사 3.3 ± 0.7 , 간호조무사 3.4 ± 0.8 로 간호조무사에서 가장 높게 나타났고 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.009$). ‘내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.’는 책임간호사 2.4 ± 0.6 , 일반간호사 2.5 ± 0.8 , 간호조무사 2.8 ± 0.9 로 간호조무사에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.018$). ‘작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.’는 책임간호사 2.4 ± 0.9 , 일반간호사 2.9 ± 0.8 , 간호조무사 3.5 ± 0.7 로 간호조무사가 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.000$). ‘나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.’는 책임간호사 2.7 ± 1.1 , 일반간호사 3.4 ± 0.9 , 간호조무사 3.6 ± 0.8 로 간호조무사가 가장 높게 나타났고 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.000$). 직무자율성 합계는 책임간호사 61.0 ± 14.6 , 일반간호사 50.0 ± 14.6 , 간호조무사 42.0 ± 12.7 로 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.000$).

관계갈등에 대한 내용은 ‘나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.’는 2.6 ± 0.7 로 책임간호사가 가장 높았고, ‘나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.’는 2.5 ± 0.6 로 일반간호사에서 가장 높았으며, ‘직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.’는 2.5 ± 0.9 로 일반간호사와 책임간호사가 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이는 보이지 않았다. 관계갈등 합계는 책임간호

사 64.0±14.0, 일반간호사 63.6±16.0, 간호조무사 67.2±11.2로 간호조무사에서 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다.

직무불안정성에 대한 내용은 ‘직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.’는 책임간호사 2.6±0.8, 일반간호사 2.6±0.8로 책임간호사와 일반간호사에서 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다.

‘나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예:구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.’는 책임간호사 2.6±0.8, 일반간호사 2.7±0.7, 간호조무사 2.4±0.8로 일반간호사가 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다(p=0.041). 직무불안정성 합계는 책임간호사 40.2±15.8, 일반간호사 41.1±15.5, 간호조무사 35.0±18.0로 일반간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이는 없었다.

보상부적절에 대한 내용은 ‘나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.’는 2.9±0.7로 일반간호사와 간호조무사가 가장 높았으며, ‘내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.’는 책임간호사 3.0±0.8, 일반간호사 3.0±0.9로 책임간호사와 일반간호사가 가장 높았고, ‘나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.’는 3.2±0.7로 일반간호사가 가장 높게 조사되었으며, 집단 간 유의한 차이는 없었다. 보상부적절에 대한 합계는 일반간호사 49.3±16.1, 책임간호사 53.2±14.2, 간호조무사 52.4±13.8로 책임간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다.

조직체제에 대한 내용은 ‘우리 회사는 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사체도가 공정하고 합리적이다.’는 3.2±0.7로 간호조무사가 가장 높았고, ‘업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.’는 3.4±0.8로 책임간호사가 가장 높았으며, ‘우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.’는 3.0±0.7로 일반간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이는 나타나지 않았다. ‘일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회의 통로가 있다.’는 책임간호사 2.7±0.7, 일반간호사 3.0±0.6, 간호조무사 3.1±0.7로 간호조무사가 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다(p=0.024). 조직체제의 합계는 책임간호사 51.0±15.3, 일반간호사 48.7±12.5, 간호조무사 47.1±15.1로 책임간호사가 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의적 차이는 없었다.

직장문화에 대한 내용은 ‘회식 자리가 불편하다.’는 책임간호사 2.7±1.0, 일반간호사 2.7±0.8로 책임간호사와 일반간호사에서 가장 높았고, ‘나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.’는 책임간호사 2.7±0.7, 일반간호사 2.7±0.8로 책

임간호사와 일반간호사가 가장 높게 나타났으며, ‘직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.’는 2.8 ± 0.8 로 책임간호사가 가장 높게 조사되었고, ‘남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.’는 2.3 ± 0.6 로 책임간호사가 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 보이지 않았다. 직장문화 합계는 책임간호사 41.0 ± 15.0 , 일반간호사 39.0 ± 15.0 , 간호조무사 35.1 ± 12.8 로 책임간호사가 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다. 직무스트레스 전체 합계는 책임간호사 51.8 ± 8.2 , 일반간호사 49.1 ± 6.9 , 간호조무사 46.8 ± 5.3 로 책임간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.002$). 이는 본 연구에서 동일한 척도를 사용한 Physician Assistant(PA)간호사(36)와 임상간호사(37)의 연구 결과에서 가장 높게 나온 직무요구도 점수와 본 연구에서 가장 높게 나온 관계갈등 점수 결과의 차이가 있음을 나타내었다. 본 연구에서 가장 높게 나온 관계갈등은 간호사와 간호조무사 두 직종 간의 업무영역이 명확하지 않다는 게 가장 큰 원인이라 생각된다.

표 10. 연구대상자 직위별 직무스트레스 특성

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	3.3±0.8	3.1±0.8 ¹⁾	2.9±0.8	2.886
업무량이 현저하게 증가하였다.	3.2±0.9	3.3±0.9	0.1±0.8	1.248
업무수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	3.8±0.8	3.4±0.7	3.4±0.8	2.352
여러 가지 일을 동시에 한다.	3.9±0.7	3.4±0.8	0.4±0.8	4.917**
직무요구도 합계	53.6±10.7	52.7±11.0	50.0±11.7	1.862
내 업무는 창의력을 필요로 한다.	2.9±0.7	3.3±0.7	3.4±0.8	4.837**
내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	2.4±0.6	2.5±0.8	2.8±0.9	4.121*
작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	2.4±0.9	2.9±0.8	3.5±0.7	24.119***
나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	2.7±1.1	3.4±0.9	3.6±0.8	9.706** *
직무자율성 합계	61.0±14.6	50.0±14.6	42.0±12.7	19.344***

1) 평균±표준편차

* : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

표 10. 계속

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사	일반간호사	간호조무사	
	(N=25)	(N=55)	(N=81)	
나의 상사는 업무를 완료하는 데 도움을 준다.	2.6±0.7	2.4±0.7 ¹⁾	2.4±0.7	0.884
나의 동료는 업무를 완료하는 데 도움을 준다.	2.2±0.6	2.5±0.6	0.3±0.5	2.652
직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	2.5±0.7	2.5±0.9	2.3±0.6	1.171
관계갈등 합계	64.0±14.0	63.6±16.0	67.2±11.2	1.346
직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	2.6±0.8	2.6±0.8	2.4±0.9	1.038
나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예:구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	2.6±0.8	2.7±0.7	2.4±0.8	3.253*
직무불안정성 합계	40.2±15.8	41.1±15.5	35.0±18.0	2.537
나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	2.7±0.7	2.9±0.7	2.9±0.7	0.832
내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	3.0±0.8	3.0±0.9	2.9±0.8	0.688
나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	3.0±0.5	3.2±0.7	3.0±0.7	1.115
보상부적절 합계	53.2±14.2	49.3±16.1	52.4±13.8	0.950

¹⁾ 평균±표준편차

* : p<0.05

표 10. 계속

구분	직급			F
	(N=161)			
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
우리 회사는 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.	3.0±0.7	3.0±0.5 ¹⁾	3.2±0.7	1.591
업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.	3.4±0.8	3.3±0.8	3.3±0.8	0.089
우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	2.8±0.8	3.0±0.7	2.9±0.8	0.386
일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회의 통로가 있다.	2.7±0.7	3.0±0.6	3.1±0.7	3.804*
조직체제 합계	51.0±15.3	48.7±12.5	47.1±15.1	0.710
회식 자리가 불편하다.	2.7±1.0	2.7±0.8	2.5±0.7	0.786
나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다	2.7±0.7	2.7±0.8	2.4±0.7	2.807
직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	2.8±0.8	2.7±0.9	2.6±0.8	0.053
남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	2.3±0.6	2.2±0.8	2.1±0.7	1.378
직장문화 합계	41.0±15.0	39.0±15.0	35.1±12.8	2.267
직무스트레스 합계	51.8±8.2	49.1±6.9	46.8±5.3	6.454**

¹⁾ 평균±표준편차

* : p<0.05, ** : p<0.01

3. 연구대상자 피로수준 특성 비교

연구 대상자의 직위별 피로수준 특성에 대한 결과는 표11에 제시하였다. ‘나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.’는 책임간호사 4.6±1.4, 일반간호사 5.3±1.3, 간호조무사 4.5±1.3으로 나타났으며 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.002$). ‘나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.’는 4.8±1.3, ‘나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.’는 7.8±1.3, ‘나는 피로하면 집중력이 떨어진다.’는 5.0±1.2, ‘나는 운동을 하고 나면 피로해 진다.’는 4.4±1.4, ‘나는 더우면 피로를 느낀다.’는 4.7±1.5로 모두 일반간호사에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이는 없었다. ‘나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.’는 책임간호사와 일반간호사에서 5.2±1.3로 조사되었고, ‘나는 우울해지면 피로를 느낀다.’는 책임간호사 4.9±1.2, 일반간호사 4.9±1.5, 간호조무사 4.3±1.4로 책임간호사와 일반간호사가 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.035$). ‘온도가 시원해지면 피로가 감소된다.’는 4.9±1.2로 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 발생하지 않았다. ‘나는 쉽게 피로를 느낀다.’는 책임간호사 3.8±1.4, 일반간호사 4.6±1.1, 간호조무사 3.7±1.3으로 일반간호사가 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.000$). ‘피로로 인하여 업무능률이 떨어진다.’는 책임간호사 4.0±1.5, 일반간호사 4.6±1.4, 간호조무사 3.8±1.3으로 일반간호사가 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.002$). ‘피로 때문에 문제가 자주 발생한다.’는 3.5±1.4로 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 발생하지 않았다. ‘피로를 느낄 때 시간이 많이 거리는 작업을 하면 능률이 떨어진다.’는 4.6±1.3, ‘피곤하면 임무를 수행하는데 어려움을 느낀다.’는 4.5±1.3, ‘몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.’는 4.4±1.4, ‘피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.’는 4.5±1.2로 모두 일반간호사에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다. ‘피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다.’는 책임간호사 4.5±1.2, 일반간호사 4.5±1.4로 나타났으며, ‘나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.’는 4.4±1.5, ‘나는 피로하면 짜증이 늘어난다.’는 5.0±1.3으로 모두 일반간호사에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이는 없었다. ‘나는 피로하면 짜증이 늘어난다.’는 책임간호사 4.5±1.4, 일반간호사 5.0±1.3, 간호조무사 4.4±1.4로 일반 간호사가 가장 높게 나

타났으며, 집단 간 유의한 차이가 발생하였다($p=0.047$). 피로수준의 합계는 일반간호사 88.1 ± 17.1 , 책임간호사 83.6 ± 16.8 , 간호조무사 79.4 ± 15.1 로 일반간호사에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.010$). 이는 중소병원 간호사(38)의 연구결과와 오명옥, 성미혜, 김양원 등(39)의 연구결과에서 간호관리자에 비해 일반간호사가 높은 수준의 피로를 나타내본 연구의 결과와 일치하였으며, 일반간호사는 신체적 노동이 많고, 간호관리자는 업무를 지시하고 통제하며 자율성이 보장된 직위에서 비롯된 것으로 볼 수 있다.

