



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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](#)

2022년 2월

석사학위논문

기혼여성 간호사의 직무배태성  
영향요인: 간호근무환경과  
일과 삶의 균형을 중심으로

조선대학교 대학원

간 호 학 과

오 수 진

기혼여성 간호사의 직무배태성  
영향요인: 간호근무환경과  
일과 삶의 균형을 중심으로

Factors Influencing Job Embeddedness of Married Women  
Nurses: Focusing on Work-Life Balance and Nursing  
Practice Environment

2022년 2월 25일

조선대학교 대학원

간 호 학 과

오 수 진

기혼여성 간호사의 직무배태성  
영향요인: 간호근무환경과  
일과 삶의 균형을 중심으로

지도교수 김 진 희

이 논문을 간호학 석사학위신청 논문으로 제출함

2021년 10월

조선대학교 대학원

간 호 학 과

오 수 진

## 오수진의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 문소현 (인)

위원 조선대학교 교수 유재용 (인)

위원 조선대학교 교수 김진희 (인)

2021년 12월

조선대학교 대학원

## 목 차

ABSTRACT .....	iv
I . 서론 .....	1
A. 연구의 필요성 .....	1
B. 연구의 목적 .....	4
C. 용어의 정의 .....	4
II . 문헌고찰 .....	6
A. 기혼 간호사의 직무배태성 관련요인 .....	6
B. 간호근무환경과 직무배태성 .....	9
C. 일과 삶의 균형과 직무배태성 .....	12
III . 연구 방법 .....	15
A. 연구 설계 .....	15
B. 연구 대상 .....	15
C. 연구 도구 .....	16
D. 자료수집 방법 및 윤리적 고려 .....	18
E. 자료분석 방법 .....	19
IV . 연구 결과 .....	20
A. 대상자의 일반적 특성 .....	20
B. 대상자의 직무관련 특성 .....	22

C. 일반적 특성에 따른 간호근무환경 차이 .....	24
D. 직무관련 특성에 따른 간호근무환경 차이 .....	26
E. 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이 .....	28
F. 직무관련 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이 .....	30
G. 일반적 특성에 따른 직무배태성 차이 .....	32
H. 직무관련 특성에 따른 직무배태성 차이 .....	34
I. 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성 간의 상관관계 .....	36
J. 직무배태성에 영향을 미치는 요인 .....	37
V. 논의 .....	39
VI. 결론 및 제언 .....	45
A. 결론 .....	45
B. 제언 .....	46
참고문헌 .....	47
부록1. 연구대상자 설명문 및 동의서 .....	57
부록2. 설문지 .....	60
부록3. 생명윤리심의위원회 심의결과 통지서 .....	67
부록4. 측정도구 사용 승인서 .....	68

## 표 목차

표1. 대상자의 일반적 특성 .....	21
표2. 대상자의 직무관련 특성 .....	23
표3. 일반적 특성에 따른 간호근무환경 차이 .....	25
표4. 직무관련 특성에 따른 간호근무환경 차이 .....	27
표5. 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이 .....	29
표6. 직무관련 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이 .....	31
표7. 일반적 특성에 따른 직무배태성 차이 .....	33
표8. 직무관련 특성에 따른 직무배태성 차이 .....	35
표9. 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성 간의 상관관계 .....	36
표10. 직무배태성에 영향을 미치는 요인 .....	38

## ABSTRACT

### Factors Influencing Job Embeddedness of Married Women Nurses: Focusing on Work-Life Balance and Nursing Practice Environment

Oh Soo Jin

Advisor : Prof. Kim Jin Hee, Ph.D.

Department of Nursing

Graduate School of Chosun University

**Purpose:** The purpose of this study is to examine the influence of nursing practice environment and work-life balance on job embeddedness of married female nurses working in general hospital and Tertiary hospital.

**Method:** From August 26 to September 9, 2021, a survey was conducted on married female nurses working at general hospital and Tertiary hospital. Data on general characteristics, job-related characteristics, nursing practice environment, Work-life balance, job embeddedness were measured. Using SPSS statistics program data were analyzed by descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and stepwise multiple regression analysis.

**Result:** As a result of the study, the factors influencing the job embeddedness of married female nurses were position, nursing practice environment, work-life balance and explanatory power of the model showed 56.5%. The job embeddedness of the charge nurse was high, and the better the nursing practice environment and the higher the work-life balance, the

higher the job embeddedness.

**Conclusion:** It is necessary to develop personal and organizational strategies or various programs to improve work-life balance, provide sufficient manpower and rewards at the organizational level, and improve the working environment for nurses, such as professional development and promotion opportunities. It is necessary to prepare an efficient nursing human resource management plan by stably securing and maintaining competent nurses through efforts to improve job placement based on the characteristics of married female nurses.

**Key word:** Work-life balance, nursing practice environment, job embeddedness

# 1. 서론

## A. 연구의 필요성

인구의 고령화 및 만성질환 증가로 인해 간호 수요가 급증하는 반면에, 의료기관은 인력 수급에 어려움을 겪고 있으며, 양질의 간호에 필요한 자질 있는 인력을 충분히 보유하지 못하고 있는 실정이다(병원간호사회, 2020). 국내 간호사 수의 연평균 증가율은 5.8%로 OECD 평균보다 1.2% 높은 수준이지만, 면허 간호사 대비 임상 간호사의 비율은 약 50.2%에 불과하여, OECD국가 중 최하위권에 속하며, 이직률은 연간 15.5%로 보고되었다(보건복지부, 2019). 이는 조직의 손실뿐만 아니라 환자안전과 질적인 간호제공의 장애를 초래하기 때문에(김은혜 & 김진현, 2014), 간호사의 경력단절을 예방하고 장기근속을 유도하여 조직을 떠나지 않게 하는 방안이 모색되어야 한다.

조직구성원의 자발적 이직을 최소화하여 소속된 조직에 잘 적응하고 오랫동안 근무를 유지할 수 있도록 하는 것이 강조되면서, 조직을 떠나려는 관정보다는 조직에 잔류하는 직무배태성에 관심이 증가하고 있다(Mitchell et al., 2001). 직무배태성은 한 개인이 직무에 깊게 뿌리를 내리고 있음을 일컫는 개념으로 직장에 머무르게 하는 전반적인 영향력을 의미한다(Mitchell et al., 2001). 선행연구에 따르면 직무배태성은 실제 조직 잔류에 조직몰입이나 직무만족보다 더 많은 설명력을 갖는 것으로 나타났으며(Lee, Mitchell, Sablynski, Burton & Holtom, 2004), 관련요인으로는 직무스트레스(김옥경, 2017), 팔로워십 유형과 자아탄력성(이권순, 2018), 긍정심리자본과 조직몰입(최은지, 2018), 간호근무환경과 역할갈등(손숙연, 2019), 감성지능(박지영, 2020) 등이 있다.

기혼여성 간호사의 경우 밤 근무, 과중한 업무량, 인간의 생명을 다루는 간호직의 특수성이라는 구조적 요인과 결혼, 임신과 출산, 자녀의 양육 등 여성생애사라는 두 가지 요인이 결합되어(이미진, 이혜경, 2020), 조직에 잔류하는데 어려움이 있을 수 있기 때문에 직무배태성을 높일 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

간호사의 약 40% 이상은 기혼여성으로 구성되어 있으며(유미애 & 손연정, 2009), 이들은 간호직의 업무 특성상 근무시간이 일정치 않은 환경 속에서 간호사로서의 역할과 가정에서 어머니로서의 역할을 동시에 수행할 수밖에 없으며, 이러한 고충은 재직을 어렵게 한다(김한나 & 김정선, 2016). 또한 기혼여성 간호사들은 미혼여성보다 직무스트레스가 높고(최정실 & 박승미, 2012), 비친화적인 근무환경 속에서 고군분투하며 심각한 소진을 경험하고, 이직이나 퇴직에 대해 끊임없이 고민하는 것으로 나타났다(강성례 & 이해경, 2012). 이에 숙련된 간호 인력을 확보하고 질적인 간호를 제공하기 위해서는 기혼간호사의 인력 관리는 중요한 문제이며, 직무배태성에 영향을 주는 요인을 확인할 필요가 있다.

최근 간호조직에서는 간호인력 부족 현상을 개선시키기 위한 방안의 하나로 간호근무환경에 대한 관심이 높아지고 있다(김신희 외, 2019). 간호근무환경은 자신의 업무에 만족감을 느끼고 환자에게 전문적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성이다(Aiken et al., 2008). 이는 간호사의 직무성과와 높은 수준의 간호의 질, 직무만족과 연관되어 있고 능력 있는 간호사의 유치 및 보유에 직접적인 관련이 있다(Aiken et al., 2008).

선행연구에 따르면 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 조직몰입과 직무배태성이 높아지고(고해진 & 김정희, 2016), 환자의 안전과 간호의 질에도 영향을 미치며(조은희 외, 2011), 소진(이지현 & 박정숙, 2017), 이직 의도는 감소하는 것으로 나타났다(황윤선 & 조은영, 2016 ; 정미라 & 정은, 2018). 특히 기혼간호사의 경우 미혼인 경우보다 간호근무환경을 부정적으로 인식하는 것으로 나타났으며(이유나, 2020; 김소연, 2019), 이는 의료기관의 적절한 지원을 받지 못하고 있는 것으로 보고 있다(강은정, 2021). 또한 24시간 연속적으로 간호를 제공해야하기 때문에 기혼여성 간호사는 불규칙한 근무환경과 가정에서의 과중한 역할 부여로 인한 부담감이 크고(손인순 외, 2010), 다른 직종의 기혼여성에 비해 신체적으로 더 힘든 상황에 놓여 있다(안은진 & 유계숙, 2009). 따라서 간호인력의 안정적인 유지관리를 위해서는 기혼여성 간호사를 위한 근무환경에 관심을 가질 필요가 있으며, 기혼여성 간호사를 대상으로 한 간호근무환경과 직무배태성의 관계를 확인

하는 것이 필요하다.

일과 삶의 균형은 근로자의 지속 가능한 상태를 볼 수 있는 지표로써, 일과 삶을 조화롭게 만들어서 그들에게 삶의 만족감을 주고, 조직의 생산성을 향상시킬 수 있는 전략이다(김정운 외, 2005). 젊은 세대뿐 아니라 기성세대 역시 삶 중심적인 가치관의 변화가 빠르게 이루어지면서 높은 연봉보다는 일에서 느끼는 즐거움과 기쁨, 자기계발, 균형 잡힌 삶에 더 높은 가치를 두고 있다(Twenge et al., 2010). 선행연구에 따르면 기혼여성은 남성보다 일과 삶의 균형에서 더 많은 갈등을 겪고 있으며, 미취학 자녀가 있는 경우에 부정적 영향을 미치는 주요한 요인으로 나타났다(신동은, 2015; 박정열 & 손영미, 2014). 이는 자녀를 돌보아야 하는 책임까지 더해지기 때문에 직장에서 기대되는 역할에만 몰입하기가 더욱 어려운 상황에 놓이기 때문이다(신동은, 2015). 특히 기혼 간호사의 경우 불규칙한 교대 근무와 가정, 일과 교육을 병행하는 경우가 많고, 과도한 업무에 여가활동이 없는 환경에서 일과 삶의 균형이 깨어지고 있어 관심을 가져야 할 필요가 있다(신연희 외, 2018; 정미숙 외, 2017). 선행연구에서 일과 삶의 균형이 유지되면, 직무배태성(김미송 & 홍아정, 2016), 직무 만족(장승희, 2019), 조직 몰입(서창적 & 최은실, 2018), 삶의 만족(이진석, 2019)은 높아지고, 일과 삶의 불균형은 이직의도(최복길, 2018), 직무소진(이흥용, 2017)에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 기혼여성 간호사의 일과 삶의 균형에 관심을 가질 필요가 있으며, 일과 삶의 균형과 직무배태성 간의 관계를 규명하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 간호근무환경과 일과 삶의 균형을 중심으로 직무배태성에 미치는 영향을 파악하여, 기혼여성 간호사의 조직 내 잔류를 높이는 효율적인 인적자원개발 방안을 위한 기초 자료로 제공하고자 한다.

## B. 연구 목적

본 연구의 목적은 종합병원과 상급종합병원의 기혼여성 간호사를 대상으로 간호근무환경, 일과 삶의 균형이 직무배태성에 미치는 영향을 파악하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성, 직무관련 특성에 따른 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 간호근무환경, 일과 삶의 균형이 직무배태성에 미치는 영향을 파악한다.

## C. 용어의 정의

### 1. 간호근무환경

1) 이론적 정의 : 전문적 간호업무수행의 촉진을 지원하는 환경으로 간호사가 환자에게 전문적인 간호를 제공할 수 있도록 돕는 조직의 특성을 의미한다(Lake, E,T, 2002).

2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 Lake(2002)가 연구 개발하고 조은희 등(2011)이 번안한 ‘한국어판 간호근무환경 측정도구(Korea Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, K-PES-NWI)’를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

## 2. 일과 삶의 균형

1) 이론적 정의 : 일과 일 이외 영역(가족, 여가, 성장)에서 시간과 심리적, 신체적 에너지를 적절하게 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지고, 삶에 대해 만족스러워하는 상태를 의미한다(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005).

2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 김정운과 박정열(2008)이 개발한 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 척도를 신연희 외(2018)가 수정, 보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

## 3. 직무배태성

1) 이론적 정의 : 조직구성원이 직무와 관련하여 조직에 뿌리내리고 있음을 의미하는 개념으로, 자신이 속한 직장에서 집단이나 팀, 동료 등과 연결된 정도를 말하는 연계(links), 자신이 속한 조직에서 직무가 잘 맞는지를 보는 적합성(fit), 직장을 떠나려는 경우 상실할 수 있는 지각된 비용(perceived cost)인 희생(sacrifice)의 3가지 하위 영역으로 구성된다(Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky & Erez, 2001).

2) 조작적 정의 : 본 연구에서는 Mitchell 등(2001)이 연구 개발하고 김은희(2012)가 번안 후 타당도를 검증한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

## II. 문헌고찰

### A. 기혼간호사의 직무배태성 관련요인

직무배태성이란 한 개인이 직무에 깊게 뿌리를 내리고 있음을 일컫는 개념으로 직장에 머무르게 하는 전반적인 영향력을 의미한다(Mitchell & Lee, 2001; Mitchell et al., 2001). Mitchell 등(2001)은 ‘왜 사람들이 조직에 머무는가?(Why people stay?)’에 초점을 두고 조직구성원들이 직장을 떠나는 원인에 대한 예측 변인이 아닌 이들을 포괄하면서 일련의 사건들과 무관하게 조직에 잔류하도록 붙잡아주는 개념으로 자발적 이직을 결정하는 직무배태성을 소개하였다(Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, & Erez, 2001; Tanova & Holtom, 2008). 국내에서는 ‘직무배태성’ 또는 ‘직무착근도’라는 용어로 연구자에 따라 서로 다르게 번역하기도 한다(김은희 등, 2012). 직무배태성은 한 개인의 인생이 다양한 사람들과 집단, 기관들과 같은 공식적 또는 비공식적인 관계들 속에서 거미줄처럼 서로 얽혀 있으며, 그 중 직장생활은 복잡한 망의 중심에 있으면서 환경의 일부가 되어 구속된 상태에 놓이게 됨을 말한다. 각 개인마다 가지고 있는 연계의 수는 상이하하며, 이들에 대한 애착의 정도나 강도도 개인별로 다르다. 이렇게 복잡하게 얽혀있는 망 때문에 직장을 떠나지 않고 계속 잔류를 선택하게 되는 것이므로 개인이 조직에 머무르거나 떠나려는 결정을 할 때 영향을 미치는 중요한 요인이 된다(Mitchell et al., 2001).