표 11 . 연구대상자 직위별 피로수준 특성

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.	4.6±1.4	5.3±1.3	4.5±1.3	6.656**
나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.	4.7±1.4	4.8±1.3	4.3±1.2	2.448
나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.	4.6±1.2	7.8±1.3	4.3±1.1	2.436
나는 피로하면 집중력이 떨어진다.	4.6±1.1	5.0±1.2	4.6±1.2	1.615
나는 운동을 하고 나면 피로해진다.	4.2±1.2	4.4±1.4	4.0±1.4	1.188
나는 더우면 피로를 느낀다.	4.5±1.2	4.7±1.5	1.5±1.4	0.411
나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.	5.2±1.3	5.2±1.3	4.7±1.4	2.967
나는 우울해지면 피로를 느낀다.	4.9±1.2	4.9±1.5	4.3±1.4	3.430*
온도가 시원해지면 피로가 감소된다.	4.9±1.2	4.6±1.2	4.8±1.4	0.614
나는 쉽게 피로를 느낀다.	3.8±1.4	4.6±1.1	3.7±1.3	9.572***
피로로 인하여 업무능률이 떨어진다.	4.0±1.5	4.6±1.4	3.8±1.3	6.682**
피로 때문에 문제가 자주 발생한다.	3.5±1.4	3.4±1.6	3.0±1.4	2.645

1) 평균±표준편차

* : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

표 11. 계속

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
피로를 느낄 때 시간이 많이 걸리는 작업을 하면 능률을 떨어진다.	4.3±1.4	4.6±1.3 ¹⁾	4.1±1.3	2.416
피곤하면 임무를 수행하는 데에 어려움을 느낀다.	3.4±1.2	4.5±1.3	4.1±1.3	1.887
몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.	4.0±1.2	4.4±1.4	4.0±1.3	1.439
피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.	4.2±1.1	4.5±1.2	4.2±1.5	1.441
피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다.	4.5±1.2	4.5±1.4	4.2±1.5	0.869
나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.	4.3±1.0	4.4±1.5	4.1±1.4	0.669
나는 피로하면 짜증이 늘어난다.	4.5±1.4	5.0±1.3	4.4±1.4	3.117*
피로수준 합계	83.6±16.8	88.1±17.1	79.4±15.1	4.795*

¹⁾ 평균±표준편차

* : p<0.05

4. 연구대상자 직무만족도 특성 비교

연구 대상자의 직위별 직무만족도 특성에 대한 결과는 표12에 제시하였다. 보수와 승진 항목에 대해서 ‘현재 나의 보수는 만족스럽다.’는 책임간호사 2.8±0.8, 일반간호사 2.6±0.8, 간호조무사 2.3±0.8로 책임간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이를 보였다(p=0.005). ‘다른 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무조건 때문에 여기서 근무하는 것이 더 만족스럽다.’는 3.0±0.7로 책임간호사가 가장 높았고, ‘우리 병원은 직원복지에 대해 많은 관심을 가지고 있다.’는 2.6±0.7로 간호조무사가 가장 높았으며, ‘승진에 따른 보수차등이 충분하다’는 2.6±0.7로 일반간호사가 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다. 보수와 승진 합계는 책임간호사 11.0±2.6, 일반간호사 10.2±2.5, 간호조무사 10.1±2.1로 일반간호사가 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이는 없었다.

업무요구 항목에 대해서 ‘내가 원하는 만큼 업무를 수행할 수 있는 시간을 가지고 있다.’는 책임간호사 3.4±0.9, 간호조무사 3.4±0.6으로 책임간호사와 간호조무사에서 가장 높게 나타났으며, ‘다른 간호인력들과 업무에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분하다.’는 3.0±0.8로 일반 간호사가 가장 높았고, ‘나의 업무에서 해야 하는 간호, 행정업무, 관찰 등에 보내는 시간이 적당하다.’는 책임간호사 3.0±0.7, 간호조무사 3.0±0.6으로 책임간호사와 간호조무사에서 가장 높게 조사되었으며, 집단 간 유의한 차이는 발생하지 않았다. 업무요구 합계는 책임간호사 9.4±2.0, 일반간호사 8.8±1.7, 간호조무사 9.2±1.6로 책임간호사에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이는 없었다.

전문직업적수준 항목에서 ‘근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다.’는 책임간호사 3.8±0.7, 일반간호사 3.4±0.9, 간호조무사 3.5±0.6으로 책임간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다(p=0.029). ‘현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.’는 3.3±0.6, ‘타 직종과 비교, 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.’는 3.5±0.7로 모두 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 없었다. ‘나는 내 업무에 만족한다.’는 책임간호사 3.4±0.7, 일반간호사 3.4±0.6로 책임간호사, 일반간호사에서 가장 높았고, ‘나는 직업을 다시 선택하더라도 간호직을 선택할 것이다.’는 책임간호사 2.9±1.3, 간호조무사

2.9±0.9로 책임간호사와 간호조무사가 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 발생하지 않았다. ‘나의 업무 중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무 지식이 요구되지 않는다.’는 2.7±0.8, ‘내 자신의 행동에 대해서는 내가 책임진다는 생각으로 근무한다.’는 4.3±0.6으로 모두 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 발생하지 않았다. 전문직업적수준 합계는 책임간호사 24.0±2.8, 일반간호사 22.4±3.7, 간호조무사 22.9±2.8로 책임간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이는 없었다.

자율성 항목에 대해서 ‘나는 내 업무에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라 믿는다.’는 3.4±0.7, ‘상급자의 관리나 통제가 없어도 내가 맡은 분야의 일은 비교적 자유롭게 수행해 나간다.’는 3.5±0.7로 모두 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 발생하지 않았다. 자율성 합계는 일반간호사 6.2±1.4, 책임간호사 6.8±1.3, 간호조무사 6.4±1.0으로 책임간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이는 발생하지 않았다.

대인관계 항목에 대해서 ‘동료 간호 인력들끼리 업무가 바쁠 때 서로 도우며 일한다.’는 3.8±0.6으로 책임간호사가 가장 높았고, ‘간호인력 직급사이에 협조가 잘 이루어지고 있다.’는 3.6±0.7로 책임간호사, 간호조무사에서 가장 높게 나타났으며, ‘간호 인력들이 화목한 가족처럼 지내지는 않는다.’는 2.7±0.8로 책임간호사가 가장 높게 나타났다. ‘부서 내에서 다른 직종의 직원들과 협동 작업이 잘 이루어진다.’는 3.3±0.7로 책임간호사가 가장 높았고, ‘대체로 의사들이 간호 인력과 협동하지 않는다.’는 2.6±0.7로 책임간호사와 간호조무사에서 가장 높게 조사되었으며, ‘의사들은 일반적으로 간호 인력이 하는 일에 대해 이해하고 인정 한다.’는 3.2±0.8로 일반간호사에서 가장 높게 나타났으며, 전체적으로 집단 간 유의적 차이는 없었다. 대인관계 합계는 책임간호사 18.9±1.3, 일반간호사 18.5±2.3, 간호조무사 19.0±1.8로 간호조무사가 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이는 발생하지 않았다.

행정 항목에 대해서 ‘업무처리과정에서 타 직종과 문제발생시 행정체제가 마련되어 있다.’는 3.0±0.5, ‘사무적인 일이 더 많아서 간호 업무에 지장을 준다.’는 3.0±0.9, ‘간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.’는 3.0±0.6으로 모두 책임간호사가 가장 높았으며, 집단 간 유의적 차이는 없었다. 행정 합계는 책임간호사 9.0±1.2, 일반간호사 8.5±1.5, 간호조무사 8.5±1.4로 책임간호사가 가장 높게 조사되었고, 집단 간 유의적 차이는 없었다. 직문만족도 전체 합계는 책임간호사 79.1±8.3, 일반간호사 74.5±9.9, 간호조무사 75.6±6.3으로 책임간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이

는 발생하지 않았다. 이는 임상간호사(40)의 연구에서 직무만족도가 수간호사가 가장 높았고, 책임간호사, 평간호사 순으로 나타난 결과와 유사하였으며, 이춘차(41)의 연구에서 수간호사가 일반간호사보다 직무만족도가 높다고 보고한 것과 일치하며 직위가 높을수록 직무만족도가 높다고 한 Porter(1961)의 주장과도 일치하는 결과이다.(42)

표 12 . 연구대상자 직위별 직무만족도 특성

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
현재 나의 보수는 만족스럽다.	2.8±0.8	2.6±0.8 ¹⁾	2.3±0.8	5.397**
다른 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무조건 때문에 여기서 근무하는 것이 더 만족스럽다.	3.0±0.7	2.7±1.0	2.6±0.8	2.345
우리 병원은 직원복지에 대해 많은 관심을 가지고 있다.	2.5±0.8	2.4±0.9	2.6±0.7	1.044
승진에 따른 보수차등이 충분하다.	2.5±0.8	2.6±0.7	2.5±0.7	0.012
보수와 승진 합계	11.0±2.6	10.2±2.5	10.1±2.1	1.335
내가 원하는 만큼 업무를 수행할 수 있는 시간을 가지고 있다.	3.4±0.9	3.2±0.8	3.4±0.6	2.202
다른 간호인력들과 업무에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분하다.	3.0±0.8	2.8±0.7	2.8±0.8	0.542
나의 업무에서 해야 하는 간호, 행정업무, 관찰 등에 보내는 시간이 적당하다.	3.0±0.7	2.8±0.7	3.0±0.6	1.386
업무요구 합계	9.4±2.0	8.8±1.7	9.2±1.6	1.838

¹⁾ 평균±표준편차

** : p<0.01

표 12 . 계속

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각 한다.	3.8±0.7	3.4±0.9 ¹⁾	3.5±0.6	3.610*
현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.3±0.6	3.1±0.7	3.2±0.7	0.807
타 직종과 비교, 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.	3.5±0.7	3.4±0.8	3.3±0.7	0.625
나는 내 업무에 만족한다.	3.4±0.7	3.4±0.6	3.3±0.6	0.996
나는 직업을 다시 선택하더라도 간호직을 선택할 것이다.	2.9±1.3	2.7±1.0	2.9±0.9	0.532
나의 업무 중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무 지식이 요구되지 않는다.	2.7±0.8	2.5±0.8	2.6±0.9	0.374
내 자신의 행동에 대해서는 내가 책임진다는 생각으로 근무한다.	4.3±0.6	3.9±0.8	4.0±0.6	2.915
전문직업적수준 합계	24.0±2.8	22.4±3.7	22.9±2.8	2.312
나는 내 업무에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라 믿는다.	3.4±0.7	3.0±0.8	3.1±0.7	2.451
상급자의 관리나 통제가 없어도 내가 맡은 분야의 일은 비교적 자유롭게 수행 해 나간다.	3.5±0.7	3.2±0.8	3.3±0.6	1.513
자율성 합계	6.8±1.3	6.2±1.4	6.4±1.0	2.602

¹⁾ 평균±표준편차

** : p<0.01

표 12 . 계속

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
동료 간호인력들끼리 업무가 바 뀔 때 서로 도우며 일한다.	3.8±0.6	3.6±0.8 ¹⁾	3.7±0.7	0.977
간호인력 직급사이에 협조가 잘 이루어지고 있다.	3.6±0.7	3.5±0.7	3.6±0.7	0.163
간호인력들이 화목한 가족처럼 지내지는 않는다.	2.7±0.8	2.5±0.8	2.5±0.8	0.452
부서 내에서 다른 직종의 직원들 과 협동 작업이 잘 이루어진다.	3.3±0.7	3.2±0.7	3.1±0.7	0.749
대체로 의사들이 간호인력과 협 동하지 않는다.	2.6±0.7	2.5±0.7	2.6±0.7	0.115
의사들은 일반적으로 간호인력이 하는 일에 대해 이해하고 인정 한다.	3.0±0.6	3.2±0.8	3.1±0.7	0.580
대인관계 합계	18.9±1.3	18.5±2.3	19.0±1.8	0.536
업무처리과정에서 타 직종과 문 제발생시 행정체제가 마련되어 있다.	3.0±0.5	2.9±0.8	2.9±0.7	0.151
사무적인 일이 더 많아서 간호업 무에 지장을 준다.	3.0±0.9	2.8±0.8	2.6±0.7	2.286
간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.	3.0±0.6	2.9±0.7	2.9±0.6	0.607
행정 합계	9.0±1.2	8.5±1.5	8.5±1.4	1.262
직무만족도 합계	79.1±8.3	74.5±9.9	75.6±6.3	2.871

¹⁾ 평균±표준편차

5. 연구대상자 식행동 특성 비교

연구 대상자의 직위별 식행동에 대한 결과는 표 13에 제시하였다. 하루 수분섭취량에 대해 '0.5L 미만'은 23.6%로 일반간호사가 가장 높았고, '0.5L~1.0L 미만'과 '1.0L~1.5L 미만', '1.5L~2.0L 미만'은 각각 46.9%, 27.2%, 11.1%로 간호조무사가 가장 높게 나타났으며, '2.0L 이상'은 4.0%로 책임간호사가 가장 높게 조사되었으며, 집단 간 유의적 차이는 발생하지 않았다.

카페인 함유 음료 하루 섭취량에 대해 '커피류'는 2.0 ± 1.4 잔으로 책임간호사가 가장 높았으며, '캔커피'는 0.1 ± 0.3 캔으로 일반간호사가 가장 높게 나타났고, '녹차 혹은 홍차'는 0.4 ± 0.7 잔(캔)으로 책임간호사가 가장 높게 조사되었고, '에너지 음료'는 0.1 ± 0.3 캔(병)으로 일반간호사가 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이는 없었다.