직무배태성은 조직에서 함께 일하는 동료나 집단 또는 그들과의 관계에 대한 애정을 의미하는 직장 내적 요소(on-the-job factor)와 가족, 종교, 취미 등의 직장 외적 요소(off-the-job factor)로 구분되고, 적합성(fit), 연계(link), 희생(sacrifice)의 세 가지 요소로 구성되어 있다(Mitchell et al., 2001). 적합성(fit)은 “자신이 속한 조직과 환경에 적합 또는 안락하다고 지각하는 정도”이며 일에 대한 목표, 개인적 가치, 미래의 계획들이 조직의 문화와 자신의 일, 직무지식, 기술, 능력과 조화를 이루어야 한다는 것으로, 자신이 조직에 잘 맞는다고 생

각할수록 이직이 줄어든다는 것을 말한다. 연계(link)는 “개인이 조직 또는 다른 사람들 간의 공식적, 비공식적인 관계로 연결된 정도”를 의미하며, 자신이 소속된 공동체와 물리적 환경으로 복잡하게 얽혀있음으로써 이러한 관계 연결망이 많을수록 자신의 조직과 직장에 더 강하게 연결되어 이직 의도가 줄어드는 것을 말한다. 희생(sacrifice)은 “조직을 떠남으로써 상실되는 심리적 또는 물리적 혜택에 대하여 지각된 비용”으로 동료, 금전적 인센티브, 특권, 흥미로운 프로젝트 등과 같은 개인적 손실을 의미하며, 직장을 떠날 때 포기해야 하는 것이 많을수록 희생은 증가하므로 이직 결정은 더 어려워진다는 것을 말한다(Mitchell et al., 2001). 이를 통해 조직들이 보유하고 있는 인력들을 효율적으로 유지할 수 있다고 하였다(Mitchell, Holtom, & Lee, 2001). 따라서 간호사의 직무배태성을 높이는 것은 간호사를 병원조직에 오랫동안 잔류하게 하고, 잔류기간이 길어짐으로써 숙련된 인력이 유지되어 간호업무의 연속성을 확보함과 동시에 병원 경쟁력 확보를 위해서도 매우 중요한 부분이다(이소정, & 우혜중, 2015).

병원간호인력 배치현황 실태조사에 의하면, 간호사의 평균 근무연수는 7년 5개월이며(병원간호사회, 2020), 간호사가 장기근속을 하지 못하고 있는 이유로는 업무 부적응, 타 병원으로의 이직, 불규칙한 근무시간과 밤근무, 타직종으로의 전환, 결혼·출산 및 육아 등으로 보고 있다(병원간호사회, 2018). 또한 통계청 자료에 의하면, 여성의 경력단절 사유로는 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀 교육, 가족돌봄 중 육아가 42.5%로 가장 높게 나타났다(통계청, 2020). 이러한 결과는 아직도 여성에 있어 일과 가정은 서로 완전히 분리될 수 없으며 가사, 육아 등의 역할은 여전히 여성의 몫이라 인식하고 있는 경우가 많기 때문이며(신동은, 2015), 이는 특히 기혼여성 간호사들이 실무에 유지하기 위한 대책 마련이 필요하다는 것을 보여준다. 기혼여성 간호사는 직업과 가정 중에 어느 한 가지를 선택할 수 있는 것이 아닌 가정 내 역할은 그대로 유지하면서 직장인으로서 역할을 감당하기 때문에 심각한 육체적, 정신적 갈등 속에서 생활하고 있다(이미진 & 이해경, 2020). 따라서 기혼 간호사의 직무배태성과 관련된 요인들을 파악하는 것은 효율적인 간호 인력 관리를 위한 접근일 수 있다.

간호사를 대상으로 한 직무배태성과 관련된 선행연구를 살펴보면, 직무배태성이 재직의도와 이직의도에 대한 중요한 예측 변수라는 것을 보고했으며(Radford, Shacklock, & Bradley, 2015; Hopson, 2018), 직무배태성이 높을수록 자기효능감을 높이고, 조직을 떠날 가능성이 적다고 하였다(Vardaman, Rogers, & Marler, 2020) 또한, 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아지고(김은희 등, 2012), 조직시민행동(김재희, 2010), 조직몰입(조지수, 2015), 간호근무환경(김종경 외, 2014), 직무만족(유미자, 김종경, 2016), 감성지능(송민정, 2016), 조직소속감과 애착심(현윤실, 2017)이 높아지는 것으로 나타났고, 자아탄력성을 매개로 한 감성지능(박지영, 2020), 심리적 자본(최혜원, 2016)이 직무배태성에 영향을 주는 요인으로 보고되었다. 또한 대기업 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에서 일과 삶의 균형은 직무배태성을 높이는 것으로 나타났다(김미송 & 홍아정, 2016).

간호사의 일반적 특성에서 직무배태성 영향요인으로 연령, 결혼, 근무경력, 교육 수준, 직위, 급여, 근무형태에 따라 차이가 있으며, 구체적으로 살펴보면, 40대 이상이 40세 미만보다, 기혼이 미혼보다, 15년 이상의 근무경력과 대학원 이상의 학력에서, 일반간호사보다 책임간호사 이상에서, 급여가 많을수록, 근무형태가 2교대나 3교대보다 상근직에서 직무배태성이 더 높게 나타났다(김종경 외, 2014; 조지수, 2015; 최혜원, 2016). 다른 직종의 선행연구를 살펴보면, 중소기업의 사무직에 종사하는 기혼 직장인들을 대상으로 한 신은희(2017) 연구에서 성별, 최종학력, 직위, 근속년수, 맞벌이유무에 따라 직무배태성에 유의한 차이가 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 여성보다는 남성에서, 사원과 대리급보다는 부장급 이상이, 근무경력이 10~15년 이상에서, 돌볼 자녀가 있을수록, 맞벌이보다는 외벌이가 직무배태성이 높게 나타났다.

직무배태성은 개인적인 차원뿐만 아니라 조직적인 차원에도 영향을 주는 변수로서 직무배태성을 조절할 수 있는 다양한 요인들 간의 관계를 연구할 필요가 있다. 선행연구에서는 미혼과 기혼을 포함한 일반간호사를 대상으로 연구가 진행되었으며, 기혼간호사를 대상으로 한 연구는 없어 이를 파악해보고자 한다. 또한 직무배태성의 영향요인으로 간호근무환경과 일과 삶의 균형을 고려한 연구는 아직 부족

한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 기혼여성 간호사들의 간호근무환경과 일과 삶의 균형을 중심으로 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 확인하고, 조직의 잔류를 높일 수 있는 인적자원관리에 필요한 기초 자료를 제공하고자 한다.

## B. 간호근무환경과 직무배태성

간호근무환경이란 간호사가 자신의 업무에 만족감을 느끼고 조직에 장기근속하면서 환자에게 질 높은 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 환경적 특성이 다(Ailken et al, 2008). 즉, 근무하는 과정과 상황에 한정하지 않고 간호사가 인식하는 개인 상호작용, 정책적 측면, 물리적 환경, 기관 또는 조직을 모두 내포하는 개념으로 볼 수 있다(Christmas, 2008). 이러한 간호근무환경은 간호사 인력의 유지와 확보에 영향을 미치고, 이어 환자의 안전과 간호의 질에도 영향을 미치는 것으로 인식되기 때문에, 긍정적인 간호문화를 조성하고 병원조직의 유효성을 지속시키기 위한 중요한 요인이다(장유민 & 박주영, 2018; 조은희 외, 2011).

1983년 미국 간호학회(American Academy of Nursing)에서는 간호근무환경에 대한 전국적인 실태조사를 시행하였고, 간호사가 일하기 좋은 근무환경을 가진 병원을 ‘마그넷 병원(Magnet Hospital)’이라 불렀다. 미국 간호사 자격인증원(American Nurses Credentialing Center, ANCC)에서 부여하는 마그넷 병원 인증기준은 의사결정의 자율성, 효과적인 간호 리더십, 전문 의료인으로서의 자율성, 환자에게 제공하는 간호의 질에 대한 높은 책임감, 융통성 있는 근무 스케줄, 충분한 간호 인력확보 등이었다(McClure et al, 1983). 이러한 간호근무환경은 우수한 간호 인력을 보유하고 직무만족도가 높아지면 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공하고, 환자 만족도 및 간호업무성과가 높아져 환자의 재원 일수가 단축되고, 사망률이 감소하게 되며 투약오류 감소, 이직률 감소에도 영향을 미쳤다(Ailken et al, 2008). Lake(2002)는 간호근무환경을 의료기관 정책에 간호사의 참여를 존중하는 환경, 간호업무를 효율적으로 수행하기 위한 충분한 인력과 자원이 적절한 환경, 간호의 질을 향상시키기 위한 간호기반이 체계적으로 확립되어있는 환경,

간호사를 위한 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지가 가능한 환경, 간호사가 전문적 의견을 나누고 문제를 해결해 나갈 수 있도록 격려하는 협력적인 간호사-의사 관계를 형성하는 환경 등으로 구분하여 간호근무환경 측정 도구인 PES-NWI(Practice Environment Scale of Nursing Work Index)를 개발하였다. 이를 조은희 등(2011)이 한국어판으로 번역하여 ‘병원 정책에 간호사 참여’, ‘양질의 간호를 위한 기반’, ‘간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’, ‘충분한 인력과 물질적 자원’, ‘간호사와 의사의 협력적인 관계’ 총 5개의 하위 영역으로 구성하였다.

간호근무환경과 관련된 국외 선행연구를 살펴보면, 간호근무환경이 좋으면 간호사의 소진이 감소하고(Vahey, Aiken, Sloane, Clarke, & Vargas, 2004), 간호사와 환자의 만족도(Buerhaus, Donelan, Ulrich, Norman, & Dittus, 2005), 업무성과도 높게 나타났다(Friese, Lake, Aiken, Silber, & Sochalski, 2008). 또한, 직무 만족과 재직 의도에 긍정적인 영향을 주고 간호사의 소진을 감소시키며(Aiken et al., 2008), 간호사들이 근무환경을 긍정적으로 인식한 병원에서는 환자들의 만족도가 높으며(Kutney-Lee et al., 2009), 간호사와 의사간의 관계가 좋을수록 재직 의도, 직무만족, 개인적인 성취감 등이 높은 것으로 나타났다(Van Bogaert, Clarke, Vermeyen, Meulemans, & Van de Heyning, 2009). 열악한 간호근무환경은 전문직 역할 수행을 어렵게 만들기 때문에 간호사의 불만족과 소진을 가져오고 결국 간호사의 이직에도 영향을 주었다(Baernholdt & Mark, 2009). 열악한 근무환경일수록 간호사의 피로도가 높아지고, 간호근무환경이 좋을수록 피로 수준이 낮아져 간호업무성과를 높인다고 하였다(Barker & Nussbaum, 2011).

국내 선행연구를 살펴보면, 간호근무환경에 대한 간호사들의 인식이 긍정적일수록 환자안전문화에 대한 인식이 증가하였고(김현정 & 염영희, 2014), 간호사의 건강증진행위가 높게 나타나 이를 통해 환자나 일반인에게 건강생활 실천자로서 좋은 역할모델이 될 수 있다고 하였다(신영순, 2015). 반면에 열악한 간호근무환경은 이직의도(권정옥 & 김은영, 2012; 강기노, 2012; 이영진, 서문경애, 2016; 김문자, 이지원, & 박정숙, 2017)와 소진(김종경, 김명자, 김세영, 유미, & 이경

아, 2014; 한미영, 이민숙, 배주영, & 김영숙, 2015)이 증가하며, 간호업무성과가 낮아진다고 나타났다(고유경 & 박보현, 2014). 재직의도의 예측 요인으로 간호근무환경이 가장 큰 영향력을 미치는 요인이라 하였고(위현오, 김원경 & 노은경, 2019; 전미경 & 한수정, 2019), 병원 규모가 간호근무환경, 직무 만족에 영향을 미치는 것으로 나타나며(이미혜, 2012), 간호사의 개인 역량뿐만 아니라 병원 규모에 따른 조직적 차원의 차이가 간호근무환경에 대한 인식과 직무 만족의 차이로 나타난다고 하였다.

기혼간호사를 대상으로 한 강은정(2021) 연구에서는 연령, 총 근무경력, 막내 자녀 나이, 배우자 가사·육아 도움 만족도가 간호근무환경에 영향을 주는 것으로 나타났다, 구체적으로 살펴보면, 연령은 30세 이하와 31~35세가 35세 초과보다, 총 근무경력 6~10년이 15년 초과보다, 막내 자녀 나이는 3세 이하와 미해당 4~8세보다, 배우자 가사·육아 도움은 만족한 경우가 간호근무환경이 높게 나타났다. 상급종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 이유나(2020) 연구에서는 성별, 연령, 결혼여부, 근무부서, 근무경력과 현 부서근무 경력이 간호근무환경에 영향을 주는 것으로 나타났다, 구체적으로 살펴보면 남성이 여성보다, 연령이 낮은 경우, 기혼보다 미혼의 경우, 기타부서보다 중환자실의 경우, 총 근무경력 6년 이하와 현 부서 근무경력이 낮은 경우, 월급이 적을수록 간호근무환경이 높게 나타났다.

간호근무환경은 직무배태성과 재직의도에 영향을 주는 것으로 나타났으며(김남희, 2018), 고해진과 김정희(2016)의 연구에서 간호근무환경과 직무배태성은 정적인 상관관계가 있었고, 간호근무환경은 직무배태성을 예측할 수 있는 유용한 변수라고 하였다(김종경, 김명자, 김세영, 유미, & 이경아, 2014). 이러한 선행 논문을 살펴본 결과, 간호근무환경은 조직 내에서 영향을 끼칠 뿐만 아니라 직무배태성을 예측할 수 있는 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 이에 본 연구는 기혼여성 간호사들이 인식한 간호근무환경이 직무배태성과 어떤 연관성이 있는지를 알아보려고 한다.

### C. 일과 삶의 균형과 직무배태성

일과 삶의 균형(Work Life Balance; WLB)이란, 일과 일 이외 영역에서 가족, 여가, 개인의 성장 및 자기개발 등에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지고, 삶에 대해 만족스러워 하는 상태를 의미한다(김정운, 박정열, 손미 & 장훈, 2005). 즉, 근로자들의 일과 삶을 조화롭고 균형 있게 만들어 줌으로써, 근로자들에게는 개인적인 삶의 만족감을 제공하며, 이를 통해 회사는 생산성을 높일 수 있는 전략을 일컫는다(김정운 외, 2005). 1972년 미국 뉴욕에서 열린 국제 노동관계 회의(International Labor Relation Conference)에서 근로생활의 질을 높이기 위한 이념으로 언급된 노동환경의 질(Quality of Work Life:QWL)의 개념에서 일과 생활의 조화 개념이 시작되었다(김정운 등, 2005). 이는 근로자에 대한 보상, 근로의 안정성, 자기개발의 기회 등을 제공함으로써 근로자의 행복한 삶을 지원하는 계기가 되었고, 이로부터 근로자의 만족을 기업의 이윤 요소로 인식하기 시작했다(김정운, 박정열, 손영미 & 장훈, 2005). 이전에는 일-가정 갈등 또는 역할 갈등에 초점을 맞추었다면(김미송, 홍아정, 2016), 2018년부터 주52시간제를 도입함으로써 근로 환경 변화에 따라 개인의 취미나 여가를 늘려 일과 일상생활을 조화롭게 병행하고 소비를 진작하여 경제 순환을 원활하게 할 뿐만 아니라 개인의 생산성 증대에도 기여하고자 정부 차원에서 장려하고 있다. ‘워라벨’이라는 신조어로 여러 매체들에서 언급되면서 정부와 지자체나 민간 기업에서도 활발하게 사용되고 있다. 일과 삶의 균형에 대한 정의는 초점을 어디에 두는가에 따라 다르게 해석되어, 초기에는 양적 균형으로 접근하다가 점차 질적 균형으로 전환되면서 개인의 다양한 역할 상호작용이 일과 삶의 균형에 긍정적인 반응을 줄 수 있다고 하였다(이혜정, 2012).