카페인부작용 경험 여부에 대해 '있다'라고 응답한 책임간호사 48.0%, 일반간호사 40.0%, 간호조무사 24.7%로 책임간호사가 가장 높았고, '없다'라고 응답한 책임간호사 52.0%, 일반간호사 60.0%, 간호조무사 75.3%로 간호조무사가 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의적 차이를 보였다($P=0.045$).

스트레스 받을 때 음식 섭취량 변화에 대해 '먹는 양이 감소한다.'고 응답한 책임간호사 4.0%, 일반간호사 20.0%, 간호조무사 24.7%로 간호조무사가 가장 높게 조사되었고, '변화 하지 않는다.'는 책임간호사 36.0%, 일반간호사 10.9%, 간호조무사 30.9%로 책임간호사가 가장 높았으며, '먹는 양이 증가 한다.'는 책임간호사 60.0%, 일반간호사 69.1%, 간호조무사 44.4%로 일반간호사가 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의적 차이를 보였다($P=0.006$).

'매일 30분 이상 운동하고, 건강 체중을 유지한다.'는 책임간호사 2.5 ± 1.0 , 일반간호사 2.4 ± 0.8 , 간호조무사 2.9 ± 1.0 으로 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.011$).

일반간호사는 다른 그룹에 비해 간식으로 유제품을 많이 먹고, 식품구매나 외식할 때 위생적으로 안전한 것을 선택하며, 매일 세끼 식사를 규칙적으로 하고, 나트륨을 적게 사용, 지방을 적게 먹으며, 음주도 남잔 하루 2잔, 여잔 1잔 이상의 술을 마시지 않는 것으로 나타났다. 책임간호사는 다른 집단에 비해 다양한 채소와 제철 과일을 먹고, 일상생활에서 많이 움직이며, 활동량에 맞춰 에너지 섭취량을 조절했

으며, 음식은 먹을 만큼만 주문, 밥과 다양한 반찬으로 균형 잡힌 식생활을 하며 고기는 기름을 떼어먹고 먹는 것으로 나타났다. 간호조무사는 다른 집단에 비해 곡류는 다양하게 먹고 전곡을 많이 먹으며, 음식을 만들 때는 위생적으로 다른 것으로 나타났다.

표 13 . 연구대상자 직위별 식행동 특성

구분		직급 (N=161)			F or χ^2
		책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
		N(%)			
하루 수분 섭취량	0.5L 미만	2(8.0)	13(23.6)	11(13.6)	6.660
	0.5L~1.0L 미만	15(60.0)	22(44.0)	38(46.9)	
	1.0L~1.5L 미만	6(24.0)	14(25.5)	22(27.2)	
	1.5L~2.0L 미만	1(4.0)	5(9.1)	9(11.1)	
	2.0L 이상	1(4.0)	1(1.8)	1(1.2)	
카페인 함유 음료 하루 섭취량	커피류	2.0±1.4	1.4±1.2	1.8±1.1	3.010
	캔커피	0.0±0.0	0.1±0.3	0.0±0.2	2.519
	녹차 또는 홍차	0.4±0.7	0.3±0.6	0.2±0.5	0.742
	에너지 음료	0.0±0.0	0.1±0.3	0.0±0.2	0.775
카페인 부작용 경험 여부	있다	12(48.0)	22(40.0)	20(24.7)	6.220*
	없다	13(52.0)	33(60.0)	61(75.3)	
스트레스 받을 때 음식 섭취량 변화	먹는 양 감소	1(4.0)	11(20.0)	20(24.7)	14.567**
	변화 없음	9(36.0)	6(10.9)	25(30.9)	
	먹는 양 증가	15(60.0)	38(69.1)	36(44.4)	
곡류는 다양하게 먹고 전곡을 많이 먹는다.		3.0±1.0	3.1±0.9	3.2±0.7	0.512
여러 색깔의 채소를 매일 먹는다.		2.9±1.0	2.9±0.8	2.8±0.7	0.087

1) 평균±표준편차

 * : $p < 0.05$, ** : $p < 0.01$

표 13 . 계속

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
다양한 제철 과일을 먹는다.	3.4±0.9	3.3±0.8	3.2±0.8	0.740
간식으로 우유, 요구르트, 치즈와 같은 유제품을 먹는다.	2.6±1.0	3.0±1.0	2.9±0.8	1.423
일상생활에서 많이 움직인다.	3.4±0.9	3.2±0.8	3.4±0.7	1.524
매일 30분 이상 운동하고, 건강체중을 유지한다.	2.5±1.0	2.4±0.8 ¹⁾	2.9±1.0	4.662*
활동량에 맞춰 에너지 섭취량을 조절한다.	2.7±1.0	2.6±0.8	2.7±0.8	0.220
식품구매, 외식할 때 위생적으로 안전한 것을 선택한다.	3.5±0.8	3.5±0.9	3.5±0.8	0.200
음식은 먹을 만큼 만들고 주문한다.	3.4±0.8	3.3±0.8	3.3±0.8	0.119
음식을 만들 때는 식품을 위생적으로 다룬다.	3.6±0.7	3.7±0.9	3.8±0.6	0.808
매일 세끼 식사를 규칙적으로 한다.	3.0±0.8	3.0±1.0	3.0±0.9	0.930
밥과 다양한 반찬으로 균형잡힌 식생활을 한다.	3.2±0.7	3.1±0.9	3.0±0.9	0.777
음식을 만들 때는 소금, 간장을 적게 사용하려고 한다.	3.5±0.8	3.8±0.8	3.6±0.7	1.933
국물은 짜지 않게 만들고 적게 먹는다.	3.3±0.8	3.7±0.9	3.5±0.7	2.703
음식을 먹을 때 소금, 간장을 더 넣지 않는다.	3.4±0.8	3.8±0.8	3.6±0.6	2.961

¹⁾ 평균±표준편차

* : p<0.05

표 13 . 계속

구분	직급 (N=161)			F
	책임간호사 (N=25)	일반간호사 (N=55)	간호조무사 (N=81)	
김치는 짜지 않게 먹는다.	3.2±0.8	3.6±0.7	3.4±0.7	2.275
고기는 기름을 떼어내고 먹는다.	3.5±1.0	3.5±0.9	3.4±0.8	0.550
튀김음식을 적게 먹는다.	3.2±0.8	3.6±0.9	3.3±0.8	1.571
음식을 만들 때, 기름을 적게 사용한다.	3.5±0.7	3.6±0.7	3.5±0.6	0.281
남잔 하루 2잔, 여잔 1잔 이상의 술을 마시지 않는다.	3.8±1.4	4.0±1.0	3.6±1.0	1.658
식생활태도 합계	64.5±10.4	66.3±9.4	65.6±8.2	0.364

1) 평균±표준편차

제 3절. 직무스트레스 정도에 따른 제요인 분석

연구 대상자들의 직무스트레스 정도에 따른 제요인 분석은 스트레스 총합으로부터 정도에 따라 백분위수로 구분하여 분석하였다. 직무스트레스가 가장 낮은 집단은 간호조무사로 29.6%를 나타냈고, 직무스트레스가 가장 높은 집단은 책임간호사로 52.0%를 나타내어 집단 간 유의한 차이를 보였다($p=0.000$). 이는 비슷한 연구로 의료기관 종별 간호사(43)의 직무스트레스 결과에서는 일반간호사보다 책임간호사가 더 높다고 보고하여 비슷한 결과를 초래하였다.

표 14. 직무스트레스 사분위에 따른 연구대상자 분류

구분	직급 (N=161)			X ²
	일반간호사 (N=55)	책임간호사 (N=25)	간호조무사 (N=81)	
	Q1 직무스트레스가 가장 높음	16(29.1)	13(52.0)	
Q2 직무스트레스가 높음	15(27.3)	9(36.0)	16(19.8)	
Q3 직무스트레스가 낮음	16(29.1)	1(4.0)	28(34.6)	
Q4 직무스트레스가 가장 낮음	8(14.5)	2(8.0)	24(29.6)	

*** : p<0.001

1. 직무스트레스 정도에 따른 건강관련행동 분석

직무스트레스 정도에 따른 신체계측치는 표 15에 제시하였다. 대상자들의 BMI는 Q3에서 가장 높았고, 비만도는 저체중이 Q4에서 8.8%, 정상이 Q3에서 60.0%, 위험체중이 Q1에서 26.2%, 1단계 비만이 Q4에서 17.6%, 2단계 비만이 Q3에서 8.9%로 더 높게 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

직무스트레스 정도에 따른 건강관련행동은 표 16에 제시하였다. 직무스트레스 정도에 따른 건강관련행동에서는 건강인지도는 Q4에서 가장 나쁘게 나타났고, 건강관심도는 Q2에서 아주 많음이 조사되었고, 1일 수면시간은 4시간~6시간 미만에서 Q1이 가장 높았고, 6시간~8시간 미만에서 Q4가 가장 높았으며, 음주여부(일주일기준)는 Q4에서 1~3회로 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

직무스트레스를 많이 받을수록 건강인지도가 나빴고, 건강관심도는 적었으며, 수면시간은 6시간~8시간, 음주는 일주일에 1~3회로 가장 많았다. 이는 본 연구결과 유의성은 없었으나 스트레스가 수면상태에 영향을 준다는 기존의 연구(44)와 일치한 결과를 나타냈다. 반대로 직무스트레스를 적게 받을수록 건강인지도가 좋았고, 건강관심도는 많았으며, 음주는 일주일에 전혀 하지 않은 것으로 가장 많았다.

표 15. 직무스트레스사분위에 따른 신체계측치

구분	스트레스 사분위 (N=161)				χ ² or F
	Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	
	BMI	22.7±3.4 ¹⁾	22.5±2.6	23.3±6.9	
저체중	3(7.1)	3(7.5)	3(6.7)	3(8.8)	
정상	21(50.0)	22(55.0)	27(60.0)	20(58.8)	
비만도					7.924
위험체중	11(26.2)	9(22.5)	7(15.6)	5(14.7)	
1단계비만	4(9.5)	5(12.5)	4(8.9)	6(17.6)	
2단계비만	3(7.1)	1(2.5)	4(8.9)	0(0.0)	

¹⁾ 평균±표준편차

표 16. 직무스트레스사분위에 따른 건강관련행동 조사

구분		스트레스 사분위 (N=161)				N(%) χ^2
		Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	
		건강 인지도	나쁨	2(4.8)	0(0.0)	
	보통	16(38.1)	6(65.0)	31(68.9)	17(50.0)	
	좋음	21(50.0)	13(32.5)	10(22.2)	14(41.2)	
	매우 좋음	3(7.1)	1(2.5)	1(2.2)	0(0.0)	
건강 관심도	적음	5(11.9)	0(0.0)	1(2.2)	0(0.0)	16.074
	보통	11(26.2)	16(40.0)	22(48.9)	18(52.9)	
	많음	22(52.4)	20(50.0)	18(40.0)	14(41.2)	
	아주 많음	4(9.5)	4(10.0)	4(8.9)	2(5.9)	
1일 수면 시간	4시간미만	0(0.0)	0(0.0)	1(2.2)	0(0.0)	6.809
	4시간~6시간 미만	12(28.6)	12(30.0)	11(24.4)	7(20.6)	
	6시간~8시간 미만	29(69.0)	26(65.0)	29(64.4)	7(76.5)	
	8시간이상	1(2.4)	2(5.0)	4(8.9)	1(2.9)	
흡연 여부	예	0(0.0)	1(2.5)	1(2.2)	0(0.0)	1.824
	아니오	42(100.0)	39(97.5)	44(97.8)	34(100.0)	
음주 여부 (1주일 기준)	전혀 마시지 않는다	25(59.5)	26(65.0)	28(62.2)	17(50.0)	5.327
	1~3회	15(35.7)	14(35.0)	17(37.8)	16(47.1)	
	4~6회	2(4.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)	

2. 직무스트레스 정도에 따른 피로수준 분석

직무스트레스에 따른 피로수준은 표 17에 제시하였다. ‘나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.’에 대해 Q1에서 5.3 ± 1.3 , Q2에서 4.7 ± 1.1 , Q3에서 4.5 ± 1.4 , Q4에서 5.4 ± 1.6 로 Q4에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.012$). ‘온도가 시원해지면 피로가 감소된다.’는 Q1에서 5.2 ± 1.1 , Q2에서 4.6 ± 1.4 , Q3에서 4.6 ± 1.2 , Q4에서 4.5 ± 1.4 로 Q4에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.029$). ‘나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.’는 Q4, ‘나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.’는 Q4, ‘나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.’는 Q4, ‘나는 피로하면 집중력이 떨어진다.’는 Q1, ‘나는 운동을 하고 나면 피로해진다.’는 Q4, ‘나는 더우면 피로를 느낀다.’는 Q4, ‘나는 우울해지면 피로를 느낀다.’는 Q1, ‘나는 쉽게 피로를 느낀다.’는 Q4, ‘피로로 인하여 업무능률이 떨어진다.’는 Q4, ‘피로 때문에 문제가 자주 발생한다.’는 Q1, ‘피로를 느낄 때 시간이 많이 걸리는 작업을 하면 능률이 떨어진다.’는 Q4, ‘피곤하면 임무를 수행하는 데에 어려움을 느낀다.’는 Q4, ‘몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.’는 Q1, ‘피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.’는 Q4, ‘피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다.’는 Q4, ‘나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.’는 Q1, ‘나는 피로하면 짜증이 늘어난다.’는 Q4에서 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 이상의 결과에서 피로는 직무스트레스와 유의한 상관관계가 있으며, 직무스트레스는 피로를 증가시키는 요인이다. 피로도의 증가는 근무불만족으로 이어지고 간호의 질이 낮아질 수 있으므로, 직무스트레스와 피로를 낮출 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

표 17. 직무스트레스 사분위에 따른 피로수준 조사

구분	스트레스 사분위 (N=161)				F
	Q1	Q2	Q3	Q4	
	(N=42)	(N=40)	(N=45)	(N=34)	
나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.	4.9±1.3 ¹⁾	4.7±1.3	4.6±1.4	5.0±1.4	0.826
나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.	4.5±1.2	4.5±1.2	4.4±1.3	4.7±1.6	0.347
나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.	4.6±1.2	4.5±1.0	4.3±1.4	4.7±1.3	0.637
나는 피로하면 집중력이 떨어진다.	4.8±1.1	4.7±1.1	4.7±1.4	4.7±1.4	0.209
나는 운동을 하고 나면 피로해진다.	4.2±1.5	4.1±1.3	4.2±1.2	4.2±1.6	0.074
나는 더우면 피로를 느낀다.	4.6±1.4	4.4±1.3	4.4±1.4	4.7±1.6	0.215
나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.	5.3±1.3	4.7±1.1	4.5±1.4	5.4±1.6	3.748*
나는 우울해지면 피로를 느낀다.	4.9±1.6	4.5±1.2	4.4±1.4	4.6±1.7	0.883
온도가 시원해지면 피로가 감소된다.	5.2±1.1	4.6±1.4	4.6±1.2	4.5±1.4	3.097*
나는 쉽게 피로를 느낀다.	4.1±1.6	3.8±1.0	4.1±1.3	4.2±1.3	0.950
피로로 인하여 업무능률이 떨어진다.	4.1±1.6	4.0±1.0	3.8±1.4	4.6±1.4	2.003
피로 때문에 문제가 자주 발생한다.	3.5±1.6	3.0±1.1	3.1±1.5	3.2±1.6	0.777
피로를 느낄 때 시간이 많이 걸리는 작업을 하면 능력을 떨어진다.	4.3±1.3	4.2±1.1	4.2±1.5	4.5±1.5	0.299

¹⁾ 평균±표준편차

* : p<0.05

표 17. 계속

구분	스트레스 사분위 (N=161)				χ ²
	Q1	Q2	Q3	Q4	
	(N=42)	(N=40)	(N=45)	(N=34)	
피곤하면 임무를 수행하는 데에 어려움을 느낀다.	4.3±1.3 ¹⁾	4.3±1.3	4.1±1.4	4.5±1.2	0.680
몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.	4.3±1.4	4.1±1.2	4.0±1.3	4.2±1.5	0.473
피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.	4.4±1.4	4.2±1.2	4.1±1.3	4.4±1.6	0.488
피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다.	4.4±1.4	4.4±1.2	4.4±1.2	4.4±1.6	0.010
나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.	4.4±1.3	4.1±1.2	4.1±1.5	4.3±1.4	0.597
나는 피로하면 짜증이 늘어난다.	4.7±1.4	4.5±1.2	4.6±1.6	4.8±1.4	0.404
피로수준 합계	85.6± 15.7	81.1± 14.4	80.8± 18.6	85.3± 16.6	1.035

1) 평균±표준편차

3. 직무스트레스 정도에 따른 직무만족도 분석

직무스트레스 정도에 따른 직무만족도는 표 18에 제시하였다. 보수와 승진 항목에 대해 '현재 나의 보수는 만족스럽다.'는 Q1에서 2.7 ± 0.8 로 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이는 나타나지 않았다. '다른 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무조건 때문에 여기서 근무하는 것이 더 만족스럽다.'는 Q1에서 3.1 ± 0.8 , Q2에서 2.7 ± 0.7 , Q3에서 2.6 ± 0.9 , Q4에서 2.4 ± 0.9 로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.003$). '우리 병원은 직원복지에 대해 많은 관심을 가지고 있다.'는 Q1에서 2.9 ± 0.8 , Q2에서 2.5 ± 0.6 , Q3에서 2.5 ± 0.8 , Q4에서 2.2 ± 0.8 로 Q1에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.001$). '승진에 따른 보수차등이 충분하다.'는 Q1에서 2.8 ± 0.7 , Q2에서 2.5 ± 0.6 , Q3에서 2.6 ± 0.7 , Q4에서 2.2 ± 0.8 로 Q1에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.003$). 보수와 승진 합계는 Q1에서 11.5 ± 2.2 , Q2에서 10.2 ± 1.9 , Q3에서 10.1 ± 2.2 , Q4에서 9.0 ± 2.4 로 Q1에서 가장 높게 조사되었으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$).

'업무요구 항목에 대해 내가 원하는 만큼 업무를 수행할 수 있는 시간을 가지고 있다.'는 Q1에서 3.6 ± 0.7 , Q2에서 3.4 ± 0.6 , Q3에서 3.2 ± 0.7 , Q4에서 3.2 ± 0.7 로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.027$). '다른 간호 인력들과 업무에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분하다.'는 Q1에서 3.2 ± 0.9 , Q2에서 2.8 ± 0.7 , Q3에서 2.7 ± 0.6 , Q4에서 2.7 ± 0.9 로 Q1에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.006$). '나는 업무에서 해야 하는 간호, 행정업무, 관찰 등에 보내는 시간이 적당하다.'는 Q1에서 3.2 ± 0.6 , Q2에서 2.9 ± 0.6 , Q3에서 2.9 ± 0.6 , Q4에서 2.6 ± 0.7 로 Q1에서 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$). 업무요구 합계는 Q1에서 10.1 ± 1.9 , Q2에서 9.1 ± 1.5 , Q3에서 8.8 ± 1.4 , Q4에서 8.4 ± 1.6 로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$).

전문직업적수준 항목에 대해 '근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다.'는 Q1에서 3.8 ± 0.8 , Q2에서 3.6 ± 0.7 , Q3에서 3.4 ± 0.7 , Q4에서 3.3 ± 0.8 로 Q1에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.039$). '현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.'는 Q1에서 3.5 ± 0.6 , Q2에서 3.2 ± 0.6 , Q3에서 3.0 ± 0.7 , Q4에서 2.9 ± 0.7 로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$). '타 직종과 비교, 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.'는

Q1에서 3.6 ± 0.6 , Q2에서 3.4 ± 0.6 , Q3에서 3.3 ± 0.8 , Q4에서 3.1 ± 0.9 로 Q1에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.005$). '나는 내 업무에 만족한다.'는 Q1에서 3.6 ± 0.6 , Q2에서 3.3 ± 0.6 , Q3에서 3.3 ± 0.6 , Q4에서 3.1 ± 0.6 으로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.013$). '나는 직업을 다시 선택 하더라도 간호직을 선택할 것이다.'는 Q2, '나의 업무 중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무 지식이 요구되지 않는다.'는 Q2, '내 자신의 행동에 대해서는 내가 책임진다는 생각으로 근무한다.'는 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이는 없었다. 전문직업적수준 합계는 Q1에서 24.0 ± 3.1 , Q2에서 23.5 ± 3.1 , Q3에서 22.4 ± 3.1 , Q4에서 21.5 ± 3.0 로 Q1에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이를 보였다 ($P=0.002$).

대인관계 항목에 대해 '동료 간호 인력들끼리 업무가 바쁠 때 서로 도우며 일한다.'는 Q1에서 4.0 ± 0.6 , Q2에서 3.6 ± 0.6 , Q3에서 3.7 ± 0.8 , Q4에서 3.4 ± 0.8 로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.016$). '간호 인력 직급사이에 협조가 잘 이루어지고 있다.'는 Q1에서 3.9 ± 0.5 , Q2에서 3.5 ± 0.6 , Q3에서 3.4 ± 0.8 , Q4에서 3.3 ± 0.7 로 Q1에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$). '간호 인력들이 화목한 가족처럼 지내지는 않는다.'는 Q4에서 가장 높게 조사되었고, 집단 간 유의한 차이가 나타나지 않았다. '부서 내에서 다른 직종의 직원들과 협동작업이 잘 이루어진다.'는 Q1에서 3.4 ± 0.6 , Q2에서 3.1 ± 0.8 , Q3에서 3.3 ± 0.6 , Q4에서 2.7 ± 0.6 으로 Q1에서 가장 높게 나타났고, 집단 간 유의한 차이를 보였다 ($P=0.000$). '대체로 의사들이 간호 인력과 협동하지 않는다.'는 Q4에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이는 없었다. '의사들은 일반적으로 간호 인력이 하는 일에 대해 이해하고 인정 한다.'는 Q1에서 3.4 ± 0.7 , Q2에서 3.1 ± 0.6 , Q3에서 3.1 ± 0.7 , Q4에서 2.9 ± 0.8 로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.030$). 대인관계 합계는 Q1에서 19.4 ± 1.7 , Q2에서 18.4 ± 1.8 , Q3에서 18.6 ± 1.9 , Q4에서 17.6 ± 1.9 로 19.4 ± 1.7 로 Q1에서 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.003$).

행정에 대한 항목은 '업무처리과정에서 타 직종과 문제발생 시 행정체제가 마련 되어 있다.'는 Q1에서 3.1 ± 0.7 , Q2에서 2.8 ± 0.7 , Q3에서 3.0 ± 0.7 , Q4에서 2.7 ± 0.7 로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.018$). '사무적인 일이 더 많아서 간호업무에 지장을 준다.'는 Q1에서 2.8 ± 0.8 , Q2에서 3.0 ± 0.8 , Q3에서 2.7 ± 0.7 , Q4에서 2.4 ± 0.7 로 Q2에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.007$). '간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.'는 Q1에서 3.2 ± 0.7 ,

Q2에서 2.8 ± 0.6 , Q3에서 3.0 ± 0.5 , Q4에서 2.7 ± 0.6 으로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$). 행정 합계는 Q1에서 9.2 ± 1.5 , Q2에서 8.5 ± 1.2 , Q3에서 8.7 ± 1.2 , Q4에서 7.7 ± 1.4 로 Q1에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$).