삼성경제연구소가 실시한 ‘직장생활에서 가장 중요한 것은 무엇인가’에 대한 조사결과에 의하면 급여수준, 고용안정성, 승진 등을 제치고 ‘일과 삶의 균형’이 1위를 차지한 것으로 나타났다(강우란, 배노조 & 정지영, 2006). 특히 젊은 세대의 직장인일수록 일을 위해 삶을 희생하려 하지 않고, 진정한 성공은 삶의 행복

을 통해 이루어진다고 믿는 경향이 강하게 나타나고 있다(김정운 & 박정열, 2008). 즉, 일과 삶의 균형이란 직장과 직장 외 가정이나 사회적 활동이 삶의 우선순위에 부합하여 조화롭게 공존하는 상태로 개인의 성장을 기대하는 주관적 시각과 균형적인 삶을 향한 개인의 가치관에 대한 반영으로 해석된다(Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010). 일과 삶의 균형은 최초로 여성의 문제에서 가족문제로 확대되어 출산휴가, 육아휴직, 탄력근무제 등의 지원 제도들이 생겨났고, 최근 들어서는 일과 삶의 균형과 관련된 관심 사안이 가족문제 중심적인 시각에서 개인의 여가와 건강, 성장 등의 영역으로 확대되고 있는 추세에 있다(김정운 & 박정열, 2008). 워라벨(WLB)이 더욱 부각 되는 이유는 일과 삶의 영역 사이의 갈등이 노동자 개인과 그가 속한 조직 모두에게 부정적인 영향을 줄 수 있기 때문이다(강혜련 & 최서연, 2001).

케네사 연구소(Kenexa Research Institute, KRI, 2007)의 조사에 따르면, 남성들보다 여성들이 일과 삶의 책임의 균형을 이루도록 도우려는 회사의 노력을 더 긍정적으로 인식하였고, 결과적으로, 여성들은 종종 직장에서의 경쟁 압력과 가정에서의 요구 때문에 일과 삶의 균형을 유지하는 것이 더 어렵다고 하였다. 지속적으로 일을 해야 하는 간호사의 불규칙한 교대 근무는 피할 수 없는 요소이고(김광정, 2012), 업무 특성상 공휴일이나 주말 상관없이 근무를 해야 하며 불규칙한 휴일과 시간 부족, 야간근무, 과도한 업무로 인해 여가시간 활용에 제약이 있다(윤선아, 2007). 따라서 기혼 여성간호사들에게도 일과 삶의 균형을 높일 필요성이 제기되고 있다.

국내간호사를 대상으로 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한국산업안전보건공단의 2014년도 제 4차 근로환경조사(Korean Working Conditions Surveys, KWCS) 원시자료를 이차 분석하였고, 그 결과 성별, 건강 상태, 주당 근무시간, 야간근무, 근무시간의 유연성이 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인임을 확인하였다(정미숙, 김현리, & 이윤정, 2017). 구체적으로 살펴보면, 여성이 남성에 비해 일과 삶의 균형이 낮은 것으로 나타났으며, 학령전기 아동을 둔 간호사가 일과 자녀 양육 사이에서 갈등을 경험하는 것으로 나타났다(정미숙, 김현리,

& 이윤정, 2017). 기혼 여성 관리자들을 대상으로 한 연구(김요섭 & 여영훈, 2020)에서는 기혼 여성 근로자의 일과 삶의 균형에 미치는 요인에 대해 다소 차이가 있지만 공통적으로 연령, 교육수준, 미취학자녀 유무, 소득, 직업종류, 직급 등을 강조하고 있다(김화연, 오현규, & 박성민, 2015; 박정열, 손영미, & 신규리, 2016; 손영미 & 박정열, 2014; 신동은, 2015; 원숙연, 2015; 이소담 & 이승연, 2017). 미취학 자녀를 직장여성의 일과 삶의 균형에 매우 중요한 요인으로 설명하였고(박정열 외, 2016), 여성근로자의 연령이 많아짐에 따라 삶의 영역에서의 가사와 돌봄 역할이 비교적 감소하여 일과 삶의 갈등이 줄어들고(김화연, 오현규, & 박성민, 2015), 젊은 기혼여성일수록 직무요구가 높고 압력이 가중되는 시기라는 점에서 일과 삶의 균형에 어려움을 가지는 것으로 나타났다(원숙연, 2015).

선행연구에서 일과 삶의 불균형은 구성원들의 직무배태성에 부정적인 영향을 주며, 이는 이직의도와 상관관계를 보이고 있다(우항준, 2010; 장현춘, 2014; Karatepe, 2013). 또한 대기업 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에서는 일과 삶의 균형을 높게 인지할수록 직무배태성이 높게 나타났다(김미송 & 홍아정, 2016). 간호 분야에서는 직무배태성의 관련요인으로 일과 삶의 균형에 대한 연구가 많이 진행되지 않고 있는 실정이다. 따라서 본 연구는 기혼여성 간호사의 일과 삶의 균형, 직무배태성 간의 관계를 알아보고자 한다.

### III. 연구 방법

#### A. 연구 설계

본 연구는 기혼여성 간호사의 간호근무환경, 일과 삶의 균형이 직무배태성에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

#### B. 연구 대상

본 연구는 G광역시에 소재한 600병상 이상의 종합병원과 상급종합병원 총 2개의 의료기관에서 근무하고 있는 기혼여성 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 편의 표출하였다. 구체적인 선정기준은 다음과 같다.

첫째, 기혼여성 간호사

둘째, 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여할 것을 동의한 자

셋째, 환자 간호에 직접 참여하고 있는 간호사

본 연구에서 표본 수는 G-power 3.1.9.7 프로그램을 이용하였고 다중회귀분석을 위한 적정 대상자 수 분석에서 필요한 효과 크기 중간( $f^2$ )= .15, 유의수준  $\alpha$ = .05, 검정력( $1-\beta$ )= .80, 예측변수 10개를 투입하여 대상자 수를 산정한 결과 118명이 산출되었고, 탈락률 20%를 감안하여 총 140명에게 설문지를 배부하였으며 미수거된 1부와 누락되거나 불성실하게 응답한 6부를 제외한 133부를 최종 분석에 사용하였다. 따라서 본 연구대상자의 수는 연구 목적을 달성하기에 충분한 검정력을 확보하였다.

## C. 연구 도구

본 연구의 도구는 구조화된 자가 보고식 설문지로서 일반적 특성 8문항, 직무 관련 특성 6문항, 직무배태성 18문항, 간호근무환경 29문항, 일과 삶의 균형 29문항으로 총 90문항으로 구성되었으며, 도구 사용 승인을 받고 연구를 진행하였다.

### 1. 일반적 특성, 직무관련 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 최종학력, 종교, 자녀 수(미취학 자녀), 배우자의 가사·육아 도움 만족도, 건강상태, 피로, 수면의 질이며, 직무관련 특성은 총 임상경력, 현 병원 근무경력, 직위, 근무 부서, 근무 형태(월 야간근무 일수), 월평균 급여로 총 14문항으로 구성되었다.

### 2. 직무배태성

직무배태성 측정도구는 Mitchell 등(2001)이 개발한 도구를 김은희 등(2012)이 번안 후 구성타당도 검정을 거친 도구를 김은희의 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 3개의 하위 영역으로 구분되어 있으며, ‘적합성’ 8문항, ‘연계’ 4문항, ‘희생’ 6문항으로 총 18문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점 ‘전혀 그렇지 않다’ 부터 5점 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Mitchell 등(2001)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었고, 김은희 등(2012)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었다.

### 3. 간호근무환경

간호근무환경은 Lake(2002)가 개발한 Practice Environment Scale of the

Nursing Work Index(PES-NWI)를 조은희 등(2011)이 한국어로 번안하여 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 조은희의 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 5개의 하부영역으로 구분되어 있으며 ‘병원운영에 간호사 참여’ 9문항, ‘양질의 간호를 위한 기반’ 9문항, ‘간호 관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지’ 4문항, ‘충분한 인력과 물질적 지원’ 4문항, ‘간호사와 의사의 협력관계’ 3문항 등 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점 ‘전혀 그렇지 않다’ 부터 4점 ‘매우 그렇다’ 의 4점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다는 것을 의미한다. 도구개발 당시의 신뢰도는 Lake(2002)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .82$ , 조은희 등(2011)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .94$ 이었다.

#### 4. 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형은 김정운과 박정열(2008)이 개발한 ‘일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)’ 척도를 신연희 외(2018)가 간호사를 연구대상자로 하여 ‘회사’를 ‘병원’으로, ‘주말’을 ‘쉬는 날’로 수정, 보완한 척도를 박정열, 신연희의 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 4개의 하위영역으로 구분되어 있으며, ‘일-가족 균형’ 8문항, ‘일-여가 균형’ 8문항, ‘일-성장 균형’ 9문항, ‘일-삶에 대한 전반적인 평가’ 4문항의 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 0점 ‘절대 아니다’ 부터 6점 ‘매우 그렇다’ 의 7점의 Likert 척도로 측정되며, 문항 전체가 부정적 문항으로 구성되어, 역코딩하여 분석하였다. 따라서 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 높음을 의미한다. 도구개발 당시 김정운과 박정열(2008)에서 하위영역 Cronbach's  $\alpha$ 는 ‘.74~.90’였고, 신연희 외(2018)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79~.94이었다. 본 연구에서 전체 Cronbach's  $\alpha = .96$ 이었고, 하위영역 Cronbach's  $\alpha$ 는 .80~.95이었다.

## D. 자료수집 방법 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집은 K종합병원 기관생명윤리위원회의 연구 승인을 받은 후 (심의 번호 : KCHIRB-M-2021-120) G광역시에 소재한 종합병원과 상급종합병원 총 2곳의 의료기관에서 2021년 8월 26일부터 9월 9일까지 수행하였다. 자료수집 전 각 의료기관의 간호부에 연구의 목적과 방법을 설명하고 승인을 받은 후 진행하였다.

상급종합병원은 COVID-19 확산 우려로 인해 방문이 제한되어 간호부가 해당 부서 연구대상자에게 설명문 및 동의서를 설명 후 설문지를 배부하고, 완료된 설문지는 간호부를 통해 연구자가 직접 밀봉상태로 회수하였다. 자발적으로 연구 참여에 동의한 연구대상자에게 설문지를 배부하도록 하고, 완료된 동의서 및 설문지는 회신 봉투에 동봉하여 익명성을 보장하도록 설명하였다.

종합병원은 연구자가 직접 해당부서 수간호사에게 방문하여 연구 설명문 및 동의서를 설명하고, 완료된 설문지는 밀봉상태로 회수하였다.

연구대상자 설명문에는 연구의 목적, 자유의사에 의한 연구 철회 및 중단 가능성, 익명성 등을 명시하였고 연구 참여 대한 감사 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

## E. 자료분석 방법

본 수집된 자료는 SPSS Statistics 26.0 프로그램을 이용하여 자료 분석을 시행하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성, 직무관련 특성, 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 이용한 기술통계로 분석하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성, 직무관련 특성에 따른 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe' s test로 분석하였다.

셋째, 대상자의 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성의 상관관계는 Pearson' s Correlation Coefficient로 분석하였다.

넷째, 대상자의 직무배태성에 미치는 요인을 파악하기 위해 단계적 다중회귀분석(Stepwise Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

## IV. 연구 결과

### A. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 133명으로 평균 연령은  $41.35 \pm 7.74$ 세였으며, 40~49세가 39.1%(52명)로 가장 많았다. 최종학력은 학사(과정)졸업이 51.1%(68명), 종교는 있는 경우가 67.7%(90명)로 가장 많았고, 총 자녀수는 2명인 경우가 53.4%(71명), 미취학 자녀수는 없는 경우가 63.2%(84명)로 가장 많았다. 배우자의 도움 만족도는 만족이 56.4%(75명)이 가장 많았고, 건강상태는 보통인 경우가 50.4%(67명), 피로 정도는 피로하다가 87.2%(116명)로 가장 많았고, 수면의 질은 나쁘다 53.4%(71명)가 가장 많았다<표 1>.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=133)

특성	구분	빈도 (n)	백분율 (%)	M±SD
연령(세)	≤29	9	(6.8)	41.35±7.74
	30~39	48	(36.1)	
	40~49	52	(39.1)	
	≥50	24	(18.0)	
최종학력	전문학사	19	(14.3)	
	학사(과정)	68	(51.1)	
	≥석사(과정)	46	(34.6)	
종교	유	90	(67.7)	
	무	43	(32.3)	
자녀 수(명)	0	18	(13.5)	
	1	30	(22.6)	
	2	71	(53.4)	
	≥3	14	(10.5)	
미취학 자녀 수(명)	0	84	(63.2)	
	1	32	(24.0)	
	2	17	(12.8)	
배우자 도움만족도	불만족	18	(13.5)	
	보통	40	(30.1)	
	만족	75	(56.4)	
건강상태	나쁘다	62	(46.6)	
	보통	67	(50.4)	
	좋다	4	(3.0)	
피로정도	피로하다	116	(87.2)	
	보통	15	(11.3)	
	피로하지 않다	2	(1.5)	
수면의 질	나쁘다	71	(53.4)	
	보통	52	(39.1)	
	좋다	10	(7.5)	

## B. 대상자의 직무관련 특성

의료기관은 종합병원이 평균 54.9%(73명)로 많았고, 총 임상실무경력은 평균  $223.38 \pm 96.47$ (개월)로 10~20년 이하 36.1%(48명)로 가장 많았고, 현 병원근무경력 은 평균  $217.94 \pm 99.40$ (개월)로 10~20년 이하 38.3%(51명)로 가장 많았다. 직위는 일반간호사 68.4%(91명), 책임간호사 31.6%(42명)순이었고, 근무부서는 내과계 병 동 40.6%(54명), 외과계 병동 37.6%(50명), 응급실·중환자실 15.0%(20명), 수술 실·회복실 6.8%(9명)순이었다. 근무형태는 야간근무를 포함한 교대근무가 57.9%(77명)로 가장 많았으며, 야간근무 평균횟수는 0회 42.1%(56명), 3~5회 미만 21.9%(29명), 3회 미만과 5회 이상인 경우는 각각 18.0%(24명)순으로 나타났다. 월 평균 급여수준은 300~350만원 미만 32.3%(43명)으로 가장 많았다<표 2>.

<표 2> 대상자의 직무관련 특성

(N=133)

특성	구분	빈도 (n)	백분율 (%)	M±SD
의료기관	상급종합병원	60	(45.1)	
	종합병원	73	(54.9)	
총 임상실무경력 (년)	≤ 10	19	(14.3)	223.38±96.47(개월)
	10<~≤20	48	(36.1)	
	20<~≤25	32	(24.0)	
	>25	34	(25.6)	
현 병원근무경력 (년)	≤ 10	21	(15.8)	217.94±99.40(개월)
	10<~≤20	51	(38.3)	
	20<~≤25	27	(20.3)	
	>25	34	(25.6)	
직위	일반간호사	91	(68.4)	
	책임(주임)간호사	42	(31.6)	
근무부서	내과계 병동*	54	(40.6)	
	외과계 병동*	50	(37.6)	
	응급·중환자실	20	(15.0)	
	수술·회복실	9	(6.8)	
근무형태	상근(고정)근무	10	(7.5)	
	야간근무제외 교대 근무	46	(34.6)	
	야간근무포함 교대 근무	77	(57.9)	
야간근무 평균횟수 (월)	0	56	(42.1)	
	<3	24	(18.0)	
	3≤~<5	29	(21.9)	
	≥5	24	(18.0)	
월평균 급여수준 (만원)	<250	10	(7.5)	
	250≤~<300	27	(20.3)	
	300≤~<350	43	(32.3)	
	350≤~<400	33	(24.8)	
	≥400	20	(15.1)	

\*내과계 병동: 소아청소년과, 재활의학과, 내과계 간호간병통합서비스 병동

\*외과계 병동: 정형외과, 일반외과, 외과계 간호간병통합서비스 병동

### C. 일반적 특성에 따른 간호근무환경 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호근무환경 차이를 분석한 결과, 배우자의 가사·육아 도움 만족도( $F=3.23$ ,  $p=.041$ ), 건강상태( $F=4.35$ ,  $p=.015$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

사후검정을 시행한 결과, 배우자 가사·육아 도움 만족도에서 보통( $2.49 \pm 0.32$ )과 만족( $2.47 \pm 0.44$ )인 경우가 불만족( $2.18 \pm 0.51$ )한 경우보다 높게 나타났고, 건강상태에서는 사후검정결과 그룹간의 유의한 차이를 확인하지 못하였다<표 3>.