자율성 항목에 대해 ‘나는 내 업무에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라 믿는다.’는 Q1에서 3.6 ± 0.6 , Q2에서 3.1 ± 0.6 , Q3에서 2.9 ± 0.6 , Q4에서 2.7 ± 0.9 로 Q1에서 가장 높았고, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$). ‘상급자의 관리나 통제가 없어도 내가 맡은 분야의 일은 비교적 자유롭게 수행해 나간다.’는 Q1에서 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의한 차이는 발생하지 않았다. 직무만족도 합계는 Q1에서 81.1 ± 7.7 , Q2에서 76.1 ± 6.5 , Q3에서 74.6 ± 7.3 , Q4에서 70.2 ± 7.3 으로 Q1이 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다($P=0.000$). 이는 본 연구와 유사한 도구를 사용한 소화기 내시경실 간호사(45)의 연구결과 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮다는 결과를 보여준 것과 차이를 나타내었다. Shin(46)은 직무만족은 근로 의욕을 갖게 하고 자기 계발에 대한 의지를 불러 일으켜 개인성과의 향상에 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 조직목표 달성에도 자발적으로 참여하도록 한다고 하였다. 가장 효율적이고 효과적으로 개선이 될 수 있도록 직무스트레스를 낮추고 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요할 것으로 보인다.(47)

표 18. 직무스트레스 사분위에 따른 직무만족도 조사

구분	스트레스 사분위 (N=161)				χ ²
	Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	
현재 나의 보수는 만족스럽다.	2.7±0.8 ¹⁾	2.5±0.8	2.4±0.7	2.2±0.8	2.502
다른 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무조건 때문에 여기서 근무하는 것이 더 만족스럽다.	3.1±0.8	2.7±0.7	2.6±0.9	2.4±0.9	4.798**
우리 병원은 직원복지에 대해 많은 관심을 가지고 있다.	2.9±0.8	2.5±0.6	2.5±0.8	2.2±0.8	5.977**
승진에 따른 보수차 등이 충분하다.	2.8±0.7	2.5±0.6	2.6±0.7	2.2±0.8	4.847**
보수와승진 합계	11.5±2.2	10.2±1.9	10.1±2.2	9.0±2.4	8.759***
내가 원하는 만큼 업무를 수행할 수 있는 시간을 가지고 있다.	3.6±0.7	3.4±0.6	3.2±0.7	3.2±0.7	3.149**
다른 간호인력들과 업무에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분하다.	3.2±0.9	2.8±0.7	2.7±0.6	2.7±0.9	4.364**
나의 업무에서 해야 하는 간호, 행정업무, 관찰 등에 보내는 시간이 적당하다.	3.2±0.6	2.9±0.6	2.9±0.6	2.6±0.7	7.369***
업무요구 합계	10.1±1.9	9.1±1.5	8.8±1.4	8.4±1.6	7.343***

¹⁾ 평균±표준편차

** : p<0.01, *** : p<0.001

표 18. 계속

구분	스트레스 사분위				X ²
	(N=161)				
	Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	
근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각한다.	3.8±0.8 ¹⁾	3.6±0.7	3.4±0.7	3.3±0.8	2.856*
현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.5±0.6	3.2±0.6	3.0±0.7	2.9±0.7	6.551***
타 직종과 비교, 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.	3.6±0.6	3.4±0.6	3.3±0.8	3.1±0.9	4.438**
나는 내 업무에 만족한다.	3.6±0.6	3.3±0.6	3.3±0.6	3.1±0.6	3.679**
나는 직업을 다시 선택하더라도 간호직을 선택할 것이다.	3.0±1.0	3.0±1.1	2.8±1.0	2.7±0.8	0.974
나의 업무 중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무 지식이 요구되지 않는다.	2.4±0.9	2.9±0.7	2.5±0.8	2.7±0.9	2.048
내 자신의 행동에 대해서는 내가 책임진다는 생각으로 근무한다.	4.1±0.7	4.1±0.6	4.0±0.7	3.9±0.8	1.248
전문직업적수준 합계	24.0±3.1	23.5±2.7	22.4±3.1	21.5±3.0	4.990**

¹⁾ 평균±표준편차

* : p<0.05, ** : p<0.01, *** : p<0.001

표 18. 계속

구분	스트레스 사분위 (N=161)				X ²
	Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	
동료 간호인력들끼리 업무가 바쁠 때 서로 도우며 일한다.	4.0±0.6 ¹⁾	3.6±0.6	3.7±0.8	3.4±0.8	3.533**
간호인력 직급사이에 협조가 잘 이루어지 고 있다.	3.9±0.5	3.5±0.6	3.4±0.8	3.3±0.7	6.258***
간호인력들이 화목한 가족처럼 지내지는 않는다.	2.4±0.9	2.6±0.7	2.6±0.9	2.7±0.7	1.156
부서 내에서 다른 직 종의 직원들과 협동 작업이 잘 이루어진다.	3.4±0.6	3.1±0.8	3.3±0.6	2.7±0.6	7.751***
대체로 의사들이 간 호인력과 협동하지 않는다.	2.4±0.8	2.6±0.6	2.5±0.6	2.8±0.8	2.279
의사들은 일반적으로 간호인력이 하는 일 에 대해 이해하고 인 정 한다.	3.4±0.7	3.1±0.6	3.1±0.7	2.9±0.8	3.061**
대인관계 합계	19.4±1.7	18.4±1.8	18.6±1.9	17.6±1.9	4.758**

1) 평균±표준편차

** : p<0.01, *** : p<0.001

표 18. 계속

구분	스트레스 사분위				X ²
	(N=161)				
	Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	
업무처리과정에서 타 직종과 문제발생시 행정체제가 마련되어 있다.	3.1±0.7 ¹⁾	2.8±0.7	3.0±0.7	2.7±0.7	3.452**
사무적인 일이 더 많아서 간호업무에 지장을 준다.	2.8±0.8	3.0±0.8	2.7±0.7	2.4±0.7	4.186**
간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.	3.2±0.7	2.8±0.6	3.0±0.5	2.7±0.6	7.131***
행정 합계	9.2±1.5	8.5±1.2	8.7±1.2	7.7±1.4	8.090***
나는 내 업무에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라 믿는다.	3.6±0.6	3.1±0.6	2.9±0.6	2.7±0.9	12.621***
상급자의 관리나 통제 없어도 내가 맡은 분야의 일은 비교적 자유롭게 수행해 나간다.	3.5±0.6	3.4±0.5	3.2±0.6	3.1±0.9	2.236
자율성 합계	7.0±1.1	6.5±0.8	6.2±1.0	5.7±1.6	8.504***
직무만족도 합계	81.1±7.7	76.1±6.5	74.6±7.3	70.2±7.3	14.664***

1) 평균±표준편차

** : p<0.01, *** : p<0.001

4. 직무스트레스 정도에 따른 식행동 분석

직무스트레스 정도에 따른 식생활태도 결과는 표 19에 제시하였다. 하루 수분 섭취량, 카페인 함유 음료 하루 섭취량, 카페인 부작용 경험여부, 스트레스 받을 때 음식 섭취량에 대해서는 ‘변화는 먹는 양이 감소한다.’ Q4에서 29.4%, ‘변화하지 않는다.’ Q1에서 26.2%, ‘더 많이 먹는다.’ Q2에서 60.0%로 가장 높게 나타났으나, 집단 간 유의적 차이는 없었다. 스트레스가 많을수록 더 많이 먹는다고 나타났는데 이는 최주희(42)의 연구결과 스트레스가 많은 집단에서 폭식이나 과식을 하는 경우가 높게 나타난 것과는 유사한 결과이다. 식품군, 활동량 및 건강 체중, 위생, 나트륨, 지방, 음주 정도에 대해서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 식생활태도 점수 합계는 Q1에서 67.4 ± 9.5 , Q2에서 65.0 ± 7.3 , Q3에서 64.3 ± 10.0 , Q4에서 66.2 ± 8.4 로 나타났으며, Q1에서 가장 높게 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 본 연구 대상자들은 하루 1~2식을 병원 직원식당을 이용하는 근무형태를 취하고 있다. 그러므로 직원식당이 간호 인력들에게 식사제공의 장소뿐만 아니라 영양상담의 장소가 될 수 있도록 제도화 하는 것이 좋을 것으로 생각된다.

표 19. 직무스트레스 사분위에 따른 식행동 조사

		스트레스 사분위 (N=161)				N(%)
구분		Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	χ^2
하루 수분 섭취량(L)	0.5L 미만	5(11.9)	7(17.5)	7(15.6)	7(20.6)	6.330
	0.5L~1.0L 미만	19(45.2)	17(42.5)	23(51.1)	16(47.1)	
	1.0L~1.5L 미만	13(31.0)	12(30.0)	10(22.2)	7(20.6)	
	1.5L~2.0L 미만	3(7.1)	4(10.0)	4(8.9)	4(11.8)	
	2.0L 이상	2(4.8)	0(0.0)	1(2.2)	0(0.0)	
카페인 함유 음료 하루 섭취량	커피류(잔)	1.5±1.1 ¹⁾	1.6±1.3	1.6±1.2	2.2±1.3	2.301
	캔커피(캔)	0.1±0.3	0.1±0.3	0.1±0.2	0.0±0.2	0.969
	녹차 혹은 홍차 (잔/캔)	0.2±0.6	0.3±0.6	0.3±0.6	0.2±0.5	0.598
	에너지 음료 (캔/병)	0.1±0.3	0.1±0.3	0.0±0.2	0.1±0.2	0.228
카페인 부작용 경험 여부	있다	18(42.9)	12(30.0)	13(28.9)	11(32.4)	2.319
	없다	24(57.1)	28(70.0)	32(71.1)	23(67.6)	
스트레스 받을 때 음식 섭취량 변화	먹는 양이 감소 한다	8(19.0)	6(15.0)	8(17.8)	10(29.4)	2.835
	변화하지 않는다	11(26.2)	10(25.0)	11(24.4)	8(23.5)	
	더 많이 먹는다	23(54.8)	24(60.0)	26(57.8)	16(47.1)	

1) 평균±표준편차

표 19. 계속

구분	스트레스 사분위 (N=161)				X ²
	Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	
곡류는 다양하게 먹고 전곡을 많이 먹는다.	3.2±0.9 ¹⁾	3.2±0.7	3.1±0.8	3.2±1.0	0.102
여러 색깔의 채소를 매일 먹는다.	3.0±0.9	2.9±0.7	2.8±0.7	2.7±0.8	1.008
다양한 제철 과일을 먹는다.	3.3±0.9	3.3±0.7	3.2±0.9	3.2±0.8	0.388
간식으로 우유, 요구르트, 치즈와 같은 유제품을 먹는다.	2.9±0.9	2.8±0.9	3.1±0.8	2.5±0.8	2.456
일상생활에서 많이 움직인다.	3.5±0.8	3.3±0.8	3.3±0.8	3.4±0.6	0.491
매일 30분 이상 운동하고, 건강 체중을 유지한다.	2.8±1.0	2.4±1.0	2.7±0.9	2.5±1.0	1.525
활동량에 맞춰 에너지 섭취량을 조절한다.	2.7±0.9	2.7±0.8	2.8±0.8	2.4±0.8	1.437
식품구매, 외식할 때 위생적으로 안전한 것을 선택한다.	3.6±0.8	3.5±0.8	3.3±0.9	3.6±0.9	1.630
음식은 먹을 만큼 만들고 주문한다.	3.3±0.8	3.2±0.7	3.3±0.7	3.5±1.0	0.792
음식을 만들 때는 식품을 위생적으로 다룬다.	3.7±0.7	3.7±0.7	3.6±0.8	3.9±0.7	1.157

1) 평균±표준편차

표 19. 계속

구분	스트레스 사분위 (N=161)				χ ²
	Q1 (N=42)	Q2 (N=40)	Q3 (N=45)	Q4 (N=34)	
매일 세끼 식사를 규칙적으로 한다.	3.2±1.0	2.8±0.8	2.8±1.0	3.2±1.0	2.192
밥과 다양한 반찬으로 균형 잡힌 식생활을 한다.	3.3±0.9	3.1±0.8	2.8±0.9	3.0±0.9	2.630
음식을 만들 때는 소금, 간장을 적게 사용하려고 한다.	3.7±0.8	3.6±0.7	3.5±0.9	3.7±0.6	0.856
국물은 짜지 않게 만들고 적게 먹는다.	3.6±0.9 ¹⁾	3.6±0.6	3.4±0.9	3.7±0.7	1.166
음식을 먹을 때 소금, 간장을 더 넣지 않는다.	3.7±0.8	3.5±0.8	3.6±0.7	3.8±0.6	0.900
김치는 짜지 않게 먹는다.	3.4±0.9	3.4±0.7	3.5±0.7	3.6±0.6	0.440
고기는 기름을 떼어내고 먹는다.	3.4±1.0	3.6±0.8	3.3±0.8	3.6±0.9	1.269
튀김음식을 적게 먹는다.	3.4±0.9	3.4±0.8	3.3±0.8	3.5±0.8	0.557
음식을 만들 때, 기름을 적게 사용한다.	3.7±0.7	3.5±0.6	3.4±0.7	3.5±0.7	1.883
남잔 하루 2잔, 여잔 1잔 이상의 술을 마시지 않는다.	3.9±1.1	3.7±1.3	3.6±0.8	3.7±1.1	0.513
식생활 점수 합계	67.4±9.5	65.0±7.3	64.3±10.0	66.2±8.4	1.030

1) 평균±표준편차

제 4 장 요약 및 결론

본 연구는 수원, 광주, 전남 소재 요양병원 간호인력 161명을 대상으로 일반적 특성, 직무스트레스 정도, 피로수준, 직무만족도, 식생활태도, 건강관련행동에 대해 조사하였다. 이 결과를 토대로 하여 직위 및 직무스트레스 정도에 따른 특성과 피로수준, 직무만족도, 식생활태도, 건강관련행동 특성을 각각 비교·분석하였다.