<표 3> 일반적 특성에 따른 간호근무환경 차이

(N=133)

특성	구분	간호근무환경			Scheffe
		M±SD	t/F	p	
연령(세)	≤29	2.54±0.52	1.09	.356	
	30~39	2.35±0.43			
	40~49	2.49±0.44			
	≥50	2.46±0.34			
최종학력	전문학사	2.53±0.35	.66	.519	
	학사(과정)	2.40±0.42			
	≥석사(과정)	2.45±0.46			
종교	유	2.43±0.40	-0.43	.667	
	무	2.46±0.48			
자녀 수(명)	0	2.48±0.51	.67	.575	
	1	2.41±0.43			
	2	2.41±0.42			
	≥3	2.58±0.34			
미취학 자녀수(명)	0	2.45±0.44	0.25	.777	
	1	2.43±0.38			
	2	2.37±0.46			
배우자 도움만족도	불만족 <sup>a</sup>	2.18±0.51	3.23	.041	b,c>a
	보통 <sup>b</sup>	2.49±0.32			
	만족 <sup>c</sup>	2.47±0.44			
건강상태	나쁘다	2.32±0.43	4.35	.015	
	보통	2.53±0.41			
	좋다	2.59±0.32			
피로정도	피로하다	2.41±0.43	1.51	.225	
	보통	2.57±0.43			
	피로하지 않다	2.78±0.07			
수면의 질	나쁘다	2.36±0.41	2.62	.076	
	보통	2.52±0.44			
	좋다	2.54±0.38			

사후검정은 Scheffe's test 시행

#### D. 직무관련 특성에 따른 간호근무환경 차이

대상자의 직무관련 특성에 따른 간호근무환경 차이를 분석한 결과, 근무부서 ( $F=3.94$ ,  $p=.010$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 사후검정을 위해 Scheffe's test를 시행한 결과, 그룹간의 유의한 차이를 확인하지 못하였다<표 4>.

<표 4> 직무관련 특성에 따른 간호근무환경 차이

(N=133)

특성	구분	간호근무환경			
		M±SD	t/F	p	Scheffe
의료기관	상급종합병원	2.48±0.47	0.93	.352	
	종합병원	2.41±0.39			
총 임상실무경력 (년)	≤ 10	2.56±0.43	1.76	.158	
	10<~≤20	2.33±0.41			
	20<~≤25	2.50±0.45			
	>25	2.46±0.41			
현 병원근무경력 (년)	≤ 10	2.49±0.48	1.03	.384	
	10<~≤20	2.36±0.40			
	20<~≤25	2.51±0.47			
	>25	2.46±0.41			
직위	일반간호사	2.40±0.42	-1.54	.126	
	책임(주임)간호사	2.52±0.43			
근무부서	내과계 병동	2.56±0.43	3.94	.010	
	외과계 병동	2.35±0.43			
	응급·중환자실	2.26±0.31			
	수술·회복실	2.55±0.36			
근무형태	상근(고정)근무	2.49±0.29	1.21	.303	
	야간근무제외 교대근무	2.51±0.41			
	야간근무포함 교대근무	2.39±0.45			
야간근무 평균횟수 (월)	0	2.50±0.39	1.63	.186	
	<3	2.28±0.43			
	3≤~<5	2.46±0.48			
	≥5	2.41±0.41			
월평균 급여수준 (만원)	<250	2.37±0.38	.21	.935	
	250≤~<300	2.44±0.54			
	300≤~<350	2.47±0.36			
	350≤~<400	2.40±0.48			
	≥400	2.47±0.34			

사후검정은 Scheffe's test 시행

## E. 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형의 차이를 분석한 결과, 대상자의 연령( $F=3.81$ ,  $p=.012$ ), 미취학 자녀 수( $F=9.28$ ,  $p<.001$ ), 배우자 가사·육아 도움 만족도( $F=6.14$ ,  $p=.003$ ), 건강상태( $F=18.04$ ,  $p<.001$ ), 피로정도( $F=14.42$ ,  $p<.001$ ), 수면의 질( $F=16.12$ ,  $p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

사후검정을 시행한 결과, 연령에서는 그룹간의 유의한 차이는 없었으나 미취학 자녀가 없는 경우( $2.66 \pm 1.03$ )가 2명인 경우( $1.72 \pm 0.86$ )보다 일과 삶의 균형이 높게 나타났고, 배우자 가사·육아 도움 만족도는 보통이거나( $2.41 \pm 0.87$ ) 만족한 경우( $2.56 \pm 1.06$ )가 불만족한 경우( $1.66 \pm 0.86$ )보다 일과 삶의 균형이 높은 것으로 나타났다. 건강상태가 좋은 경우( $4.10 \pm 0.89$ )가 나쁘거나( $1.95 \pm 0.83$ ) 보통인 경우( $2.69 \pm 0.97$ )보다 일과 삶의 균형이 높게 나타났고, 피로하지 않은 경우( $4.22 \pm 1.05$ )가 피로한 경우( $2.23 \pm 0.95$ )보다 일과 삶의 균형이 높게 나타났으며, 수면의 질이 보통이거나( $2.84 \pm 0.92$ ) 좋은 경우( $3.06 \pm 0.93$ )가 나쁜 경우( $1.97 \pm 0.91$ )보다 일과 삶의 균형이 높게 나타났다<표 5>.

<표 5> 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이

(N=133)

특성	구분	일과 삶의 균형			
		M±SD	t/F	p	Scheffe
연령(세)	≤29	2.89±1.23	3.81	.012	
	30~39	2.10±0.93			
	40~49	2.37±1.06			
	≥50	2.84±0.82			
최종학력	전문학사	2.66±0.95	1.40	.252	
	학사(과정)	2.26±0.97			
	≥석사(과정)	2.48±1.10			
종교	유	2.37±1.04	-0.44	.663	
	무	2.45±0.97			
자녀 수(명)	0	2.96±1.12	2.64	.053	
	1	2.37±1.07			
	2	2.23±0.95			
	≥3	2.51±0.94			
미취학 자녀수(명)	0 <sup>a</sup>	2.66±1.03	9.28	.000	a>c
	1 <sup>b</sup>	2.06±0.80			
	2 <sup>c</sup>	1.72±0.86			
배우자 도움만족도	불만족 <sup>a</sup>	1.66±0.86	6.14	.003	b,c>a
	보통 <sup>b</sup>	2.41±0.87			
	만족 <sup>c</sup>	2.56±1.06			
건강상태	나쁘다 <sup>a</sup>	1.95±0.83	18.04	.000	a.b<c
	보통 <sup>b</sup>	2.69±0.97			
	좋다 <sup>c</sup>	4.10±0.89			
피로정도	피로하다 <sup>a</sup>	2.23±0.95	14.42	.000	a<c
	보통 <sup>b</sup>	3.40±0.71			
	피로하지 않다 <sup>c</sup>	4.22±1.05			
수면의 질	나쁘다 <sup>a</sup>	1.97±0.91	16.18	.000	a<b,c
	보통 <sup>b</sup>	2.84±0.92			
	좋다 <sup>c</sup>	3.06±0.93			

사후검정은 Scheffe's test 시행

## F. 직무관련 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이

대상자의 직무관련 특성에 따른 일과 삶의 균형의 차이를 분석한 결과, 대상자의 직위( $t=-2.19$ ,  $p=.031$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 책임간호사( $2.67 \pm 0.92$ )가 일반간호사( $2.26 \pm 1.04$ )보다 일과 삶의 균형이 높게 나타났다<표 6>.

<표 6> 직무관련 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이

(N=133)

특성	구분	일과 삶의 균형			Scheffe
		M±SD	t/F	p	
의료기관	상급종합병원	2.30±0.93	-0.92	.360	
	종합병원	2.47±1.09			
총 임상실무경력 (년)	≤ 10	2.49±1.07	1.50	.219	
	10<~≤20	2.18±1.02			
	20<~≤25	2.38±1.09			
	>25	2.65±0.89			
현 병원근무경력 (년)	≤ 10	2.44±1.02	1.34	.265	
	10<~≤20	2.21±1.01			
	20<~≤25	2.38±1.15			
	>25	2.65±0.89			
직위	일반간호사	2.26±1.04	-2.19	.031	
	책임(주임)간호사	2.67±0.92			
근무부서	내과계 병동	2.52±1.00	.94	.421	
	외과계 병동	2.31±1.05			
	응급·중환자실	2.16±1.15			
	수술·회복실	2.65±0.53			
근무형태	상근(고정)근무	2.73±0.57	2.24	.111	
	야간근무제외 교대 근무	2.58±0.97			
	야간근무포함 교대 근무	2.24±1.07			
야간근무 평균횟수 (월)	0	2.60±0.91	1.46	.230	
	<3	2.22±1.06			
	3≤~<5	2.29±1.01			
	≥5	2.20±1.18			
월평균 급여수준 (만원)	<250	2.65±1.22	.76	.550	
	250≤~<300	2.18±1.11			
	300≤~<350	2.33±0.98			
	350≤~<400	2.44±0.87			
	≥400	2.62±1.12			

## G. 일반적 특성에 따른 직무배태성 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성 차이를 분석한 결과, 대상자의 연령 ( $F=3.43$ ,  $p=.019$ ), 미취학 자녀 수 ( $F=3.15$ ,  $p=.046$ ), 건강상태 ( $F=6.29$ ,  $p=.002$ ), 수면의 질 ( $F=4.17$ ,  $p=.018$ )에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 사후검정을 시행한 결과, 그룹간의 유의한 차이를 확인하지 못하였다<표 7>.

<표 7> 일반적 특성에 따른 직무배태성 차이

(N=133)

특성	구분	직무배태성			
		M±SD	t/F	p	Scheffe
연령(세)	≤29	3.13±0.56	3.43	.019	
	30~39	2.97±0.59			
	40~49	3.29±0.58			
	≥50	3.31±0.40			
최종학력	전문학사	3.29±0.53	1.72	.183	
	학사(과정)	3.08±0.56			
	≥석사(과정)	3.25±0.59			
종교	유	3.20±0.56	0.78	.436	
	무	3.11±0.59			
자녀 수(명)	0	3.23±0.47	1.34	.266	
	1	3.06±0.59			
	2	3.15±0.59			
	≥3	3.41±0.52			
미취학 자녀수(명)	0	3.26±0.52	3.15	.046	
	1	3.06±0.53			
	2	2.93±0.78			
배우자 도움만족도	불만족	2.83±0.79	2.12	.125	
	보통	3.22±0.39			
	만족	3.22±0.57			
건강상태	나쁘다	2.99±0.62	6.29	.002	
	보통	3.32±0.48			
	좋다	3.38±0.56			
피로정도	피로하다	3.14±0.59	1.84	.163	
	보통	3.43±0.40			
	피로하지 않다	3.03±0.12			
수면의 질	나쁘다	3.04±0.61	4.17	.018	
	보통	3.31±0.47			
	좋다	3.37±0.55			

## H. 직무관련 특성에 따른 직무배태성 차이

대상자의 직무관련 특성에 따른 직무배태성 차이를 분석한 결과, 대상자의 총 임상실무경력( $F=2.87$ ,  $p=.039$ ), 직위( $t=-3.46$ ,  $p=.001$ ), 근무부서( $F=3.27$ ,  $p=.024$ ), 근무형태( $F=5.56$ ,  $p=.005$ ), 야간근무 평균횟수( $F=3.75$ ,  $p=.013$ )에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

사후검정을 시행한 결과, 총 임상실무경력, 근무부서, 근무형태, 야간근무 평균횟수에서는 차이가 나타나지 않았고, 직위에서는 책임간호사( $3.41 \pm 0.47$ )가 일반간호사( $3.06 \pm 0.58$ )보다 직무배태성이 높게 나타났다<표 8>.

<표 8> 직무관련 특성에 따른 직무배태성 차이

(N=133)

특성	구분	직무배태성			Scheffe
		M±SD	t/F	p	
의료기관	상급종합병원	3.21±0.56	0.836	.405	
	종합병원	3.13±0.58			
총 임상실무경력 (년)	≤ 10	3.07±0.63	2.87	.039	
	10<~≤20	3.01±0.55			
	20<~≤25	3.27±0.67			
	>25	3.34±0.38			
현 병원근무경력 (년)	≤ 10	3.06±0.60	2.64	.052	
	10<~≤20	3.04±0.54			
	20<~≤25	3.28±0.72			
	>25	3.34±0.38			
직위	일반간호사	3.06±0.58	-3.46	.001	
	책임(주임)간호사	3.41±0.47			
근무부서	내과계 병동	3.30±0.47	3.27	.024	
	외과계 병동	3.11±0.61			
	응급·중환자실	2.89±0.62			
	수술·회복실	3.33±0.58			
근무형태	상근(고정)근무	3.28±0.56	5.56	.005	
	야간근무제외 교대 근무	3.37±0.48			
	야간근무포함 교대 근무	3.03±0.59			
야간근무 평균횟수 (월)	0	3.35±0.49	3.75	.013	
	<3	3.02±0.56			
	3≤~<5	3.08±0.59			
	≥5	2.99±0.62			
월평균 급여수준 (만원)	<250	3.02±0.54	1.02	.400	
	250≤~<300	3.02±0.65			
	300≤~<350	3.18±0.53			
	350≤~<400	3.24±0.60			
	≥400	3.30±0.50			

## 1. 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성 간의 상관관계

대상자의 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성 간의 상관관계를 분석한 결과 직무배태성은 간호근무환경( $r=0.71$ ,  $p<.001$ ), 일과 삶의 균형( $r=0.37$ ,  $p<.001$ )과 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 간호근무환경은 일과 삶의 균형( $r=0.26$ ,  $p=.002$ )과 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다<표 9>.

<표 9> 대상자의 간호근무환경, 일과 삶의 균형, 직무배태성 간의 상관관계

(N=133)

변수	직무배태성 $r(p)$	간호근무환경 $r(p)$	일과 삶의 균형 $r(p)$
직무배태성	1		
간호근무환경	.71 (<.001)	1	
일과 삶의 균형	.37 (<.001)	.26 (.002)	1

## J. 직무배태성에 영향을 미치는 요인

기혼여성 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 일반적, 직무관련 특성 중 직무배태성에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 연령, 미취학 자녀 수, 총 임상실무경력, 직위, 근무부서, 근무형태, 야간근무 평균횟수, 건강상태, 수면의 질 그리고 주요 변수로 직무배태성과 유의한 상관관계가 있는 간호근무환경, 일과 삶의 균형을 독립변수로 하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다. 미취학 자녀 수, 직위, 근무부서, 근무형태, 야간근무 평균횟수, 건강상태, 수면의 질은 더미변수로 처리하여 분석하였다.

회귀분석의 기본 가정을 충족하기 위하여 모형의 선형성, 등분산성을 확인하였고, 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 표준화된 잔차를 확인한 결과 절대값 3이상인 값이 없는 것을 확인하였다. Durbin-Watson을 이용하여 오차항들 간 자기상관을 검정한 결과 1.990로 2에 가까워 잔차의 독립성 가정을 만족하였다. 다중공선성을 검정한 결과 공차한계(tolerance)는 0.908~0.957로 0.10이상으로 나타났고, 분산팽창인자(VIF)는 1.045~1.102로 10미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 따라서 단계적 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정은 충족되었다.

분석 결과, 직무배태성에 영향요인은 직위 ( $\beta=0.17$ ,  $p=.004$ ), 간호근무환경 ( $\beta=0.64$ ,  $p<.001$ ), 일과 삶의 균형 ( $\beta=0.16$ ,  $p=.008$ )이었다. 독립 변수들의 상대적인 영향력은 간호근무환경, 직위, 일과 삶의 균형 순이었다. 모형의 설명력( $R^2$ )은 56.5%였다( $F= 55.78$ ,  $p<.001$ )<표 10>.

<표 10> 기혼여성 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인

(N=133)

변수	B	SE	$\beta$	t	p
(상수)	.80	.19		4.10	.000
직위 (책임간호사)	.21	.07	.17	2.92	.004
간호근무환경	.86	.08	.64	10.63	.000
일과 삶의 균형	.09	.03	.16	2.69	.008

$R^2=.565$ , Adj.  $R^2=.555$ ,  $F= 55.78$ ,  $p<.001$ ,  
 Durbin-Watson=1.990

더미변수 기준 : 직위(일반간호사)

## V. 논의

본 연구는 기혼여성 간호사의 간호근무환경, 일과 삶의 균형이 직무배태성에 미치는 영향을 파악하고 이들의 관계를 분석하여 직무배태성을 향상시키는 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 직무배태성 평균은 3.17점으로 나타났다. 동일한 도구를 사용한 선행연구를 살펴보면 요양병원을 대상으로 한 손숙연과 김신미 (2019)연구에서 기혼 간호사는 3.00점, 중소병원 간호사를 대상으로 한 이승희(2017)의 연구에서 기혼 간호사는 3.04점으로 본 연구보다 낮았다. 또한 미혼과 기혼을 포함한 선행연구와 비교하기에 해석의 한계가 있지만, 종합병원 간호사 대상으로 한 전재희와 영영희 (2014)연구에서 3.10점, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 양보슬(2020)연구에서 3.15점으로 본 연구와 비슷한 수준으로 나타났다. 이러한 결과는, 요양병원과 중소병원보다 대형병원이나 상급병원 수준의 현장에 근무하는 간호사들이 상대적으로 직무배태성이 높은 경향을 보이고 있음을 보여준다. 이는 조직문화, 업무 조건, 임금 등의 환경적 요인의 차이가 반영된 결과로 해석할 수 있지만, 추후 의료 기관의 특성과 규모 등 다양한 요인에 따른 직무배태성의 정도를 비교하는 반복 연구가 필요할 것이다.

본 연구대상자의 간호근무환경 평균은 2.44점으로 나타났다. 동일한 연구도구를 사용한 선행연구들을 살펴보면, 상급종합병원을 대상으로 한 기혼 간호사의 간호근무환경은 이유나(2020)의 연구에서 2.39점, 이지희(2021)의 연구에서 2.44점, 종합병원을 대상으로 한 기혼 간호사의 간호근무환경은 황성미(2020)의 연구에서 2.53점, 이미애 등(2019)의 연구에서 2.42점으로 본 연구와 비슷하거나 높게 나타났다. 미국 간호사 자격인증원(American Nurses' Credentialing Center)에서는 우수한 간호근무환경의 병원에 마그넷병원이라는 인증을 부여하고 있는데(Lake & Friese, 2006), 미국의 마그넷 병원을 대상으로 한 연구에서는 2.95점으로 본 연구보다 상대적으로 높은 수준이며, 마그넷 병원이 아닌 곳 2.65점과도 차이가 있었다(Lake ET, 2001). Lake & Friese(2006)가 제시한 평균이 2.5점을 기준으로 그

이상인 경우 간호사가 근무환경이 좋다는 것에 동의하는 것으로 보았고, 2.5점 미만인 경우 그렇지 않은 것으로 보았다. 본 연구 대상자는 미국의 간호근무환경보다는 열악하고 이를 부정적으로 생각하는 것으로 파악되어, 기존 간호사들이 일하기 좋은 환경을 제공할 수 있는 개선 방안을 마련할 필요성이 있다. 미국의 마그넷 인증을 받은 의료기관은 전문직으로서의 자율성과 책임감 증대, 간호 관리자의 지지와 긍정적 관계, 의사와 간호사의 협력관계, 융통성 있는 근무 스케줄, 충분한 간호 인력 확보 등으로 직무만족도가 높아지면서 간호업무성과와 간호서비스 질 향상에 긍정적인 영향을 미쳤다고 보고되었다(Bolton & Goodenough, 2003; Smith et al., 2006). 한국간호사와 재미한국간호사를 비교한 김영임과 근효근(2015)의 연구를 살펴보면, 연구대상자는 한국은 미혼간호사가 52.1%를 차지하는 반면에, 미국은 기혼간호사가 85.8%로, 한국간호사는 재미한인간호사에 비해 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족이 모두 낮게 나타났다. 또한 한국간호사는 재미한인간호사보다 평균연령이 낮고, 미혼율이 높았으며, 교대근무와 야간근무가 많고, 평균근무시간이 길게 나타났다. 한국은 이른 정년과 나이 많은 간호사가 강도가 높은 업무를 감당하는 것에 비해 미국에서는 간호사를 존중하는 복지 시스템으로 65세 정년제도, 건강을 존중하는 병가 제도(sick call), 경력 개발 지원, 학습기회와 자원 보장 등이 있다(서금숙 & 김미영, 2016). 이는 간호사의 인권이 존중받고 보호받고 있다고 인식하고, 힘든 근무를 극복하게 하는 요인으로 작용하여(Liou & Cheng, 2011; 김영임 & 근효근, 2015), 한국 간호사들보다 조직에 대한 높은 애착을 바탕으로 기존 간호사들이 직무에 만족하는 정도가 높은 것으로 사료된다. 미국과 영국 등 9개 나라의 간호근무환경을 비교한 선행연구에서 우리나라 간호근무환경은 상당히 낮은 수준으로 보고되었으며(L. H. Aiken et al, 2011), 이지윤과 박소영(2014), 김주이와 이태화(2016), 이지희(2021)의 선행연구와 본 연구에서 충분한 간호 인력과 물질적 지원이 낮은 것으로 나타나 병원 조직 내 인적 및 물질적 자원의 확보가 중요하며 간호근무환경 개선을 위해 노력할 필요가 있다고 사료된다. 우리나라 의료기관에서는 육아휴직, 출산휴가, 육아기 근로시간 단축, 태아 건강검진 시간 허용, 가족돌봄휴가 등 다양한 제도를 시행하고 있지만, 실제 임상

에서 이러한 제도의 시행은 잘 안 되고 있는 실정이다. 서울시 병원의 기혼여성 간호사를 대상으로 한 이진화(2019)연구에서 가족친화제도 시행 평가에 대해 조사한 결과 71.7%가 잘 시행되고 있지 않다고 나타났다. 이를 사용하는 간호사의 수를 실제 근무 인력으로 보기 때문에 병원에서는 대체 인력을 충원해 주지 않으며, 인력부족으로 제도시행의 어려움이 있다고 사료된다. 따라서 기혼간호사를 위한 근무환경 개선을 위해서는 추후 연구를 통해 한국과 미국의 간호근무환경의 차이를 확인하여, 이러한 차이점을 통해 방안을 제시하는 것이 필요하다. 또한 간호조직 내 긍정적인 근무 환경을 조성할 수 있도록 충분한 인적자원 확보가 되어야 하며, 다양한 가족친화제도를 시행할 수 있는 인프라 구축 및 구체적인 정책적 지원 방안이 도출되어야 할 필요가 있다.

본 연구대상자의 일과 삶의 균형 평균은 2.39점으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 유선주(2021)연구에서 기혼간호사의 일과 삶의 균형은 2.36점, 상급병원 기혼 간호사를 대상으로 한 정이랑(2019)연구에서는 2.45점으로 나타났다. 다른 직종인 서비스직 여성 근로자를 대상으로 한 조미경과 이현경(2017)의 연구에서는 2.90점으로 나타났고, 손영미와 박정열(2016)연구에서 정규직·전일제 비중이 높은 기혼직장 여성의 일과 삶의 균형은 3.85점, 손영미와 박정열(2014)연구에서 사무직 비중이 높은 기혼여성은 3.89점으로 본 연구보다 높게 나타났다. 또한 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 신연희 외(2018)연구에서 2교대 근무하는 간호사는 3.37점, 3교대 근무하는 간호사는 2.99점으로 나타났다. 이는 2교대 근무 간호사의 근무 스케줄이 일정한 패턴으로 유지되면서 장기 휴일이 많기 때문에 자기개발을 실천할 수 있으며, 일을 통해 성장하고 있다는 것과 자신의 목표, 비전에 있어서 긍정적으로 작용했다고 보았다(신연희, 2018). 또한 전문직인 간호사의 일과 삶의 균형 수준이 일반 직장인들에 비해 낮은 수준이며, 기혼여성 간호사는 다른 직종의 기혼여성에 비해 일과 삶의 균형이 낮은 수준임을 유추해 볼 수 있다. 선행연구에서 간호사는 교대근무와 육아 병행의 어려움으로 인해 시간선택제 근무 중 단축시간제의 필요성과 지원 의향이 높게 나타났으며(김미영 외, 2016), 근로시간 단축과 근무시간의 유연성은 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을

미치는 주요 변수로 확인되었다(정미숙 등, 2017). 유연근무제는 육아 및 자기개발 등의 개인적인 생활과 직장생활을 조화롭게 이루어 나갈 수 있는 방안으로 부각되고 있다(민경률, 2013). 따라서 기혼여성 간호사의 교대근무의 부담을 완화시키고 일과 삶의 균형을 높이기 위해서는 근무형태를 유연근무제로 전환함으로써 경력 간호사의 단절을 예방하고 직무배태성을 높일 수 있도록 조성할 필요가 있다.

본 연구의 기혼여성 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인은 직위, 간호근무환경, 일과 삶의 균형으로 나타났다.

직위는 책임간호사가 일반 간호사보다 직무배태성이 더 높은 것으로 나타났으며, 선행연구 김종경 등(2014), 이소정과 우혜종(2015), 조별(2021)의 결과와 유사하였다. 이는 직위가 높을수록 조직과 연결망을 많이 가지고 있으며, 병원업무 환경에 익숙해지고, 직위에 따른 권한이 조직에 대한 책임감과 소속감 및 애착을 상승시키고, 보수의 상승과 직장의 의사결정에 참여할 기회가 많아지므로(유성자 & 최연희, 2009) 직무배태성이 높은 것으로 사료된다. 본 연구에 참여한 2개의 의료기관에서는 3교대 근무를 하는 일반간호사에 비해 책임간호사는 야간근무가 없는 근무형태를 가지고 있어 직무배태성이 높은 것으로 생각된다. 이는 근무형태별 간호사의 이직의도를 비교한 선행연구에서 상근직 근무 간호사보다 교대근무 간호사가 일과 가정을 양립하는데 더 취약한 것으로 나타나 이러한 결과를 뒷받침해준다(손동민 & 함옥경, 2018). 3교대 근무, 간호사의 업무부담, 육아 및 건강 문제 등의 이유로 유연근무제도를 시행하는 병원들이 점차 증가하고 있는 추세이며, 국내 의료기관 중 야간전담 및 유연근무제도의 실태 조사를 파악한 김정희 등(2019) 연구에서 야간전담제, 2교대 근무제, 휴일전담제, 고정근무제, 단시간근무제가 시행되고 있는 것으로 나타났다. 그러나 서울시 소재 10개의 종합병원 기혼 간호사를 대상으로 한 이진화(2019)의 선행연구에서 병원에서 시행하고 있는 유연근무제도를 보면 탄력적 근로시간제는 59.9%제도를 도입하였으나 거의 운영하지 않는다가 47.3%로 높게 나타났다. 이러한 결과는 아직 유연근무제의 시행률은 낮은 수준으로, 인력 수급의 어려움 때문에 유연근무제를 시행하기 어려운 실정으로 사료된다

다. 따라서 유연근무제는 현실적으로 간호사 수의 분포 불균형, 의료기관의 종별, 지역별 차이가 있으며(김정희 등, 2019), 수도권보다 지방의 의료기관의 간호사 확보수준이 상대적으로 적기 때문에(박보현 등, 2013), 이를 확대 적용을 위해서는 간호사 인력정책의 변화와 정책적 지원이 필요하다. 이에 기존 간호사의 다양한 근무시간제도를 도입함으로써 간호사들이 직접 선호하는 근무형태를 선택할 수 있는 기반을 만들어 양육을 위한 안정적인 근무를 하고 직무배태성을 높일 수 있는 전략이 필요하다.

간호근무환경은 직무배태성에 가장 영향력을 미치는 요인으로 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무배태성은 높게 나타났다. 본 연구에서는 기혼여성간호사를 대상으로 하여 선행연구와 비교 해석하는데 한계가 있겠지만, 요양병원 간호사(손숙연 & 김신미, 2019)인 경우와 종합병원 간호사(유미자, 김종경, 2016), 상급종합병원간호사(김신희, 박숙경, & 이명하, 2019)를 대상으로 한 연구결과와 유사하였다. 간호사가 병원조직 시스템이 환자에게 양질의 간호를 제공하기에 잘 구조화되어 있다고 인식할수록 자신의 근무환경과 업무에 만족감을 느끼게 되고, 병원조직에 잔류하고자 하는 욕구가 높아지는 것으로 보인다(김신희 외, 2019). 간호사의 재직과 환자 안전을 유지하기 위해서는 간호사의 근무환경 개선은 필수적이다(Lake, 2014). 이를 위한 개선방안으로 간호사의 업무량에 따라 적절한 수준의 간호 인력이 확보되어야 하며, 간호의 질을 높이기 위한 충분한 물질적 자원이 지원될 필요가 있다. 또한 직업에 대한 적합성과 가치관, 다양한 복리후생, 혜택과 보상, 승진 등이 조직에 오래 머무르게 하는 데에 영향을 미친다(이소정 & 우혜중, 2015). 따라서 병원에서 업무를 수행하면서 받게 되는 물질적 보상의 강화와 승진의 기회 확대, 자녀돌봄 휴가제도 등의 여러 가지 제도를 통해 유능하고 숙련된 기혼 간호사들이 직장에 대한 애착심을 높일 수 있는 방안이 필요하다.

일과 삶의 균형은 직무배태성에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이는 응급외상 간호사를 대상으로 한 임예령(2021), 대기업사무직 근로자를 대상으로 한 김미송과 홍아정(2016), 중소 IT기업의 소프트웨어 개발 인력을 대상으로 한 우항준(2010), 중소 IT기업 전문가를 대상으로 한 장현춘(2014), 루마니아 호텔 종사자

를 대상으로 한 Karatepe(2013)의 선행연구 결과와 일치한다. 또한 가임기와 양육을 경험하는 기혼간호사일수록 일과 삶의 균형에 대한 중요성이 요구되며, 의료기관의 인정과 보상이 이루어질수록 이직의도가 낮아졌다(김순행, 2021). 이에 본 연구대상자는 가족, 여가, 개인의 성장 및 개발 등을 통해 일과 삶의 균형수준이 높을수록 직무배태성이 높은 것을 확인할 수 있었다. 따라서 간호 조직에서는 가족친화적인 조직문화를 형성하여, 근로자지원제도, 육아 및 가정 관련 휴가·휴직, 근무시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 유연근무제 등의 다양한 지원제도를 활용하고 일과 가정뿐 아니라 개인적인 발전이나 여가생활을 적절히 영위할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다고 사료된다. 이를 통해 기혼간호사들의 일과 삶의 균형을 높일 수 있으며, 조직에 대한 직무배태성을 높일 수 있을 것이다.

기혼여성 간호사를 대상으로 직무배태성 영향요인을 규명한 연구는 없었으므로 본 연구를 시도한 것에는 의의가 있으나, 일개 지역의 병원에서 연구를 시행하여 연구결과를 일반화하기에 제한점이 있으므로 직무배태성의 영향요인을 파악하는 후속연구가 필요하다.