1. 연구 대상자 161명 중 여자는 157명(97.5%), 남자는 4명(2.5%) 이며 연령은 40대가 43.5%로 가장 많았고, 종교는 무교가 39.1%였으며, 연구 대상자의 75.8%가 기혼자로 최종 학력은 고졸과 4년제가 30.4%로 가장 많았다. 이들의 근무경력은 7년 이상이 37.3%로 가장 많았고, 직위는 간호조무사 50.3%, 일반간호사 34.2%, 책임간호사 15.5% 였으며, 근무형태는 3교대 근무 61.5%, 상근 근무 24.2%, 교대 근무 14.3%로 나타났다. 월 평균 수입은 100~200만원이 70.2%로 가장 높았고, 직업만족도에 있어서 47.8%가 만족한다고 응답하였다.

2. 본 연구 대상자의 직무스트레스 합계는 70.5 ± 6.5 점으로 나타났으며, 이들이 느끼는 직무스트레스는 직무자율성 11.6 ± 2.4 점, 관계갈등 2.4 ± 0.7 점, 직무불안정성 11.7 ± 2.3 점, 보상부적절 9.2 ± 1.8 점, 조직 문화 11.7 ± 2.3 점, 직장문화 10.0 ± 2.2 점으로 나타났고, 직무요구도 12.2 ± 1.2 점에 대한 스트레스 점수가 가장 높았다.

3. 본 연구 대상자의 피로수준 합계는 83.1 ± 16.5 점으로 나타났으며, ‘나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.’에서 4.9 ± 1.4 점으로 피로 점수가 가장 높게 나타났고, ‘피로 때문에 문제가 자주 발생한다.’에서 3.2 ± 1.5 로 가장 낮게 나타났다.

4. 본 연구 대상자의 직무요구도 합계는 75.8 ± 8.1 점으로 나타났으며, 이들이 느끼는 직무만족도는 보수와 승진 10.2 ± 2.3 점, 업무요구 9.1 ± 1.7 점, 자율성 6.4 ± 1.2 점, 대인관계 18.6 ± 1.9 점, 행정 8.6 ± 1.4 점으로 나타났고, 전문직업적수준 22.9 ± 3.1 에 대한 직무요구도 점수가 가장 높았다.

5. 수분은 46.6%가 하루에 0.5L~1.0L를 섭취한다고 가장 많이 조사되었고, 카페인 함유 음료는 하루에 커피를 1.7±1.2잔 마신다로 가장 높게 나타났으며, 카페인 부작용 경험은 66.5%가 없다 라고 응답하였으며, 스트레스 받을 때 음식 섭취량 변화는 55.3%가 먹는 양이 증가한다고 하였다. 식품군, 활동량 및 건강체중, 위생, 나트륨, 지방, 음주에 대한 식행동 합계는 65.7±9.0으로 나타났다.

6. 비만도는 저체중이 7.5%, 정상이 55.9%, 위험 체중이 19.9%, 1단계 비만이 11.8%, 2단계 비만이 5.0% 였으며, BMI는 평균이 22.7±4.4 kg/m²으로 정상체중 범위에 속하였다. 건강인지도는 55.9%가 보통으로 나타났고, 건강관심도는 46.0%가 많다고 응답하였으며, 1일 수면시간은 6시간~8시간이 68.3%로 나타났다. 연구대상자의 98.8%가 흡연을 하지 않았으며, 음주량은 일주일을 기준으로 59.6%가 전혀 마시지 않는다고 가장 높았고, 이들의 54.7%가 과거부터 현재까지 앓았거나 앓고 있는 질병에 대해서 없다고 응답하였다.

7. 직위에 따른 직무스트레스에 대한 직무요구도 합계는 책임간호사에서 53.6±0.7점으로 집단 간 유의한 차이는 보이지 않았으며, 직무자율성에 대한 합계는 책임간호사에서 61.0±14.6점으로 유의하게 높았다(P=0.000). 관계갈등에 대한 합계는 간호조무사에서 67.2±1.2점, 직무불안정성 합계는 일반간호사에서 41.1±5.5점, 보상부적절 합계와 조직체계 합계, 직장문화 합계는 책임간호사에서 각각 53.2±4.2점, 51.0±15.3점, 41.0±15.0점으로 가장 높게 나타났으나, 집단 간 유의한 차이는 보이지 않았다. 직무스트레스 합계는 51.8±8.2점으로 책임간호사에서 가장 높았으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다(P=0.002).

8. 직위에 따른 피로수준이 가장 적은 집단은 79.4±5.1점으로 간호조무사이고, 피로수준이 가장 높은 집단은 88.1±7.1점으로 일반간호사에서 나타났으며, 집단 간 유의한 차이를 보였다(P=0.010).

9. 직위에 따른 직무만족도에 대한 보수와 승진 합계, 업무요구 합계, 전문직업적 수준 합계, 자율성 합계는 모두 책임간호사에서 각각 11.0±2.5점, 9.4±2.0점, 24.0±2.8점, 6.8±1.3점으로 가장 높았으며, 대인관계 합계는 19.0±1.8점으로 간호조무사에서 가장 높았고, 행정 합계는 9.0±1.2로 책임간호사에서 가장 높게 나타났으며,

집단 간 유의적 차이는 없었다. 직무만족도 합계는 79.1 ± 8.9 으로 책임간호사에서 가장 높았으며, 집단 간 유의적 차이는 발생하지 않았다.

10. 직위에 따른 식행동에 대한 카페인 하루 수분 섭취량과 카페인 함유 음료 하루 섭취량은 집단 간 유의적 차이가 나타나지 않았다. 카페인 부작용 경험 여부는 책임간호사 48.0%가 부작용 경험이 있다 하였고, 간호조무사 75.3%가 부작용 경험이 없다 라고 응답하였으며($P=0.045$), 스트레스 받을 때 음식 섭취량 변화에서 간호조무사가 24.7%가 먹는 양이 감소한다 하였고, 책임간호사 36.0%가 변화가 없다고 하였으며, 일반간호사 69.1%가 먹는 양이 증가한다고 하였으며, 각각 집단 간 유의적 차이를 나타냈다($P=0.006$). 매일 30분 이상 운동하고, 건강체중을 유지한다는 간호조무사가 2.9 ± 1.0 점으로 일반간호사, 책임간호사보다 유의하게 높았다($P=0.011$).

11. 직위에 따른 건강관련행동에 대한 건강인지도, 건강관심도, 1일 수면시간, 흡연여부, 음주여부에서는 모두 유의한 차이가 나타나지 않았다.

12. 직무스트레스 정도에 따라 직무스트레스가 가장 낮은 집단은 간호조무사 29%, 일반간호사 14.5%, 책임간호사 8.0% 순이며, 직무스트레스가 가장 높은 집단은 책임간호사 52.0%로 일반간호사나 간호조무사에 비해 직무스트레스가 유의하게 높았다($P=0.000$).

13. 직무스트레스 정도에 따른 피로수준은 ‘나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.’에 대해 Q1에서 5.3 ± 1.3 , Q2에서 4.7 ± 1.1 , Q3에서 4.5 ± 1.4 , Q4에서 5.4 ± 1.6 점으로 나타났으며 Q4에서 유의하게 높았다($P=0.012$). ‘온도가 시원해지면 피로가 감소된다.’는 Q1에서 5.2 ± 1.1 , Q2에서 4.6 ± 1.4 , Q3에서 4.6 ± 1.2 , Q4에서 4.5 ± 1.4 점으로 나타났으며 Q1에서 유의하게 높았다($P=0.029$). 피로수준 합계는 Q1에서 85.6 ± 15.7 점으로 가장 높았으며, 집단 간 유의적 차이는 없었다.

14. 직무스트레스 정도에 따른 보수와 승진 합계는 Q1에서 11.5 ± 2.2 점으로 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이를 나타내었다($P=0.000$). 업무요구에 대한 합계는 Q1에서 10.1 ± 1.9 점으로 가장 높았으며, 집단 간 유의적 차이를 보였다($P=0.000$). 전문

직업적수준에 대한 합계는 Q1에서 24.0±3.1점으로 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의적 차이를 보였다(P=0.002). 대인관계에 대한 합계는 Q1에서 19.4±1.7점으로 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이를 보였다(P=0.003). 행정에 대한 합계는 Q1에서 9.2±1.5점으로 가장 높았으며, 집단 간 유의적 차이를 나타내었다(P=0.000). 자율성에 대한 합계는 Q1에서 7.0±1.1점으로 가장 높았고, 집단 간 유의적 차이를 보였다(P=0.000). 직무만족도 합계에서는 Q1에서 81.1±7.7점으로 가장 높게 나타났으며, 집단 간 유의적 차이가 발생하였다(P=0.000).

15. 직무스트레스 정도에 따라 건강인지도, 건강관심도, 1일 수면시간, 흡연여부, 음주여부에서 모두 유의적 차이가 나타나지 않았다.

본 연구결과를 종합해 보면 요양병원 간호 인력들은 하루에 0.5L~1.0L의 물을 마시고 있으며, 하루 카페인 함유 음료 섭취량은 식약처에서 제시한 일일섭취권장량을 넘지 않은 수준이었고, 60% 이상이 카페인 부작용 경험이 없었다. 연구 대상자인 요양병원 간호인력의 스트레스와 음식섭취량의 관계는 50%이상이 양의 상관관계를 보였으나, 매일 30분 이상 운동하고 건강체중을 유지하려고 하였다. 이는 전남지역 대학생(48)의 식습관과 스트레스 사이에는 음의 상관관계를 보였다는 연구결과와 차이를 나타냈다. 본 연구대상자들이 비만도도 정상이고 건강체중을 유지하려고 하나, 스트레스 받을 시 음식섭취량이 늘어나게 되므로 이들의 스트레스와 음식섭취량에 대한 관찰이 계속 되어야 할 것으로 사료된다. 식습관은 환경적, 경제적, 문화적, 지역적, 유전적 여러 요인에 의하여 형성되고, 그 시대상을 반영하고 사회의 가치구조와도 관련이 있어 보다 우수한 식생활 문화를 형성하기 위해선 식행동에 영향을 주는 사회적 요인, 정신건강, 가치관, 생활 습관 등의 요인을 파악하여 분석하고 바람직한 방향으로 변화시키는 것이 중요하다.(49)

본 연구의 한계점은 설문조사가 요양병원 간호사 일부에 국한되었고, 식행동 조사가 대략적으로만 구성되어 식사속도, 간식양, 외식 빈도, 1일식품섭취량 등 자세한 조사는 이루어지지 못하였다는 점이다. 또한 본 연구 대상자들의 설문결과 직위와 직무스트레스에 무관하게 전반적으로 식행동에 큰 영향을 미치지 않았다는 것을 알 수 있다. 요양병원 간호사의 식행동에 관한 연구는 부족하여 비교분석 하는데 어려움이 있었다.

요양병원 간호사들이 의료업계 종사하는 사람들로서, 본인의 식습관에 대해 진단

을 받거나 문제점을 인식할 기회는 있을 수 있으나, 병원급식의 역할이 환자의 식사를 제공하고, 환자의 영양 상담만 해주는 것이 아니라, 간호 인력들에게도 올바른 영양지식의 안내자 역할을 하도록 제도화 할 필요가 있다고 생각된다. 그로부터 요양병원 간호 인력 직위와 직무스트레스 및 식행동에 관해 다양하고 폭넓은 연구가 꾸준히 이루어져야겠다.