## VI. 결론 및 제언

### A. 결론

본 연구는 기혼여성 간호사의 간호근무환경과 일과 삶의 균형이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하여 직무 배태성을 향상시키는 방안을 모색하기 위한 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구의 결과 기혼여성 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인은 직위, 간호근무환경, 일과 삶의 균형으로 나타났고, 특히 간호근무환경이 기혼여성 간호사의 직무배태성이 가장 중요한 영향요인임을 확인할 수 있었다. 따라서 직무배태성을 높이기 위해서는 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 하는 방안이 필요하다. 이에 간호조직 내 긍정적인 근무환경을 조성하기 위한 충분한 물질적, 인적자원이 확보되어야 하며, 다양한 근무시간제도를 도입하고, 가족친화제도를 시행할 수 있는 인프라 구축 및 구체적인 정책적 지원 방안이 도출되어야 할 필요가 있다.

## B. 제언

본 연구를 기반으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 기혼여성 간호사를 대상으로 직무배태성 영향요인을 규명한 연구는 없었으므로 본 연구를 시도한 것에는 의의가 있으며, 다양한 변수를 포함하여 직무배태성의 영향요인을 파악하는 후속연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서 확인된 직무배태성의 영향요인을 토대로 기혼여성 간호사의 직무 배태성을 높이기 위한 구체적인 방안을 의료기관의 인력관리 차원에서 좋은 간호근무환경을 마련하는 것이 곧 의료기관의 효율적 관리에 중요한 과제가 될 수 있을 것이며, 의료기관의 관심과 중재가 필요하다.

셋째, 본 연구는 일개 지역 2개의 의료기관에서 근무하는 기혼여성 간호사를 대상으로 연구를 시행하였으므로 연구결과를 일반화하기 어려움이 있어 추후 대상자와 병원 환경을 고려하여 연구를 수행할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강기노. (2012). 중소병원 간호사 이직의도 영향 요인. 간호행정학회지, 18(2), 155-165.
- 강성례, & 이해경. (2012). 30 대 기혼여성간호사의 노동과 소진경험에 관한 현상학적 연구. 여성학논집, 29(1), 41-78.
- 강우란, 배노조, & 정지영. (2006). 경영의 새 화두: 일과 생활의 균형. 삼성경영연구소 CEO Information, 558, 1-21.
- 강은정. (2021). 기혼간호사의 간호근무환경과 육아휴직 이용용이성이 이직의도에 미치는 영향. 창원대학교.
- 강혜련, & 최서연. (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.
- 고유경, & 박보현. (2014). 간호근무환경과 간호결과와의 관련성 및 간호사 업무 부담에 대한 내. 병원경영학회지, 19(1), 54-67.
- 고해진, & 김정희. (2016). 간호사의 간호업무환경, 직무착근도와 이직의도 간의 관계. 간호행정학회지, 22(3), 279-291.
- 권정옥, & 김은영. (2012). 중소병원 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 18(4), 414-423.
- 김광점. (2012). 병원 내 간호사 인적자원관리시스템: 과제와 연구방향. 보건의료산업학회지, 6(1), 247-258.
- 김남희. (2018). 간호사의 간호업무환경, 직무착근도 및 재직의도와와의 관계. 예술인문사회융합멀티미디어논문지, 8(11), 349-358.
- 김문자, 이지원, & 박정숙. (2017). 중소병원 간호사의 병상규모별 간호업무환경과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지, 18(1), 222-230.
- 김미송, & 홍아정. (2016). 일과 삶의 균형이 직무배태성에 미치는 영향과 경력지향성의 조절효과. HRD 연구, 18(3), 59-85.
- 김미영, 김은정, & 최수진. (2016). 간호사의 시간선택제 근무에 대한 인식과 근무방안. 한국산학기술학회논문지, 17(1), 664-675.
- 김소연. (2019). 종합병원 간호사의 감성지능, 경력정체, 간호근무환경이 이직의

도에 미치는 영향. 초당대학교

- 김순행. (2021). 병원간호사의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향- 유연근무제 인식의 매개효과. 삼육대학교.
- 김신희, 박숙경, & 이명하. (2019). 종합병원 간호사의 간호근무환경이 간호업무 성과 및 조직몰입에 미치는 영향: 직무배태성의 매개효과 중심으로. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(3), 208-219.
- 김영임, & 근효근. (2015). 한국간호사와 재미한인간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 직무만족도 비교. *한국직업건강간호학회지*, 24(1), 19-30.
- 김옥경. (2017). 중소병원 간호근무환경과 직무스트레스가 직무배태성에 미치는 영향. 가천대학교.
- 김요섭, & 여영훈. (2020). 기혼여성 관리자의 일-삶 균형 변화: 연령대별 차이를 중심으로. *여가학연구*, 18, 107-125.
- 김은혜, & 김진현. (2014). 간호사 이직의도 구조모형에 관한 문헌고찰. *Perspectives in Nursing Science (간호학의 지평)*, 11.
- 김은희, 이은주, & 최효진. (2012). 간호사의 직무착근도와 이직의도의 관계에서 조직시민행동의 매개효과. *간호행정학회지*, 18(4), 394-401.
- 김재희. (2010). 직무배태성이 병원조직구성원의 이직의도와 조직시민행동에 미치는 영향. 경성대학교
- 김정운, & 박정열. (2008). ‘일과 삶의 균형 (Work-Life Balance)’ 척도 개발을 위한 연구. *여가학연구*, 5(3), 53-69.
- 김정운, 박정열, 손영미, & 장훈. (2005). ‘일과 삶의 조화 (Work-Life Balance)’ 에 대한 개념적 이해와 효과성. *여가학연구*, 2, 29-48.
- 김정희, 최은주, 김명숙, 유미, 전진화, & 김연희. (2019). 간호사의 야간전담 및 유연근무제도 정착을 위한 실태 조사. *임상간호연구*, 25(2), 107-119.
- 김종경, 김명자, 김세영, 유미, & 이경아. (2014). 종합병원의 간호업무환경이 간호사의 직무배태성, 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 20(1), 69-81.
- 김주이, & 이태화. (2016). 간호근무환경, 공감피로 및 공감만족이 간호사의 소진에 미치는 영향.
- 김한나, & 김정선. (2016). 기혼간호사의 일-가정양립경험: 가족확대기 간호사를 중심으로. *한국산학기술학회 논문지*, 17(2), 545-559.
- 김현정, & 염영희. (2014). 공감만족-공감피로 (CS-CF) 모델에 근거한 임상간호사

- 의 소진 구조모형. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 44(3), 259-269.
- 김화연, 오현규, & 박성민. (2015). 공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로. *한국행정논집*, 27(2), 483-513.
- 민경률. (2013). 유연근무정책이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향력 분석 (국내석사학위논문). 성균관대학교 국정관리대학원.
- 박보현, 서수경, & 이태진. (2013). 간호사 노동시장의 구조분석 및 병원 간호사 확보수준의 결정요인. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(1), 39-49.
- 박정열, & 손영미. (2014). 여성 근로자의 일과 삶의 균형 유형화 : 전일제 여성 임금근로자를 중심으로. *가족자원경영과 정책*, 18(2), 75-102.
- 박정열, 손영미, & 신규리. (2016). 기혼 직장여성의 사회적 지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *한국웰니스학회지*, 11(1), 69-81.
- 박지영. (2020). 중소병원 간호사의 감성지능이 직무배태성에 미치는 영향. *경남대학교*.
- 병원간호사회. (2019). 2018년 병원간호인력 배치현황 실태조사, [https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo\\_table=board1&wr\\_id=8052&page=2](https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8052&page=2)
- 병원간호사회. (2021). 2020년 병원간호인력 배치현황 실태조사, 2020년도 사업보고서. [https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo\\_table=board1&wr\\_id=8086](https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8086)
- 보건복지부. (2019). 양질의 보건의료인력 양성을 위한 기초자료 수집. [http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR\\_MENU\\_ID=04&MENU\\_ID=0403&CONT\\_SEQ=351956](http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=351956)
- 서금숙, & 김미영. (2016). 한인간호사의 미국병원 내 임상실무경험. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(2), 238-248.
- 서창적, & 최은실. (2018). 일과 삶의 균형(Work and Life Balance)이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *한국서비스경영학회 학술대회*, 2018(11), 15-15.
- 손동민, & 함옥경. (2018). 병원간호사의 근무형태에 따른 일-생활 양립 갈등이

- 이직의도에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지, 27(4), 191-202.
- 손숙연, & 김신미. (2019). 요양병원 근무 간호사의 직무배태성에 미치는 영향: 근무환경과 역할갈등 중심으로. 한국노년학, 39(4), 663-677.
- 손숙연. (2019). 요양병원 간호사의 간호근무환경과 역할갈등이 직무배태성에 미치는 영향. 창원대학교.
- 손영미, & 박정열. (2014). 남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구. 한국심리학회지 여성, 19(2), 161-190.
- 손영미, & 박정열. (2015). 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 가정, 조직, 지역사회 변인의 영향력에 대한 국가비교연구 : 한국, 일본, 영국 기혼여성근로자를 중심으로. 가족자원경영과 정책, 19(2), 51-74.
- 손인순, 김호미, 박광옥, & 한상숙. (2010). 병원 간호사의 양육실태와 직장 보육 시설 요구도 조사. [Nurses' Demands on Child-care Facilities]. 임상간호연구, 16(1), 51-60.
- 송민정. (2016). 종합병원 간호사의 감성지능과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향. 경상대학교 대학원,
- 신동은. (2015). 기업조직의 특성이 여성관리자의 일-삶 (work-life) 균형에 미치는 영향. 한국사회학회 사회학대회 논문집, 20-20.
- 신동은. (2015). 여성관리자의 일-삶(work-life) 균형에 관한 연구. 고려대학교 대학원
- 신연희, 최은영, 김은희, 김연금, 임영숙, 서상순, 김영중. (2018). 간호사의 교대근무유형에 따른 일과 삶의 균형, 피로, 업무오류건수 비교. 임상간호연구, 24(2), 170-177.
- 신영순. (2015). 종합병원 간호사의 직무 스트레스, 근무환경이 건강증진행위에 미치는 영향. 한림대학교.
- 신은희. (2017). 기혼 직장인의 인지적 유연성이 직무배태성에 미치는 영향. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원, 서울.
- 안은진, & 유계숙. (2009). 일반 근로자와 불규칙 근무 직종 근로자의 일-가족 갈등, 직무스트레스, 가족친화제도 이용에 대한 차이 연구. 한국가족관계학회지, 14(3), 115-139.
- 양보슬. (2020). 병원 간호사의 직무배태성, 직무만족도가 재직의도에 미치는 영향. 국내석사학위논문. 아주대학교 대학원.

- 우향준. (2010). 인적자원관리 프랙티스와 IT인력의 이직의도에 관한 연구. 동국대학교, 서울
- 원숙연. (2015). 여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로. 행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 53.
- 위현오, 김원경, & 노은경. (2019). 중소병원 간호사의 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위가 재직의도에 미치는 영향. 융합정보논문지, 9(8), 83-92
- 유미애, & 손연정. (2009). 기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계. 기본간호학회지, 16(4), 515-523.
- 유미자, & 김종경. (2016). 종합병원 간호사의 조직특성, 직무만족, 직무배태성 관련 이직의도 모형. 간호행정학회지, 22(3), 292-302.
- 유선주. (2021). 일부 종합병원 간호사의 일과 삶의 균형과 전문직 삶의 질: 직무스트레스의 매개효과. 보건의료산업학회지, 15(2), 1-14.
- 유성자, & 최연희. (2009). 일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. 간호행정학회지, 15(1), 16-25.
- 윤선아. (2007). 간호사의 여가참여와 여가제약에 관한 조사연구. 미간행석사학위논문. 한국방송통신대학교 평생대학원.
- 이권순. (2018). 간호사의 팔로워십 유형, 자아탄력성이 직무배태성에 미치는 영향. 한림대학교
- 이미애, 강선주, & 현혜순. (2019). 종합병원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경과 환자안전활동 간의 관계.
- 이미진, & 이해경. (2020). 병원 기반 기혼간호사의 양육스트레스, 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향. 한국응용과학기술학회지, 37(3), 582-593.
- 이미혜. (2012). 병원규모에 따른 간호사의 간호업무환경, 전문직업성과 직무만족의 비교. 단국대학교.
- 이소담, & 이승연. (2017). 유치원 교사의 일과 삶의 균형 분석. 육아지원연구, 12(2), 155-178.
- 이소정, & 우혜종. (2015). 간호사의 직무 배태성, 감성지능, 사회적지지, 이직의도 간의 구조적 관계. 간호행정학회지, 21(1), 32-42.
- 이승희. (2017). 지방 중소병원 간호사의 간호업무환경과 조직공정성이 직무배태성에 미치는 영향. 디지털융복합연구, 15(12), 369-380.

- 이영진, & 서문경애. (2016). 간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 디지털융복합연구, 14(6), 355-362.
- 이유나. (2020). 병원간호사의 간호근무환경, 경력동기, 직업존중감이 재직의도에 미치는 영향. 충북대학교
- 이지현, & 박정숙. (2017). 요양병원 간호사의 임종간호스트레스와 간호근무환경이 소진에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지, 18(6), 449-458.
- 이지희. (2021). 임상간호사의 근거기반실무역량, 비판적 사고성향, 간호근무환경이 환자안전간호활동에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원.
- 이진석. (2019). 일과 삶의 균형에 관한 선행 요인과 결과 요인. 성균관대학교, KR. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=T15073709&outLink=N>
- 이진화, & 황지인. (2019). 병원의 가족친화경영이 기혼여성간호사의 재직의도에 미치는 영향: 일-가정 상호작용 매개효과를 중심으로. Journal of Korean Academy of Nursing, 49(4), 386-397.
- 이혜정. (2012). 다수준 분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구. 한양대학교,
- 이흥용. (2017). 베이커리 종사자의 일과 삶의 균형이 직무 소진, 정서적 몰입, 직무 만족 및 직무 몰입에 미치는 영향. 영산대학교 일반대학원
- 임예령. (2021). 응급외상간호사의 직무배태성과 일과 삶의 균형이 이차성 외상스트레스 반응에 미치는 영향. 경북대학교 수사과학대학원.
- 장승희. (2019). 생활체육지도자의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)이 직무만족에 미치는 영향. 중앙대학교.
- 장유민, & 박주영. (2018). 지역 종합병원 간호사의 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향 : 긍정심리자본과 간호근무환경의 매개효과. 한국직업건강간호학회지, 27(3), 160-170.
- 장현춘, & 황경태. (2014). 중소 IT 서비스 기업 소프트웨어 인력의 이직 의도, 직무 배태성 및 직무 만족, 인사관리 프랙티스 간의 관계에 관한 연구. Journal of Information Technology Applications & Management, 21(1), 107-136.
- 전미경, & 한수정. (2019). 간호사가 지각하는 근무환경, 직무만족도, 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 19(5), 532-541.
- 전재희, & 염영희. (2014). 종합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와와의 관계에 서임파워먼트와 감성지능의 역할. 간호행정학회지, 20(3), 302-312.

- 정미라, & 정은. (2018). 임상간호사의 간호근무환경과 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 효과. *디지털융복합연구*, 16(2), 277-285.
- 정미숙, 김현리, & 이윤정. (2017). 한국 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인. *한국직업건강간호학회지*, 26(2), 114-123.
- 정이랑. (2019). 육아휴직 후 복귀한 간호사의 양육스트레스와 동료지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향. *연세대학교 대학원*.
- 조미경, & 이현경. (2017). 서비스직 여성근로자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인.
- 조별. (2021). 재활병원 간호사의 간호근무환경, 역할갈등이 직무배태성에 미치는 영향. *동아대학교 대학원*.
- 조은희, 최모나, 김은영, 유일영, & 이남주. (2011). 한국어판 간호근무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(3), 325-332.
- 조지수. (2015). 종합병원 간호사의 직무배태성과 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향. *고려대학교*.
- 최복길. (2018). 보육교사의 일과 삶의 균형이 행복감, 이직의도에 미치는 영향. *총신대학교*.
- 최은지. (2018). 외상센터 간호사의 직무배태성, 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향. *동아대학교*.
- 최정실, & 박승미. (2012). 의료기관 종별 간호사의 업무스트레스, 강인성과 소진 비교. *한국콘텐츠학회논문지*, 12(3), 251-259.
- 최혜원. (2016). 임상간호사의 간호근무환경과 심리적 자본이 직무 배태성에 미치는 영향. *중앙대학교*.
- 통계청(KOSIS). (2020). 경제활동인구총괄. <https://kosis.kr/index/index.do>
- 한미영, 이민숙, 배주영, & 김영숙. (2015). 임상간호사의 간호근무환경, 공감피로 및 공감만족이 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(2), 193-202.
- 현윤실. (2017). 임상간호사의 직무배태성 관련 요인. *중앙대학교 대학원*.
- 황성미. (2020). 간호사의 간호근무환경과 환자안전문화인식이 환자안전관리활동에 미치는 영향. *영산대학교 일반대학원*.
- 황윤선, & 조은영. (2016). 수도권 200병상 이상 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. *한국직업건강간호학회지*, 25(3), 156-167.

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2008). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *The Journal of nursing administration*, 38(5), 223.
- L. H. Aiken, D. M. Sloane, S. Clarke, L. Poghosyan, E. Cho, L. You., et al. (2011). Importance of Work Environments on Hospital Outcomes in Nine Countries. *International Journal of the International Society for Quality in Health Care*, 23(4), 357-364. DOI : 10.1093/intqhc/mzr022
- American Association of Critical Care Nurses. (2005). AACN's healthy work environment initiative backgrounder. Aliso Viejo, CA: Author
- Baernholdt, M., & Mark, B. A. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of nursing management*, 17(8), 994-1001.
- Barker, L. M., & Nussbaum, M. A. (2011). Fatigue, performance and the work environment: a survey of registered nurses. *Journal of advanced nursing*, 67(6), 1370-1382.
- Bolton, L .B. & Goodenough, A. (2003). A magnet nursing service approach to Nursing's Role in Quality Improvement. *Nursing Administration Quarterly*, 27(4), 344-354.
- Buerhaus, P. I., Donelan, K., Ulrich, B. T., Norman, L., & Dittus, R. (2005). Is the shortage of hospital registered nurses getting better or worse? Findings from two recent national surveys of RNs. *Nursing Economics*, 23(2), 61-71.
- Christmas, K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economics*, 26(5), 316.
- Friese, C. R., Lake, E. T., Aiken, L. H., Silber, J. H., & Sochalski, J. (2008). Hospital Nurse Practice Environments and Outcomes for Surgical Oncology Patients. *Health Services Research*. Wiley. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00825.x>
- Hopson, M., Petri, L., & Kufera, J. (2018). A new perspective on nursing retention: Job embeddedness in acute care nurses. *Journal for nurses in professional development*, 34(1), 31-37.

- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 903-921
- Kutney-Lee, A., McHugh, M. D., Sloane, D. M., Cimiotti, J. P., Flynn, L., Neff, D. F., & Aiken, L. H. (2009). Nursing: A Key To Patient Satisfaction: Patients' reports of satisfaction are higher in hospitals where nurses practice in better work environments or with more favorable patient-to-nurse ratios. *Health affairs*, 28(Suppl3), w669-w677.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in nursing & health*, 25(3), 176-188.
- Lake, E. T., & Friese, C. R. (2006). Variations in nursing practice environments: relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing research*, 55(1), 1-9.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of management journal*, 47(5), 711-722.
- Liou, S. R., & Cheng, C. Y. (2011). Experiences of a Taiwanese nurse in the United States. Paper presented at the Nursing forum.
- McClure, M. L., Poulin, M. A., Sovie, M. D., & Wandelt, M. A. (1983). Magnet hospitals: attraction and retention of professional nurses. *American Academy of Nursing. Task Force on Nursing Practice in Hospitals*.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *Academy of Management Perspectives*, 15(4), 96-108.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Radford, K., Shacklock, K., & Bradley, G. (2015). Personal care workers in

- Australian aged care: Retention and turnover intentions. *Journal of nursing management*, 23(5), 557-566.
- Smith, H., Tallman, R. & Kelly, K. (2006). Magnet Hospital Characteristics and Northern Canadian Nurses' Job Satisfaction. *Nursing Leadership*, 19(3), 73-86.
- Tanova, C., & Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical care*, 42(2 Suppl), 1157.
- Van Bogaert, P., Clarke, S., Vermeyen, K., Meulemans, H., & Van de Heyning, P. (2009). Practice environments and their associations with nurse-reported outcomes in Belgian hospitals: Development and preliminary validation of a Dutch adaptation of the Revised Nursing Work Index. *International journal of nursing studies*, 46(1), 55-65.
- Vardaman, J. M., Rogers, B. L., & Marler, L. E. (2020). Retaining nurses in a changing health care environment: The role of job embeddedness and self-efficacy. *Health Care Management Review*, 45(1), 52-59.

## 부록 1. 연구대상자 설명문 및 동의서

### 연구대상자 설명문

#### ■ 연구 과제명(국문)

기혼 여성 간호사의 일과 삶의 균형, 간호근무환경이 직무 배태성에 미치는 영향

#### ■ 연구책임자, 공동연구자의 성명 및 직위

구분	성명	소속	직위
연구책임자			

※ 귀하는 연구자가 수행하는 연구의 대상으로 적절하다고 판단되어 이 연구의 참여를 요청받게 되었습니다. 귀하가 이 연구에 참여할 것인지를 결정하기에 앞서 아래 설명문의 내용을 신중하게 읽어봐 주십시오. 그리고 궁금하신 사항은 언제든지 질문하셔도 됩니다. 이 연구는 귀하의 자발적인 참여로 수행될 것이므로, 이 연구와 관련된 모든 내용을 이해하는 것이 중요합니다.

귀하께서 궁금해하시는 모든 질문을 해 주시고 충분히 답변을 받았다고 생각될 때 이 동의서에 서명해 주십시오. 귀하의 서명 후 연구자 또한 이 서식에 자필로 서명하고 해당 날짜를 기재한 후 복사본을 귀하에게 전달할 것입니다.

#### 1. 연구의 목적

- 이 연구의 목적은 종합병원과 상급종합병원에서 근무하는 기혼 여성 간호사를 대상으로 일과 삶의 균형, 간호근무환경이 직무배태성에 미치는 영향을 파악함으로써 효율적인 인적자원 관리 방안을 위한 조사연구를 수행하고자 합니다.

#### 2. 연구 참여기간과 대략의 연구대상자 수(연구대상자의 수는 생략가능)

- 이 연구에 예상되는 참여기간(예상 되는 참여기간은 연구예정기간과 다른 개념으로 연구대상자가 실제 참여할 기간-데이터 수집 기간입니다.)은 생명윤리위원회 승인일로부터 2022년 7월까지 약 12 개월로 이 실험에 참여를 결정하시면 약 12 개월 동안 검사와 관찰을 받게 됩니다. (이 연구에 참여하는 연구대상자의 수는 총 140 명입니다.)

#### 3. 연구대상자가 받게 될 각종 검사나 절차

- 해당 사항 없습니다.

#### 4. 실험군 또는 대조군에 무작위 배정여부 및 확률

- 해당 사항 없습니다.

5. 연구대상자가 준수해야 할 사항

- 이 연구에 참여하는 연구대상자는 참여하기 전에 설명서와 동의서를 신중하게 읽어보셔야 합니다.
- 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행될 것입니다.
- 이 연구에 참여하는 연구대상자는 설문조사를 마쳐야 하며, 소요시간은 10-15분입니다.

6. 기대되는 이익 및 연구 참여로 인해 받게 될 금전적 보상

- 이 연구에 참여함으로써 기혼 여성 간호사들의 간호근무환경 개선과 일과 삶의 균형, 직무 배태성의 증진을 위한 프로그램 개발 및 효율적인 인적자원 관리를 위한 기초 자료로 제공할 수 있을 것으로 기대합니다.
- 귀하가 이 연구에 참여함으로써 기대되는 이익은 없습니다만 설문이 끝나면 소정의 기프트콘(커피음료 쿠폰)을 지급합니다.

7. 연구대상자에게 미칠 것으로 예견되는 위험이나 불편

- 연구대상자는 휴게시간 시 설문지를 작성하며, 설문작성과 관련된 내용이나 개인의 성향에 따라 경미한 피로도와 스트레스가 발생될 수 있습니다. 이러한 경우 귀하는 언제든지 설문지 작성을 멈출 수 있습니다. 만일 연구 참여 도중 발생할 수 있는 위험 요소에 대한 질문이 있으시면 담당 연구원에게 즉시 문의해 주십시오.
- 설문 참여를 중단하여도 어떠한 불이익도 없음을 알려드립니다.

8. 연구 참여와 관련된 손상 발생 시 연구대상자에게 주어질 보상이나 치료방법

- 해당 사항 없습니다.

9. 연구 참여로 인해 연구대상자가 부담해야 할 예상 비용

- 이 연구 참여에 따른 비용은 별도로 제공하지 않으며, 연구에 참여하는 연구대상자는 휴게시간 시 설문지를 작성합니다.

10. 연구대상자가 선택할 수 있는 다른 중재

- 해당 사항 없습니다.

11. 연구 참여 결정은 자발적인 것이며, 연구도중 언제라도 중도에 참여를 포기할 수 있음

- 귀하는 연구자로부터 충분한 설명을 듣고 자발적인 결정에 따라 연구에 참여하게 됩니다. 귀하가 이 연구에 참여하는데 동의하지 않더라도 아무런 불이익을 받지 않으며 참여해야 할 의무는 없습니다. 또한 연구 참가에 동의한 후에도 자유의사에 의하여 언제든지 이유를 제시하지 않고 동의를 취소할 수 있습니다.

12. 개인정보가 보장되지만, 연구자를 포함하여 관련자에게 자료가 보여질 수 있음

- 귀하의 신원을 파악할 수 있는 기록은 기밀유지가 되고 공개적으로 열람되지는 않습니다. 귀하께서 이 동의서에 서명함은 이러한 자료의 직접 열람을 허용한다는 것을 의미하며, 연구의 결과가 출판될 경우 귀하의 신원은 비밀 상태로 유지될 것입니다.

13. 연구와 관련한 새로운 정보가 수집되면 연구대상자에게 알려줌

- 연구 중 연구대상자의 안녕에 영향을 줄 수 있는 새로운 사실을 알게 되면 연구대상자에게 알려드리겠습니다.

14. 연구 참여를 제한하는 경우 및 해당 사유

- 다음에 해당되는 경우, 귀하는 귀하의 동의 없이도 이 연구의 참여로부터 제한될 수 있습니다.
  - 연구자의 지시를 따르지 않음
  - 연구로 인한 부작용의 발생

## 연구대상자 동의서

연구 과제명(국문): **기혼 여성 간호사의 일과 삶의 균형, 간호근무환경이 직무 배태성에 미치는 영향**

1. 본인은 위 연구에 대해 구두로 설명을 받고, 연구대상자 설명문을 읽었으며 이 연구를 충분히 이해하였습니다.
2. 본인은 이 연구 참여로 인해 발생할 수 있는 위험(불이익)과 이득(혜택)에 관하여 들었으며, 충분히 이해하였습니다.
3. 본인은 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 본인은 언제든지 연구의 참여를 거부하거나 연구의 참여를 중도에 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해가 되지 않을 것이라는 것을 알고 있습니다.
5. 본인은 이 동의서에 서명함으로써 나의 개인정보가 현행 법률과 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.
6. 본인은 이 동의서 사본을 받을 것을 알고 있습니다.

연구대상자:      (성명)                              (서명)                              (서명일)      2021 년      월      일

연구책임자:      (성명)                              (서명)                              (서명일)      2021 년      월      일

## 부록 2. 설문지

### 【 설 문 지 】

NO. \_\_\_\_\_

안녕하십니까?

저는 조선대학교 일반대학원 간호학과 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

본 연구는 기혼 여성 간호사의 간호근무환경, 일과 삶의 균형이 직무배태성에 미치는 영향을 파악함으로써 효율적인 인적자원 관리방안을 위한 조사연구를 수행하고자 합니다.

설문에 소요되는 시간은 10-15분입니다. 완성된 설문지는 응답상의 비밀을 위하여 제공된 봉투에 밀봉하여 주시기 바랍니다. 응답결과는 철저한 비밀이 보장될 것이며 연구목적 이외에는 절대로 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 각 문항은 옳고 그른 답이 없으며, 평소 근무하시면서 느끼거나 생각한 것에 대한 솔직한 의견을 부탁드립니다.

위 연구에 대한 목적을 이해하고, 귀하의 자의로 본 연구에 참여하시기로 결정하셨다면 뒷장에 첨부된 서면 동의서에 서명해 주시면 감사하겠습니다.

바쁘신 가운데 귀중한 시간을 내어 설문에 동참해 주신 선생님께 진심으로 감사드립니다.

2021년    월

연구자 : 오수진

연락처 :

E-mail :

1. 다음은 귀하의 일반적 특성, 직무관련 특성, 건강관련 특성에 대한 문항입니다. 다음 문항을 읽고  
 시고 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 체크(√)하여 주시기 바라며 \_\_\_\_\_ 에는 작성을 부탁드립니다.

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 \_\_\_\_\_ 세
  
2. 귀하의 간호 대학 최종 학력은 어떻게 되십니까?  
 ① 전문학사    ② 학사(과정)    ③ 석사(과정)    ④ 박사(과정)
  
3. 귀하의 종교는 있으십니까?    ① 유    ② 무
  
4. 자녀수는?    ① 없음 (= 6문항으로 이동)    ② 1명    ③ 2명    ④ 3명 이상  
 4.1 취학 전 자녀 (만 8세 이하)가 있습니까?    ① 없음    ② 1명    ③ 2명    ④ 3명 이상
  
5. 배우자의 가사·육아 도움 정도에 대한 만족도는?  
 ① 매우 만족    ② 만족    ③ 보통    ④ 불만족    ⑤ 매우 불만족
  
6. 귀하의 총 임상실무경력은 얼마나 되십니까? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월
  
7. 귀하의 현 병원의 근무경력은 얼마나 되십니까? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월
  
8. 귀하의 직급은 어떻게 되십니까? ① 일반 간호사    ② 책임(주임) 간호사
  
9. 현재 귀하가 근무하고 있는 부서는 어떻게 되십니까?  
 ① 내과계 병동    ② 외과계 병동    ③ 응급실    ④ 중환자실    ⑤ 수술실    ⑥ 기타 \_\_\_\_\_

10. 귀하의 근무 형태는 어떻게 되십니까?

- ① 상근(고정)근무 (☞ 12문항으로 이동)
- ② 밤 근무를 제외한 교대근무 (☞ 12문항으로 이동)
- ③ 밤 근무를 포함한 교대근무

10.1 한달에 밤근무(night)를 평균 몇 회나 하십니까?

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

11. 귀하의 월 평균(세금공제 후) 급여수준은 어떻게 되십니까?

- ① 250만원 미만    ② 250~300만원 미만    ③ 300~350만원 미만    ④ 350~400만원 미만
- ⑤ 400만원 이상

12. 귀하의 주당 평균 근무시간은 초과 근무를 포함하여 몇 시간입니까?

- ① 40시간 이하    ② 40시간 초과~50시간 이하    ③ 50시간 초과~60시간 이하    ④ 60시간 초과

13. 귀하가 최근 한 달간 평균적으로 느낀 건강상태는?

- ① 매우 나쁘다    ② 다소 나쁘다    ③ 보통    ④ 다소 좋다    ⑤ 매우 좋다

14. 귀하가 최근 한 달간 평균적으로 느낀 피로 정도는?

- ① 매우 피로하다    ② 다소 피로하다    ③ 보통    ④ 별로 피로하지 않다    ⑤ 전혀 피로하지 않다

15. 귀하가 최근 한 달간 평균적으로 느낀 수면의 질은?