참고문헌

1. Kim MK, Shin DS, Wang SK. 1995. Effec of the nutrient intakes on phychosocial stress. Korean J Dietary Culture 10: 405-417
2. Oh JJ, Choi SK, Kim TH, Kim ES, and Oh JK. The relationship between stress and life styles in businessman. J Korean Acad Fam Med 19: 394-404
3. 이희경. 2007. 서울지역 고등학생의 식생활 태도, 식습관과 스트레스에 대한 연구. 경희대학교 교육대학원. 석사학위논문.
4. 경기개발연구원. 2012. 스트레스 사회 한국: 원인과 대안. 2012, 08, 08. <http://www.gri.kr>
5. 함수근. 2007. 지방공무원의 직무스트레스 요인 및 대응방안에 대한 연구. 강원대학교 대학원. 석사학위논문.
6. 이혜연. 2006. 간호사 직무스트레스에 관한 연구. 영남대학교 경영대학원. 석사학위논문.
7. Kirkcaldy BD, Martin T. 2000. Job stress and satisfaction among nurses: individual differences. Stress Med. 16:77-89.
8. 강명주. 2012. 임상 간호사의 대처유형, 직무스트레스 및 건강상태와의 관계. 경상대학교 대학원 석사학위논문.
9. 김명희¹⁾, 정추영²⁾. 2014. 요양병원 간호 인력의 간호행위 수행 실태. 부산대학교 간호학과¹⁾. 서라벌대학교 간호과²⁾.
10. Lee, J. S. 2010. "A Phenomenological study on the burnout experience for nurse in geriatric hospital", Unpublished master's thesis, Carholic Unibersity, Busan.
11. 이윤희. 2010. 요양병원 간호사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 한양대학교 임상간호정보대학원. 석사학위논문.
12. 문수재, 윤진, 이영미. 1989. 청소년의 식생활 행동, 성격 특성과 영양섭취 상태에 관한 연구. 연세대학교 생활 과학 논집, 제 3집:47-61
13. Parraga IM. 1990. Determinants of food consumption. J Am Diet Assoc 90:61-663

14. SJ, Torres, CA Nowson. 2007. Relationship between stress, eating behavior, and obesity. *J. Nutrition* 23:887-894
15. Jayanthi K, Melissa Y, James J, Michaela M. 2006. Stress influences appetite and comfort food preferences in college women. *Nutrition Research* 26:118-123
16. 박명숙. 2011. 경기지역 일부 중학생의 식행동과 생활 스트레스와의 관계. 명지대학교 대학원 식품영양학과. 석사학위논문.
17. 심방글. 2011. 대학생의 생활 스트레스 정도에 따른 식습관 및 식품섭취량과의 관련성 연구. 조선대학교 교육대학원. 석사학위논문.
18. 윤현숙. 최윤영. 이경혜. 2003. 경남지역간호인의 영양지식, 식생활태도 및 영양소 섭취상태 평가. 창원대학교 자연과학대학 식품영양과. 석사학위논문.
19. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원. 2003 연구보고서. 한국인 직무스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화 연구(2차년도)
20. 장세진. 2000. 건강통계자료 수집 및 측정의 표준화. 계축문화사. 서울.
21. Schwarts J. E. Jandorf L. & Krupp L. B. 1993. The measurement of fatigue: a new instrument. *Journal of Psychosomatic Research*, 37:753-762
22. Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Haase, A. M. Nurses satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978; 27: Mar-Apr,114~120.
23. 이경미. 2003. 응급실 간호사의 업무 스트레스와 피로 및 직무만족도 관계연구. 전남대학교 대학원 석사학위 논문.
24. The Korean Nutrition Society. 2005. Dietary reference intakes for Korean.
25. 성주미. 2011. 전북지역 간호사들의 식행도, 건강관리행동, 건강기능식품 섭취 및 인식. 전북대학교 교육대학원 석사학위논문.
26. 박성욱. 이인자. 신귀순. 2008. 성인의 연령, 체질량지수 및 생활습관과 골밀도의 관계. *방사선기술과학* 31:369-377
27. 박순희. 2005. 성인여성의 스트레스 수준과 연령에 따른 식생활습관 및 건강 관련 행동 분석. 창원대학교 대학원 식품영양학과.
28. Yoon HS, Choi YS. 2002. Analysis of Correlation among Health Consciousness and Nutrition Knowledge, Dietary habits and Nutrition

- Attituds of Elementary and Middle School Teachers in Masan City. Korea J Nutrition 35:368-379
29. Lee KA. 1999. A comparison of eating and general health practies to the degree of health cosciousness in pasan college students. J Korean Soc Food Soi Nutr 28:732-746
 30. 정민주. 2008. 초등학교 교직원의 식습관 및 건강기능식품 이용 실태조사. 조선대학교 보건대학원 석사학위논문.
 31. 이계정. 2009. 대구지역 일부 직장인의 식습관 및 식생활 의식에 관한 연구. 영남대학교 환경보건대학원 석사학위논문.
 32. 박영숙. 2013. 산업보건 간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직의도에 관한 연구. 전남대학교 대학원 보건학 협동과정.
 33. 곽은희. 1983. 간호원의 소진경험 정도와 업무만족도간의 상관연구. 연세대학교 석사학위논문.
 34. 권민. 김순례. 정혜선. 김희결. 김경림. 2011. 산업간호사의 근무조건이 보건관리 업무수행에 미치는 영향. 한국산업간호학회지. 20(1):83~92.
 35. 장수이. 2011. 울산지역 고등학생의 식습관과 스트레스에 관한 연구. 울산대학교 교육대학원 교육학석사 학위논문.
 36. 윤순영. 엄동춘. 2011. Physician Assistant(PA)간호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. 백석대학교 간호학과. 대전대학교 응급구조학과.
 37. 윤숙희. 2009. 임상간호사의 직무스트레스와 우울-한국인 직무스트레스 측정 도구를 이용하여-. 간호행정학회, 간호행정학회지 15:463-470
 38. 최소은. 김상돌. 2013. 중소병원 간호사의 피로와 직무만족 및 이직의도와의 관계. 목포대학교 간호학과. 강원대학교 간호학과. 석사학위논문.
 39. M. O. Oh. M. H. Sung. & Y. W. Kim. 2011. "Job stress, job satisfaction and commitment to organization in emergency department nurses", Journal of Korean Clinical Nursing Research, 17:215-229
 40. 김진이. 2007. 임상간호사의 비판적 사고성향과 직무만족도 관계연구. 경희대학교 교육대학원 간호 교육 전공. 석사학위논문.
 41. 이춘자. 1990. 종합병원 간호사의 근무부서별 직무만족도에 관한 연구. 충남대학교 교육대학원. 석사학위논문.
 42. 양혜주. 박정숙. 1998. 임상 간호사의 직무스트레스, 대인갈등, 해결 전략 및

- 직무만족도. 지역사회간호학회지 제9권 제2호.
43. 최정실. 박승미. 2012. 의료기관 종별 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진 비교. 가천대학교 간호학과. 호서대학교 간호학과.
 44. Kim MJ. 2012. A stress on job stress and sleep and sleep quality in dental hygienists. *Master thesis, Dankook University, Seoul, Korea.* p 43-44.
 45. 손승숙. 양숙자. 2014. 소화기 내시경실 간호사의 직무스트레스와 직무만족도. 건국대학교병원 소화기병센터 책임간호사. 이화여자대학교 건강과학대학 간호학부 부교수. 임상간호연구 제20권 제2호.
 46. Shin YG. Principles of management: a systems approach. Seoul: Dasan; 2011.p.74-81,530-531.
 47. Kim DY. 2011. Effect of stress on dietary behavior in industrial employees. *Master thesis, Wonkwang University, Iksan, Korea.* p 23-24
 48. 이선경. 2007. 전남지역 대학생의 식습관과 스트레스에 관한 조사. 목포대학교 교육대학원 영양교육전공 석사학위논문.
 49. 김정현. 이민준. 양일선. 문수재. 1992. 한국인의 식행동에 영향을 주는 요인 분석. 한국식문화학회지.

요양병원 간호 인력의 직무스트레스와 식행동과의 관계

안녕하십니까?

저는 수원효요양병원에서 근무하는 영양사로서, 조선대학교 일반대학원 임상영양전공 석사과정에 있는 학생입니다.

귀하는 본 연구에 참여하실 것을 제안 받으셨습니다. 본 연구의 목적은 요양병원 간호 인력의 직무스트레스와 식행동과의 관계를 알아보기 위한 것이며, 간호 인력들의 개인 삶의 질을 높이고 나아가 간호의 질을 높일 수 있는 전략의 개발을 위한 중요한 자료가 될 것입니다.

본 연구의 참여에 따른 위험성 및 불편사항은 없습니다. 설문지 응답 예상 소요시간은 약 20분 정도입니다.

본 조사 자료는 통계법 제 13조 및 제 14조에 의거 비밀이 보장되며 본 연구 이외의 목적으로는 사용하지 않을 것이며 외부에 공개하지 않을 것을 약속드립니다.

바쁘신 중에도 설문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다.

연구 참여 동의서

1. 본인은 위 설명서에 대한 내용을 잘 이해하였으며, 자발적으로 이 사업에 참여하는 것에 동의합니다.
2. 본인은 원하지 않을 경우 언제든지 연구 참여를 거절할 수 있으며, 이에 따른 어떠한 불이익도 본인에게 없음을 이해합니다.
3. 본인은 본인의 정보가 개인을 식별할 수 있는 번호로만 구별되어 엄격히 관리되는 것을 알고 있습니다.
4. 본 연구의 윤리적 측면이나 응답자로서 권리에 질문이 있으시면 연락주시기 바랍니다.

참여자코드		서명		작성일	
-------	--	----	--	-----	--

2014년 7월

조선대학교 대학원 임상영양전공

김도연 드림

(소속 : 수원효요양병원 영양과, 연락처 : 010-9702-1587)

설 문 지

【 I. 건강관련행동】

* 다음 문항은 건강관련행동을 측정하기 위한 것입니다. 해당하는 곳에 표시(V)해 주세요.

질문에 대한 대답이 해당되지 않을 경우 가장 비슷하다고 생각되는 란에 표시 (V)해 주시기 바랍니다.

(건강관심도)

1. 평소 당신의 건강 상태는 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 나쁨 ② 나쁨 ③ 보통 ④ 좋음 ⑤ 매우 좋음

2. 건강에 대한 관심은 어느 정도입니까?

- ① 아주 적음 ② 적음 ③ 보통 ④ 많음 ⑤ 아주 많음

3. 당신의 하루 수면시간은 몇 시간입니까?

- ① 4시간미만 ② 4시간~6시간미만 ③ 6시간~8시간미만 ④ 8시간이상

4. 현재 담배는 피우십니까?

- ① 예 ② 아니오

5. 평소 술은 얼마나 드십니까? (일주일 기준)

- ① 전혀 마시지 않는다 ② 1~3회 ③ 4~6회 ④ 매일 마신다

7. 과거에 앓았거나 현재 앓고 있는 질병의 종류가 있습니까?

- ① 위장질환 ② 갑상선질환 ③ 당뇨 ④ 빈혈 ⑤ 편두통 ⑥ 시력장애
⑦ 신경통 ⑧ 고혈압 ⑨ 고지혈증 ⑩ 지방간 ⑪ 신장질환 ⑫ 없음

【Ⅱ. 직무스트레스】

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.					
2. 업무량이 현저하게 증가하였다.					
3. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.					
4. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.					
5. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.					
6. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.					
7. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.					
8. 나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.					
9. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.					
10. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.					
11. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.					
12. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.					
13. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화 (예: 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.					

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
14. 우리 회사는 근무평거나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.					
15. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.					
16. 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.					
17. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회의 통로가 있다.					
18. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.					
19. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.					
20. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.					
21. 회식 자리가 불편하다.					
22. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.					
23. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.					
24. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.					

【Ⅲ. 피로수준】

* 다음 문항은 귀하의 피로수준을 알아보기 위해 만들어진 것입니다. 지난 2주 동안 느끼셨던 경험과 가장 가깝다고 생각하는 곳에 표시(V)해 주세요.

항 목	전혀 아니 다			보통 이다			매우 그렇 다
1. 나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
2. 나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.	1	2	3	4	5	6	7
3. 나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.	1	2	3	4	5	6	7
4. 나는 피로하면 집중력이 떨어진다.	1	2	3	4	5	6	7
5. 나는 운동을 하고 나면 피로해진다.	1	2	3	4	5	6	7
6. 나는 더우면 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
7. 나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
8. 나는 우울해지면 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
9. 온도가 시원해지면 피로가 감소된다.	1	2	3	4	5	6	7
10. 나는 쉽게 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
11. 피로로 인하여 업무 능률이 떨어진다.	1	2	3	4	5	6	7
12. 피로 때문에 문제가 자주 발생한다.	1	2	3	4	5	6	7
13. 피로를 느낄 때 시간이 많이 걸리는 작업을 하면 능률이 떨어진다.	1	2	3	4	5	6	7
14. 피곤하면 임무를 수행하는 데에 어려움을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
15. 몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7

항 목	전혀 아니 다			보통 이다			매우 그렇 다
16. 피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.	1	2	3	4	5	6	7
17. 피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다.	1	2	3	4	5	6	7
18. 나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.	1	2	3	4	5	6	7
19. 나는 피로하면 짜증이 늘어난다.	1	2	3	4	5	6	7

【IV. 직무만족도】

* 다음 문항은 직무만족도에 대한 내용입니다. 해당하는 곳에 표시(V)해 주세요.