- ① 매우 나쁘다    ② 다소 나쁘다    ③ 보통    ④ 다소 좋다    ⑤ 매우 좋다

II. 다음의 항목은 귀하의 일과 삶의 균형과 관련된 내용입니다.

귀하의 생각을 잘 나타낸다고 생각되는 항목에 √표시를 하여 주시기 바랍니다.

NO	문항	절대 아니다	그렇지 않은 편이다	별로 그렇지 않다	보통 이다	드물게 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
1	나는 가족에게 신경을 많이 쓰지 못하는 편이다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
2	병원 일을 집에 가지고 가는 경우가 많다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
3	퇴근 후에도 병원 일에 대한 걱정을 한다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
4	일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 종종 있다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
5	일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼기념일 등)을 잊고 지나치는 경우가 많다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
6	나는 나의 가정생활이 지금보다 더 행복했으면 좋겠다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
7	나는 나의 가정생활이 불만족스럽다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
8	나는 일과 가정생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
9	나는 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
10	나는 여가활동이나 건강관리에 신경을 많이 쓰지 못한다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
11	영화나 공연을 본지가 꽤 오래되었다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
12	쉬는날에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
13	일 때문에 건강이 좋지 않은 적이 있다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
14	나는 나의 여가생활이 불만족스럽다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
15	나는 일과 여가생활을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
16	주말이 재미없고 무료하다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
17	나는 나의 목표와 비전을 생각하고, 삶을 반성할 수 있는 시간을 거의 갖지 못한다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
18	나는 다른 사람에 비해 경력관리에 무관심한 편이다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
19	나는 자기개발에 거의 신경을 쓰지 못한다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
20	일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥

NO	문항	절대 아니다	그렇지 않은 편이다	별로 그렇지 않다	보통 이다	드물게 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
21	일에 치이다보니 나의 목표가 무엇인지를 잊게 된다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
22	일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
23	나는 자기개발을 제대로 하지 못하고 있다	①	①	②	③	④	⑤	⑥
24	나는 일과 자기개발을 서로 조화시키는 것이 어렵다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
25	일을 통해 내가 성장하고 있다는 느낌을 받기가 힘들다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
26	나는 요즘 일에 치여 사는 것 같다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
27	하루하루가 업무 스케줄로 가득 차 있어 바쁘다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
28	나는 일에 너무 많은 시간을 투자한다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥
29	퇴근 후에는 지쳐서 아무 것도 하고 싶은 마음이 없다.	①	①	②	③	④	⑤	⑥

III. 다음의 항목은 귀하의 간호근무환경과 관련된 내용입니다.

귀하의 생각을 잘 나타낸다고 생각되는 항목에 √표시를 하여 주시기 바랍니다.

NO	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	간호업무를 위한 진료 지원 부서의 충분한 지원서비스(직접간호 외 병동 업무지원 서비스)가 있어서 환자와 보낼 시간이 많다.	①	②	③	④
2	업무에 있어서 의사와 간호사의 관계는 좋다.	①	②	③	④
3	관리자는 간호사에게 지지적인 태도를 보인다.	①	②	③	④
4	간호사의 적극적인 전문성 개발을 위한 교육 프로그램이 있다.	①	②	③	④
5	간호의 연속성 확보를 위한 직무교육 (경력개발, 발전의 기회) 등이 정기적으로 이루어진다.	①	②	③	④
6	일반간호사가 정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 있다.	①	②	③	④
7	동료간호사들과 함께 환자 간호와 관련된 문제를 논의할 수 있는 충분한 시간과 기회가 주어진다.	①	②	③	④
8	양질의 간호제공에 필요한 충분한 간호사 인력이 있다.	①	②	③	④

NO	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
9	간호관리자는 행정 능력과 지도력을 갖추었다.	①	②	③	④
10	일반간호사가 간호과장(부장)을 만나기 쉽고 접근이 용이하다.	①	②	③	④
11	업무수행에 필요한 충분한 인력이 있다.	①	②	③	④
12	우수한 업무수행에 대한 칭찬과 인정을 받는다.	①	②	③	④
13	의료진들은 높은 수준의 간호를 기대한다.	①	②	③	④
14	간호관리자는 다른 부서의 최고 관리자들과 동일한 권력과 권위를 가진다.	①	②	③	④
15	간호사와 의사와의 팀워크가 잘 이루어진다.	①	②	③	④
16	승진 기회가 주어진다.	①	②	③	④
17	환자 간호에 밀거름에 되는 명확한 간호철학이 공유된다.	①	②	③	④
18	임상 능력이 뛰어난 동료간호사와 함께 일한다.	①	②	③	④
19	간호관리자는 의사와의 갈등이 있어도 의사결정시에 간호사를 지지한다.	①	②	③	④
20	경영진은 간호사의 관심사를 경청하고 그에 반응한다.	①	②	③	④
21	활발한 질 관리프로그램이 있다.	①	②	③	④
22	병원, 조직 내부의 운영 결정에 간호사가 참여한다.	①	②	③	④
23	의사와 간호사는 서로 협력한다.	①	②	③	④
24	신규간호사를 위한 프리셉터 프로그램이 있다.	①	②	③	④
25	간호가 의학 모델이 아닌 간호학에 기초한다.	①	②	③	④
26	일반 간호사들은 병원, 조직 및 간호 위원회에 참여 할 기회를 가진다.	①	②	③	④
27	간호관리자는 일상의 문제와 업무수행에 대하여 직원과 대화를 나눈다.	①	②	③	④
28	모든 환자를 위해 서면화된 간호계획이 업데이트 된다.	①	②	③	④
29	간호사에게 같은 환자를 지속적으로 배정하여 간호의 연속성을 확보한다.	①	②	③	④

IV. 다음의 항목은 귀하의 직무배태성과 관련된 내용입니다.  
 귀하의 생각을 잘 나타낸다고 생각되는 항목에 √표시를 하여 주시기 바랍니다.

NO	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 속한 부서의 구성원들을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 업무(직무)는 내가 가진 기술과 재능들을 잘 활용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 현재 근무하고 있는 병원과 잘 맞다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 동료들은 나와 비슷하다.	①	②	③	④	⑤
5	이 병원이 나에게 주는 권한과 책임에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6	이 병원에서 일하면서 나는 나의 직업적 목표를 성취할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 나의 직업적 성장과 발전에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 가치관과 이 병원이 추구하는 가치관은 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 여러 부서와 관련되어 일을 한다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 동료들은 나에게 의존하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 도움을 필요로 하는 동료의 수는 많다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 동료들과 정기적으로 상호작용한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 이 병원을 떠난다면 많은 것을 희생하게 될 것이다.	①	②	③	④	⑤
14	이 병원에서는 승진할 기회가 많다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 이 병원에서 내가 원한다면 정년까지 일할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 일은 나의 목표를 어떻게 추구해 갈지 결정하는데 많은 자유를 준다.	①	②	③	④	⑤
17	이 병원이 제공하는 비금전적(복지, 휴가 등) 혜택은 우수하다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 직장 동료들이 나를 많이 존중한다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤

설문이 끝났습니다.  
 응답해주셔서 진심으로 감사드립니다.

### 부록3. 생명윤리심의위원회 심의결과 통지서

[서식-11] 심의결과 통지서

#### 심의결과 통지서

(연구책임자용)

연구 책임자

2021년 11월 15일

오수진 귀하

광주기독병원 기관생명윤리위원회

위원장 박성운



귀하가 신청한 연구 심사 건에 대하여 본원 기관생명윤리위원회에서 심의·검토하여 다음과 같이 결정하였음을 통지합니다.

- 다 음 -

과 제 번 호	KCH-M-2021-07-011		심 의 번 호	KCHIRB-M-2021-120		
연 구 과 제 명	기혼여성 간호사의 일과 삶의 균형, 간호근무환경이 직무태태성에 미치는 영향					
연 구 기 간	IRB 승인일로부터 2022년 7월 1일					
연 구 책 임 자	소 속	간호부	직 명	성 명	오수진	
연 구 의 회 자						
기관생명윤리 위 원 회 개 최 일 시	2021년 11월 15일		위원회 종류	<input type="checkbox"/> 정규심의위원회 <input checked="" type="checkbox"/> 신속심의위원회		
심 사 위 원 장	소 속	비뇨의학과	직 명	과 장	성 명	박 성 운
심 사 결 과	<input checked="" type="checkbox"/> 승인 <input type="checkbox"/> 조건부 승인 <input type="checkbox"/> 시정승인 <input type="checkbox"/> 보완 <input type="checkbox"/> 반려 <input type="checkbox"/> 승인된 임상시험의 중지 또는 보류					
심 의 안 건 및 사 유 ( 필 요 시 )	<b>변경심의</b> 1. 연구주제 변경					
지속심의 주기	<input type="checkbox"/> 3개월 <input type="checkbox"/> 6개월 <input checked="" type="checkbox"/> 1년 <input type="checkbox"/> 기타 * 지속심의 주기는 1년을 초과할 수 없으며, 지속심의 신청시 중간보고서 함께 제출하여 주시기 바랍니다.					

\* 본 기관생명윤리위원회는 KGCP 및 ICH를 준수하여 생명윤리 및 안전에 관한 법률, 의약품 임상시험, 의료기기 임상시험 등 관련법규를 준수합니다.

주) 임상시험 계획서의 주요변경 또는 자료 보완 등이 요구되거나 심사결과에 대한 이의의 제기가 필요한 경우에는 근거자료를 첨부하여 심의위원회에 재심을 청구할 수 있다.

## 부록4. 측정도구 사용 승인서

Re: Request for permission to use questionnaire Tool

보낸사람 VIP Terence R Mitchell <tm@uw.edu>  
 받는사람 수찌널 <happy\_0331@naver.com>

Thanks for asking Soo-jin. You have my permission to translate the job embeddedness questionnaire. Good luck with your research  
 Terry Mitchell

Sent from my iPad

On Jun 27, 2021, at 11:22 AM, 수찌널 <happy\_0331@naver.com> wrote:

Dear Dr. Mitchell,

I'm Soo-jin Oh, a graduate nursing student (the master's course) at chosun university in Gwang-ju, South Korea.  
 I'm studying about "The Impact of Work-Life Balance and Nursing Practice Environment on Job Embeddedness among Married Women Nurses."

So, Job Embeddedness questionnaire(2001, Why people stay : using job embeddedness to predict voluntary turnover) in Korean version is necessary.

If possible, I would like to translate it into Korean version.

I would appreciate your consideration of my asking, and I am looking forward to hearing from you.

Thank you very much.

Sincerely yours,

Re: 박정열 교수님, 도구사용 승인 부탁드립니다

보낸사람 VIP 박정열 <cypark@assist.ac.kr>  
 받는사람 수찌널 <happy\_0331@naver.com>

오수진 선생님께!

수고 많으십니다.

서울과학기술대학교 교수로 있는 박정열입니다.

김정운 교수님과 공동으로 개발한 WLB 척도를 연구에 사용해 주셔서 감사합니다.

본 척도는 학술적인 연구용으로 자유롭게 사용할 수 있습니다.

모쪼록 좋은 연구 되시기 바랍니다.

박정열 배상

=====

Prof Cheong-Yeul Park  
 Seoul School of Integrated Sciences and Technologies  
 46, Ewhayeodae 2-gil, Seodaemun-gu, Seoul, 03767, Republic of Korea  
 Office: 82-70-7012-2214 / Mobile 82-10-8778-2510  
 Email: [cypark@assist.ac.kr](mailto:cypark@assist.ac.kr)

=====

2021년 6월 9일 (수) 오전 2:21, 수찌널 <happy\_0331@naver.com>님이 작성:

안녕하십니까? 교수님

저는 조선대학교 간호학 석사학위과정중인 오수진입니다.

교수님께서 김정운 교수님과 함께 개발하신 WLB 척도를 제가 연구하고자 하는 논문에 사용해도 될지 허락을 구하기 위해 메일을 보냅니다.

저의 논문 주제는 '기후 여성 간호사의 일과 삶의 균형, 간호근무환경이 직무배태성에 미치는 영향'입니다.

개발하신 도구를 저의 연구에 사용할 수 있도록 허락 부탁드립니다.

감사합니다.

★ **회신: 일과 삶의 균형 도구 사용승인 부탁드립니다.** [📧](#)

보낸사람 [shaula@nuh.org](mailto:shaula@nuh.org)  
 받는사람 수재님 <happy\_0331@naver.com>  
 참조 신영희 <yehin@nuh.org>

안녕하세요.

저희 논문에서 사용한 도구는 원도구를 간호사 대상으로 수정, 개작한 도구입니다.  
수정된 도구를 선생님의 논문에 사용하셔도 좋습니다.

다만, 원저자(김정순, 박정영)에게도 사용승인을 받아야 하는 것으로 알고 있으니 꼭 연락해서 사용승인을 받으시길 바랍니다.

좋은 논문 쓰시는데 도움이 되었으면 합니다.

최은영 드림

	<b>최은영 / 간호본부 외래간호팀 외래간호2파트 수간호사</b> T. +82-51-787-2449 / F.
	E. <a href="mailto:shaula@nuh.org">shaula@nuh.org</a> / W. <a href="http://www.nuh.org">www.nuh.org</a>
	A. 13620 광기동 광남사 복합주 무지로 179길 62 62, Gumiro 173 Beon-gil, Bundang-gu, Seongnam-si, Gyeonggi-do 13620, Korea
	F. +82-51-787-2449

보낸 사람 : '하피님' <happy\_0331@naver.com>  
 보낸 날짜 : 2021-06-18 01:40:34 (+08:00)  
 받는 사람 : 최은영 <shaula@nuh.org>  
 제목 : 일과 삶의 균형 도구 사용승인 부탁드립니다.

안녕하십니까?

저는 조선대학교 간호학 석사학위과정중인 오수진입니다.

선생님께서 신연희 선생님과 함께 '간호사의 교대근무형태에 따른 일과 삶의 균형, 피로, 업무오류연수 비교' 논문에서 사용한 일과 삶의 균형 도구를 제가 연구하고자 하는 논문에 사용해도 될지 허락을 구하기 위해 보

저의 논문 주제는 '기혼 여성 간호사의 일과 삶의 균형, 간호근무환경이 직무태성에 미치는 영향' 입니다.

간호사를 대상으로 수정한 도구를 저의 연구에 사용할 수 있도록 승인 부탁드립니다.

감사합니다.

★ **Re: 교수님, 도구사용 승인 부탁드립니다** [📧](#)

보낸사람 [eykim@dau.ac.kr](mailto:eykim@dau.ac.kr)  
 받는사람 수재님 <happy\_0331@naver.com>

안녕하세요.

도구사용하셔도 됩니다.  
 좋은 논문 쓰시길 바랍니다.

원저자에게 별도로 도구사용에 대하여 문의하실 필요가 없으십니다.

김은영 드림

Eun-Young Kim, Ph.D, MPH, RN  
 Professor College of Nursing Dong-A University  
 Dashingongwon-ro 32 Seogu Busan South Korea  
 Tel. 82-51-240-2785  
 email: eykim@dau.ac.kr

보낸 사람: 수재님 <happy\_0331@naver.com>  
 보낸 날짜: 2021년 6월 9일 수요일 오전 2:48  
 받는 사람: 김은영 <eykim@dau.ac.kr>  
 제목: 교수님, 도구사용 승인 부탁드립니다

안녕하십니까? 교수님

저는 조선대학교 간호학 석사학위과정중인 오수진입니다.

교수님께서 조은희 교수님과 함께 번역 검증한 한국어판 간호근무환경(PES-NW)도구를 제가 연구하고자 하는 논문에 사용해도 될지 허락을 구하기 위해 메일을 보냅니다.

저의 논문 주제는 '기혼 여성 간호사의 일과 삶의 균형, 간호근무환경이 직무태성에 미치는 영향' 입니다.

개발하신 도구를 저의 연구에 사용할 수 있도록 승인 부탁드립니다.

감사합니다.