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇다
1. 현재 나의 보수는 만족스럽다.					
2. 다른 병원에서 더 많은 보수를 준다 해도 근무조건 때문에 여기서 근무하는 것이 더 만족스럽다.					
3. 우리 병원은 직원복지에 대해 많은 관심을 가지고 있다.					
4. 승진에 따른 보수차등이 충분하다.					
5. 근무하는 동안에 대체로 시간이 빨리 간다고 생각 한다.					
6. 현재 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.					
7. 타 직종과 비교, 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.					
8. 나는 내 업무에 만족한다.					
9. 나는 직업을 다시 선택하더라도 간호직을 선택할 것이다.					
10. 나의 업무 중 어떤 부분은 많은 기술이나 구체적 실무 지식이 요구되지 않는다.					
11. 내 자신의 행동에 대해서는 내가 책임진다는 생각으로 근무한다.					
12. 내가 원하는 만큼 업무를 수행할 수 있는 시간을 가지고 있다.					
13. 다른 간호인력들과 업무에 대하여 토의할 시간과 기회가 충분하다.					
14. 나의 업무에서 해야 하는 간호, 행정업무, 관찰 등에 보내는 시간이 적당하다.					
15. 동료 간호인력들끼리 업무가 바쁠 때 서로 도우며 일한다.					

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇다
16. 간호인력 직급사이에 협조가 잘 이루어지고 있다.					
17. 간호인력들이 화목한 가족처럼 지내지는 않는다.					
18. 부서 내에서 다른 직종의 직원들과 협동 작업이 잘 이루어진다.					
19. 대체로 의사들이 간호인력과 협동하지 않는다.					
20. 의사들은 일반적으로 간호인력이 하는 일에 대해 이해하고 인정 한다.					
21. 업무처리과정에서 타 직종과 문제 발생시 행정체제가 마련되어 있다.					
22. 사무적인 일이 더 많아서 간호업무에 지장을 준다.					
23. 간호업무의 조직과 수행방법이 만족스럽다.					
24. 나는 내 업무에 중요한 결정을 할 자유가 있으며 직속상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라 믿는다.					
25. 상급자의 관리나 통제가 없어도 내가 맡은 분야의 일은 비교적 자유롭게 수행 해 나간다.					

【V. 식생활태도】

* 다음 문항은 식생활태도에 대한 내용입니다. 해당하는 곳에 표시(V)해 주세요.

1. 귀하는 하루 중 음료를 제외한 물(생수, 옥수수차, 보리차 등)의 섭취량은 어느 정도 됩니까? (시판하는 생수병 작은 것 500ml=0.5L)

- ① 0.5L 미만 ② 0.5L~1.0L 미만 ③ 1.0L~1.5L 미만 ④ 1.5L~2.0L 미만 ⑤ 2.0L 이상

2. 귀하는 카페인이 들은 음료를 하루 평균 얼마나 마십니까? (모든 칸에 기입해주세요.)

- ① 커피류(아메리카노, 에스프레소, 라떼, 카푸치노, 자판기 커피 등): ()잔
 ② 캔커피(레쓰비, 조지아 등): ()캔
 ③ 녹차 혹은 홍차: ()잔(캔)
 ④ 에너지 음료(레드불스, 핫식스, 박카스 등): ()캔(병)

3. 카페인이 들어 있는 음료를 마신 후 부작용 경험이 있었습니까?

- ① 있다 ② 없다

4. 스트레스 받을 때 음식 섭취량이 어떻습니까?

- ① 먹는 양이 감소한다 ② 변화하지 않는다 ③ 더 많이 먹는다

5. 다음 문항 중 원하는 답변에 표시(V)해 주세요.

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇다
1. 곡류는 다양하게 먹고 전곡을 많이 먹는다.					
2. 여러 색깔의 채소를 매일 먹는다.					
3. 다양한 제철 과일을 매일 먹는다.					
4. 간식으로 우유, 요구르트, 치즈와 같은 유제품을 먹는다.					
5. 일상생활에서 많이 움직인다.					

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇다
6. 매일 30분 이상 운동하고, 건강 체중을 유지한다.					
7. 활동량에 맞춰 에너지 섭취량을 조절한다.					
8. 식품 구매, 외식할 때 위생적으로 안전한 것을 선택한다.					
9. 음식은 먹을 만큼 만들고, 주문한다.					
10. 음식을 만들 때는 식품을 위생적으로 다룬다.					
11. 매일 세끼 식사를 규칙적으로 한다.					
12. 밥과 다양한 반찬으로 균형 잡힌 생활을 한다.					
13. 음식을 만들 때는 소금, 간장을 적게 사용하려고 한다.					
14. 국물은 짜지 않게 만들고 적게 먹는다.					
15. 음식을 먹을 때 소금, 간장을 더 넣지 않는다.					
16. 김치는 짜지 않게 먹는다.					
17. 고기는 기름을 떼어먹고 먹는다.					
18. 튀긴 음식을 적게 먹는다.					
19. 음식을 만들 때, 기름을 적게 사용한다.					
20. 남잔 하루 2잔, 여잔 1잔 이상의 술을 마시지 않는다.					

【VI. 일반적 특성】

* 다음 문항은 귀하의 개인특성에 관한 사항입니다. 해당되는 곳에 표시(V)하시거나 직접 기입하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?

- ① 여자 ② 남자

2. 귀하의 연령은? (만 세)

3. 귀하의 키는? (cm)

4. 귀하의 체중은? (kg)

5. 귀하의 종교는?

- ① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 무교 ⑤ 기타()

6. 귀하의 결혼 상태는?

- ① 미혼 ② 기혼 ③ 사실혼 ④ 별거 ⑤ 이혼 ⑥ 사별

7. 귀하의 최종학력은?

- ① 고졸 ② 2년제 ③ 3년제 ④ 4년제 ⑤ 대학원이상(재학포함) ⑥ 기타()

8. 귀하의 간호 인력으로서의 근무 경력은?

- ① 1년 미만 ② 1~2년 미만 ③ 2~5년 미만 ④ 5~7년 미만 ⑤ 7년 이상

9. 귀하의 직위는?

- ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사 ④ 간호조무사

10. 귀하의 근무형태는?

- ① 상근근무 ② 교대근무 ③ 3교대근무

11. 귀하의 월 평균 수입은? (4대 보험 포함)

- ① 100만원 미만 ② 100~200만원 미만 ③ 200~300만원 미만 ④ 300~400만원 미만 ⑤ 500만 원 이상

12. 귀하께서는 현재의 직업에 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않는다 ② 별로 만족하지 않는다 ③ 그저 그렇다 ④ 만족한다 ⑤ 아주 만족 한다

감사의 글

마지막 논문 인쇄 전까지 내 머리를 바위로 누르고 있는 것처럼, 뭐 하나 진전 되는 것 없이, 통계 결과 값도 생각처럼 안 나오고, 이것저것 할 일은 쌓여 가는데 해결 되는 것은 없고, 그러던 중 ‘감사의 말이라도 제대로 쓰자’라는 생각이 현실도피의 희망은 아니었었는지.

논문 주제 잡고 설문지 만들고 참여자 답례품을 무엇을 할지, 통계는 어떻게 돌려야 하는지 책이란 책은 다 뒤지면서 아는 언니 오빠 귀찮게 하며 보낸 시간이 바로 엇그제 같은데 벌써 논문 심사가 끝이 나고 졸업을 앞두고 있습니다.

수원과 광주를 오가며 과연 내가 졸업을 할 수 있을지, 논문을 준비하면서 내가 시간 안에 무사히 마칠 수 있을지 많이 걱정했었습니다. 논문을 쓰면서 포기하고 싶었던 적도 많았습니다. 통계 값이 잘 나오지 않아 몇 번을 좌절하고 울며 방법을 찾아내면서 그럴 때마다 되짚었던 말. ‘하늘이 무너져도 솟아날 구멍은 있고, 죽도록 힘든 이 시간도 다 지나고 나면 추억이 될 것이니 피할 수 없으면 즐기면서 조금만 더 힘내보자!’ 참 많이도 외쳤던 것 같습니다. 우여곡절이 정말 많았습니다. 어찌됐든 무사히 마칠 수 있어서 다행입니다.

지도 교수님이신 이재준 교수님께 정말 무한 감사의 마음을 올립니다. 부족한 제자 항상 사랑으로 감싸 안아 주시고 거둬 주셔서 감사합니다. 교수님께 평생 감사하는 마음 갖고 살아가겠습니다.

바쁘신 와중에도 저의 논문심사를 맡아주시며 아낌없는 격려와 지도를 하여 주신 김복희 교수님, 이주민 교수님 감사드립니다.

그리고 우리 가족들, 수원-광주 왔다 갔다 하며 일과 학업을 병행하는 저에게 항상 힘이 되어주어서 감사합니다. 항상 자랑스러운 딸, 누나가 되겠습니다. 정말 든든한 버팀목이었습니다. 사랑합니다.

오! 2년 동안 나에게 정말 많은 도움을 준 희경아, 정옥아. 너네 없었더라면 2년 동안의 학교생활이 많이 힘들었을 거야. 언니 뒤치다꺼리 해주느라 고생 많았어. 고맙고 또 고마워. 옷깃만 스쳐도 인연이라는데 정말 우리는 큰 인연인가 봐 그치? 계속해서 이 인연 이어나가자꾸나. ^^ (너네가 싫어하면 어찌지?)

아라 언니, 쭈뼛쭈뼛 낮가림이 많은 탓에 적응 못하고 밖에서만 빙빙 돌 때 먼저 손 내밀어준 사람. 친동생처럼 챙겨주고 길을 잃었을 때, 아낌없는 조언으로 함께 길을 찾아주었던 언니. 서로 안 시간은 얼마 되지 않았지만 언니의 포근함은 잊지 못할 거예요.

집 방향이 같아 가는 차 안에서 잠깐 나누었던 이야기에 많은 감동을 받았습니다. 차 선속 박사님! 말하지 않아도 저의 고충을 잘 알아 주셨던 박사님. 박사님 잠깐이었지만 만날 때마다 좋은 말씀 해주셔서 감사합니다.

잘 해 나가고 있는지 항상 응원과 걱정해 주신 황선영 선생님! 광주 올 때마다 보건소 한번 들려 커피한잔 하러 오라고 하셨는데 졸업 할 때까지 한 번을 못 갔네요. 꼭 한번 가겠습니다! 항상 걱정해 주시고 응원해 주시고 용기 불어넣어 주셔서 감사합니다.

김빛나리~ 말하지 않아도 알지? 기쁨과 슬픔과 힘듦을 항상 같이 해 주어서 고맙다. 언제나 함께 하자꾸나 친구!

경희언니, 성진오빠. 통계 돌리는 데 있어 너무 많은 도움을 받았습니다. 자주 연락 하지도 못하는데 연락 할 때마다 도움 청 할 때면 항상 친 동생처럼 내 일처럼 도와주어서 감사합니다.

부족하지만 작은 결실인 이 논문을 제 주위의 모든 사람들에게 감사하는 마음으로 바치고 싶습니다.

2014년 12월

저작물 이용 허락서

학 과	식품영양학과	학 번	20137043	과 정	석사
성 명	한글 : 김 도 연 한문 : 金 昞 延 영문 : Kim Do Yeon				
주 소	광주 광역시 광산구 월계동 라인 아파트 7차 702동 502호				
연락처	e-mail : evgo1004@hanmail.net				
논문제목	한글 : 요양병원 간호 인력의 직무스트레스와 식행동과의 관계				
	영문 : Relationship Between Job Stress and Food Behavior of Long-term Care Hospital Nurse and Nurse's Aid Staffing.				
<p>본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.</p> <p style="text-align: center;">- 다 음 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함. 2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집과 형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함. 3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함. 4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함. 5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함. 6. 조선대학교는 저작물 이용의 허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음. 7. 소속 대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함. <p style="text-align: center;">동의여부 : 동의 (○) 반대()</p> <p style="text-align: center;">2015 년 02 월</p> <p style="text-align: right;">저작자 : 김 도 연 (인)</p> <p style="text-align: center; font-size: 1.2em; font-weight: bold;">조선대학교 총장 귀하</p>					